

ปั้นคน ให้คม

(Shaping Sharp People)

คู่มือพัฒนาบุคลากรเพื่อความสำเร็จที่ยั่งยืน



เรียนรู้ตลอดชีวิต



ตั้งเป้าหมายให้ชัดเจน



เน้นคุณภาพมากกว่าปริมาณ



มุ่งสู่แนวทางสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน



สมชาติ กิจยรรยง

หลักคิด และแนวทางพัฒนาคณะเพื่อความยั่งยืน

ปลูกฝังการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Continuous Learning):

ส่งเสริมให้คนในองค์กรอยากเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ ทั้งทักษะด้านเทคโนโลยี และ

พัฒนาทักษะคู่ขนาน (Hard & Soft Skills):

เสริมความรู้ความสามารถเฉพาะทางในการทำงาน (Hard Skills)

พัฒนาทักษะการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ

(Soft Skills)

สร้างวัฒนธรรมการให้ Feedback เชิงสร้างสรรค์:

เปิดพื้นที่ให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อนำข้อบกพร่องมาปรับปรุง และพัฒนาให้ดีขึ้น

ส่งเสริมการโค้ชและพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring):

ถ่ายทอดประสบการณ์ตรงจากการทำงานจริง ช่วยเหลือ และแนะนำกันในทีม

สร้างความยืดหยุ่น และความพร้อมรับมือการเปลี่ยนแปลง

(Agility):

เตรียมความพร้อมให้บุคลากรปรับตัวได้รวดเร็วต่อสถานการณ์โลกที่พลิกผัน

แนวปฏิบัติสำหรับองค์กรยุคใหม่

ออกแบบเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path):

วางแผนความก้าวหน้าในงานให้ชัดเจนเพื่อให้พนักงานเห็นอนาคต และการเติบโตของตนเอง

ประเมิน และติดตามผลอย่างเป็นระบบ:

ใช้เครื่องมือวัดผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม เพื่อนำข้อมูลมาวางแผนพัฒนาทักษะเพิ่มเติม

ดูแลความสมดุล และความผูกพัน:

สร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยในการทำงาน และใส่ใจสุขภาวะของพนักงาน เพื่อลดอัตราการลาออกและสร้างความผูกพันในระยะยาว

Cr: by Ai

หน้าลิขสิทธิ์อื้บู้ค

สถาบันส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร(IBC GROUP)

ปั้นคนให้คม (Shaping Sharp People) พิมพ์ครั้งที่ 1 พ.ศ. 2569

คู่มือพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อความสำเร็จที่ยั่งยืน

ราคา -200- บาท

ข้อมูลบรรณานุกรมของหอสมุดแห่งชาติ

- การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อความสำเร็จที่ยั่งยืนเริ่มต้นจาก...
- ด้วยการ "ปั้นคนให้คม" ด้วยกรอบความคิด (Mindset) ที่ถูกต้อง
- การสร้างผู้นำ การเรียนรู้ตลอดชีวิต และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเติบโตเพื่อขับเคลื่อนคน และงานให้ก้าวไปข้างหน้าอย่างมั่นคง

ISBN (E-BOOK) -978-616-95315-6-2

บรรณาธิการต้นฉบับ สมชาติ กิจยรรยง

ศิลปกรรม/ออกแบบปก นางสาววิวรรณ์ ไชยวัชรนนท์

พิสูจน์อักษรโดย นางสาวสุภารัตน์ ตายี่จัน

อีเมล sudarat.tyj@gmail.com

จัดพิมพ์ และจัดจำหน่ายโดยสมชาติ กิจยรรยง

399 ถ.ลาดพร้าว121 คลองจั่น บางกะปิ กทม.10240

คำนำ

ปั้นคนให้คม (Shaping Sharp People)

คู่มือพัฒนาบุคลากรเพื่อความสำเร็จที่ยั่งยืน

คำว่า "คน" ในภาษาไทยมีความหมายหลักๆ เป็นได้ทั้งคำนามที่หมายถึงมนุษย์ และคำกริยาที่หมายถึงการกวน รวมถึงมีความหมายเชิงเปรียบเทียบในทางธรรมด้วยความหมายทั่วไป

คำนาม (มนุษย์): หมายถึง บุคคล, ชน, มนุษย์ หรือสัตว์มีชีวิตที่มีมันสมองและจิตใจ เช่น คนไทย, คนงาน, ทุกคน

คำกริยา (การกวนหรือทำให้ขุ่น): หมายถึง การใช้อุปกรณ์หรือมือเพื่อเกลี่ยหรือทำให้ของที่นอนก้นหรือเกาะกลุ่มกันกระจายตัว หรือผสมเข้าด้วยกัน เช่น คนกาแฟ คนแกง สำหรับเรื่อง

ปั้นคนให้คม เล่ม หรือชุดนี้ได้กล่าวถึงการพัฒนาคนโดยรวม ซึ่งคนหรือทรัพยากรมนุษย์คือหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตอย่างมั่นคง

คู่มือ "สร้างคนให้คม" เล่มนี้ รวบรวมแนวคิด หลักการ และเครื่องมือพัฒนาศักยภาพคน เพื่อยกระดับความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรให้พร้อมรับมือกับทุกความเปลี่ยนแปลง และสร้างความสำเร็จที่ยั่งยืน สำหรับความสำคัญของการพัฒนาคนจะถือว่ามนุษย์นั้นก็คือกำลังหลักที่ทรงคุณค่าที่สุดของทุกองค์กร, การล้มคมความคิดและพัฒนาทักษะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

เมื่อมีคนที่เก่ง และดีจะนำพาองค์กรก้าวข้ามทุกวิกฤตได้อย่างมั่นคง เป้าหมายของกลุ่มเอมนี้ ก็เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน,จะทำให้ท่านได้มีโอกาสปรับเปลี่ยนมุมมอง และทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงานเกี่ยวข้องกับคน และจะเป็นแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนสำหรับผู้บริหารต่างๆ และฝ่ายทรัพยากรบุคคล

โครงสร้างเนื้อหาภายในได้กล่าวถึงแนวคิดพื้นฐานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแง่มุมต่างๆ ที่หลากหลาย, มีแนวทางเทคนิคการพัฒนาบุคลากรมุมมองต่างๆ และการโค้ชเพื่อดึงศักยภาพสูงสุด ในเล่มยังได้กล่าวถึงการพัฒนาศักยภาพที่ทรงพลังสู่องค์กรชั้นนำทั้งนี้ เนื้อหาสาระต่างๆที่นำมาฝากนี้ก็เพื่อจะทำให้ท่านผู้อ่านมีคู่มือในการความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากร ก็เพื่อประโยชน์ของทุกท่านทุกระดับ ทุกตำแหน่งที่ทำงานร่วมกันในองค์กรได้รับประโยชน์สูงสุด

นอกจากนี้ยังมีเนื้อหาสาระน่าสนใจอาทิ Work Life Balance คืออะไร ทำอย่างไรถึงจะตอบโจทย์คนรุ่นใหม่,คนรุ่นใหม่สิ่งที่ Gen Z และ Millennial ต้องการจากที่ทำงาน,ทักษะ Soft Skills คืออะไร? สำคัญอย่างไรต่อการทำงานในยุคปัจจุบันรวมทั้งพฤติกรรมและการเติบโตของวัยรุ่น Gen Z เปลี่ยนไปจากเดิมเหมาะสำหรับผู้บริหารทุกระดับตำแหน่งที่ทำงานร่วมกันกับบุคคลต่างๆในองค์กร

ด้วยความปรารถนาดี

สมชาติ กิจยรรยง

สารบัญ ปั่นคนให้คม (Shaping Sharp People)
คู่มือพัฒนาบุคลากรเพื่อความสำเร็จที่ยั่งยืน

เรื่อง	หน้า
บทที่ 1 ความท้าทายใหม่สำหรับฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ (New challenges for human resource management)	1
บทที่ 2 ผู้บริหารในมิติสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (Executives in a Changing Situation)	13
บทที่ 3 กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human resource management strategy)	31
บทที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human resource development strategy)	38
บทที่ 5 แนวคิดใหม่ในการพัฒนาองค์กรยุคใหม่ (New concepts for developing modern organizations)	42
บทที่ 6 กระบวนการพัฒนาบุคลากรในองค์กร (Human resource development process in the organization)	57
บทที่ 7 ทักษะที่ใช้ในการทำงานจำเป็นในอนาคต (Skills needed for future work)	63
บทที่ 8 วิธีเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น (How to increase work efficiency)	67

สารบัญ ปั้นคนให้คม (Shaping Sharp People)
คู่มือพัฒนาบุคลากรเพื่อความสำเร็จที่ยั่งยืน

เรื่อง	หน้า
บทที่ 9 เทคนิคการบริหารเวลาที่ดีทำให้งาน และชีวิตให้สมดุล (Good time management techniques create a balance between work and life)	77
บทที่ 10 แนวคิดสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บุคลากรในองค์กร (Ideas for creating motivation for employees in the organization)	82
บทที่ 11 Work Life Balance คืออะไร ทำอย่างไรถึงจะตอบโจทย์ คนรุ่นใหม่ (What is Work Life Balance? How to meet the needs of the new generation?)	89
บทที่ 12 คนรุ่นใหม่สิ่งที่ Gen Z และ Millennial ต้องการจากที่ทำงาน (What Gen Z and Millennials want from the workplace)	94
บทที่ 13 ทักษะ Soft Skills คืออะไร? สำคัญอย่างไรต่อการ ทำงานในยุคปัจจุบัน (What are soft skills? Why are they important for today's workplace?)	99

สารบัญ ปั่นคนให้คม (Shaping Sharp People)

คู่มือพัฒนาบุคลากรเพื่อความสำเร็จที่ยั่งยืน

เรื่อง	หน้า
บทที่ 14 พฤติกรรมการเดทของวัยรุ่น Gen Z เปลี่ยนไปจากเดิม (Gen Z teens' dating behavior has changed)	114
บทที่ 15 สถานการณ์ความสัมพันธ์แบบคลุมเครือ ที่นิยมในหมู่ เจน Z (Ambiguous relationship scenarios popular among Gen Z)	119
บทที่ 16 เทคนิคการทำงานเป็นทีมให้ประสบความสำเร็จ (Techniques for successful teamwork)	124
บทที่ 17 อัจฉริยะในการทำงานประเภทต่างๆ คุณเป็นคนประเภทไหน (Genius in various types of work, what type of person are you?)	128
บทที่ 18 รู้จักกลุ่มพนักงานอัจฉริยะผู้ขับเคลื่อนนวัตกรรมขององค์กร (Meet the talented workforce that drives your organization's innovation)	134
บทที่ 19 เทคนิคที่ดีสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (Good techniques for increasing work efficiency)	149
บทที่ 20 องค์กรอัจฉริยะ (Organization Intelligence)	149
บทที่ 21 เทคนิควางแผนงาน ให้มีประสิทธิภาพในทุกขั้นตอน (Planning techniques for efficiency at every step)	162

สารบัญ ปั้นคนให้คม (Shaping Sharp People)

คู่มือพัฒนาบุคลากรเพื่อความสำเร็จที่ยั่งยืน

เรื่อง	หน้า
บทที่ 22 ทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Communication skills)	170
บทที่ 23 ทักษะการสื่อสาร เพื่อการทำงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (Communication skills for effective organizational work)	178
บทที่ 24 วิธีการสื่อสารแบบมืออาชีพ (How to communicate professionally)	187
บทที่ 25 การสื่อสารที่ฟังรู้เรื่องและมีความเข้าใจ (Communication: When speaking, people can understand and make others understand)	192
บทที่ 26 เสริมสร้างศักยภาพผู้นำในการทำงาน (Strengthening leadership potential in the workplace)	198
บทที่ 27 ก้าวสู่การเป็นผู้นำที่ดีอย่างที่ทุกองค์กรต้องการ (Step into becoming the good leader that every organization needs)	205
บทที่ 28 ทำไมการพัฒนาตนเองถึงสำคัญในยุคปัจจุบัน (Why is self-development important in today's era?)	219

สารบัญ ปั้นคนให้คม (Shaping Sharp People)

คู่มือพัฒนาบุคลากรเพื่อความสำเร็จที่ยั่งยืน

เรื่อง	หน้า
บทที่ 29 รับผิดชอบอย่างไรให้ใจเป็นสุข (How to take responsibility and have a happy heart)	232
บทที่ 30 วิธีสร้างความร่วมมือและประสานพลังในองค์กร (How to build collaboration and synergy in your organization)	237
บทที่ 31 กลยุทธ์การบริหารองค์กรภายใต้สภาวะเปลี่ยนแปลง (Corporate management strategies under changing circumstances)	241
บทที่ 32 การบริหารจัดการคนเก่งในองค์กร (Talent Management)	252
บทที่ 33 การพัฒนาบุคลากรกลยุทธ์ที่ทรงพลังสู่องค์กรชั้นนำ (Human resource development: a powerful strategy for leading organizations)	264
บทที่ 34 การพัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล ให้สมบูรณ์แบบ (Developing a complete human resource information system)	284
บทที่ 35 การแจ้ง และหารือผลของการปฏิบัติงาน (Notification and discussion of work results)	296

บทนำ

ปั้นคนให้คม (Shaping Sharp People) คู่มือพัฒนาบุคลากรเพื่อความสำเร็จที่ยั่งยืน

"ปั้นคนให้คม" คือหัวใจของการขับเคลื่อนองค์กรยุคใหม่ เพราะทรัพยากรมนุษย์คือสินทรัพย์มีค่าที่สุด การพัฒนาคนให้มีศักยภาพสูงและตรงจุด ช่วยให้องค์กรเติบโตได้อย่างมั่นคง คู่มือฉบับนี้จึงรวบรวมแนวทางและเครื่องมือที่จำเป็น ในการยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรอย่างยั่งยืน ความสำคัญของการพัฒนาคน และพัฒนาตัวคนเราก็คือเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น, ได้เตรียมความพร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจ, ลดอัตราการลาออกและรักษาคนเก่งให้อยู่กับองค์กรนานๆ สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา

แนวทางและเครื่องมือหลัก: ก็คือการประเมินทักษะ: ค้นหาจุดเด่นและจุดที่ต้องพัฒนาของพนักงานแต่ละคน, การอบรมและเวิร์กช็อป: ให้ความรู้ใหม่ๆ ทั้งในและนอกห้องเรียนการโค้ช (Coaching): สร้างพี่เลี้ยงคอยแนะนำและให้คำปรึกษาใกล้ชิด, การเรียนรู้ผ่านงานจริง (On-the-Job Training): ฝึกฝนทักษะผ่านโจทย์จริงที่ได้รับมอบหมาย

สำหรับเป้าหมายสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืนก็คือ:บุคลากรมีความคมชัดในทักษะและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน,องค์กรมีแรงขับเคลื่อนจากภายในที่แข็งแกร่งและพร้อมแข่งขัน,ก่อให้เกิดการเจริญเติบโตและพัฒนาไปด้วยกันอย่างมั่นคงระหว่างคนและองค์กร

การปั้นคนให้คม และการพัฒนาบุคลากรเพื่อความสำเร็จที่ยั่งยืน คือกระบวนการยกระดับความรู้ ทักษะ และทัศนคติของคนในองค์กรอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยการประเมินสมรรถนะ (Competency) การวางแผนเส้นทางเรียนรู้ (Training Road Map) การโค้ชงาน และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเติบโต เพื่อขับเคลื่อนธุรกิจให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง

บทที่ 1 ความท้าทายใหม่สำหรับฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์

(New challenges for human resource management)

ฝ่ายบริหารงานบุคคล เป็นส่วนสำคัญที่ต้องรับมือกับความท้าทายใหม่ ๆ เกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานอย่างมาก มีอะไรบ้างที่ต้องรับมือบ้าง

ความท้าทายใหม่สำหรับฝ่ายบริหารงานบุคคลที่ต้องรับมือในปีที่ผ่านมา ปี 2025 เป็นอีกปีที่หลายองค์กรต้องมีการปรับตัวอย่างมาก เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมการทำงานหลายอย่างทำให้องค์กรและพนักงานต้องมีการปรับตัวไปพร้อมๆกันเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ ซึ่งฝ่ายบริหารงานบุคคลต้องคิดกลยุทธ์รับมือกับเหตุการณ์เช่นนี้เอาไว้ด้วย

5 ความท้าทายที่ฝ่ายบริหารงานบุคคลต้องพร้อมรับมือ

ฝ่ายบริหารงานบุคคลที่ต้องมีการจัดการวางแผนรับมือเกี่ยวกับพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นการลาออก การลาป่วยเนื่องจากเป็นโควิด-19 ปัญหาสุขภาพจิตของพนักงานและอื่นๆอีกมากมายในบทความนี้ได้รวบรวมความท้าทายที่ฝ่ายบริหารงานบุคคลต้องรับมือเอาไว้แล้ว

1. รับมือกันการทำงานแบบ Hybrid Work

การล็อกดาวน์ของ Covid-19 ทำให้หลายองค์กรนิยมทำงานจากทางไกลกันอย่างมาก และตอนนี้ก็เริ่มที่จะกลับไปทำงานที่ออฟฟิศหรือสำนักงานกันแล้ว แต่ก็มีพนักงานจำนวนมากที่ยังต้องการทำงานอย่าง

ยืดหยุ่นหรือ Work from Home ต่อไป และมีแนวโน้มว่าพนักงานออฟฟิศที่ไม่ได้ทำงานในรูปแบบไฮบริด เริ่มมีการพิจารณาจะออกจากงานมากขึ้นด้วย เพราะรู้สึกว่าการทำงานแบบไฮบริดก็มีประสิทธิภาพที่ดีไม่แพ้กัน ซึ่งนี่ก็เป็นอีกปัจจัยสำคัญที่หลายบริษัทเอามาเป็นจุดดึงดูดสรรหา รับสมัครคน ซึ่งในจุดนี้ก็เป็นสิ่งที่ฝ่ายบริหารงานบุคคลต้องมีการปรับตัวและพัฒนากลยุทธ์ต่าง ๆ ให้เท่าทันกับวัฒนธรรมการทำงาน

2. บันทึกตัวเลขการลาป่วยให้แม่นยำ

องค์กรต้องเตรียมพร้อมสำหรับการขาดงานมากขึ้นในปีนี้อเนื่องจากโรคระบาดที่ยังไม่หมดไป ทำให้ต้องมีการเก็บข้อมูลวันลาของพนักงานแต่ละคนอย่างถูกต้องและแม่นยำ เพื่อให้ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการอย่างถูกต้อง และการลาต้องไม่กระทบกับเวลาในการทำงานด้วย การใช้เทคโนโลยีเพื่อตรวจสอบการขาดงาน ผู้ที่ต้องกักตัวหรือผู้ที่มีอาการป่วย อย่างโควิด-19 เป็นเวลานาน จะช่วยให้ฝ่ายบริหารงานบุคคลจัดการกับการขาด ลางานได้ดีขึ้น และสามารถวางแผนคุ้มครองสุขภาพของพนักงานได้ด้วย เพื่อทำให้ส่งผลกระทบต่อองค์กรน้อยที่สุด และยังคงดำเนินธุรกิจต่อไปได้อย่างไม่มีติดขัด

3. ความเป็นอยู่ของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญ

สุขภาพจิตถือเป็นสาเหตุอันดับหนึ่งของการป่วยในปีที่แล้ว นำหน้าโควิด-19 จากงานวิจัย UK PLC 2021 Workforce Health Report บอกว่ามีการขาดงานจากปัญหาสุขภาพจิต คิดเป็นสัดส่วนเกือบหนึ่งในห้า (19%) เลยทีเดียว ทำให้การนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยบันทึกข้อมูลการ

ขาด ลา ของพนักงานนั้นจะช่วยให้บันทึกข้อมูลได้แม่นยำ ชัดเจน โปร่งใสมากขึ้น ตลอดจนการทำข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแนวโน้มเกี่ยวกับ สุขภาพ ที่สามารถช่วยให้ผู้จัดการ หรือฝ่ายบริหารงานบุคคล เห็น พนักงานที่อาจประสบปัญหาสุขภาพจิต แล้วสามารถให้ความช่วยเหลือ ได้ทัน

4.รับมือกับการลาหยุดที่อาจเพิ่มขึ้น

ในปีนี้สถานการณ์เริ่มกลับมาปกติ ทำให้การท่องเที่ยวเริ่ม กลับมาคึกคักอีกครั้ง ทำให้ฝ่ายบริหารงานบุคคลต้องกลับมารับมือกับ การลางาน หรือคำขอวันหยุดเพิ่มเติมของพนักงาน เพราะพนักงาน วางแผนที่จะลางานเพื่อไปเที่ยวพักผ่อนมากขึ้น และการมีวันลาประจำปี ถือเป็นสิ่งสำคัญต่อสุขภาพกายและจิตใจของพนักงานเช่นกัน ดังนั้น ฝ่ายบริหารงานบุคคลอาจจะต้องมีการบันทึกและจัดการวันขาด วันลา ของพนักงานให้ดี เพราะอาจเกิดปัญหาพนักงานหยุดพร้อมกันจนมี คนทำงานไม่พอ การลงทุนในเทคโนโลยีอย่างโปรแกรมบริหารงาน บุคคล มาช่วยจัดการข้อมูลของพนักงาน เกี่ยวกับวันขาด วันลา ตาราง การทำงาน ก็จะช่วยลดภาระงานในฝ่ายบริหารงานบุคคล มีการจัดเก็บ ข้อมูลอย่างถูกต้อง และทำให้การขออนุมัติวันลาเป็นไปอย่างราบรื่น นั้นเอง

5.รับมือกับการลาออกที่อาจเพิ่มมากขึ้น

องค์กรจำนวนมาก ต้องเตรียมรับมือกับการลาออกครั้งใหญ่ ซึ่งการวิจัยจาก Microsoft พบว่า 41% ของพนักงานกำลังพิจารณาลาออกจากงาน ทำให้ฝ่ายบริหารงานบุคคลแต่ละองค์กรต้องมีการประเมินและทบทวนผลการทำงานเป็นประจำ และมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานให้เข้ากับยุคสมัยปัจจุบันมากที่สุด การรักษาพนักงานที่มีคุณภาพ ถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างมาก เพื่อให้องค์กรสามารถพัฒนาและดำเนินธุรกิจต่อไปได้ การมองเห็นถึงปัญหา และให้ความสำคัญกับพนักงาน สามารถช่วยให้องค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และทำให้มั่นใจได้ว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการสร้างผลงานให้กับองค์กรต่อไปได้

ความท้าทายที่ฝ่ายบริหารงานบุคคลต้องเจอในปีนี้ ไม่ว่าจะเป็นการลาออกของพนักงาน การลางานจากการ ป่วย ปัญหาสุขภาพจิตของพนักงาน ล้วนเป็นสิ่งที่ฝ่ายบริหารงานบุคคลขององค์กรต้องรับมือตลอดปีที่ผ่านมา หากมีการรับมือที่ไม่ดีก็อาจส่งผลเสียต่อตัวองค์กร และเกิดปัญหาตามมาได้ เช่น พนักงานลาออกจำนวนมากจนไม่มีพนักงานทำงาน การลงบันทึกข้อมูลวันขาด วันลา ที่ไม่ถูกต้อง เป็นสิ่งที่ต้องระมัดระวังอย่างมาก บางองค์กรจึงมีการเลือกใช้โปรแกรมบริหารงานบุคคลที่ออกแบบมาเพื่อจัดการกับข้อมูลต่างๆ ของพนักงานในองค์กร พร้อมมีการลงบันทึกข้อมูลอย่างเป็นระเบียบ โปร่งใส เรียกดูข้อมูลหรือแนวโน้มเชิงสถิติที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจของฝ่าย

บริหารงานบุคคลได้ ทำให้สามารถจัดสรรทรัพยากรบุคคลในองค์กร
ง่ายและมีประสิทธิภาพขึ้น

Cr. : humansoft.co.th/th/blog/challenges-for-hr-teams

20 ความท้าทายด้านทรัพยากรบุคคลอันดับต้นๆ ในปี 2568 และ วิธีแก้ไข

ยอมรับกันเถอะว่างานทรัพยากรบุคคลในปี 2568 ไม่ใช่เรื่องง่าย
สำหรับคนใจไม่สู้ระหว่างวิกฤตเศรษฐกิจที่ผันผวน การเปลี่ยนแปลงของ AI
และกระแส Great Employee Shrug (หรือที่รู้จักกันในชื่อการมีส่วนร่วม
ต่ำ) ผู้นำฝ่ายทรัพยากรบุคคลกำลังเผชิญกับสถานการณ์ที่โหดร้ายยิ่งกว่า
ที่เคย โดยที่มือข้างหนึ่งถูกมัดไว้ข้างหลัง แต่ข่าวดีก็คือ ถึงแม้จะต้อง
เผชิญกับความท้าทาย แต่ทางออกก็อยู่ไม่ไกล โดยเฉพาะอย่างยิ่งหาก
คุณรู้ว่าต้องมองหาจากที่ไหน (สไปลิตส์เตือน: การยอมรับมีบทบาท
สำคัญ)

ต่อไปนี้เป็น 20 ความท้าทายด้านทรัพยากรบุคคลอันดับต้นๆ ที่เรา
พบเห็นในปี 2568 โดยได้รับการสนับสนุนจากข้อมูลจากรายงาน State
of Recognition ประจำปี 2568 ของเรา

**ปัญหาใหญ่ที่สุดของฝ่ายทรัพยากรบุคคลในปี 2568 (และ
วิธีแก้ไขด้วยการตระหนักรู้)**

การเป็นผู้นำด้าน HR ในปัจจุบันนั้นเปรียบเสมือนการเล่นเกมตีตัวคู่กัน มีเพียงตัวคู่กันเท่านั้นที่ประสบกับภาวะหมดไฟ การลาออก การไม่ผูกพันกับองค์กร และปัญหาอื่นๆ อีกนับสิบอย่างที่ทำให้พนักงานหมดไฟ แต่กลับมีความมั่นคงในงานมากกว่าพนักงานส่วนใหญ่และในขณะที่เครื่องมือและเทรนด์ใหม่ๆ ไหลทะลักเข้ามาในกล่องจดหมายของคุณทุกวัน กลยุทธ์หนึ่งกลับมีประสิทธิภาพเหนือกว่ากลยุทธ์อื่นๆ อย่างเจียบๆ นั่นคือ การยกย่อง ไม่ใช่การยกย่องแบบปีละครั้งหรือแค่ฝุ่นผง เรากำลังพูดถึงการชื่นชมที่จริงใจ บ่อยครั้ง และมีความหมาย ซึ่งเป็นการยกย่องที่เชื่อมโยงผู้คนเข้ากับจุดมุ่งหมายเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและทำให้ทีมอยากอยู่ต่อจริงๆ ด้วยข้อมูลเชิงลึกล่าสุดจาก Achievers Workforce Institute (AWI) และข้อมูลพนักงานทั่วโลกต่อไปนี่คือความท้าทายด้านทรัพยากรบุคคล 20 อันดับแรกที่คุณอาจเผชิญในปี 2568 พร้อมวิธีแก้ไขแต่ละข้อด้วยการยอมรับที่ได้ผลจริง เพราะเอาเข้าจริงแล้ว พนักงานไม่ได้ขอให้เกิดปาฏิหาริย์ แต่ขอให้ได้รับการมองเห็น

1. การมีส่วนร่วมที่ลดน้อยลง

มีพนักงานเพียง 26% เท่านั้นที่บอกว่าพวกเขารู้สึกมีส่วนร่วมในงาน นั่นไม่ใช่ภาวะตกต่ำ แต่มันคือวิกฤตแก้ไข: สร้างการรับรู้ให้เป็นส่วนหนึ่งของกิจวัตรประจำวันของคุณ พนักงานที่ได้รับการยอมรับทุกสัปดาห์มีแนวโน้มที่จะรู้สึกมีส่วนร่วมมากขึ้นถึง 3 เท่า

2. ความเสี่ยงจากการคงอยู่

มีพนักงานเพียง 22% เท่านั้นที่วางแผนจะอยู่ในตำแหน่งนี้ต่อไปในปีหน้าแย้ง

แก้ไข: การยกย่องคือกลยุทธ์การรักษาพนักงานที่ดีที่สุดของคุณ การยกย่องรายสัปดาห์ทำให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะมองเห็นอนาคตระยะยาวกับบริษัทของคุณมากขึ้นถึง 6 เท่า

3. จุดบอดของผู้จัดการ

มีพนักงานเพียง 15% เท่านั้นที่ได้รับการยอมรับจากผู้จัดการอย่างสม่ำเสมอ และเมื่อได้รับการยอมรับเช่นนี้ทุกอย่างก็จะได้รับการยอมรับตามไปด้วย

แก้ไข: ฝึกฝนผู้จัดการให้เป็นผู้นำด้วยการยกย่อง ไม่ใช่แค่สิ่งที่ดีที่จะมี แต่มันคือหลักการความเป็นผู้นำ¹⁰¹

4. ความชัดเจนในความโกลาหล

92% ของพนักงานรู้สึกไม่ชัดเจนเกี่ยวกับความคาดหวัง

แก้ไข: การยกย่องสร้างความชัดเจน การยกย่องรายสัปดาห์ทำให้พนักงานมีโอกาสรับรู้ข้อมูลมากขึ้น 11 เท่าในช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลง

5. ช่องว่างการรับรู้

อัตราการได้รับการยอมรับรายสัปดาห์ลดลงจาก 29% เหลือ 19% ภายในปีเดียวไม่ใช่แค่ลดลง แต่มันคือสัญญาณ

แก้ไข:ทำให้การยกย่องเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ไม่ว่าจะเป็นการประชุม การสนทนา หรือบนแพลตฟอร์มของคุณทุกที่ที่มีงาน คำชมเชยก็ควรตามมา

6. ภาวะหมดไฟและประสิทธิภาพการทำงานต่ำ

พนักงานเพียง 25% เท่านั้นที่รู้สึกว่าคุณทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

แก้ไข:ให้ความสำคัญกับความพยายาม ไม่ใช่แค่ผลลัพธ์ พนักงานที่ได้รับการยกย่องอย่างสม่ำเสมอมีแนวโน้มที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นถึง 2.6 เท่า

7. วัตถุประสงค์ที่ไม่เชื่อมโยงกัน

พนักงานเพียง 23% เท่านั้นที่รู้สึกว่าคุณทำงานของตนเชื่อมโยงกับจุดมุ่งหมายของบริษัท

แก้ไข:การรับรู้ที่สอดคล้องกับค่านิยมช่วยให้พนักงานเข้าใจผลกระทบตนเองเชื่อมโยงความพยายามและภารกิจเข้าด้วยกัน

8. การขาดความเป็นเจ้าของ

พนักงานเพียงร้อยละ 25 เท่านั้นที่รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของอย่างแท้จริง

แก้ไข:การยกย่องช่วยสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งการยกย่องรายสัปดาห์ทำให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะรู้สึกว่าคุณทำงานมากขึ้น

9. การรับรู้ที่ไม่ลงจุด

มีพนักงานเพียง 21% เท่านั้นที่บอกว่ารางวัลคือรางวัลที่มีความหมายที่สุด นั่นหมายความว่าคุณไม่สามารถ "มอบบัตรของขวัญ" ให้กับพนักงานเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมได้

แก้ไข: เริ่มต้นด้วยข้อความ การชื่นชมอย่างเจาะจงและจริงใจนั้นทรงพลังยิ่งกว่าการกล่าวประเด็นเพียงอย่างเดียว

10. ผู้จัดการระดับกลางที่ไม่สนใจ

ประสิทธิภาพของผู้จัดการคือปัจจัยสำคัญที่จะตัดสินผลหรือทำลาย และการยอมรับคือรากฐานสำคัญ

แก้ไข: นำการยกย่องมาเป็นส่วนหนึ่งของ KPI และการประเมินผลงานของผู้นำ หากผู้นำของคุณไม่ยกย่อง แสดงว่าพวกเขาไม่ได้เป็นผู้นำ

11. การเลิกอย่างเงียบๆ

60% ของพนักงานกำลังมองหาหรือเปิดรับข้อเสนองานอยู่

แก้ไข: การยอมรับเป็นแรงผลักดันให้เกิดความภักดี พนักงานที่รู้สึกว่าได้รับการยอมรับมีโอกาสเติบโตในสายอาชีพระยะยาวกับบริษัทของคุณมากกว่าถึง 1.7 เท่า

12. การชื่นชมซึ่งกันและกันนั้นหายาก

พนักงานเพียง 15% เท่านั้นที่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเป็นประจำทุกสัปดาห์

แก้ไข: ทำให้ การรู้จำแบบเพียร์ทูเพียร์เป็นมาตรฐานทำให้มันง่าย มองเห็นได้ชัดเจน และทำให้มันสำคัญ

13. การยอมรับผูกติดกับรางวัลเท่านั้น

พนักงานเกือบครึ่งหนึ่ง (45%) กล่าวว่าการยกย่องจะมีผลกระทบมากที่สุดเมื่อเป็นสิ่งที่เฉพาะเจาะจงและไม่ใช้ตัวเงิน

แก้ไข:การยอมรับควรมีความหมายในตัวเอง - รางวัลคือเซอร์รี ไม่ใช่ชั้นยศ

14. การเลื่อนไหลทางวัฒนธรรม

เมื่อการยอมรับลดลง ความสอดคล้องทางวัฒนธรรมก็ลดลงตามไปด้วย แล้วไงต่อ? สวัสดิการไม่ผูกพัน

แก้ไข: ใช้การรับรู้เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมในแต่ละวัน ไม่ใช่แค่ในการต้อนรับหรือการประชุมในศาลากลางเท่านั้น

15. ความหลากหลาย ความเท่าเทียม และการรวมเข้าด้วยกัน หยุดชะงัก

การยอมรับช่วยให้ผู้คนรู้สึกว่าคุณได้รับการมองเห็น ได้ยิน และมีคุณค่า โดยเฉพาะอย่างยิ่งในทีมที่มีความหลากหลาย

วิธีแก้ไข:เฉลิมฉลองการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนขององค์กร สร้าง ความตระหนักรู้ถึง การมีส่วนร่วมผ่านบุคคลและวิธีการที่คุณยกย่อง

16. การขาดการรับรู้การพัฒนา

พนักงานครึ่งหนึ่งบอกว่าบริษัทของพวกเขาต้องการโอกาสในการเติบโตมากขึ้นแต่เราตระหนักถึงความพยายามในการเรียนรู้บ่อยเพียงใด

แก้ไข: ชื่นชมเส้นทางพัฒนา ไม่ใช่แค่ผลลัพธ์ คำว่า "คุณกำลังเติบโต" อาจทรงพลังพอๆ กับคำว่า "คุณทำได้สำเร็จ"

17. เทคโนโลยีมากเกินไป แต่การสัมผัสไม่เพียงพอ

แพลตฟอร์มการจดจำเป็นสิ่งที่ดี แต่ก็เฉพาะในกรณีที่ผู้คนใช้มันเท่านั้น

แก้ไข: ส่งเสริมการใช้งานรายวัน ปรับปรุงการเข้าถึงผ่านมือถือ และฝึกการรับรู้ในกระบวนการทำงาน

18. รางวัลที่ไม่ตรงเป้าหมาย

พนักงาน 71% ชอบบัตรของขวัญขณะที่ 45% ให้ความสำคัญกับการมอบของขวัญที่ไม่ใช่เงินมากที่สุด เห็นได้ชัดว่ารูปแบบเดียวไม่ได้เหมาะกับทุกคน

วิธีแก้ไข: มอบความยืดหยุ่นและให้พนักงานเลือกเอง การได้รับการยอมรับจะรู้สึกดีขึ้นเมื่อรางวัลนั้นโดนใจจริงๆ

19. ระดับโลก ล้มเหลวในระดับท้องถิ่น

หากโปรแกรมการรับรู้ของคุณไม่สามารถขยายไปทั่วทั้งพรมแดน คุณไม่ได้แค่ตามหลังอยู่เท่านั้น แต่คุณยังถูกมองไม่เห็นอีกด้วย

แก้ไข: เลือกแพลตฟอร์มที่รองรับการปฏิบัติตามรางวัลระดับโลก การปฏิบัติตามข้อกำหนดในท้องถิ่น และความเกี่ยวข้องทางวัฒนธรรม - ทั้งหมดในหนึ่งเดียว

20. การรับรู้ถูกมองว่าเป็น “สิ่งพิเศษ”

มาขจัดความเชื่อผิดๆ นี้ไปเสียที: การได้รับการยอมรับไม่ใช่โบนัส แต่มันสำคัญต่อธุรกิจ

แก้ไข: ปฏิบัติต่อการรับรู้เสมือนเป็นกลไกเชิงกลยุทธ์ ใช้ข้อมูลเพื่อเชื่อมโยงความถี่ในการรับรู้กับการรักษาลูกค้า การมีส่วนร่วม และประสิทธิภาพ

HR ในปี 2568: ลดการคาดเดา เพิ่มการรับรู้

ถ้าปี 2024 สอนอะไรเราสักอย่าง ก็คงเป็นเรื่องนี้: การได้รับการยอมรับไม่ใช่เรื่องเล็กน้อย แต่มันคือพื้นฐาน เมื่อผู้คนรู้สึกว่าคุณมองเห็น พวกเขาจะแสดงออกถึงความแตกต่าง พวกเขาทำงานร่วมกันมากขึ้น อยู่นานขึ้น และผลักดันผลลัพธ์ที่ดีขึ้นตามที่ AWI ระบุ พนักงานที่ได้รับการยกย่องเป็นรายสัปดาห์ ได้แก่:

- มีแนวโน้มที่จะรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งมากกว่าถึง 9 เท่า
- มีแนวโน้มที่จะมองเห็นอาชีพในระยะยาวมากกว่าถึง 6 เท่า
- มีแนวโน้มที่จะมีประสิทธิผลสูงสุดมากกว่า 2.6 เท่า

แล้วเมื่อการยอมรับนั้นมาจากผู้จัดการ ทุกสิ่งทุกอย่างก็เพิ่มขึ้นใช่แล้วปี 2025 จะเป็นปีแห่งความท้าทายของฝ่ายทรัพยากรบุคคลอยู่ไม่น้อย โดยไคล่า คิวาร์

Cr: achievers.com/blog/hr-challenges/

บทที่ 2 ผู้บริหารในมิติสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (Executives in a Changing Situation)

ผู้บริหารในมิติสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง คือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง

(Transformational Leader) ที่มีความสามารถในการนำพาองค์กรให้ปรับตัวและบรรลุเป้าหมายในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจ สื่อสารวิสัยทัศน์ สร้างความไว้วางใจ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อรับมือกับความท้าทายและคว้าโอกาสที่เกิดขึ้นได้

บทบาทสำคัญของผู้บริหารในการเปลี่ยนแปลง

สร้างแรงบันดาลใจและสื่อสารวิสัยทัศน์: ชี้แจงเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงให้ทุกคนเข้าใจ สร้างความมุ่งมั่น และทำให้พนักงานมองเห็นภาพอนาคตที่ดีกว่า

สร้างความไว้วางใจและความโปร่งใส: สื่อสารอย่างเปิดเผย ซื่อสัตย์ และสร้างความเชื่อมั่น เพื่อลดความกังวลของพนักงานในช่วงเวลาแห่งความเปลี่ยนแปลง

ส่งเสริมการมีส่วนร่วม: เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจ เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน

วางแผน และดำเนินการเปลี่ยนแปลง: จัดทำแผนปฏิบัติการที่ชัดเจน และนำไปปฏิบัติอย่างมีกลยุทธ์เพื่อปรับปรุงองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากขึ้น

พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง: เรียนรู้และปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

เป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลง (Change Agent): เป็นผู้ขับเคลื่อนกระบวนการเปลี่ยนแปลงในองค์กร เพื่อพัฒนาศักยภาพและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน

คุณสมบัติสำคัญของผู้นำการเปลี่ยนแปลง

มีความสามารถในการนำ: มีความรู้ ความสามารถ ความน่าเชื่อถือ และความเป็นผู้นำ

มีความเข้าใจในเป้าหมาย: เข้าใจวัตถุประสงค์ของการเปลี่ยนแปลง และสามารถอธิบายให้ทีมงานเข้าใจได้

มีความยืดหยุ่น: สามารถปรับใช้แนวคิดให้เข้ากับบริบทและวัฒนธรรมขององค์กรได้

สนับสนุนการเรียนรู้: จัดให้มีการฝึกอบรมและเครื่องมือที่จำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลง

สร้างวัฒนธรรมที่ยืดหยุ่น: ส่งเสริมให้พนักงานพร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง

วิธีการนำการเปลี่ยนแปลงในฐานะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง

การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่การเปลี่ยนแปลงเชิงบวกเริ่มต้นจากภาวะผู้นำที่ดี องค์กรจะเติบโตหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับความสามารถในการปรับตัว และการขับเคลื่อนผู้เชี่ยวชาญให้ผ่านพ้น

การเปลี่ยนแปลงได้อย่างประสบความสำเร็จนั้นต้องอาศัยทรัพยากรที่เหมาะสม และภาวะผู้นำที่มีความสามารถ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผล

การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างเชี่ยวชาญเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้นำในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงระดับองค์กร การเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องอาจก่อให้เกิดความวุ่นวาย แต่ภาวะผู้นำที่แข็งแกร่งสามารถเป็นประสบการณ์เชิงบวกได้ งานวิจัยนี้พิสูจน์ให้เห็นด้วยตัวเอง รายงาน Prosci Best Practices in Change Management เผยให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แข็งแกร่งในการจัดการกับมิติของบุคลากรถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร กระนั้น ผู้นำเพียงไม่กี่คนรู้สึกว่าคุณเองมีความพร้อมอย่างเต็มที่ในการนำพาพนักงานของตนผ่านกระบวนการเปลี่ยนแปลง

ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลและความสำเร็จความสำเร็จ

ในบทความนี้ เราจะมาพูดคุยถึงบทบาทสำคัญแต่มักถูกมองข้ามของผู้นำการเปลี่ยนแปลง เราจะแบ่งปันข้อมูลเชิงลึกที่เป็นประโยชน์และนำเสนอกรอบการทำงานที่จะช่วยให้คุณก้าวขึ้นเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ประสบความสำเร็จ คุณสามารถใช้ข้อมูลเชิงลึกเหล่านี้เพื่อย่นระยะเวลาการเรียนรู้ของคุณให้สั้นลงอย่างมาก เพื่อก้าวขึ้นเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพและเป็นตัวเร่งปฏิกิริยาให้กับองค์กรของคุณ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการเปลี่ยนแปลงองค์กรคืออะไร?

ผู้บริหารและผู้นำระดับสูงมักทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนหลักของการเปลี่ยนแปลง ผู้สนับสนุนหลักคือผู้ที่ริเริ่มการเปลี่ยนแปลงและรับรองว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นจะเกิดขึ้นอย่างประสบความสำเร็จ ผู้สนับสนุนเหล่านี้จะขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง จัดสรรทรัพยากร และนำการเปลี่ยนแปลงนั้นไปปฏิบัติอย่างเป็นแบบอย่าง

สำหรับการเปลี่ยนแปลงที่กว้างขวาง ผู้สนับสนุนหลักอาจต้องมีผู้นำเพิ่มเติมเพื่อช่วยนำการเปลี่ยนแปลงไปปฏิบัติทั่วทั้งองค์กร ลองมาทำความเข้าใจกับผู้มีบทบาทสำคัญที่ควบคุมการเปลี่ยนแปลงในองค์กร:

*ผู้ปฏิบัติงานด้านการเปลี่ยนแปลงและผู้จัดการ โครงการวางแผน และกำหนดขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงเบื้องหลัง

*ผู้สนับสนุนและผู้จัดการบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในแนวทาง โดยโต้ตอบโดยตรงกับพนักงาน ให้คำแนะนำและสนับสนุนพวกเขาตลอดช่วงการเปลี่ยนผ่านและลดการหยุดชะงักให้เหลือน้อยที่สุด

ความลึกของการสนับสนุนที่จำเป็นจะแตกต่างกันไปตามระดับความเสี่ยงของการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงที่มีความเสี่ยงสูง เช่น การควบรวมกิจการและการซื้อกิจการ จำเป็นต้องมีผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้สนับสนุนหลัก ในขณะที่ผู้จัดการระดับสูงหรือระดับกลางมักจะบริหารจัดการความเสี่ยงที่ต่ำกว่า ผู้นำต้องโดดเด่นในบทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตนเพื่อให้มั่นใจว่าการเปลี่ยนแปลงจะประสบความสำเร็จ

พร้อมกับสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้น

เมื่อพิจารณาถึงความท้าทายที่ซับซ้อนการเปลี่ยนแปลง คุณไม่สามารถทำสิ่งนี้ได้เพียงลำพัง แต่ด้วยวิธีการและเครื่องมือ ที่เหมาะสม คุณสามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาความสามารถในการปรับตัวและความยืดหยุ่นขององค์กร

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง vs. การจัดการการเปลี่ยนแปลง

ความเป็นผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงและการจัดการการเปลี่ยนแปลงเป็นพันธมิตรที่สำคัญในการชี้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์กร แต่ทั้งสองมีความแตกต่างกันเล็กน้อย:

***การจัดการการเปลี่ยนแปลง** มุ่งเน้นไปที่กระบวนการที่มีโครงสร้างและวิธีการช่วยให้ผู้คนนำการเปลี่ยนแปลงที่ดำเนินการไปปรับใช้ ซึ่งรวมถึงผู้ปฏิบัติงานด้านการเปลี่ยนแปลง ผู้จัดการโครงการ และผู้จัดการบุคลากร ที่ทำงานอย่างเป็นระบบเพื่อดึงดูดพนักงานและแนะนำพวกเขาเกี่ยวกับเวิร์กโฟลว์และพฤติกรรมใหม่ๆ

***ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง** หมุนรอบภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และความฉลาดทางอารมณ์ ภาวะผู้นำเหล่านี้จุดประกายการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมและผลักดันองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ใหม่ สิ่งนี้ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันจากผู้สนับสนุนหลักและผู้สนับสนุนรายอื่นๆ ที่มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง ยกตัวอย่างเช่น ในระหว่างการควบรวมกิจการ ซีอีโอและผู้นำระดับสูงจะหารือกันอย่างเปิดเผย