

howto

ทักษะที่ต้นความสามารถ เพิ่มโอกาสสำเร็จแบบทวีคูณ

できる人が大事にしている 複利で伸びる仕事術

เคสุเกะ มียาวากิ

เขียน

ณฐพล จิตวีระกุล

แปล

115014 ดิจิทัลกราฟิกส์



คำแนะนำนักพิมพ์

ในยุคที่ทุกอย่างรวดเร็วไปอย่างรวดเร็ว เรามักถูกดึงดูดด้วยเทคนิคคิดสูตรสำเร็จ หรือวิธีสร้างผลลัพธ์ในเวลาอันสั้น หากเมื่อเวลาผ่านไปเรากลับพบว่าความสำเร็จที่มาไวย่อมไปไวเช่นกัน ครั้นยิ่งพยายามกว่าเดิม ก็เริ่มพบว่าตนเองเหนื่อยกับการไล่ล่าเป้าหมายใหม่อยู่ตลอดเวลา และเริ่มไม่แน่ใจว่าต้องเหนื่อยไปอีกนานเท่าไร

หนังสือเล่มนี้จะชวนให้เราลองการพัฒนาตนเองในอีกมุมหนึ่งที่ไม่ใช้การมุ่งแสวงหาความสำเร็จแบบปัจจุบันทันด่วน แต่เป็นการสะสมความเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการกระทำเล็กๆ ที่ทำอย่างสม่ำเสมอในทุกวัน จนรู้ตัวอีกทีชีวิตก็ก้าวไปไกล เหมือนดอกเบี๊ยะที่บานที่ค่อยๆ เติบโตจากเงินเก็บเล็กน้อยในวันแรก แล้วทวีคูณกลายเป็นความมั่งคั่งในระยะยาว

สิ่งที่น่าสนใจคือ แนวคิดดอกเบี๊ยะที่บานในหนังสือเล่มนี้ไม่ได้หมายถึงเรื่องของการเงิน แต่หมายถึงการสร้าง “สินทรัพย์ทางอาชีพ” ไม่ว่าจะเป็นความรู้ ความน่าเชื่อถือ ความสัมพันธ์ หรือความสามารถในการเรียนรู้ทักษะใหม่ เมื่อสั่งสมไปนานวันสิ่งเหล่านี้จะกลายเป็นพลังที่ผลักดันให้เราเติบโตได้อย่างมั่นคง แม้สถานการณ์รอบตัวจะแปรผันไม่เคยหยุดนิ่ง

หากคุณไม่อยากคอยวิ่งตามโลกตลอดไป และกำลังมองหาวิธีสร้างความเติบโตและสร้างคุณค่าให้กับตัวเองในวันข้างหน้า หนังสือเล่มนี้อาจเป็นจุดเริ่มต้นของการลงทุนที่คุ้มค่าที่สุดแล้ว

คำแนะนำเขียน

“เดี๋ยวขอคุยด้วยที่ห้องประชุมสักครู่ได้ไหมครับ”

จู่ๆ ซีอีโอบริษัทก็ส่งข้อความส่วนตัวมาถึงผมตอน 3 ทุ่มกว่าของวันศุกร์ก่อนหยุดยาว 3 วัน

ผมเดินเข้าห้องประชุมไปพร้อมกับนางสังหรณ์ที่ไม่ใคร่ดีนัก แล้วก็เห็นซีอีโอพร้อมทั้งผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลรวม 4 คนนั่งเรียงกันเป็นแถวหน้ากระดาน

“ทางเราพิจารณาว่าจะหยุดทำการตลาดไปก่อน เชิญคุณเลือกได้เลยว่าจะย้ายไปอยู่ฝ่ายขายหรือลาออก”

ตอนนั้นในหัวผมขาวโพลนไปหมด

เพราะเพิ่งรับข้อเสนอกจากซีอีโอหลังผ่านช่วงทดลองงาน 2-3 เดือน และได้เข้ามาเป็นผู้รับผิดชอบด้านการตลาดของบริษัทสตาร์ทอัปอายุครึ่งปีแห่งนี้ได้ไม่นาน

ตอนนั้นผมเพิ่งเรียนจบออกมาทำงานปีที่ 5 พยายามลองผิดลองถูกเพื่อสร้างผลงานตั้งแต่วางระบบการตลาดแบบ B2B¹ ไปจนถึงการโฆษณา ประชาสัมพันธ์ และออกแบบขั้นตอนการปฏิบัติงานของฝ่ายขาย แต่แล้วก็เกิดเหตุการณ์นี้ขึ้น

“ดูจากผลงานของคุณมียาวากิแล้ว ลาออกน่าจะดีกว่าย้ายไปอยู่ฝ่ายขายนะ”

¹ Business-to-Business การตลาดระหว่างบริษัทกับบริษัท

ราวกับอากาศกำลังแจ่มใสอยู่ดี ๆ แต่จู่ ๆ ฟ้าก็ผ่าเปรี้ยงลงมา
ผมเข้าใจดีว่าบริษัทสตาร์ทอัพที่ผลประกอบการไม่ดีย่อมมีโอกาส
เกิดเหตุการณ์เช่นนี้ แต่ผมก็ยังรับความจริงไม่ได้เพราะ “หวิดดันออก
ที่ตัวเอง”

ทว่าผมยังให้คำตอบทันทีไม่ได้ จึงขอลับไปคิดเรื่องอนาคต
ในช่วงวันหยุดยาว

ด้วยความที่ผมคิดจริงจังถึงขั้นสัญญาว่าจะพาบริษัทเข้าตลาด
หลักทรัพย์ให้ได้ จึงไม่เคยคิดเรื่องเปลี่ยนงานหรือตั้งธุรกิจของตัวเอง
ไว้เลยสักนิด

ตอนนั้นยังคิดก็ยังไม่รู้สึก “ท้อแท้” เหมือนไฟมอดดับไปหมดแล้ว
จึงตัดสินใจลาออกทันทีในวันอังคารหลังวันหยุดยาว และกลายเป็น
คนว่างงานแบบไม่ทันตั้งตัว

ผมนั่งกลุ่มอยู่ประมาณ 2 วันว่า “เรื่องนี้หนักหนาสาหัสใช่เล่น
เลยนะ” แต่น่าประหลาดที่ไม่รู้สึกสิ้นหวัง เพราะยังเชื่อมั่นว่า
“ถ้ามีทักษะที่เคยสั่งสมมา ก็คงเอาไปใช้ได้ทุกที่นั่นละ” ถึงแม้
ความเชื่อนี้จะไม่มีเหตุผลรองรับเลยก็ตาม

ตัวผมมีซอฟต์สกีล (Soft Skill) ซึ่งเป็นทักษะเบื้องต้นในโลก
ของการทำงานอันเป็นรากฐานของการเติบโต ที่ฝึกมาอย่างเข้มข้น
ตั้งแต่ทำงานที่บริษัทไซเบอร์เอเจนตีในฐานะเด็กจบใหม่ ผมจึงทำงาน
ในบริษัทสตาร์ทอัพที่มีบรรยากาศสนับสนุนจนวายได้สบาย (แต่ตอน
ลาออกนี้ผมรู้สึกเสียศูนย์จริง ๆ) และที่ยังเชื่อมั่นว่า “อนาคตย่อมดีขึ้น”
โดยไม่สูญเสียความเป็นตัวเองไป ก็เพราะมั่นใจในทักษะเหล่านั้น

ตัวอย่างสิ่งที่ผมได้เรียนรู้จากบริษัทไซเบอร์เอเจนตีครั้งนี้

- ทักษะนี้ให้ความสำคัญกับการสร้างคุณค่าให้ธุรกิจมากกว่าการสร้างทักษะให้ตัวเอง
- ทักษะการทำความเข้าใจคำพูดของคู่สนทนาในเชิงโครงสร้างอย่างเป็นระบบ
- ทักษะด้านความสัมพันธ์ โดยเน้นส่งเสริมความสัมพันธ์กับผู้คนในชีวิตจริงมากกว่าส่งเสริมอิทธิพลในโลกโซเชียลมีเดีย
- ทักษะในการเปลี่ยนประสบการณ์หน้างานให้กลายเป็นทักษะของตนเอง

แน่นอนว่าผมได้เรียนรู้ทักษะเฉพาะทางอย่างฮาร์ดสกีล (Hard Skill) ด้วยเช่นกัน แต่ส่วนตัวแล้วผมเชื่อว่าการฝึกซอฟต์สกีล อันเป็นพื้นฐานของการเติบโตในภาคธุรกิจตั้งแต่เพิ่งเริ่มทำงานใหม่นั้น ทำให้ผมมีโอกาสแสดงฝีมือในบริษัทสตาร์ทอัปในช่วงเวลาที่ผ่านมาได้เต็มที่

กระทั่งตอนนี้ที่ผมเป็นผู้บริหารแล้ว ซอฟต์สกีลที่เรียนรู้มาจากบริษัทไชเบอร์เอเจนต์ก็ยังเป็นทักษะที่ช่วยเหลือผมได้เสมอมา

|| แนะนำตัว

ขออนุญาตแนะนำตัวอย่างเป็นทางการกับทุกคนที่หยิบหนังสือเล่มนี้มาอ่าน

ผมชื่อเคสุเกะ มียวากิ ปัจจุบันเป็นผู้บริหารบริษัทที่ปรึกษาทางการตลาดชื่อว่า อันเนม ทำหน้าที่ดูแลจัดการปัญหาในธุรกิจนิติบุคคลและช่วยวางกลยุทธ์อย่างครบวงจร ทั้งเพื่อผลักดันโปรเจกต์

ไปจนถึงการลงมือปฏิบัติจริง

พูดง่าย ๆ คือ เป็นงานที่มีระดับความยากและต้องพึ่งพาคนอื่น ๆ พอสมควร คล้ายอยู่กึ่งกลางระหว่าง “บริษัทที่ปรึกษา” กับ “บริษัทรับทำการตลาด”

บริษัทนี้เริ่มก่อตั้งเมื่อปี 2019 ปัจจุบันก็เข้าสู่ปีที่ 7 แล้ว ที่ผ่านมามีเคยร่วมงานกับบริษัทต่าง ๆ มากมายกว่า 150 บริษัท

แต่ผมไม่ได้เติบโตมาจากบริษัทที่ปรึกษาดังแต่แรก หลังจากเรียนจบผมเข้าทำงานที่บริษัทไซเบอร์เอเจนต์ ก่อนจะมารับผิดชอบงานด้านดิจิทัลมาร์เก็ตติ้งตามบริษัทสตาร์ทอัพต่าง ๆ เรียกได้ว่าเป็น “คนที่เติบโตมาจากพนักงาน” จริง ๆ

ผมจึงสั่งสมประสบการณ์การทำงานจากการลงมือทำมากกว่าการวางกลยุทธ์เสียอีก

อย่างไรก็ตาม สาเหตุที่ผมดูแลและจัดการปัญหาดังแต่ต้นน้ำ รวมถึงมีส่วนช่วยในการเติบโตของธุรกิจได้ ก็เพราะเคยได้รับการเคี่ยวกรำจากบริษัทไซเบอร์เอเจนต์สมัยเป็นเด็กจบใหม่นั้นเอง

พอมองย้อนกลับไปตอนนี้ก็รู้สึกได้เลยว่า ทักษะการทำงานที่ฝึกฝนในช่วงเวลา 3 ปีนั้น “ให้ผลแบบดอกเบ๊ยทบต้น” จริง ๆ

|| สมัยฝึกวิชาที่ไซเบอร์เอเจนต์

ไซเบอร์เอเจนต์ (CyberAgent, Inc.) คือบริษัทสตาร์ทอัพด้านไอทีขนาดใหญ่ที่มีวิสัยทัศน์ว่า “จะสร้างบริษัทที่เป็นตัวแทนของศตวรรษที่ 21” และยังคงเติบโตไม่หยุดกระทั่งทุกวันนี้

สมัยที่ผมเข้าบริษัทยังไม่มีอาเบะมะทีวี² (ในปัจจุบันเรียกว่า อาเบะมะ) มีแค่ธุรกิจ 3 เสาหลัก ได้แก่ โฆษณา เกม และอาเบะมะ³

จุดแข็งของไซเบอร์เอเจนต์คือความเป็นองค์กร
บริษัทให้ความสำคัญกับการรวบรวมบุคลากรรุ่นใหม่มาฝีมือ
และสร้างความท้าทายให้พวกเขา

โดยเฉพาะแผนกโฆษณาทางอินเทอร์เน็ตที่ผมเคยสังกัดนั้น
ถือเป็นเสาหลักของบริษัทมาตั้งแต่ยุคบุกเบิกก็ว่าได้ มีบุคลากร
มากมายจากแผนกนี้ได้ก้าวขึ้นไปสร้างเกม สื่อบริโภคชั้นหาคู่
 ฯลฯ

ถามว่าทำไมบุคลากรฝีมือดีถึงมารวมตัวกันที่แผนกนี้อยู่เรื่อย
เรื่องนี้มีเหตุผลหลัก 2 ประการ ได้แก่

① วัฒนธรรมการรับเด็กจบใหม่เข้าทำงาน ทำให้เกิดรุ่นพี่ต้นแบบในการทำงานหลากหลาย

บริษัทไซเบอร์เอเจนต์เปิดรับเด็กจบใหม่เป็นจำนวนหลาย
ร้อยคนทุกปี พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ทำทายงานระดับผู้จัดการตั้งแต่
อายุน้อย

ส่งผลให้ภายในบริษัทมีพนักงานต้นแบบของแต่ละรุ่นเป็น
จำนวนมาก คนใหม่ๆ ที่เข้ามาจึงมองเห็นเส้นทางการเติบโตได้เลยว่า

² AbemaTV แพลตฟอร์มให้บริการการถ่ายทอดสด (Live Streaming)

³ Ameba แพลตฟอร์มโซเชียลมีเดียและบล็อก โดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็น
เหล่าคนดังและผู้มีอิทธิพลในโซเชียลมีเดีย

“1 ปีข้างหน้า” “5 ปีข้างหน้า” หรือ “10 ปีข้างหน้า” ตนจะเป็นอย่างไร
สภาพแวดล้อมเช่นนี้เอื้อให้พนักงานจดจ่อกับความก้าวหน้า
ของตัวเองโดยไม่เปรียบเทียบกับคนรอบข้าง

ตัวผมเองไม่ค่อยแนะนำให้เด็กจบใหม่เริ่มต้นทำงานในองค์กร
ขนาดเล็กหรือบริษัทสตาร์ทอัพสักเท่าไร

เพราะสภาพแวดล้อมที่มีการแบ่งระดับขั้นน้อย ย่อมมีรุ่นพี่
ต้นแบบหรือข้อเสนอนะจำกััด และมีโอกาสให้ฝึกชอฟต์สกีลได้
น้อยกว่า

เพราะสุดท้ายองค์กรขนาดเล็กมักต้องการผลลัพธ์ที่ “จับต้องได้
ทันที”

② ธุรกิจที่ขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ทำให้มีโอกาสเติบโตมากขึ้น

อีกประการหนึ่งคือ ตำแหน่งไม่ตัน เนื่องจากมีธุรกิจใหม่เกิดขึ้น
เรื่อย ๆ

องค์กรที่มีธุรกิจหลักเพียงอย่างเดียว ตำแหน่งระดับสูงย่อม
มีจำกัด แต่บริษัทไฮเบอร์เอเจนต์เริ่มทำธุรกิจใหม่อย่างต่อเนื่อง
จึงมีโอกาสเติบโตและเวียนมาหาพนักงานรุ่นใหม่อยู่เสมอ

“สภาพคล่องทางตำแหน่ง” เช่นนี้เองที่เป็นตัวกระตุ้นให้
อยากเติบโตและเกิดความภักดีต่อองค์กร

ด้วยเหตุนี้จึงส่งผลให้ผมติดนิสัย “ทุ่มเทให้กับงานตรงหน้าก่อน
คิดถึงเส้นทางการงานของตัวเอง” โดยไม่รู้ตัว

ทำงานดีเสียอย่าง เดี่ยวการเติบโตก็ตามมาเอง
ความรู้สึกนี้คือจุดเริ่มต้นของตัวผมในปัจจุบัน

เคล็ดลับการทำงานที่ผมได้เรียนรู้ จากไซเบอร์เอเจนต์

ที่บริษัทไซเบอร์เอเจนต์แม้ไม่มีกฎเป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน
แต่มี “สโลแกน” หรือ “ค่านิยม” ที่ยึดถือร่วมกันอยู่มากมาย เช่น

“ตั้งเป้าหมายให้ใหญ่ แล้วตั้งใจลงมือทำ”

“อย่าคิดหาเหตุผลที่ทำไม่ได้ จงคิดหาวิธีทำให้ได้”

“มองให้กว้างเข้าไว้”

ถ้อยคำเหล่านี้เองคือสิ่งที่สร้างแนวทางการทำงานให้ผม

ผลจากการซึมซับสิ่งเหล่านี้อย่างลึกซึ้งเป็นเวลา 3 ปี ทำให้ผม
มี “ทักษะเพื่อการเติบโต” ติดตัวมา

และเมื่อผมย้ายไปทำงานในบริษัทใหม่ บริษัทสตาร์ทอัป
รวมทั้งหลังจากที่ตั้งบริษัทของตัวเอง ทักษะนี้ก็แสดงผลพลีให้เห็น
อย่างต่อเนื่องราวกับ “ดอกเบี๋ยทบต้น”

อีกด้านหนึ่ง พนักงานไซเบอร์เอเจนต์แทบไม่โพสต์อะไรลงใน
โซเชียลมีเดียเลย

ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมที่ฝังรากลึกอยู่ในองค์กรเน้นการสร้าง
ผลงานภายในบริษัท มากกว่าไต่หาการยอมรับจากภายนอก

ดังนั้นเคล็ดลับการทำงานแบบนี้จึง “อยู่แต่ข้างใน” และไม่เคย
ออกสู่โลกภายนอกเลย

เคล็ดลับการทำงานที่เรารู้จากที่นั่นยังคงใช้ได้ผลดีแม้กระทั่งในปัจจุบัน

ตราบไคที่บริษัทไฮเบอร์เอเจนต์ยังคงเติบโตไม่หยุด คุณค่าของทักษะเหล่านั้นย่อมได้รับการพิสูจน์ต่อไปไม่หยุดเช่นกัน

เพราะฉะนั้นผมจึงอยากรนำเคล็ดลับที่ได้เรียนรู้มาแบ่งปันกับทุกคนในที่นี้

ในหนังสือเล่มนี้ นอกจากเคล็ดลับการทำงานที่ได้เรียนรู้จากบริษัทไฮเบอร์เอเจนต์แล้ว ผมจะแนะนำ “34 เทคนิคการทำงานที่ให้ผลแบบดอกเบี๋ยพต่น” ซึ่งเรียบเรียงขึ้นจากประสบการณ์ของผมเองในภายหลัง ให้เป็นรูปแบบที่ทุกคนนำไปใช้งานได้จริง

รับรองเลยว่า ทั้ง 2 ส่วนล้วนเป็นเนื้อหาที่ยังรู้เร็วเท่าไรก็ยังเกิดผลดีต่อหน้าที่การงานในอนาคตของคุณเท่านั้น

สำหรับผู้ที่กำลังกลุ่มใจว่า “ตัวเองไร้ความสามารถ”

ผมเขียนหนังสือเล่มนี้ขึ้นมาเพื่อคนวัยหนุ่มสาวที่กำลังกลุ่มใจว่าตัวเองสร้างผลงานไม่ได้ตั้งใจหวังและไม่รู้จะทำอย่างไรดี โดยเฉพาะคนที่...

- เพิ่งเรียนจบและไม่ได้งานในบริษัทที่อยากได้
- ตั้งใจจะออกตัวให้เร็ว แต่กลับกลายเป็นช้ากว่าคนอื่น
- นึกว่าจะเป็นการกำลังสำคัญให้องค์กรได้ทันที แต่กลับเจอทางตัน

ใครที่เป็นแบบนี้อยู่ไม่ต้องร้อนรนไป

ต่อให้คุณใช้ชีวิตวัย 20 ปีมาอย่างลุ่มๆ ดอนๆ ได้แต่เหลือบมองเพื่อนร่วมรุ่นทยอยได้ดีไปได้ทีละคน แต่ถ้ามี “เทคนิคการทำงาน” ที่ให้ผลแบบดอกเบี๋ยทบตัน” จากในหนังสือเล่มนี้ติดตัวไว้ รับรองว่าคุณจะแซงหน้าพวกเขาได้อย่างแน่นอน

หรือต่อให้คุณเจอทางตันเมื่ออยู่ในช่วงวัย 30-40 ปี ก็ไม่ต้องกังวลไป เพราะถึงตอนนี้ก็ยังไม่สาย

ขอเพียงมีความปรารถนาจะฝ่าฟันอุปสรรคในหน้าที่การงานไม่ว่ารุ่นไหนวัยไหนอ่าน ย่อมนำไปใช้ประโยชน์ได้ทั้งนั้น

หวังว่าหนังสือเล่มนี้จะช่วยมอบความหวังให้แก่ทุกคนที่รู้สึกว่ “ตัวเองไร้ความสามารถ” เหมือนอย่างตัวผมในอดีตที่ผ่านมาจะครับ

เอาละ ถ้าอย่างนั้นมาเริ่มกันเลยดีกว่า

เคสุเกะ มียาวากิ

สารบัญ

บทนำ

คนที่ประสบความสำเร็จตั้งแต่อายุ 20 ปลายๆ

คือคนที่มักกะเพื่อการเติบโต

2

บทที่ 1

ทักษะเพื่อการเติบโต ①

— เสริมรากฐานของวัยทำงานให้แข็งแรงด้วยซอฟต์แวร์สกิล

1	“คนหัวไว” แท้จริงคืออะไรกันแน่	24
2	คน “หัวไว” มักตอบได้ทันที	29
3	สร้างสภาพแวดล้อมที่ช่วยให้พัฒนา ความสามารถในการคิดได้เอง	40
4	เหตุผลที่ควรเริ่มพูดจากข้อสรุปก่อน	46
5	เทคนิคเพิ่มความเร็วในการโต้ตอบบทสนทนา	57
6	แบบฝึกหัดสมอง	61
7	วิธีการอันน่าเหลือเชื่อเพื่อยกระดับอภิปัญญา	79
8	วิธีฟังของคนหัวดี	90
9	ลดเวลากลุ่มใจด้วยการ “ตัดสินใจทันที”	97
10	อยู่กับการสำนึกผิดให้เป็น	104
11	ยึดติดกับเป้าหมาย อย่ายึดติดกับวิธีการ	111
12	หาพินกลางของปัญหาแล้วจัดการมันซะ	117

บทที่ 2

ทักษะเพื่อการเติบโต ②

— ฝึกฝนเทคนิคการเรียนรู้ เพื่อเป็นครูให้ตัวเองในระยะยาว

1	สร้างผลงานไปก่อน ยังไม่ต้องมองการเติบโต	130
2	มองงานเป็นโอกาส ไม่ใช่ภาระ	137
3	วิธีใช้ชีวิตประจำวันเพื่อสร้างความโดดเด่น ในหน้าที่การงาน	145
4	เทคนิคเพิ่มประสิทธิภาพ ในการทบทวนตัวเองเป็น 2 เท่า	151
5	ฝึกใช้งาน AI เพื่อไม่ให้สูญเสียโอกาสในการเติบโต	158
6	ถ้าไม่รู้คำตอบที่ถูกต้อง ให้ทำงานด้วย “สมมติฐาน”	165
7	ตั้งใจสิ่งสมประสงค์การณที่เปลาประโยชน์	171
8	แยกใ้การอ่านเร็วกับการอ่านช้า	176

บทที่ 3

ทักษะเพื่อการเติบโต ③

— ปรับเปลี่ยนความสัมพันธ์และสภาพแวดล้อม
เพื่อเรียกโอกาสและโชค

1	ความพยายาม ผลงาน และการประเมิน ย่อมมีความเหลื่อมของเวลา	186
2	ถึงงานรุมเร้าก็ทำตัวเหมือนว่างเอาไว้	192

3	จงหาอาจารย์ที่คุณเชื่อได้เต็มที่	196
4	“ไม่อยากทำ” คือโอกาสครั้งใหญ่	203
5	“วิธีทวงคืนความมั่นใจ” สำหรับผู้สูญเสียความมั่นใจ	210
6	รับมือประสบการณ์จัดงานและทำอย่างเต็มกำลัง	220
7	ทำไมจึงไม่ควร “รับทราบ” ง่ายๆ	224
8	แบบร่างควรเว้นที่ว่างให้คนวิจารณ์	233
9	ยึดมั่นในเป้าหมายและทำงาน ด้วยความตั้งใจอยู่เสมอ	239
10	ใช้คำกริยาอย่างมีชั้นเชิง	245
11	3 วิธีขอให้ตรวจงานที่หัวหน้าชื่นชอบ	251
12	3 สิ่งสำคัญที่ควรพิจารณา เพื่อไม่ให้หลงลืมเป้าหมาย	260
13	เพิ่มทักษะด้วยการอ้างอิงบทความ	268
14	คาดการณ์สถานการณ์ให้หลากหลาย แล้วทำให้คนจดจำ	274
	บทส่งท้าย	281
	เกี่ยวกับผู้เขียน	286

บทนำ

คนที่
ประสบความสำเร็จ
ตั้งแต่อายุ
20 ปลาย ๆ
คือ
คนที่มีทักษะ
เพื่อการเติบโต

|| สมัยเป็นเด็กจบใหม่ยังไม่มีอะไรที่อยากทำ

“อนาคตอยากทำงานที่สถานีโทรทัศน์ฟูจิครับ!”

เด็กติดโทรทัศน์อย่างผมเคยมีความฝันเช่นนี้ในสมัยมัธยมต้น อีกทั้งในย่านชนบทของจังหวัดชิงะ หัวข้อสนทนาที่โรงเรียนมักเป็นเรื่องรายการโทรทัศน์เมื่อคืนวานเสียส่วนใหญ่ ความหลงใหลในการสร้างละครและรายการวาไรตี้พาให้ผมเลือกเรียนต่อมหาวิทยาลัยสาขาสื่อสารมวลชนที่โตเกียว

ทว่ายิ่งเรียนยิ่งรู้สึกมีดมน เพราะปลายทางของวงการโทรทัศน์ที่ผมรักในอีก 10 ปีข้างหน้าอาจเปลี่ยนแปลงไปอย่างสิ้นเชิง เมื่อรู้ลึกอย่างนั้น ผมจึงทำใจว่า “ขอเป็นแค่ผู้ชมโทรทัศน์ก็พอ” และตัดสินใจเลิกคิดจะ “เปลี่ยนความชอบให้เป็นงาน”

สมัยนั้นใครๆ ก็บอกว่า “ทำงานตามความชอบของตัวเองสิ” แต่นักศึกษามหาวิทยาลัยที่มีวิสัยทัศน์คับแคบแบบผมกลับไม่มั่นใจเลยว่าจะ “ชอบสิ่งนั้น” ได้จนถึง 10 ปีข้างหน้า

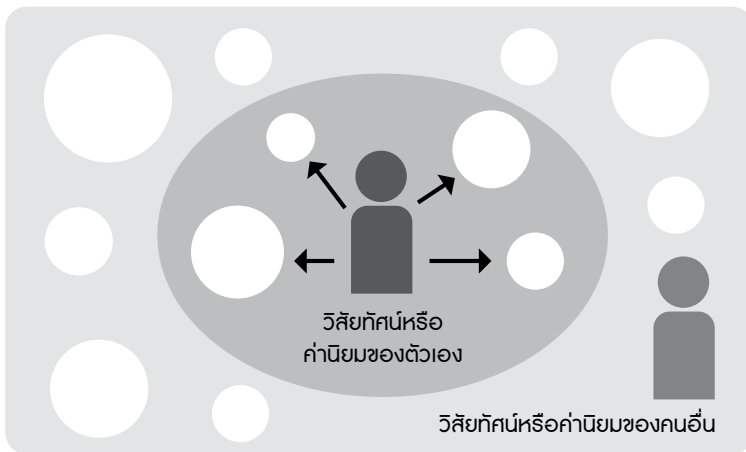
ดังนั้นผมจึงเริ่มให้ความสำคัญกับสิ่งที่ควรทำมากกว่าสิ่งที่อยากทำ

ช่วงหางาน ผมพูดตอนสัมภาษณ์ไปว่า “ผมอยากได้รับการฝึกฝนในบริษัทที่เป็นอุตสาหกรรม ซึ่งมีแนวโน้มการเติบโตสูงและมีงานให้ทำเยอะๆ” แล้วยังระบุไปว่า ต้องการทำงานในบริษัทสตาร์ทอัปด้านไอที ซึ่งอยู่หัวตรงข้ามกับคำว่าชื่อเสียงและความมั่นคงโดยสิ้นเชิง เมื่อลองเรียบเรียงคำพูดภายหลังแล้ว ตัวผมในตอนนั้นน่าจะคิดทำนองว่า

“ก่อนอื่นต้องทำให้ตัวเองเติบโตไปเป็นบุคลากรภาคธุรกิจ
ที่จะทำสิ่งที่ชอบได้อย่างเต็มที่เมื่อค้นหามันเจอ”

“ช่วงเริ่มต้นควรเพิ่ม Can (สิ่งที่ทำได้) มากกว่า Will
(สิ่งที่อยากทำ)”

แผนภาพ 0-1 กับดักของ “การเปลี่ยนสิ่งที่ชอบให้เป็นงาน”



การเลือกเองมีข้อดีตรงที่เป็นการทำตามเจตนาของตัวเอง แต่ควรรู้ไว้ด้วยว่า
คุณเลือกได้แก่จากวิสัยทัศน์หรือค่านิยมของตัวเองในเวลานั้นเท่านั้น

แนวทางดังกล่าวทำให้ผมจำต้องเก็บเอา “สิ่งที่อยากทำ” ซึ่งเคย
วาดฝันไว้สมัยเรียนมหาวิทยาลัยชิ้นหนึ่งไปก่อน แล้วสมัครเข้าบริษัท
ไซเบอร์เอนเจิ้นในฐานะเด็กจบใหม่ เพื่ออยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อม
ที่ทำงานโดยเน้นปริมาณและความมุ่งมั่นเป็นสำคัญ

ช่วงปีแรกได้แต่กลุ่มใจกับช่องว่าง ระหว่างประวัติส่วนตัวกับความสามารถจริง

การฝึกงานรอบแรกใช้เวลาประมาณ 2 สัปดาห์ ระหว่างนั้นมีให้เลือกว่าต้องการสังกัดที่แผนกใด ผมคิดว่า “ถ้าไปฝึกในสภาพแวดล้อมที่เข้มงวดน่าจะเติบโตได้มากกว่า” จึงเลือกธุรกิจเอเจนซีโฆษณา ซึ่งมีงานหลักเป็นการรับคำสั่งจากลูกค้าโดยตรง นี่คือจุดเริ่มต้นของการเข้าสู่โลกแห่งดิจิทัลมาร์เก็ตติ้งของผม

ต่อมาผมถึงได้เป็นนักการตลาดในบริษัทแห่งหนึ่ง ก่อนจะก่อตั้งบริษัทที่ปรึกษาการตลาดของตัวเอง แต่ผมไม่ได้เป็นนักการตลาด เพราะอยากเป็น จริง ๆ แล้วต้องบอกว่าจับพลัดจับผลูมาเป็นระหว่างที่ให้ความสำคัญกับความมุ่งมั่นและการเติบโตเสียมากกว่า

หน่วยงานของเอเจนซีโฆษณาไม่มีอะไรยาก แค่ทำให้ลูกค้าเห็นคุณค่าก็ได้ทำสัญญาแล้ว

สิ่งที่ผมต้องคำนึงถึงในเวลานั้นจึงไม่ใช่ความรู้เฉพาะทางด้านการตลาด แต่เป็นซอฟต์แวร์สกิล เช่น การสร้างความสัมพันธ์ ทักษะการทำงานเอกสาร หรือทักษะการสื่อสารเสียมากกว่า เรียกได้ว่าผมจำเป็นต้องวัดฝีมือด้วยซอฟต์แวร์สกิลในระหว่างที่ยังไม่มีฮาร์ดสกิล (ความสามารถในการทำงานเฉพาะทาง) ก็ได้

ผลคือในช่วง 1 - 2 ปีแรกของการทำงาน สิ่งที่ผมพัฒนาไปไม่ใช่ฮาร์ด แต่เป็นซอฟต์แวร์ เรื่องนี้ก่อให้เกิดปัญหาอย่างหนึ่งซึ่งผมรู้สึกเจ็บปวดมากตอนเปลี่ยนงานครั้งแรก (เมื่ออายุประมาณ 26 ปี)

กล่าวคือ เมื่อเขียนประวัติส่วนตัวว่า “ที่ทำงานปัจจุบันคือบริษัทไซเบอร์เอเจนต์” เอกสารก็ผ่านทันที แต่เมื่อถึงเวลาสอบ

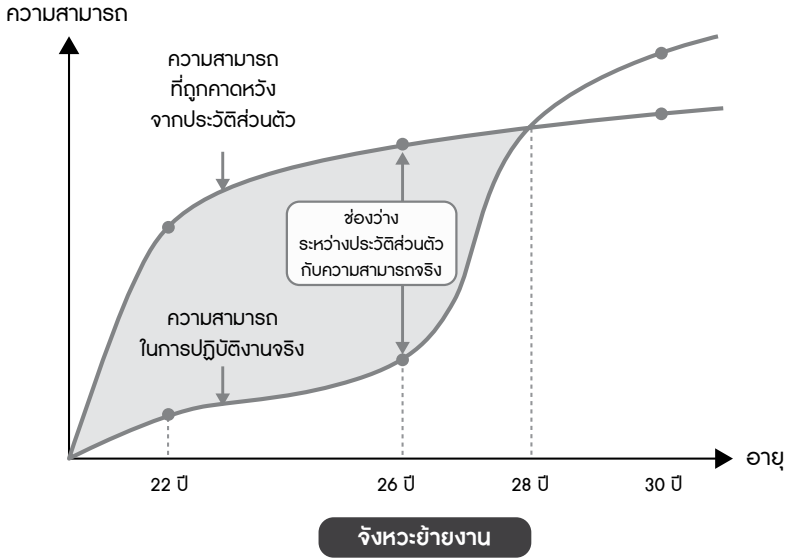
สัมภาษณ์ ความสามารถในการปฏิบัติงานจริงหรือความรู้เฉพาะทางกลับไม่ได้ช่วยเท่าไร ทำให้ไม่มีบริษัทไหนรับเข้าทำงาน พูดอีกอย่างคือ ผมต้องทรมานกับ “ความบิตเบี้ยว” ที่ว่า **“ประวัติส่วนตัวทำให้ถูกคาดหวังในเรื่องทักษะการทำงานแบบฮาร์ดสกีลสูงกว่าทักษะที่ตัวเองมีในเวลานั้น”**

ต่อให้เป็นบริษัทสตาร์ทอัพชื่อดัง แต่ล่ำฟังรับผิดชอบงานเพียงส่วนหนึ่งของดิจิทัลมาร์เก็ตติ้งในองค์กรขนาดใหญ่ไม่กี่ปี ก็ไม่ได้ช่วยให้ได้รับทักษะเฉพาะทางหรือประสบการณ์มากพอจะไปทำงานเป็นนักการตลาดที่ไหนก็ได้

อย่างไรก็ตาม ช่องว่างที่ว่ำนี้นี้ก็ยังมีหนทางให้นำไปใช้ประโยชน์ได้อยู่

นั่นคือ การนำชื่อเสียงของไซเบอร์เอเจนต์กับซอฟต์แวร์สกีลที่มีติดตัวมาสร้างภาพลักษณ์ที่อุปโลกน์ได้ว่า “น่าจะทำงานเป็น” แล้วใช้ภาพลักษณ์นี้ไปยกมือเสนอตัวประมาณว่า “ให้ผมทำเถอะครับ” หรือ “ถ้าเป็นผมจะออกแบบอย่างนี้” พูดง่ายๆ คือ เป็นกลยุทธ์ทำตัวให้ดูเหมือนเก่งเพื่อคว้าโอกาส แล้วแสดงผลงานให้เห็นนั่นเอง

แผนภาพ 0-2 ช่องว่างระหว่างความสามารถที่ถูกคาดหวัง จากประวัติส่วนตัวกับความสามารถในการปฏิบัติงานจริง



แน่นอนว่าถ้าสร้างทำเป็นเก่งแล้วพลาดขึ้นมา ย่อมกลายเป็น
แค่คนที่น่าผิดหวังคนหนึ่ง แต่ถ้ายังพอแสดงผลงานให้เห็นได้บ้าง
เราย่อมได้รับโอกาสในการทำและเติบโตครั้งต่อไป

ในขณะที่คนทั่วไปมัก “พยายามพัฒนาทักษะก่อน แล้วค่อย
ทำทนายตัวเอง” แต่ผมกลับคิดว่า “การทำตัวให้ดูเก่งก่อน แล้วค่อย
พยายามสร้างผลงาน” ก็เป็นความท้าทายอย่างหนึ่งเหมือนกัน

|| ยุคโซเชียลก็คนให้ค่าแต่ “ทักษะการสร้างผลงาน”

ผมขอพักกลยุทธ์แสร้งทำเป็นเก่งไว้ก่อน เอาเป็นว่าความกลัวใจที่ผมเคยมีตอนเปลี่ยนงานครั้งแรกในวัย 26 ปี คือการที่ “ประวัติส่วนตัวสร้างภาพให้ดูเหมือนเก่ง แต่ที่จริงแล้วฮาร์ดสกีลยังไม่เพียงพอ” นั่นเอง

จริงอยู่ว่าถ้ามีฮาร์ดสกีลย่อมสร้างผลงานให้เป็นที่ประจักษ์ได้ง่าย แต่มันก็เปลี่ยนงานยังจะได้รับการประเมินดีด้วย อีกทั้งต่อให้ขัดเกลาทักษะการสื่อสารและทักษะการสร้างความสัมพันธ์ไป ก็ไม่ได้ช่วยให้ยอดขายสูงขึ้น จะคุยโม้ในโลกโซเชียลว่า “ฉันทำยอดขายได้ร้อยล้านเยน” ก็ไม่ได้ ระหว่างหางานเราจึงยังคงรบร้อยครั้งแพ้ร้อยครั้งอยู่เสมอ

เมื่อนำช่วงเวลานี้มาเขียนเป็นกราฟจะได้ตามแผนภาพ 0-2

หลังจากเข้าไปในบริษัทที่ “คาดหวังความสามารถจากการดูประวัติส่วนตัว” ทั้งที่ “ความสามารถในการปฏิบัติงานจริง” ของคุณไม่เพียงพออยู่พักหนึ่ง

ตัวอย่างเช่น หากประดับยศว่า “มาจากบริษัทไซเบอร์เอเจนต์” หรือ “เป็นผู้ดูแลลูกค้ารายใหญ่” สังคมก็จะมองว่า “คุณเป็นคนเก่ง” ในขณะที่ฮาร์ดสกีลยังต่ำอยู่

ความต่างที่เกิดขึ้นนี้จะขยายใหญ่ที่สุดเมื่อผมอายุประมาณ 26 ปี

คนส่วนใหญ่มักคิดย้ายงานกันในช่วงเวลานี้ แต่ถ้ารีบร้อนเกินไปจะกลายเป็นว่า ออกสู่ตลาดพร้อมกับ “ความสามารถที่ดูดี เพราะชื่อบริษัทช่วยไว้” เพียงอย่างเดียว

ผลที่ตามมาคือ ความสามารถแท้จริงแตกต่างจากสิ่งที่บริษัทใหม่คาดหวังอย่างเห็นได้ชัดจนตกที่นั่งลำบาก

แต่ถ้าใครรอให้ผ่านพ้นช่วงเวลานี้ไปก่อนได้ อดทนกระทั่งถึงจังหวะที่เส้นกราฟความสามารถแท้จริงขึ้นขึ้นแซงเส้นกราฟ

ความคาดหวังจากประวัติส่วนตัว (อายุประมาณ 28 ปี) ก็มีแนวโน้มจะเติบโตอย่างราบรื่นหลังจากนั้น

อีกสิ่งที่ทำให้ระหว่างอยู่ในช่องว่างนี้ยากยิ่งขึ้น คือสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงในยุคไซเบอร์สมัยเดียว

ช่วง 15 ปีที่ผ่านมา บัณฑิตนักธุรกิจทั้งหลายต่างเล่นยูทูบ เอกซ์ โน้ต¹ ฯลฯ กันเป็นเรื่องปกติ ไม่ว่าใครก็เข้าถึงโพสต์ของผู้บริหารชื่อดังหรือฟรีแลนซ์ที่ประสบความสำเร็จได้ ทำให้มีแต่ “บุคคลต้นแบบสำเร็จรูป” เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว

ต้นแบบของการทำงานในอดีตคือ “คนที่แสดงให้เห็นขั้นตอนการทำงานจริง” เช่น หัวหน้างานหรือรุ่นพี่ในที่ทำงานของเราเอง

แต่ทุกวันนี้นักธุรกิจชื่อดังกลับตัดเอา “เฉพาะผลลัพธ์” ไปนำเสนอ ทำให้บรรดาคนหนุ่มสาวต่างพากันร้อนรนกังวลใจจน “อยากสร้างผลงานเร็ว ๆ” หรือ “อยากเรียนรู้ทักษะที่ใช้งานได้จริงเท่านั้น” หลังจากช่วง 30 ปีที่สูญหาย² องค์ความรู้ใหญ่ในปัจจุบันก็สิ้นมนตร์ขลัง รวมถึงความมั่นคงในหน้าที่การงานก็หายไปจนหมด

ผลคือในโลกไซเบอร์สมัยเดียวมีแต่คนสนใจ “ทักษะการสร้างผลงาน” มากจนเกินเหตุ เพราะทักษะที่ “มองเห็น” ผลงานเป็นรูปธรรม เช่น การออกแบบ การตลาด การตัดต่อคลิป หรือการใช้ AI เป็นสิ่งที่ทำให้ผู้คนมองเห็นได้ง่าย

¹ แพลตฟอร์มออนไลน์สัญชาติญี่ปุ่นสำหรับเขียนและแชร์คอนเทนต์ให้ความรู้ เช่น บทความ เกร็ดความรู้ ประสบการณ์ส่วนตัว

² ช่วงเวลาแห่งความถดถอยทางเศรษฐกิจของญี่ปุ่นหลังฟองสบู่แตก ตั้งแต่ช่วงทศวรรษ 1990 - 2020

ในขณะที่ซอฟต์แวร์สกลอย่างการคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร หรือการสร้างความสัมพันธ์ ซึ่งมีความเป็นนามธรรมสูงมักถูกมองข้าม ไม่ค่อยมีใครให้ความสำคัญ

ในยุคปัจจุบันมีปรากฏการณ์ตามสำนวนว่า “หมู่บ้านคนอื่นเขียวกว่าเสมอ” ได้ง่ายขึ้น ส่งผลให้ความพยายามที่มองไม่เห็น หรือ “การเติบโตอย่างช้าๆ” มักไม่เป็นที่ชื่นชมยกย่อง แต่เชื่อเถอะว่า คนที่ก้าวหน้าไปอย่างช้าๆ จะขัดเกลา “ทักษะเพื่อการเติบโต” สวนทางกับเกณฑ์การประเมินของโลกโซเซียลมีเดีย แม้จะไม่มีใครสังเกตเห็นก็ตาม

“ทักษะการสร้างผลงาน” และ “ทักษะเพื่อการเติบโต”

ทักษะที่บุคลากรภาคธุรกิจควรมีติดตัวแบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ ดังนี้

- **ทักษะการสร้างผลงาน** เป็นเทคนิคที่มองเห็นผลลัพธ์ได้ง่าย เช่น การออกแบบ การเขียนโปรแกรม การตัดต่อ คลิปวิดีโอ การใช้ AI เหล่านี้มีวิธีเรียนรู้ที่แน่นอน ทำให้ฝึกฝนได้ค่อนข้างง่าย ทำพอร์ตโฟลิโอได้ง่าย และยังนำไปทำเป็นงานเสริมได้ง่ายอีกด้วย
- **ทักษะเพื่อการเติบโต** เป็นทักษะพื้นฐานที่ช่วยเร่งให้เรียนรู้ฮาร์ดสกลอื่นๆ ได้เร็วขึ้น เช่น การสื่อสาร การสั่งงานจนสำเร็จ การทบทวนตัวเอง แต่เหล่านี้ซั้วดเป็นตัวเลขไ้ยาก จะระบุในประวัติส่วนตัวก็ลำบาก แต่ให้ผลดีในระยะยาว

ผมมีโอกาสพูดคุยกับหนุ่มสาวช่วงวัย 20 ปีอยู่บ่อยครั้ง สัมผัสได้เลยว่าหลายปีมานี้มีคนทีเอาจริงเอาจังกับการเรียนรู้ทักษะ อย่างแรกเพิ่มขึ้น แน่นนอนว่าการมี “ทักษะการสร้างผลงาน” ติดตัว ไม่ใช่เรื่องเลวร้ายแต่อย่างใด แต่ถ้าถามว่า “ควรเรียนรู้อย่างไหนก่อน” ผมขอตอบชัด ๆ ตรงนี้เลยว่า **หากจะเรียนรู้ในช่วงวัยหนุ่มสาว ก็ต้อง “ทักษะเพื่อการเติบโต” เท่านั้น** ซึ่งผมจะอธิบายเหตุผลให้ฟังต่อไป

แผนภาพ 0-3 “ทักษะเพื่อการเติบโต” ดีกว่า “ทักษะการสร้างผลงาน”



“ทักษะการสร้างผลงาน” นั้น ในแง่การเรียนรู้ถือว่าค่อนข้างเป็นรูปธรรม มีวิธีฝึกฝนชัดเจน มีการสอบใบอนุญาติ แต่มีเวลาเรียนสักหน่อยก็มีทักษะนี้ติดตัวได้ไม่ยาก เขียนในเอกสารสมัครงานหรือ

พอร์ตโฟลิโอได้ง่าย ทั้งยังใช้ทำงานเสริมได้อีกด้วย จึงช่วยเพิ่มรายได้ในระยะสั้น หากมีติดตัวไว้ย่อมรู้สึกเหมือนตัวเองมีอาวุธเพิ่มขึ้น

ส่วน “ทักษะเพื่อการเติบโต” วัดระดับการเรียนรู้ค่อนข้างลำบาก ทั้งยังไม่นำไปสู่การสร้างผลงานโดยตรง จึงเป็นทักษะที่ใช้ประเมินความสามารถได้ยาก ตัวอย่างเช่น การสร้างความสัมพันธ์หรือการสื่อสาร หากจะประเมินย่อมต้องนำไปเปรียบเทียบกับคนอื่น ต่อให้เขียนลงในเอกสารสมัครงานว่า “มีความสามารถในการสื่อสารสูง” ก็ไม่ชวนเชื่อสักเท่าไร จึงไม่เหมาะสำหรับใช้ในการเปลี่ยนงาน ข้อเสียประการสำคัญที่สุดคือฝึกฝนยาก และไม่รู้เลยว่าต้องทำอะไร และต้องทำถึงแค่ไหน

ด้วยเหตุนี้ “ทักษะเพื่อการเติบโต” จึงมักถูกมองข้าม แต่ส่วนตัวผมคิดว่าในช่วงที่อายุน้อย ยังไม่ต้องเน้น “ทักษะการสร้างผลงาน” ก็ได้ พยายามฝึก “ทักษะเพื่อการเติบโต” ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ดีกว่า ในขณะที่ “ทักษะการสร้างผลงาน” เป็นสิ่งที่ใกล้เคียงกับความรู้ “ทักษะเพื่อการเติบโต” จะเป็นเหมือนพฤติกรรมหรือค่านิยมที่ช่วยเร่งให้ซึมซับความรู้ได้เร็วขึ้น คนที่จะเติบโตอย่างก้าวกระโดดในอีก 10 ปีข้างหน้า จึงต้องเป็นคนที่ มี “ทักษะเพื่อการเติบโต” ติดตัวตั้งแต่วันนี้

จงเป็นคนที่ใช้ “ทักษะเพื่อการเติบโต” สร้างความก้าวหน้าแบบดอกเบี๊ยกบตัน

ผมเข้าใจถ้ามีบางคนบอกว่า “เด็กจบใหม่ที่ยังทำอะไรเพื่อบริษัทไม่ได้ ควรเริ่มจากฝึกทักษะการสร้างผลงานดีกว่า” เพราะในมุมมองของบริษัทเอง

ย่อมต้องการให้พนักงานเป็นกำลังสำคัญโดยเร็ว แต่ถ้าคำนึงถึงเส้นทางอาชีพของคนคนหนึ่งแล้ว อย่างไรก็ตามก็ควรฝึกทักษะเพื่อการเติบโตก่อน เหตุผลมี 2 ประการ คือ

① เพราะคนไม่คาดหวังผลงานจากเด็กจบใหม่อยู่แล้ว

การจ้างงานเด็กจบใหม่ในญี่ปุ่นมีระบบการรับคนทำงานมือใหม่ที่ยังไม่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานจริงจำนวนมากในคราวเดียวช่วงเดือนเมษายน และใช้เวลาฝึกอบรมประมาณครึ่งปีถึงหนึ่งปี หลายคนชอบวิจารณ์ว่าการจ้างงานตลอดชีพเป็นเรื่องล้าสมัย แต่เพราะมีกลไกเช่นนี้เอง บริษัทจึงมีแรงจูงใจลงทุนปลูกปั้นเด็กใหม่ด้วยหนุ่มสาว

ดังนั้นช่วงที่เป็นเด็กจบใหม่จึงไม่จำเป็นต้องมีผลงานมากมายนักในทางกลับกัน เรียกว่าเป็นช่วงเวลาที่“การเติบโตคืองานหลัก” ก็ว่าได้

ที่บริษัทไซเบอร์เอเจนต์ก็เช่นกัน นอกจากมีผู้จัดการแล้ว ช่วงครึ่งปีแรกยังมีเทรนเนอร์คอยประกบ และอนุญาตให้อยู่ฟังรุ่นพี่คุยงานหรือชวนไปกินมื้อเที่ยงเพื่อใช้เวลาร่วมกันได้ ด้วยเหตุผลที่ว่า“เพราะเป็นเด็กจบใหม่” เวลาทำงานผิดพลาดจึงมีธรรมเนียมว่าจะคอยช่วยเหลือในฐานะองค์กรเดียวกัน เชื่อว่าหลาย ๆ บริษัทก็คงมีบรรยากาศคล้าย ๆ กันนี้ เพียงต่างกันที่ระดับความเข้มข้น

ช่วงเวลาที่ยังได้รับการประคบประหงมนี้ละที่ควรตั้งหน้าตั้งตาฝึกทักษะพื้นฐาน เช่น การสื่อสาร การสร้างความสัมพันธ์ การขับเคลื่อนงาน และการคิดเชิงตรรกะเอาไว้ เพราะสิ่งเหล่านี้ไม่ได้มีติดตัวได้ในชั่วข้ามคืน จึงควรฝึกเอาไว้ในระหว่างที่ยังมีกำลังวังชาและมีข้อจำกัดในชีวิตไม่มาก แต่หากอายุย่างเข้า 30 ปีแล้ว คนส่วนใหญ่มักมีครอบครัวและลูกที่ต้องดูแล คำนวณธรรมชาติหรือ

วันหยุดสุดสัปดาห์ย่อมหาเวลาเรียนรู้อย่างจริงจังได้ยาก กำลังวังชา
ก็ลดลงไปตามอายุที่เพิ่มขึ้น

② เพราะเป็นสิ่งที่ให้ผลแบบ “ดอกเบี๋ยกบตัน” ไม่ใช่ดอกเบี๋ย ธรรมดา

ราว 3-5 ปีหลังจากเข้าบริษัท ไม่ว่าจะฝึกทักษะแบบไหนก่อน
เราจะไม่เห็นความแตกต่างชัดเจน บางทีช่วงแรกๆ อาจรู้สึก
ว่า “ทักษะการสร้างผลงาน” สำคัญกว่าเสียด้วยซ้ำ เพราะมองเห็น
ผลลัพธ์ชัดเจน ทำให้เป็นที่ชื่นชมและได้รับความไว้วางใจว่า “เก่งจัง
ยังเด็กอยู่แท้ๆ” หรือ “ฝากทำนี่ด้วยนะ” ทั้งยังนำไปสู่การสร้างผลงาน
ในระยะสั้นได้ง่าย

แต่เมื่อถึงช่วงที่ต้องพัฒนา “ทักษะการสร้างผลงาน” ให้สูงขึ้น
เรากลับต้องให้ทักษะอื่นร่วมด้วย (เช่น ต้องเรียนวิธีวางแผนงานเพิ่ม
จากการติดต่อклиปวิดีโอ) เพื่อไม่ให้ทักษะที่มีกลายเป็นแค่โครงสร้าง
แบบ “ดอกเบี๋ยธรรมดา” คือ ลงแรงเท่าไรก็ได้ผลลัพธ์กลับมาเท่านั้น

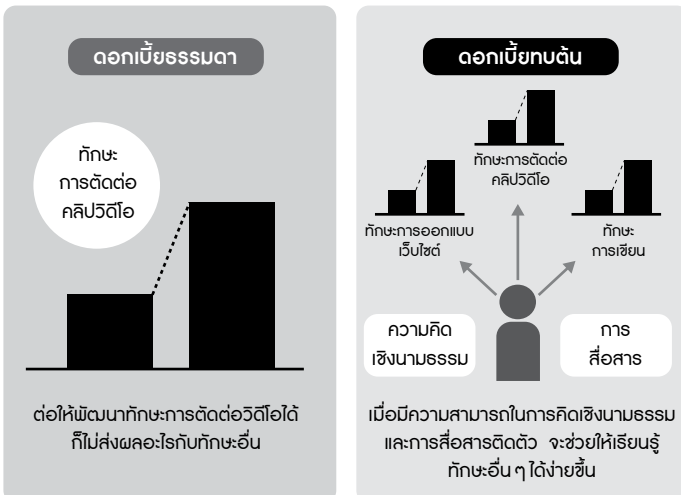
อีกทั้งการสั่งสมประสบการณ์โดยเน้นฮาร์ดสกีลเป็นสำคัญ
ยังจะทำให้ยึดติดกับการขัดเกลาทักษะในฐานะมืออาชีพ นำไปสู่
การชอบทำงานคนเดียว จนค่อยๆ ไกลห่างออกจากขอบเขตของ
การสร้างผลงาน การจัดการ และการพัฒนาร่วมกันเป็นทีมไปในที่สุด
เมื่อพนักงานพบกับเพดานของการเติบโตเร็วเกินไป ก็จะกลุ่มใจกับการ
เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งไปด้วย

ในขณะที่ “ทักษะเพื่อการเติบโต” ค่อนข้างใช้เวลากว่าจะสร้าง
ผลงานได้ และต้องมีสถานะสูงในระดับหนึ่งจึงจะเห็นผล เช่น
เป็นหัวหน้า เป็นคนตัดสินใจ เป็นคนอบรมลูกน้อง ดังนั้นเมื่อ

มีสถานะเป็นหัวหน้าในวัย 30 ปี คนที่ฝึกทักษะนี้กับคนที่ไม่ได้ฝึก จึงแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด อีกทั้งผู้ที่มีพื้นฐานในเรื่องนี้ แม้อยู่ในสภาพแวดล้อมแบบใด ก็ยังจะมองออกเองว่าตัวเองควรเรียนรู้อะไร และหาวิธีเรียนรู้จนสำเร็จ นับเป็นทักษะแบบ “ดอกเบี๋ยทบตัน” ที่ยิ่งสั่งสมก็ยิ่งให้ผลทวีคูณ ยิ่งถือไว้นานก็ยิ่งเพิ่ม จึงควรเรียนรู้ไว้แต่เนิ่นๆ

“ทักษะการสร้างผลงาน” มักแสดงให้เห็นในโลกโซเชียล หลายคนจึง “รู้สึกว่าการเข้าใจง่าย” จะเรียนรู้เอาที่หลังก็ยังไม่วาย แต่ถ้าใครปูพื้นฐานซอฟต์แวร์สเกลอื่นเป็นรากฐานของการเติบโตไว้ก่อน จะช่วยให้เรียนรู้ฮาร์ดสเกลได้รวดเร็วและลึกซึ้งยิ่งกว่า คนเหล่านี้ต่อให้ต้องโยกย้ายตำแหน่งภายในบริษัทหรือย้ายที่ทำงานไปรับผิดชอบงานใหม่หรือภารกิจใหม่ ก็จะไม่ยึดติดกรอบความรู้เดิมๆ พร้อมรับความรู้ใหม่ และเติบโตได้อย่างไม่หยุดยั้ง

แผนภาพ 0-4 “ดอกเบี๋ยทบตัน” ดีกว่า “ดอกเบี๋ยธรรมดา”



อย่างตัวผมเองสมัยอยู่ที่บริษัทไซเบอร์เอเจนต์ บอกตรงๆเลย ว่า “โนเนม” ชนิดที่ไม่น่าจะมีรุ่นพี่คนไหนจำได้เสียด้วยซ้ำ ผมไม่เคยได้รับการประกาศเกียรติคุณหรือมีผลงานดีเด่นอะไรเลย แต่ภายหลังเมื่อผันตัวไปอยู่บริษัทเปิดใหม่ บริษัทสตาร์ทอัพ กระทั่งตั้งบริษัทของตัวเอง ผมกลับรู้สึกได้ว่าตัวเองเติบโตขึ้นตลอดเวลา เชื่อว่าเป็นเพราะช่วงปีแรกๆ ผมไม่รีบร้อนจะฝึกทักษะการสร้างผลงาน แต่เน้นสร้างพื้นฐานของทักษะเพื่อการเติบโตไว้เป็นสำคัญนั่นเอง

ก่อนถึงวัย 20 กลางๆ อาจมองไม่ค่อยเห็นความแตกต่าง แต่เมื่อถึงวัย 20 ตอนปลายหรือช่วงวัย 30 ปี ซอฟต์สกีลที่สั่งสมไว้จะแบ่งบานในรวดเร็ว รู้ตัวอีกทีก็กลายเป็นคนที่มีความสามารถแตกต่างอย่างที่เราคาดเดาเอาซะได้ไปแล้ว

ดังนั้น “ต้องอยู่บนหินให้ได้สัก 3 ปี”³ ไม่ต้องรีบร้อนหรือรีบร้อนมุ่งมั่นเสริมทักษะเพื่อการเติบโตให้แน่นเข้าไว้ดีกว่า

|| “ทักษะเพื่อการเติบโต” แบ่งได้ 3 ประเภท

ผมอธิบายไปแล้วว่า “ทักษะเพื่อการเติบโต” คือซอฟต์สกีลที่ให้ผลลัพธ์แบบดอกเบี๋ยทบตัน

คราวนี้เรามาวិเคราะห์กันอีกสักหน่อยว่าทักษะดังกล่าวมีองค์ประกอบใดบ้าง

³ จำนวนญี่ปุ่น หมายถึง ไม่ว่าจะเจอกับเรื่องแย่ๆ แค่ไหน แต่ถ้าเราอดทนและพยายามต่อไป จะได้รับสิ่งดีๆ เป็นการตอบแทนแน่นอน เหมือนกับการนั่งอยู่บนหินเย็นเยียบ ที่ถ้าอดทนนั่งไปสัก 3 ปี หินนั้นต้องอุ่นขึ้นแน่นอน

ทักษะเพื่อการเติบโตแบ่งได้ 3 ประเภท ดังนี้

① ประเภทเสริมขีดความสามารถ : ใช้การฝึกฝนเพื่อเพิ่ม “ทักษะทางกายภาพในฐานะคนทำงาน”

ประเภทแรกคือ ทักษะที่เสริมขีดความสามารถพื้นฐาน เรียกว่าเป็น “ทักษะทางกายภาพ” ของคนทำงาน ซึ่งในที่นี้หมายถึง ความสามารถพื้นฐานที่จำเป็นต้องมีในทุกๆงาน เช่น การคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร การขับเคลื่อนงานด้วยตัวเอง และการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

หากขีดความสามารถต่ำ ต่อให้อยากเรียนรู้แค่ไหนย่อมเจออุปสรรค เพราะ...

- ตั้งสมมติฐานไม่เป็น
- ทำความเข้าใจบทสนทนาในเชิงโครงสร้างไม่ได้
- ทบทวนความผิดพลาดได้ไม่ดี

หากเปรียบเทียบกับเบสบอลแล้ว ก็คือส่วนที่เป็นกำลังกาย เช่น สมรรถภาพในการวิ่งหรือความยืดหยุ่นของร่างกายนั่นเอง

ต่อให้เรียนรู้เทคนิค (วิธีการตีหรือขว้างลูก) อย่างไร ถ้ากล้ามเนื้อไม่มีแรง ย่อมขว้างลูกอย่างรวดเร็วหรือตีลูกไปไกลๆไม่ได้ จันใดก็จันนั้น หากขีดความสามารถในฐานะคนทำงานยังต่ำ ต่อให้ฝึกทักษะเฉพาะทางอย่างไร ย่อมมีขีดจำกัดในการแสดงศักยภาพออกมา

ช่วงที่ยังเป็นหนุ่มสาวจึงควรฝึก “ทักษะทางกายภาพในฐานะคนทำงาน” นี้ให้เต็มที่ที่สุด

② ประเภททักษะการเรียนรู้ : มี “รูปแบบการฝึกฝน” ที่ทำให้เติบโตเร็วที่สุด

ประเภทที่ 2 คือ ทักษะการเรียนรู้

พูดง่าย ๆ คือความสามารถในการมี “รูปแบบการฝึกฝน” ติดตัว เทียบกับเบสบอลก็เท่ากับการฝึกหวดลมหหรือฝึกตีลูกบนแท่นนั่นเอง คนเราต่อให้ดูการเล่นของนักกีฬาชื่อดังบ่อยแค่ไหนก็ไม่ช่วยให้ดีขึ้น ในทำนองเดียวกัน ทักษะทางธุรกิจนั้นเพียง “รู้” อย่างเดียวย่อมไม่มีความหมาย แต่จำเป็นต้องฝึกให้ “ทำได้” ด้วย

หากไม่มีทักษะเพื่อการเรียนรู้ จะทำให้...

- อ่านหนังสือจน “รู้สึกว่าจะเข้าใจ” แต่ทำจริงไม่ได้
- ย้อนทบทวนแล้ว แต่ยังทำผิดพลาดแบบเดิมซ้ำๆ
- เห็นรุ่นพี่ทำงานเป็นตัวอย่างแล้ว แต่กลับจับจุดไม่ได้

เหล่านี้คือ “สภาพฟองน้ำแข็งกระด้าง” ที่ดูดซึมความรู้หรือข้อมูลต่างๆ ได้ไม่ดี

ทักษะประเภทเทคนิคการเรียนรู้ เช่น

- มีวิธีรับข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ
- นำความรู้ไปปฏิบัติจริงได้
- ตระหนักถึงโอกาสในการเติบโต

ผู้ที่มีเทคนิคการเรียนรู้ ไม่ว่าจะอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมแบบใด ความเร็วในการเติบโตย่อมไม่ลดลง จึงอาจเรียกว่าเป็นทักษะ

ที่เสริมทั้ง “การเรียนรู้” และ “ทัศนคติ” ก็ว่าได้

③ ประเภทสร้างโอกาส : “ทักษะทางความสัมพันธ์” ที่เรียกโอกาสมาให้

ประเภทที่ 3 คือ ทักษะการสร้างโอกาส

หากเปรียบกับเบสบอล นี่คงเป็นการให้ความสำคัญกับการเก็บขยะ รวมถึงอุปกรณ์ต่างๆ ให้เรียบร้อย หรือการทำให้ผู้จัดการทีมเลือกส่งตัวเองลงสนามด้วยความไว้วางใจ

กล่าวคือ เป็นทักษะที่ใกล้เคียงกับศิลปะการวางตัวหรือความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์นั่นเอง

ในทางธุรกิจมักแสดงผลลัพธ์ออกมาในรูปแบบต่อไปนี้

- สร้างความสัมพันธ์อันดีภายในที่ทำงาน
- สร้างความประทับใจด้วยการทักทายอย่างแจ่มใส หรือการเอาใจใส่
- ดำเนินโครงการโดยให้คนรอบข้างมีส่วนร่วม
- ไม่ปล่อยให้โอกาสหลุดลอยเมื่อมีคนชักชวนว่า “มาทำด้วยกันเถอะ”

ทักษะประเภทนี้ดูเผินๆ เหมือนไม่เกี่ยวข้องกับอะไรกับ “ผลงาน”

แต่แท้จริงแล้วกลับเป็นโอกาสสำคัญที่จะกำหนดเส้นทางอาชีพของเรา เช่น โปรเจกต์ใหม่ๆ การเลื่อนตำแหน่ง การประสานงานกับแผนกอื่น ซึ่งส่วนใหญ่ล้วนเป็นสิ่งที่ “คนอื่นนำมาให้” ทั้งสิ้น

**ดังนั้น “คุณภาพของความสัมพันธ์ที่ดีจึงเท่ากับปริมาณ
ของโอกาส”**

ทักษะนี้แม้มีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยโดยกำเนิดอย่างบุคลิกภาพ
หรือนิสัยด้วย แต่เราจะขัดเกลาภายหลังก็ได้ เพียงแต่อาจฝึกฝนยาก
สักหน่อย เมื่ออยู่ภายใต้วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความสมเหตุสมผล
และให้ความสำคัญกับตัวเลขหรือผลงานมากเกินไป

ดังนั้นการตั้งใจเพิ่ม “การกระทำที่สร้างโอกาส” ด้วยตัวเอง
จึงเป็นสิ่งสำคัญมากทีเดียว

แผนภาพ 0-5 แผนก “ทักษะเพื่อการเติบโต” ทั้ง 3 ประเภทเข้าด้วยกัน

①

ทักษะ

**เสริมขีดความสามารถ
ซอฟต์แวร์สเกลและทักษะพื้นฐาน
ไปอยู่ที่ไหนก็ทำงานดี
เติบโตได้**

②

ทักษะ

**การเรียนรู้
รูปแบบและทัศนคติ
ทัศนคติที่ซึมซับความรู้และข้อมูล
ได้เหมือนฟองน้ำ
จนโอกาสเติบโตสูงขึ้น**

③

ทักษะ

**การสร้างโอกาส
ความสัมพันธ์และสภาพแวดล้อม
โอกาสดี ๆ เข้ามามากขึ้น
โชคดีขึ้น**

พัฒนากทักษะทั้ง 3 ประเภทด้วยการ “ผนวกเข้าด้วยกัน”

ทักษะทั้ง 3 ประเภทที่กล่าวถึงข้างต้นจะขาดอย่างใดอย่างหนึ่งไปไม่ได้ เพราะต่อให้เพิ่มขีดความสามารถขึ้นมาได้ แต่ถ้าความสัมพันธ์ไม่ดี งานดี ๆ ย่อมไม่เข้ามาหา หรือต่อให้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีได้ แต่ถ้าทักษะการเรียนรู้ต่ำ ย่อมไม่อาจสร้างประโยชน์จากโอกาสที่อุทิศมาได้มา

สิ่งสำคัญคือต้องฝึกฝนทุกทักษะให้สมดุล ไม่เอนเอียงไปด้านใดด้านหนึ่งมากเกินไป

“ขีดความสามารถ” “เทคนิคการเรียนรู้” และ “ความสัมพันธ์” ต้องผนวก 3 สิ่งนี้เข้าด้วยกันก่อน จึงจะเติบโตได้อย่างต่อเนื่อง และได้ผลลัพธ์แบบดอกเบญจมาศ (แผนภาพ 0-5)

บทต่อไปผมจะอธิบายเกี่ยวกับทักษะทั้ง 3 ประเภทนี้แบบเจาะลึกให้เห็นภาพชัดเจน พร้อมกับแนะนำว่าจะพัฒนาให้ดีขึ้นในการทำงานแต่ละวันได้อย่างไร

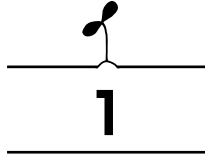
บทที่ 1

ทักษะ เพื่อการเติบโต ①

เสริมรากฐานของ
วัยทำงานให้แข็งแกร่ง
ด้วยซอฟต์แวร์สเกล



ในจำนวนทักษะเพื่อการเติบโต สิ่งที่คุณควรภาคภูมิใจ
ทุกคนควรมีติดตัวไว้มากที่สุดคือ “ซอฟต์แวร์สกิล” ซึ่งบางคน
อาจเรียกว่า “ทักษะพื้นฐาน” หรือ “ทักษะที่นำไปใช้ได้ทุกที่”
(Portable Skills) ทักษะนี้คือพื้นฐานของงานทุกชนิด
จึงจำเป็นต้องปูพื้นฐานเอาไว้ให้แน่น ในขณะที่ “ฮาร์ดสกิล”
(ทักษะเฉพาะทาง) แม้สำคัญกับงานบางส่วน แต่เมื่อย้ายตำแหน่ง
หรือย้ายงาน ก็ต้องเรียนรู้ใหม่ ต่างจากซอฟต์แวร์สกิลที่ไม่เพียง
ทำให้เรียนรู้ฮาร์ดสกิลได้สบายขึ้น แต่ยังช่วยให้เลิกยึดติด
กับกรอบความรู้เดิม และเพิ่มเติมความรู้ใหม่ได้ง่ายขึ้นด้วย
จึงเรียกได้ว่าเป็นสารตั้งต้นของความมั่นใจในฐานะบุคลากร
ภาคธุรกิจเลยทีเดียว



“คนหัวไว” แท้จริงคืออะไรกันแน่

คนที่ดูเหมือน “หัวไว” แท้จริงคือคนที่มี “ปริมาณความคิดสะสมไว้มาก”

ทำไมจึงเป็นเช่นนั้น คำตอบคือ เพราะคนเหล่านั้น “เคยคิดเกี่ยวกับประเด็นที่คล้ายกันมาก่อนแล้ว” คนที่มีปริมาณความคิดสะสมไว้มากย่อมดึงเอาความคิดเห็นของตัวเองออกมาได้ทันที ทำให้เขาดูเป็นคนหัวไว

ในทางกลับกัน ถ้าไม่เคยคิดมาก่อน แปลว่าต้องเริ่มคิดตั้งแต่แรก ในวินาทีนั้น ทำให้ปฏิกิริยาตอบสนองช้าลง นานวันเข้าก็จะดูเหมือน “คนหัวช้า” ไปโดยปริยาย สาเหตุที่บางคนหัวไว บางคนหัวช้า ส่วนใหญ่แล้วก็มาจากปริมาณความคิดสะสมที่แตกต่างกันนั่นเอง

|| จุดร่วมของ “คนหัวไว”

หลังจากตั้งสมมติฐานนี้แล้ว ผมได้ลองสังเกต “คนหัวไว” จนได้เห็นว่าพวกเขามีลักษณะดังต่อไปนี้

- สนทนาได้อย่างคล่องแคล่ว จนดูเฝื่อนๆ เหมือนพูดเก่ง
- ยิ่งคุยเกี่ยวกับเรื่องที่ชอบหรือทำได้ดี บทสนทนาจะยิ่งคึกคัก
- แต่เมื่อเป็นเรื่องที่ตัวเองไม่มีประสบการณ์หรือคุยกับคนที่มีความรู้ระดับสูงจะใช้เวลาคิดนานขึ้น

สิ่งที่สรุปได้จากข้อสังเกตเหล่านี้มี 3 ข้อ ได้แก่

- ① ประเด็นที่เคยคิดมาแล้วครั้งหนึ่งมักตอบไว
- ② แม้เป็นประเด็นเดียวกัน แต่ถ้าถูกตั้งคำถามยาก ก็จำเป็นต้องคิดใหม่
- ③ ถ้าไม่ได้เรียบเรียงหรือวางโครงสร้างความคิดไว้ก่อน คำตอบมักขาดความต่อเนื่อง

พูดง่าย ๆ คือ “คนหัวไว” คือคนที่มีคลังความคิดประเด็นนั้นๆ จำนวนมาก และคิดบ่อยครั้งจนความคิดนั้นได้รับการจัดระเบียบให้ดึงออกมาใช้งานได้ง่าย

แต่ถ้าเจอประเด็นที่ไม่คุ้นเคยมาก่อนหรือคำถามที่ไม่ได้เรียบเรียงอย่างดี บางครั้งก็อาจทำให้ปฏิกิริยาตอบสนองช้าลงไปบ้าง

เทคนิค “ทำให้หัวไวขึ้น”

อาจฟังดูเหมือนยอตัวเองไปสักหน่อย ทว่าหลายคนชอบบอกว่าผมเป็น “คนหัวไว” เช่นกัน

แต่ถึงอย่างนั้น ผมก็มีทั้งคำถามที่ตอบได้ทันทีและตอบไม่ได้ทันที คำถามที่ตอบไม่ได้ทันทีเป็นเพราะผมไม่เคยคิดถึงประเด็นนั้น

มาก่อน จึงต้องใช้เวลาพอสมควรกว่าจะรวบรวมวัตถุดิบในการคิด
พินิจพิจารณา จนได้ข้อสรุปออกมา

ตรงกันข้าม คำถามที่ตอบได้ทันทีล้วนเป็นประเด็นที่เคยคิด
มาก่อนแล้วทั้งสิ้น

แผนภาพ 1-1 หัวใจคืออะไรกันแน่



ประสบการณ์นี้ทำให้ผมเริ่มเข้าใจว่า ความไวในการคิด
ไม่ใช่พรสวรรค์แต่กำเนิด ทว่าเกิดจาก “การใช้ความคิดบ่อยๆ
ในชีวิตประจำวัน” และ “จัดระเบียบข้อมูลเหล่านั้นให้ดึงความคิด
ออกมาใช้ได้ง่าย” ต่างหาก (แผนภาพ 1-1)

ตัวผมเองก็เชื่อว่า จะผ่านการฝึกพิเศษอะไรมา แต่เป็นคนที่
ชอบฟังเรื่องของคนอื่นแล้วเอามาคิดหาคำตอบเองบ้าง จินตนาการ
โน่นนี่บ้าง ตั้งแต่สมัยเป็นนักเรียนแล้ว

ผลคือทำให้ติดนิสัยช่างคิดไปโดยไม่รู้ตัว
ผมเรียกสิ่งนี้ว่า “ความคิดสะสม”

|| วิธีฝึกคิดสะสมให้เป็นนิสัย

นิสัยข้างคิดที่ผมทำอยู่เป็นประจำมีดังต่อไปนี้

- ดูข่าวแล้วแสดงความคิดเห็นหรือความรู้สึกของตัวเองลงในโซเชียลมีเดีย
- หลังจากฟังคำอธิบายยาว ๆ มักจะนำมาสรุปเป็นคำพูดของตัวเองว่า “หมายถึง...ใช่ไหมครับ”
- เมื่ออ่านความคิดเห็นของคนอื่น จะแสดงความคิดเห็นของตัวเองลงไปด้วย
- เมื่ออ่านหนังสือจะนำเนื้อหามาเปรียบเทียบกับชีวิตของตัวเอง แล้วคิดต่อไปว่า “จะนำมาประยุกต์ใช้อย่างไรได้บ้าง”

สรุปคือ เป็นคนที่ “มีความคิดเห็นเป็นของตัวเองเสมอ” นั่นเอง

เมื่อเข้าสู่วัยทำงานแล้ว ย่อมไม่มีใครคอยกำหนดขอบเขตการเรียนรู้หรือเป้าหมายให้ เราจึงจำเป็นต้องฝึกรวบรวมข้อมูล คิด และสรุปด้วยตัวเองให้เป็นนิสัย

หากต้องการฝึกคิดสะสม “การคิดภายใต้ข้อจำกัด” ก็นับว่าให้ผลดีเช่นกัน

ตัวอย่างเช่น หา “เวลาที่ได้แค่คิด” ภายใต้สถานการณ์ที่ใช้สมาร์ทโฟนไม่ได้ เช่น ระหว่างเดินทางโดยเครื่องบินหรือตอนที่อยู่ในห้องขาน่า ผมขอแนะนำวิธีนี้ เพราะจะทำให้มีสมาธิมากกว่าปกติ และใช้ความคิดได้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น

นำความคิดสะสมไปใช้ในชีวิตประจำวัน

ผมเชื่อว่าความสามารถของคนเราไม่ได้แตกต่างกันมากนัก หากจะมีความต่างก็คงเป็นเรื่อง “ปริมาณความคิด” ซึ่งรวมถึงเรื่องในชีวิตประจำวันด้วย

ระหว่างทำงาน ใครๆ ก็ให้ความสำคัญกับการสื่อสารด้วยข้อสรุปเป็นอันดับแรก ทำให้หาเวลาใช้ความคิดอย่างเต็มที่ได้น้อย ดังนั้นความคิดสะสมในชีวิตประจำวันจึงเป็นสิ่งสำคัญมาก

หากหาเวลาว่างเล็ก ๆ น้อย ๆ เช่น ระหว่างเดินทางหรือเวลากินข้าว มาใช้เป็น “เวลาคิด” ได้ เมื่อเวลาผ่านไป คุณจะเห็นความแตกต่างได้อย่างชัดเจน

สมัยที่เพิ่งเข้าสู่วัยทำงาน ตัวผมเองเคยมองว่าคนรอบข้างล้วนเก่งกันหมด

แต่ปัจจุบันรู้สึกได้เลยว่าตัวเองตามกลุ่มคนที่ตอนนั้นเคยคิดว่า “เก่ง” ท้นแล้ว

ผมเชื่อว่าที่เป็นเช่นนี้เพราะปริมาณความคิดที่สั่งสมมาในชีวิตประจำวันนี่เอง