

## สวัสดิ์คะ

โนรู ไม่ใช่ no lah, โนราห์ ไม่ใช่ โนรา, รัก ไม่ใช่ ดวงดาวที่พราวแสง - ขอเล่นด้วยคน คนยุค 90 ยุคที่มีเพลงสนุกๆ มี ไอติมเสียงโซค (ปลายไม้สีแดง ใต้ฟรี 1 แท่ง) มีไอ้มัดแดงเป็น hero ผู้ผดุงคุณธรรม และช่วยเหลือผู้อื่น

**BPC Solutions Summit – Digital Imperative** ปรับตัว อยุรอด เด็บโต ท่ามกลางแรงเหวี่ยง ด้วยเทคโนโลยีและตัวเราเองที่ต้อง Reskill & Upskill ให้เท่าทันแรงเหวี่ยง เราจึงต้องเรียนรู้และฝึกปฏิบัติเพิ่มขึ้นทุกๆ วัน

**#9ต่อด้วยกัน** พร้อมแล้วใช่ไหม มาอ่าน “**วิธีคิดไร้กระบวนการ**” – ปรับกระบวนการให้ทันความเปลี่ยนแปลงของโลก โดย วิชาศ หาญสุดสาหัส [สนพ KOOB](#)

“อะไรที่ว่ามัน มันไม่มีอะไรแน่นอน สิ่งเดียวที่เราพอจะทำได้ คือ เรียนรู้และปรับตัวให้เร็วที่สุดเท่าที่จะทำได้ การเรียนรู้และปรับตัวไม่ใช่แค่สิ่งที่ทำแล้วจะดี ‘good to do’ แต่กลายเป็นสิ่งที่ต้องทำ ‘must do’”

## เรียนรู้แบบ 70-20-10 สำคัญอย่างไร

การเรียนรู้แบบ 70-20-10 เป็น model ที่ได้รับการยอมรับโดยเฉพาะการเรียนรู้ในองค์กร รวมถึง

การ reskill และ upskill อัตราส่วนนี้ คือ On-the-job, Social, Format (OSF)

70% มาจากเวลาที่ใช่เรียนจากประสบการณ์การทำงาน การเรียนรู้จากการทำงานจะมีประสิทธิภาพดีที่สุดเมื่อหัวหน้าให้ความสำคัญในเรื่องนี้ ให้เวลา ให้ความใส่ใจในการ feedback ประเมิน

20% จากการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งสามารถทำได้หลายรูปแบบ เช่น การทำ cross function team เอาคนหลากหลายแผนกมาร่วมกันทำ project บางอย่าง คล้ายกับทีมเฉพาะกิจ (virtual team) หรือ กิจกรรมอย่าง knowledge sharing ใครมีความรู้ด้านใดทั้งงาน หรือ ไม่เกี่ยวกับงาน ก็เอามาแชร์กัน

10% จากการเรียนรู้อย่างเป็นทางการ ความดีของโลกยุคนี้คือ ไม่ว่าเราอยากจะเรียนทักษะอะไรเพิ่ม เราเลือกเรียนจากคนที่เก่งที่สุดในสาขานั้นๆ ได้เลย

เราอยู่ในยุคที่เรียนรู้เรื่องใหม่มีความสำคัญไม่แพ้การทำงาน ดังนั้น mindset ของการเรียนรู้ตลอดชีวิต และเรื่องการปรับตัวขององค์กรจะเป็นตัวเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน

แอนโทนี่ เจ แดงเจโล กล่าวไว้ว่า “Develop a passion for learning, if you do, you will never cease to grow.” จงสร้างความหลงใหลในการเรียนรู้ ถ้าทำได้ คุณจะไม่วันหยุดเด็บโต

## Smart Failure vs Stupid Failure

Harvard Business Review พูดถึงสิ่งที่เรียกว่า Spectrum of Reasons for Failure เขียนโดย เอมี ซี เอ็ดมันด์สัน เธอว่าความผิดพลาดในองค์กรนั้นมีหลายประเภท ตั้งแต่ต้องลงโทษอย่างหนัก ถึง ต้องสนับสนุน มาดูกันว่าเราเคยและกำลังทำผิดพลาดแบบไหนกันบ้าง

- ทำผิดกฎที่ผิดไม่ได้
- ประมาท เลินเล่อ เผลอเรือ
- ความสามารถไม่พอ - บางทีหัวหน้าก็สั่งงานทั้งๆ ที่รู้ว่าลูกน้องยังมีความรู้ไม่พอ หรือ คนทำงานรู้ความสามารถ ความรู้ของตัวเองยังไม่มากพอ ก็ทำไปโดยไม่แจ้ง ไม่ปรึกษา ไม่หาความรู้
- ระบบงานหรือข้อมูลไม่ครบถ้วน กระบวนการทำงานไม่แน่ชัด ไม่รู้ว่าใครเป็นเจ้าของภาพ ใครต้องรับช่วงต่อ
- งานยากกว่าที่เตรียมการ ประเมินความเสี่ยง ความยากต่ำเกินไป
- ความยุ่งเหยิง ส่วนใหญ่เป็นปัญหาเดิมๆ ผิดซ้ำๆ
- ความไม่แน่นอน คนสั่งการสั่งงานไม่เป็น คนรับคำสั่งทำแบบงงๆ งานเลยผิดพลาด
- การทดสอบสมมติฐาน ข้อนี้ต้องให้รางวัล เช่น ทดสอบความพึงพอใจของลูกค้าต่อบริการใหม่ ปรากฏว่าลูกค้าไม่ชอบ บริษัทเลยไม่ได้ค่าบริการนั้นๆ ไม่ถือว่าเสียเงินฟรี แต่ได้ข้อมูลว่าอะไรที่ลูกค้าไม่ชอบ
- การทดสอบไอเดียใหม่ๆ เป็นไอเดียแบบ 10x หรือ moonshot คือดูว่าเป็นไปได้ยากมาก จึงต้องใส่ใจและทุ่มเทมากเป็นพิเศษ เพราะถ้าทำได้จริงขึ้นมา อาจหมายถึงความสำเร็จแบบติดจรวด

Stupid failure อาจจะกลายเป็น Smart failure ได้ ถ้าเราเรียนรู้และปรับปรุงมัน ซึ่งอาจจะต้องใช้เวลา ใช้ความมุ่งมั่นพยายามของผู้บริหารสูงมากๆ ทุ่มเทมากๆ จึงจะปรับได้ แต่ถ้าเราไม่ยอมปรับปรุง พัฒนา Stupid Failure ก็จะติดสอยห้อยตามเรา

มารีออน จี สารมอน กล่าวว่า "Everything happens for a reason. Sometimes the reason is you're stupid and make bad decisions."

ช่วยกันเดือน ช่วยกันสนับสนุนซึ่งกันและกัน ให้การ Reskill & Upskill ของทุกคน ทุกองค์กรสำเร็จ ได้ไปต่อท่ามกลาง  
แรงเหวี่ยง #9ต่อด้วยกัน.

สู้ต่อไป ทาเคชิ ไทม์แดง.

จันทร์ทิพย์ องค์กร

Director

Bhatara Progress Co., Ltd.

0879745888