

# หลักสูตร สร้างจิตสำนึกและทัศนคติที่ดีต่อตัวเองและองค์กร

## หัวข้อ ภาวะผู้นำเพื่อความหลากหลาย: การสร้างทีมที่แข็งแกร่ง

### (Inclusive Leadership: Building Diverse Team)

#### 1. หลักการและเหตุผล:

ในปัจจุบัน สถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) มีบุคลากรหลากหลาย ทั้งในด้านเชื้อชาติ เพศ วัย ศาสนา และภูมิหลังทางวัฒนธรรม ซึ่งความหลากหลายนี้ถือเป็นจุดแข็งที่จะช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตและก้าวหน้าได้อย่างยั่งยืน อย่างไรก็ตาม การจะดึงศักยภาพของทีมที่มีความหลากหลายออกมาใช้อย่างเต็มที่นั้น จำเป็นต้องอาศัย Inclusive Leadership หรือภาวะผู้นำเพื่อความหลากหลาย

Inclusive Leadership ไม่ใช่เพียงแค่แนวคิดสำหรับผู้บริหารระดับสูงเท่านั้น แต่เป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับเจ้าหน้าที่ทุกระดับในองค์กร เพราะทุกคนล้วนมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่งเสริมความร่วมมือ และยอมรับความแตกต่างของเพื่อนร่วมงาน การที่เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีความเข้าใจและสามารถประยุกต์ใช้ Inclusive Leadership จะช่วยให้เกิด

- **ประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น:** เมื่อทุกคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และได้รับการยอมรับในความแตกต่าง จะเกิดแรงจูงใจในการทำงานและความคิดสร้างสรรค์
- **นวัตกรรม:** ทีมที่มีความหลากหลายจะนำเสนอมุมมองและแนวคิดที่หลากหลาย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ
- **การแก้ไขปัญหาที่ดีขึ้น:** การมีส่วนร่วมของคนหลากหลายกลุ่มจะช่วยให้มองเห็นปัญหาได้รอบด้านและนำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- **ความผูกพันของพนักงาน:** เมื่อพนักงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและได้รับการยอมรับ จะมีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น ส่งผลให้เกิดความภักดีและลดอัตราการลาออก
- **ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร:** การเป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญกับความหลากหลายและการมีส่วนร่วม จะช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรในสายตาของพนักงาน ลูกค้า และสังคม

หลักสูตรสร้างจิตสำนึกและทัศนคติที่ดีต่อตัวเองและองค์กร ภายใต้ภาวะผู้นำเพื่อความหลากหลาย: การสร้างทีมที่แข็งแกร่ง "Inclusive Leadership: Building Diverse Team" ลิงก์เอกสารฉบับนี้

เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกระดับในสถาบัน ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะในการเป็นผู้นำที่ครอบคลุม สามารถสร้างทีมที่แข็งแกร่งและทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเนื้อหาหลักสูตรครอบคลุมตั้งแต่ทฤษฎีการสร้างความรู้ความเข้าใจในความแตกต่าง การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างความร่วมมือ ไปจนถึงการสร้างบรรยากาศที่ทุกคนรู้สึกมีคุณค่าและได้รับการยอมรับ ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้ไปปรับใช้ในการทำงานจริง และนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

## 2. วัตถุประสงค์:

- เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกระดับในสถาบัน ให้มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการเป็นผู้นำที่ครอบคลุม (Inclusive Leadership) เพื่อสร้างทีมที่แข็งแกร่ง หลากหลาย และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีตัวยู (Theory U) และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำที่ครอบคลุมได้
- เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถสร้างเครือข่ายความร่วมมือและการสนับสนุน (Networking) เพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ
- เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถค้นหาคุณค่าและความหมายในการทำงาน (Ikigai) เพื่อเพิ่มแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน
- เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถนำ ปรัชญาอุบุนตุ (Ubuntu Philosophy) ไปประยุกต์ใช้ในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความร่วมมือ การยอมรับความแตกต่าง และการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข
- เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้ไปปรับใช้ในการทำงานจริง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของทีมและองค์กรโดยรวม

## 3. ผลที่คาดว่าจะได้รับ:

- ผู้เข้าอบรมทุกระดับมีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีตัวยู (Theory U), พลังแห่งแวดวง (The Power of Networking), อิคิไก (Ikigai) และ ปรัชญาอุบุนตุ (Ubuntu Philosophy) อย่างลึกซึ้ง และสามารถประยุกต์ใช้ในการทำงานและการสร้างทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดีขึ้น มีการสื่อสารที่เปิดกว้างและตรงไปตรงมา มีความเคารพและยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่งผลให้เกิดความร่วมมือและความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานมากขึ้น

- **ทีมมีความหลากหลายและแข็งแกร่งขึ้น** สมาชิกในทีมมีความเข้าใจในคุณค่าและความสามารถของตนเองและผู้อื่น เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและรับผิดชอบต่อผลงานร่วมกัน
- **ประสิทธิภาพในการทำงานของทีมและองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้น** จากการศึกษาที่สมาชิกในทีมมีความผูกพันกับองค์กร มีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- **เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความหลากหลายและการมีส่วนร่วม** สถาบันกลายเป็นองค์กรที่น่าทำงาน มีความสามารถในการดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถหลากหลาย
- **เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนในระยะยาว** องค์กรมีความพร้อมที่จะรับมือกับความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต มีความสามารถในการแข่งขันและเติบโตอย่างต่อเนื่อง

#### 4. กลุ่มเป้าหมาย:

เจ้าหน้าที่สถาบันนิเวศวิทยาระหว่างชาติ (องค์การมหาชน) ทุกระดับ จำนวน 60 คน (รุ่นละ 30 คน)

#### 5. วันเวลา:

รุ่นที่ 1 : วันที่ 13 สิงหาคม 2567 เวลา 9.00 – 16.00 น.

รุ่นที่ 2 : วันที่ 14 สิงหาคม 2567 เวลา 9.00 – 16.00 น.

#### 6. สถานที่ฝึกอบรม:

ห้องประชุม 402 อาคาร 1 สำนักงานองค์กรฯ

#### 7. วิธีดำเนินการ:

การบรรยายพิเศษ การฝึกปฏิบัติ

#### 8. เนื้อหา:

- **ทฤษฎีตัวยู (Theory U):**

ทำความเข้าใจกระบวนการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคลและองค์กร

ทฤษฎีตัวยูเน้นที่การช่วยให้คนลงลึกไปถึงชุดความคิดของตนเอง (Mental Model) ที่ทุกคนสั่งสมมาจากประสบการณ์เดิม Mental Model เป็นสิ่งที่อยู่เบื้องหลัง ความคิด คำพูด การกระทำ ผ่านการสังเกตตัวเองอย่างลึกซึ้ง เพราะถ้าไม่ฝึกคนส่วนใหญ่จะมีแนวโน้มที่จะใช้ชุดความคิดเดิมในการตอบโต้ แก้ไขปัญหา ทำตามความเคยชิน แต่โลกเปลี่ยน

สถานการณ์ที่เปลี่ยนบ่อยครั้งชุดความคิดเดิม ก็อาจไม่ทำให้คนทำอะไรได้สำเร็จเหมือนได้อีกต่อไป ดังนั้นผู้นำควรตรวจสอบ มองให้เห็นชุดความคิดของตนเอง

- **พลังแห่งแควดวง (The Power of Networking):**

การสร้างเครือข่ายความร่วมมือและการสนับสนุน ผู้นำควรรู้จักแควดวงหลากหลายรูปแบบที่จะทำให้ทำให้สามารถก้าวข้ามขีดจำกัดได้จากทรัพยากรที่มีอยู่ แต่ความคาดหวังที่มากขึ้นเรื่อยๆ ด้วยการทำความเข้าใจคนประเภทต่างๆ ที่จะยกระดับศักยภาพองค์กรได้ ไม่ว่าจะเป็สามคนไม่ธรรมดา (Maven Connector Salespeople) ที่ช่วยยกระดับความรู้ โอกาสหรือทุน ไปจนถึงความสามารถในการสื่อสาร

- **อิกิไก (Ikigai):**

ค้นหาคุณค่าและความหมายในการทำงานและชีวิต อิกิไกคือเหตุผลที่ตื่นขึ้นมาแต่ละวัน คนมีอิกิไกจะรู้สึกว่างานคือความสุข สามารถเปลี่ยนงานเป็นความสุข เปลี่ยนความสุขเป็นงาน มีความสุขกับสิ่งที่อยู่ตรงหน้า ทั้งยังสนใจความเป็นอยู่ ต้องการคนอื่นรอบตัวมีความสุขไปด้วย การตั้งคำถามเชิงบวกแบบญี่ปุ่นแท้ๆ (Ken Mogi) อิกิไกคือความสุขในมิติต่างๆ ของชีวิตทั้งการทำงานและเรื่องส่วนตัว อะไรคือสิ่งที่ใช้เพื่อการออกแบบงานและบริหารความสัมพันธ์

- **ปรัชญาอูบุนตุ (Ubuntu Philosophy):**

การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความเชื่อมโยงและการพึ่งพาอาศัยกัน ปรัชญาอูบุนตุคืออะไรจากปรัชญาในอาฟริกา ทำไมจึงเติบโตเป็นปรัชญาที่องค์กรต่างๆ ตั้งแต่ทีมบาสเก็ตบอลระดับโลกนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรจนก้าวไปสู่ทีมชั้นนำ ประสบการณ์การนำอูบุนตุมาแก้ปัญหาความขัดแย้ง การส่งเสริมวัฒนธรรมความร่วมมือในองค์กรของไทย ประสบการณ์จริงในการใช้อูบุนตุกับองค์กรชั้นนำในไทย

9. กำหนดการ: ( ทั้งรุ่นที่ 1 และ รุ่นที่ 2)

เวลา	กิจกรรม
09.00-10.30 น.	•ทฤษฎีตัวยู (Theory U): Workshop
10.30-10.45 น.	พักเบรก/รับประทานอาหารว่าง
10.45-12.00 น.	•พลังแห่งแควดวง (The Power of Networking): ฝึกปฏิบัติ
12.00-13.00 น.	พักเที่ยง /รับประทานอาหารกลางวัน
13.00-14.30 น.	•อิกิไก (Ikigai): Workshop
14.30-14.45 น.	พักเบรก/รับประทานอาหารว่าง
14.45-16.00 น.	•ปรัชญาอูบุนตุ (Ubuntu Philosophy): Workshop

หมายเลขอ้างอิง ๑๙๐๐๘๒๕๗๑๒

## 10. วิทยากร:

ดร.ภิญโญ รัตนพานิช

## 11. การประเมินผล:

- ก่อนการอบรม: แบบสอบถามวัดระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ Inclusive Leadership
- หลังการอบรม:
  - แบบประเมินความรู้ความเข้าใจหลังการอบรม
  - แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการอบรม
- ระยะเวลา: สัมภาษณ์กลุ่มผู้เข้าอบรมเพื่อประเมินการนำความรู้ไปใช้จริง และติดตามผลการเปลี่ยนแปลงในที่ทำงาน

## 12. งบประมาณ:

งบประมาณค่าใช้จ่ายในการอบรมหลักสูตร“สร้างจิตสำนึกและทัศนคติที่ดีต่อตัวเองและองค์กร” โดยเบิกจากงบประมาณของฝ่ายทรัพยากรบุคคล ตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (ลำดับที่ 7)

## 13. ผู้รับผิดชอบโครงการ

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานยุทธศาสตร์องค์กร ติดต่อสอบถามได้ที่ โทร. 1180