

หลักสูตรพัฒนาการทำงาน เชื่อมช่องว่าง สร้างความเข้าใจ ในคนต่างรุ่น (Gen) (Bridging the Gap: Developing Work Performance and Mutual Understanding Across Generations)

หลักการและเหตุผล

ในปัจจุบันองค์กรทั่วโลกกำลังเผชิญกับปรากฏการณ์ที่เรียกว่า “ความหลากหลายรูปแบบใหม่” (A New Kind of Diversity) ซึ่งเป็นยุคที่อาจเกิดการรวมตัวกันของบุคลากรที่มีช่วงวัยแตกต่างกันถึง 5 รุ่นในสถานที่ทำงาน เดียว ตั้งแต่กลุ่มที่ยึดถือระเบียบวินัย กลุ่มรักอิสระ กลุ่มสร้างสมดุล (Work-Life Balance) ไปจนถึงกลุ่มคนดิจิทัล (Digital Natives) ที่เติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว โดยมีงานวิจัยชี้ให้เห็นว่าเทคโนโลยีและสภาพสังคมที่เปลี่ยนไปไม่ได้เพียงแค่เปลี่ยนพฤติกรรมภายนอก แต่ยังส่งผลต่อโครงสร้างทางความคิดและจังหวะชีวิต (Life Strategy) ของคนแต่ละรุ่นอย่างลึกซึ้ง

ความแตกต่างในกระบวนการนี้หากขาดการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ มักจะกลายเป็น “จุดติดขัด” (Sticking Points) ที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งในมิติต่าง ๆ เช่น รูปแบบการสื่อสาร ความคาดหวังต่อคำชมเชย และทัศนคติต่ออำนาจหน้าที่ ซึ่งไม่เพียงแต่จะลดทอนประสิทธิภาพการทำงานร่วมกัน แต่ยังส่งผลต่อความปลอดภัยทางจิตวิทยา (Psychological Safety) ในทีม ซึ่งมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานและอัตราการรักษามูลค่า (Retention Rate)

หลักสูตรนี้จึงถูกออกแบบขึ้นโดยบูรณาการหลักจิตวิทยาและวิทยาการจัดการ เพื่อเปลี่ยนความแตกต่างระหว่างวัยให้กลายเป็นความได้เปรียบเชิงพัฒนา ผ่านกระบวนการสร้างความเข้าใจที่ลึกซึ้ง (Empathy) และการใช้กรอบการทำงาน 5 ขั้นตอนในการยอมรับ เห็นคุณค่า และยึดหยุ่นเข้าหากัน โดยมีเป้าหมายสูงสุดคือการนำจุดแข็งที่แตกต่างกันของทุก Generation มาผสมผสานเพื่อสร้างทีมที่ไร้รอยต่อและขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายร่วมกันอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสร้างเข้าใจรากฐานทางความคิด ค่านิยมการทำงานที่แตกต่างกันของคนทั้ง 5 รุ่น (Silents, Boomers, Gen X, Millennials และ Gen Z) ได้อย่างถูกต้อง
2. เพื่อลดอคติและสร้างความเห็นอกเห็นใจ ปรับเปลี่ยนมุมมองจากการตัดสินคนต่างวัยแบบเหมารวม สู่ความเข้าใจและยอมรับในความแตกต่าง
3. เพื่อสร้างบรรยากาศความปลอดภัยทางจิตวิทยา (Psychological Safety) ในทีม
4. เพื่อเล็งเห็นและแก้ไขจุดติดขัดในการทำงาน สามารถประยุกต์ใช้เครื่องมือในการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาผลการดำเนินงาน รู้วิธีการดึงจุดแข็งและศักยภาพเฉพาะตัวของคนแต่ละรุ่นมาผสมผสานกัน (Synergy) เพื่อลดขั้นตอนที่ซับซ้อนและเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร

6. เพื่อให้สร้างกติกากการทำงานร่วมกัน ที่สอดคล้องกับความต้องการของคนทุกวัย เพื่อความเป็นหนึ่งเดียวกันของทีม

.กลุ่มเป้าหมาย

- กลุ่มบุคลากรที่มีความหลากหลายในช่วงอายุ
- ระดับและส่วนงานที่เหมาะสม : ทุกระดับ ทุกส่วนงาน

หัวข้อการอบรม*

ครึ่งวันเช้า

1. **โมดูล 1:** จิตวิทยาสังคมและภูมิหลังเชิงประชากรศาสตร์ (Social Psychology & Demographic Background)
 - 1.1 ทฤษฎีการเกิดคนแต่ละรุ่น (Generational Theory) และการเปลี่ยนแปลงของช่วงชีวิต (Life Stages)
 - 1.2 การวิเคราะห์ผลกระทบของเทคโนโลยีต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของคนรุ่นใหม่
 - 1.3 มายาคติ (Myths) และอคติทางความคิด (Cognitive Biases) ที่มีต่อคนต่างวัย
2. **โมดูล 2:** การวิเคราะห์ความขัดแย้งและจุดติดขัดในองค์กร (Intergenerational Conflict & Sticking Points Analysis)
 - 2.1 สสำรวจ 12 ประเด็นวิกฤตเห็นต่างรุ่น (Gen)
 - 2.2 รูปแบบความขัดแย้ง (Conflict Styles) ระหว่างรุ่น (Gen)
 - 2.3 ผลกระทบของความขัดแย้งที่มีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร (Organizational Efficiency)

ครึ่งวันบ่าย

3. **โมดูล 3:** กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาศักยภาพรายบุคคล (Management Strategies & Individual Development)
 - 3.1 การค้นหาและพัฒนาจุดแข็ง
 - 3.2 การสร้างระบบ Feedback ที่สอดคล้อง
4. **โมดูล 4:** กรอบการทำงานเพื่อสร้างพลังร่วม (Framework for Generational Synergy)
 - 4.1 กระบวนการหลอมรวม 5 ขั้นตอน
 - 4.2 การสร้าง "ระเบียบการสื่อสาร" (The Communication Charter)
 - 4.3 การสร้างความปลอดภัยทางจิตวิทยา (Psychological Safety) ในฐานะรากฐานของทีม ประสิทธิภาพสูง

*อาจมีการปรับให้สอดคล้องกับเวลาและสถานการณ์ มีแทรกจังหวะผ่อนคลายสนุกสนานให้ไม่น่าเบื่อ พักเบรกตามเหมาะสม (ปกติ 10.30, 14.30 น.)

ดาวน์โหลดกำหนดการสำหรับยื่นพิจารณาได้ที่นี่

ระยะเวลาการอบรม

1 วัน / 6 ชั่วโมง 9.00 น. – 16.00 น.

รูปแบบการอบรมสัมมนา

1. อบรมภายใน In-house Training
2. สถานที่ห้องประชุมมีเครื่องฉายสไลด์/Projector, ไมโครโฟน, เครื่องขยายเสียง
3. จัดโต๊ะแบบกลุ่ม (Clusters)
4. การบรรยาย 50 %
5. กิจกรรมกลุ่ม / ฝึกปฏิบัติ Workshop และการนำเสนอผลงานกลุ่ม 50 %

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- ลดปัญหาจากการสื่อสารที่คลาดเคลื่อนหรือผิดพลาดในมิติที่เกี่ยวข้อง
- เพิ่มผลิตภาพผ่านการใช้จุดแข็งที่หลากหลาย (Synergy)
- เพิ่มอัตราการรักษามูลค่า (Employee Retention) ได้
- สร้างความปลอดภัยทางจิตวิทยา (Psychological Safety) ได้บรรยากาศที่ดีขึ้นในการทำงาน
- มีโอกาสการพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ (Future Leadership)
- ลดความขัดแย้งที่ไม่จำเป็น และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อหน่วยงานและองค์กรได้

วิทยากร

[อ. ปรีดา ศิริชัยวัฒนานันท์](#) (กูรูประวัติ)