

ขบวนการ 8 ขั้นของการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง

นำเสนอเมื่อ : 28 ส.ค. 2552

กระบวนการ 8 ขั้นในการสร้างสรรค์การเปลี่ยนแปลงองค์กร ของ John P. Kotter ซึ่งกล่าวไว้สรุปได้ ดังนี้

๑. การสร้างความรู้สึกว่าจะต้องลงมือทำอย่างเร่งด่วน :
ดูตัวอย่างการตลาด จากตัวอย่างจริง การจำแนกแยกแยะ
คิดสรร ความเป็นไปได้ ทั้งวิกฤตและโอกาส
๒. การสร้างสรรค์ความร่วมมือ หรือทีมผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง
: การทำงานกลุ่ม และให้มีพลังอำนาจพอที่จะนำคนอื่น ๆ
ในองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลง ให้ทำงานรวมกันเป็นทีม
๓. พัฒนาวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ :
สร้างสรรค์วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในอันที่จะนำไปสู่ความพยายามเป
ลี่ยนแปลง พัฒนากลยุทธ์เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์
๔. สื่อสารสัมพันธ์ของการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ :
ใช้เครื่องมือทุกชนิดที่มีอยู่ไปใช้ประโยชน์ในสิ่งที่เป็นไปได้ถึงค
วามสัมพันธ์มั่นคงระหว่างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ใหม่ ๆ
มีความร่วมมือในการออกแบบจำลองสถานการณ์
- ๕.

การให้พลังอำนาจของผู้นำพื้นฐานความคล่องแคล่วที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง : ขจัดอุปสรรค เปลี่ยนแปลงระบบ
โครงสร้างขององค์กร รวมทั้งกิจกรรม หรือวิธีการ
จิตใจสำนึกของการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์

ให้กำลังใจและธรรมเนียมในการคิดอย่างคล่องแคล่ว

๖. การสร้างชัยชนะด้วยเวลาอันสั้น :

การวางแผนที่เป็นรูปธรรม ทำให้ดีขึ้นในการกระทำ หรือชัยชนะ สร้างสรรค์ชัยชนะนั้น เห็นได้ จำได้ และประชาชน รวมทั้งให้รางวัลเพราะมีชัยชนะ สร้างแรงจูงใจที่เป็นไปได้

๗. การได้มาซึ่งความเข้มแข็ง หรือ

การรักษาและการสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ที่ดีกว่า :

เพิ่มความน่าเชื่อถือในการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ

โครงสร้างและนโยบาย โดยไม่จำกัด

และวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน เขา ประชาสัมพันธ์

พัฒนาประชาชน

ผู้ซึ่งมีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์

ควบคุมกระบวนการด้วยโครงการใหม่ ๆ ระรอกแล้วระรอกเล่า

อย่างไม่ขาดสาย

๘.

วางรากฐานการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นให้เป็นวัฒนธรรมขององค์กร

กร : สร้างสรรค์สิ่งที่ดีกว่า ผลผลิตที่ดีกว่า พฤติกรรม

มากและดีกว่าผู้นำ มากกว่าการจัดการ

สร้างวัฒนธรรมในองค์กร

การติดต่อสื่อสารระหว่างพฤติกรรมและหน่วยงาน

องค์กรสู่ความสำเร็จ

การพัฒนาความหมายความเป็นผู้นำและ

ความสำเร็จขององค์กร

อย่าให้ข้ามขั้น เพราะจะทำให้เกิดปัญหา

เพราะการเปลี่ยนแปลงองค์กรต้องมีโครงสร้างย่อย ๆ

เพื่อเกิดผลหรือความสำเร็จระยะสั้น ๆ เป็นระยะ ๆ

สรุป

๑. มีความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง
๒. สร้างทีมผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง
๓. พัฒนาวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการเปลี่ยนแปลงองค์กร
๔. ประชาสัมพันธ์ให้รู้และเข้าใจร่วมกันของคนในองค์กร
๕. กระจายอำนาจสู่การจัดการให้มากที่สุด
๖. สร้างเป้าหมายระยะสั้น ๆ
๗. เมื่อได้ผลสำเร็จให้ขยายผลอย่างต่อเนื่องและกว้างขวาง
๘. ปลุกฝังวัฒนธรรมขององค์กรในการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น

โดย สมปอง จันทคง นศ. ปริญญาเอก
การบริหารการศึกษา ม.ราชธานี