



ฉบับที่ 247 - กุมภาพันธ์ 2025

การเป็นผู้นำแห่งการ **เปลี่ยนแปลง**



<https://www.myhdspace.com/>

💡 Read February issue of **INFLUENCER**:
“An Outlook on Leadership & Change” on
the go! ➡

SCAN TO READ





IN THIS ISSUE:



01

การเป็นผู้นำตนเอง

แนวคิดสำคัญ

การปลดล็อกพลังแห่งโมเมนตัม:
ก้าวเล็กๆ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง
ครั้งใหญ่ได้อย่างไร

02

การเป็นผู้นำร่วมกัน

โค้ชที่รัก

การเอาชนะความกลัวต่อความล้ม
เหลวและการหลีกเลี่ยงความเสี่ยง
ในทีม

03

การเป็นผู้นำที่เหนือขอบเขต

วัฒนธรรมและความรับผิดชอบ

การสร้างวัฒนธรรมแห่งความยืดหยุ่น
และความรับผิดชอบระหว่างการ
เปลี่ยนแปลง

04

มุมมองภาพที่ดี

การรักษาสุขภาพให้แข็งแรง ผ่านการเปลี่ยนแปลง

เจริญรุ่งเรือง ไม่ใช่แค่เอาตัวรอด

05

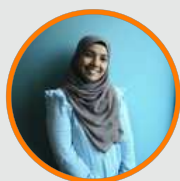
เสียงแห่งวิสัยทัศน์

การไตร่ตรองถึงความเป็นผู้นำ

การจัดการการเปลี่ยนผ่านจากสิ่ง
เก่าไปสู่สิ่งใหม่



การปลดล็อกพลังแห่งโมเมนตัม: ก้าวเล็กๆ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ได้อย่างไร



ชาร์มินี การ์ิม

ผู้จัดการฝ่ายพัฒนาและที่ปรึกษาอาวุโส

ปีใหม่มาก็แล้ว ทุกคนต่างก็มีความกระตือรือร้นในการประกาศปณิธานปีใหม่ของคุณ อาจจะไปยิม เก็บเงิน หรือเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ในสามสัปดาห์แรก คุณจะเตรียมพร้อมและมุ่งมั่นอย่างเต็มที่ ไม่ว่าจะเป็นการบันทึกการออกกำลังกาย เตรียมอาหาร หรือฝึกซ้อมอย่างขยันขันแข็ง

เมื่อถึงสัปดาห์ที่สี่ ชีวิตก็ค่อยๆ เข้ามา การนอนดึกทำให้การออกกำลังกายในตอนเช้านั้นยากขึ้น หรือความสะดวกในการซื้อของหลังจากวันอันแสนยุ่งวุ่นวายนั้นสำคัญกว่าการเตรียมอาหาร คุณสัญญาว่าจะ "เริ่มต้นใหม่ในวันจันทร์" แต่กลายเป็นว่าวันจันทร์กลายเป็นเดือนหน้า และเป้าหมายก็เลื่อนลงไป



สถานการณ์ข้างต้นนี้คุ้นเคยกันดี เราเคยเห็นและได้ยินมาแล้วนับไม่ถ้วนครั้ง คุณพบว่าตัวเองติดอยู่ในสถานการณ์เดียวกันนี้หรือไม่ คุณไม่ได้เป็นคนเดียว ทำไมเราถึงเริ่มต้นด้วยความกระตือรือร้น แต่เมื่อเวลาผ่านไป กลับละทิ้งเป้าหมายของเราไป

ลองนึกภาพว่ากำลังพยายามผลักก้อนหิน ก้อนหินนั้นหนักและเคลื่อนย้ายได้ยาก แต่ถ้าเราผลักมันแรงพอที่จะทำให้มันกลิ้ง มันก็จะกลิ้งต่อไป เพราะมีโมเมนตัมอยู่ที่นั่น เช่นเดียวกับการสร้างนิสัยใหม่ การเริ่มต้นอาจเป็นเรื่องยาก แต่การทำต่อไปจะรักษาโมเมนตัมเอาไว้

แล้วความต้องการในชีวิตล่ะ? คุณอาจถาม ความต้องการในชีวิต เช่น การทำงาน การดูแลครอบครัว ข้อจำกัดด้านเวลา อาจถูกมองว่าเป็นอุปสรรค สิ่งเหล่านี้เป็นความท้าทายที่มักจะฉุดรั้งเราให้หลงทาง

ก้าวเล็กๆ จะช่วยลดแรงต้าน ทำให้รักษาการเคลื่อนไหวได้ง่ายขึ้นโดยไม่เหนื่อยล้า เช่นเดียวกับแรงบันดาลใจ ความสำเร็จเล็กๆ น้อยๆ จะช่วยเพิ่มความมั่นใจให้กับเรา และเป็นแรงบันดาลใจให้เราสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ต่อไป

เราจะรับมือกับสิ่งนั้นอย่างไร? นี่คือที่มาของแนวคิดของญี่ปุ่นที่เรียกว่าไคเซ็น ไคเซ็นหมายถึงการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องผ่านการเปลี่ยนแปลงเล็กๆ น้อยๆ ทีละน้อย





นี่คือกลยุทธ์บางประการที่จะช่วยให้คุณสร้างแรงผลักดันและก้าวต่อไปได้:

01

เริ่มต้นเล็กๆ น้อยๆ

แทนที่จะตั้งเป้าว่าจะออกกำลังกายเป็นช่วงเวลาใหญ่ๆ ให้เริ่มจากการสควอต 2 นาทีหลังอาบน้ำ

02

ยึดโยงนิสัยใหม่กับกิจวัตรเดิม

ผูกนิสัยใหม่ของคุณกับกิจกรรมที่คุณทำอยู่ทุกวัน เช่น อ่านหนังสือขณะเดินทางไปทำงานด้วยรถไฟ/รถบัส

03

เฉลิมฉลองชัยชนะทุกครั้ง ไม่ว่าจะเล็กน้อยเพียงใดก็ตาม

ความสำเร็จเล็กๆ น้อยๆ ทุกครั้งสมควรได้รับการยกย่อง จงรู้สึกขอบคุณที่คุณทำได้

04

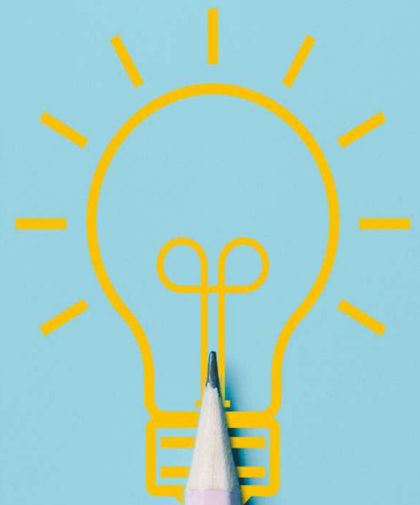
ปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมของคุณ

สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสนับสนุนนิสัยใหม่ หากการกินอาหารคลีนเป็นนิสัยที่คุณต้องการพัฒนา อย่าเก็บอาหารที่ไม่ดีต่อสุขภาพไว้ที่บ้าน

05

มุ่งเน้นไปที่ความก้าวหน้าแทนที่จะมุ่งเน้นไปที่ความสมบูรณ์แบบ

มุ่งเน้นที่ “สิ่งที่ดีกว่า” เสมอ - “ฉันทำได้ดีกว่าในวันพรุ่งนี้” แทนที่จะมุ่งเน้นไปที่ความสมบูรณ์แบบ เฉลิมฉลองตัวเองที่ก้าวไปข้างหน้า การมุ่งเน้นไปที่ความก้าวหน้าจะช่วยลดความท้อแท้และรักษาแรงผลักดันเอาไว้



ดังนั้นโปรดจำไว้ว่าเมื่อใดก็ตามที่คุณพบว่าตัวเองติดขัด ให้กลับมาทำสิ่งเล็กๆ น้อยๆ เพราะการกระทำเล็กๆ น้อยๆ เหล่านี้สามารถจุดประกายแรงผลักดันของคุณขึ้นมาอีกครั้งและนำคุณกลับมาสู่เส้นทางเดิมได้

”

ความสำเร็จคือผลรวมของความพยายามเล็กๆ น้อยๆ ที่เกิดขึ้นซ้ำแล้วซ้ำเล่าทุกวัน

- โรเบิร์ต คอคลีเออร์ -





เรียนโค้ช,



เอาชนะความกลัวความล้มเหลวและการหลีกเลี่ยงความเสี่ยงในทีมของคุณ

"ผมเป็นหัวหน้าทีมเล็กๆ ที่มีสมาชิก 6 คน แต่ไม่ว่าผมจะพยายามโน้มน้าวให้พวกเขาพูดออกมา ในระหว่างการประชุมหรือกระตุ้นให้พวกเขาแสดงความคิดเห็นหรือรับฟังเพียงใด พวกเขา ก็ไม่ทำและยังคงเงียบอยู่ พวกเขาไม่มีประสบการณ์ในบทบาทของตนเอง แต่พวกเขามักจะยึดติดอยู่กับกิจวัตรและงานเดิมๆ และทำงานแบบแยกส่วน ผมควรทำอย่างไร"

การที่ทีมเงียบ บมักเกิดจากการต้องการความมั่นคงและไม่อยากเสี่ยง การเสริมพลังให้สมาชิกในทีมและส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยซึ่งพวกเขารู้สึกมีคุณค่าและมั่นใจในการแบ่งปันความคิดสามารถทำลายรูปแบบนี้ได้ ต่อไปนี้คือกลยุทธ์ในการสร้างทีมที่กระตือรือร้นและมีส่วนร่วม:



1

สร้างวัฒนธรรมทีมที่เปิดกว้าง

ส่งเสริมการสื่อสารและความไว้วางใจ เมื่อสมาชิกในทีมรู้สึกว่ามีคนรับฟัง พวกเขาจะมีแนวโน้มที่จะแบ่งปันความคิดมากขึ้น ผู้จัดการต้องแสดงความโปร่งใสและสนับสนุนการบ่มเพาะความร่วมมือ

2

สร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยทางจิตใจ

ตีกรอบความล้มเหลวเป็นโอกาสในการเรียนรู้ หลังจากเกิดอุปสรรค ให้สรุปผลเพื่อหาหรือเกี่ยวกับบทเรียนและการปรับปรุง โดยหลีกเลี่ยงการตำหนิ



ปลูกฝังทัศนคติการเติบโต

ผู้จัดการควรเป็นผู้นำโดยการเป็นตัวอย่าง แบ่งปันประสบการณ์ของตนเองหรือเชิญผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาเป็นโค้ชให้กับสมาชิกในทีม เสริมสร้างทัศนคติที่มองว่าความล้มเหลวเป็นโอกาสในการปรับปรุงและสร้างสรรค์นวัตกรรม

4



3

กำหนดความท้าทายที่จัดการได้

มอบหมายงานที่เกินขอบเขตความสามารถสบายเล็กน้อย เช่น ขอให้สมาชิกที่เก่งในการวิเคราะห์ข้อมูลประจำวันนำเสนอผลลัพธ์ในรูปแบบใหม่หรือต่อผู้ฟังกลุ่มใหม่โดยสิ้นเชิง เพื่อสร้างความมั่นใจขึ้นทีละน้อย



เฉลิมฉลองความสำเร็จและเรียนรู้จากความล้มเหลว

ยอมรับความสำเร็จเพื่อเพิ่มขวัญกำลังใจ ในช่วงที่เกิดอุปสรรค ให้เน้นย้ำบทเรียนที่ได้เรียนรู้เพื่อส่งเสริมทัศนคติที่ว่า "ล้มเหลวให้เร็ว เรียนรู้ให้เร็ว"

5



คุณสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ทีมของคุณรับมือกับความท้าทาย เพิ่มความสามารถในการปรับตัว และประสบความสำเร็จในระยะยาวได้ โดยการจัดการกับความกลัวและการหลีกเลี่ยงความเสี่ยง



โจจี หวาง

ผู้อำนวยการฝ่ายตรวจสอบ ข้อกำหนด และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง





สร้างวัฒนธรรมแห่ง ความยืดหยุ่นและ ความรับผิดชอบต่อ ระหว่างการเปลี่ยนแปลง

ความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับว่าองค์กรจะเติบโตได้
อย่างไรผ่านการเปลี่ยนแปลงและการเปลี่ยนแปลงโดยยึด
หลักการของ**ความยืดหยุ่น** และ **ความรับผิดชอบต่อ** เมื่อทีม
ปรับตัวเข้ากับกลยุทธ์ โครงสร้าง หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ผู้นำ
จะต้องปลูกฝังวัฒนธรรมของทีมที่มีความไว้วางใจ ความเป็น
เจ้าของ และการจัดแนวร่วมกัน



ส่งเสริมความ ปลอดภัยทางจิตวิทยา และความไว้วางใจ

เวลาแห่งการเปลี่ยนแปลงนำมาซึ่งความ
ไม่แน่นอน เช่น ความวิตกกังวลและการ
ต่อต้าน การสร้างวัฒนธรรมที่ปลอดภัย
ทางจิตวิทยาซึ่งพนักงานได้รับการ
สนับสนุนให้แสดงความคิดเห็น ถาม
คำถาม และเสี่ยงโดยไม่ต้องกลัวผลที่ตาม
มาเชิงลบ ถือเป็นสิ่งสำคัญต่อกระบวนการ
สร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์ที่เรียบง่ายแต่มีประสิทธิภาพในการ
ส่งเสริมความไว้วางใจ ได้แก่

- ✓ การตรวจสอบเป็นประจำ
- ✓ การสื่อสารอย่างโปร่งใสเกี่ยวกับความ
คิดริเริ่มในการเปลี่ยนแปลง และ
- ✓ การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ยินดีรับคำ
ติชม

เมื่อพนักงานไว้วางใจผู้นำและเพื่อนร่วมงาน
พวกเขาจะเต็มใจและมั่นใจมากขึ้นที่จะ
ยอมรับสิ่งที่ไม่รู้จักและมีส่วนร่วมในการ
เปลี่ยนแปลงขององค์กร



การสร้างความรับผิด ชอบโดยไม่กล่าวโทษ

การเปลี่ยนแปลงมักเกี่ยวข้องกับความ
ผิดพลาดและการเรียนรู้ แต่การที่องค์กร
จัดการกับอุปสรรคอย่างไรจะกำหนด
ความสำเร็จในระยะยาวได้

- ✓ การสร้างวัฒนธรรมแห่งความรับผิด
ชอบโดยไม่กล่าวโทษเป็นการส่งเสริม
ความเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบต่อ
ต่อผลลัพธ์ ในขณะที่เดียวกันก็ตระหนักว่า
ข้อผิดพลาดเป็นส่วนหนึ่งของ
กระบวนการเติบโต แนวทางปฏิบัติอย่าง
หนึ่งคือการใช้กรอบการทำงานแบบ “**ไม่
กล่าวโทษ**” ซึ่งเน้นที่การหาทางแก้ไข
ไม่ใช่การโยนความผิดให้ผู้อื่น
- ✓ การปลูกฝังความคิดความเป็นผู้นำ
แบบรวมกลุ่มจะช่วยให้พนักงานมีความ
เป็นเจ้าของบทบาทของตนเอง ผู้นำควร
ให้ทีมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและ
ดำเนินการเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง
กำหนดความคาดหวังที่ชัดเจนเกี่ยวกับ
มุมมองที่กว้างขึ้นขององค์กร และให้การ
สนับสนุนที่แท้จริงแก่ทีมต่างๆ ในขณะที่
พวกเขาเดินทางไปตามกระบวนการ
เปลี่ยนแปลง



การปรับแนวทางปฏิบัติทาง จริยธรรมและเป้า หมายความยั่งยืนในระยะ ยาวให้สอดคล้องกัน

เมื่อองค์กรต่างๆ เผชิญกับการ
เปลี่ยนแปลง การปรับแนวทางปฏิบัติทาง
จริยธรรมและเป้าหมายความยั่งยืนในระยะ
ยาวให้สอดคล้องกับค่านิยมจะช่วยให้ความ
ก้าวหน้าไม่ใช่แค่ผลลัพธ์ในทันทีเท่านั้น แต่
ยังเป็นการสร้างรากฐานสำหรับความ
สำเร็จที่ยั่งยืนอีกด้วย เพื่อให้บรรลุผลลัพธ์
ของความยั่งยืนในระยะยาว กระบวนการ
ใหม่จะต้องปรับขนาดได้และปรับให้เข้ากับ
สถานการณ์เศรษฐกิจในอนาคตได้

สามารถนำไปปฏิบัติได้โดยการสื่อสารที่
โปร่งใสเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจ เน้น
ย้ำถึงเหตุผลของการเปลี่ยนแปลงนี้ และ
ให้แน่ใจว่าสอดคล้องกับค่านิยมหลักของ
องค์กร ผู้นำต้องปฏิบัติต่อพนักงานอย่างมี
จริยธรรม โปร่งใสต่อทีมงานเกี่ยวกับ**วิถี
การเปลี่ยนแปลง** และสิ่งนี้มีความหมาย
อย่างไรต่อเป้าหมายที่กว้างขึ้นขององค์กร
การให้ความสำคัญกับแนวทางปฏิบัติที่มี
จริยธรรมและกระบวนการตรวจสอบอย่าง
ต่อเนื่องยังช่วยสร้างความไว้วางใจของ
ลูกค้าที่มีต่อองค์กรอีกด้วย



การสร้างวัฒนธรรมที่มีความยืดหยุ่นและรับผิดชอบต่อใน
ช่วงเวลาแห่งการเปลี่ยนแปลงต้องอาศัยความเป็นผู้นำ
ที่สม่ำเสมอ การสร้างความไว้วางใจ และการมุ่งเน้นที่
ความยั่งยืนในระยะยาว ซึ่งเป็นกระบวนการที่ค่อยเป็น
ค่อยไปซึ่งต้องการความตั้งใจและความพยายาม และ
เป็นสิ่งสำคัญในการทำให้มั่นใจว่าการเปลี่ยนแปลงที่
เกิดขึ้นในวันนี้จะวางรากฐานสำหรับความสำเร็จใน
อนาคต



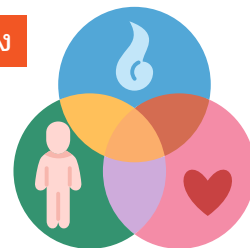
กิธรรนา ศรีนิวาสนันต์
ผู้จัดการประจำภูมิภาค





การดำรงชีวิตอย่างมีสุขภาพดี ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง

เจริญรุ่งเรือง ไม่ใช่แค่การอยู่รอด



→ การเปลี่ยนแปลงนำมาซึ่งโอกาส แต่ก็สามารถทำลายความเป็นอยู่ทางอารมณ์และจิตใจของเราได้เช่นกัน ผู้นำต้องเข้มแข็งและชี้แนะทีมให้ผ่านพ้นความไม่แน่นอน ต่อไปนี้คือกลยุทธ์สำคัญในการเติบโต:

1

จัดการความเครียดและสร้างความยืดหยุ่น

➡ **วิธีการ:** เริ่มต้นวันใหม่ด้วยการฝึกสติ 5-10 นาทีเพื่อเพิ่มสมาธิ

➡ **สิ่งที่ต้องทำ:** กำหนดกรอบความท้าทายใหม่และเน้นย้ำถึงประโยชน์ที่อาจได้รับ ตัวอย่างเช่น หากระบบใหม่รบกวนเวิร์กโฟลว์ ให้เน้นที่ประโยชน์ เช่น ประสิทธิภาพในระยะยาวที่ดีขึ้นหรือการทำงานร่วมกันที่ดีขึ้น



คำแนะนำสำหรับทีม: กำหนดตาราง "ตรวจสอบความเครียด" ทุกสัปดาห์เพื่อแบ่งปันความกังวลและระดมความคิดเพื่อหาทางแก้ไข วิธีนี้จะช่วยสร้างความยืดหยุ่นร่วมกัน

2

รักษาสมดุลระหว่างงานกับชีวิต

➡ **วิธีการ:** กำหนดขอบเขตโดยสร้าง "สวิตช์ปิด" ส่วนตัว

➡ **สิ่งที่ต้องทำ:** ใช้หลักการ "สามดี": ทำงานเร่งด่วนตอนนี้ มอบหมายงานที่คนอื่นจัดการได้ เลื่อนงานที่ไม่สำคัญออกไป เช่น เลื่อนรายงานที่ส่งในภายหลังเพื่อมุ่งเน้นไปที่เรื่องเร่งด่วน



คำแนะนำสำหรับทีม: เป็นผู้นำโดยการเป็นตัวอย่าง แบ่งปันความพยายามของคุณเองในการสร้างสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว สนับสนุนให้ทีมของคุณทำเช่นเดียวกัน

3

จัดลำดับความสำคัญในการดูแลตนเองและส่งเสริมสุขภาพที่ดีของทีม

➡ **วิธีการ:** กำหนดเวลาสำหรับกิจกรรมดูแลตนเองเพื่อให้จิตใจปลอดโปร่ง

➡ **สิ่งที่ต้องทำ:** พักเบรกสั้นๆ ตลอดทั้งวัน ตัวอย่างเช่น ยืดเส้นยืดสายหรือดื่มน้ำทุกชั่วโมงเพื่อเติมพลังให้กับสมาธิ



คำแนะนำสำหรับทีม: 5 แนะนำโครงการส่งเสริมสุขภาพ เช่น โยคะออนไลน์หรือช่วงบ่ายที่ "ไม่ต้องประชุม"

4

สร้างวัฒนธรรมแห่งการสนับสนุน

➡ **วิธีการ:** รับฟังความกังวลของทีมอย่างตั้งใจโดยไม่ตัดสิน ความเห็นอกเห็นใจช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจ

➡ **สิ่งที่ต้องทำ:** เฉลิมฉลองชัยชนะเล็กๆ น้อยๆ และยอมรับความพยายามในการรักษาวิถีกำลังใจ



คำแนะนำสำหรับทีม: เสนอความยืดหยุ่นหากทำได้ เช่น ปรับกำหนดเวลาหรือให้ตารางเวลาแบบผสมผสานเพื่อลดแรงกดดัน



ราริกา ดาอียา
ที่ปรึกษาร่วม

การฝ่าฟันการเปลี่ยนแปลงได้ต้องอาศัยความเห็นอกเห็นใจและจุดมุ่งหมาย แม้ว่าการเปลี่ยนแปลงจะเป็นสิ่งที่ท้าทาย แต่กลยุทธ์การดูแลสุขภาพที่ดีสามารถเปลี่ยนแปลงให้กลายเป็นก้าวสำคัญสู่การเติบโตและความสำเร็จได้





การจัดการการเปลี่ยนผ่าน



ดร. เอริก คุง
ประธานและที่ปรึกษาหลัก

การจัดการการเปลี่ยนผ่านจากสิ่งเก่าไปสู่

สิ่งใหม่

ในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์กร ผู้นำธุรกิจจะต้องเผชิญกับภาวะกลืนไม่เข้าคายไม่ออกของการ “ทำลายและสร้างใหม่” ตัวตนขององค์กรและกลยุทธ์ทางธุรกิจของตน โมเดลการจัดการธุรกิจจำนวนมาก เช่น วงจรการพัฒนาองค์กร วงจรการพัฒนาผลิตภัณฑ์ และ Boston Consulting Group (BCG) Grid ถูกใช้เพื่อวิเคราะห์องค์กรและผลิตภัณฑ์โดยอ้างอิงกับวงจรเหล่านั้น และพัฒนากลยุทธ์ทางการตลาดที่เหมาะสมในแต่ละขั้นตอน สิ่งเก่าและสิ่งใหม่มักจะทับซ้อนกัน



เราอาจเรียกสิ่งนั้นว่า “การเปลี่ยนผ่าน” “การต่ออายุ” หรือ “การเปลี่ยนแปลง” สิ่งเก่าทำให้บริษัทประสบความสำเร็จในอดีต ดังนั้น ตัวตนขององค์กรที่มีอยู่จึงผูกพันกับภาพลักษณ์และรูปแบบธุรกิจขององค์กรแบบเดิมอย่างมาก อย่างไรก็ตาม สภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และบริษัทได้พัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่เพื่อปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมหรือการ “ปรับตำแหน่ง” ภายในของตนในตลาด

หากเราพิจารณาอุตสาหกรรมรถยนต์ เราจะสังเกตเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในช่วง 15 ปีที่ผ่านมา จากเครื่องยนต์เบนซินไปสู่รถยนต์ไฟฟ้า และตอนนี้เป็นเครื่องยนต์ไฮโดรเจน บริษัทหลายแห่ง เช่น Toyota และ BMW ประกาศว่าจะไม่เข้าสู่ตลาดรถยนต์ไฟฟ้าเนื่องจากถูกครอบงำโดยบริษัทรถยนต์ไฟฟ้าของจีน ซึ่งได้ทิ้งรถยนต์ไฟฟ้าราคาถูกที่ผลิตเกินความจำเป็นในยุโรปและอเมริกาเหนืออย่างแท้จริง ทำให้ตลาดรถยนต์ไฟฟ้าของบริษัทผลิตรถยนต์รุ่นเก่า เช่น Nissan, Honda, Ford และ GM ต้องปิดตัวลง บริษัทต่างๆ ในอุตสาหกรรมใดๆ ก็ตามจะต้องเผชิญกับคำถามนี้เกี่ยวกับการแทนที่ของเก่าด้วยของใหม่

สำหรับ Human Dynamic เราประสบความสำเร็จในตลาด **Work Life Coaching** และเราตัดสินใจว่าเราต้องการออกจากตลาด CHEAP (ตลาดโปรแกรมช่วยเหลือพนักงานระดับล่าง) ซึ่งกลายเป็น “มหาสมุทรสีแดง” ที่มีการแข่งขันสูงและสงครามราคาที่ดุเดือด เราได้ปรับตำแหน่งตัวเองใหม่เป็นผู้ให้บริการชั้นนำระดับภูมิภาคด้าน “โซลูชันแบบบูรณาการสำหรับการเป็นผู้นำและการเปลี่ยนแปลง” อย่างไรก็ตาม เราได้ผ่าน “ความเจ็บปวดในการเติบโต” หรือการเปลี่ยนแปลงที่เจ็บปวด เมื่อรายได้หลักของเราจากธุรกิจเดิมลดลงและรายได้จากธุรกิจใหม่ไม่เพิ่มขึ้นเร็วพอ เรามักจะเกิดความคิดที่จะกลับไปสู่ธุรกิจเดิมและยอมแพ้ธุรกิจใหม่ เพราะการเปลี่ยนแปลงหรือการเปลี่ยนแปลงไม่ใช่เรื่องง่ายเลย

บริษัทแต่ละแห่งต้องถามตัวเองเกี่ยวกับตัวตนและกลยุทธ์ทางธุรกิจ ลูกค้าในอนาคตจะเป็นผู้ตัดสินใจเกี่ยวกับธุรกิจในอนาคตและตัวตนในอนาคตของบริษัท ซึ่งคล้ายคลึงกับกระบวนการเติบโตของมนุษย์ แต่ไม่เหมือนกัน แม้ว่าเราอาจชอบที่จะอยู่ในวัยเด็ก วัยรุ่น หรือมหาวิทยาลัย แต่เราได้เติบโตและช่วงชีวิตของเราเปลี่ยนไป ชีวิตจะดำเนินต่อไปและธุรกิจจะดำเนินต่อไป ไม่ว่าเราต้องการเปลี่ยนแปลงหรือไม่ก็ตาม นี่คือการกระบวนการที่มีการเปลี่ยนแปลง ไม่ใช่ตำแหน่งคงที่

“เพื่อรักษาสมดุล เหมือนกับการขี่จักรยาน คุณต้องเคลื่อนไหวและปรับตัวอยู่เสมอ “จะเป็นหรือไม่เป็น นั่นคือคำถาม”

