



**การเอาชนะการต่อต้าน
การเปลี่ยนแปลง
(Overcoming
Resistance to
Change)**

1. การแสดงความเห็นใจและการให้ความสนับสนุน (Empathy and Support)
2. การสื่อสาร (Communication)



แนวทางในการลดการต่อต้าน การเปลี่ยนแปลงในองค์กร



Think People
Consulting

- 1 **สื่อสาร ให้ความรู้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น** และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงแก่พนักงาน
- 2 **คำนึงถึงความต้องการ ทัศนคติ และความเชื่อ** ของแต่ละบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องและเป็นพลังภายในองค์กร
- 3 **เข้าใจที่มาของแรงต้านการเปลี่ยนแปลง** ว่าสิ่งที่พนักงานต่อต้านไม่ใช่การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี แต่เป็นการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร
- 4 **รับฟังและใส่ใจต่อแรงต้านที่เกิดขึ้น** เพื่อที่จะได้รู้ว่าปัญหาคืออะไร และจะแก้ไขอย่างไรให้หมดลง
- 5 **ทำความเข้าใจกับปัญหาที่เกิดขึ้น** วิเคราะห์และหาทางแก้ไขปัญหามีเหตุผล
- 6 **ไม่แยกพวกเขาพวกเรา** ทำให้กลุ่มผู้ถูกเปลี่ยนแปลงกับกลุ่มที่ทำการเปลี่ยนแปลงมีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน

Source: คัมภีร์สร้าง “คนเก่ง” สู่องค์กร ด้วย HR มีอาชีพ 2 โดย ชัชวาล อรรถดตุกทัต

3. การมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของการ เปลี่ยนแปลง (Participation and Involvement)

