



**การดำเนินการ  
เปลี่ยนแปลงให้เกิด  
ประสิทธิผลต้อง  
ประกอบด้วยกิจกรรม  
หลัก ดังนี้**

# 1. การสร้างความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงของสมาชิกในองค์กร (Creating Readiness for Change)

- ต้องทำให้สมาชิกขององค์กรเห็นความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลง
- ช่วยให้บุคลากรเหล่านี้ลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

## 4 วิธีการเตรียมแผนสร้าง Future Workforce สำหรับ HR ยุค Post-Covid19



### ทำความเข้าใจ Contingent Workforce

Workforce หรือ แรงงานฉุกเฉินมีความยืดหยุ่นในการเรียกใช้งาน หรือเรามักเรียกว่า on-demand workforce คือ แรงงานที่พร้อมใช้งานทันทีที่เรียกใช้



### หาผู้เชี่ยวชาญด้าน Organization Transformation หรือ Organizational Design

กระบวนการทำงานที่เปลี่ยนไปองค์กรจำเป็นต้องมีผู้ที่มีความรู้และคล่องตัวมากพอที่จะร่างภาพของโครงสร้างที่ต้องเปลี่ยนไปตามความต้องการของลูกค้าให้ได้



### เตรียมกำหนด Talent Pipeline

ทำความเข้าใจกับสัดส่วนของคนในองค์กรที่เข้าข่าย Talent หรือมีที่คนที่เกือบจะเป็น Talent หากเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินหรือเกิดความไม่ปกติในการดำเนินธุรกิจ ก็จะสามารถทำให้องค์กรรับมือกับการจัดเตรียมแผนกำลังพลต่อไปได้อย่างทัน่วงที



### อย่าพัฒนาแต่ Hard Skills

การสร้างความเปลี่ยนแปลง หรือ transformation นั้น ไม่ควรจะมุ่งเล็งแต่ hard skills เพียงอย่างเดียว แต่ต้องมองทักษะประเภท soft skills ด้วย



# Hard skills และ Soft skills เครื่องมือพัฒนาตนเองในยุคแห่งการเปลี่ยนผ่าน

**SALARY INVESTOR**

## 5 Hard & Soft Skill ที่นายจ้างต้องการมากที่สุด 2019

**Hard Skill (ทักษะด้านความรู้)**

1. Cloud Computing
2. Artificial Intelligence (AI)
3. การวิเคราะห์เหตุผลตรรกะ
4. การบริหารทรัพยากรบุคคล
5. UX Design

**Soft Skill (ทักษะด้านอารมณ์)**

1. การมีความคิดสร้างสรรค์
2. การพูดโน้มน้าวใจ
3. การให้ความร่วมมือ
4. การปรับตัว
5. การบริหารเวลา



เครดิต : LinkedIn



**Soft Skills**

ที่ต้องมี ในยุคแห่งความไม่แน่นอน

- Emotional Intelligence**  
ความฉลาดทางอารมณ์
- Relationship Management**  
การบริหารจัดการความสัมพันธ์
- Resilience**  
ล้มแล้วลุก
- Empathy**  
ความใส่ใจ/เห็นอกเห็นใจผู้อื่น
- Adaptability**  
ความสามารถในการปรับตัว
- Initiative**  
ความริเริ่มด้วยตัวเอง
- Tenacity**  
การยืนหยัดในสิ่งที่ตัวเองเชื่อ

**SCB**



## 2. การสร้าง วิสัยทัศน์ (Creating a Vision)

- แสดงถึงความมุ่ง  
หมายและความ  
จำเป็นของการ  
เปลี่ยนแปลง
- มุ่งหวังให้เกิดการ  
เปลี่ยนแปลงขึ้น
- ผู้บริหาร  
จำเป็นต้องกำหนด  
วิสัยทัศน์ที่มีความ  
ชัดเจน

Vision  
เป้าหมายที่ต้องการไปให้ถึง



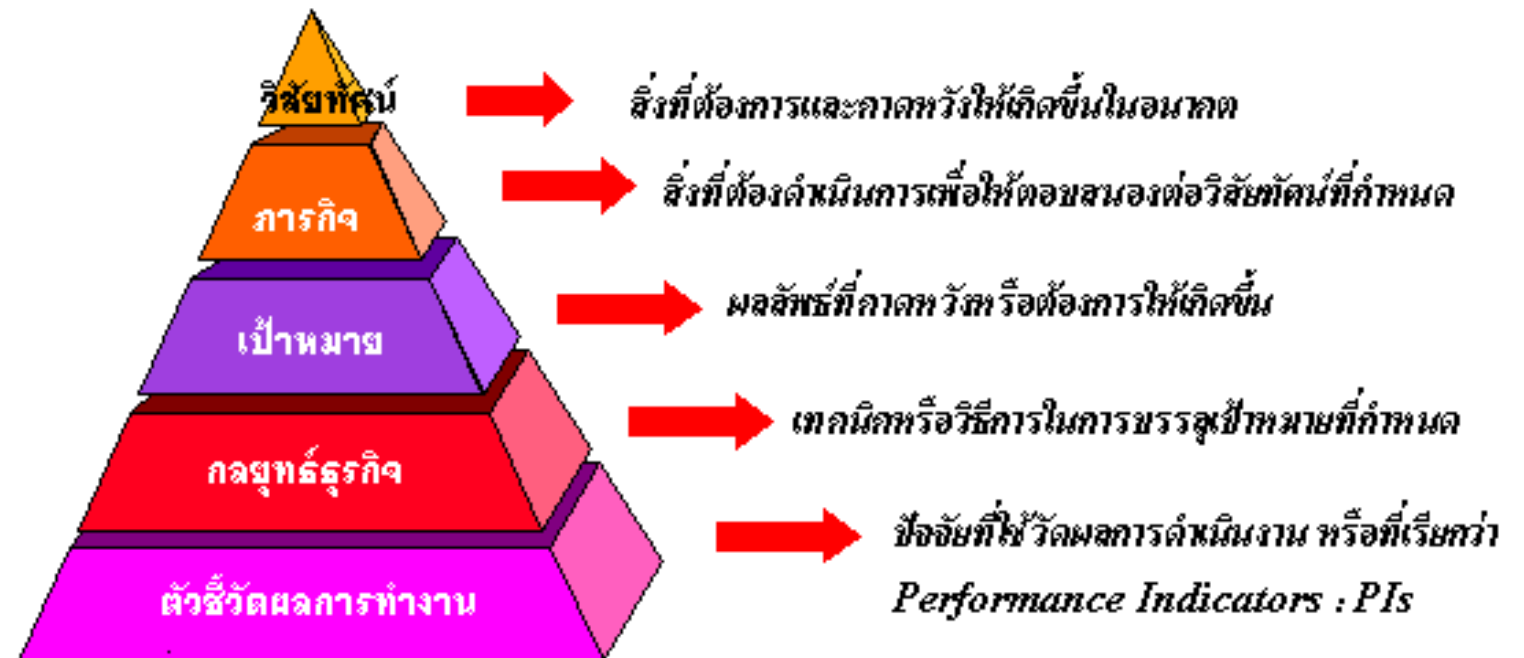
## Vision

วิสัยทัศน์...สิ่งที่หลายองค์กร  
มีไว้โชว์ ไม่ได้มีไว้ใช้

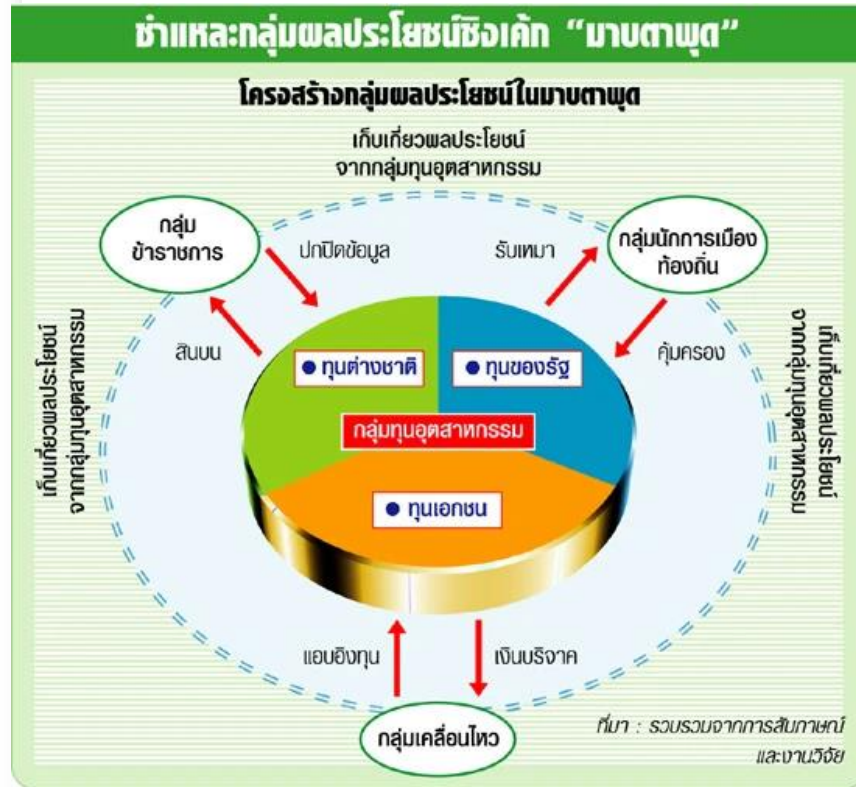
แค่ Nice to Have



[www.chentrainer.com](http://www.chentrainer.com)  
[facebook.com/ChenTrainer.SPMS](https://facebook.com/ChenTrainer.SPMS)



**3. การแสวงหาแรง  
สนับสนุนในการ  
เปลี่ยนแปลงจากกลุ่ม  
ผลประโยชน์  
(Developing  
Political Support  
for Change)  
-การทำให้บุคคลที่มี  
อิทธิพลให้ความ  
ร่วมมือในขั้นตอนการ  
ดำเนินการ  
เปลี่ยนแปลง  
-ทำให้การ  
เปลี่ยนแปลง  
สามารถดำเนินตาม  
แผนได้**



อย่าตอบแทน  
บุญคุณตัวเอง ~~เจ้าตัว~~  
ด้วยผลประโยชน์  
ของประเทศชาติ

ประโยคเด็ด...คนดัง  
เต็งเสียงพึง  
ผู้นำสูงสุดของประเทศจีน  
ในช่วงต้นทศวรรษ 2520 ถึง พ.ศ. 2540

"ธารารำพัน"  
คำบางคำ อาจเปลี่ยนชีวิต...คนบางคน



การดำเนินการ  
เปลี่ยนแปลง เพื่อเปลี่ยน  
ผ่านไปสู่ความเป็น  
องค์กรดิจิทัล องค์กร  
เสมือนจริง และองค์กร  
อัจฉริยะ