



Issue 256 - November 2025



*Celebrating
International
Men's Day:
Special Feature Inside*

การสร้างความเป็นเจ้าของ และ ทักษะผู้นำยุคใหม่





01

การนำตนเอง



จากพนักงานสู่เจ้าของ:
วิธีสร้างแนวคิดความเป็นเจ้าของในงาน

02

การนำทีม



ผู้มีผู้จัดการมือใหม่:
กับดักทั่วไปและวิธีหลีกเลี่ยง

03

การนำที่ก้าวข้ามขอบเขต



ภาวะผู้นำข้ามเจเนอเรชัน:
สร้างสะพานเชื่อมระหว่าง Baby Boomers,
Gen X, Millennials และ Gen Z

04

บุคลิกภาวะผู้นำ



การจัดการขอบเขตของผู้นำ:
พูด “ใช่” อย่างสมดุลโดยไม่หมดพลัง

05

ฉบับพิเศษ – วันสากลแห่งผู้ชาย



INTERNATIONAL MEN'S DAY

เหนือขอบเขตภาพจำ

ผู้ชายกับการเป็นผู้นำด้วยความเข้าใจและสมดุล

**IN
THIS
ISSUE:**

จากพนักงานสู่เจ้าของ: วิธีสร้างแนวคิดความเป็นเจ้าของในงาน



“

“นั่นไม่ใช่งาน
ของฉัน”

NO



เป็นประโยชน์ที่หลายคนเคยได้ยินหรืออาจเคยพูดด้วยตนเองอย่างน้อยสักครั้งในชีวิตการทำงาน แม้จะฟังดูเป็นเพียงคำพูดธรรมดา แต่แท้จริงแล้วสะท้อนถึงสิ่งที่ลึกซึ้งกว่า : กรอบความคิด ในยุคที่สภาพแวดล้อมการทำงานเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การทำงานให้เสร็จตามที่ได้รับมอบหมายถือเป็นสิ่งพื้นฐานที่ทุกคนต้องทำ แต่ผู้ที่สามารถสร้างคุณค่าได้มากกว่านั้น คือคนที่ “ทำเกินกว่าหน้าที่” มักจะโดดเด่นและแตกต่างจากคนอื่น นั่นคือการเปลี่ยนมุมมอง จาก “คนทำงานให้บริษัท” ไปสู่ “คนที่ทำงานเหมือนเป็นเจ้าของบริษัทเอง” การพัฒนา แนวคิดความเป็นเจ้าของ จึงเป็นหัวใจสำคัญในการก้าวจากการเป็นเพียง “ผู้ปฏิบัติ” ไปสู่การเป็น “ผู้สร้างคุณค่าอย่างยั่งยืน”

แนวคิดความเป็นเจ้าของไม่ได้หมายถึงแค่การทำตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด แต่คือการ รับผิดชอบต่อผลลัพธ์อย่างเต็มที่ ใส่ใจในสิ่งที่ทำ และมองหาวิธีเพิ่มคุณค่าเกินกว่าหน้าที่ของตน ซึ่งท้ายที่สุดจะทำให้คุณกลายเป็นคนที่องค์กร “ขาดไม่ได้”

ลักษณะสำคัญของแนวคิดความเป็นเจ้าของ:

- 1. รับผิดชอบและลงมือทำ** - คนที่มีแนวคิดแบบเจ้าของจะไม่รอคำสั่งหรือการอนุมัติ แต่จะ ลงมือทำอย่างเชิงรุก พร้อม รับผิดชอบอย่างเต็มที่.
- 2. มองภาพรวมให้กว้างกว่าเดิม** - ในขณะที่พนักงานทั่วไปอาจสนใจเพียงงานของตนเอง คนที่มีแนวคิดแบบเจ้าของจะ มองเห็นระบบโดยรวมขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นกำไร ความพึงพอใจของลูกค้า หรือการเติบโตโดยรวม พร้อมทำงานโดยคำนึงถึงเป้าหมายเหล่านี้ไปพร้อมกัน.
- 3. คิดล่วงหน้าและมองระยะไกล** - เจ้าของจะไม่หยุดอยู่แค่ผลลัพธ์ระยะสั้น แต่จะ มองไปถึงความยั่งยืน ผลกระทบระยะยาว และการเติบโตอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้องค์กรก้าวหน้าอย่างมั่นคงในอนาคต

แนวทางปฏิบัติในการสร้างแนวคิดความเป็นเจ้าของ:

- 1. ตรวจสอบการรับผิดชอบของตนเองเป็นประจำ** - หมั่นทบทวนผลงานของตนเองอยู่เสมอ โดยตั้งคำถามว่า “งานของฉันในสัปดาห์นี้สร้างความเปลี่ยนแปลงอะไรได้บ้าง?” หรือ “ฉันสามารถทำให้กระบวนการทำงานง่ายขึ้นและมีประสิทธิภาพมากขึ้นได้อย่างไร?” การสะท้อนแบบนี้จะช่วยเสริม ความตระหนักในตนเอง และ รับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของตนเอง.
- 2. แก้ปัญหาอย่างเชิงรุก** - เมื่อเกิดปัญหา อย่าหยุดแค่การชี้ให้เห็น แต่ให้ เสนอแนวทางแก้ไขหรือทางเลือกใหม่ๆ เพราะการมีแนวคิดความเป็นเจ้าของ หมายถึงการ ลงมือทำและริเริ่มสิ่งที่จะทำให้งานดีขึ้นอยู่เสมอ.
- 3. กล้าเสี่ยงอย่างชาญฉลาด** - ทุกความเสี่ยง ไม่ว่าจะเป็นสำเร็จหรือไม่ ล้วนให้บทเรียนที่ช่วยพัฒนา วิธีคิดและการตัดสินใจในอนาคต การกล้าเสี่ยงอย่างชาญฉลาดเกิดจากการ ไตร่ตรอง เรียนรู้ และกล้าที่จะก้าวออกจากพื้นที่ปลอดภัยของตนเอง (comfort zone) ซึ่งมักเป็นจุดเริ่มต้นของนวัตกรรมและการเติบโตที่แท้จริง



มูนิรา อับดุล อาลี

ผู้จัดการฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์,
อิวแมกไดนาไมค มาเลเซีย

เริ่มสร้างแนวคิดความเป็นเจ้าของของคุณได้ตั้งแต่นี้ : ด้วยการ ลงมือทำเพียงก้าวเล็ก ๆ อย่างเป็นการ ระเบียบปรับปรุงงานเล็กน้อยในสัปดาห์นี้ หรือ เสนอแนวคิดใหม่ที่จะช่วยสร้างคุณค่าให้กับทีม เมื่อเราปรับมุมมองและเริ่ม คิดเหมือนเจ้าของ แทนที่จะเป็นเพียงผู้ปฏิบัติ เราก็กำลังเดินเข้าใกล้ความสำเร็จไปอีกก้าว และที่สำคัญที่สุดเรากำลังปลดล็อกศักยภาพที่แท้จริงของตัวเอง เพื่อเติบโตอย่างเต็มที่ทั้งในงานและชีวิต



คู่มือผู้จัดการมือใหม่:

กัมตุ๊กตัวไปและวิธีหลีกเลี่ยง

การก้าวเข้าสู่บทบาท “ผู้จัดการ” เป็นครั้งแรกนั้นเต็มไปด้วยทั้ง ความตื่นเต้นและความท้าทาย แม้การเปลี่ยนผ่านสู่ตำแหน่งผู้นำจะเปิดโอกาสให้เติบโต แต่ก็ต้องเผชิญกับ เส้นโค้งแห่งการเรียนรู้ที่สูงชัน

สำหรับผู้จัดการมือใหม่ สิ่งสำคัญคือการพัฒนา แนวคิดความเป็นเจ้าของ หลีกเลี่ยง กัมตุ๊กของภาวะผู้นำในช่วงเริ่มต้น, กำหนด ขอบเขตการทำงานอย่างชัดเจน, และปรับตัวให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมการทำงานแบบหลายเจเนอเรชัน เพื่อสร้างรากฐานที่มั่นคงสู่ความสำเร็จระยะยาวในฐานะผู้นำ

ต่อไปนี้เป็น “คู่มือเอาตัวรอด” สำหรับผู้จัดการมือใหม่ในการรับมือกับความท้าทายและนำทีมอย่างมั่นใจ

1 สร้างสมดุลระหว่างอำนาจกับความเป็นมิตร

ผู้จัดการใหม่มักต้องการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานเดิมหรือสมาชิกทีมใหม่ ซึ่งบางครั้งอาจทำให้ขอบเขตการทำงานไม่ชัดเจน



แนวทางแก้ไข: มุ่งเน้นที่ การสร้างความไว้วางใจ ไม่ใช่ความเป็นเพื่อนเป็นมิตรและเข้าถึงง่าย รับฟังอย่างตั้งใจ และสื่อสารอย่างชัดเจนพร้อมทั้งตั้งความคาดหวังและรับชมการรับฟังของอย่างเหมาะสม

2 จัดการการสนทนาที่ยากอย่างสร้างสรรค์

การให้คำติหรือคำแนะนำเชิงพัฒนาอาจรู้สึกไม่สบายใจ โดยเฉพาะเมื่อกังวลว่าจะกระทบขวัญกำลังใจของทีม



แนวทางแก้ไข: ปรับมุมมองใหม่ให้เห็นว่า “การให้ข้อมูลป้อนกลับคือเครื่องมือในการเติบโต” ให้ข้อเสนอแนะอย่าง ตรงเวลา เคารพ และเฉพาะเจาะจง เมื่อสื่อสารได้ดี การให้ข้อมูลป้อนกลับจะช่วยให้เสริมความสัมพันธ์ในทีมและสนับสนุนการพัฒนาอย่างแท้จริง

3 มอบหมายงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้จัดการมือใหม่มักมีแนวโน้มจะ “ทำเองทุกอย่าง” โดยเฉพาะเมื่อเพิ่งเปลี่ยนบทบาทจากเพื่อนร่วมงานมาเป็นหัวหน้า



แนวทางแก้ไข: เรียนรู้ที่จะมอบหมายงานตาม จุดแข็งของแต่ละคนในทีม เพราะการมอบหมายงานที่ดีคือการ สร้างความไว้วางใจ พัฒนาศักยภาพของทีม และเปิดโอกาสให้คุณได้ ฝึกฝนการเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์

เกร็ดพิเศษ:

หลีกเลี่ยงการ “บริหารจุจิกเกินไป

การบริหารแบบจุจิกมักเกิดจากความกลัวความผิดพลาด แต่กลับส่งผลให้กับ ขาดความคิดสร้างสรรค์และความริเริ่ม. ตั้งเป้าหมายให้ชัดเจนให้การสนับสนุนที่จำเป็น แล้ว เปิดพื้นที่ให้กับได้ลงมือทำด้วยตนเอง

เนื่องในโอกาส วันสากลแห่งผู้ชาย เราจึงสามารถมองย้อนกลับมากทบทวนบทบาทของผู้นำชายในยุคใหม่ ว่าผู้นำที่แท้จริงไม่จำเป็นต้องยึดติดกับภาพลักษณ์แบบเดิม ๆ แต่สามารถ นำด้วยความเข้าใจ ความสมดุล และการเปิดรับความหลากหลาย ภาวะผู้นำไม่ใช่เรื่องของความสมบูรณ์แบบ แต่คือการเรียนรู้ รับฟัง และช่วยให้ผู้อื่นเติบโตไปด้วย เพราะในที่สุดแล้วทุกความท้าทาย คือโอกาสในการ “นำอย่างร่วมกัน”



โดย คริสติน เชียน
กรรมการผู้จัดการ,
อีแวนเจลิสติก ไดฟ์วิน

ภาวะผู้นำข้ามเจเนอเรชัน

สร้างสะพานเชื่อมระหว่าง BOOMERS, GEN X, MILLENNIALS และ GEN Z



ในปัจจุบัน สถานะที่ทำงานมีความหลากหลายทางอายุ (Age Diversity) มากกว่าที่เคยเป็นมาตั้งแต่กลุ่ม Baby Boomers ที่มีประสบการณ์มากมาย ไปจนถึง Gen Z ที่เติบโตมากับเทคโนโลยีดิจิทัล แต่ละเจเนอเรชันต่างมี จุดแข็ง ค่านิยม และมุมมอง ที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเองความแตกต่างระหว่างเจเนอเรชันอาจเป็นเรื่องจริง แต่ไม่ได้เป็น “อุปสรรค” หากผู้นำรู้จัก ใช้ประโยชน์จากความแตกต่างนั้นอย่างมีประสิทธิภาพพร้อมทั้งสร้าง ความเคารพและการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

แนวคิด RACE เพื่อการเป็นผู้นำข้ามเจเนอเรชัน

ผู้นำที่ต้องการสร้างการทำงานแบบมีส่วนร่วม (Inclusive Leadership) สามารถจำหลัก RACE ได้ดังนี้:

- **R – Recognize:** ตระหนักและเข้าใจความแตกต่างที่หล่อหลอมมุมมองของแต่ละเจเนอเรชัน
- **A – Avoid:** หลีกเลี่ยงอคติหรือการติดป้ายกำกับ (Labeling) จากการคาดเดาโดยไม่มีข้อมูลจริง
- **C – Communicate:** สื่อสารอย่างเปิดใจและครอบคลุม เพื่อเชื่อมโยงผู้คนที่มีรูปแบบการทำงานและการสื่อสารต่างกัน
- **E – Enhance:** เสริมสร้างความร่วมมือผ่านการเรียนรู้ร่วมกัน (Mutual Learning) และความเคารพซึ่งกันและกัน

แต่ละเจเนอเรชันต่างอยู่บนเส้นทางชีวิตที่ไม่เหมือนกัน ซึ่งถูกหล่อหลอมจากประสบการณ์สำคัญ และช่วงเวลาที่แตกต่างกัน สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อ ค่านิยม ความชอบในการทำงาน และ รูปแบบการสื่อสาร ของแต่ละกลุ่มแม้ผู้คนจากต่างรุ่นอาจให้ความสำคัญกับสิ่งเดียวกัน แต่พวกเขาบอก แสดงออกถึงคุณค่ากันในรูปแบบที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับ ช่วงวัย บริบททางสังคม หรือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ในแต่ละช่วงของชีวิต.

ขอยกตัวอย่างเรื่อง สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ซึ่งไม่ใช่เพียง “ทางเลือกด้านไลฟ์สไตล์” ของคนรุ่น Millennials หรือ Gen Z เท่านั้น แต่ Baby Boomers และ Gen X ก็ให้ความสำคัญเช่นเดียวกัน — เพียงแต่ นิยามของแต่ละรุ่นอาจแตกต่างกันออกไป บางคนอาจต้องการ เลื่อนขั้นกับเจเนอเรชันก่อนถึงชีวิตส่วนตัว ในขณะที่บางคนเลือก ผสมผสานทั้งสองด้านเข้าด้วยกันอย่างยืดหยุ่นเพื่อให้อิสระต่อการบริหารหน้าที่ในครอบครัวหรือเป้าหมายส่วนตัว ความแตกต่างเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึง การตีความที่หลากหลายของคุณค่าเดียวกัน ซึ่งไม่ใช่เรื่อง “ถูกหรือผิด” แต่คือ มุมมองที่แตกต่างกันตามประสบการณ์และช่วงชีวิตของแต่ละคน.

ผู้นำจึงจำเป็นต้องหลีกเลี่ยงอคติหรือการตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจและพฤติกรรมของแต่ละเจเนอเรชัน แต่ควรสื่อสารอย่างจริงใจ เปิดใจรับฟัง และแสดงความใส่ใจอย่างแท้จริงต่อความต้องการและสถานการณ์ของทุกคน.

กลุ่ม Baby Boomers และ Gen X นำประสบการณ์ ความยืดหยุ่น และมุมมองที่ลึกซึ้งมาสู่การทำงาน เมื่อพวกเขาแบ่งปันบทเรียนที่ได้เรียนรู้ จะเป็นแรงบันดาลใจให้คนรุ่นใหม่เปิดใจเรียนรู้ กล่าวคือ และเติบโตผ่านการเรียนรู้ ในขณะเดียวกัน กลุ่ม Millennials และ Gen Z ที่เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีได้นำความคล่องตัวทางดิจิทัลและแนวคิดใหม่ ๆ มาช่วยเสริม ซึ่งเปิดโอกาสให้เกิด “การให้คำปรึกษาแบบย้อนกลับ” (reverse mentoring) ที่ช่วยให้อาจารย์รุ่นพี่ที่เชื่อใจให้กับแนวโน้มนใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างเสมอ.

แทนที่จะมุ่งเน้นถึงความแตกต่างระหว่างเจเนอเรชัน ผู้นำควรมองหา “คุณค่าร่วม” ที่ทุกคนมี และสร้างโอกาสให้แต่ละเจเนอเรชันได้เรียนรู้และเสริมจุดแข็งซึ่งกันและกัน

สูตรของภาวะผู้นำข้ามเจเนอเรชัน:

$$B \text{ (Baby Boomers)} + X \text{ (Gen X)} + Y \text{ (Millennials)} + Z \text{ (Gen Z)} = \text{People} \times \text{Diversity} \times \text{Innovation}$$

แต่ละเจเนอเรชันช่วยเติมเต็มและเสริมคุณค่าให้กับสถานที่ทำงาน ดังนี้:

- **Boomers** มอบประสบการณ์ ความมุ่งมั่น และความอดทน.
- **Gen X** นำเสนอความเป็นจริงเชิงปฏิบัติ ความยืดหยุ่น และความเป็นอิสระ.
- **Millennials (Gen Y)** สร้างพลังแห่งการร่วมมือ เป้าหมายที่ชัดเจน และความสามารถในการปรับตัว.
- **Gen Z** เริ่มต้นด้วยความอยากรู้อยากเห็น ความเปิดกว้าง และความคิดสร้างสรรค์ด้านดิจิทัล.

ภาวะผู้นำข้ามเจเนอเรชัน ไม่ได้เป็นเพียงการบริหารจัดการความหลากหลายด้านอายุเท่านั้น แต่คือการ “ก้าวข้าม” — ก้าวข้ามอคติ ก้าวข้ามความคิดแบบ “วิธีของฉัน” และก้าวข้ามสมมติฐานที่ตั้งอยู่บนความแตกต่างระหว่างรุ่น ภาวะผู้นำข้ามเจเนอเรชัน คือการนำองค์การให้ “เหนือกว่าความต่างของเจเนอเรชัน” เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ทุกเสียงมีความหมาย การเรียนรู้เกิดขึ้นอย่างสองทาง และนวัตกรรมกลายเป็น “ภาษากลาง” แห่งความก้าวหน้า

ท้ายที่สุดแล้ว ทุกอย่างเริ่มต้นด้วย “ความเคารพ” ดำเนินไปบนพื้นฐานของ “ความเคารพ” และเติบโตออกมาได้ด้วย “ความเคารพ”

เคล็ดลับเชิงปฏิบัติสำหรับภาวะผู้นำข้ามเจเนอเรชัน

- **สร้างสะพานเชื่อมระหว่างเจเนอเรชัน:** จัดสมาชิกทีมจากต่างเจเนอเรชันในรูปแบบ reverse mentoring เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันและการเติบโตไปพร้อมกัน.
- **สื่อสารอย่างเข้าใจความต่าง:** ปรับรูปแบบการสื่อสารให้เหมาะกับความชอบของแต่ละเจเนอเรชัน โดยรักษาสถูกระหว่างความรวดเร็วทางดิจิทัลและการเชื่อมโยงในระดับบุคคล.
- **ชี้ให้เห็นจุดมุ่งหมายร่วมกัน:** นำทีมให้เข้าใจ “เหตุผลร่วม” ของการทำงานไปบนทิศทางเดียวกัน เพื่อรวมมุมมองที่หลากหลายให้ไปสู่เป้าหมายเดียวกัน.
- **นำถ้อยความไปใช้:** แสดงความสนใจอย่างจริงใจต่อมุมมองของผู้อื่น พร้อมทั้งคำถาม เช่น “ช่วยเล่าให้ฉันเข้าใจในมุมมองคุณได้ไหม” เพราะความใส่ใจจะสร้างความไว้วางใจ ความเข้าอกเข้าใจ และความสัมพันธ์ที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น.

โดย ลินา แลม

ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร,
ชีวิตแบบไดนามิก กรุ๊ป ภูมิภาค
เอเชียแปซิฟิก





การจัดการขอบเขตสำหรับผู้นำ การพูด “ใช่” โดยไม่หมดไฟ

ในฐานะผู้จัดการ เรามักต้องรับมือกับแรงกดดันจากผู้บริหาร ความคาดหวังจากทีม และการประสานงานข้ามแผนก แล้วเหตุใดเราจึงมักรู้สึกเหนื่อยล้า? สาเหตุส่วนหนึ่งมาจาก “มาตรฐานสูง” และ “ความรับผิดชอบ” ที่เราบีบตัวเอง ซึ่งหยั่งรากลึกในจิตใจของผู้นำหลายคน บางครั้งเราห่วงถึงความสมบูรณ์แบบ อยากควบคุมทุกอย่าง กลัวความล้มเหลว ทั้งกลัวว่าจะทำให้คนอื่นผิดหวัง และพยายามทำให้ทุกคนพอใจ สุดท้ายเรากลับรู้สึกท้อแท้ เพราะแบกรับทุกสิ่งไว้คนเดียวและพยายามทำทุกอย่างด้วยตนเอง

เราพบว่าจิตใจของเราถูกขนาบ “กลืนกิน” ไปจนหมดสิ้น เหลือเพียงความเหนื่อยล้าทั้งกายและใจ เมื่อภาวะหมดไฟ เข้ามาเยือน มันมักมาพร้อมกับความรู้สึกสิ้นหวังหรืออยากละทิ้งทุกอย่าง และนั่นคือสิ่งที่เราต้องระวังให้มากที่สุด สิ่งสำคัญคือการเรียนรู้ “การตั้งขอบเขตที่ดีต่อสุขภาพ” เพื่อป้องกันไม่ให้เรตกอยู่ในภาวะหมดไฟ ขณะเดียวกันก็ยังสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสมดุล

ลองสะท้อนดูว่า เหตุใดคุณจึงมักพูดคำว่า “ใช่” ทั้งที่ในใจตะโกนว่า “ไม่”

- ความสมบูรณ์แบบ และความต้องการทำทุกอย่างให้ดีที่สุด → คุณเคยพบว่าตัวเอง “ผัดวันประกันพรุ่ง” แล้วต้องเร่งทำทุกอย่างในนาทีสุดท้ายหรือไม่? สุดท้ายกลับรู้สึกหงุดหงิดและผิดหวังในตัวเองใช่หรือไม่?
- ปมความคิดที่ฝังแน่นแบบซูเปอร์แมน / ซูเปอร์วอร์เนอร์ → คุณรู้สึกหรือไม่ว่าต้องทำให้มากกว่าคนอื่น เพื่อให้ได้ตามความคาดหวังของทั้งหัวหน้าและลูกน้อง? คุณพยายามทำหน้าที่ให้สมบูรณ์แบบในทุกบทบาท – ทั้งในฐานะผู้จัดการ ลูกน้อง คู่ชีวิต พ่อแม่ หรือผู้ดูแลผู้อื่นหรือไม่? และคุณรู้สึกอย่างไรว่า “เวลาไม่พอพอ” พร้อมกับความเหนื่อยล้าที่ไม่สิ้นสุด?

ไม่ว่าคุณจะมีแนวโน้มเป็น “คนสมบูรณ์แบบ” หรือมี “ปมความคิดที่ฝังแน่นแบบซูเปอร์แมน” ทางออกคือ การตั้งขอบเขตที่ชัดเจน (set boundaries) เพื่อปกป้องพลังใจและรักษาสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ขั้นตอนที่ 1: ยอมรับขีดจำกัดของตนเอง – บอกตัวเองว่า “พอได้แล้ว” กับความคิดที่ว่า “มันน่าจะดีกว่านี้”

คนที่แนวคิดแบบ “มันน่าจะดีกว่านี้” มักรู้สึกว่างานของตนเองยังไม่ดีพอ แม้ว่าคนอื่นจะมองว่ายอดเยี่ยมแล้วก็ตาม ลองตั้งเป้าหมายในระดับ 80% ก่อน แล้วค่อยขอยกความคิดเห็นหรือคำแนะนำจากผู้อื่น วิธีนี้ไม่เพียงช่วยให้คุณทำงานได้มีประสิทธิภาพขึ้น แต่ยังส่งเสริม การทำงานร่วมกัน (collaboration) ด้วยลองถามตัวเองว่า ฉันกำลังจะเฝ้าแต่โทษใครเล่า? ฉันทำมากเกินไปหรือไม่? ฉันสามารถร่วมมือหรือเราจាកินกันได้ไหม? ฉันได้มอบหมายงานและให้ผู้อื่นทำสิ่งอื่นเพียงพอหรือไม่? ฉันรู้ไหมว่าเมื่อใดควรพูดคำว่า “ไม่”?

ขั้นตอนที่ 2: กำหนดขอบเขตของ “การใช้เวลา” และ “ความสำคัญของงาน”

เมื่อสิ้นวัน คุณมีเวลาสักครู่ไหนที่จะย้อนมองว่า “วันนี้เป็นอย่างไรบ้าง”? หากคำตอบคือ “ไม่มันเร่งมันแต่จะคิด” นั่นคือสัญญาณว่าคุณควรเริ่ม ตั้งขอบเขตของตัวเองเวลา ลองกำหนดเวลา “ปิดงาน” ให้กับตัวเองอย่างชัดเจน จากนั้นใช้เวลาเพียง 3-10 นาที เพื่อฝึกหายใจอย่างมีสติ (mindful breathing) เพื่อปล่อยความตึงเครียด ทบทวนลำดับความสำคัญของงาน ทดใช้ Eisenhower Matrix.

ขั้นตอนที่ 3: ตั้งขอบเขตระหว่าง “ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง” และ “การดูแลตนเอง”

ผู้ที่ “ปมความคิดฝังแน่นแบบซูเปอร์แมน” มักจะคิดล่วงหน้า วางแผนรอบคอบ และมองภาพไกลกว่าคนอื่น – ซึ่งเป็นคุณสมบัติของผู้ที่นำที่ดี แต่เมื่อใช้มากเกินไป จุดแข็งนี้อาจกลายเป็น ความกังวล ความไม่แน่ใจ และการละเลยความต้องการของตนเอง การรับผิดชอบต่องานไม่ได้หมายความว่า คุณไม่ควรรับขอบเขต คุณยังสามารถเป็นผู้ที่นำที่ดีได้ โดยไม่ต้องทำงานตลอดเวลา ลอง จัดเวลาหนึ่งชั่วโมงในทุกเย็นเพื่อการดูแลตนเอง อาจเป็นการอ่านหนังสือ ฟังเพลง ออกกำลังกาย หรือเพียงแค่พักให้สงบ และที่สำคัญคือ ตัดขาดจากเทคโนโลยีและงานทั้งหมดอย่างสิ้นเชิงในช่วงเวลานั้น

ให้ “การดูแลตนเอง” มาก่อนสิ่งอื่นใด เพราะเมื่อคุณดูแลตัวเองได้ดี คนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงานจะสัมผัสได้ถึงความสุขและความชัดเจนจากคุณ โดยธรรมชาติ คุณจะสามารถตัดสินใจได้อย่างมีเหตุผลมากขึ้น และนำทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

แนวทางการปฏิบัติในการดูแลตนเอง:

- รักษานิสัยการใช้ชีวิตที่ดีต่อสุขภาพ เพื่อหล่อเลี้ยงร่างกายและเพิ่มพลังให้กับตนเอง เช่น การนอนหลับให้เพียงพอ ออกกำลังกายสม่ำเสมอ และรับประทานอาหารที่ดีต่อสุขภาพ.
- กำหนดกติกา “ไม่รบกวนเวลาของนอกเวลาทำงาน” เพื่อให้จิตใจได้พักผ่อนอย่างแท้จริง.
- พูดคำว่า “ใช่” กับสิ่งที่หัวใจคุณต้องการจริง ๆ ของลงสิ่งที่ทำลงเล็กน้อย แล้วสังเกตว่าผู้อื่นมีปฏิกิริยาอย่างไร – ตอนแรกพวกเขาอาจรู้สึกแปลกใจ แต่เมื่อคุณซื่อสัตย์และอ่อนน้อมต่อตนเอง คุณจะรู้สึกสบาย สมดุล และพึงพอใจกับชีวิตมากขึ้น.

ในฐานะผู้จัดการ งานของคุณย่อมมีความซับซ้อน จึงเป็นเรื่องสำคัญที่จะ ขอความช่วยเหลือจากภายนอก เพื่อช่วยให้คุณเข้าใจต้นตอของความเครียด และได้รับคำแนะนำในการดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม.

ลองมองว่า “ขอบเขต” เปรียบเสมือน ไฟร์วอลล์ (firewall) ที่ทำหน้าที่ปกป้องสุขภาพของคุณ ไม่ใช่เพื่อหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ แต่เพื่อให้คุณสามารถ นำทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนเพื่อความสำเร็จในชีวิตของทั้งคุณ พลัง ความอดทน และศักยภาพในการเป็นผู้นำระยะยาว ก็จะเติบโตไปพร้อมกับ



โดย คารี เวย์
ที่ปรึกษาหลัก,
Human Dynamic Group
APAC



ฉบับพิเศษ:

เนื่องในวันสากล
แห่งผู้ชาย

#256

INFLUENCER
AN OUTLOOK ON LEADERSHIP & CHANGE



HUMANdynamic

เหนือกว่าความคิดเหมือน
ผู้นำชาย
ที่ขับเคลื่อน
ด้วยความ
เข้าใจและ
ความสมดุล

ในเดือนพฤศจิกายนของทุกปี **วันสากลแห่งผู้ชาย** ชวนให้เราหยุดคิด เพื่อเชิดชู “ความแข็งแกร่ง” แบบเต็ม ๆ แต่เพื่อ “นิยามความแข็งแกร่งใหม่”.

โลกแห่งการทำงานกำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว บทบาทของผู้ชายก็เช่นกัน หน้าที่ของผู้ชายจำนวนมากยังคงรู้สึกถึง “แรงกดดันที่มองไม่เห็น” แรงกดดันที่จะต้องดูมั่นใจ เด็ดขาด และไม่หวั่นไหว แต่แท้จริงแล้ว ก้าวของผู้ชายในยุคนี้ ไม่ได้วัดกันที่ใครยืนสูงกว่า หรือแข็งแรงกว่า หากวัดกันที่ “ใครยืนเคียงข้างผู้อื่นได้มากกว่า” เมื่อผู้ชายแสดงออกถึง “ความเข้าใจใจ” พวกเขาจะสร้างบรรยากาศแห่ง “ความไว้วางใจ” เมื่อพวกเขา “ฟัง” มากกว่าที่จะ “ครอบงำ” การร่วมมือกันก็เกิดขึ้นได้ เมื่อพวกเขากล้ายอมรับ “จุดบอดของตนเอง” ทุกคนก็กล้าที่จะเรียนรู้ร่วมกันมากขึ้น กล่าวอีกอย่างคือ การสร้างความเท่าเทียมโดยผู้ชายไม่ใช่การสละพื้นที่ แต่คือการ “แบ่งปันพื้นที่”

งานวิจัยของ Harvard Business Review ปี 2023 สนับสนุนแนวคิดนี้ โดยพบว่า องค์การที่มีความครอบคลุมมีโอกาสรายได้จากนวัตกรรมมากขึ้นถึง 73% มีโอกาสเข้าถึงตลาดใหม่มากขึ้น 70% และตัดสินใจได้ดียิ่งขึ้น 50% เมื่อผู้คนรู้สึกว่าตนเอง “เป็นส่วนหนึ่ง” พวกเขาไม่ได้แค่มีส่วนร่วม แต่ “สร้างสิ่งใหม่” ร่วมกัน

สำหรับผู้ชายด้วยกันเอง ความครอบคลุมเริ่มต้นจากการแทนที่ “การแข่งขัน” ด้วย “ความเชื่อมโยง” คือการสร้างพื้นที่ปลอดภัยให้พูดอย่างตรงไปตรงมา ยอมรับความเหลื่อมล้ำ พูดคุยเรื่องสุขภาพ หรือเฉลิมฉลอง “ความเปราะบาง” ในฐานะพลัง ไม่ใช่ความอ่อนแอ เมื่อผู้ชายยกระดับสูงนำด้วยแนวทางเช่นนี้ พวกเขาทำสิ่งค่อย ๆ เขียนนิยามใหม่ของความเป็นชายในที่ทำงาน

สำหรับผู้นำชายที่ทำงานร่วมกับผู้หญิง บทบาทสำคัญไม่ใช่การเป็น “ผู้เฝ้าประตู” แต่คือการเป็น “พันธมิตร” พวกเขาควรสร้างโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียม ทำให้การประชุมเป็นธรรม และให้เครดิตแก่ผู้ที่สมควรได้รับการเป็นพันธมิตรที่แท้จริง ไม่ใช่การแสดงออกเพื่อให้ดูดี แต่คือการ “ยุติธรรม” ในทุกการตัดสินใจเล็ก ๆ ของแต่ละวัน

ระหว่างที่ผมเข้าร่วม “เวทีการประชุมหรือสมมนาเกี่ยวกับการสร้างความเท่าเทียมและการยอมรับความหลากหลายในองค์กรและสังคม ของมาเลเซีย ปี 2025” (Malaysia Inclusion Summit 2025) มีข้อความหนึ่งที่ดังก้องอยู่ในทุกเวที: “ความครอบคลุมเริ่มต้นจากการตระหนักถึงและความเข้าใจผู้อื่น ความครอบคลุมไม่ใช่เกรนดองค์กร หรือรายการตรวจสอบตามข้อบังคับ แต่คือ “การฝึกปฏิบัติในทุกวัน” ของการมองเห็น รับฟัง และเปิดพื้นที่ให้ผู้อื่นเติบโตได้เต็มศักยภาพ

สุดท้ายแล้ว ก้าวผู้นำแห่งความครอบคลุม เรียกร้องให้ผู้ชาย นำด้วยความสมดุล นำด้วยทั้ง “ความเชื่อมั่น” และ “ความเมตตา” เห็นคุณค่าความแตกต่างโดยไม่ตั้งการ์ดป้องกัน และกล้าแสดง “ความกล้าผ่านความเปราะบาง” ซึ่งคือหัวใจแท้จริงของภาวะผู้นำยุคใหม่

ความท้าทายสำหรับผู้ชายยุคใหม่

“การมีส่วนร่วม” ไม่ได้วัดจากคำพูด แต่พิสูจน์ได้จากการทำงานในแต่ละวัน — จากคนที่เรารู้สึกประทับใจ จากคนที่เรารู้สึกไว้วางใจ และจากวิธีที่เราตัดสินใจในฐานะผู้นำ

ดังนั้น ในวันสากลแห่งผู้ชายปีนี้ บางสิ่งที่ควรตั้งคำถามกับตัวเองอาจไม่ใช่ “เรานำทีมได้แข็งแกร่งแค่ไหน” แต่คือ:

- คนรอบข้างรู้สึกปลอดภัยพอที่จะ “ไม่เห็นด้วย” กับฉันหรือไม่?
- ฉันเปิดพื้นที่ให้คนอื่นได้แสดงออก แม้ในเวลาที่เราเองก็สามารถเป็นผู้ที่ได้หรือไม่?
- ฉันกำลังสร้าง “ความเป็นส่วนหนึ่ง” หรือแค่ “อำนาจของตนเอง”?

พลังที่แท้จริงของผู้ชายไม่ได้อยู่ที่การยืนอยู่เหนือใคร แต่อยู่ที่การ “ยืนเคียงข้าง” ผู้อื่น และ “เชื่อมโยง” ผู้คนที่ให้เติบโตไปด้วยกัน.



โดย สติเชน คุ

ผู้จัดการฝ่ายการตลาดองค์กร,
Human Dynamic Group APAC