

นวัตกรรมกระบวนการเชิงบูรณาการสำหรับการกำหนดรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้าง
ทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 บนพื้นฐานความหลากหลายของกลุ่มชาติพันธุ์ จังหวัดสกลนคร
Integrative Process Innovation for Formulation Human Resource Development to Enhance the
Skills Needed in the 21st Century on the Basis of Ethnic Diversity Sakon Nakhon Province

ชุตติเดช ยะภักดี

Shutidate Yapukdee

นักศึกษา ปร.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Ph.D. student (Public Administration), Rajabhat Maha Sarakham University, Thailand

E-mail: shutidate301@gmail.com; ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2623-9437>

Received 14/02/2023

Revised 17/02/2023

Accepted 19/02/2023

บทคัดย่อ

ในศตวรรษที่ 21 มนุษย์ต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เป็นพลวัต ความเจริญทางด้านเทคโนโลยีซึ่งเป็นผลที่เกิดจากการพัฒนาความรู้ทางวิทยาศาสตร์ก่อให้เกิดนวัตกรรมที่ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษานวัตกรรมกระบวนการเชิงบูรณาการสำหรับการกำหนดรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 บนพื้นฐานความหลากหลายของกลุ่มชาติพันธุ์จังหวัดสกลนคร กลุ่มชาติพันธุ์ที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย ชนเผ่าไทญ้อ ชนเผ่าภูไท ชนเผ่าไทโย้ย ชนเผ่าไทกะเลิง ชนเผ่าไทกะเลิง และชนเผ่าไทลาว ซึ่งแต่ละชนเผ่าล้วนแต่มีความแตกต่างทางขนบธรรมเนียมประเพณี แต่ที่มีเหมือนกันคือการผลิตผ้าย้อมคราม ซึ่งเกือบทุกกลุ่มชาติพันธุ์ได้รับการถ่ายทอดจากบรรพบุรุษ การนำทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เข้ามาใช้ทั้งทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี ทักษะการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน ทักษะการคิดสร้างสรรค์ และทักษะการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา เป็นนวัตกรรมกระบวนการเชิงบูรณาการที่กลุ่มชาติพันธุ์ในจังหวัดสกลนครได้ถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันของคนรุ่นเก่ากับคนรุ่นใหม่เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในปัจจุบัน

คำสำคัญ : นวัตกรรมกระบวนการ; ทรัพยากรมนุษย์; ศตวรรษที่ 21; กลุ่มชาติพันธุ์

[649]

Citation:



ชุตติเดช ยะภักดี. (2566). นวัตกรรมกระบวนการเชิงบูรณาการสำหรับการกำหนดรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 บนพื้นฐานความหลากหลายของกลุ่มชาติพันธุ์ จังหวัดสกลนคร. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (1), 649-658.

Yapukdee, S., (2023). Integrative Process Innovation for Formulation Human Resource Development to Enhance the Skills Needed in the 21st Century on the Basis of Ethnic Diversity Sakon Nakhon Province. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (1), 649-658; DOI:

<https://doi.org/10.14456/iarj.2023.44>

Abstract

In the 21st century, human beings are faced with a dynamic environment. Technological advancement as a result of the development of scientific knowledge leads to modern innovations all the time. This article aims to study an innovative, integrative process for human resource development modeling to enhance necessary skills in the 21st century based on ethnic diversity in Sakon Nakhon Province. Ethnic groups living in Sakon Nakhon Province consist of the Tai Yo tribe, the Phu Tai tribe, the Tai Yoi tribe, and the Tai Ka So tribe. Tai Ka Loeng Tribe and Thai Lao people Each tribe has different traditions and traditions. But what they have in common is the production of indigo-dyed fabric. which almost all ethnic groups have inherited from their ancestors Bringing the skills needed in the 21st century to use both skills in using technology. adaptive skills to current situations creative thinking skills and skills to learn all the time It is an innovative, integrative process where ethnic groups in Sakon Nakhon Province pass on knowledge from the old generation to the new generation to keep up with the rapid changes in today's world.

Keywords: Process Innovation; Human Resources; 21st Century; Ethnic Groups

บทนำ

จังหวัดสกลนคร เป็นหนึ่งในจังหวัดที่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย และเป็นจังหวัดที่มีความหลากหลายกลุ่มชาติพันธุ์ โดยมีกลุ่มชาติพันธุ์ที่สำคัญ ประกอบด้วย กลุ่มชาติพันธุ์ ไทญ้อ ภูไท ไทโยย ไทกะสั ไทเลิง ไทลาว ซึ่งต่างก็มีอัตลักษณ์ภาษาขนบธรรมเนียมประเพณีที่แตกต่างกันที่ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของกลุ่มชาติพันธุ์เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สืบทอดกันมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันคือการผลิตผ้าย้อมคราม ผ้าหมี่ขิด เครื่องจักสาน ผลิตภัณฑ์ที่เกิดจากภูมิปัญญาจะมีจุดแข็งอยู่หลายประการ แต่ยังคงมีปัญหาด้านการออกแบบ สื่อที่จะทำการสื่อสาร ขาดความรู้ความเข้าใจในเครื่องมือที่จะสื่อสาร และขาดความต่อเนื่องในการสื่อสาร โดยส่วนใหญ่จะใช้รูปแบบการสื่อสารการตลาดในรูปแบบเดิม ๆ (จิรภัทร เริ่มศรี, 2562)

ในศตวรรษที่ 21 สังคมที่มีความหลากหลายซึ่งรายล้อมไปด้วยการแข่งขัน ผู้คนต้องปรับตัวและแสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันและความอยู่รอด ส่งเสริมให้มนุษย์มีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ และทักษะในการทำงาน ตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดี จึงเป็นวิธีหนึ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพในการแข่งขัน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ใช่แค่การนำกระบวนการและขั้นตอนต่างๆ แต่การ

[650]

Citation:



ชุดิเดช ยะภักดี. (2566). นวัตกรรมกระบวนการเชิงบูรณาการสำหรับการกำหนดรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 บนพื้นฐานความหลากหลายของกลุ่มชาติพันธุ์ จังหวัดสกลนคร. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (1), 649-658.

Yapukdee, S., (2023). Integrative Process Innovation for Formulation Human Resource Development to Enhance the Skills Needed in the 21st Century on the Basis of Ethnic Diversity Sakon Nakhon Province. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (1), 649-658; DOI:

<https://doi.org/10.14456/iarj.2023.44>

พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังมีความหมายกว้างมาก การจะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพอย่างแท้จริงนั้นอาจพิจารณาได้หลายมิติ เช่น มิติด้านเศรษฐกิจ มิติสังคมและวัฒนธรรม มิติสุขภาพ มิติการศึกษา มิติการเมือง ควรเรียนรู้ทักษะใหม่เพื่อความอยู่รอด คือ มีความคิดแบบประยุกต์ปรับตัวได้ทุกสถานการณ์ (Adaptive Thinking) การปรับตัวตอบรับปรากฏการณ์ New Media (New-media Literacy) เรียนรู้และเข้าใจศาสตร์ที่หลากหลาย (Trans disciplinary) การออกแบบความคิดเชิงเหตุผลและอารมณ์ (Computational Thinking + Sense Making) มีศักยภาพในการต่อรองเพื่อรับมือกับปัญหาต่าง ๆ (Negotiation) เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลวัตและให้สมรรถนะในการทำงานสูงยิ่งขึ้นเกิดการพัฒนาย่างยั่งยืน (กรุงศรี เพลิน เพลิน, 2565)

จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจอย่างยิ่งที่จะค้นหาจุดแข็งของแต่ละกลุ่มชาติพันธุ์ในจังหวัดสกลนครเพื่อเสริมสร้างทักษะใหม่ๆ ที่สามารถแข่งขันและดำรงอยู่ได้ในศตวรรษที่ 21 เพราะปัจจุบันเทคโนโลยีสมัยใหม่ก้าวหน้าไปมาก เปรียบเสมือนดาบสองคมที่จะกดทับหรือทำลายเอกลักษณ์ของท้องถิ่นได้ ขึ้นอยู่กับว่าจะใช้แนวทางไหน หากนำทักษะ และเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาส่งเสริมสินค้าของแต่ละกลุ่มชาติพันธุ์ก็อาจช่วยให้ปรับตัวให้อยู่รอดได้ในสถานการณ์ปัจจุบัน

กลุ่มชาติพันธุ์ในจังหวัดสกลนคร

ในจังหวัดสกลนครมีกลุ่มชาติพันธุ์ที่สำคัญ ประกอบด้วย

กลุ่มชาติพันธุ์ ย้อ ไทยย้อ ญ้อ เป็นประชากรกลุ่มใหญ่กลุ่มหนึ่งในจังหวัดสกลนคร และนครพนม มีภาษาพูดเหมือนภาษาไทยลาว ต่างสำเนียงเล็กน้อย คือ น้ำเสียงสูงอ่อน หวาน ไม่ห้วนสั้นเหมือนไทยลาว ผิขาว ขาวย้อถือว่าการกลุ่มตนเป็นกลุ่มที่มีวัฒนธรรมแข็งแกร่งกว่าไทยลาว ถิ่นฐานเดิมของไทยย้อ อยู่ที่เมืองหงสาวดี แขวงไชยบุรี ของประเทศลาว (ปทุมทิพย์ ม่านโคกสูง. 2547) ไทยย้อส่วนใหญ่ได้อพยพมาตั้งถิ่นฐานใหม่ที่ไชยบุรี ปากน้ำสงครามริมฝั่งแม่น้ำโขง (ตำบลไชยบุรี อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนมในปัจจุบัน) ในสมัยรัชกาลที่ 1 เมื่อ พ.ศ. 2351 ต่อมาเมื่อเกิดกบฏเจ้าอนุวงศ์เวียงจันทน์ในสมัย รัชกาลที่ 3 (พ.ศ. 2369) และถูกกองทัพเจ้าอนุวงศ์กวาดต้อนไป ตั้งเมืองอยู่ ณ เมืองปุงลึง ฝั่งซ้ายแม่น้ำโขง (อยู่ในเขตแขวงคำม่วนประเทศลาว) อยู่ระยะหนึ่ง ต่อมาได้กลับมาตั้งเมืองขึ้นใหม่ทางฝั่งขวาแม่น้ำโขง ตั้งเป็นเมืองท่าอุเทนเมื่อ พ.ศ. 2373 คือ บริเวณท่าอุเทน จังหวัดนครพนมในปัจจุบัน

กลุ่มชาติพันธุ์ ชาวภูไท เป็นกลุ่มชาติพันธุ์ที่ใหญ่ที่สุดรองลงมาจากกลุ่มไทลาว ส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีแม่น้ำโขงแยกกลุ่มนี้ออกจากภูไทในภาคเหนือของลาวและญวน กลุ่มภูไทกลุ่มใหญ่ที่สุดอาจจะอยู่แถบกลุ่มน้ำโขง และแถบเทือกเขาภูพาน เช่น จังหวัดนครพนม ได้แก่ อำเภอคำชะอี ธาตุพนม เรณูนคร นาแก จังหวัดสกลนคร ได้แก่ อำเภวาริชภูมิ จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่ อำเภอกุฉินารายณ์ เขาวง สหัสขันธ์ ส่วนภูไท

[651]

Citation:



ชุดเดช ยะภักดี. (2566). นวัตกรรมกระบวนการเชิงบูรณาการสำหรับการกำหนดรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 บนพื้นฐานความหลากหลายของกลุ่มชาติพันธุ์ จังหวัดสกลนคร. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (1), 649-658.

Yapukdee, S., (2023). Integrative Process Innovation for Formulation Human Resource Development to Enhance the Skills Needed in the 21st Century on the Basis of Ethnic Diversity Sakon Nakhon Province. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (1), 649-658; DOI:

<https://doi.org/10.14456/iarj.2023.44>

ผู้เข้าสู่ภาคกลางในจังหวัดราชบุรี และเพชรบุรี ในย่านนั้นเรียกว่า ลาวโซ่ง เผ่าภูไท เป็นคนเผ่าไทยกลุ่มหนึ่งที่มีอยู่ในแคว้นสิบสองจุไทย และอาณาจักรล้านช้าง การเคลื่อนย้ายของชาวภูไท เข้าสู่ภาคอีสานมีหลายครั้ง และมาจากที่ต่างๆ จึงทำให้กลุ่มภูไทที่เข้ามาอยู่ในจังหวัดสกลนคร เรียกชื่อตัวเองตามแหล่งเมืองเดิมของตนเช่น ผู้ไทวัง คือ ผู้ไทที่อพยพมาจากเวียงวัง มาตั้งบ้านเรือนอยู่แถบอำเภอพรรณานิคม (สุนทร ศรีหาลัง. 2562)

กลุ่มชาติพันธุ์ ไทโย้ย เป็นกลุ่มชาติพันธุ์ที่มีประวัติความเป็นมาของการอพยพมาจากบ้านหอมท้าวประเทศลาวในสมัยรัชกาลที่ 2 สาเหตุของการอพยพ เนื่องจากต้องการแสวงหาพื้นที่ทำมาหากิน และอพยพมาด้วยความสมัครใจไม่ได้ถูกกวาดต้อนหรือขับไล่โดยได้อพยพข้ามแม่น้ำโขงอาศัยแม่น้ำศรีสงครามและแม่น้ำยามตามลำดับ แล้วมาตั้งถิ่นฐานบริเวณที่เรียกว่าบ้านม่วงริมยาม ปัจจุบันอยู่ในเขตอำเภอกาฬสินธุ์ และอีกส่วนหนึ่งก็ได้อพยพเคลื่อนต่อไปทางทิศตะวันตกของอำเภอกาฬสินธุ์เข้าไปอยู่ในอำเภอนวนนิเวศ ชาวโย้ยเข้ามาอาศัยในบ้านม่วงริมยามซึ่งเป็นหมู่บ้านตั้งอยู่ระหว่างเขตจังหวัดสกลนครและจังหวัดนครพนม (คณาจารย์วิชาวัฒนธรรมแอ่งสกลนคร, 2554)

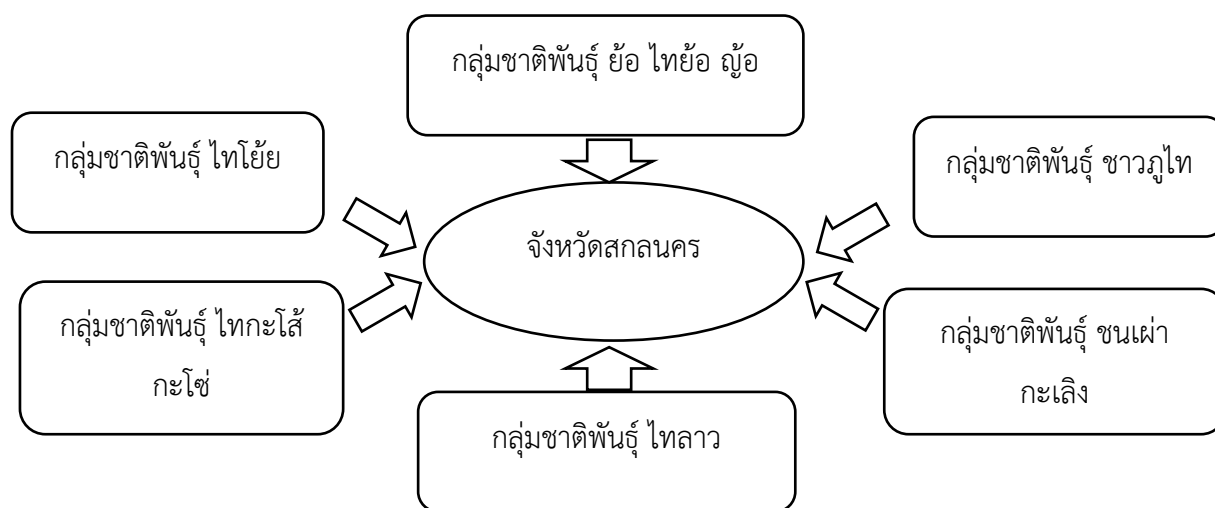
กลุ่มชาติพันธุ์ ไทกะโหล่ กะโซ่ ถิ่นฐานดั้งเดิมของพวกกะโหล่เดิมอยู่ที่เมืองมหาชัย ในแขวงคำม่วนและแขวงสุวรรณเขต ดินแดนลาวปัจจุบัน สำหรับเมืองมหาชัย เดิมชาวบ้านเรียกว่า "เมืองภูวา-นากะแดง" คือเมืองภูวตลฯ และบ้านนากะแดง เพราะว่าในสมัยที่ยังขึ้นกับราชอาณาจักรไทย (ก่อน พ.ศ.2436) เรียกว่า เมืองภูวตลสอวงค์ เคยขึ้นกับเมืองสกลนคร แล้วโอนมาขึ้นกับเมืองนครพนมในตอนปลายสมัยรัชกาลที่ 5 ชาวกะโหล่อพยพ มาอยู่ในเขตเมืองสกลนคร นครพนม และมุกดาหาร ในสมัยรัชกาลที่ 3 ส่วนชาวกะโหล่ซึ่งอพยพมาจากแขวงอัตปือไปอยู่ในท้องที่จังหวัดศรีสะเกษ และจังหวัดสุรินทร์ เรียกว่าพวก "ส่วย" หรือ "กูย" พูดภาษาเดียวกับพวกกะโหล่ พวกกะโหล่ซึ่งอพยพเข้ามาในสมัยรัชกาลที่ 3 ได้ตั้งขึ้นเป็นเมืองหลายเมืองคือ เมืองรามราช เป็นชาวกะโหล่จากเมืองเชียงฮ่อม (ปัจจุบันอยู่ในแขวงสุวรรณเขตติดชายแดนญวน) ตั้งขึ้นเป็นเมืองรามราช ขึ้นเมืองนครพนมเมื่อ พ.ศ.2387 ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ตั้งให้ ท้าวบัวจากเมือง เชียงฮ่อม เป็น "พระอุทัยประเทศ" เจ้าเมืองคนแรก ปัจจุบันคือท้องที่ตำบลรามราช อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนมเป็น หมู่บ้านชาวไทยกะโหล่ เมืองกุสุมาลย์มณฑล เป็นชาวกะโหล่ที่อพยพมาจากเมืองมหาชัยในแขวงคำม่วน อพยพข้ามโขงมาอยู่ที่บ้าน กุดสูมารตั้งขึ้นเป็นเมืองกุสุมาลย์มณฑล ขึ้นเมืองสกลนครใน พ.ศ.2387 ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ตั้งให้ เพี้ยเมืองสูงหัวหน้าชาวกะโหล่ เป็น "พระอารัญยาษา" เจ้าเมืองคนแรก ปัจจุบันคือท้องที่อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร (คณาจารย์วิชาวัฒนธรรมแอ่งสกลนคร, 2554)

กลุ่มชาติพันธุ์ ขนเผ่ากะเลิง เป็นกลุ่มชาติพันธุ์หนึ่งในหลาย ๆ กลุ่มที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสกลนคร มีประวัติความเป็นมา การเลือกหลักแหล่งทำมาหากิน วัฒนธรรม ความเชื่อ ตลอดจนภาษาพูดที่มีสำเนียงหรือถ้อยคำที่นิยมใช้กันเฉพาะในกลุ่มของตน ขนเผ่ากะเลิง เป็นกลุ่มที่ชอบอาศัยอยู่ในพื้นที่ราบสูง ตามไหล่เขาและเมื่อกลุ่มกะเลิงลงมาอยู่

พื้นที่ราบปะปนกับโย้ย ญ้อ ทำให้เกิดการรับวัฒนธรรมภาษาพูดในกลุ่มไทย-ลาวชนเผ่ากะเลิง ก่อนจะอพยพมาอยู่ในเขตจังหวัดสกลนคร อาศัยอยู่ในพื้นที่ลุ่มแม่น้ำโขง (คณาจารย์วิชาวัฒนธรรมแห่งสกลนคร, 2554)

กลุ่มชาติพันธุ์ ไทยลาว หรือทั่วไปเรียกว่า “ชาวอีสาน” ที่เป็นกลุ่มที่ใหญ่ที่สุด มีประชากรมากที่สุดในอีสาน ซึ่งชาวภาคกลาง มักจะเรียกชนกลุ่มนี้ว่า “ลาว” เพราะว่า มีภาษาพูดเป็นภาษาเดียวกับคนลาวในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว)

ซึ่งแต่ละชนเผ่าล้วนแต่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม การกำหนดรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้สภาพความหลากหลายทางวัฒนธรรมจำเป็นต้องศึกษาประวัติความเป็นมา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณีของกลุ่มนั้น ๆ ให้ทราบถึงความต้องการและสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางส่งเสริมทักษะความรู้ความสามารถและให้มีสมรรถนะในการทำงานสูงขึ้นและพัฒนาอย่างยั่งยืน



แผนภาพที่ 1 กลุ่มชาติพันธุ์ที่สำคัญที่มีในจังหวัดสกลนคร

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายและนิยามของ “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” ไว้ดังนี้

Nadler และ Wiggs (1989) อธิบายว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทศนคติ และพฤติกรรมที่ดี และสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรให้สูงขึ้นได้

[653]

Citation:



ชุดเดช ยะภักดี. (2566). นวัตกรรมกระบวนการเชิงบูรณาการสำหรับการกำหนดรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 บนพื้นฐานความหลากหลายของกลุ่มชาติพันธุ์ จังหวัดสกลนคร. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (1), 649-658.

Yapukdee, S., (2023). Integrative Process Innovation for Formulation Human Resource Development to Enhance the Skills Needed in the 21st Century on the Basis of Ethnic Diversity Sakon Nakhon Province. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (1), 649-658; DOI:

<https://doi.org/10.14456/iarj.2023.44>

Jerry W.Gilley, Steven A. Egglund and Ann Maycunich Gilley (2002) ได้ให้คำจำกัดความว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบเพื่อเพิ่มศักยภาพ ความสำเร็จ ความเข้าใจ ทักษะ ทักษะ และปรับปรุงพฤติกรรมของบุคลากร กระบวนการพัฒนาบุคลากรต้องมีขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อให้ได้รูปแบบกิจกรรมที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ (เอกสิทธิ์ สนามทอง. 2562) โดยมีการกำหนดรูปแบบกิจกรรมผ่านการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงขึ้น Delahaye (2005) ได้เสนอแนวทางกระบวนการพัฒนาบุคลากรไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้ (1) การวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (2) การออกแบบวิธีการและการเลือกใช้เครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (3) การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ (4) การประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

กระบวนการพัฒนาบุคลากรทั้ง 4 ขั้นตอนนี้ นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะใช้เป็นกิจกรรมในการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรในองค์กรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถที่จำเป็นและเหมาะสมของบุคลากรให้มีความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) เกิดทักษะ (Skill) มีทัศนคติที่ดี (Attitude) และสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behavior) ที่ดีได้นั้น นอกจากการดำเนินการตามขั้นตอนข้างต้นอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรแล้ว นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องมีเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาตามความต้องการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบองค์รวม กิจกรรม ตั้งแต่การพัฒนาบุคคลไปจนถึงการพัฒนาอาชีพ

ดังนั้นจากนิยามของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ข้างต้น สรุปได้ว่า การฝึกอบรมและพัฒนาคน เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงานคนเดียวและการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มให้สูงขึ้น มีเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น หลักสูตรการฝึกอบรม การสร้างระบบแบ่งปันข้อมูลในองค์กรและสร้างกระบวนการเสนอแนะในองค์กร

ทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

โลกทุกวันนี้พึ่งพานวัตกรรมในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ธุรกิจ และอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นข้อได้เปรียบทางการ แข่งขัน โดยเฉพาะในแง่ของมุมมองของนวัตกรรมการจัดการในองค์กรสมัยใหม่ ในขณะที่นวัตกรรมในองค์กรต้อง ใช้ทรัพยากรบุคคลเป็นตัวขับเคลื่อนหลักในการดำเนินงานหลัก ด้วยเหตุนี้ทุกองค์กรจึงมีความจำเป็นในการปรับตัว เพื่อความอยู่รอด เนื่องจากสภาพแวดล้อมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

รูดิทัศน์ นิพนธ์พิทยา (2562)กล่าวว่า ปัจจัยการพัฒนาบุคลากรในด้านการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อ รองรับการพัฒนาเปลี่ยนแปลง คือ การส่งเสริมการพัฒนาขีดความสามารถด้านไอทีเพื่อเข้าสู่ยุคดิจิทัล การฝึกปฏิบัติใน สถานการณ์เสี่ยงให้เกิดทักษะและการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ พัฒนาสมรรถนะที่จำเป็น

[654]

Citation:



ชุดเดช ยะภักดิ์. (2566). นวัตกรรมกระบวนการเชิงบูรณาการสำหรับการกำหนดรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 บนพื้นฐาน ความหลากหลายของกลุ่มชาติพันธุ์ จังหวัดสกลนคร. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (1), 649-658.

Yapukdee, S., (2023). Integrative Process Innovation for Formulation Human Resource Development to Enhance the Skills Needed in the 21st Century on the Basis of Ethnic Diversity Sakon Nakhon Province. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (1), 649-658; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.44>

ในศตวรรษที่ 21 พัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยี AI รวมถึงการคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหา หากองค์กรให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของบุคลากรและมีบุคลากรที่เรียนรู้ตลอดเวลาและเรียนรู้ร่วมกัน ก็จะเป็นองค์กรที่รู้เท่าทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงต่างๆ ผู้ที่คาดเดาไม่ได้จะสามารถปรับตัวให้อยู่รอดและประสบความสำเร็จได้มากกว่าองค์กรที่ปรับตัวไม่ทัน

ณัฐพล บัวเปลี่ยนสี (2564) ศึกษาการพัฒนาวัตกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัล สำหรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก และนำเสนอแนวทางการพัฒนาวัตกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล สำหรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ประกอบด้วย (1) นวัตกรรมการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในยุคดิจิทัลนี้ ธุรกิจต่างๆ ควรนำนวัตกรรมการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบ “New Normal” ซึ่งเป็นการฝึกอบรมที่ใช้แนวคิด “Flipped Classroom” หรือห้องเรียนกลับด้าน โดยเน้นการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม (2) นวัตกรรมการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรบุคคล ในยุคดิจิทัล ธุรกิจควรนำรูปแบบ มีการใช้นวัตกรรมในการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรบุคคลหลายรูปแบบ เช่น การใช้สื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) ในการสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพและการโฆษณา และรับสมัครทางสื่อออนไลน์ (3) นวัตกรรมด้าน ค่าตอบแทนและพนักงานสัมพันธ์ ในยุคดิจิทัล ธุรกิจควรใช้นวัตกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลจากต่างประเทศ ในการประเมินภาระงานเพื่อปรับเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งงานและภาระงานที่ชัดเจน นวัตกรรมการประเมินจะ มีความชัดเจนและไม่ถูกต้อง อีกทั้งจะลดความขัดแย้งในองค์กรส่งผลต่อการสร้างคุณค่าภายในองค์กร

สุนตดา แซ่โก๊ะ และคณะ (2564) ได้ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้การแข่งขันทางเศรษฐกิจของ ประเทศไทย พบว่า (1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืนได้สร้างผู้นำรุ่นใหม่ตามคุณลักษณะของผู้นำ สร้าง บุคลากรสัมพันธ์ใหม่ (2) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม ใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงานในด้านต่างๆ (3) อบรมเพิ่มพูนความรู้ พัฒนาความรู้ให้ทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ และการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน สร้างความรู้ใหม่ตลอดเวลา (4) บุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนา มีการศึกษา ออกแบบ จัดทำระบบพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ใหม่ๆ และ (5) มีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เพื่อนำพาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ระดมสมองกับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

กรุงศรี เพลิน เพลิน (2565) กล่าวถึง ทักษะที่ต้องปรับตัวในการทำงานยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 1) มีความคิดแบบประยุกต์ปรับตัวได้ทุกสถานการณ์ (Adaptive Thinking) 2) การปรับตัวตอบรับปรากฏการณ์ New Media (New-media Literacy) 3) เรียนรู้และเข้าใจศาสตร์ที่หลากหลาย (Transdisciplinarity) 4) การออกแบบ ความคิดเชิงเหตุผลและอารมณ์ (Computational Thinking + Sense Making) 5) มีศักยภาพในการต่อรองเพื่อรับมือกับปัญหาต่าง ๆ (Negotiation)

[655]

Citation:



ชุดเดช ยะภักดี. (2566). นวัตกรรมกระบวนการเชิงบูรณาการสำหรับการกำหนดรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 บนพื้นฐาน ความหลากหลายของกลุ่มชาติพันธุ์ จังหวัดสกลนคร. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (1), 649-658.

Yapukdee, S., (2023). Integrative Process Innovation for Formulation Human Resource Development to Enhance the Skills Needed in the 21st Century on the Basis of Ethnic Diversity Sakon Nakhon Province. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (1), 649-658; DOI:

<https://doi.org/10.14456/iarj.2023.44>

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน ทักษะการคิดอย่างสร้างสรรค์และทักษะที่ต้องเรียนรู้ตลอดเวลา ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นและสามารถใช้เพื่อความอยู่รอดในสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันสูงและมีพลวัต

นวัตกรรมกระบวนการเชิงบูรณาการสำหรับการกำหนดรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 บนพื้นฐานความหลากหลายของกลุ่มชาติพันธุ์ จังหวัดสกลนคร

กลุ่มชาติพันธุ์ที่มีการตั้งหลักปักฐานอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีหลายกลุ่ม ซึ่งในจังหวัดสกลนครกลุ่มชาติพันธุ์ที่สำคัญ ประกอบด้วย กลุ่มชาติพันธุ์ ไทญ้อ ภูไท ไทโย้ย ไทกะเลิง กะเลิง ไทลาว โดยแต่ละกลุ่มต่างก็มี อัตลักษณ์ที่แตกต่างกันออกไป แต่ที่มีเหมือนกันคือ ผ้าย้อมคราม ที่ใช้สีธรรมชาติมาย้อมผ้าให้เป็นสีครามผ่านกระบวนการที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญในการย้อมผ้า ซึ่งเป็นความสามารถเฉพาะของกลุ่มชาติพันธุ์

ผ้าย้อมคราม นับเป็นภูมิปัญญาที่สะท้อนอัตลักษณ์ของคนในแต่ละท้องถิ่น และประเทศไทยก็เป็นหนึ่งในประเทศทั่วโลกที่ยังมีภูมิปัญญาผ้าย้อมครามนี้หลงเหลืออยู่ แต่สืบทอดมาเฉพาะบางพื้นที่ในภาคอีสานและภาคเหนือ พื้นที่ที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นแหล่งผลิตผ้าย้อมครามที่สำคัญของประเทศ คือ จังหวัดอุดรธานี จังหวัดสกลนคร จังหวัดมุกดาหาร และจังหวัดชัยภูมิ และเป็นจังหวัดที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นแหล่งผลิตผ้าครามที่ดีที่สุดของประเทศไทย และมีกลุ่มผ้าย้อมครามเหลืออยู่เป็นจำนวนมากในจังหวัดสกลนคร นับเป็นภูมิปัญญาที่ได้รับการฟื้นฟูและสืบทอดสู่ รุ่นถัดไป. เป็นผลิตภัณฑ์ที่ใช้เส้นฝ้ายมัดหมี่ให้เกิดลวดลาย และย้อมด้วยสีครามธรรมชาติ เป็นเทคนิคเฉพาะของแต่ละกลุ่ม (จิรภัทร เริ่มศรี, 2562)

เปรม โกษาแสง (2565) ได้ศึกษาการพัฒนาผลิตภัณฑ์ผ้าย้อมครามและการส่งเสริมการตลาดของผลิตภัณฑ์ผ้าย้อมคราม ของกลุ่มทอผ้าย้อมสีธรรมชาติบ้านพันนา ตำบลพันนา อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร พบว่า 1) ผ้าย้อมคราม “ลายกาบปรานต์” ได้รับความพึงพอใจมากที่สุดจากผู้ประกอบการและผู้บริโภคในเขตจังหวัดสกลนคร ซึ่งเป็นลายผ้าประยุกต์ลายใหม่ที่เกิดขึ้นโดยได้รับแรงบันดาลใจจาก “ขันหมากเบ็ง” เป็นพุ่มใบตองประดับตกแต่งด้วยดอกไม้สดใช้เป็นพานพุ่มบูชาในพิธีกรรมทางพระพุทธศาสนา นอกจากนี้ได้มีการออกแบบบรรจุภัณฑ์ใหม่เพื่อเพิ่มมูลค่าให้กับผลิตภัณฑ์ 2) การส่งเสริมการตลาดของผลิตภัณฑ์ผ้าย้อมครามพบว่า กิจกรรมการส่งเสริมการตลาดที่ภาครัฐจัดขึ้นส่วนใหญ่เป็นงานประจำปี เช่น งานรวมน้ำใจไทสกล งานแห่ปราสาทผึ้ง งาน OTOP City และตลาดประชารัฐ เป็นต้น จึงได้เพิ่มช่องทางการจำหน่ายผ่านโซเชียลมีเดียที่มีผู้ใช้งานมากที่สุดในโลก คือ เฟซบุ๊ก ผ่านเพจเฟซบุ๊กชื่อ “Khamkham คำคราม ผ้าครามอินทรีย์” เป็นประจำทุกปีเพื่อสร้างความสนใจให้กับเพจมากขึ้น อีกทั้งอนุญาตให้อินฟลูเอนเซอร์สวมสินค้าของกลุ่ม และซื้อโฆษณากับ Facebook

[656]

Citation:



ชุดิเดช ยะภักดี. (2566). นวัตกรรมกระบวนการเชิงบูรณาการสำหรับการกำหนดรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 บนพื้นฐานความหลากหลายของกลุ่มชาติพันธุ์ จังหวัดสกลนคร. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (1), 649-658.

Yapukdee, S., (2023). Integrative Process Innovation for Formulation Human Resource Development to Enhance the Skills Needed in the 21st Century on the Basis of Ethnic Diversity Sakon Nakhon Province. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (1), 649-658; DOI:

<https://doi.org/10.14456/iarj.2023.44>

เพื่อโปรโมทเพจ พบว่า มีคนเข้ามาดไลค์ กดติดตามและกดแชร์เพจมากขึ้น ซึ่งแสดงถึงการดูเพจและผู้ติดตามที่เพิ่มขึ้นเช่นกัน เป็นการส่งเสริมการตลาดอีกทางหนึ่ง

ศศิกาญจน์ นารถโคษา (2565) ได้ศึกษาการออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์ตกแต่งที่พักอาศัยจากเศษผ้าเย็บมกรรม ที่สะท้อนอัตลักษณ์จังหวัดสกลนคร พบว่า เอกลักษณ์ที่แสดงถึงแต่ละด้านของจังหวัดสกลนคร คือ ผ้าเย็บมกรรม วัดพระธาตุเชิงชุมวรวิหาร โคมุนโพนยางคำและประเพณีแห่ปราสาทผึ้ง หลังจากนั้น จะออกแบบร่วมกับผลิตภัณฑ์ตกแต่งที่อยู่อาศัย โดยนำผ้าเย็บมกรรมของชุมชนมาเป็นวัสดุหลัก แนวทางการออกแบบ สรุปร และคัดเลือกผลิตภัณฑ์แบบ โดยคำนึงถึงความสามารถของชุมชนและข้อจำกัดของวัสดุเป็นหลักและได้รับความนิยมนอย่างมาก

ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงกระบวนการบูรณาการเพื่อยกระดับสินค้าชาติพันธุ์ในจังหวัดสกลนคร ด้วยการพัฒนาทักษะที่มีอยู่และต่อยอดเพื่อให้กลุ่มชาติพันธุ์สามารถแข่งขันกับเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ผ่านทักษะเทคโนโลยี ทักษะการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน ทักษะการคิดอย่างสร้างสรรค์ และทักษะการเรียนรู้ตลอดเวลา กลุ่มชาติพันธุ์ในจังหวัดสกลนครได้รับประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อม

บทสรุป

โลกแห่งเทคโนโลยีและนวัตกรรมนำเครื่องจักรและหุ่นยนต์เข้ามาแทนที่แรงงานคน แต่ความเชี่ยวชาญเฉพาะของท้องถิ่นที่เครื่องจักรหรือหุ่นยนต์ไม่สามารถทดแทนได้ กลุ่มชาติพันธุ์ในจังหวัดสกลนครมีเอกลักษณ์และความชำนาญของตนเอง คือ ผ้าเย็บมกรรม การใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยทางการตลาดจึงเป็นทางรอดของภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ได้รับความนิยมนอย่างแพร่หลาย โดยใช้ทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มาปรับใช้ ได้แก่ ทักษะการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน ทักษะการคิดอย่างสร้างสรรค์ และทักษะการเรียนรู้ตลอดเวลา เป็นนวัตกรรมเชิงบูรณาการที่กลุ่มชาติพันธุ์ในจังหวัดสกลนครถ่ายทอดความรู้จากคนรุ่นเก่า ให้กับคนรุ่นใหม่ และรักษาเอกลักษณ์ของท้องถิ่นให้คงอยู่สืบต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กรุงศรี เฟลีน เฟลีน. (2565). 5 ทักษะที่คุณต้องปรับตัวในการทำงานยุคดิจิทัล. Retrieved February 16, 2023

from: <https://www.krungsri.com/th/plearn-plearn/5-digital-skills>

คณาจารย์วิชาววัฒนธรรมแ่งสกลนคร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. (2554). *วัฒนธรรมแ่งสกลนคร*. สกลนคร: ร้านสมศักดิ์การพิมพ์.

คณาจารย์วิชาววัฒนธรรมแ่งสกลนคร. (2554). *วัฒนธรรมแ่งสกลนคร*. สกลนคร: ร้านสมศักดิ์การพิมพ์.

- จิรัชกร เริ่มศรี. (2562). กลยุทธ์การสื่อสารอัตลักษณ์ผ้าย้อมครามสกลนคร. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*. 8(4), 178-190.
- ฐิติทัศน์ นิพนธ์พิทยา. (2562). รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์*. 6(4), 757-773.
- ณัฐพล บัวเปลี่ยนสี. (2564). การพัฒนารูปแบบนวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลสำหรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. *วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี*. 4(2), 1-16.
- ปทุมทิพย์ ม่านโคกสูง. (2547). *กลุ่มชาติพันธุ์ในจังหวัดสกลนคร*. ศูนย์พัฒนาพันธุ์พืชและเผยแพร่ ภูมิปัญญาท้องถิ่น: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เปรม โกษาแสง. (2565). การพัฒนาผลิตภัณฑ์ผ้าย้อมครามและการส่งเสริมการตลาดของผลิตภัณฑ์ผ้าย้อมครามของกลุ่มทอผ้าย้อมสีธรรมชาติบ้านพันนา ตำบลพันนา อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 9(1), 91-113.
- ศศิกาญจน์ นารถโคษา (2565) ได้ศึกษาการออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์ตกแต่งที่พักอาศัยจากเศษผ้าย้อมครามที่สะท้อนอัตลักษณ์จังหวัดสกลนคร. *วารสารสถาปัตยกรรม การออกแบบและการก่อสร้าง คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิตศิลป์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. 4(1), 41-57.
- สุนตดา แซ่โก๊ะ และคณะ. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้การแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศไทย. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 8(1), 27-43.
- สุนทร ศรีหาค้าง. (2562). การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม: ภาษาและการแต่งกายของชาวภูไทเรณูนครในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย. *วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*. 9(3), 705-715.
- เอกสิทธิ์ สนามทอง. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : แนวทางพัฒนาสู่ความสำเร็จขององค์กร. *วารสารเกษมบัณฑิต*. 20 (1), 64-77.
- Delahaye. (2005). *Human Resource Development: Adult Learning and Knowledge Management*. Milton: John Wiley & Sons Australia, Ltd.
- Gilley, Jerry W., Eggland, Steven A., & Ann Gilley, Maycunich. (2002). *Principles of Human Resource Development*. 2nd edition. Reading, MA.: Perseus.
- Nadler, L., & Wiggs, G. D. (1989). *Managing Human Resource Development*. San Francisco: Jossey-Bass.