

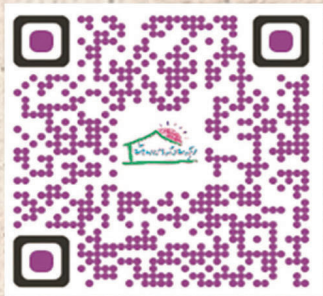
บ้านเราสองคน

สำนักกิจการความมั่นคงภายใน
ปีที่ 59 ฉบับที่ 9 ประจำเดือนกันยายน 2564
สำนักกิจการความมั่นคงภายใน กรมการปกครอง
ISSN 0120-308

"ศิลปะ ไม่ได้สอนให้เขาขาดรูป
หรือเจ็บรูปเป็นอย่างเด็ดขาด
แต่...สอนให้เขารู้จักชีวิต"

15 กันยายน
วันศิลป์ พีระศรี

สารบัญ



สนใจอ่านออนไลน์ได้ที่



03

บทบรรณาธิการ

04

ศิลปะในการทำงาน
ร่วมกับคนต่างวัย

05

06

แนวคิดการปรับเปลี่ยนการทำงาน
และวัฒนธรรมองค์กร
ให้เป็น Agile Organization

07

08

ประวัติของศาสตราจารย์
ศิลป์ พีระศรี
“บิดาแห่งศิลปะไทยร่วมสมัย”

รายชื่อบรรณาธิการ วารสารบ้านเราสงบสุข

ประธานกรรมการอำนวยการ ธนาคม จงจิระ
รองประธานกรรมการอำนวยการ
ศักดิ์ฤทธิ์ สลักคำ, พริยะ ฉันทติลก,
ภาพชนก ชลานุเคราะห์, สมยศ พุ่มน้อย
บรรณาธิการ จักรเศศ พิทยาคม
ผู้ช่วยบรรณาธิการ มุฮัมมัด ศานติภูมิ
ผู้จัดการ/เลขานุการบรรณาธิการ
วีระ สระทองแก่น

กองบรรณาธิการ วีระ สระทองแก่น,
วิภา เวสุวรรณ์, พัฒน์ชิดา นำพูลสุขสันต์,
ปทุมพร ตะหรี, ฌาลัศมา จุลเพชร, อติพงษ์ ไชยกุล,
วชิระ โชติรสเศรณี, ตรีเพชร ปุณยวรารักษ์,
นิยม กันทะมา, ทรงทราย พานวงศ์ศรี,
ธนัชชา นวไพบูลย์, ศิราภร เทียงสาย,
สุรีย์พร สุภชัยพานิชพงศ์, ณัฐสุดาวรรณ นิลจันทร์,
อัญญาพัทธ์ สุ่มบุญผล, สันติภาพ คุณศิริวัฒนา,
กมลชนก เทียงธีระธรรม, พิมพ์ธัญญา ราษฎร์ดุขดี,
พัชชา ธาดามุขบง และอารักษ์ อ่อนชิต

สำนักงาน

กองบรรณาธิการวารสารบ้านเราสงบสุข
สำนักกิจการความมั่นคงภายใน กรมการปกครอง
กระทรวงมหาดไทย ถนนอัษฎางค์ แขวงวัดราชบพิธ
เขตพระนคร กรุงเทพฯ 10200
โทรศัพท์ 02-226-1533
โทรสาร 02-222-8806
E-mail : myhomepeace@hotmail.com

บทบรรณาธิการ

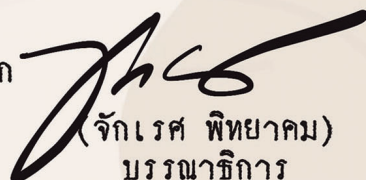


สวัสดีครับท่านผู้อ่าน ฉบับนี้เป็นฉบับสุดท้ายที่จะได้นำเสนอในรูปแบบเล่มวารสาร สำหรับปีงบประมาณหน้า ก็จะนำเสนอในรูปแบบออนไลน์เท่านั้น ซึ่งท่านผู้อ่านสามารถติดตามอ่านได้ทาง <https://multi.dopa.go.th/isab/news/cate5> นอกจากนี้ก็ยังเป็นฉบับสุดท้ายที่ผมจะมาพบท่านในฐานะบรรณาธิการเนื่องจากจะเกษียณอายุราชการ ในวันที่ 30 กันยายน นี้ ผมจึงจะขอมาเล่าประสบการณ์การทำงานในฐานะบรรณาธิการวารสารให้ท่านผู้อ่านทราบ เพื่อเป็นข้อคิดบางประการหรืออาจจะนำไปใช้ประโยชน์ต่อไปได้ โดยจะขอล่าวแยกเป็นประเด็น ๆ ดังต่อไปนี้

- โจทย์ข้อแรกที่ผมมอบให้กองบรรณาธิการคือ มีคนมากมายที่ยอมเสียเงินซื้อนิตยสาร หรือวารสารมาอ่าน แต่วารสารของเราแจกฟรีแต่ไม่ค่อยมีคนอ่าน ทำอย่างไรให้เป็นที่น่าสนใจของผู้อ่านได้
- ในเรื่องการเขียนบทความ ทำอย่างไรให้ผู้เขียนได้ใช้วารสารนี้เป็นเวทีในการฝึกปรือและแสดงฝีมือทั้งในแง่เนื้อหาวิชาการและค่านานาบรรณศิลป์ โดยในส่วนของวิชาการนี้ได้ย้ำเตือนเสมอว่าต้องมีความรับผิดชอบในความถูกต้อง รับผิดชอบต่อข้อเขียนของตนทุกประโยค มีความรู้จริงสามารถตอบคำถามได้ทุกบรรทัด
- ในด้านการรู้จักเคารพสิทธิ สอนให้รู้จักการเคารพในค่านิยมสิทธิทางปัญญา ไม่ว่าจะเป็นลิขสิทธิ์ หรือกรรมสิทธิ์ เว้นขาดจากการนำภาพหรือคัดลอกบทความมาจากสิ่งต่าง ๆ แต่ให้สร้างสรรค์ด้วยตนเองหรือหากจะนำมาก็ต้องเขียนอ้างอิงตามหลักที่ถูกต้องด้วย
- ในด้านกระบวนการงานก็เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี แต่ต้องอยู่บนพื้นฐานของความรู้ที่พอเพียง ความเข้าใจที่ถูกต้อง และความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ตัวเองพูดออกมา โดยทั่วไปแล้วจะให้ผู้อาวุโสน้อยที่สุดแสดงความคิดเห็นก่อน เรียงลำดับไปถึงผู้อาวุโสสูงสุด เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดอาการ “หัวโทะพูดท้ายโทะเจี๊ยบ” โดยหากผมได้เป็นประธานในที่ประชุมนั้นก็หลีกเลี่ยงการขึ้นนำ แต่เป็นการชี้แนะและการกระตุ้นเพื่อแสดงความคิดเห็นออกมา

สิ่งที่ผมทิ้งไว้ก่อนที่จะอำลาบทบาทนี้ไป คงไม่ใช่ความเปลี่ยนแปลงของวารสารแต่ผมหวังว่ามันจะเป็นความเปลี่ยนแปลงในกระบวนการความคิดและการทำงานของทีมบรรณาธิการและผู้เขียนบทความ ซึ่งหากมีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นก็เป็นสิ่งที่น่ายินดียิ่ง หากไม่มีหรือแย่ง “Can’t help, I did my best.”

ร้อยเอก


(จิกเรศ พิทยาคม)
บรรณาธิการ

"ศิลปะ" ในการทำงานร่วมกับคนต่างวัย

พิมพ์วิมล ราชวรฤทธิ: เขียน

ช่องว่างระหว่างวัย (Generation gap) กลายเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในการทำงาน เนื่องจากสภาพแวดล้อม อาทิ การเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี มีผลในการหล่อหลอมเอกลักษณ์และทัศนคติในการทำงานของแต่ละวัยที่แตกต่างกัน โดยความแตกต่างดังกล่าวอาจก่อให้เกิดผลในแง่บวกจากความหลากหลายของช่วงวัยคือ ความคิดสร้างสรรค์ และองค์กรสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภคและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ อย่างไรก็ตามช่องว่างระหว่างวัยอาจก่อให้เกิดความท้าทายในการทำงาน การบริหาร และการสื่อสารระหว่างผู้ร่วมงานที่ต่างวัยได้

เมื่อพิจารณาถึงเรื่องช่วงวัยหรือ เจเนอเรชัน (Generation) จะได้เห็นว่า ในปัจจุบันที่ทำงานมักประกอบไปด้วยกลุ่มคน 3 Gen (Generation) ได้แก่ กลุ่ม Generation B (Gen B หรือ Baby Boomer Generation), กลุ่ม Generation X (Gen X) และกลุ่ม Generation Y (Gen Y หรือ Millennials) ซึ่งคนในแต่ละช่วงอายุนั้นมีทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกันไป ดังนี้

Gen B

เกิดประมาณปี พ.ศ. 2489-2507

- จะเป็นคนที่ใช้ชีวิตเพื่อการทำงาน เคารพกฎเกณฑ์ กติกา อดทน
- ให้ความสำคัญกับผลงานแม้ว่าจะต้องใช้เวลาอันกว่าจะประสบความสำเร็จ
- มีแนวคิดที่จะทำงานหนักเพื่อสร้างเนื้อสร้างตัว มีความทุ่มเทกับการทำงานและองค์กรมาก
- คนกลุ่มนี้จะไม่เปลี่ยนงานบ่อย เนื่องจากมีความจงรักภักดีกับองค์กรอย่างมาก



Gen X

เกิดประมาณปี พ.ศ. 2508-2522

- ชอบอะไรง่าย ๆ ไม่ต้องเป็นทางการ
- ให้ความสำคัญกับเรื่องความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว (Work-life Balance)
- มีแนวคิดและการทำงานในลักษณะรู้ทุกอย่างทำทุกอย่างได้ เพียงลำพัง ไม่พึ่งพาใคร
- มีความคิดเปิดกว้าง พร้อมรับฟังข้อติติง เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง



Gen Y

เกิดประมาณปี พ.ศ. 2523-2540

- มีลักษณะนิสัยชอบแสดงออก ให้ความสำคัญของตัวเองสูง ไม่ชอบอยู่ในกรอบ และไม่ชอบเงื่อนไข
- ต้องการความชัดเจนในการทำงานว่า สิ่งที่มีผลต่อตนเองและต่อหน่วยงานอย่างไร
- มีความสามารถในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการติดต่อสื่อสาร และยังสามารถทำงานหลายๆ อย่างได้ในเวลาเดียวกัน



เนื่องจากความแตกต่างด้านอายุและประสบการณ์ ตลอดจนพฤติกรรมที่ได้รับกล่อมเกลาทางสังคมที่แตกต่างกัน (Socialisation) ศิลปะในการทำงานร่วมกันระหว่างคนต่างวัยจึงเป็นเรื่องที่จำเป็นในการทำงานร่วมกันตามสภาพแวดล้อมของการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งหากเทียบเคียงหลักการบริหารกับกรอบคิดเรื่อง 'ยุทธศิลป์ (Operational Art)' นั้นจะเห็นได้ว่า มีความคล้ายคลึงกัน โดยยุทธศิลป์คือ กระบวนการประยุกต์การใช้ความคิดของผู้บัญชาการรบและฝ่ายเสนาธิการในการวางแผนจากประสบการณ์ ความรู้และทักษะ นอกจากนี้แล้วยังควรพิจารณาถึงหลักการออกแบบยุทธการ (Operation Design) อันนำไปสู่ระบบวางแผนการปฏิบัติงานร่วม (Joint Operation Planning Process: JOPP) ซึ่งเป็นการผสมผสานระหว่างศาสตร์และศิลป์ เพื่อตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ที่ต้องการ โดยเป็นการอธิบายว่าต้องทำอะไร (How) หรือหาทางปฏิบัติ (Ways) ภายใต้เครื่องมือที่มีอยู่ (Means) เพื่อให้บรรลุสถานะสุดท้ายที่ต้องการ (End State) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาพร้อมกับหลักการทำงานแล้วจะเห็นได้ว่า เป้าหมายสุดท้าย (End State) คือการทำงานร่วมกันระหว่างคนต่างวัย ดังนั้น สิ่งที่ต้องพิจารณาต่อไปคือต้องทำอะไร (How) เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

แนวทางเบื้องต้นในการประสานความเข้าใจระหว่างผู้ร่วมงานต่างวัยคือ หากจุดร่วมระหว่างวัยโดยเน้นองค์กรเป็นหลักในการทำงาน โดยอาจกำหนดเป้าหมายคร่าว ๆ อาทิ อยากจะให้ภาพเป้าหมายการทำงาน และผลลัพธ์ที่ออกมานั้นเป็นอย่างไร? และอยากให้องค์กรพัฒนาไปในทิศทางใด? เป็นต้น นอกจากนี้แล้วควรพิจารณาหาจุดเด่นของแต่ละช่วงวัย เพื่อดึงศักยภาพที่มีอยู่ออกมาใช้ และสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์กับงาน ขณะเดียวกันการเข้าใจตนเองในเรื่องจุดด้อยของตนเองจากมุมมองของผู้อื่นและปรับปรุง จะช่วยให้เกิดการพัฒนาศักยภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ สิ่งที่สำคัญคือ การสื่อสารที่เปิดกว้าง (Openness) ระหว่างกัน โดยเน้นการรับฟังผู้อื่นอย่างเข้าใจและเปิดใจให้กว้าง เพื่อรับฟังความเห็นของคนอื่นมากกว่าพยายามให้คนอื่นต้องฟังเรา

ดังเห็นได้จากภาพยนตร์สองเรื่องคือ the Internship และ the Intern ที่นำเสนอประเด็นร่วมกันถึงความแตกต่างและทัศนคติในการทำงานของแต่ละวัย โดยหนังทั้งสองเรื่องแสดงให้เห็นว่าเมื่อคนที่มีอายุมากกว่าเข้าไปทำงานในที่ทำงานเต็มไปด้วยคนอายุน้อยจะเกิดอะไรขึ้น ซึ่งก็แสดงให้เห็นว่าปฏิกิริยาแรกของเพื่อนร่วมงานที่มีอายุน้อยคือ ปฏิเสธความคิด



ของคนที่มีอายุมากกว่า เพราะมองว่าเป็นเรื่องที่ล้าหลังและไม่ทันต่อบริบทการทำงานซึ่งมีการแข่งขันและต้องปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา อย่างไรก็ตามในตอนสุดท้ายภาพยนตร์ทั้งสองเรื่องก็แสดงให้เห็นว่า การทำงานร่วมกันของคนต่างวัย แม้จะเป็นเรื่องยาก แต่หากสามารถหาจุดร่วมและดึงศักยภาพจากแต่ละวัยมา จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ภาพยนตร์ทั้งสองเรื่องยังแสดงให้เห็นว่า จุดเด่นของคนที่มีอายุมากกว่าคือ 'ประสบการณ์' ทั้งการทำงานและการใช้ชีวิต ซึ่งเป็น

สิ่งที่ต้องอาศัยการเรียนรู้และสั่งสมอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดเป็นความชำนาญ ดังนั้น การทำงานร่วมกันระหว่างคนต่างวัยจึงเป็นเรื่องของ 'ศาสตร์' จากการสั่งสมความรู้และประสบการณ์ และ 'ศิลป์' หรือ ศิลปะในการทำงาน

ที่มา:

<https://www.drfish.training/17161107/>

<https://www.scb.co.th/th/personal-banking/stories/salary-man/6-unlock-generations.html>

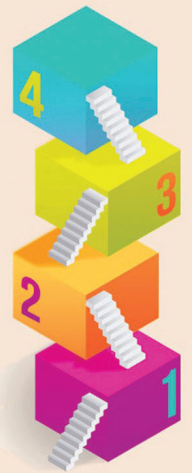
<https://th.jobsdb.com/th-th/articles/>

แนวคิดการปรับเปลี่ยนการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร ให้เป็น **AGILE ORGANIZATION**

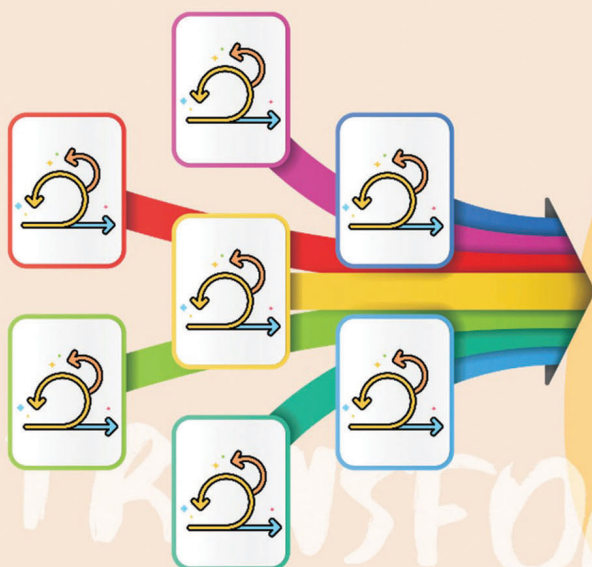
กมลชนก เทียงธีระธรรม : ผู้เขียน

สถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด 19 เป็นความท้าทายหนึ่งที่บังคับให้ทุกภาคส่วนต้องปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานในรูปแบบใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับวิกฤติการณ์ดังกล่าว ไม่ว่าจะออกมาตราการการทำงานระยะไกล หรือนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยอำนวยความสะดวก หน่วยงานภาครัฐในฐานะผู้จัดบริการสาธารณะต้องสามารถปรับตัวไปตามกระแสการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ ๆ ได้เช่นกัน ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของรัฐจึงมีบทบาทสำคัญในการค้นหาวิธีการปฏิบัติงานที่จะส่งมอบบริการให้แก่ประชาชนได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว

ลักษณะโครงสร้างขององค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนแบบดั้งเดิมเติบโตมาในสภาพแวดล้อมที่ไม่คุ้นชินกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและพลิกผัน (Volatility) มีความไม่แน่นอน (Uncertainty) ซับซ้อน (Complexity) และคลุมเครือ (Ambiguity) หรือที่เรียกว่า VUCA World รวมถึงบุคลากรไม่ได้รับการปลูกฝังให้มีทักษะและความคิดในการรับมือกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ ซึ่งแนวทางการทำงานขององค์กรแบบดั้งเดิมนั้นมีรูปแบบการทำงานที่เรียกว่า ‘Waterfall Process’ หมายถึง การทำงานตามลำดับขั้นซึ่งต้องทำขั้นตอนที่หนึ่งก่อนแล้วจึงก้าวไปสู่ขั้นที่สองและสามตามลำดับ โดยแต่ละฝ่ายต่างทำหน้าที่ของตนเองแยกออกจากกัน อำนาจการตัดสินใจเกิดจากบนลงล่างเท่านั้น ลักษณะการทำงานดังกล่าวจำเป็นต้องใช้บุคลากรจำนวนมาก มีขั้นตอนการทำงานที่ขาดความยืดหยุ่น ส่งผลให้ผู้รับบริการอาจได้รับสินค้าหรือบริการล่าช้ากว่าที่ควรจะเป็น



ดังนั้น การปรับตัวขององค์กรยุคปัจจุบันจึงมุ่งแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยเลือกนำลักษณะการทำงานแบบ ‘Agile Method’ เข้ามาใช้ ซึ่งเป็นการสร้างทีมงานคุณภาพให้ร่วมวางแผนการทำงานแบบคร่าว ๆ ในระยะเวลาจำกัด และร่วมกันลงมือปฏิบัติ โดยสามารถแยกขั้นตอนการทำงานได้ จัดให้มีการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง เมื่อเกิดข้อผิดพลาดจึงสามารถปรับปรุงแก้ไขได้ทันเวลา และตัดกระบวนการที่ไม่จำเป็นออก รวมถึงลดงานด้านเอกสารลง เพื่อให้ทีมงานมุ่งเน้นไปที่การส่งมอบผลิตภัณฑ์หรืองานบริการได้อย่างรวดเร็ว ทั้งนี้ องค์กรจะต้องมีการสื่อสารถึงเป้าหมายในภาพใหญ่ สนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างชัดเจน เพื่อให้ทุกคนในทีมดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน **ความเร็ว (Speed)** จึงเป็นตัวชี้วัดสำคัญในการทำงานแบบ Agile



‘Agile อ่านออกเสียงว่า อะ-ไจล์ หรือ แอ-ไจล์ก็ได้ หมายถึงแนวคิดในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการให้คล่องตัว และรวดเร็วและมากขึ้น จึงไม่ใช่ทั้งวิธีการ (Methodology) และ กระบวนการ (Process) แต่เป็นวิธีคิด (Mindset) ของคนที่ทำงานร่วมกันในทีม ดังนั้น การสื่อสารกับคนในองค์กรให้เข้าใจและเห็นภาพตรงกันจึงเป็นสิ่งสำคัญที่สุด’



Note :

การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เอื้อต่อการใช้แนวคิดการทำงานแบบ Agile อยู่บนพื้นฐานของการสื่อสารและการพัฒนาตัวทีมงานอยู่เสมอ การคัดเลือกบุคลากรมาร่วมทีมจึงเป็นปัจจัยสำคัญ ซึ่งแต่ละคนต้องเคารพซึ่งกันและกัน เชื่อมั่นในทักษะความสามารถของเพื่อนร่วมงาน จึงจะเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเองและทีมงานอย่างต่อเนื่อง

อย่างไรก็ดี Agile อาจไม่เหมาะกับทุกองค์กร แต่หน่วยงานภาครัฐสามารถเลือกนำหลักการหรือแนวคิดบางส่วนมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กรตนเอง โดยมีหลักคิดเบื้องต้น ดังนี้

- (1) ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการให้บริการ (Citizen Centric) โดยคำนึงถึงความสะดวกรวดเร็วของการรับบริการสาธารณะจากภาครัฐ
- (2) สร้างทีมงานขนาดเล็กที่มีอิสระในการขับเคลื่อนงาน แม้ว่าโครงสร้างของระบบราชการอาจมีขนาดใหญ่ แต่ทีมงาน Agile จะมีส่วนสำคัญในการเปลี่ยนแปลงแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันได้อย่างคล่องตัวที่สุด
- (3) วางเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ขององค์กรให้ชัดเจน และประชาสัมพันธ์ให้ทุกคนทราบถึงบทบาทหน้าที่ของตนเอง และระยะเวลาดำเนินการที่ชัดเจน ซึ่งเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารหน่วยงาน
- (4) มอบอำนาจการตัดสินใจบางส่วนให้กับทีมงาน เพื่อผลลัพธ์ในระยะสั้น และมีระบบติดตามการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ตามหลักการเรียนรู้จากความผิดพลาด ดังคำกล่าวที่ว่า Fail Fast, Learn Fast!

ตัวอย่างการนำ Agile เข้ามาปรับใช้ในวัฒนธรรมองค์กรภาคเอกชน:

- การแบ่งกระบวนงานออกเป็นงานย่อยขึ้นเล็ก ๆ หลายชิ้น เพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรมได้ง่ายขึ้น โดยกำหนดระยะเวลาส่งงานประมาณ 2 สัปดาห์ ทำให้พบปัญหาได้เร็วขึ้น เมื่อเจอความผิดพลาดก็สามารถแก้ไขได้ทันเวลา และนำมาต่อรวมกันเป็นภาพใหญ่
- การให้ความสำคัญกับทุกคนในทีมสำคัญมาก โดยเลือกคนที่ทักษะความสามารถอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน มีเป้าหมายร่วมกัน สามารถระบุได้ว่าต้องการผลลัพธ์ให้เกิดขึ้นอย่างไร
- เทคนิค Stand up Meeting เป็นการยืนประชุม โดยใช้ระยะเวลาสั้น ๆ ในการระดมความคิดเห็นช่วงเช้าว่าวันนี้จะต้องทำอะไรบ้าง และเมื่อวานได้ทำอะไรเสร็จไปแล้วบ้าง เพื่อให้มั่นใจว่าผลลัพธ์ปลายทางจะเกิดขึ้นได้ภายในช่วงเวลา 2 สัปดาห์
- ผู้มีส่วนในการตัดสินใจสำคัญจะต้องอยู่ในห้องประชุมเสมอ ซึ่งเป็นการลดการทำงานตามลำดับขั้น (Hierarchy) เพื่อให้ทีมงานสามารถดำเนินการได้ทันทีโดยไม่ต้องวางแผน คิด เสนอ และรอผลอนุมัติให้ดำเนินการอีก
- การจัดตั้งฝ่ายที่รับมือกับการเปลี่ยนแปลงโดยตรง เรียกว่า ฝ่าย Organization Change จัดตั้งเพื่อเสนอวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ สร้างความต่อเนื่อง (Sustainable) และวัดผลการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาวจากความสุขของคนในที่ทำงาน

เชื่อว่าหลังจากสถานการณ์โควิดมีแนวโน้มดีขึ้น บุคลากรส่วนใหญ่จะเริ่มคุ้นเคยกับการทำงานในรูปแบบปัจจุบัน นำไปสู่ลักษณะการทำงานในอนาคตที่ถูกปรับให้เข้าสู่ความปกติแบบใหม่ (New Norm of Work) ดังนั้นองค์กรที่พร้อมปรับตัวและรู้เท่าทันกระแสการเปลี่ยนแปลงในสังคม จะสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด ในฐานะของภาครัฐจึงต้องมีการเตรียมพัฒนาบุคลากร รวมถึงการปรับค่านิยมองค์กรให้ทันต่อสถานการณ์แต่ละยุคสมัย ‘การเปลี่ยนแปลง’ จึงไม่ใช่สิ่งที่น่ากลัว แต่เป็นภาวะปกติที่เราต้องเผชิญอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ศาสตราจารย์ศิลป์ พีระศรี

“บิดาแห่งศิลปะไทยร่วมสมัย”

อารักษ์ อ่อนชิต : ผู้เขียน

วันที่ 15 กันยายน ของทุกปี ถือเป็นวันสำคัญวันหนึ่งโดยเฉพาะในวงการศิลปะของไทย เนื่องจากตรงกับวันคล้ายวันเกิดของศาสตราจารย์ศิลป์ พีระศรี ผู้ร่วมก่อตั้งและผู้เป็นคณบดีคนแรกของคณะจิตรกรรมฯ แห่งมหาวิทยาลัยศิลปากร นอกจากนี้ยังได้รับการยกย่องให้เป็น “บิดาแห่งศิลปะไทยร่วมสมัย” อีกด้วย

“ศิลป์ พีระศรี” หรือชื่อเดิมคือ “คอร์ราโด เฟโรจี” (Corrado Feroci) เกิดเมื่อวันที่ 15 กันยายน พ.ศ. 2435 ที่เมืองฟลอเรนซ์ ประเทศอิตาลี ในช่วงวัยเยาว์ คอร์ราโดฯ มีความสนใจในวิชาศิลปะเป็นอย่างมาก และมักหาเวลาว่างเพื่อไปศึกษาดูงานศิลปะจากศิลปินในเมืองฟลอเรนซ์อยู่เสมอ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้คอร์ราโดฯ มีฝีมือในงานศิลปะและเป็นที่รู้จักของศิลปินมากมายในเมืองฟลอเรนซ์ และสามารถเข้าศึกษาด้านศิลปะ เอกประติมากรรม ในสถาบันวิจิตรศิลป์ฟลอเรนซ์ (The Academy of Fine Arts of Florence) ได้ในที่สุด หลังจากเรียนจบได้ไม่นาน คอร์ราโดฯ ก็สามารถสอบคัดเลือกได้เป็นศาสตราจารย์ ณ สถาบันวิจิตรศิลป์ฯ ในขณะที่อายุเพียง 23 ปี เท่านั้น ทำให้ชื่อของ “คอร์ราโด เฟโรจี” เป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวาง

อาจารย์ศิลป์ พีระศรี ได้เข้ามารับราชการเป็นช่างปั้นประติมากรรมศิลปากรที่ประเทศไทยในปี พ.ศ. 2466 ช่วงปลายรัชสมัยสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว เนื่องจากมีพระประสงค์ต้องการบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญมาฝึกสอนให้ช่างไทยมีความรู้และสามารถสร้างงานประติมากรรมแบบตะวันตกได้เอง แม้ในช่วงแรก อาจารย์ศิลป์ฯ จะไม่ค่อยได้รับความนิยมจากศิลปินและข้าราชการของไทยมากนักเนื่องจากอายุน้อยและยังเป็นชาวต่างชาติ แต่ด้วยความสามารถในงานศิลปะอย่างแท้จริงทำให้อาจารย์ศิลป์ฯ สามารถพิสูจน์ตนเอง และได้รับการแต่งตั้งเป็นอาจารย์สอนวิชาประติมากรรม แห่งราชบัณฑิตยสภา ในปี พ.ศ. 2469

อาจารย์ศิลป์ฯ มีความมุ่งมั่นที่จะวางรากฐานการศึกษาด้านศิลปะของไทยให้มีความทัดเทียมกับประเทศตะวันตก จึงได้ร่วมก่อตั้งโรงเรียนศิลปะแห่งแรกซึ่งได้พัฒนามาเป็นมหาวิทยาลัยศิลปากรในปัจจุบัน รวมถึงวางหลักสูตรและลงมือสอนลูกศิษย์ด้วยตนเองเป็นระยะเวลาเกือบ 40 ปี ทั้งในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ทั้งที่อยู่ในห้องเรียนและนอกห้องเรียน ทั้งนี้อาจารย์ศิลป์ฯ มักมีคำสอนที่สั้นแต่สื่อความหมายอันลึกซึ้งให้กับลูกศิษย์อยู่เสมอ เช่น “พรุ่งนี้ก็สายเสียแล้ว” เป็นหนึ่งในวลีที่อาจารย์ศิลป์ฯ คอยใช้กระตุ้นลูกศิษย์ไม่ให้เกียจคร้าน มีความตั้งใจในการศึกษาวิชาศิลปะอยู่เสมอ หากคิดอะไรก็จงรีบลงมือทำก่อนที่จะสายจนต้องมาเสียใจในภายหลัง ซึ่งเราทุกคนยังสามารถนำคำสอนของอาจารย์ศิลป์ฯ มาปรับใช้ได้ตลอด ทั้งในเรื่องการเรียน การทำงาน รวมถึงในการใช้ชีวิต ทำให้เรามองเห็นคุณค่าของเวลาทุกวินาที และไม่ยอมปล่อยให้มันผ่านไปอย่างสูญเปล่าโดยมิได้ทำอะไรเลย

แม้ในวันนี้อาจารย์ศิลป์ฯ จะจากเราไปแล้วเกือบ 60 ปี แต่คุณูปการ ทั้งด้านผลงานศิลปะ การวางพื้นฐานวิชาศิลปะ รวมถึงคำสั่งสอนมากมาย ที่ท่านมีต่อวงการศิลปะของประเทศไทย จะยังคงอยู่เป็นที่ประจักษ์และเป็นสมบัติอันล้ำค่าไปอีกนานแสนนาน เสมือนอีกหนึ่งในวลีที่ อาจารย์ศิลป์ฯ มักนำมาสอนลูกศิษย์อยู่เสมอ คือ “*Ars longa, Vita brevis*” ในภาษาละตินที่มีความหมายว่า “ศิลปะยืนยาว ชีวิตสั้น” นั่นเอง

.....

