



อินฟลูเอนเซอร์ ฉบับที่ 250 – พฤษภาคม 2025

AI และภาวะผู้นำที่ยั่งยืน

การสร้างสมดุล ระหว่างนวัตกรรมกับ ผลกระทบ





01

การเป็นผู้นำตนเอง



คู่มือการไตร่ตรองตนเอง

การเปลี่ยนแปลงทัศนคติของ AI: การไตร่ตรองตนเองเพื่อความเป็นผู้นำที่ยั่งยืน

02

การเป็นผู้นำร่วมกัน



เรียนได้ซ

การเป็นผู้นำมนุษย์ในสถานที่ทำงานที่ขับเคลื่อนด้วย AI

03

เป็นผู้นำเหนือกว่า



คู่มือการเป็นผู้นำ

AI เป็นเครื่องมือความเป็นผู้นำ: เสริมสร้าง ไม่ใช่แทนที่ การตัดสินใจของมนุษย์

04

มุมมองสุขภาพ



คู่มือสุขภาพ

ด้านมนุษย์ของ AI: การจัดการภาระงานดิจิทัลและความเหนื่อยล้าจากการตัดสินใจ

05

เสียงแห่งวิสัยทัศน์ศรัยไตรมาส



ข้อมูลเชิงลึกของอุตสาหกรรมจากประธาน

AI ความยั่งยืน และอนาคตของความเป็นผู้นำ

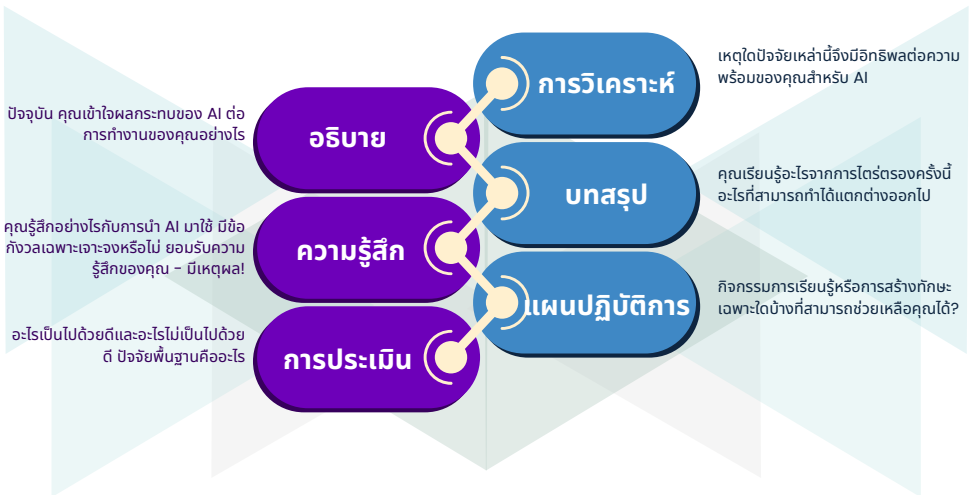
IN
THIS
ISSUE:

การเปลี่ยนแปลงทัศนคติของ AI

การไตร่ตรองตนเองเพื่อการเป็นผู้นำที่ยั่งยืน

ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา มีการถกเถียงกันว่าปัญญาประดิษฐ์ (AI) จะสามารถแทนที่แรงงานมนุษย์ได้หรือไม่ อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบัน เห็นได้ชัดว่า AI ไม่ได้พยายามแทนที่มนุษย์ แต่กลับเพิ่มขีดความสามารถของมนุษย์ผ่านการเพิ่มทักษะและลดทักษะ นอกจากนี้จะปรับปรุงทักษะแล้ว AI ยังช่วยให้ผู้นำสามารถมุ่งเน้นไปที่ความคิดริเริ่มเชิงกลยุทธ์และความคิดสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มการมองเห็นและอิทธิพลของพวกเขา

ก่อนที่จะเริ่มต้นเส้นทางการเปลี่ยนแปลงนี้ สิ่งสำคัญคือต้องยอมรับความสำเร็จของเรา วงจรการไตร่ตรองของกินส์ช่วยให้ไตร่ตรองถึงความคืบหน้าของเราในการเดินทางครั้งนี้:



การไตร่ตรองตนเองอย่างสม่ำเสมอจะช่วยให้คุณมองเห็นภาพได้ชัดเจนขึ้นและชี้แนะแนวทางในช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกหรือเผชิญกับความท้าทายในอาชีพการงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการรับมือกับสถานการณ์ที่ซับซ้อนซึ่งเกิดจากปัญญาประดิษฐ์

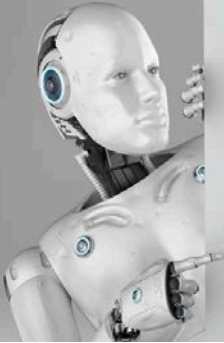
สิ่งสำคัญคือต้องยอมรับว่าการยอมรับการเปลี่ยนแปลงนั้นไม่ใช่แค่การยอมรับและปรับตัวเท่านั้น แต่ยังต้องใช้แนวทางเชิงรุกเพื่อเตรียมความพร้อมทั้งทางปฏิบัติและทางจิตใจสำหรับสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยการตระหนักถึงจุดประสงค์หลักของคุณและรับรู้ถึงลักษณะเฉพาะตัวของเส้นทางอาชีพของคุณ คุณจะเพิ่มพลังให้ตัวเองสามารถรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมั่นใจและยืดหยุ่น



โดย แคธเรอีน หวน
ผู้จัดการระดับภูมิภาค

อ้างอิง:

<https://www.servicenow.com/community/intelligence-mi-blog/the-power-of-self-reflection-in-an-ai-driven-world/ba-p/3100439>



การนำมนุษย์ใน สถานที่ทำงานที่ขับเคลื่อนด้วย AI

ใกล้ที่รัก AI กำลังเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานของเรา และฉันเห็นปฏิริยาที่แตกต่างกันมากในทีมของฉัน บางคนตื่นเต้น ในขณะที่คนอื่น ๆ กังวลเกี่ยวกับการสูญเสียงานหรือสงสัยในความน่าเชื่อถือของ AI พนักงานอาวุโสคนหนึ่งต่อต้านการใช้ AI ในขณะที่สมาชิกทีมที่อายุน้อยกว่าพึ่งพา AI มากเกินไปโดยไม่คิดวิเคราะห์ ฉันจะช่วยให้ทีมของฉันนำ AI มาใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการเติบโตโดยไม่ต่อต้านหรือพึ่งพาได้อย่างไร



ขอบคุณที่แบ่งปันสิ่งนี้ เป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงและพบได้ทั่วไป

เมื่อ AI กลายเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานประจำวัน เป็นเรื่องปกติที่จะเห็นความแตกแยก: สมาชิกในทีมบางคนอยากรู้อยากเห็นและกระตือรือร้น ในขณะที่คนอื่นรู้สึกวิตกกังวลหรือต่อต้าน สิ่งสำคัญคือการช่วยให้ทีมของคุณค้นหาสมดุลที่เหมาะสม เพื่อที่พวกเขาจะไม่เกรงกลัว AI แต่ก็ไม่พึ่งพา AI อย่างไร้เหตุผลเช่นกัน นั่นคือกลยุทธ์บางประการที่จะช่วยได้:

1. สร้างความตระหนักรู้โดยไม่ครอบงำ

แสดงให้เห็นว่า AI สามารถสนับสนุนงานของพวกเขາได้อย่างไร ไม่ใช่แทนที่งานเครื่องมือนั้นๆ เช่น ผู้ช่วยจัดระเบียบ ตัวสรุป ตัวกำหนดตารางเวลา และตัวสร้างเนื้อหา ช่วยลดภาระงานซ้ำซาก ทำให้พวกเขาสามารถมุ่งเน้นไปที่การคิด สร้างสรรค์ และแก้ปัญหาได้ ใช้ตัวอย่างจริงที่เกี่ยวข้องเพื่อกระตุ้นความสนใจ

2. จัดการกับการต่อต้านด้วยความเห็นอกเห็นใจ

เป็นเรื่องปกติที่จะรู้สึกไม่มั่นใจในการเปลี่ยนแปลง เข้มงวดความกังวลโดยไม่ตัดสิน ให้พวกเขาได้ทดลองใช้เครื่องมือ AI ในรูปแบบเล็กๆ น้อยๆ และไม่กดดัน เมื่อผู้คนที่รู้สึกปลอดภัยที่จะลองใช้ พวกเขาจะเริ่มที่จะเปลี่ยนทัศนคติของตนเองมากขึ้น นอกจากนี้ ให้ยืนยันกับพวกเขาว่าประสบการณ์และการตัดสินใจของพวกเขายังคงมีความสำคัญ

3. หลีกเลี่ยงการพึ่งพามากเกินไป

AI นั้นทรงพลังแต่ไม่สมบูรณ์แบบ กระตุ้นให้ทีมของคุณตั้งคำถาม ตรวจสอบ และนำการตัดสินใจของพวกเขาไปใช้ในระบบการ การคิดวิเคราะห์มีความสำคัญมากกว่าที่เคย เดิมพวกเขาว่า AI สามารถช่วยได้ แต่การตัดสินใจยังคงต้องการสัมผัสของมนุษย์

4. กำหนดกฎพื้นฐาน

เสนอแนวทางพื้นฐาน เช่น จะใช้สารกักตุนในวิธีใด วิธีปกป้องข้อมูลที่จะเชื่อถือ และไม่ควรใช้ AI ในที่ใด ให้ทีมของคุณมีส่วนร่วมในการออกแบบแนวทางปฏิบัติใหม่ เพื่อให้พวกเขารู้สึกว่าเป็นเจ้าของกระบวนการ ไม่ใช่รู้สึกว่าคุณบังคับ

AI ไม่ใช่แค่เครื่องมือเท่านั้น แต่เป็นแรงผลักดันที่กำลังเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน สร้างสรรค์ และแข่งขันของเรา ในขณะที่กำลังมุ่งหน้าสู่การเปลี่ยนแปลงและการสรุปผล AI ในที่ทำงาน สิ่งสำคัญคือต้องเตรียมตัวเองด้วยชุดความคิดและทัศนคติที่ถูกต้อง เพื่อให้เราใช้ประโยชน์จาก AI ได้สูงสุดโดยไม่ต้องพึ่งพา AI มากเกินไป อนาคตกำลังมาถึง และตอนนี้เป็นเวลาที่จะเปลี่ยนแปลง



โดย หทัย หทัย ส
ผู้เขียน

อ้างอิง:

<https://www.forbes.com/councils/forbestechcouncil/2023/03/20/why-do-companies-need-digital-transformation/>
<https://www.cognizant.com/insights/ai/big/articles/from-resistance-to-advocacy>
<https://spiritsciencecentral.com/studies-show-ai-is-killing-our-ability-to-think/>
fbclid=ww2xjwvt9QieHruA2FibQmQBHf4qZissvcZYORtS9XwQk6MNDqbikYJ3jH0uBoIU4JcJLdvuDeerQ_aem_GcCNk5CQ7fbyUB6VFYjsq

AI เป็นเครื่องมือการเป็นผู้ผู้นำ

เพิ่มประสิทธิภาพ ไม่ใช่แทนที่ การตัดสินใจของมนุษย์

AI กลายเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานของงานในทุกวันนี้ มันใช้มันเพื่อเร่งความเร็วในการค้นคว้า รวบรวมข้อมูลเชิงลึก หรือช่วยร่างการสื่อสารของงาน AI ทำให้สิ่งต่างๆ ยง่ายขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมันทำงานกับข้อมูลและมีส่วนได้ส่วนเสียต่างๆ เป็นจำนวนมาก

แต่ถึงแม้จะมีความสะดวกสบายทั้งหมดนี้ บางครั้งมันก็รู้สึกแปลกๆ ผลลัพธ์ที่ได้จาก AI นั้นดูเรียบร้อยและเป็นมืออาชีพ แต่โทนหรือเจตนาไม่ได้ตรงเสมอไป มันขาดความรู้สึกและความถูกต้องแท้จริงที่อยู่เบื้องหลังคำพูด

และความละเอียดอ่อนเหล่านี้มีความสำคัญ มันส่งผลต่อวิธีที่เราเชื่อมต่อกับผู้คน และวิธีการตัดสินใจของเราถูกถ่ายทอดหรือถูกผู้อื่นรับรู้

เหตุใดมันจึงใส่ใจมากขึ้นกับวิธีที่มันใช้ AI โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อต้องตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับผู้คน ค่านิยม และบริษัท

นี่คือวิธีการบางอย่างที่มันได้เรียนรู้ในการใช้ AI อย่างตั้งใจมากขึ้น:



1. มองให้ไกลกว่าสิ่งที่ข้อมูลแสดง

AI เก่งในการระบุรูปแบบในข้อมูล แต่ไม่ได้มองเห็นสิ่งที่เกิดขึ้นจริงเสมอไป มันไม่รู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ เวลา หรือสิ่งที่เกิดขึ้นเบื้องหลัง ลูกคำอาจแสดงเป็น "มูลค่าต่ำ" ในรายงาน แต่บางทีพวกเขาอาจอยู่ในช่วงกลางของการเปลี่ยนแปลง หรือเตรียมการต่ออายุหุ้นส่วนสำคัญอย่างเชียบๆ บริษัทแบบนั้นจะไม่ปรากฏในแดชบอร์ด แต่จะเปลี่ยนวิธีการตัดสินใจของเราไปโดยสิ้นเชิง บางครั้งการชะลอความเร็วลงเพื่อถามว่า "เรารู้อะไรบ้างที่ระบบไม่รู้" ก็คุ้มค่า เพราะบ่อยครั้งที่ข้อมูลเชิงลึกของมนุษย์จะเปลี่ยนการตัดสินใจ



โดย ชิน หยวน ไฉ

ผู้อำนวยการ ฝ่ายนวัตกรรมและความเป็นเลิศด้านไอที

โดยสรุป AI มีประโยชน์อย่างยิ่ง แต่ก็ยังเป็นเพียงเครื่องมือเท่านั้น สิ่งที่กำหนดความเป็นผู้นำอย่างแท้จริงคือการแสดงออก การเชื่อมโยง และการตัดสินใจอย่างรอบคอบ อย่างสิ่งที่สำคัญที่สุด ผู้คนไม่ได้คาดหวังว่าเราจะสมบูรณ์แบบ พวกเขามองว่าเราเป็นคนมีตัวตน ความชัดเจน และหัวใจ



2. ใช้ AI เพื่อระดมความคิดแต่ไม่ใช่เพื่อกำหนดกลยุทธ์

AI สามารถเสนอแนะได้ทุกประเภท เช่น สิ่งที่เป็นกระแส สิ่งคู่แข่งกำลังทำ หรือสิ่งที่อาจ "ได้ผล" ตามข้อมูล ซึ่งนั่นก็มีประโยชน์ แต่ไม่ได้หมายความว่าแนวคิดนั้นจะเหมาะสมเสมอไป บางทีจังหวะเวลาอาจจะคลาดเคลื่อน บางทีมันอาจจะถึงขีดแล้ว หรือบางทีอาจไม่ตรงกับสิ่งที่สำคัญจริงๆ ในตอนนี้ AI เหมาะมากสำหรับการระดมความคิด แต่ไม่เหมาะที่จะตัดสินใจว่าเราทำสิ่งมุ่งหน้าไปทางไหน การหยุดคิดและถามว่า "ตอนนี้มันเหมาะกับเราจริงๆ หรือไม่" จะช่วยได้



3. อยู่ให้ตรงจุด เพราะ AI ไม่สามารถรับรู้ถึงสิ่งที่ผู้คนต้องการได้

AI สามารถช่วยสรุปบันทึกหรือร่างข้อความได้ แต่ไม่สามารถจับประเด็นด้านมนุษยธรรมได้จริงๆ ในการประชุม บางคนอาจเขียนหรือเว้นระยะห่างเล็กน้อย ไม่ใช่เพราะพวกเขาเห็นด้วย แต่เพราะพวกเขาไม่แน่ใจหรือไม่สบายใจ สิ่งนี้จะไม่ปรากฏในบทสรุป แต่เป็นเรื่องสำคัญ โดยเฉพาะในทีมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ผู้คนอาจไม่พูดออกมาโดยตรง แต่ไม่ได้หมายความว่าทุกอย่างจะเรียบร้อย ข้อความที่ลูกเขียนโดย AI ก็เช่นกัน แม้ว่าจะดูเรียบร้อยและมีโครงสร้าง แต่บางครั้งก็รู้สึกไม่ถูกต้อง ความอบอุ่น ความตั้งใจ การสัมผัสเล็กๆ น้อยๆ ที่แสดงให้เห็นว่าเราใส่ใจ ทำให้เราสูญเสียสิ่งเหล่านี้ไปไม่ได้ง่าย ก่อนจะดำเนินการต่อ ควรถามตัวเองก่อนว่า "รู้สึกถูกต้องไหม" หรือ "ฟังดูเหมือนฉันหรือเป็นสิ่งที่ฉันอยากพูดจริงๆ ไหม"

ด้านมนุษยของ AI:

การจัดการภาระงานด้านดิจิทัลและความเหนื่อยล้าจากการตัดสินใจ



ข้อมูลที่สร้างโดย AI ที่หลั่งไหลเข้ามาอย่างต่อเนื่อง ความจำเป็นในการจัดการเครื่องมือ AI ใหม่ และแรงกดดันในการปรับตัวให้เข้ากับความสามารถของ AI ที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว อาจครอบงำความสามารถทางปัญญาของเราได้ ผู้บำเพ็ญบทบาทสำคัญในการกำหนดวัฒนธรรมองค์กรและบรรณาณผลกระทบเชิงลบของภาระงานด้านดิจิทัล ภาระงานด้านดิจิทัลที่ไม่ได้รับการควบคุมจะส่งผลต่อการตัดสินใจ เพิ่มความเครียด และลดความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นภาระสำคัญในการตัดสินใจ การเพิกเฉยต่อความเสี่ยงเหล่านี้จะบั่นทอนสุขภาพขององค์กรและความยืดหยุ่นส่วนบุคคล ต่อไปนี้เป็นขั้นตอนปฏิบัติเพื่อป้องกันภาวะหมดไฟจาก AI:

➤ 1. กำหนดขอบเขตการใช้งานดิจิทัล:

สนับสนุนให้พนักงานกำหนดขอบเขตที่ชัดเจนระหว่างเวลาทำงานและเวลาส่วนตัว

➤ 2. ส่งเสริมการลางพัชดิจิทัล:

สนับสนุนให้พักจากเทคโนโลยีเป็นประจำ ซึ่งอาจรวมถึงการกำหนดเวลา "วันปลอดดิจิทัล" หรือสนับสนุนให้พนักงานพักเบรกสั้นๆ ตลอดทั้งวันเพื่อตัดขาดจากอุปกรณ์ต่างๆ

➤ 3. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอย่างมีสติ:

ส่งเสริมวัฒนธรรมการใช้เทคโนโลยีอย่างตั้งใจ สนับสนุนให้พนักงานมีสมาธิและมีสมาธิเมื่อใช้เครื่องมือดิจิทัล

➤ 4. จัดลำดับความสำคัญของงานที่สำคัญ:

ช่วยให้พนักงานจัดลำดับความสำคัญของงานและมุ่งเน้นไปที่สิ่งที่สำคัญอย่างแท้จริง AI สามารถช่วยในเรื่องนี้โดยการกรองข้อมูล แต่ผู้บังคับการให้แน่ใจว่าพนักงานจะไม่รู้สึกเหนื่อยล้ากับปริมาณข้อมูลมหาศาล

➤ 5. จัดให้มีการฝึกอบรมและการสนับสนุน:

จัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือ AI อย่างมีประสิทธิภาพและจัดการข้อมูลดิจิทัล

➤ 6. ส่งเสริมการสื่อสารแบบเปิด:

สร้างพื้นที่ปลอดภัยที่พนักงานสามารถพูดคุยเกี่ยวกับความกังวลของตนเกี่ยวกับภาระงานดิจิทัลและ AI ได้อย่างเปิดเผย ซึ่งจะช่วยให้ผู้นำสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวเป็นเชิงรุกและสร้างความไว้วางใจได้

➤ 7. เป็นผู้นำโดยตัวอย่าง:

ผู้นำควรเป็นแบบอย่างในสัการใช้ดิจิทัลที่ดี ซึ่งรวมถึงการกำหนดขอบเขตการใช้เทคโนโลยีและจัดลำดับความสำคัญของความเป็นอยู่ที่ดีของพวกเขา

ผู้นำสามารถใช้พลังของ AI ได้โดยไม่ต้องเสียสละสุขภาพจิตและประสิทธิภาพของทีม โดยการนำนิสัยดิจิทัลที่ยั่งยืนมาใช้และส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งความเป็นอยู่ที่ดี เป็นเรื่องของ การค้นหาสมดุลและใช้ AI เป็นเครื่องมือเพื่อปรับปรุงประสบการณ์ของมนุษย์ ไม่ใช่ครอบงำ



โดย สันเทอ ก้อง
กรรมการผู้จัดการ



AI และความเป็นผู้นำ:

AI กำลังปรับเปลี่ยนแนวทาง
การเป็นผู้นำอย่างไรโดย ดร. เอเร็ก คูก
ประธาน บริษัทฮิวแมนไดนามิก

เมื่อบรรณาธิการ Influencer ของเราขอให้ฉันเขียนบทความเกี่ยวกับ AI และความเป็นผู้นำ เธอได้ให้คำสัมภาษณ์ประการแรกฉันเพื่อกล่าวถึงผลกระทบของ AI ต่อแนวทางการเป็นผู้นำ ความยั่งยืน และความจำเป็นของผู้บริหารระดับสูง คำตอบแรกของฉันต่อเธอคือ ฉันไม่ใช่ผู้เชี่ยวชาญด้าน AI หรือการเปลี่ยนผ่านสู่ระบบดิจิทัล แม้ว่างานแรกของฉันจะเป็นโปรแกรมเมอร์คอมพิวเตอร์ที่ Price Waterhouse Associates เมื่อปี 1982 ก็ตาม ซึ่งไปกว่านั้น ฉันไม่ได้ใช้ AI ในการทำงานและในเวลาว่างเลย! อย่างไรก็ตาม ฉันตกลงที่จะเขียนบทความเกี่ยวกับ AI และความจำเป็นผู้นำ เพราะฉันรู้ว่าไม่ช้าก็เร็ว ฉันจะต้องแก้ไขปัญหาเหล่านี้และเริ่มเรียนรู้ AI

ขั้นตอนแรกของฉันคือสมัครใช้ Deep Seek และ ChatGPT ฉันพิมพ์คำสัมภาษณ์ประการที่เพื่อนร่วมงานส่งมาให้ฉันเพื่อขอให้ Deep Seek ตอบกลับ ดูสิ! ภายในหนึ่งนาที Deep Seek ได้สร้างบทความที่มีรายละเอียดและน่าสนใจเกี่ยวกับ AI และความเป็นผู้นำภายใต้หัวข้อที่ฉันมีนี่คือย่อหน้าแรกของสามย่อหน้าของคำตอบของ Deep Seek:



“AI ไม่ใช่แค่เครื่องมือแต่เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนการที่มนุษย์ในวิธีการทำงานของผู้นำ ซึ่งต้องมีการกำหนดบทบาท ทักษะ และโครงสร้างองค์กรใหม่

1. จากการศึกษาและการควบคุมไปสู่ปัญญาประดิษฐ์แบบร่วมมือกัน

ผู้นำกำลังเปลี่ยนจากการตัดสินใจตามลำดับขั้นไปสู่การส่งเสริมความสัมพันธ์แบบพึ่งพาอาศัยกันระหว่างมนุษย์และ AI ตัวอย่างเช่น:

- **การตัดสินใจเสริม**: ระบบ AI เช่น การวิเคราะห์เชิงทำนายและการสร้างแบบจำลองสถานการณ์ทำให้ผู้นำสามารถตัดสินใจได้เร็วขึ้นและแม่นยำยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม การพึ่งพาข้อมูลมากเกินไปอาจเสี่ยงต่อการประเมินค่าสัญญาณของมนุษย์ต่ำเกินไป ผู้นำต้องเรียนรู้ที่จะ “ตั้งคำถามกับอัลกอริทึม” เมื่อผลลัพธ์ขัดแย้งกับความเชื่อจริงทางจริยธรรมหรือบริบท

- **การสร้างเครือข่ายข้อมูลที่เป็นประชาธิปไตย**: แพลตฟอร์มที่ขับเคลื่อนด้วย AI (เช่น ChatGPT สำหรับการร่างกลยุทธ์ หรือเครื่องมือวิเคราะห์ตลาดที่ขับเคลื่อนด้วย AI) ช่วยให้นักทำงานระดับปฏิบัติการสามารถมีส่วนร่วมในข้อมูลเชิงลึกที่เคยสงวนไว้สำหรับตำแหน่งระดับสูง

ฉันตัดสินใจใช้คำพูดยาวๆ นี้เพื่อให้คุณได้เห็น Deep Seek คิดและอธิบายคำตอบอย่างครอบคลุมและรอบคอบเพียงใด พูดตรงๆ ว่าฉันเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านความเป็นผู้นำที่มีปรัชญาเอกด้านความเป็นผู้นำและการเปลี่ยนแปลง ฉันไม่สามารถสร้างคำตอบที่รอบคอบเช่นนี้ได้ แม้จะต้องใช้เวลาค้นคว้ามากมายชั่วโมง ดังนั้น ฉันควรคัดลอกและวางคำตอบจาก AI แล้วปล่อยให้ AI ทำงานแทนฉันหรือไม่ ในความเป็นจริงเมื่อฉันกำลังสอนชั้นเรียนเกี่ยวกับจิตวิทยาการเปลี่ยนแปลงองค์กรที่สถาบันธุรกิจแห่งมหาวิทยาลัยฮ่องกงของจีน ฉันสังเกตเห็นว่านักศึกษาคัดลอกคำตอบจาก AI โดยไม่อ้างอิงถึงประสบการณ์ส่วนตัวและการไตร่ตรองของเขาเลยเมื่อเขาเขียนกระดาษข้อสอบแบบเปิดหนังสือจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ใช้ AI จะต้องเรียนรู้ ดูดซับ ปรับตัว โตรตรงไปไม่ใช้และหากจำเป็นจะต้องแก้ไขสิ่งที่ AI สร้างขึ้น AI ไม่สามารถไตร่ตรองส่วนตัว ตัดสินใจทางจริยธรรม หรือปรับเนื้อหาแล้ววิเคราะห์ทางวัฒนธรรมให้คุณได้ (ในที่สุด AI ควรสามารถรวบรวมข้อมูลเพียงพอเพื่อปรับเนื้อหาและวิเคราะห์ทางวัฒนธรรมได้เช่นกัน)

ไม่สายเกินไปหรือเร็วเกินไปที่จะต้อนรับ AI เข้ามาในชีวิตและองค์กรของคุณ ฉันกำลังเรียนรู้และทำงานกับ AI อยู่ตอนนี้ คุณอยู่ที่ไหนตอนนี้สุดท้ายนี้ ฉันขอโพสต์ภาพประกอบ Ghibli ที่สร้างด้วย AI ของภาพของฉัน การทำงานกับ AI นั้นสนุกดี

