

การบริหารการเปลี่ยนแปลง ในยุค New Normal



Digital Transformation อัตราการปรับใช้เทคโนโลยี ในองค์กรธุรกิจเร่งตัวขึ้น

ตั้งแต่การสื่อสารกับทีมงาน สื่อสาร
กับลูกค้า รวมถึงรับคำสั่งซื้อและส่ง
สินค้า

Human Behavior

พฤติกรรมมนุษย์เปลี่ยนไป

เปิดโอกาสให้เทคโนโลยีใหม่ๆ

เข้ามาเพิ่มความสะดวกสบาย

มากขึ้น ไม่ว่าจะเป็น ช้อปปิ้งผ่าน

Grab, line การประชุม สัมมนา ผ่าน

zoom และ App ต่างๆ

พฤติกรรมดังกล่าวแทรกซึม

เข้าสู่คนทุกวัยไม่เฉพาะในหมู่

Gen Y เหมือนในอดีต

ความปกติในรูปแบบใหม่

New Normal

เราเห็นการเปลี่ยนแปลงอะไร

เกิดขึ้นบ้าง

Mindset ของคนเปลี่ยนไป

หลายคนเกิด Growth

Mindset หลายคนออกจาก

Comfort Zone มาสู่

Growth Zone บางคนมีอาชีพ

ที่ 2, 3 หลายคนเพิ่งรู้ว่าตนเองมี

ทักษะหลายด้าน เข้าใจว่าการ

เปลี่ยนงานเป็นเรื่องปกติ ความ

มั่นคงในอาชีพไม่ได้อยู่ที่องค์กร แต่

อยู่ที่การที่เราไม่หยุดพัฒนาตนเอง

และรวมทั้งหันมา Upskill ให้ทันกับ

การเปลี่ยนแปลง Digital

Work from Home

รูปแบบการทำงานเปลี่ยนไป

หลายคนทำงานที่บ้านมากขึ้นโดยที่

ยังคงประสิทธิภาพ ลดค่าใช้จ่าย

เดินทาง บริษัทเองก็มีค่าเช่า

สำนักงาน ค่าน้ำ ค่าไฟ ถูกลง

การปรับเปลี่ยนมุมมองและยืดหยุ่น
(Change and Flexible)

ปรับวิสัยทัศน์
(Vision)

องค์กรธุรกิจสามารถ
ปรับตัวและอยู่ในยุค
The New Normal
ได้อย่างไร

ชัดเจนกระจ่าง
(Clarify)

ความไวต่อการ
เปลี่ยนแปลง
(Agility)

ปรับวิสัยทัศน์ (Vision)

วิสัยทัศน์ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
ตัดสินใจและสนองตอบรวดเร็ว
และเหมาะสมกับสถานการณ์

การสื่อสาร (COMMUNICATE) กับ

ทีมงานและคนในองค์กร การสื่อสารที่
ชัดเจน และทำให้ทุกคนเห็นเป้าหมาย และวิสัยทัศน์
ขององค์กรให้เป็นภาพเดียวกัน และรู้ว่าจะก้าวเดิน
ไปในทิศทางใด

ทำงานเชิงรุก (Proactive)

ด้านการวางแผนเพื่อรับมือ

กับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ

ที่จะเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งใน
กรณีที่ดีที่สุด และในกรณีที่แย่ที่สุด

เชื่อมั่น (Trust) และไว้ใจในตัวเองและผู้อื่น

ให้การสนับสนุนการเติบโตทั้งทางความคิด (Growth Mindset)
และการทำงานสไตล์ใหม่ๆ ในทางเดียวกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์
ขององค์กร



มุ่งมั่น (Focus) และมั่นใจ

ในทีมงานและสามารถก้าวไป

ด้วยกันในทิศทางขององค์กรได้

การปรับเปลี่ยนมุมมองและยืดหยุ่น (Change and Flexible)

ความเข้าใจข้อจำกัดขององค์กรเพื่อปรับเปลี่ยนทั้งมุมมอง แนวคิด แนวทางในพัฒนาองค์กร ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของคน ผลิตภัณฑ์หรือบริการขององค์กร ตลอดจนแนวทางที่ ต้องการจะก้าวไปถึง ผู้นำจำเป็นต้องเข้าไปมีส่วนร่วมกับ พนักงาน ลูกค้า และ stakeholder เพื่อรับฟังข้อมูลและ ความคิดเห็นที่เสริมสร้างมุมมองใหม่เพื่อสามารถรับมือกับ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วได้



อยากรู้อยากเห็น เรียนรู้อย่าง
ต่อเนื่อง (Curiosity) ไม่ชี้นำเมื่อ
ต้องการคำตอบ เปิดใจรับฟัง เพื่อให้ได้
ข้อมูลใหม่ๆ มาพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ในองค์กร

เปิดใจเปิดรับแนวคิดใหม่ๆ

(Open mind) เพื่อได้ไอเดียเชิง

สร้างสรรค์มาพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

เอาใจใส่ทีมงาน (Empathy)

เพื่อให้ได้ใจ และการร่วมมือร่วมใจ

อย่างต่อเนื่อง

ชัดเจนกระจ่าง (Clarify)

สภาพแวดล้อมที่มีความซับซ้อนที่มากขึ้นเรื่อยๆ
มีปัจจัยมากมายและซับซ้อนต่อการตัดสินใจ
ความชัดเจนในนโยบายและกลยุทธ์เป็นแนวทาง
ที่สำคัญในการตัดสินใจของผู้นำให้ทันต่อ
เหตุการณ์

จัดระบบให้เรียบง่าย (Simplify)

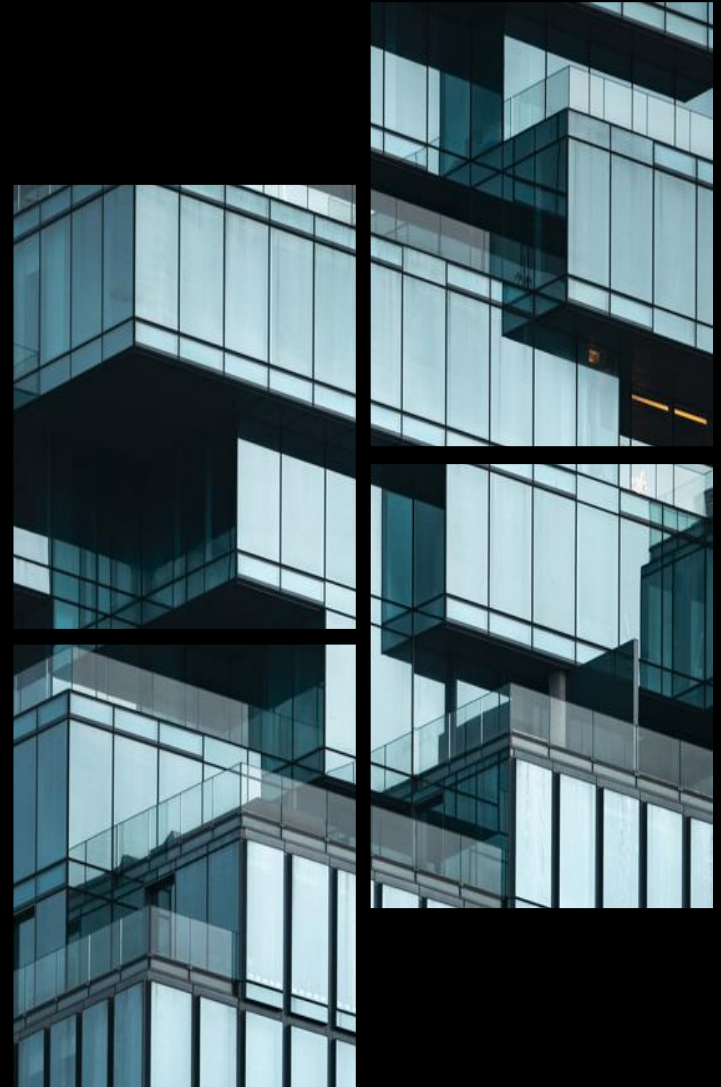
ลดความซับซ้อนของระบบ และเน้นประเด็นหลักๆ
ที่เป็นแก่นขององค์กรจริงๆ ไม่เสียเวลากับระบบ
หรือขั้นตอนที่ไม่สร้างคุณค่าให้กับองค์กร

ตระหนักรู้ (Awareness)

ใช้สัญชาตญาณ และประสบการณ์
ในการทำงาน และตัดสินใจ

คิดเชิงระบบ (System Thinking)

เพื่อให้ได้มุมมองแบบองค์รวม แล้วแยกย่อย
ออกมาเป็นส่วนต่างๆ เพื่อให้เห็นภาพที่ชัดเจน



ความว่องไวต่อการ เปลี่ยนแปลง (Agility)

ผู้นำที่ยืดหยุ่นและมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จะสามารถรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉินได้ โดยที่ยังคงเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กรยังอยู่

การตัดสินใจ (Decisiveness)

ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและตัดสินใจด้วยความมั่นใจ

การพัฒนานวัตกรรม (innovation)

เรียนรู้ปัญหาของลูกค้า ใส่ใจกับผู้คน แล้วพัฒนานวัตกรรมใหม่ออกมาเพื่อแก้ปัญหาเหล่านั้น

การให้อำนาจ (Empower)

การทำงานสร้างเครือข่าย การทำงานร่วมกัน และการสนับสนุนให้ผู้อื่นสามารถทำงานได้อย่างยอดเยี่ยม ไม่ว่าจะทำงานที่บ้านหรือที่อื่นใด

