

ไม่ใช่เรื่องของพรสวรรค์ ปัญญาประดิษฐ์ที่ท้าวล้ำพบว่า พฤติกรรมเล็กๆ น้อยๆ ทำให้พนักงานระดับท็อป 5% ทำงานดีและเร็วแบบทิ้งห่างจากพนักงานทั่วไปอีก 95% อย่างไม่น่าเชื่อ คุณเองก็ทำได้เช่นกัน

มาดูกันว่าด้วยข้อมูลและพลังการประมวลผลที่เหนือชั้น AI สุดอัจฉริยะพบความเชื่อมโยงอะไรในบรรดาคนเก่ง

- มีเวลา “พิจารณาตนเอง” สัปดาห์ละ 15 นาที
- สร้าง “สายสัมพันธ์กับคนรอบข้าง” ด้วยมือกลางวัน
- ขอความคิดเห็นขณะทำงานมีความสมบูรณ์แค่ 20%
- จงใจ “ทำพลาดเล็กๆ น้อยๆ”
- เพิ่มทักษะด้วยการ “คูณ” แทนการ “บวก”
- สร้างสัมพันธ์ที่ “เชื่อมโยงทางใจ” กับคนนอกบริษัท

ทักษะและวิธีคิดของพนักงานระดับท็อปเหล่านี้ จะช่วยให้เราสร้างผลงานอย่างต่อเนื่องได้ภายในเวลาอันสั้น

หมวดจิตวิทยาพัฒนาตนเอง



Cover Design: Siripong K.

245 หน้า

นิสัยคนเก่งระดับท็อป 5% ที่ AI ค้นพบ

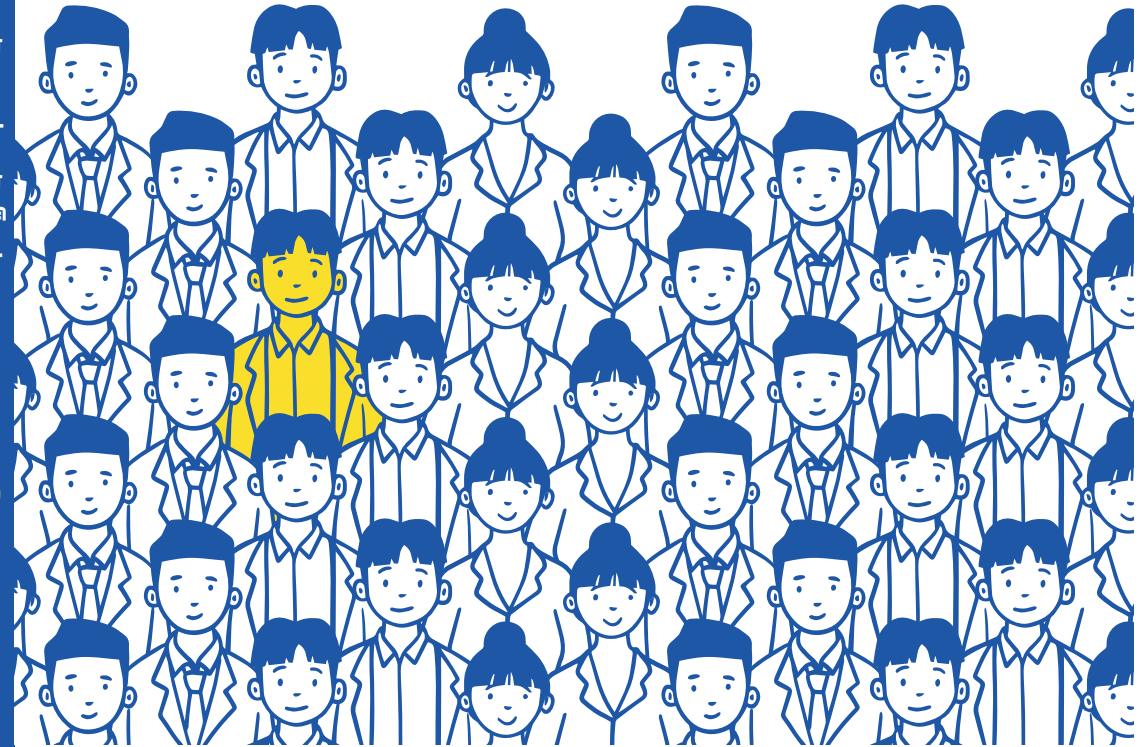


Habits of the Top 5% According to AI

AI分析でわかった トップ5%社員の習慣

ชินจิ โคชิคาวะ: เขียน
อาทิจา รัตนภักดิ์ แปล

พิมพ์ครั้งที่ 1



โดยอดีตผู้บริหารบริษัท Microsoft
ที่ปรับปรุงวิธีการทำงาน
ให้คนกว่า 160,000 คนในญี่ปุ่น

นิสัยคนเก่ง ระดับท็อป 5% ที่ AI ค้นพบ

Habits of the Top 5% According to AI

ชินจิ โคชิคาวะ: เขียน
อาทิจา รัตนภักดิ์ แปล

พิมพ์ครั้งที่ 1

บทสรุปวิธีทำงานที่คนเก่งๆ ไม่เคยบอกใคร
ของพนักงานระดับท็อปในบริษัทชั้นนำ 25 แห่งของญี่ปุ่น
วิเคราะห์เชิงลึกด้วย AI ของ Amazon, Microsoft, IBM และ Google
จนพบจุดร่วมที่คนเก่งมีเหมือนกันและจุดต่างจากคนอื่น

howto

นิสัยคนเก่ง ระดับท็อป 5% ที่ AI ค้นพบ

Habits of the Top 5% According to AI

ชินจิ โคชิคาวะ
เขียน

อาคิรา รัตนากิรัต
แปล

ก ร อ า น คื อ ร า ก ฐ า น ที่ ส ำ ค ญ

จากการทำแบบสอบถามกับพนักงานในบริษัท 28 แห่ง
พบว่า “พนักงานทั่วไป” อ่านหนังสือเฉลี่ยปีละ 2.2 เล่ม
ขณะที่ “พนักงานระดับท็อป” อ่านหนังสือเฉลี่ยปีละ 48.2 เล่ม
ซึ่งมากกว่าถึง 20 เท่า

—ชินจิ โคชิคาวะ

หนังสือคุณภาพ
โดยอนริบกรกรุ๊ป

Discover

นิสัยคนเก่งระดับท็อป 5% ที่ AI ค้นพบ

howto

ในเครือบริษัทอมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน)
378 ถนนชัยพฤกษ์ (บรมราชชนนี) เขตตลิ่งชัน กรุงเทพฯ 10170
โทรศัพท์ 0-2422-9999 ต่อ 4964, 4969 E-mail: info@amarin.co.th

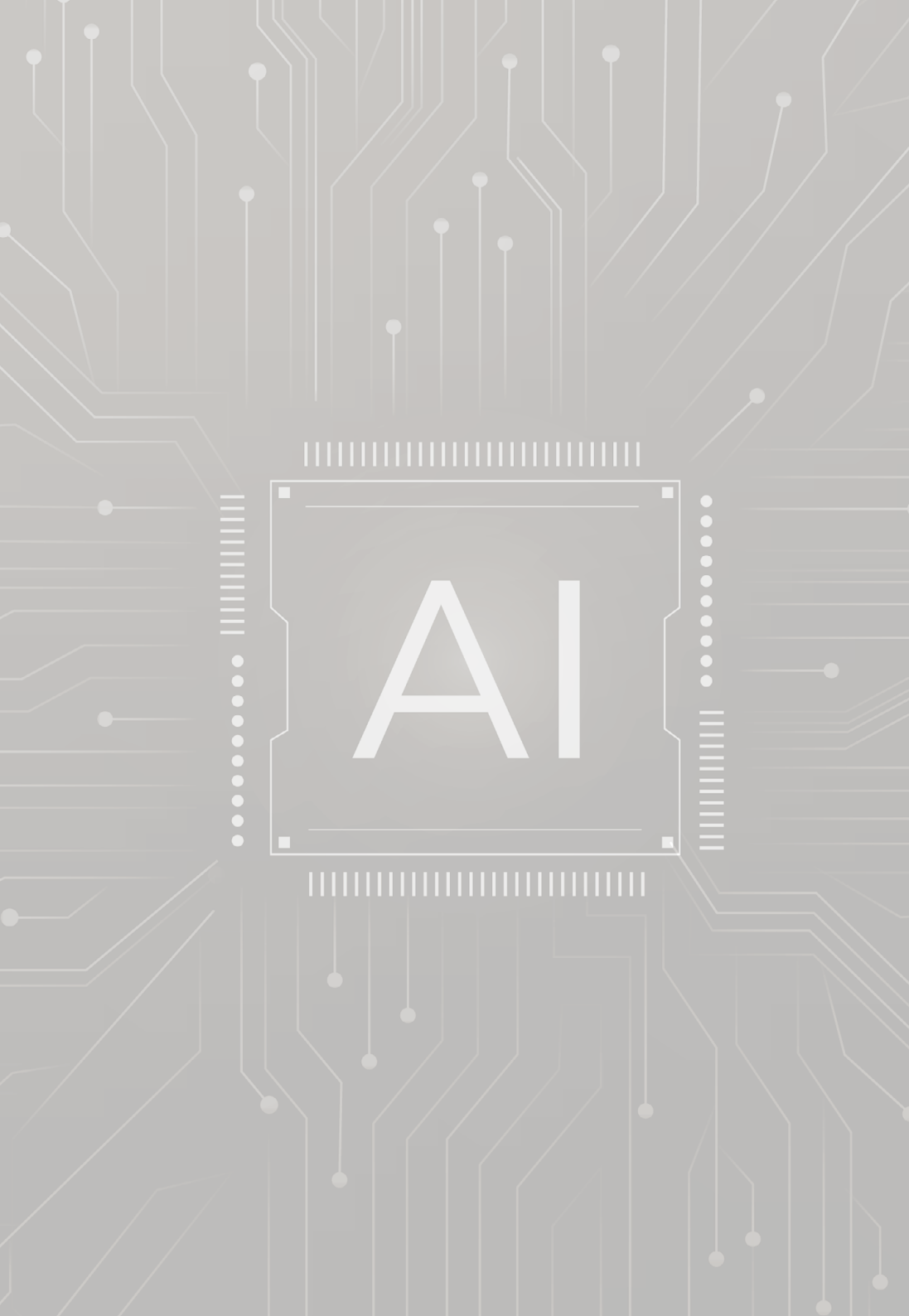
www.amarinbooks.com    @amarinbooks  Amarin How-To

AI分析でわかったトップ5%社員の習慣
AI BUNSEKI DE WAKATTA TOP 5% SHAIN NO SHUUKAN
Copyright © 2020 by Koshikawa Shinji
Original Japanese edition published by Discover 21, Inc., Tokyo, Japan
Thai edition published by arrangement with Discover 21, Inc., Tokyo, Japan

สื่อดิจิทัลนี้ให้บริการดาวน์โหลดสำหรับผู้รับบริการตามเงื่อนไขที่กำหนดเท่านั้น
การทำซ้ำ ดัดแปลง เผยแพร่ ไม่มีวิธีใด ๆ นอกเหนือจากเงื่อนไขที่กำหนด
ถือเป็นความผิดอาญาตาม พรบ.ลิขสิทธิ์ และ พรบ.ว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์

เลขมาตรฐานสากลประจำหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ 978-616-18-4996-2

เจ้าของ ผู้พิมพ์/ผู้โฆษณา บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน)
กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ ระริน อุทกะพันธุ์ ปัญจรุ่งโรจน์ • กรรมการผู้จัดการ อุษณีย์ วิรัตกพันธ์
ที่ปรึกษาสายงานสำนักพิมพ์ในเครือ งามอาจ จิระอร • บรรณาธิการฝ่ายบริหาร สิริกานต์ ผลงาม
บรรณาธิการบริหาร วริษฐา กาลามเกษตร์ • บรรณาธิการ ฤลภา ทวละระสินธุ์
ผู้จัดการฝ่ายการผลิต อมรลักษณ์ เขียวกลิ่น • ศิลปกรรม ศิริพร เสนายอด • คอมพิวเตอร์ นงนุช ศรีสุขโซ
พิสูจน์อักษร ภัฏญณ์ชญา เลิศไพศาลกิจ • ฝ่ายการตลาด กุลพัฒน์ บัวละขอ



คำนำสำนักพิมพ์

มีคนพร่ำบอกพร่ำสอนเรามากมายแล้วว่าคนเก่งหวัะที เขาเป็นหรือทำงานกันอย่างไร ลองมาดูว่าถ้าเป็น AI สุดอัจฉริยะ ที่มีความแม่นยำกว่าคนเราหลายเท่าตัวด้วยข้อมูลและพลังการประมวลผลที่เหนือชั้น พวกมันพบความเชื่อมโยงอะไรในบรรดาคนเก่ง

ชินจิ โคชิคาวะ ผู้เขียนและอดีตผู้บริหารของบริษัท Microsoft ได้ตรวจสอบนิสัยและวิธีการทำงานของ “พนักงานระดับท็อป” กับ “พนักงานทั่วไป” จำนวน 18,000 คนจากบริษัท 25 แห่งในญี่ปุ่นอย่างละเอียดด้วยกล้องบันทึกภาพและเครื่องบันทึกเสียง ก่อนจะวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกโดยผู้เชี่ยวชาญและ AI เพื่อหาจุดรวมที่คนเก่งๆ มีเหมือนกันและจุดที่แตกต่างจากพนักงานคนอื่นๆ

นอกจากการพัฒนาตนเองให้เก่งขึ้นแล้ว ความพิเศษที่ได้จากหนังสือเล่มนี้คือ เราจะแอบทำเช็กลิสต์นิสัยการทำงานของตนตามไปด้วยว่าตัวเองจัดอยู่ในกลุ่มไหนระหว่าง “พนักงานระดับท็อป 5%” หรือ “พนักงานทั่วไปที่มีมากถึง 95%” ซึ่งผู้เขียนเปรียบเทียบให้เห็นชัดเจนตั้งแต่หน้าแรกของแต่ละเรื่อง ไม่ว่าจะเป็นกระบวนการคิด ทศนคติ การตัดสินใจ หรือการแก้ปัญหา ทุกอย่างล้วนถูกย่อยให้เป็นเทคนิคง่าย ๆ ที่ไม่ว่าใครก็ทำตามได้ทันที

“พนักงานระดับท็อป” หลายคนไม่ใช่คนที่มีพรสวรรค์ แต่พวกเขามีพรแสวงในการพลิกแพลงเทคนิคการทำงานให้สำเร็จในเวลาที่สูงที่สุด เมื่อคุณลองเปิดใจแล้วทำตามคำแนะนำในเล่ม เชื่อว่าจะพบความเปลี่ยนแปลงเช่นเดียวกับที่เราารู้สึกและเปลี่ยนตัวเองเป็น “ดาวรุ่ง” ดวงใหม่ได้อย่างแน่นอน

howto

สารบัญ

บทนำ

กฎ 5 ข้อของ “พนักงานระดับท็อป 5%” ที่สรุปได้จากการวิเคราะห์ด้วย AI

กฎข้อที่ 1 : 98% ของ “พนักงานระดับท็อป 5%” คำนึงถึงแต่ “เป้าหมาย”	2
กฎข้อที่ 2 : 87% ของ “พนักงานระดับท็อป 5%” แสดง “จุดอ่อน” ออกมา	8
กฎข้อที่ 3 : 85% ของ “พนักงานระดับท็อป 5%” มอง “ความท้าทาย” เป็น “การทดลอง”	13
กฎข้อที่ 4 : 73% ของ “พนักงานระดับท็อป 5%” ไม่ “เปลี่ยนทัศนคติ”	17
กฎข้อที่ 5 : 68% ของ “พนักงานระดับท็อป 5%” คำนึงถึง “ช่องว่าง” อยู่เสมอ	21

บทที่ 1

ความเข้าใจผิดของ “พนักงานทั่วไป 95%” ที่นำไปเพราะคิดว่าเป็นเรื่องดี

จมอยู่กับความรู้สึกอึดอัดใจในหน้าที่	26
เช็คอีเมลตลอดเวลาไม่ว่าจะเป็นวันหยุดหรือวันทำงาน	32
ชอบจัดเตรียมเอกสารที่คิดว่าน่าจะสำคัญ	37
พึงพอใจกับการเพิ่มประสิทธิภาพในหน้าที่	41
คิดว่าจะค้นหาข้อมูลต่างๆ ได้จากอินเทอร์เน็ต	45
เมื่อเกิดปัญหาจะคิดวิธีแก้ทันที	49

บทที่ 2

แนวคิดและสไตล์การทำงานของ “พนักงานระดับท็อป 5%”

ให้ความสำคัญกับความรู้ลึกสำเร็จ	54
เข้าใจว่าการท้าทายสิ่งใหม่ก็มีข้อเสีย	61
ไม่ตั้งเป้าที่ความสมบูรณ์แบบ	65
ให้ความสำคัญกับการสร้างผลงานต่อเนื่อง	70
กำหนดเวลาเพื่อหยุดทำอย่างอื่นแล้วหันมาพิจารณาตนเอง	74
เรียนรู้จากประสบการณ์	78
ขอความคิดเห็นขณะที่ลงมือทำไปแล้ว 20%	82
ทำ Output เป็นกิจวัตร	85
สร้างสายใยแห่งรอยยิ้ม	88
เข้าใจว่าผลลัพธ์ขึ้นอยู่กับความพร้อมพร้อม	92

บทที่ 3

คำพูดติดปากของ “พนักงานระดับท็อป 5%”

ที่สร้างทีมให้แข็งแกร่ง

“พอมีเวลาสักครู่ใหม่”	99
“อาจเป็นอย่างนั้นก็จริง แต่ฉันคิดแบบนี้...”	104
“เป็นความคิดที่ดีนะ” “จริงด้วยนะ” “สมกับเป็นคุณจริงๆ”	110
“เห็นด้วยนะ แล้วทำแบบนี้เพิ่มไปด้วย”	116
“จริงด้วยนะ แต่ถ้าทำแบบนี้จะยิ่งดีขึ้นไปอีก”	120
“ถ้าอย่างนั้นเรามาลองทำกันดีกว่า”	124

บทที่ 4

นิสัยลงมือทำทันทีของ “พนักงานระดับท็อป 5%”

ไปตรงนั้นตรงนี้ตลอด “ไม่อยู่ติดโต๊ะ”	127
ตอบอีเมลภายใน 15 นาที	132
ฉายเดี่ยวก่อน	137
ขึ้นขอบประสบการณ์ใหม่ๆ	142
นำสิ่งที่เรียนมาปฏิบัติจริงทันที	146
ส่งงานตรงเวลา	151
จดบันทึกทันที	157

บทที่ 5

กิจวัตรของ “พนักงานระดับท็อป 5%”

ที่ทำตามได้เลยตั้งแต่วันนี้

รวบรวมข้อมูลข่าวสารวันละ 5 นาที	162
กิจวัตรในการทำ Output กับเมนเทอร์	165
รู้จักเข้าสังคมและให้ฟีดแบ็ก	169
มีเวลาพิจารณาตนเองสัปดาห์ละ 15 นาที	174
เทคนิคด้าน IT ที่ช่วยให้ไม่ต้องทำงานซ้ำซาก	179
สร้างสายสัมพันธ์กับคนรอบข้างด้วยมือกลางวัน	183

คำส่งท้าย	186
เกี่ยวกับผู้เขียน	190

คำนำ

สิ่งที่เราควรตั้งเป็นเป้าหมายในการทำงานไม่ใช่การลดเวลาทำงาน
ล่วงเวลาหรือการใช้วันลาให้หมด แต่เป็นการสร้างผลงาน รายได้ และ
ความสุขให้มากที่สุดภายในเวลาที่จำกัด

คนที่เลิกงานแล้วกลับบ้านเร็วไม่ใช่คนเก่ง แต่คนที่กลับบ้านเร็วแล้ว
ยังทำผลงานโดดเด่นได้อย่างต่อเนื่องต่างหากถึงเรียกว่าคนเก่ง

สมัยก่อนผู้ประเมินผลงานคือหัวหน้าโดยตรงของพนักงานคนนั้น
จึงส่งผลให้การประเมินขึ้นอยู่กับว่าหัวหน้าพึงพอใจกับการทำงานของ
พนักงานหรือไม่

หากพูดแบบสุดโต่งก็คือ ถ้าหัวหน้าโทร.มาตอนกลางดึกว่า “ให้ไป
ซื้อเมลอนมาเดี๋ยวนี้” พนักงานที่ยอมโบกแท็กซี่ไปซื้อเมลอนโดยไม่ติดออด
จะได้รับการประเมินที่ดี

ด้วยเหตุนี้คนที่มักได้รับการประเมินที่ดีจึงได้แก่ คนที่เอาใจหัวหน้า
เก่ง ประจบประแจง ผู้บริหารระดับกลางที่โอนอ่อนกับคนในตำแหน่ง
สูงกว่า แต่เข้มงวดกับคนในตำแหน่งต่ำกว่า คนที่นิสัยเป็นกันเอง คนที่
เล่นการเมืองภายในบริษัทเป็น คนที่ไม่ปฏิเสธคนอื่น...

แต่คนที่ได้รับการประเมินด้วยเหตุผลเช่นนี้คือคนไร้ความสามารถเมื่ออยู่นอกบริษัท

ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่รุนแรง ความชอบของลูกค้าที่เปลี่ยนไป
จากเดิม เทคโนโลยีใหม่ที่พัฒนาขึ้นอย่างรวดเร็วขีดจำกัด ทำให้วิธีการหาเงิน
(ธุรกิจ) เปลี่ยนไป จึงทำให้ระบบการประเมินพนักงานในญี่ปุ่นและหลาย
ประเทศเปลี่ยนตามไปด้วย จากยุคที่หัวหน้าเป็นผู้ประเมินเพียงคนเดียว

ปัจจุบันมีหลายองค์กรใช้ระบบการประเมินแบบ 360 องศาโดยคนอื่น นอกเหนือจากตัวหัวหน้าเอง

ดังนั้นการเป็นที่ชื่นชอบของหัวหน้าเพียงคนเดียวจึงไม่ช่วยผลักดัน โอกาสการเลื่อนตำแหน่งอีกต่อไป แต่พนักงานต้องได้รับการประเมินจาก เพื่อนร่วมงานหรือคนในแผนกอื่นด้วย ซึ่งทำให้การประเมินมีความยุติธรรม ช่วยเพิ่มทัศนคติแง่บวกในการทำงาน ส่งผลให้พวกเขาไม่ได้รับการประเมิน ที่ดีเพียงเพราะเป็นที่รักของหัวหน้าเท่านั้น

ที่ผ่านมาบริษัท Cross River ซึ่งผมเป็นผู้บริหารอยู่ได้ปฏิรูปการ ทำงานให้กับบริษัทต่างๆ ในญี่ปุ่นมาแล้วถึง 605 แห่ง โดยผมได้ตรวจสอบ นิสัยและวิธีการทำงานของ “พนักงานระดับท็อป 5%” จากแต่ละบริษัท เพราะผมเชื่อว่าพนักงาน Rising Star เหล่านี้จะต้องมีเทคนิคการทำงาน ที่เป็นเลิศและมีเคล็ดลับเฉพาะตัวซึ่งช่วยให้ทำเช่นนั้นได้

ผมได้วิจัยวิธีการทำงานของพนักงานจาก 25 บริษัท จำนวน ทั้งสิ้น 18,000 คน โดยแบ่งออกเป็นสองกลุ่มคือ “พนักงานระดับท็อป 5%” กับ “พนักงานทั่วไปอีก 95%”

หลังจากนั้นได้ตรวจสอบวิธีทำงานของ “พนักงานระดับท็อป 5%” จากแต่ละบริษัทอย่างละเอียด โดยให้กลุ่มตัวอย่างทำงานตามปกติแล้ว ติดตั้งกล้องวิดีโอไว้ที่โต๊ะทำงาน รวมทั้งติดตั้งเครื่องบันทึกเสียงและเซ็นเซอร์ ไว้กับตัวพนักงานเพื่อบันทึกพฤติกรรมและสัมภาษณ์พวกเขา

ส่วน “พนักงานที่เหลืออีก 95%” ผมไม่ได้ติดตั้งเครื่องมืออะไรเป็น พิเศษ แต่วิเคราะห์ผ่านการโต้ตอบทางอีเมลและรวบรวมประวัติการส่ง ข้อความหรือการประชุมออนไลน์

จากนั้นจึงนำข้อมูลเหล่านี้ไปวิเคราะห์โดยผู้เชี่ยวชาญและ AI ของ Amazon, Microsoft, IBM และ Google โดยดึงเอาข้อดีของ AI จาก แต่ละบริษัทมาใช้ ทำให้ได้รู้ข้อมูลเชิงลึกที่คนคาดไม่ถึง เพราะมีเทคโนโลยี ล้ำสมัย ทำให้ผมสามารถวิเคราะห์ข้อมูลมากมายขนาดนี้ได้ในเวลาอันสั้น

บางคนบอกผมว่าเราไม่อาจตั้งข้อสรุปได้ เนื่องจากเงื่อนไขบางอย่างที่แตกต่างกัน เช่น สภาพแวดล้อม แต่หลังจากนำกฎความสำเร็จที่ได้จากการสำรวจ “พนักงานระดับท็อป 5%” ไปปรับใช้กับพนักงานในบริษัทต่างๆ จำนวน 29 แห่ง พบว่าช่วยให้พนักงานเหล่านั้นทำผลงานได้ดีขึ้น แม้จะมีบางคนที่ยังสร้างผลงานไม่ได้เลยก็ตาม ดังนั้นในหนังสือเล่มนี้ผมจะเทียบให้เห็นความแตกต่างของพนักงานทั้งสองกลุ่มนี้

สิ่งที่ได้จากการทดสอบนี้คือ คนเราสามารถประสบความสำเร็จได้โดยเรียนรู้จากความผิดพลาดแล้วนำไปแก้ไขเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การนิ่งเฉยโดยไม่ทำอะไรเลยจะยิ่งเพิ่มความเสี่ยงมากขึ้น การถ่ายทอดเทคนิคการทำงานของคนที่ประสบความสำเร็จก็เปรียบเสมือนทางลัดที่ช่วยให้ “พนักงานอีก 95%” มีผลงานที่ดีขึ้น

ต่อให้เราย้าย “พนักงานระดับท็อป 5%” เหล่านี้ไปทำงานแผนกอื่น พวกเขาก็จะยังสร้างผลงานใหม่ได้ และต่อให้ต้องเปลี่ยนไปทำงานในสาขาที่ไม่ถนัด พวกเขาก็ยังคงสร้างผลงานออกมาได้อย่างแน่นอน

ดังนั้นคนที่ได้รับการประเมินที่ดีมักมีสิทธิ์เลือก ไม่ว่าจะเป็นการเลื่อนตำแหน่งในแผนกเดิม ขอ้ายแผนกเพื่อลองทำงานใหม่ๆ หรือเลื่อนชั้นแล้วต่อยอดธุรกิจใหม่ที่ตัวเองสนใจ เป็นต้น

การมีตัวเลือกหลายทางทำให้เราตัดสินใจโดยยึดจาก “สิ่งที่เราอยากทำ” และ “สิ่งที่เราทำได้” เป็นพื้นฐานได้

ลองนำนิสัยการทำงานและวิธีคิดของ “พนักงานระดับท็อป 5%” มาเปรียบเทียบกับตัวเองดูสิครับ คุณจะพบว่า มีทั้งเรื่องที่คุณคิดตรงกันและเรื่องที่คุณเห็นต่างให้ได้เรียนรู้อยู่เสมอ

ขอให้ค้นหาสิ่งที่คุณเองไม่มีแล้วนำมาลองผิดลองถูกด้วยตัวเอง เมื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานแล้ว อย่าลืมกลับมาวิเคราะห์ตัวเองด้วย หากทำแล้วดีก็ควรทำต่อ แต่ถ้าทำแล้วไม่ดีก็หยุดได้ การทำเช่นนี้จะช่วยให้เข้าใจความสำเร็จมากขึ้น

รูปแบบความสำเร็จที่ผมแนะนำในหนังสือเล่มนี้ไม่ใช่การสร้างผลงาน
ได้ทันตาเห็น แต่เป็นเทคนิคที่ช่วยย่นเวลาให้ความสำเร็จมาหาคุณไวขึ้น
และลดความผิดพลาดให้น้อยลง

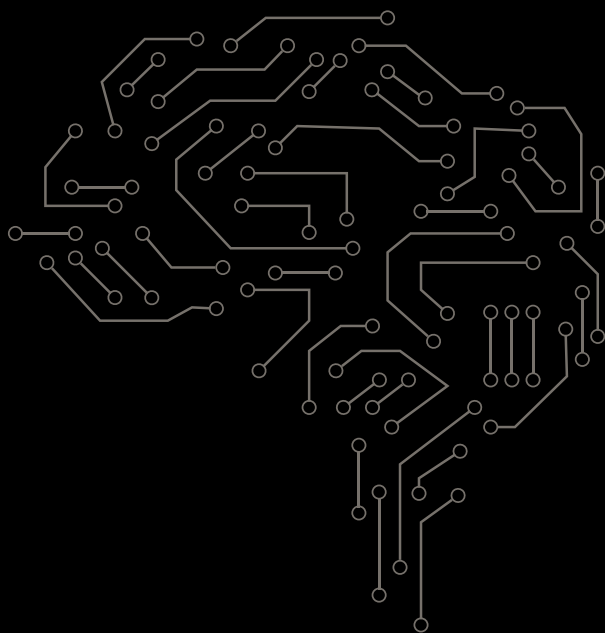
แม้จะยังอ่านไม่จบเล่มก็ขอให้ลองทำตามดูครับ

หากรู้สึกขึ้นมาว่า “อ๊ะ! ดีกว่าที่คิดแฮะ” แปลว่าความคิดของคุณ
ได้เปลี่ยนไปแล้ว

การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานให้ดีขึ้นเรื่อยๆ จะสร้างความ
เปลี่ยนแปลงและทำให้เราใช้ชีวิตได้อย่างสนุกสนาน โดยที่ประสิทธิภาพ
การทำงานไม่ถดถอยลงอย่างแน่นอน

**เทคนิคและวิธีคิดของ “พนักงานระดับท็อป 5%” จะช่วยให้เรา
สร้างผลงานอย่างต่อเนื่องได้ภายในเวลาอันสั้น**

ชินจิ โคชิคาวะ



บทนำ

กฎ 5 ข้อ
ของ “พนักงานระดับท็อป 5%”
ที่สรุปได้จากการวิเคราะห์
ด้วย AI

กฎข้อที่ 1

98% ของ “พนักงานระดับท็อป 5%” คำนึงถึงแต่ “เป้าหมาย”

ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์มากกว่าขั้นตอน

ผมได้ทำแบบสอบถามและสัมภาษณ์ “พนักงานระดับท็อป 5%” แล้วนำไปวิเคราะห์กับบริษัทผู้ให้บริการ AI จำนวน 4 แห่ง ปรากฏว่าคำที่พบบ่อยที่สุดคือคำว่า “ผลลัพธ์” และ “เป้าหมาย” นอกจากนี้ยังมีคำอื่น เช่น “ทำให้สำเร็จ” “ทำให้เสร็จ” และ “ได้รับการยอมรับ”

คำเหล่านี้ถูกพูดถึงบ่อยกว่าในกลุ่มพนักงานทั่วไปมากถึง 3 เท่า

นอกจากนี้ผลจากการสำรวจยังพบว่า “พนักงานระดับท็อป 5%” ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์มากกว่าขั้นตอน

เพราะผู้ที่ทำงานได้โดดเด่นไม่ได้รับการประเมินจากขั้นตอนการทำงาน แม้พวกเขาจะคอยตรวจสอบความคืบหน้าระหว่างการทำงาน แต่นั่นเป็นเพียงขั้นตอนเพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ ไม่ใช่เพื่อสร้างความรู้สึกสำเร็จในระหว่างทาง

ในการทำโปรเจกต์สำคัญ แม้เราจะตั้งใจเต็มที่ ขอความร่วมมือจากคนรอบข้าง และเดินหน้าทำงานโดยตรวจสอบสถานการณ์ทุกด้านแล้ว

แต่หากสุดท้ายโปรเจกต์นั้นไม่เป็นไปตามที่คาดไว้ แต่ละคนจะมีวิธีรับมือต่างกันไป

ราว 70% ของพนักงานทั่วไปมักคิดว่า “ถึงจะล้มเหลว แต่เราก็พยายามเต็มที่แล้ว ทุกคนก็ให้ความช่วยเหลือกันเป็นอย่างดีด้วย”

แต่ “พนักงานระดับท็อป 5%” จะคิดต่างออกไป พวกเขาจะมองว่า “ทุกคนตั้งใจทำงานดีและทำทุกอย่างเท่าที่ทำได้แล้ว แต่การที่โปรเจกต์ล้มเหลวชี้ให้เห็นว่ามีบางอย่างที่ทำพลาดไป”

พวกเขารู้ว่าการให้ความสำคัญกับขั้นตอนการทำงานถือเป็นเรื่องดี แต่ไม่ควรใช้จุดนี้เป็นข้ออ้างหรือยอมรับความล้มเหลวที่เกิดขึ้น แต่ควรใช้เป็นโอกาสเพื่อค้นหาสาเหตุของความผิดพลาดแล้วแก้ไขให้ดีขึ้นในครั้งต่อไป

ให้ความสำคัญกับเวลา

“พนักงานระดับท็อป 5%” ให้ความสำคัญกับเวลาอย่างมาก

พวกเขาจะมองนาฬิกาบ่อยกว่าพนักงานทั่วไป 1.7 เท่า และยังพูดถึงเดดไลน์หรือเวลาที่ใช้ในการประชุมบ่อยกว่าคนอื่นถึง 2.3 เท่า

จะกล่าวว่าคนที่ให้ความสำคัญกับเวลาทุกวินาทีคือคนที่จัดอยู่ในกลุ่ม “พนักงานระดับท็อป 5%” ก็ได้

ประสิทธิภาพของพนักงานคือตัวกำหนดรายได้ โดยมีเรื่องของเวลาเป็นพื้นฐาน เช่น ค่าจ้างรายวันหรือรายเดือน กล่าวคือ ขึ้นอยู่กับว่าเราทำงานหรือสร้างผลงานได้แค่ไหนภายในเวลาที่กำหนด ดังนั้น “พนักงานระดับท็อป 5%” จึงมองว่าแม้จะเป็นเวลาเพียงแค่ 1 วินาทีก็ไม่ควรเสียไปโดยเปล่าประโยชน์

แต่ถึงอย่างนั้นก็ไม่ได้หมายความว่า จะทำงานตัวเป็นเกลียวตลอดเวลา “พนักงานระดับท็อป 5%” รู้ดีว่าหากไม่พักผ่อนให้เพียงพอ่อมทำงาน

ได้ไม่ดี จึงให้ความสำคัญกับทั้งเวลาทำงานและเวลาพักผ่อน นี่เป็นวิธีคิดที่แตกต่างจากพนักงานทั่วไปอย่างมาก

กำหนดเป้าหมายด้วยตัวเองและมุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จ

ลักษณะเด่นอีกอย่างของ “พนักงานระดับท็อป 5%” คือมีความมุ่งมั่นมากกว่าคนทั่วไปหลายเท่าตัว

สมมติว่าเราทำงานฝ่ายขายแล้วหัวหน้าตั้งเป้าหมายยอดขายเอาไว้ พนักงานทั่วไปจะพยายามทำยอดขายให้ได้ตามนั้น ในขณะที่ “พนักงานระดับท็อป 5%” จะตั้งเป้าไว้ให้สูงกว่านั้นและพยายามพิชิตมันให้ได้

พนักงานทั่วไปมักคิดว่าแค่ทำให้ได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ก็ยากเต็มที แต่ “พนักงานระดับท็อป 5%” มักตั้งสมความพยายามในระดับสูงกว่านั้นมาก

เป้าหมายจะมีความหมายก็ต่อเมื่อเราทำสำเร็จ

“พนักงานระดับท็อป 5%” เข้าใจจุดนี้ดี พวกเขาจึงไม่รู้สึกพึงพอใจเพียงเพราะได้ตั้งเป้าหมายไว้สูงกว่าคนอื่น

สิ่งที่พวกเขาให้ความสำคัญคือความรู้สึกสำเร็จ

คนกลุ่มนี้จะตั้งเป้าหมายของตัวเองและพยายามทำให้สำเร็จภายในเวลาอันสั้นที่สุด

จึงกล่าวได้ว่าคนที่จะตั้งเป้าหมายสูงขนาดต้องเอื้อมจนสุดปลายนิ้ว ใช้ความพยายามด้วยความตั้งใจของตัวเองเพื่อให้สำเร็จ และพิชิตเป้าหมายได้จริงคือ กลุ่ม “พนักงานระดับท็อป 5%” ของบริษัท

ในขณะที่พนักงานทั่วไปมักทำงานโดยไม่ตั้งเป้าหมายอะไรให้ชัดเจน ดังนั้น “พนักงานที่เหลืออีก 95%” ในบริษัทจึงพึงพอใจกับการได้ทำงานในเวลาที่กำหนดโดยไม่ใส่ใจถึงการเข้าใกล้ความสำเร็จใดๆ อย่างลืมนว่าปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการประเมินผลงานประจำปีขึ้นอยู่กับว่าเราให้

ความสำคัญกับความสำเร็จหรือความอึดอ้อมใจในการทำงานมากกว่ากัน หากเราให้ความสำคัญกับทั้งสองอย่างและทำเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้สำเร็จ ก็สบายใจได้ว่าจะได้รับการประเมินที่ดีอย่างแน่นอน

อย่างไรก็ตาม แค่ทำงานจนเสร็จและรู้สึกอึดอ้อมใจในหน้าที่เพียงอย่างเดียวอาจยังไม่เพียงพอที่จะทำให้ได้รับคำชมเชยจากหัวหน้า นั่นเป็นเพราะเราแค่พึงพอใจกับการตั้งหน้าตั้งตาทำงานตามหน้าที่ไปเรื่อย ๆ โดยไม่ได้สังเกตว่ายังห่างไกลจากเป้าหมายมากแค่ไหน

ไม่ใช่เรื่องผิดที่เราจะทำงานไปเรื่อย ๆ เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย แต่หากทำผิดวิธีจะยิ่งทำให้เราถอยหลังไปไกลกว่าเดิม การตั้งสมาธิเพื่อกำหนดหน้าตั้งตาทำงานเป็นเรื่องดี แต่หากสิ่งนั้นไม่ช่วยให้เรามุ่งไปสู่ความสำเร็จย่อมเป็นการสูญเปล่า ตัวอย่างเช่น การปั่นเขา เราต้องมีเป้าหมายที่จะขึ้นไปถึงยอดเขาก่อน จึงจะกำหนดเส้นทางและจุดหยุดพักเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพร่างกายของเรา หากท้อขึ้นเดินขึ้นเขาไปเรื่อย ๆ อย่างไร้จุดหมาย เราอาจไปโผล่ที่ยอดเขาอื่นหรือหลงทางจนกลับไม่ถูกก็เป็นได้

ในการทำงานก็เช่นกัน “พนักงานระดับท็อป 5%” จะให้ความสำคัญกับประเด็นที่ว่า “เรากำลังทำงานเพื่อบรรลุจุดหมายใด” และเข้าใจดีว่าจะไม่ได้รับคำชื่นชมเพียงเพราะทำงานได้มาก

สิ่งสำคัญในการทำงานคือคุณภาพ ไม่ใช่ปริมาณ

เดือนเมษายน ปี 2019 ญี่ปุ่นได้ปฏิรูปกฎหมายแรงงานและได้ออกกฎควบคุมระยะเวลาทำงานเป็นครั้งแรก การที่พนักงานขอโพสต์ลงโซเชียลมีเดียว่า “กำลังทำงานล่วงเวลา” แล้วทำงานจนถึงเวลารถไฟเที่ยวสุดท้าย หรือพยายามอวดว่าตัวเองทำงานหนักและกลับบ้านด้วยรถไฟเที่ยวสุดท้าย จึงถือเป็นเรื่องยุ่งยากสำหรับบริษัทและหัวหน้าที่ต้องคอยควบคุมให้พนักงานทำงานล่วงเวลาน้อยลง