



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานเลขาธิการกรม ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๐ ๒๒๗๑ ๖๐๐๐ ต่อ ๖๖๒๒

ที่ ทส ๐๖๐๑.๒/ ๒.๑๑๓

วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง ประชาสัมพันธ์และเชิญชวนผู้สนใจสมัครเข้าร่วมอบรมโครงการส่งเสริมศักยภาพผู้นำทักษะวัฒนธรรม รุ่น ๔

เรียน อธิบดีกรมทรัพยากรน้ำ รองอธิบดีกรมทรัพยากรน้ำ หัวหน้ากลุ่มงานจริยธรรม หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรม
ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการศูนย์ ผู้อำนวยการกลุ่ม ผู้อำนวยการสำนักงานทรัพยากรน้ำที่ ๑ - ๑๑
และผู้อำนวยการส่วนในสำนักงานเลขาธิการกรม

ด้วยศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร มีหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ วธ ๐๗๐๐/ว ๖๖ ลงวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๙
แจ้งเรื่อง ประชาสัมพันธ์และเชิญชวนผู้สนใจสมัครเข้าร่วมอบรมโครงการส่งเสริมศักยภาพผู้นำทักษะ
วัฒนธรรม รุ่น ๔ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างผู้นำรุ่นใหม่ให้มีทักษะทางวัฒนธรรม เข้าใจความหลากหลาย
สามารถเผชิญหน้ากับวัฒนธรรมที่แตกต่างได้อย่างสร้างสรรค์ และใช้ความคิดสร้างสรรค์เป็นหัวใจสำคัญ
ในการก้าวข้ามความขัดแย้ง ด้วยความมุ่งมั่นในการหนุนเสริมคนรุ่นใหม่ ซึ่งเป็นกำลังสำคัญที่กำลังจะก้าว
ขึ้นมาเป็นผู้นำในอนาคต ทั้งนี้ สามารถดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่เว็บไซต์กรมทรัพยากรน้ำ www.dwr.go.th
หัวข้อ อบรมสัมมนา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และแจ้งให้เจ้าหน้าที่ในสังกัดทราบโดยทั่วกัน


(นายกิตติ จันทรส่อง)
เลขาธิการกรม

ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน)

ด่วนที่สุด

ที่ วธ ๐๗๐๐/ว.๖๖

สำนักงานรองอธิบดี ๓
เลขที่รับ 534
วันที่ ๒๙ มี.ค. ๒๕๖๙
เวลา ๑.5๕ น.

สำนักงานอธิบดี
เลขที่รับ ๗59
วันที่ 28 มี.ค. 2569
เวลา 11.22 น.

436
กรมทรัพยากรน้ำ
(ภายนอก)
รับที่ 000440
วันที่ ๒๘ มี.ค. ๒๕๖๙
เวลา ๐9.57

๒๓ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ประชาสัมพันธ์และเชิญชวนผู้สนใจสมัครเข้าร่วมอบรมโครงการส่งเสริมศักยภาพผู้นำทักษะวัฒนธรรม รุ่น ๔

เรียน อธิบดีกรมทรัพยากรน้ำ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการส่งเสริมศักยภาพผู้นำทักษะวัฒนธรรม รุ่น ๔
๒. QR Code ใบสมัคร และช่องทางการสมัครเข้าร่วมโครงการ

ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล
เลขที่รับ 599
วันที่ ๓๐ มี.ค. ๒๕๖๙
เวลา 12.04 น.

ด้วยศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน) จัดทำโครงการส่งเสริมศักยภาพผู้นำทักษะวัฒนธรรม รุ่น ๔ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างผู้นำรุ่นใหม่ให้มีทักษะทางวัฒนธรรม เข้าใจความหลากหลาย สามารถเผชิญหน้ากับวัฒนธรรมที่แตกต่างได้อย่างสร้างสรรค์ และใช้ความคิดสร้างสรรค์เป็นหัวใจสำคัญ ในการก้าวข้ามความขัดแย้ง ด้วยความมุ่งมั่นในการหนุนเสริมคนรุ่นใหม่ ซึ่งเป็นกำลังสำคัญที่กำลังจะก้าวขึ้นมา เป็นผู้นำในอนาคต ศูนย์ฯ จึงพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะแห่งอนาคต ๔ ประการ ได้แก่ ๑. ทักษะทางวัฒนธรรม (การมีปฏิสัมพันธ์และการแสดงตัวตนทางวัฒนธรรม) ๒. การรับฟังและยอมรับ ความคิดเห็นที่แตกต่างหลากหลาย ๓. การสื่อสารเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง และ ๔. การสร้างแนวร่วมให้เป็น กลไกขับเคลื่อนประเด็นสาธารณะ ซึ่งเป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปรับกระบวนทัศน์ การเสริมสภาวะ ความเป็นผู้นำ และการเสริมสร้างความไว้วางใจทางวัฒนธรรม เพื่อให้เกิดสำนึกที่หลากหลายและตื่นรู้เท่าทันต่อคติ ทางวัฒนธรรม ซึ่งทักษะดังกล่าวเป็นทักษะแห่งอนาคตที่มีบทบาทสำคัญต่อวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน นั้น

ศูนย์ฯ เล็งเห็นความสำคัญและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนวาระทางสังคม ของหน่วยงานท่าน ตลอดจนโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสังกัดให้มีทักษะที่สอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลงของสังคม จึงขอประชาสัมพันธ์และเชิญชวนบุคลากรในสังกัดของท่านที่สนใจเสริมสร้างทักษะ ด้านสังคมและวัฒนธรรม เข้าร่วมโครงการดังกล่าว และร่วมเป็นภาคีหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนสังคม ไปสู่ความหลากหลาย ความเข้าใจ และการอยู่ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ โดยศูนย์ฯ จะสนับสนุนค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง กับการอบรมภายใต้หลักสูตรนี้เต็มจำนวน ผู้สนใจสามารถสมัครเข้าร่วมได้ ๒ ช่องทาง ได้แก่ ๑. กรอกประวัติส่วนตัว บุคคลตามใบสมัครที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และส่งมายังไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ nichapa.i@sac.or.th และ ๒. กรอกประวัติส่วนตัวบุคคลผ่านระบบออนไลน์ QR Code หรือ ลิงก์ Google Form ที่แนบมาพร้อมด้วยนี้ ภายในวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙ อย่างไรก็ตาม หากท่านได้รับการคัดเลือก ศูนย์ฯ จะประสานกลับอีกครั้ง ทั้งนี้ ศูนย์ฯ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

เรียน.....จนก

- พิจารณาดำเนินการ

๒๕

(นายพงศ์พัฒน์ เสมอคำ)

รองอธิบดีกรมทรัพยากรน้ำ

ฝ่ายสื่อสารสังคมและขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะ

นางสาวนิชาภา อินทะอุด โทร ๐ ๙๙ ๑๑๙ ๒๙๒๕

E-mail: nichapa.i@sac.or.th

๒๙ มี.ค. ๒๕๖๙

ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน)

PRINCESS MAHA CHAKRI SIRINDHORN ANTHROPOLOGY CENTRE (PUBLIC ORGANIZATION)

20 ถนนบรมราชชนนี คลองตัน กรุงเทพฯ 10170 โทรศัพท์ 0-2880-9429 ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์: saraban@sac.or.th

20 Boromratchachonnani Rd., Taling-Chan District, Bangkok 10170 Thailand Tel. (66-2) 880-9429 E-mail: saraban@sac.or.th

เรื่องกลับ กลสน

วันที่ ๒๙ มี.ค. ๒๕๖๙

เวลา ๑:15 น.

ขอแสดงความนับถือ

แพท ศิริศักดิ์อำเกว

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์แพท ศิริศักดิ์อำเกว)

ผู้อำนวยการศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน)

เรียน.....เพื่อพิจารณา

เพื่อพิจารณา

๒๘ มี.ค. ๒๕๖๙

(นายธีระชุน บุญสิทธิ์)

อธิบดีกรมทรัพยากรน้ำ

สิ่งที่ส่งมาด้วย



- เรียน ☐ ผอ.สสب. ☒ ผอ.สบค. ☐ ผอ.สค.
☐ ผอ.สขอ. ☐ ผอ.สพค. ☐ ผอ.สอย.
☐ ผอ.สปส. ☐ ผอ.สวน.
☐ เพื่อทราบ ☐ เพื่อปฏิบัติ
☒ พิจารณาดำเนินการ ☐ เวียน
☐ อื่นๆ.....



(นายกิตติ จันทรส่อง)

เลขานุการกรม
 ๒๙ มี.ค. ๒๕๖๕

- เรียน ☐ ผ.บริหาร ☐ ผ.สรรหา ☐ ผ.ทะเบียน
☒ ผ.พัฒนา ☐ ผ.โครงสร้าง ☐ ผ.สวัสดิการ
☐ เวียน ☐ เพื่อทราบ ☒ ดำเนินการ
☐ อื่นๆ.....



(นายนพพร พึ่งทรัพย์)

ผู้อำนวยการส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล

๓๐ มี.ค. ๒๕๖๕

K.เรณิศา

อธิบดี

๑๒
 ๓๐/๓/๕๕

ศูนย์

ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร

สิ่งที่ส่งมาด้วย

๑. โครงการส่งเสริมศักยภาพผู้นำทักษะวัฒนธรรม รุ่น ๔

QR Code



ลิงก์

https://drive.google.com/file/d/1jnIbriD3PSMaW8V_ofj5DO2CPH1BFML0/view?usp=sharing

๒. พาวเวอร์พอย โครงการผู้นำฯ รุ่น 4



๓. QR Code ใบสมัคร และช่องทางการสมัครเข้าร่วมโครงการ

๒.๑ ใบสมัคร (Word)

QR Code



ลิงก์

<https://docs.google.com/document/d/1BOCDd4-7vhUyT47V5T1E8NenN3FVf6C2/edit?usp=sharing&ouid=105962292553117986109&rtpof=true&sd=true>

๒.๒ ใบสมัคร Google form

QR Code



ลิงก์

<https://forms.gle/Gsbopc3swF8LcE9Y7>

ฝ่ายสื่อสารสังคมและขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะ
ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน)

คู่มือ

โครงการส่งเสริมศักยภาพผู้นำทักษะวัฒนธรรม รุ่น 4
ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน)



โครงการส่งเสริมศักยภาพผู้นำทักษะวัฒนธรรม รุ่นที่ 4 โดย ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน)

1. หลักการและเหตุผล

ประเทศไทยกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งจากภายในและภายนอก ซึ่งล้วนส่งผลกระทบต่ออย่างสำคัญต่อสันติสุขของสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ การวิเคราะห์สถานการณ์ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติพบว่า ในด้านความมั่นคง สังคมไทยยังต้องเผชิญกับสถานการณ์ความขัดแย้งที่ขึ้นอย่างต่อเนื่อง อันเกิดจากความแตกแยกทางความคิดซึ่งมีรากฐานมาจากความเหลื่อมล้ำเรื้อรังของสังคมไทย ขณะที่ในด้านเศรษฐกิจ พบว่า เศรษฐกิจไทยขยายตัวต่ำสุดในรอบ 22 ปี โดยเศรษฐกิจไทยยังต้องพึ่งพาต่างประเทศในสัดส่วนที่สูง ขณะที่การกระจายตัวของผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจก็มีความไม่เท่าเทียม ความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยยังอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าประเทศที่มีระดับการพัฒนาใกล้เคียงกัน และยังคงต้องพึ่งพาแรงงานต่างด้าว ทำให้ประเทศไทยกลายเป็นศูนย์กลางการเคลื่อนย้ายแรงงานที่สำคัญของภูมิภาคอาเซียน ในด้านสังคม แม้สัดส่วนคนจนจะลดลงอย่างต่อเนื่อง แต่ความเหลื่อมล้ำกลับเพิ่มมากขึ้น ทำให้สังคมไทยมีความเปราะบางจากความพิกลพิการเชิงโครงสร้างที่เป็นรากเหง้าของปัญหาทางสังคมอีกหลายประการ สภาพปัญหาของสังคมไทยสะท้อนผ่านสังคมออนไลน์เต็มไปด้วยความขัดแย้งและภาวะความตึงเครียดจากความแตกต่างทางความคิดและขาดการเปิดใจเรียนรู้และรับฟังกันอย่างแท้จริง ส่งผลให้พบการแสดงออกที่ก้าวร้าว บ่มเพาะอคติ การละเมิดสิทธิทางวัฒนธรรมและความเกลียดชังมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น อันจะนำไปสู่ความขัดแย้งและความรุนแรงที่มากขึ้น

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ได้กำหนดหมุดหมายการพัฒนาไว้จำนวน 13 ประการ เพื่อมุ่งพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” โดยเฉพาะหมุดหมายที่ 12 อันมีเป้าหมายผลักดันให้สังคมไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต โดยมีแนวทางการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมให้เข้ามามีบทบาทส่งเสริมการเรียนรู้และการเสริมสร้างสมรรถนะของคนมากขึ้น ผลักดันให้มีสถาบันการเรียนรู้และแพลตฟอร์มฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะด้านต่าง ๆ เตรียมการสร้างพื้นที่รองรับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ให้กับคนในสังคม แม้แนวทางการพัฒนาดังกล่าวจะมีเป้าหมายพัฒนา “คน” และมุ่งสร้างสังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม แต่ยังมีข้อจำกัดที่เน้นพัฒนา “คน” ให้มีสมรรถนะสูงเพียงเพื่อรองรับความต้องการของภาคการผลิตหรือตลาดแรงงาน ซึ่งที่เป็นเป้าหมายเชิงเศรษฐกิจแต่เพียงด้านเดียว โดยละเลยข้อเท็จจริงที่ว่า เสถียรภาพและความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจจะเกิดขึ้นไม่ได้ หากรากฐานทางสังคมไทยยังเต็มไปด้วยอคติและความเกลียดชัง ขาดความเคารพในความหลากหลายและไม่สามารถอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างได้ ความขัดแย้งที่เกิดจากความต่างนี้นับเป็นปัจจัยเสี่ยงที่สามารถนำไปสู่ความรุนแรง ซึ่งย่อมกลายเป็นภาวะที่อุดร้งการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไปด้วย ในแง่การพัฒนา “คน” จึงจำเป็นต้องเน้นการพัฒนาทักษะอย่างรอบด้าน ทั้งสมรรถนะเพื่อรองรับความต้องการของภาคการผลิต และทักษะความสามารถที่จะเป็นรากฐานของการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 คือ “ทักษะทางวัฒนธรรมที่เคารพความแตกต่างและรู้เท่าทันอคติ” มีความพร้อมที่จะอยู่ในสังคมที่ต้องเผชิญกับความแตกต่างในหลากหลายมิติ

ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน) (ศมส.) ในฐานะสถาบันวิชาการด้านมานุษยวิทยา ได้ให้ความสำคัญกับการสร้างสังคมที่เคารพความหลากหลายและรู้เท่าทันอคติทางวัฒนธรรม โดยนอกจากจะได้พัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับอคติและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม (intercultural learning) แล้วยังให้ความสำคัญ

กับการพัฒนา “ทักษะวัฒนธรรม” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของกลไกการผลักดันความสำเร็จของหมุดหมายการพัฒนาที่ 12 โดยได้จัดทำ โครงการส่งเสริมศักยภาพผู้นำทักษะวัฒนธรรม ขึ้นเพื่อขับเคลื่อนการสร้าง “สมรรถนะทางวัฒนธรรม” ให้กับเครือข่ายคนทำงานด้านสังคม โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างเครือข่ายผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีสมรรถนะในการสร้างการเรียนรู้ทางวัฒนธรรม (culture learning enabler) ที่มาจากหลากหลายองค์กร ให้เกิดการเรียนรู้และสามารถทำงานร่วมกัน เพื่อส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิทางวัฒนธรรม สร้างความรู้เท่าทันต่ออคติ การรังเกียจเหยียดฉันท การเลือกปฏิบัติ โดย “ผู้นำ” ในลักษณะใหม่นี้ นอกจากจะต้องเป็นผู้ที่ “คิดกว้าง มองไกล เข้าใจโลก” และมีทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในสังคมที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วแล้ว ยังต้องเป็นผู้ที่เข้าใจตนเอง เข้าถึงความแตกต่าง เคารพความหลากหลายทางวัฒนธรรม สามารถปรุงแต่งและต่อยอดองค์ความรู้ทางวัฒนธรรมเพื่อขับเคลื่อนวาระทางสังคม พร้อมทั้งสามารถสื่อสารและเชื่อมประสานกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี เพื่อเป็นเครือข่ายผู้ปฏิบัติการทางวัฒนธรรมที่มีศักยภาพ

นอกจากคุณลักษณะสำคัญดังกล่าวแล้วหัวใจสำคัญของโครงการนี้คือ การสร้างผู้นำที่มี “ทักษะวัฒนธรรม” (cultural fluency) ซึ่งเป็นแนวคิดที่ ศมส. ร่วมกับศูนย์ข่าวสันติภาพ คณะรัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พัฒนาขึ้นโดยผสมผสานระหว่างความเข้าใจในความหลากหลายทางวัฒนธรรม ความอ่อนไหวต่อวัฒนธรรมที่แตกต่างเข้ากับความคิดเรื่องการแปรเปลี่ยนขับเคลื่อนความขัดแย้งด้วยสันติวิธี (conflict transformation) และใช้ความคิดสร้างสรรค์เป็นหัวใจสำคัญในการก้าวข้ามความขัดแย้ง โดยมีเป้าหมายคือการส่งเสริมศักยภาพผู้นำรุ่นใหม่ ๆ ที่มีความหลากหลาย ทั้งเพศ วัย ชชาติพันธุ์ คุณวุฒิ ประสบการณ์ทำงาน และอาชีพ เพื่อให้เกิดเครือข่ายที่เกื้อหนุนการทำงานด้านสังคมและวัฒนธรรมในลักษณะ “ภาคีหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์” ที่มีเป้าหมายร่วมกัน เพื่อสร้างสังคมที่เคารพในความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่างเข้าใจบนความหลากหลายทางวัฒนธรรม โครงการส่งเสริมศักยภาพผู้นำทักษะวัฒนธรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง จึงเป็นทั้งการจัดตั้งเครือข่ายผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมวัฒนธรรมและการติดตั้งเครื่องมือทางสังคมและวัฒนธรรมที่จำเป็นต่อการดำเนินงานในอนาคตให้กับผู้นำรุ่นใหม่ และยังสามารถขยายผลให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม ในมิติของการสร้าง “นิเวศการเรียนรู้” (Learning Ecosystem) ผสานกับการเชื่อมโยงภาคีเครือข่ายผู้ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมและการพัฒนาให้กับชุมชน

2. วัตถุประสงค์โครงการ

- 1) สร้างผู้นำรุ่นใหม่ และจุดประกายให้ผู้นำมี “ทักษะวัฒนธรรม” ที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์สังคมที่พร้อมยอมรับความแตกต่าง เข้าใจความหลากหลาย และใช้ความคิดสร้างสรรค์เป็นหัวใจสำคัญในการก้าวข้ามความขัดแย้ง
- 2) สนับสนุนให้เกิดเครือข่ายผู้นำทักษะวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง หลากหลายอาชีพจากหลายภาคส่วนของสังคม ทั้งภาคประชาชน ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และภาคสื่อสารมวลชน ที่เอื้อต่อการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิทางวัฒนธรรม ในการสร้างความรู้ความเท่าทันต่ออคติ
- 3) สนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมการเรียนรู้และกระบวนการสร้างเสริมศักยภาพของผู้นำที่เน้นมิติด้านวัฒนธรรม ให้เกิดแหล่งเรียนรู้ที่สามารถสร้าง “ผู้นำทักษะวัฒนธรรม” รุ่นใหม่ในอนาคตอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเกิดนวัตกรรมในการทำงานด้านการส่งเสริมความหลากหลาย การรู้เท่าทันอคติ และการคุ้มครองสิทธิทางวัฒนธรรม

3. เป้าหมายของโครงการ

เกิด “ผู้นำทักษะวัฒนธรรม” ที่มีศักยภาพในการทำงาน การเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น และภาคีเครือข่าย ในการสร้างสรรค์ การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงสังคมไทยไปสู่สังคมที่เคารพในความแตกต่างและอยู่ร่วมกัน อย่างเข้าใจบนความหลากหลายทางวัฒนธรรม

ผู้นำทักษะวัฒนธรรมจะมีคุณสมบัติตามองค์ประกอบพื้นฐานของแนวคิดทักษะวัฒนธรรม (cultural fluency)¹ 3 องค์ประกอบได้แก่

1) การตระหนักรู้ (awareness) โดยต้องตระหนักถึงมิติพื้นฐานของชีวิตทางสังคม 3 ประการ คือ ประการที่หนึ่ง สังคมมีความหลากหลาย ประการที่สอง มีความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันดำรงอยู่ เป็นเรื่องปกติ และสาเหตุทั้งสองประการนี้ส่งผลต่อการก่อรูปของชีวิตทางสังคม ประการที่สาม คือ ความขัดแย้ง เป็นเรื่องธรรมดาแต่ความรุนแรงนั้นไม่ใช่

2) ความเคยชิน (habit) โดยต้องมีความเข้าใจและสร้างความเคยชินต่อพหุวัฒนธรรมที่ รายรอบตัวเราอยู่ และต้องใส่ใจว่าวัฒนธรรม “ปรากฏตัว” อย่างไร พร้อมทั้งใส่ใจด้วยว่าพหุวัฒนธรรม เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ที่มนุษย์มีต่อกันทั้งในเวลาขัดแย้งและเวลาสมานฉันท์

3) ความสามารถ (ability) โดยต้องพัฒนาความสามารถในการตอบสนองต่อความแตกต่าง ในสังคม ด้วยการพัฒนาความสามารถในการ “เคลื่อนตัวเราเอง” ไปอยู่ร่วมกับผู้อื่นที่มีความแตกต่างจากเรา โดยมีเงื่อนไข 2 ประการ คือ ประการแรก การเปิดพื้นที่ให้กับคนอื่นที่แตกต่างจากเรา ด้วยการไม่ “วางตนเอง” (positioning) เป็นศูนย์กลางในความต่างนั้น ประการที่สอง เรียนรู้ที่จะ “สื่อสาร” (communicating) กับผู้อื่นที่หลากหลาย

ตามองค์ประกอบของแนวคิดทักษะวัฒนธรรม เพื่อยกระดับสมรรถนะของคนในสังคมให้มีความแว่วไว ทางวัฒนธรรม ประมวลได้ว่าคุณสมบัติของผู้นำทักษะวัฒนธรรมที่ดีต้องมีประกอบด้วย 1. การรู้จักตนเอง ด้วยการทบทวนและตั้งคำถามเพื่อรู้จักตนเองอย่างลึกซึ้ง 2. การเปิดรับเรียนรู้ ด้วยการเปิดใจรับฟังเพื่อเรียนรู้ ผู้อื่นอย่างตั้งใจ 3. การเคารพวัฒนธรรมผู้อื่น เปิดรับการเรียนรู้ความเป็นมนุษย์ภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรม เพื่อเข้าใจความแตกต่างหลากหลายทางสังคมและวัฒนธรรม 4. ตอบสนองต่อความแตกต่างวัฒนธรรม อย่างสร้างสรรค์ อดทนต่อความแตกต่างทางวัฒนธรรม และสร้างความยืดหยุ่นในการแก้ไขปัญหา ความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้

4. ขอบเขตของกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย

1. ภาคประชาชน ผู้ปฏิบัติงานทางสังคมและวัฒนธรรม ในมิติของการพัฒนา ส่งเสริม พัฒนา หรือ ขับเคลื่อนวาระทางสังคม ได้แก่ เครือข่ายกลุ่มชาติพันธุ์ ชุมชนท้องถิ่น พิพิธภัณฑสถาน และ พัฒนาชุมชน เป็นต้น
2. ภาควิชาการ นักวิชาการ นักวิจัย และบุคลากรทางการศึกษา ที่มีการดำเนินงานในมิติของการ ขับเคลื่อน การพัฒนาสังคม หรือการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ในสังคมพหุวัฒนธรรม

¹ เดชา ตั้งสีฟ้า. (2563). แสง น้ำ และรวงข้าว: ทักษะวัฒนธรรมและความเป็นอื่น. (กรุงเทพฯ: โครงการจัดพิมพ์ คบไฟ) หน้า 61-76.

3. ภาครัฐ ได้แก่ ผู้บริหารงาน (ระดับต้น) เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านวัฒนธรรม ด้านการพัฒนาสังคม ด้านสิทธิและความหลากหลาย รวมถึง ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่องค์กรบริการปกครองส่วนท้องถิ่น ท้องที่ (ผู้นำชุมชน) เป็นต้น
4. ภาคประชาสังคม ได้แก่ ผู้บริหาร (ระดับต้น) เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน และองค์กร ที่มีการกิจหรือ การขับเคลื่อนงานมิติสังคมและวัฒนธรรม ในด้านการพัฒนา ด้านสิทธิ และความหลากหลาย ทางสังคมและวัฒนธรรม
5. ภาคการสื่อสาร ผู้สร้างสรรค์และผลิตเนื้อหา (Content Creator) ที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อน วาระทางสังคมและวัฒนธรรม ในมิติของความหลากหลายทางชาติพันธุ์ สังคม วัฒนธรรม และ ชุมชน

5. ผลที่คาดว่าจะได้รับจากโครงการ

- 1) เกิดผู้นำรุ่นใหม่ที่มี “ทักษะวัฒนธรรม” ที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์สังคมที่พร้อมยอมรับความแตกต่าง เข้าใจความหลากหลาย สามารถเผชิญหน้ากับวัฒนธรรมที่แตกต่างได้อย่างสร้างสรรค์ และใช้ความคิด สร้างสรรค์เป็นหัวใจสำคัญในการก้าวข้ามความขัดแย้ง
- 2) เครือข่ายผู้นำทักษะวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง หลากหลายอาชีพจากหลายภาคส่วนของสังคม ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และภาคสื่อมวลชน ที่ทำงานร่วมกันแบบ “ภาคีหุ้นส่วน เชิงยุทธศาสตร์” (Strategic Partners) เป็นแนวร่วมในการขับเคลื่อนสร้างการเปลี่ยนแปลงไปสู่สังคม แห่งความหลากหลายและเท่าทันอคติทางวัฒนธรรม
- 3) เกิดนวัตกรรมการเรียนรู้ของหน่วยงานที่ร่วมโครงการ สร้างแหล่งเรียนรู้และเกิดการถ่ายทอด ความเป็นผู้นำจากผู้นำรุ่นก่อนสู่ผู้นำรุ่นใหม่ในอนาคตอย่างต่อเนื่อง และเกิดนวัตกรรมใหม่ในการ ทำงานด้านการส่งเสริมความหลากหลายและเท่าทันอคติทางวัฒนธรรม

6. แนวทางการดำเนินงาน

6.1 แนวทางการดำเนินงานของโครงการ

โครงการพัฒนาศักยภาพผู้นำทักษะวัฒนธรรม เป็นกระบวนการทำงานเชิงรุกที่มีแนวคิดหลัก ในการสร้าง “คน” ให้เป็นผู้นำคนรุ่นใหม่ที่มีความสามารถในการนำความรู้ทางมานุษยวิทยาไปประยุกต์ใช้ เพื่อสร้างเปลี่ยนแปลงที่ดีให้สังคม และเชื่อมโยงเป็น “เครือข่าย” การทำงานด้านสังคมและวัฒนธรรม โดยมีแนวคิดในการพัฒนาผู้นำที่มีการเปิดกว้างกระบวนการทัศน์ทางสังคม จึงมุ่งปรับเปลี่ยนกระบวนการ ทัศน์ทางความคิด เพื่อเสริมทักษะของความว่องไวทางวัฒนธรรม เสริมประสิทธิภาพในการตอบสนองต่อ สถานการณ์ใหม่ที่ไม่เคยเกิดขึ้น และสถานการณ์ที่มีความผันผวนได้ตลอดเวลา มีแนวทางการขับเคลื่อน การจัดการเรียนรู้เพื่อลดอคติทางวัฒนธรรมภายใต้กรอบคิด 5 ชั้น ประกอบกับกระบวนการดำเนินงาน ภายใต้หลักสูตรที่จำแนกออกเป็น 3 ส่วน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. กรอบการจัดการเรียนรู้เพื่อลดอคติทางวัฒนธรรม 5 ชั้น

ชั้นที่ 1 การตระหนักถึงคุณค่าของความหลากหลาย

มุ่งเน้นสร้างประสบการณ์เพื่อให้เกิดความรู้สึก ความชื่นชม และความรู้ด้านวัฒนธรรม นำไปสู่การตระหนักรู้และเห็นคุณค่าของความหลากหลายทางวัฒนธรรม

ขั้นที่ 2 การเข้าใจความเป็นมนุษย์

เห็นถึงความแตกต่างหลากหลายของความเป็นมนุษย์ สัมผัส เข้าใจ เพื่อเปิดพื้นที่เรียนรู้ ความหลากหลายของวิถีชีวิตและอัตลักษณ์ทางชาติพันธุ์

ขั้นที่ 3 การสร้างองค์ความรู้เชิงวัฒนธรรม

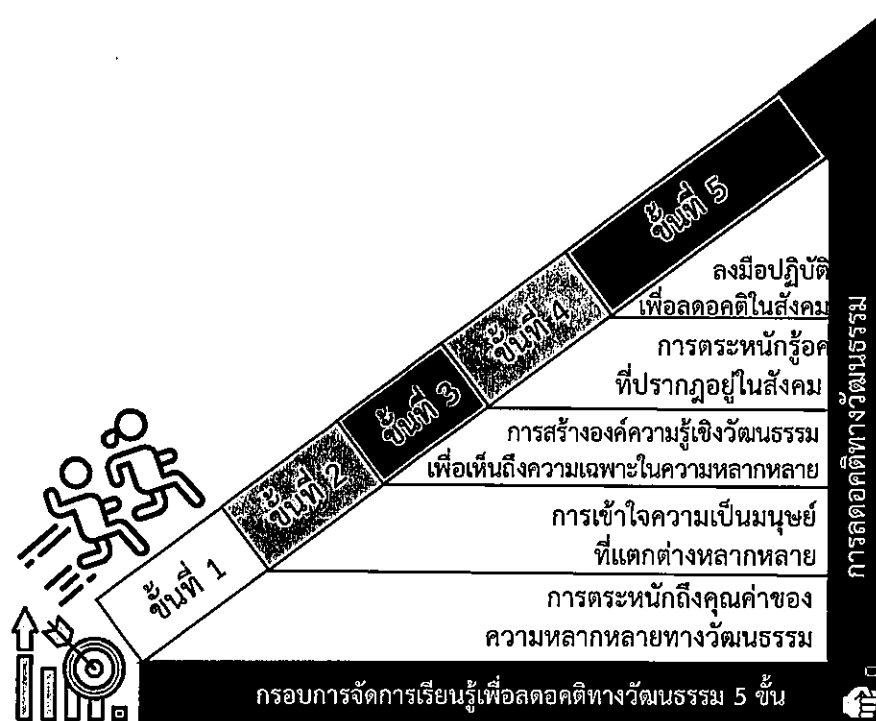
ทำให้เห็นถึงความเฉพาะในความหลากหลาย โดยผลิตสร้างองค์ความรู้ทางวิชาการ เพื่อแสดงให้เห็นถึงอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมที่มีลักษณะเฉพาะ ภายใต้การดำรงวิถีชีวิต ในสังคมพหุวัฒนธรรม

ขั้นที่ 4 การตระหนักรู้อคติ

ทำให้เห็นถึงอคติทางวัฒนธรรมที่ปรากฏอยู่ในสังคม ด้วยการสร้างพื้นที่เรียนรู้ เรื่องอคติ ตัดตั้งทักษะทางสังคมและวัฒนธรรม ในการเปิดรับ เคารพ และสามารถ ตอบสนองต่อความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้อย่างสร้างสรรค์

ขั้นที่ 5 การลงมือปฏิบัติเพื่อลดอคติในสังคม

ปฏิบัติการเพื่อลบล้างลดอคติทางวัฒนธรรม โดยสร้างการทำงานและส่งเสริม ให้มีการปฏิบัติต่อเพื่อนมนุษย์ด้วยการเคารพต่อสิทธิและความหลากหลาย ทางวัฒนธรรม



2. กระบวนการดำเนินงานแบ่งออกเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่หนึ่ง การดำเนินงานภายใต้แนวคิดการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม (intercultural learning) โดยมี Themes Concept การเรียนรู้ สำคัญ 2 เรื่อง คือ เรื่อง Human geography และ Gentrification ซึ่งเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสภาพแวดล้อมในพื้นที่ต่าง ๆ โดยมุ่งเน้นไปที่ปัจจัยทางสังคม และวัฒนธรรมที่มีผลต่อการใช้ประโยชน์จากพื้นที่ และการสร้างรูปแบบวิถีชีวิตของผู้คนในแต่ละสถานที่ ซึ่งในการเสริมสร้างสมรรถนะทางวัฒนธรรมหลักการเรียนรู้ข้างต้น (Themes Concept) จะถูกผสมผสานเข้ากับทักษะ

สำคัญที่มุ่งเน้น 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะทางวัฒนธรรม (cultural fluency) ทักษะแห่งอนาคต (future skills) และ ทักษะของการผู้ประกอบการทางวัฒนธรรม (cultural entrepreneurs) โดยใช้ “วัฒนธรรมเป็นเครื่องมือ” ในการสร้างสรรค์ชุมชนผู้ปฏิบัติการให้เกิดการตระหนักรู้ทางวัฒนธรรม พร้อมทั้งเสริมกลไกด้านคุณค่าและด้านเศรษฐกิจฐานรากในมิติของการพัฒนาบนฐานทุนทางวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน โดยมีองค์ประกอบกลไกการดำเนินงาน เพื่อให้การเรียนรู้ตามแนวคิด 3 สร้าง ได้แก่ 1) การสร้างองค์ความรู้ทางวัฒนธรรม 2) การสร้างเครือข่ายผู้ปฏิบัติการ และ 3) การสร้างกลไกเวทีการเรียนรู้ ด้านความเป็นสังคมพหุวัฒนธรรม ให้คนในสังคมมีความเคารพ เรียนรู้ และเข้าใจถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรม เพื่อยกระดับผู้นำรุ่นใหม่ให้มีสมรรถนะทางวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง ประกอบกับเป็นการสร้างกลไกเวทีการเรียนรู้ระยะยาว เพื่อเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของการขับเคลื่อนวาระทางสังคม

ส่วนที่สอง การพัฒนาชุดการเรียนรู้ทางวัฒนธรรม เพื่อเป็นกลไกสนับสนุนการพัฒนาทักษะทางสังคม เปิดกว้างทางความคิด การตอบสนองต่อสถานการณ์ใหม่ที่ไม่เคยเกิดขึ้น และสถานการณ์ที่มีความผันผวนได้ตลอดเวลา ให้กลายเป็นคุณลักษณะประจำตัวของผู้นำรุ่นใหม่ที่สามารถขับเคลื่อนประเด็นทางสังคมในมุมมองที่กว้างขึ้นสามารถครอบคลุมทุกมิติ แต่ในขณะเดียวกันก็มีความลึกซึ้งในเชิงรายละเอียด

ส่วนที่สาม กระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาสมรรถนะของการเป็นผู้นำทักษะวัฒนธรรม ประกอบไปด้วย กระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาสมรรถนะ 4 ด้าน และ หลักการสำคัญของโครงสร้างหลักสูตรการเรียนรู้ 3 สร้าง ดังนี้

1. กระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาสมรรถนะ

กระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาสมรรถนะของการเป็นผู้นำทักษะวัฒนธรรม ในรูปแบบของการอบรมเชิงปฏิบัติการ มุ่งเน้นในการเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ที่จะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนทางกระบวนทัศน์ของปัจเจกบุคคล โดยกระบวนการเรียนรู้จะดำเนินการด้วยวิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการที่จะกระตุ้นให้เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ (ก่อให้เกิดกระบวนการสร้างความเข้าใจผู้อื่นในตนเอง) การศึกษาดูงานเพื่อเรียนรู้การบริหารจัดการและเรียนรู้พื้นที่พัฒนาที่เป็นต้นแบบ (จะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนด้านวัฒนธรรม) ก่อให้เกิดการปรับกระบวนทัศน์ของผู้เรียนให้เปิดกว้าง ด้วยกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาสมรรถนะ 4 ด้าน ดังนี้

ด้านที่หนึ่ง การปรับกระบวนทัศน์ทางความคิด (อคติทางวัฒนธรรม) ด้วยวิธีการสร้างนิเวศการเรียนรู้ที่ทำให้เข้าใจถึงความหลากหลายของสังคม วัฒนธรรม และชุดความคิดรูปแบบต่าง ๆ

ด้านที่สอง การสร้างพื้นที่เรียนรู้เชิงปฏิบัติการให้สามารถแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้เชี่ยวชาญและผู้มีประสบการณ์

ด้านที่สาม การเสริมสร้างทักษะทางวัฒนธรรม (การเข้าใจผู้อื่น) เพื่อนำไปสู่วิธีปรับลดด้านพฤติกรรมแสดงออกของตนเอง ที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่นที่มีความแตกต่างทางความคิดและทางวัฒนธรรม

ด้านที่สี่ การบูรณาการเครือข่ายด้านการพัฒนาและการบริหารจัดการปัญหา เพื่อเป็นการขยายผลการดำเนินงานภาคีเครือข่ายเชิงยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนวาระทางสังคมให้เกิดประโยชน์และเป็นธรรมต่อสังคมต่อไป

2. หลักการสำคัญของโครงสร้างหลักสูตรการเรียนรู้ 3 สร้าง โครงการส่งเสริมศักยภาพผู้นำทักษะวัฒนธรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยหลักการสำคัญ 3 สร้าง ดังนี้

สร้างที่หนึ่ง “สร้างความรู้” (knowledge)

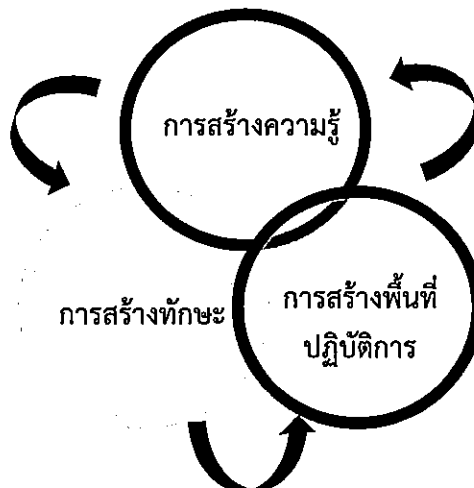
1. เพื่อให้รู้จักตัวเองและสามารถเข้าใจผู้อื่น
2. เพื่อให้เข้าใจการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยและสังคมโลก
3. เพื่อให้รู้จักชุมชนและสิทธิทางวัฒนธรรมที่มีชุมชนเป็นฐาน
4. เพื่อให้รู้เท่าทันอคติ และรู้จักบริหารจัดการความขัดแย้ง

สร้างที่สอง “สร้างทักษะ” (Skill)

1. การจัดทำโครงการและปฏิบัติการ
2. สร้างการสื่อสารเพื่อการเปลี่ยนแปลง
3. สามารถใช้เครื่องมือต่างๆ ในการขับเคลื่อนโครงการ

สร้างที่สาม “สร้างพื้นที่ปฏิบัติ” (Practice)

1. สร้างพื้นที่เชิงปฏิบัติการในการดำเนินงาน
2. สร้างพื้นที่ในการเชื่อมโยงเครือข่ายผู้ปฏิบัติงานทั้งในด้านการพัฒนาและการบริหารจัดการปัญหา



โดยมีกระบวนการเรียนรู้ที่เชื่อมประสานหลักการสำคัญ 3 ประการข้างต้น ในรูปแบบหน่วยการเรียนรู้ 5 Module ดังนี้

Module ที่ 1: “วัฒนธรรม” ทูทางวัฒนธรรม การทบทวน เท่าทัน และตั้งคำถามต่อความหมายของวัฒนธรรม

Module ที่ 2: “อำนาจ” ความหลากหลายของปฏิบัติการของอำนาจและการต่อต้านชัดเจน

Module ที่ 3: “อคติ” การเข้าใจความหลากหลาย เท่าทันอคติ ความขัดแย้ง และความรุนแรง

Module ที่ 4: “ทักษะ” การเสริมทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานทางวัฒนธรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง

Module ที่ 5: “ปฏิบัติการ” เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงและการกำหนดแนวทางความร่วมมือเพื่อยกระดับการปฏิบัติงาน

6.2 กลุ่มเป้าหมายของผู้เข้าร่วมอบรม

1. ภาคธุรกิจ ผู้ประกอบการ SMEs การให้บริการด้านต่าง ๆ
2. ภาคประชาชน เครือข่ายชุมชนชาติพันธุ์ เครือข่ายชุมชนท้องถิ่น เครือข่ายพิชิตภัย NGO ด้านวัฒนธรรม เครือข่าย LGBTQ+ เป็นต้น
3. ภาควิชาการ นักวิชาการที่ทำงานขับเคลื่อนประเด็นทางสังคม/ชุมชน เครือข่ายครู/อาจารย์ที่สามารถนำประเด็นเรื่องการลดอคติ สังคมพหุวัฒนธรรม และการพัฒนา บูรณาการเข้ากับการเรียนการสอนได้ เป็นต้น
4. ภาคการสื่อสาร นักสร้างคอนเทนต์ (Content Creator) ผู้สร้างสรรค์ และผลิตเนื้อหาบนสื่อ ด้วยวิธีการทอดเนื้อหาผ่านตัวหนังสือ รูปภาพ วิดีโอ อินโฟกราฟิก หรือกระบวนการต่าง ๆ เป็นต้น
5. ภาครัฐ ข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล ท้องถิ่น และท้องที่ เป็นต้น
6. องค์กรระหว่างประเทศ ผู้ปฏิบัติงานหรือมีส่วนเกี่ยวข้องในมิติของการพัฒนาศักยภาพชุมชน ชุมชนท้องถิ่น หรือชาติพันธุ์

6.3 คุณสมบัติของผู้เข้าร่วม

1. มีประสบการณ์ทำงานในประเด็นที่เชื่อมโยงกับวัฒนธรรม 3 ปี ขึ้นไป มีอายุระหว่าง 30 – 45 ปี โดยจะพิจารณาความเหมาะสมจากองค์ประกอบของข้อมูลหลายส่วน ได้แก่ ประสบการณ์ทำงาน ช่วงอายุ และวิชาชีพ (ผู้ที่พร้อมที่จะเผชิญกับการเรียนรู้ในรูปแบบที่ไม่คุ้นเคย)
2. เป็นผู้มีผลงานเชิงประจักษ์และหรือเป็นผู้ปฏิบัติที่มีบทบาทนำ ที่มีพื้นที่ทำงานหรือมีส่วนร่วมในการทำงานทางสังคม อันมีเป้าหมายเพื่อขับเคลื่อนสร้างการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เคารพต่อความหลากหลาย และเท่าทันอคติทางวัฒนธรรม
3. มีความมุ่งมั่นและหรือสามารถทำงานในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนวาระทางสังคมได้ในระยะยาว
4. มีความรู้และเท่าทันสถานการณ์ทางสังคม มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานและมีความสามารถในการสร้างเครือข่ายการทำงาน

6.4 เงื่อนไขในการอบรม

1. สามารถเข้าร่วมการอบรมได้ครบ 5 โมดูล (100%)
2. สามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากแต่ละโมดูล มาถ่ายทอดในรูปแบบที่ถนัด ไม่ว่าจะเป็นบทความ เรื่องสั้น หรือคลิปวิดีโอ (มีการบ้านก่อนและหลังจบกระบวนการเรียนรู้ทุกครั้ง)
3. พร้อมเปิดใจเรียนรู้ไปกับกระบวนการเรียนรู้ที่แตกต่างไปจากเดิม
4. สามารถเดินทางต่างจังหวัดได้
5. ไม่มีค่าใช้จ่ายในการอบรม

6.5 ขั้นตอนและกระบวนการคัดเลือกผู้นำทักษะวัฒนธรรม รุ่น 4 ดังนี้

1. เมื่อปิดรับสมัคร ศูนย์ฯ ดำเนินการจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ที่มีคุณสมบัติผ่านหลักเกณฑ์ตามที่กำหนด
2. ศูนย์ฯ เสนอบัญชีรายชื่อผู้ผ่านหลักเกณฑ์ต่อคณะกรรมการอำนวยการหลักสูตรโครงการส่งเสริมศักยภาพผู้นำทักษะวัฒนธรรม โดยคณะกรรมการทำการตรวจสอบและพิจารณาเลือกสรรผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับรูปแบบการเรียนรู้ของโครงการฯ
3. ประกาศผลการคัดเลือกผู้มีสิทธิ์เข้าร่วมโครงการฯ ในวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2569
4. ผู้มีสิทธิ์เข้าร่วมโครงการฯ ทำความรู้จักกันในเบื้องต้นผ่านระบบ ZOOM วันที่ 6 มีนาคม 2569

5. ประชุมนิเทศและอบรม Module 1 “วัฒนธรรม” ณ กรุงเทพฯ วันที่ 26 – 29 มีนาคม 2569
6. อบรม Module 2 “อำนาจ” ณ กรุงเทพฯ - จ.เพชรบุรี วันที่ 14 – 17 พฤษภาคม 2569
7. อบรม Module 3 “อคติ” ณ กรุงเทพฯ วันที่ 18 – 21 มิถุนายน 2569
8. อบรม Module 4 “ทักษะ” ณ จ.ลำปาง วันที่ 23 – 26 กรกฎาคม 2569
9. อบรม Module 5 “ปฏิบัติการ” ณ จ.อุบลราชธานี วันที่ 27 – 30 สิงหาคม 2569

หมายเหตุ

1. “สถานที่” อบรมอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม
2. “วันที่” อบรมเป็นไปตามกำหนดการ ไม่มีการเปลี่ยนแปลง

สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมติดต่อ

1. นางสาวนิชาภา อินทะอุด (แนนซี่)
099-119-2925 หรือ 02-880-9429 ต่อ 3813
 2. นายกฤติน เหมสุทธิ (เฮง)
095-552-9893 หรือ 02-880- 9429 ต่อ 9802
- Email nichapa.i@sac.or.th



โครงสร้างหลักสูตรการอบรมผู้นำทักษะวัฒนธรรม รุ่น 4

หลักสูตรผู้นำทักษะวัฒนธรรมเป็นหลักสูตรระยะยาว 6 เดือน มีกระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยแบ่งออกเป็น 5 Module (3 คืน 4 วัน) คิดเป็น 100 ชั่วโมง โดยแบ่งหัวข้อการเรียนรู้และกิจกรรม ดังนี้

วันที่	วัตถุประสงค์การเรียนรู้	หัวข้อการเรียนรู้	กระบวนการเรียนรู้	สถานที่
1.ทำความรู้จักกันผ่านระบบสื่อสารทางไกล ZOOM				
6 มีนาคม 2569	รู้จักฉัน รู้จักเธอ			Online ZOOM
2. ปฐมนิเทศ				
26 มีนาคม 2569	1. รู้จักหลักสูตรผู้นำทักษะวัฒนธรรม 2. รู้จักศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน) 3. รู้จักเครือข่ายผู้นำทักษะวัฒนธรรม			ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน) กรุงเทพฯ
3. Module 1 “วัฒนธรรม” ทูทางวัฒนธรรม การทบทวน เท่าทัน และตั้งคำถามต่อความหมายของวัฒนธรรม				
27 – 29 มีนาคม 2569	1. เพื่อทบทวน เรียนรู้ ค้นหาทุนทางวัฒนธรรมและติดตั้งทักษะการปฏิบัติงานในพื้นที่วัฒนธรรม 2. เรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ สามารถจัดทำและบริหารจัดการทางวัฒนธรรมเพื่อความยั่งยืนของพื้นที่ได้ 3. เพื่อให้เกิดการวางแผนและรู้เป้าหมายของการขับเคลื่อนประเด็นทางสังคม วัฒนธรรมของตนในอนาคต	1. การเข้าใจและถอดรื้อความหมาย เรื่องวัฒนธรรมและความหลากหลายทางวัฒนธรรม 2. การบริหารจัดการพื้นที่ทางวัฒนธรรม เพื่อเสริมความเข้มแข็งให้กับชุมชน 3. การค้นหาทุนทางวัฒนธรรมให้เป็น ทุนทางเศรษฐกิจของพื้นที่เพื่อความยั่งยืน	1. Training & Workshop 2. การวิพากษ์ (ถกแถลง) ถอดรื้อ “วัฒนธรรม” และ “ความหลากหลายทางวัฒนธรรม” คืออะไร เป็นอย่างไร การเข้าใจ กระบวนทัศน์ทางวัฒนธรรม Cultural paradigm 3. การฟังอย่างตั้งใจ 4. การบริหารจัดการทุนทางวัฒนธรรม	กรุงเทพมหานคร

วันที่	วัตถุประสงค์การเรียนรู้	หัวข้อการเรียนรู้	กระบวนการเรียนรู้	สถานที่
4. Module 2 “อำนาจ” ความหลากหลายของปฏิบัติการอำนาจในมิติทางวัฒนธรรม				
14 – 17 พฤษภาคม 2569	- เพื่อศึกษาและวิเคราะห์อำนาจในมิติทางวัฒนธรรม - เพื่อวิเคราะห์และรู้จักอำนาจที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาท้องถิ่น ทั้งระดับโลก ภูมิภาค และระดับประเทศ ที่สามารถส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในระดับปัจเจกบุคคล - เพื่อวิเคราะห์และรู้จักวิวัฒนาการอำนาจในมิติต่าง ๆ ที่มีบทบาทต่อการเปลี่ยนแปลง - เพื่อเรียนรู้วิธีการเสริมอำนาจท้องถิ่น (อำนาจภายในตนเอง) สำหรับบริหารจัดการตนเอง	- อำนาจในมิติทางวัฒนธรรม (soft power) การนำพลังสร้างสรรค์ทั้งในเชิงปฏิบัติการและเชิงการจัดการ มาเสริมความเข้มแข็งให้กับท้องถิ่น เพื่อการพัฒนาชุมชน - องค์ความรู้ด้านอำนาจในมิติทางประวัติศาสตร์ เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรม ของบริบทโลก ภูมิภาค และประเทศ ความรู้ของการพัฒนา - อำนาจกับความรู้ในการพัฒนาที่ทางวัฒนธรรมที่เชื่อมโยงกับการเปลี่ยนแปลงของท้องถิ่น - รู้จักอำนาจ เพื่อวิเคราะห์โครงสร้างทางอำนาจ และรู้จักวิถีบริหารจัดการอำนาจในมิติทางวัฒนธรรม	- Training & Workshop - การแลกเปลี่ยน - การเสริมทักษะการเรียนรู้วิธีการสร้างทุนทางวัฒนธรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงของท้องถิ่น - การใช้กระบวนการทางวัฒนธรรมในมิติการต่อรองและทักษะการบริหารเครือข่าย	กรุงเทพมหานคร - จ.เพชรบุรี
5. Module 3 “อคติ” กับความท้าทายทางวัฒนธรรม เข้าใจความหลากหลาย เเท้ทันอคติ ความขัดแย้ง และความรุนแรง				
18 – 21 มิถุนายน 2569	- เพื่อสร้างการเรียนรู้และการรับรู้อคติทางวัฒนธรรม ก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกับผู้ที่มีความหลากหลาย เคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม และศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ - เพื่อเสริมทักษะการเท่าทันต่ออคติ ให้มีกระบวนการค้นทางความคิดแบบไม่เหมา	- สำรวจสอด ส่องอคติ ภายในตนเอง และสังคม เพื่อทำความเข้าใจความต่างทางวัฒนธรรม ถอดรหัสสิ่งที่สร้างความเป็นอื่นในสังคมไทย และสำรวจอคติที่พบเห็นในชีวิตประจำวัน - การวิเคราะห์อคติ “ความเหมือน” และ “ความต่าง” ทางวัฒนธรรม	- Training & Workshop - การแลกเปลี่ยน รับฟัง เรียนรู้ เพื่อทำความเข้าใจต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรม (ศาสนา ภาษา ชาติพันธุ์ วิถีชีวิต) เรียนรู้ความเป็นสังคมพหุวัฒนธรรม ผ่านสถานที่ต่าง ๆ	กรุงเทพมหานคร

วันที่	วัตถุประสงค์การเรียนรู้	หัวข้อการเรียนรู้	กระบวนการเรียนรู้	สถานที่
	รวม และสร้างความเข้าใจต่อเงื่อนไขเชิงโครงสร้างและความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่คุกคามและละเมิดสิทธิทางวัฒนธรรม 3. เพื่อสร้างทักษะด้านการรับรู้ การเท่าทันต่อความรุนแรง โดยสามารถวิเคราะห์คู่ขัดแย้งและมีกระบวนการบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ได้	เพื่อพัฒนาทักษะการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และการเปิดรับความแตกต่าง 3. จัดตั้งกระบวนการคิดวิเคราะห์ที่เกี่ยวข้องกับอคติทางวัฒนธรรม เช่น 1) วัฒนธรรมกระแสหลักกับการทำลายวัฒนธรรมท้องถิ่น 2) อคติทางวัฒนธรรม ความท้าทายในการที่ไม่สามารถใช้ทุนทางวัฒนธรรมพัฒนาชุมชนท้องถิ่นให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ 4. การจัดการความขัดแย้ง เรียนรู้และเข้าใจเกี่ยวกับความรุนแรงที่เกิดขึ้นแล้วและยังไม่เกิดขึ้น เพื่อวิเคราะห์ทางเลือกในการบริหารจัดการความขัดแย้ง แนวทางป้องกัน และการยับยั้งความขัดแย้งเพื่อไม่นำไปสู่ความรุนแรง	3. เสริมทักษะการจัดการความขัดแย้งเปลี่ยนอคติเป็นกระบวนการสร้างการมีส่วนร่วม ชุมชนกับการทำงานเพื่อลดล้างอคติ 4. การศึกษาพื้นที่ที่แสดงให้เห็นถึงอคติ และการเสนอแนวทางแก้ไขอคติ	
6. Module 4 “ทักษะ” การเสริมทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานทางวัฒนธรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง				
23 – 26 กรกฎาคม 2569	1. สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมให้กับชุมชน โดยประยุกต์ใช้ “เครื่องมือ” จากหลากหลายวิชาชีพ 2. สามารถบริหารจัดการและประยุกต์ใช้ข้อมูลทางวัฒนธรรม เพื่อต่อยอดการดำเนินงานของตนเอง	การติดตั้งทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานทางวัฒนธรรม เช่น 1. ทักษะการเขียนโครงการ 2. ทักษะการออกแบบกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม 3. ทักษะการสื่อสาร	1. Training & Workshop 2. Systems thinking outcome mapping and Project management 3. การแลกเปลี่ยน 3. ศึกษาดูงาน และออกแบบเศรษฐกิจฐานรากบนพื้นฐานทางวัฒนธรรมให้กับชุมชน	จ.ลำปาง

วันที่	วัตถุประสงค์การเรียนรู้	หัวข้อการเรียนรู้	กระบวนการเรียนรู้	สถานที่
	3. มีทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานทางวัฒนธรรม	4. ทักษะการเป็นผู้ประกอบการทางวัฒนธรรม ด้านบริหารจัดการสินค้าและบริการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม		
7 Module 5 “ปฏิบัติการ” เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงและการกำหนดแนวทางการร่วมมือเพื่อยกระดับการปฏิบัติงาน				
27 – 30 สิงหาคม 2569	1. การออกแบบการทำงานของเครือข่ายที่ส่งผลต่อการสร้างการเปลี่ยนแปลง 2. ร่วมกันออกแบบกลไกการทำงานแบบภาคีหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์ที่จะเป็นพลังหนุนเสริมการทำงานของเครือข่ายผู้นำทักษะวัฒนธรรม	1. การพัฒนาข้อเสนอโครงการ หรือการออกแบบโครงการ เพื่อกำหนดแนวทางที่จะดำเนินการร่วมกันในอนาคต 2. การสร้างนวัตกรรมเพื่อสังคม เช่น การออกแบบกิจกรรม ผลิตภัณฑ์สินค้า และการบริการทางวัฒนธรรม เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจในพื้นที่	1. เครื่องมือศึกษาวิถีชุมชน 2. การสร้างสรรค์นวัตกรรม เศรษฐกิจสร้างสรรค์ โครงการ หรือการออกแบบกระบวนการเพื่องานวัฒนธรรม (การสร้างแบรนด์ให้กับชุมชน) 3. สร้างระบบนิเวศและแนวทางการดำเนินงานร่วมกันของเครือข่าย	จ.อุบลราชธานี

*** หมายเหตุ**

1. “สถานที่” อบรมอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม
2. “วันที่” อบรมเป็นไปตามกำหนดการ ไม่มีการเปลี่ยนแปลง



1

รับจำนวนจำกัด!!!

เปิดรับสมัคร
ผู้สนใจเข้าร่วม
โครงการส่งเสริมศักยภาพผู้นำทักษะ-วัฒนธรรม

SAC Academy x

ผู้นำทักษะวัฒนธรรม รุ่น 4

พื้นที่เรียนรู้ของผู้รุ่นใหม่ ที่คิดกว้าง มองไกล และเข้าใจความหลากหลาย

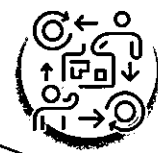
พบกับการเรียนรู้ที่ เปิดพื้นที่ความคิดใหม่ เรียนรู้ความหลากหลาย และเชื่อมโยงผู้คนให้เป็นเครือข่ายเดียวกัน



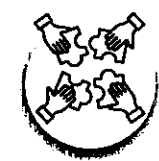
อย่าพลาดโอกาสในการร่วมเป็นเครือข่ายผู้รุ่นใหม่
ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลแต่เข้าใจความหลากหลาย



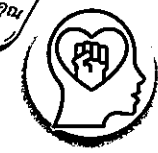
พบกับกิจกรรมการเรียนรู้ที่เต็มไปด้วยความสุข
และวิชาการที่อัดแน่น



พบกับการเรียนรู้ที่จะเสริมความว่องไวทางวัฒนธรรม
และความสามารถในการรับมือกับสถานการณ์ใหม่
ที่มีความซับซ้อนและผันผวน



มากกว่าความรู้ที่ได้จากวิทยากร คือการเรียนรู้จาก
ประสบการณ์ของเพื่อนร่วมรุ่น จากหลากหลายบทบาท
หลากหลายพื้นที่ เพื่อร่วมกันออกแบบการเปลี่ยนแปลง
ที่เกิดขึ้นได้จริง



ร่วมเป็นส่วนหนึ่งกับเราในการสร้างสรรค์สังคม
ที่เต็มไปด้วยความเคารพและความเข้าใจในวัฒนธรรม
ที่แตกต่าง



สมัครได้ตั้งแต่วันนี้ ถึง 6 กุมภาพันธ์ 2569
เพื่อร่วมเป็นส่วนหนึ่ง ในการสร้างการเปลี่ยนแปลงให้กับสังคม

ศูนย์มานุษยวิทยา - SAC www.sac.or.th



รายละเอียดโครงการ ในสมัคร สมัครทาง Google Form

โครงการ “ผู้นำทักษะวัฒนธรรม” คืออะไร

คือพื้นที่เรียนรู้เพื่อสร้าง “ผู้นำรุ่นใหม่” ที่เข้าใจความแตกต่าง รู้เท่าทันอคติ และใช้วัฒนธรรมเป็นพลังขับเคลื่อนสังคม ซึ่งในสังคมที่เต็มไปด้วยความหลากหลาย ความเห็นต่าง และอคติ การพัฒนา “คน” จึงไม่ใช่แค่เก่งงาน แต่ต้องเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยการเคารพต่อความหลากหลาย โครงการผู้นำทักษะวัฒนธรรม จึงมุ่งสร้าง “ทักษะทางวัฒนธรรม” (Cultural Fluency) เพื่อให้เกิด

①



การมองโลกอย่างรอบด้าน

②



การเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

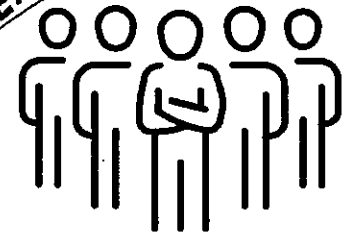
③



เปลี่ยนความหลากหลายให้กลายเป็นพลังสร้างสรรค์สังคม

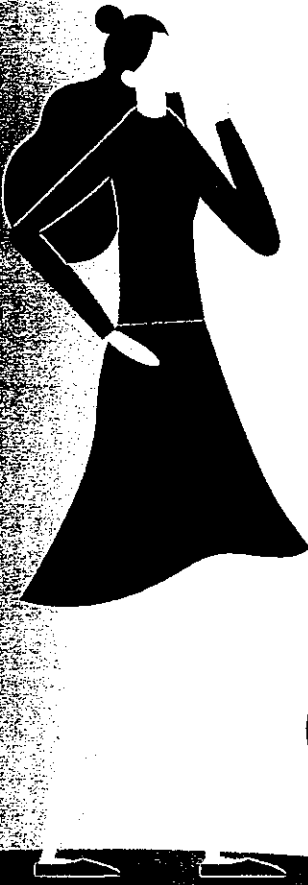


LEADER



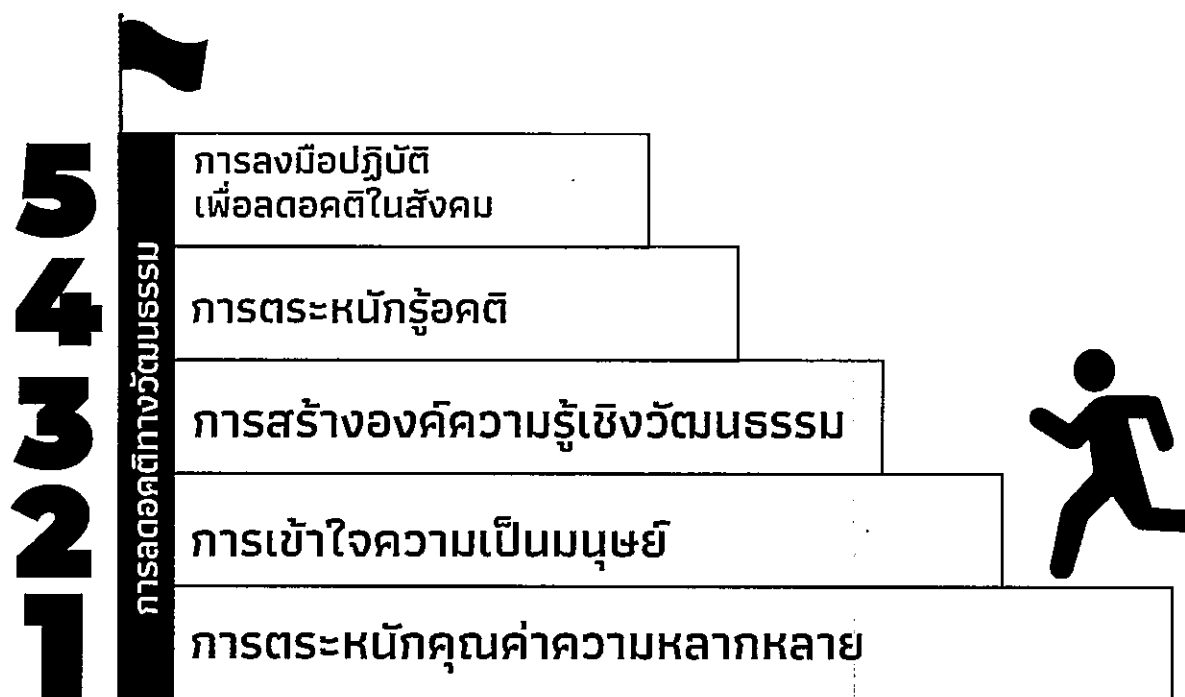
ผู้นำทักษะวัฒนธรรม

ผู้นำที่เข้าใจความต่าง
และขับเคลื่อนสังคมด้วยความรู้



โครงการ “ผู้นำทักษะวัฒนธรรม” สำคัญอย่างไร?

เป็นกระบวนการเชิงรุกที่มุ่งพัฒนา “คน” ให้เป็นผู้นำรุ่นใหม่ ที่สามารถประยุกต์องค์ความรู้ทางมานุษยวิทยา เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และเชื่อมโยงการทำงานเป็น “เครือข่ายด้านสังคมและวัฒนธรรม” โดยเน้นการปรับกระบวนการทัศนคติ เปิดกว้างทางความคิด เสริมสมรรถนะด้านความว่องไวทางวัฒนธรรม และความสามารถในการรับมือกับสถานการณ์ใหม่ที่มีความซับซ้อนและผันผวน **โดยมีกรอบการเรียนรู้เพื่อถอดคิดทางวัฒนธรรม 5 ขั้น**



เมื่อเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งกับเราแล้ว *คุณจะได้?*

พัฒนากทักษะสำคัญของผู้นำนยุคใหม่

-  เข้าใจความหลากหลายทางวัฒนธรรมอย่างลึกซึ้ง
-  รู้เท่าทันอคติ ความขัดแย้ง และความรุนแรงในสังคม
-  สื่อสารและทำงานร่วมกับคนที่แตกต่างได้อย่างสร้างสรรค์

ได้เครื่องมือ สำหรับการทำงานจริง

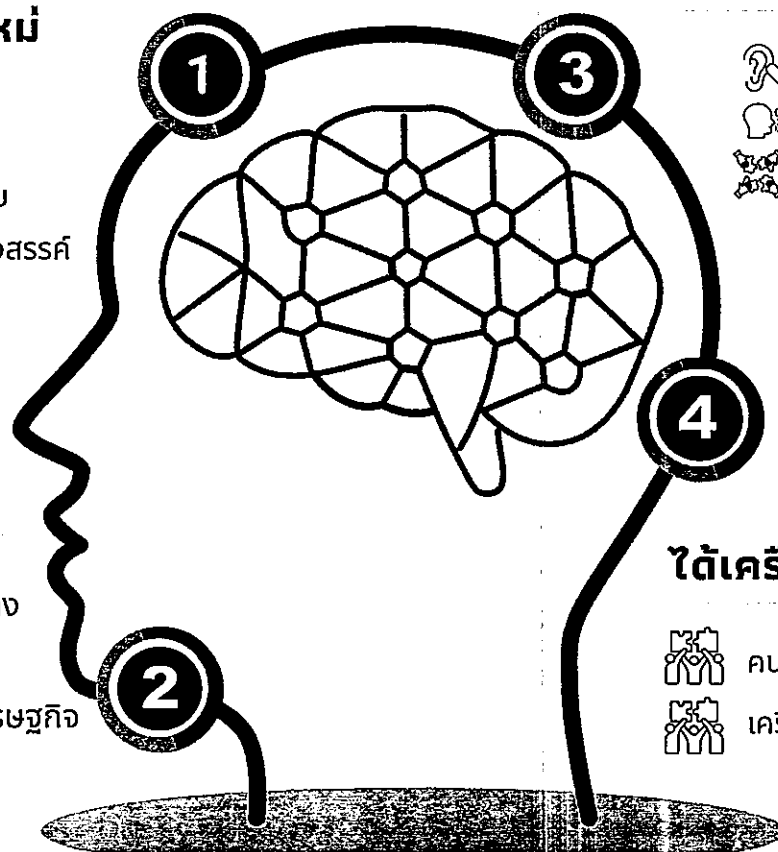
-  การออกแบบโครงการเพื่อการเปลี่ยนแปลง
-  การสื่อสารเพื่อสังคม
-  การใช้วัฒนธรรมเป็นทุนทางสังคมและเศรษฐกิจ

ได้พื้นที่ปลอดภัยในการเรียนรู้

-  ฟังอย่างลึก
-  คิดอย่างวิพากษ์
-  ทดลอง ลงมือ และแลกเปลี่ยนอย่างเท่าเทียม

ได้เครือข่าย “ภาคีหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์”

-  คนทำงานสังคม วัฒนธรรม ชุมชน สื่อ นักวิชาการ ภาครัฐ
-  เครือข่ายที่เติบโตไปพร้อมกัน และต่อยอดการทำงานในระยะยาว



5 เมื่อเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งกับเราแล้ว *คุณจะได้?*

เชื่อมโยงกับเครือข่าย *ผู้ขับเคลื่อนงานด้านสังคมและวัฒนธรรม* ทั่วประเทศ

SAC Academy x **ผู้ส่ง**

ภาคเหนือ 8 จังหวัด 22 คน

1. จ.เชียงใหม่ 6 คน
2. จ.ลำพูน 2 คน
3. จ.ลำปาง 2 คน
4. จ.แม่ฮ่องสอน 5 คน
5. จ.แพร่ 3 คน
6. จ.น่าน 2 คน
7. จ.พะเยา 1 คน
8. จ.เชียงราย 1 คน

ภาคตะวันตก 2 จังหวัด 3 คน

1. จ.ตาก 2 คน
2. จ.เพชรบุรี 1 คน

ภาคใต้ 8 จังหวัด 16 คน

1. จ.สงขลา 3 คน
2. จ.สุราษฎร์ธานี 1 คน
3. จ.นครศรีธรรมราช 1 คน
4. จ.พังงา 3 คน
5. จ.ภูเก็ต 1 คน
6. จ.ยะลา 1 คน
7. จ.ปัตตานี 5 คน
8. จ.สตูล 1 คน

ภาคกลาง 3 จังหวัด 40 คน

1. จ.พิษณุโลก 1 คน
2. จ.ลพบุรี 1 คน
3. กรุงเทพมหานคร 38 คน

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 7 จังหวัด 12 คน

1. จ.อุบลราชธานี 3 คน
2. จ.ยโสธร 1 คน
3. จ.เลย 1 คน
4. จ.ร้อยเอ็ด 1 คน
5. จ.สุรินทร์ 2 คน
6. จ.ขอนแก่น 2 คน
7. จ.ศรีสะเกษ 1 คน

จำนวนเครือข่ายผู้นำทักษะวัฒนธรรม ทั้งสิ้น 93 คน

ภาค	จังหวัด	เครือข่าย	สาขาวิชาชีพ
1.ภาคเหนือ	9 จังหวัด	22 คน	นักพัฒนา, ผู้ประกอบการ, นักวิชาการ, อาจารย์, นักแสดง, กระบวนกร, นักเคลื่อนไหว, สาธารณสุข, สื่อ
2.ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	7 จังหวัด	12 คน	นักพัฒนา, นักวิชาการ, นักเขียน, กระบวนกร, นักเคลื่อนไหว, ครูฝึกงานศิลปะ, สื่อ, ช่างภาพ
3.ภาคกลาง	3 จังหวัด	40 คน	นักพัฒนา, นักวิชาการ, อาจารย์, ครู, ช่างภาพ, สื่อ (นักข่าว, โปรดิวเซอร์, นักตัดสื่อประเภทการ), นักเคลื่อนไหว, กระบวนกร, ผู้ประกอบการ, สาธารณสุข, ศิลปะการแสดง/ดนตรี
4.ภาคตะวันตก	2 จังหวัด	3 คน	นักพัฒนา, ครู, สื่อ (เพลง).
5.ภาคใต้	8 จังหวัด	16 คน	นักพัฒนา, นักการเมือง, นักวิชาการ, อาจารย์, ครู, สื่อ/ช่างภาพสมัคร, ช่างภาพ, นักวิเคราะห์ข้อมูล

แล้วใครบ้าง? ที่สามารถเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งกับเราได้

SAC
Academy



มาร่วม
เป็นส่วนหนึ่ง
กับเรา

COME TO JOIN US



- ✓ ผู้ที่มีอายุระหว่าง 30 - 45 ปี
- ✓ มีประสบการณ์ทำงานด้านสังคมหรือวัฒนธรรม 3 ปี ขึ้นไป
- ✓ เป็นผู้มีผลงานเชิงประจักษ์และหรือเป็นผู้ปฏิบัติที่มีบทบาทนำ
มีส่วนร่วมในการทำงานทางสังคม อันมีเป้าหมายเพื่อขับเคลื่อนสร้างการเปลี่ยนแปลง
ทางสังคม หรือเคารพต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรม
- ✓ มีความมุ่งมั่นปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนวาระทางสังคม
ในระยะยาว และสามารถบูรณาภาคีเครือข่ายผู้ปฏิบัติงานได้
- ✓ พร้อมเปิดใจเรียนรู้ไปกับกระบวนการเรียนรู้ที่แตกต่างไปจากเดิม
- ✓ อยากเติบโตไปพร้อมกับเครือข่ายเพื่อเปลี่ยนแปลง
- ✓ สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ **100%**
- ✓ สามารถเดินทางต่างจังหวัดได้
- ✓ สามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากแต่ละโมดูล มาถ่ายทอดในรูปแบบที่ถนัด
ไม่ว่าจะเป็นบทความ เรื่องสั้น หรือคลิปวิดีโอ



สาขาวิชาชีพใดบ้าง? ที่สามารถร่วมเป็นส่วนหนึ่งกับเราได้

1

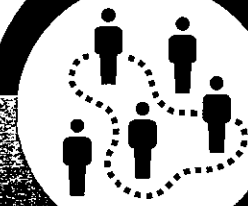


ภาคธุรกิจ

ภาคธุรกิจ
ผู้ประกอบการ
SME
นายทุน



2



ภาคประชาชน

เครือข่ายชุมชนชาติพันธุ์
เครือข่ายชุมชนท้องถิ่น
เครือข่ายพิพิธภัณฑสถาน
ด้านวัฒนธรรม NGO
เครือข่ายด้านความ
หลากหลายทางเพศ

3



ภาคการสื่อสาร

นักสร้างคอนเทนต์
(Content Creator)
ผู้สร้างสรรค์และผลิต
เนื้อหา บนสื่อ ด้วยวิธีการ
ถอดเนื้อหาผ่านตัว
หนังสือ รูปภาพ วิดีโอ
หรืออินโฟกราฟิกต่าง ๆ

4



ภาครัฐ

ข้าราชการผู้บริหาร
ระดับต้น ผู้บริหาร
และเจ้าหน้าที่
องค์การบริหาร
ส่วนตำบล ท้องถิ่น
และท้องถิ่น

5



ภาควิชาการ

นักวิชาการขับเคลื่อน
ประเด็นทางสังคม/ชุมชน
เครือข่ายครู/อาจารย์
ที่สามารถนำประเด็น
เรื่องการศึกษา
สังคมพหุวัฒนธรรม
บูรณาการเข้ากับการเรียน
การสอนได้

6



องค์กร ระหว่างประเทศ

องค์กรที่ดูแล
เรื่องสิทธิมนุษยชน
การพัฒนาศักยภาพ
ชุมชน การสร้างสรรค์
นวัตกรรมใหม่
การพัฒนาที่ยั่งยืน
ความมั่นคง และป่าไม้



8

โครงการฯ มี รูปแบบการเรียนรู้ แบบใด? และ ใช้เวลานานแค่ไหน?

SAC
Academy

รูปแบบการเรียนรู้

- ♦ อบรมเชิงปฏิบัติการ
- ♦ ศึกษาพื้นที่จริง แลกเปลี่ยนกับผู้ที่มีประสบการณ์
- ♦ เรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม
- ♦ ลงมือออกแบบ “ปฏิบัติการเพื่อสังคม”

หลักสูตรเข้มข้น 5 Module

- ✦ M1 วัฒนธรรม
- ✦ M2 อำนาจ
- ✦ M3 อนาคต
- ✦ M4 ทักษะ
- ✦ M5 ปฏิบัติการ (โมดูลละ 4 วัน 3 คืน)

สถานที่อบรม

กรุงเทพฯ และต่างจังหวัด เช่น
เพชรบุรี ลำปาง และอุบล
เรียนรู้จากพื้นที่ ผู้คน และประสบการณ์จริง

ระยะเวลา

หลักสูตรระยะยาว 6 เดือน
มีนาคม - สิงหาคม

เงื่อนไขการเรียนรู้

- ✓ ต้องเข้าร่วมอบรมได้ครบ 5 Module
- ✓ ต้องนำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากแต่ละโมดูล มาถ่ายทอด
ในรูปแบบที่ถนัด ไม่ว่าจะเป็นบทความ เรื่องสั้น
หรือคลิปวิดีโอ
- ✓ ไม่มีค่าใช้จ่ายในการอบรม

จากองค์ความรู้สู่ความเข้าใจ
ที่เกื้อหนุนการเติบโตทางเรียนรู้ร่วมกัน

การเรียนรู้แบบผู้นำทักษะวัฒนธรรม เรียนอะไรบ้าง?



1

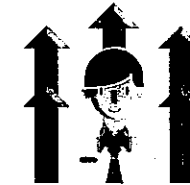


Module 1 วัฒนธรรม

ความสำคัญของทุนทางวัฒนธรรม การทบทวน เท่าทัน และตั้งคำถาม ต่อความหมายของวัฒนธรรม

เพื่อถอดรื้อความหมายของ “วัฒนธรรม” และเข้าใจถึง “ความหลากหลายทางวัฒนธรรม” อันเป็นการเปิดรับการเรียนรู้ ทำความรู้จักผู้อื่น

2



Module 2 อำนาจ

ความหลากหลายของปฏิบัติการ ของอำนาจในมิติทางวัฒนธรรม

รู้จัก วิเคราะห์โครงสร้าง และบริหารจัดการ อำนาจในมิติ (ทุน) ทางวัฒนธรรมเพื่อเสริม ความเข้มแข็งและสร้างการเปลี่ยนแปลง ให้กับท้องถิ่น

3



Module 3 อคติ

อคติกับความท้าทายทางวัฒนธรรม ความเข้าใจความหลากหลายเท่าทันต่อ อคติ ความขัดแย้ง และความรุนแรง

สำรวจ สอดส่อง และวิเคราะห์ “อคติ” ภายใน ตนเองและสังคมที่พบเห็นในชีวิตประจำวัน เพื่อทำความเข้าใจความต่างและความเหมือน ทางวัฒนธรรม เพื่อพัฒนาทักษะการมี ปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น

4



Module 4 ทักษะ

การติดตั้งทักษะที่จำเป็นต่อการทำงาน ทางวัฒนธรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง

การขับเคลื่อนงานทางวัฒนธรรมให้มีพลัง จำเป็นต้องเข้าใจเครื่องมือ วัสดุ และ กระบวนการ ทำงานที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ทางสังคม ได้อย่างเป็นรูปธรรม

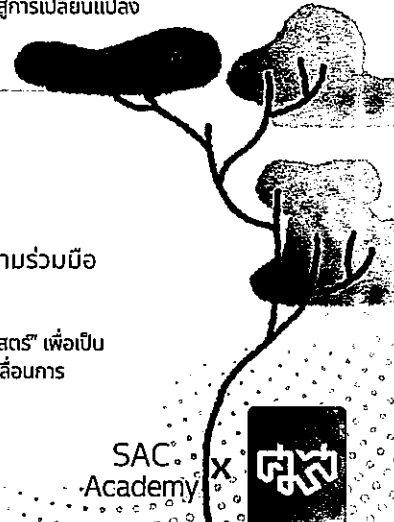
5



Module 5 ปฏิบัติการ

เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงและการกำหนดแนวทางความร่วมมือ เพื่อยกระดับการปฏิบัติงาน

ร่วมกับออกแบบกลไกการทำงานในรูปแบบ “ภาคีหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์” เพื่อเป็น พลังสำคัญในการสนับสนุนเครือข่ายผู้นำทักษะวัฒนธรรม และขับเคลื่อนการ เปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างเป็นรูปธรรม





CALENDAR

ตารางกิจกรรมการอบรมผู้นำทักษะวัฒนธรรม รุ่น 4

2569

มกราคม

01

วันนี้ ถึง 6 ก.พ. 69

เปิดรับสมัคร
สาธารณะ (ออนไลน์)

เปิดรับสมัครผ่านเพจ FB
ศูนย์มานุษยวิทยา - SAC

 ศูนย์มานุษยวิทยา - SAC



กุมภาพันธ์

02

วันที่ 27 ก.พ. 69

ประกาศผล
การคัดเลือก

ประกาศผลการคัดเลือก
ผู้มีสิทธิ์เข้าร่วมโครงการฯ
ผ่านช่องทาง

 ศูนย์มานุษยวิทยา - SAC

 www.sac.or.th

 อีเมลที่ให้ไว้ในใบสมัคร

มีนาคม

03

วันที่ 6 มี.ค. 69

ทำความรู้จักกัน
(ZOOM)

เพื่อให้ผู้เข้าร่วมได้ทำ
ความรู้จักกันในเบื้องต้น
พร้อมทั้งทำความรู้จัก
หลักสูตร



มีนาคม

04

วันที่ 26-29 มี.ค. 69

ปฐมนิเทศ และ
Module 1 วัฒนธรรม

เรียนรู้เรื่องทุนทาง
วัฒนธรรม การทบทวน
เท่าทัน และตั้งคำถาม
ต่อความหมาย
ของวัฒนธรรม

 สถานที่อบรม
กทม.

2569

พฤษภาคม

05

วันที่ 14 -17 พ.ค. 69

Module 2
อำนาจ

ความหลากหลายของ
ปฏิบัติการอำนาจ
ในมิติทางวัฒนธรรม

 สถานที่อบรม
กทม.-จ.เพชรบุรี

มิถุนายน

06

วันที่ 18-21 มิ.ย. 69

Module 3
อคติ

อคติกับความท้าทาย
ทางวัฒนธรรม
เข้าใจความหลากหลาย
เท่าทันอคติ ความขัดแย้ง
และความรุนแรง

 สถานที่อบรม
กทม.

กรกฎาคม

07

วันที่ 23-26 ก.ค. 69

Module 4
ทักษะ

การเสริมทักษะ
ที่จำเป็นต่อการทำงาน
ทางวัฒนธรรม
เพื่อการเปลี่ยนแปลง

 สถานที่อบรม
จ.ลำปาง

สิงหาคม

08

วันที่ 27-30 ส.ค. 69

Module 5
ปฏิบัติการ

เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง
และการกำหนดแนวทาง
ความร่วมมือ
เพื่อยกระดับการปฏิบัติงาน

 สถานที่อบรม
จ.อุบล

หมายเหตุ "สถานที่" อบรมอาจการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม แต่ "วันที่อบรม" ไม่มีการเปลี่ยนแปลง