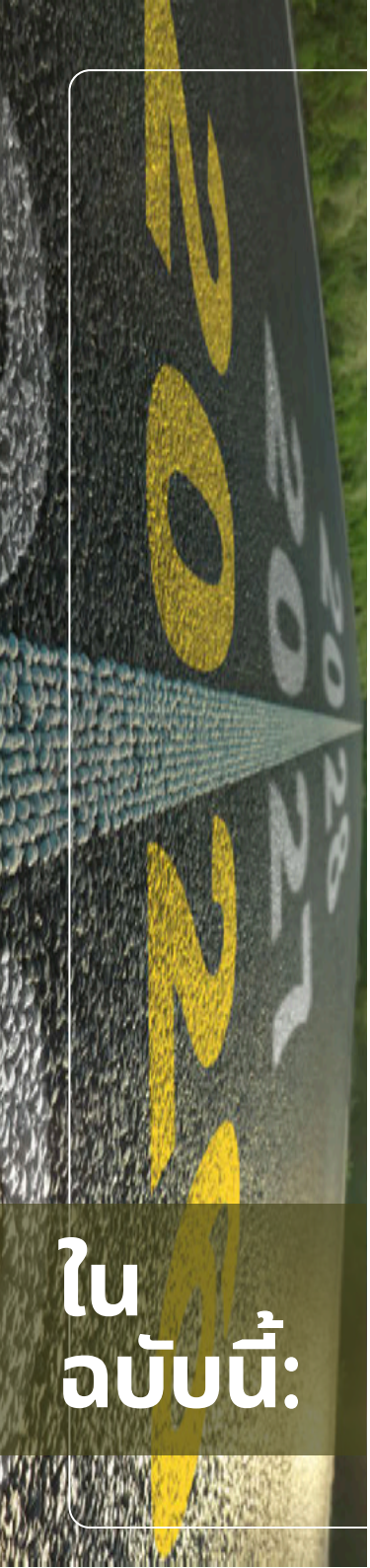
INFLUENCER
AN OUTLOOK ON LEADERSHIP & CHANGE
HUMANdynamic
ฉบับที่ 258 – มกราคม 2026

ความเป็นผู้นำ
รีเซ็ต

ออกแบบปีใหม่ ก่อนที่ปีนั้นจะเป็นผู้ออกแบบคุณ

myHDspace
https://www.myhdspace.com/
SCAN TO READ
Read January issue of INFLUENCER:
"An Outlook on Leadership & Change" on the go!



ฉบับที่ 258 – มกราคม 2026
INFLUENCER
AN OUTLOOK ON LEADERSHIP & CHANGE
HUMANdynamic

ในฉบับนี้:

การนำตนเอง
90 วันแรกของปี 2026: วางรากฐานสู่ชัยชนะของผู้นำ 1

การนำร่วมกัน
จากความสอดประสานสู่การหลอมรวมพลัง: เปลี่ยนทีมให้เป็นตัวเร่งนวัตกรรม 2

การนำที่ก้าวไกลกว่าเดิม
ปัญญาประดิษฐ์กับจริยธรรม: ศิลปะแห่งการทรงดุลของผู้นำ 3

มุมสุขภาวะ
สมาธิในยุคแห่งสิ่งรบกวน: ความชัดเจนทางใจสำหรับปี 2026 4

เสียงจากผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
การทำแผนที่ภูมิทัศน์ภาวะผู้นำปี 2026: เผชิญปีใหม่ที่เปี่ยมด้วยความไม่แน่นอนและความท้าทาย ด้วยเป้าหมายและความหวัง 5

INFLUENCER
AN OUTLOOK ON LEADERSHIP & CHANGE
HUMANdynamic

90 วันแรกของปี 2026:

วางรากฐานสู่ชัยชนะของผู้นำ

เมื่อมองย้อนกลับไปในปี 2025 ผมสังเกตเห็นว่าหลายคนกำลังแบกรับภาระมากเกินกว่าที่ตนจะรับไหวอย่างสบายใจ จากการทำงานใกล้ชิดกับทั้งผู้นำและพนักงาน ผมสัมผัสได้ถึงการผสมผสานของความหวาดกลัว ความไม่มั่นใจในตนเอง และความไม่แน่นอน ที่มาพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรอย่างรวดเร็ว และแรงกดดันในการก้าวให้ทันกับปัญญาประดิษฐ์ (AI) แม้แต่สำหรับตัวผมเอง ก็ยังมีช่วงเวลาที่รู้สึกหนักอึ้งเกินกว่าที่คาดคิดไว้.

เมื่อเราเริ่มต้นปีใหม่ในสภาวะที่ตึงตัวอยู่แล้ว การรักษาสมาธิและความมั่นคงภายในย่อมทำได้ยากขึ้น นั่นคือเหตุผลที่ผมเชื่อว่า 90 วันแรกของปี 2026มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะช่วงเวลานี้เปิดโอกาสให้เราได้รีเซ็ตตัวเอง ตั้งหลักใหม่ และเริ่มต้นจากจุดที่มั่นคงและสมดุลมากกว่าเดิม.

ต่อไปนี้คือแนวปฏิบัติบางประการที่ผมกำลังเตือนตนเองอยู่เสมอ และหวังว่าจะเป็นประโยชน์ในการสนับสนุนคุณเช่นกัน.

1 รีเซ็ตเข็มทิศภายในของคุณ

ก่อนที่เราจะตัดสินใจว่าในปี 2026 ควร “ทำอะไร” สิ่งสำคัญคือการชัดเจนก่อนว่าเราอยาก “เป็นใคร” เริ่มต้นด้วยการทบทวนตนเองอย่างเรียบง่าย และบันทึกความคิดสะท้อนของคุณจากคำถามต่อไปนี้:

- ตัวตนส่วนใดของฉันที่ฉันได้เติบโตจนก้าวข้ามมาแล้ว และส่วนใดกำลังพร้อมจะก้าวออกมา
- หากฉันเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้นอีกเล็กน้อย ฉันจะกล้าลงมือทำสิ่งใด
- พฤติกรรมใดของฉัน ที่หากปรับปรุงเพียงเล็กน้อย จะช่วยให้ผู้อื่นเติบโตหรือรู้สึกได้รับการสนับสนุนมากขึ้น
- มีสิ่งใดบ้างที่อยู่ภายใต้การควบคุมของฉัน แต่ฉันยังไม่ได้ยอมรับและรับผิดชอบอย่างเต็มที่

2 เลือกทักษะหนึ่งเดียว ที่จะเปลี่ยนตัวตนของคุณในปี 2026

ท่ามกลางกระแส AI และการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว การพยายามเรียนรู้ทุกอย่างอาจไม่ใช่เรื่องสมจริง สิ่งที่ทรงพลังยิ่งกว่าคือการเลือก ทักษะเพียงหนึ่งเดียว ที่จะเปลี่ยนแปลง “ตัวตน” ของคุณในแบบที่คุณกำลังจะก้าวไปเป็น ซึ่งอาจสะท้อนออกมาในรูปแบบต่าง ๆ เช่น:

- กล้าที่จะพูดในสิ่งที่ควรพูด แม้ในยามที่รู้สึกไม่สบายใจ
- สามารถกำกับและจัดการอารมณ์ของตนเองได้ เมื่อแรงกดดันเพิ่มสูงขึ้น
- สร้างความมั่นใจในการเป็นผู้นำการสนทนา แทนการเป็นเพียงผู้ตาม
- เรียนรู้การใช้ AI ในลักษณะที่ขยายวิธีคิด การแก้ปัญหา และการตัดสินใจ ไม่ใช่เพียงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
- เสริมสร้างวิจารณญาณให้เข้มแข็ง เพื่อการตัดสินใจที่ชัดเจน สุขุม และมั่นคงมากขึ้น

3 ปลดปล่อยสิ่งกีดขวางทางความคิดหรืออารมณ์ที่คุณแบกไว้

ทุกคนล้วนพกพาบางสิ่งติดตัวมาจากปีที่ผ่านมา ไม่ว่าจะเป็น:

- ประเด็นที่ยังค้างคาและไม่ได้รับการคลี่คลาย
- ความกังวลที่วนเวียนอยู่ในความคิดซ้ำแล้วซ้ำเล่า
- บทสนทนาที่ยากและคุณเลือกจะหลีกเลี่ยง
- ความเชื่อบางอย่างที่คอยฉุดรั้งคุณไว้

ชิน หยวน หล่อ
ผู้อำนวยการฝ่ายโซลูชันนวัตกรรม และความเป็นเลิศ, Human Dynamic Group ภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก (APAC)

เลือกมาเพียงหนึ่งเรื่อง แล้วเริ่มต้นด้วยก้าวเล็ก ๆ ก้าวแรก คุณอาจเขียนมันลงไป พูดคุยกับใครสักคน หรือกำหนดการกระทำถัดไปอย่างชัดเจน การลงมือเช่นนี้จะช่วยเปิดพื้นที่ทางความคิดและจิตใจ ให้คุณมีพลังเหลือพอสำหรับช่วงเวลาที่เหลือของปี.

90 วันแรกไม่จำเป็นต้องสมบูรณ์แบบ สิ่งที่สำคัญคือการเริ่มต้นอย่าง มีเจตนาและมีสติ ก้าวเล็ก ๆ ที่สม่ำเสมอ และความสอดคล้องที่ชัดเจนขึ้น จะช่วยกำหนดโทนและทิศทางของปี 2026 ทั้งปี ไม่ว่าคุณจะอยู่ในบทบาทใด คุณคือผู้นำเสมอ ในวิธีที่คุณมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ พลังงาน และสภาพแวดล้อมของตนเอง วิธีที่คุณเริ่มต้นปี คือสัญญาณที่คุณส่งออกไปถึงปีที่คุณตั้งใจจะสร้างขึ้นเอง.

Copyright © 2026 Human Dynamic. All Rights Reserved.

INFLUENCER
AN OUTLOOK ON LEADERSHIP & CHANGE
HUMANdynamic

จากความสอดประสานสู่การหลอมรวมพลัง:

เปลี่ยนทีมให้เป็นตัวเร่งนวัตกรรม

หลายองค์กรทุ่มเทอย่างมากในการสร้างความสอดประสานให้กับทีม ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจน การตั้งเป้าหมายร่วมกัน หรือการทำให้ทุกคนขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกันผ่านการฝึกอบรมและกิจกรรมพัฒนาทีม.

อย่างไรก็ตาม ในบริบทของโลกการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ความสอดประสานเพียงอย่างเดียวไม่ใช่ความได้เปรียบในการแข่งขันอีกต่อไป ทีมงานในวันนี้ถูกท้าทายให้ก้าวข้ามการทำงานแบบประสานและสอดคล้อง ไปสู่สิ่งที่ลึกซึ้งกว่า นั่นคือ “การหลอมรวมพลัง” (Alchemy) — ภาวะที่ความไว้วางใจ พลังงาน และความหลากหลายของความคิด หลอมรวมกันจนเกิดเป็นเคมีเชิงบวก ซึ่งสามารถสร้างผลลัพธ์ที่ยิ่งใหญ่กว่าความพยายามของบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพียงลำพัง.

การนำทีมไปสู่ภาวะเช่นนี้ไม่ใช่เรื่องง่าย การหลอมรวมพลังของทีมไม่ใช่เวทมนตร์ แต่คือกระบวนการเปลี่ยนผ่านที่ต้องอาศัยความมุ่งมั่นจากทุกคน ในการทำงาน เรียนรู้ และเติบโตไปด้วยกัน เพื่อสร้างการก้าวกระโดดด้านผลการดำเนินงานอย่างแท้จริง.

การเปลี่ยนผ่านของทีม

ผู้จัดการที่เพิ่งได้รับการเลื่อนตำแหน่ง กับการนำทีมที่เคยเป็นเพื่อนร่วมงาน

เอมี (Amy) ผู้จัดการที่เราได้ให้คำปรึกษา ต้องเผชิญความท้าทายอย่างมากในการนำทีมที่ประกอบด้วยเพื่อนร่วมงานเดิม ซึ่งบางคนมีอาวุโสมากกว่าเธอ เอมีจึงริเริ่มจัด “Insight Huddle” ประจำสัปดาห์ เปิดพื้นที่ปลอดภัยให้ทุกคนได้ร่วมกันพูดคุยถึงอุปสรรค ถกถอยแนวคิดใหม่ ๆ และแลกเปลี่ยนมุมมองอย่างตรงไปตรงมา

แม้ระหว่างทางจะเกิดความขัดแย้งขึ้นบ้าง แต่การสื่อสารอย่างเปิดเผยและต่อเนื่องกลับช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น และทำให้ทีมได้เห็นการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกอย่างเป็นรูปธรรม ในที่สุด ทีมเริ่มร่วมกันสร้างสรรค์แนวทางแก้ไข แทนการรอคำสั่งเพียงอย่างเดียว ความเร็วในการสร้างนวัตกรรมเพิ่มสูงขึ้น และเอมีก็ได้รับความน่าเชื่อถือในฐานะผู้นำ ไม่ใช่จากตำแหน่งหน้าที่ หากแต่จากบทบาทของเธอในการเอื้ออำนวยการสนทนาและปลดปล่อยพลังของทีม

ทีมที่เปี่ยมความคิดสร้างสรรค์แต่ยังขาดประสบการณ์

ทอม (Tom) ผู้นำอีกคนหนึ่งที่เราได้ทำงานด้วย ต้องรับผิดชอบทีมที่เต็มไปด้วยไอเดียสร้างสรรค์ แต่ยังขาดวินัยในการลงมือปฏิบัติ เขาเริ่มต้นด้วยการวางกรอบการตัดสินใจให้ชัดเจน จัดการทบทวนการเรียนรู้ร่วมกันเป็นประจำทุกเดือน และหมุนเวียนบทบาทของสมาชิกทีมในช่วงการทำงานแบบสปรินต์ของโครงการ โครงสร้างที่ชัดเจนนี้ช่วยโอบอุ้มพลังความคิดสร้างสรรค์ของทีม ทำให้ทีมเรียนรู้การสร้างต้นแบบอย่างรวดเร็ว การแลกเปลี่ยนข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์ และการรับผิดชอบร่วมกันต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น สมาชิกแต่ละคนค่อย ๆ เติบโตขึ้นเป็น “ผู้นำ” ในแบบของตนเอง และร่วมกันสร้างผลงานเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นพลังของทีมโดยรวม

ทีมที่อ่อนล้าจากการเปลี่ยนแปลง และการฟื้นฟูพลังในการขับเคลื่อน

เบน (Ben) ผู้นำระดับอาวุโสที่ต้องรับมือกับโครงการเปลี่ยนแปลงหลายด้าน สังเกตเห็นความหงุดหงิดที่เพิ่มขึ้นและระดับการมีส่วนร่วมของทีมที่ลดลง แทนที่จะกดดันทีมให้เร่งผลลัพธ์ เบนเลือกใช้แนวทางที่แตกต่าง เขาเริ่มต้นด้วยการทำ “Energy Check-ins” เปิดพื้นที่ให้ทีมสะท้อนระดับพลังและความพร้อมของตนเอง เฉลิมฉลองความสำเร็จเล็ก ๆ ระหว่างทาง และเชิญชวนให้ทีมมีส่วนร่วมในการจัดลำดับความสำคัญของภาระงานร่วมกัน

แนวทางนี้ช่วยฟื้นคืนความชัดเจน ความเป็นอิสระในการทำงาน และพื้นที่ทางจิตใจให้กับทีม ส่งผลให้ความอ่อนล้าลดลง และพลังในการเดินหน้าของทีมค่อย ๆ กลับคืนมาอีกครั้ง.

การสร้างวัฒนธรรมแห่งการหลอมรวมพลัง

เรื่องราวเหล่านี้คือสัญญาณที่น่ากำลังใจจากผู้นำที่เราได้โค้ช ให้หันมาใส่ใจสังเกตพลวัตของทีม และดึงพลังความร่วมมือของทีมออกมาใช้ แทนที่จะหมดพลังไปกับการบริหารจัดการเพียงอย่างเดียว การเปลี่ยนนวัตกรรมให้กลายเป็นความจริงไม่ใช่เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเพียงครั้งเดียว หากแต่เป็น วัฒนธรรมที่ต้องถูกสร้างขึ้นอย่างมีเจตนา และหล่อหลอมอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

ความมุ่งมั่นร่วมกัน
สมาชิกแต่ละคนเข้าใจบทบาทของตนอย่างชัดเจน มุ่งมั่นในการส่งมอบผลลัพธ์ตามหน้าที่ และสนับสนุนผู้อื่นให้ทำหน้าที่ของตนได้อย่างเต็มศักยภาพ

ความเชื่อมั่นและไว้วางใจ
สมาชิกในทีมเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน ว่าทุกคนมีความรับผิดชอบและตั้งใจทำงานร่วมกันให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ความเห็นต่างอย่างสร้างสรรค์
ยอมรับความแตกต่างและเปิดรับความไม่เห็นด้วย เพราะสิ่งเหล่านี้ช่วยให้ทีมมองเห็นมุมมองที่หลากหลายและลึกซึ้งยิ่งขึ้น

ความเป็นเจ้าของร่วมกัน
ทุกคนร่วมรับผิดชอบไม่เพียงต่อการกระทำของตนเอง แต่รวมถึงผลลัพธ์โดยรวมของทีม

การเผชิญความท้าทายเพื่อการเรียนรู้
สมาชิกในทีมมองความท้าทายเป็นโอกาสในการเรียนรู้ พร้อมทั้งทบทวนทั้งความสำเร็จและความล้มเหลวอย่างมีสติ

การเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง
สมาชิกทุกคนพร้อมเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง กล้าส่งเสริม สนับสนุน และผลักดันการเปลี่ยนผ่านของทีม

ความต่อเนื่องในการเติบโต
ทีมเดินหน้าต่อไปอย่างไม่หยุดนิ่ง เติบโตไปด้วยกัน แทนที่จะหยุดอยู่กับที่ หรือถอยกลับสู่พื้นที่ปลอดภัยเดิม

เมื่อทีมก้าวสู่ภาวะแห่งการหลอมรวมพลัง พวกเขาไม่ได้เพียงแค่ลงมือขับเคลื่อนกลยุทธ์เท่านั้น หากแต่ยกระดับกลยุทธ์นั้นให้ทรงพลังและมีความหมายยิ่งขึ้น.

แบบสำรวจ Management Drives (MD) เป็นเครื่องมือประเมินที่ Human Dynamic ใช้เพื่อทำความเข้าใจพลวัตของทีม และสนับสนุนผู้นำผ่านการโค้ชแบบตัวต่อตัวหรือการโค้ชระดับทีม.

MD ช่วยเปิดเผยว่าอะไรคือแรงขับเคลื่อนของแต่ละบุคคลและของทีม รวมถึงแรงจูงใจภายในเหล่านี้ส่งอิทธิพลต่อวิธีการทำงาน การเป็นผู้นำ และการประสบความสำเร็จร่วมกันอย่างไร เครื่องมือนี้ช่วยให้ผู้นำเข้าใจไม่เพียงแค่ “พฤติกรรม” ที่ปรากฏ แต่ยังเข้าถึง “พลังงานที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรม” ไม่ว่าจะเป็นสิ่งที่หล่อเลี้ยงพลังของผู้คน สิ่งที่ฉุดรั้งพวกเขาไว้ และเหตุผลที่แท้จริงของสิ่งเหล่านั้น ข้อมูลเชิงลึกเหล่านี้จึงเป็นรากฐานอันทรงพลัง ที่ช่วยให้ผู้นำตีความพลวัตของทีมได้อย่างแม่นยำยิ่งขึ้น และสามารถดึงพลังความร่วมมือของทีมออกมาใช้ เพื่อก้าวไปสู่ภาวะแห่งการหลอมรวมพลังของทีมอย่างแท้จริง.

ลีนา แลม
หัวหน้าเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเปลี่ยนแปลง, Human Dynamic ภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก (APAC)

Copyright © 2026 Human Dynamic. All Rights Reserved.

ปัญญาประดิษฐ์กับจริยธรรม: ศิลปะแห่งการทรงดุลของผู้นำ

เดือนมกราคมมักเป็นช่วงเวลาที่ผู้นำรีเซ็ตแดชบอร์ด ตัวชี้วัด และเป้าหมายต่าง ๆ แต่สำหรับปี 2026

ผมอยากชวนตั้งคำถามเริ่มต้นที่แตกต่างออกไปว่า "ขณะนี้ AI กำลังมีบทบาทอย่างไรในทีมของฉัน และบทบาทใดที่ยังควรเป็นของมนุษย์?" หนึ่งในบทความที่น่าสนใจซึ่งผมได้อ่าน คือบทความปี 2025 จาก Journal of Ethics in Entrepreneurship and Technology ที่กล่าวถึงความตึงเครียดอีกประการหนึ่ง นั่นคือ ความเป็นธรรม (Fairness) กับเสรีภาพ (Freedom)ผู้เขียนเสนอกรอบความคิดแบบ "สองชั้น" เพื่อช่วยให้ผู้นำพิจารณาประเด็นนี้อย่างรอบด้าน ได้แก่:

- **ระดับระบบ (System level):** AI ถูกสร้างขึ้นอย่างไร ได้รับการฝึกจากชุดข้อมูลที่เป็นธรรมหรือไม่ และมีการตรวจสอบอคติอย่างสม่ำเสมอหรือไม่
- **ระดับมนุษย์ (Human level):** ผู้คนรู้สึกอย่างไรกับการใช้ AI มีทางเลือกและกลไกควบคุมที่เข้าใจง่ายหรือไม่ เพื่อให้พวกเขายังรู้สึกว่าตนเองเป็นผู้กำหนดและมีอำนาจในการตัดสินใจ

กรอบคิดนี้ช่วยเตือนเราว่า การทรงดุลระหว่างเทคโนโลยีกับมนุษย์ ไม่ได้เป็นเพียงประเด็นทางเทคนิค หากแต่เป็นหัวใจของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในยุคของ AI.

ในระดับของระบบ เราจำเป็นต้องมีกติกาที่ชัดเจนว่า AI สามารถทำอะไรได้ และไม่สามารถทำอะไรได้ จุดใดที่ต้องอาศัยการอนุมัติจากมนุษย์ และนิยามของคำว่า "ดี" ในมิติของความเป็นธรรมและความเป็นส่วนตัวควรเป็นอย่างไร ที่สำคัญ เราต้องมีเสรีภาพมากพอที่จะกล่าวว่า "สิ่งนี้ไม่รู้สึกถูกต้อง"และกล้าที่จะเลือกเดินสวนทางกับการตัดสินใจของเครื่องจักร ยิ่งผมอ่านและใคร่ครวญเรื่องนี้มากขึ้นเท่าใด ก็ยิ่งเห็นชัดว่า การถกเถียงแบบเดิม ๆ ระหว่าง "นวัตกรรมกับจริยธรรม" นั้นพลาดประเด็นไป จริยธรรมไม่ใช่ป้ายหยุด หากแต่เป็น ซอฟต์แวร์ ที่ทำให้ AI สามารถเติบโตได้ โดยไม่บั่นทอนความไว้วางใจ ไม่ทำให้ผู้คนหมดไฟ และไม่ทิ้งใครบางกลุ่มไว้ข้างหลัง.

พันธสัญญาที่สองของผมสำหรับปี 2026 เป็นเรื่องส่วนตัวอย่างยิ่ง ในโลกที่ขับเคลื่อนด้วย AI การเป็นผู้นำไม่ได้หมายถึงการใช้เครื่องมือให้เก่งเท่านั้น แต่ยังหมายถึงการสร้าง อุปนิสัยและคุณลักษณะภายใน ที่รู้จักใช้เครื่องมือเหล่านั้นอย่างเหมาะสมด้วย ปรัชญาดั้งเดิมและงานวิจัยภาวะผู้นำร่วมสมัยต่างย้ำเตือนว่า ความถ่อมตน ความเสมอภาค และความรับผิดชอบ ต้องเป็นเข็มทิศนำทางการกระทำของผม หากขาดคุณค่าเหล่านี้ AI อาจค่อย ๆ ผลักเราไปสู่งานที่จำเจ ไร้ความหมาย เป็นงานที่เราไม่จำเป็นต้องตัดสินใจในสิ่งที่มีคุณค่าอย่างแท้จริงอีกต่อไป.

ดังนั้น ผมจึงมี "กติกาการออกแบบ" ที่ชัดเจนเพียงข้อเดียวคือ AI ทำงานหนักด้านเทคนิค ส่วนมนุษย์ทำงานหนักด้านความรับผิดชอบ

- **AI รับผิดชอบในเรื่อง:** การสร้างทางเลือก ความรวดเร็ว และการทำงานในระดับขนาดใหญ่
- **มนุษย์รับผิดชอบในเรื่อง:** การใช้วิจารณญาณ การตัดสินใจยกระดับประเด็น และการจัดการกรณีพิเศษหรือข้อยกเว้น

กำหนดสิ่งเหล่านี้ให้ ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร ในบทบาทหน้าที่ (role charters) และข้อตกลงการทำงานของทีม
จากนั้น ทำให้การทำงานร่วมกัน มองเห็นได้อย่างเป็นรูปธรรม
ทุกครั้งที่มีการนำเสนอการตัดสินใจที่ได้รับความช่วยเหลือจาก AI ให้ตั้งคำถาม 3 ข้อนี้ออกมาดัง ๆ ในที่ประชุม::

1. **ระบบนี้ถูกออกแบบให้ปรับให้เหมาะสมกับอะไร (optimize for อะไร)?**
2. **มุมมองหรือข้อมูลของใครที่อาจหายไปจากการตัดสินใจนี้?**
3. **เมื่อยึดตามคุณค่าของเราแล้ว เราเลือกอะไร?**

คำถามเหล่านี้ช่วยให้มนุษย์ยังคงอยู่ในวงจรการตัดสินใจอย่างแท้จริง (human-in-the-loop)
ผมยังเชื่อมโยง "จริยธรรม" เข้ากับการบริหารพลังงานของทีมด้วย
กิจกรรมที่มีประโยชน์มากในเดือนมกราคม คือให้ทีมช่วยกันเติมประโยคให้จบว่า "AI ช่วยฉันได้มากที่สุดเมื่อ..." หรือ "AI ทำให้ฉันกังวลมากที่สุดเมื่อ..."
บทสนทนาเหล่านี้ไม่เพียงเปิดพื้นที่ให้ความจริงใจ แต่ยังช่วยสร้างความไว้วางใจและการใช้ AI อย่างมีสติร่วมกันในทีม
ปล่อยให้ข้อค้นพบและเสียงสะท้อนเหล่านั้นเป็นเข็มทิศในการพัฒนาอย่างมีความหมาย ทั้งการปรับวิธีการทำงาน การพัฒนาคน และการกำหนดกติกาที่เหมาะสม
ท้ายที่สุดแล้ว การเชื่อมช่องว่างระหว่าง AI กับคนรุ่นถัดไป ไม่ได้ขึ้นอยู่กับว่าใคร "เก่งเทคโนโลยี" มากกว่า
แต่ขึ้นอยู่กับว่าใครพร้อมจะ รับฟัง แบ่งปันอำนาจการตัดสินใจและร่วมกันออกแบบวิธีการทำงานที่เปิดพื้นที่ให้
ความใคร่รู้ (curiosity) ความระมัดระวัง (caution) และความใส่ใจ (care)สามารถดำรงอยู่ไปพร้อมกันได้อย่างสมดุล.

สตีเว่น คู
ผู้จัดการฝ่ายการตลาดองค์กร
(Corporate Marketing Manager)
Human Dynamic Group ภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก (APAC)

Copyright © 2026 Human Dynamic. All Rights Reserved.

สมาธิในยุคแห่งสิ่งรบกวน:
ความชัดเจนทางใจสำหรับปี 2026

สิ่งรบกวนไม่ใช่เพียงอุปสรรคเล็กน้อยอีกต่อไป หากแต่กลายเป็น “เสียงพื้นหลัง” ของการทำงานในยุคปัจจุบัน ผู้นำในวันนี้ต้องแบกรับภาระทางความคิดอย่างที่ไม่เคยมีมาก่อน ไม่ว่าจะเป็นการแจ้งเตือนที่หลั่งไหลไม่หยุด การประชุมแบบไฮบริด ความเหนื่อยล้าจากการตัดสินใจ และแรงกดดันในการต้องตอบสนองทุกสิ่งอย่างฉับไว ผลลัพธ์ที่ตามมาคือช่วงสมาธิที่สั้นลง ภาวะล้นเกินทางดิจิทัล และความรู้สึกพร่ามัวทางความคิดที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ความจริงแล้ว สมาธิไม่ใช่ลักษณะนิสัยติดตัว หากแต่เป็น ขีดความสามารถที่สามารถฝึกฝนได้ และเมื่อผู้นำเรียนรู้ที่จะปกป้องพลังความสนใจของตนเอง พวกเขาไม่ได้เพียงยกระดับประสิทธิภาพส่วนบุคคลเท่านั้น แต่ยังช่วยกำหนดบรรยากาศของวัฒนธรรมการทำงานที่สงบ มีสติ และมีเจตนามากยิ่งขึ้น

หากคุณรู้สึกว่าจิตใจฟุ้งซ่าน ถูกดึงความสนใจไปมาระหว่างแอปต่าง ๆ ได้ง่าย หรือรู้สึกหมดพลังทั้งที่เหมือน “ยังไม่ได้ทำอะไรมาก” ขอให้รู้ไว้ว่าคุณไม่ได้เผชิญสิ่งนี้เพียงลำพัง และที่สำคัญคือ คุณสามารถรีเซ็ตตัวเองได้ ด้านล่างนี้คือชุดเครื่องมือเชิงปฏิบัติ ที่เราใช้แบ่งปันกับผู้นำในหลากหลายอุตสาหกรรม เพื่อช่วยให้พวกเขากลับมาค้นพบความชัดเจนทางใจ ท่ามกลางเสียงรบกวนของโลกการทำงานยุคใหม่

ชุดเครื่องมือความชัดเจนทางใจ ปี 2026

ไม่ว่าคุณจะมีแนวโน้มเป็นคนสมบูรณ์แบบเกินไป หรือมี “ภาวะซูเปอร์ฮีโร่” วิธีแก้ไขก็คือ การตั้งขอบเขตที่ชัดเจน

1 กฎรีเซ็ต 10-2-2

เริ่มต้นเช้าวันใหม่ด้วยสมาธิที่ไม่ถูกรบกวน เป็นเวลา 10 นาที หลังมื้อกลางวันให้ทำการรีเซ็ตระบบประสาทสั้น ๆ 2 ครั้ง และลดการรับข้อมูลดิจิทัลที่หนักหน่วงลงในช่วง 2 ชั่วโมงก่อนเข้านอน เพื่อฟื้นฟูพลังสมองและความสดใสทางความคิด

2 ภาวะผู้นำแบบแท็บเดียว

เปิดใช้งานเพียงหนึ่งแท็บบนเบราว์เซอร์ในช่วงงานที่ต้องใช้สมาธิสูง วิธีนี้ช่วยลดต้นทุนทางความคิดจากการสลับไปมา และช่วยรักษาพลังงานทางจิตใจไว้ได้มากขึ้น

3 ช่วงพักฟื้นพลังสั้น ๆ

ทุก ๆ 90 นาที ให้พักประมาณ 3 นาที — ยืดเหยียดร่างกาย มองออกไปนอกหน้าต่าง หรือหายใจลึก ๆ การรีเซ็ตเล็ก ๆ เหล่านี้ช่วยคืนความชัดเจน และป้องกันความเหนื่อยล้าสะสม

4 การตั้งเจตนาในยามเช้า

ระบุ “หนึ่งสิ่งสำคัญที่ไม่อาจต่อรองได้” สำหรับวันนั้น แล้วกลับมาทบทวนก่อนตอบรับคำขอหรือภารกิจใหม่ ๆ เพื่อรักษาโฟกัสในสิ่งที่มีคุณค่าจริง

5 เคอร์ฟิวการแจ้งเตือน

ปิดการแจ้งเตือนที่ไม่จำเป็นในช่วงเวลาการทำงานเชิงลึก แม้เพียง 45 นาทีของเวลาที่ไม่ถูกรบกวน ก็สามารถฟื้นคืนความชัดเจนทางใจได้อย่างน่าประหลาด

ชาลินี กุนาราจัน
ที่ปรึกษาอาวุโส
(Senior Consultant,
Human Dynamic
ประเทศมาเลเซีย

Copyright © 2026 Human Dynamic. All Rights Reserved.

แบบประเมินตนเองสั้น ๆ:

วันนี้คุณมีสมาธิมากแค่ไหน?

เพื่อเสริมการใช้งานชุดเครื่องมือความชัดเจนทางใจ ลองใช้เวลาสักครู่ทำการเช็กสมาธิของตนเอง การประเมินตนเองฉบับสั้นนี้จะช่วยให้คุณรับรู้ว่าความสนใจของคุณอยู่ในระดับใดในขณะนี้ และช่วยระบุได้ว่าควรให้ความสำคัญกับแนวปฏิบัติใดเป็นพิเศษ

คำแนะนำ: เลือกตัวเลือกที่สะท้อนความเป็นจริงมากที่สุด ว่าในแต่ละข้อความต่อไปนี้เกิดขึ้นกับคุณบ่อยเพียงใด

1. **ฉันสามารถจดจ่อกับงานเพียงอย่างเดียวได้นาน เมื่อสถานการณ์จำเป็นต้องใช้สมาธิ**
   [1] แทบไม่เคยเลย [2] บางครั้ง [3] บ่อยครั้ง [4] แทบจะตลอดเวลา
2. **เมื่อฉันถูกรบกวนความสนใจ ฉันสามารถกลับมาจดจ่อกับงานได้อย่างรวดเร็ว**
   [1] แทบไม่เคยเลย [2] บางครั้ง [3] บ่อยครั้ง [4] แทบจะตลอดเวลา
3. **ฉันสามารถรักษาสมาธิได้ แม้จะมีหลายสิ่งเกิดขึ้นรอบตัว**
   [1] แทบไม่เคยเลย [2] บางครั้ง [3] บ่อยครั้ง [4] แทบจะตลอดเวลา
4. **ฉันสามารถควบคุมความคิดของตนเอง ไม่ให้ฟุ้งซ่านระหว่างทำงานที่สำคัญ**
   [1] แทบไม่เคยเลย [2] บางครั้ง [3] บ่อยครั้ง [4] แทบจะตลอดเวลา
5. **หลังจากถูกรบกวน ฉันสามารถกลับมาทำงานต่อได้โดยไม่เสียจังหวะหรือพลังในการทำงาน**
   [1] แทบไม่เคยเลย [2] บางครั้ง [3] บ่อยครั้ง [4] แทบจะตลอดเวลา

แนวทางการให้คะแนน:
รวมคะแนนทั้งหมดของคุณ (ช่วงคะแนน 5–20 คะแนน):

5–10: สมาธิของคุณกำลังอยู่ภายใต้แรงกดดัน แนะนำให้เริ่มต้นด้วยแนวปฏิบัติประจำวันเพียงหนึ่งอย่าง เพื่อค่อย ๆ ฟื้นฟูพลังการจดจ่อ.
11–16: คุณมีการควบคุมสมาธิในระดับที่ดี ควรเสริมความสม่ำเสมอ และลดภาระจากการใช้สื่อดิจิทัลที่ไม่จำเป็น.
17–20: คุณมีความสามารถในการควบคุมความสนใจได้อย่างแข็งแรง และเป็นแบบอย่างของภาวะผู้นำที่มีสมาธิ ชัดเจน และมีเจตนา.

เมื่อผสานการใช้ชุดเครื่องมือความชัดเจนทางใจเข้ากับแบบประเมินตนเองอย่างง่ายนี้ คุณจะสามารถมองเห็นช่องว่างของสมาธิ ปกป้องพลังความสนใจของตนเอง และลงมือกระทำด้วยความตั้งใจมากยิ่งขึ้น ในยุคที่ทุกสิ่งถูกออกแบบมาเพื่อดึงความคิดของคุณให้แตกกระจายความชัดเจนทางใจจึงกลายเป็นพลังพิเศษของภาวะผู้นำในปี 2026.

การประเมินฉบับนี้ดัดแปลงมาจากแหล่งอ้างอิงต่อไปนี้:
The Self-Regulation Assessment by Ralf Schwarzer, Manfred Diehl, & Gerdamarie S. Schmitz, (1999). https://userpage.fu-berlin.de/~health/selfreg_e.htm
The Psychometric Properties of Attentional Control Scale and Its Relationship with Symptoms of Anxiety and Depression: https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC5483236/

Copyright © 2026 Human Dynamic. All Rights Reserved.

การทำแผนที่ภูมิทัศน์ภาวะผู้นำปี 2026

เผชิญปีใหม่ที่เปี่ยมด้วยความไม่แน่นอนและความท้าทาย ด้วยเป้าประสงค์และความหวัง

ขณะที่ฉันกำลังเขียนบทความชิ้นนี้ ชาวฮ่องกงเพิ่งเผชิญกับโศกนาฏกรรมครั้งใหญ่ที่สุดครั้งหนึ่งในประวัติศาสตร์ จากเหตุเพลิงไหม้อาคาร ไทโป หว่องฟุกคอร์ต (Taipo Wang Fuk Court) ซึ่งคร่าชีวิตผู้คนไปมากกว่า 160 ราย พร้อมความสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สินอย่างประเมินค่าไม่ได้ ชาวฮ่องกงต่างร่วมกันไว้อาลัย ดูแล ช่วยเหลือ และปลอบประโลมซึ่งกันและกัน ทั้งในระหว่างและหลังเหตุการณ์อันน่าเศร้านี้—เหตุการณ์ที่แท้จริงแล้วอาจสามารถป้องกันได้ในเวลานี้ สังคมเริ่มหันมาตั้งคำถามว่า เหตุใดโศกนาฏกรรมเช่นนี้จึงเกิดขึ้นได้ ความกังวลของสาธารณชนต่อปัญหาเชิงโครงสร้างที่ซ่อนอยู่เบื้องหลังเพิ่มสูงขึ้น พร้อมกับคำถามสำคัญว่า จะยังมีพื้นที่สำหรับการสนทนาอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมาหรือไม่.

นี่คือ “บริบทของชีวิตจริง” ที่เรากำลังเผชิญ ณ ช่วงปลายปี 2025 ในฮ่องกง และเมื่อเราก้าวเข้าสู่ปีใหม่ เราไม่อาจเพียงลืมสิ่งที่เกิดขึ้นในปี 2025 แล้วมองไปข้างหน้าเพียงอย่างเดียวได้ นี่คือความเป็นจริงของชีวิตและโลกธุรกิจ ไม่ว่าคุณจะอยู่ที่ใดก็ตาม คุณและธุรกิจหรือเส้นทางอาชีพของคุณกำลังเผชิญกับความไม่แน่นอนและความท้าทาย ไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง คุณอาจรู้สึกถึงความเศร้า ความวิตกกังวล และบางครั้งก็รวมถึงความเจ็บปวดและการสูญเสีย ความรู้สึกของการควบคุมชีวิตและการงาน ซึ่งเคยช่วยให้คุณมุ่งมั่นและเติบโตไปสู่เป้าหมาย อาจเลือนรางลงไป ในช่วงเวลาเช่นนี้ ถึงเวลาแล้วที่เราจะ หยุดนิ่ง และพักใจอยู่กับ เป้าประสงค์และความหวัง ของตนเอง.

คำว่า “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์” มักทำให้เรานึกถึงการขับเคลื่อนไปข้างหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง การมุ่งหน้าสู่ภาพฝันและเป้าหมายอยู่ตลอดเวลา แต่บางที การเริ่มต้นปี 2026 อาจไม่จำเป็นต้องเริ่มจากการเร่งเดิน หากแต่เริ่มจากการหยุด รับรู้ และซาบซึ้งกับสิ่งที่เรามีอยู่แล้ว ไม่ว่าจะเป็นชีวิต ครอบครัว เพื่อนฝูง สัตว์เลี้ยง บ้านเรือน ทรัพย์สิน ความศรัทธา เป้าหมายชีวิต และความหวัง.

ในโลกของธุรกิจและอาชีพ เรามักให้ความสำคัญกับการเติบโตและนวัตกรรมในแง่ของรายได้ กำไร เทคโนโลยีที่พลิกโฉม และผลิตภัณฑ์ที่ครองตลาด จนหลงลืมการเห็นคุณค่าและรู้สึกขอบคุณต่อสิ่งที่เรามีอยู่แล้ว เหตุเพลิงไหม้ที่ไทโปทำให้กว่า 2,000
ครอบครัวต้องสูญเสียบ้านและทรัพย์สินทั้งหมด บางครอบครัวสูญเสียสมาชิกและคนที่รักไปตลอดกาล
ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ได้ถูกเปิดเผยอย่างชัดเจน เมื่อทั้งชุมชนลุกขึ้นมาดูแลและแสดงความห่วงใยต่อกัน
ผู้คนออกมาช่วยเหลือครอบครัวที่ได้รับผลกระทบ ต่อคิวยาวนานกว่าสองชั่วโมงเพื่อแสดงความเคารพต่อผู้เสียชีวิต
และร่วมกันเรียกร้องความยุติธรรม เพื่อค้นหาสาเหตุของเหตุเพลิงไหม้ รวมถึงความรับผิดชอบของผู้รับเหมาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
ที่อาจมีส่วนจากการทุจริตและความประมาทเลินเล่อ ความรัก สันติภาพ และความยุติธรรม
คือพลังขับเคลื่อนของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในสังคมฮ่องกง และเป็นบทเรียนที่สะท้อนถึงเราทุกคน
เมื่อเรากำลังก้าวเข้าสู่ปีใหม่ที่ยังเต็มไปด้วยความไม่แน่นอน แต่ก็ยังเปี่ยมด้วยความหวังเช่นกัน.

อีริค คุง
ประธานและซีอีโอ
Human Dynamic Group
ภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก (APAC)

Copyright © 2026 Human Dynamic. All Rights Reserved.