



**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 หรือเราเรียกว่า on-demand workforce คือ แรงงานที่พร้อมใช้งานทันทีที่เรียกใช้



### หาผู้เชี่ยวชาญด้าน Organization

#### Transformation หรือ Organizational Design

กระบวนการทำงานที่เปลี่ยนไปองค์กรจำเป็นจะต้องมีผู้ที่มีความรู้และคล่องตัวมากพอที่จะร่างภาพของโครงสร้างที่ต้องเปลี่ยนไปตามความต้องการของลูกค้าให้ได้



### เตรียมกำหนด Talent Pipeline

ทำความเข้าใจกับสัดส่วนของคนในองค์กรที่เข้าข่าย Talent หรือมีศักยภาพที่จะเป็น Talent หากเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินหรือเกิดความไม่ปกติในการดำเนินธุรกิจ ก็จะสามารถทำให้องค์กรรับมือกับการจัดเตรียมแผนกำลังพลต่อไปได้อย่างทัน่วงที



### อย่าพัฒนาแต่ Hard Skills

การสร้างการเปลี่ยนแปลง หรือ transformation นั้น ไม่ควรละเลยถึงแต่ hard skills เพียงอย่างเดียว แต่ต้องมองถึงทักษะประเภท soft skills ด้วย



# Hard skills และ Soft skills เครื่องมือพัฒนาตนเองในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง





## 2. การสร้าง วิสัยทัศน์ (Creating a Vision)

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

Vision  
เป้าหมายที่ต้องการไปให้ถึง



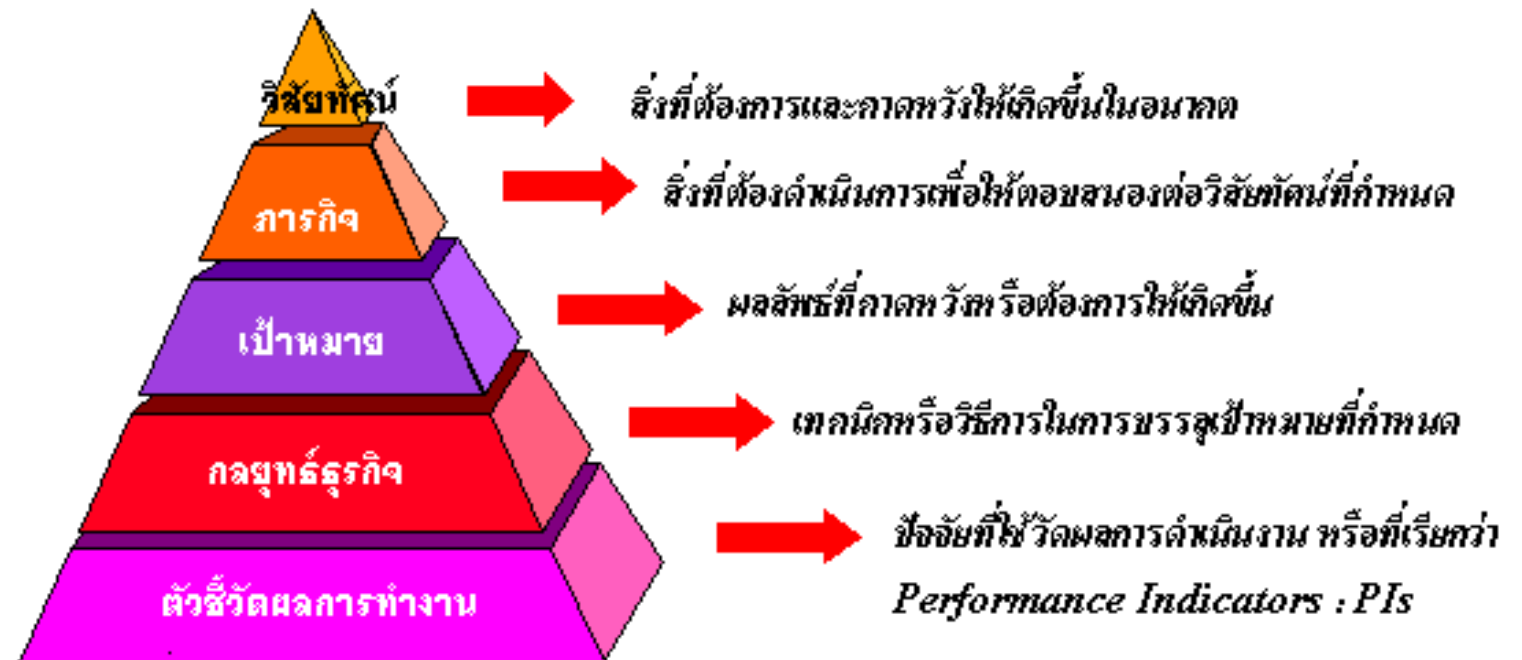
## Vision

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**

