

# แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ของ ประชากรกลุ่มชาติพันธุ์ในประเทศไทย

## An Approach to Human Capital Development of Population and Ethnic Groups in Thailand

ปฐมบุตร แก้วสมนึก\*

### บทคัดย่อ

การพัฒนาทุนมนุษย์สำหรับคนกลุ่มชาติพันธุ์ในประเทศไทย เป็นการนำเสนอมุมมองการวิเคราะห์ในเรื่องของการพัฒนาทุนมนุษย์ รวมถึงการประยุกต์ใช้รูปแบบการพัฒนาความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อการพัฒนาคนกลุ่มชาติพันธุ์ในประเทศไทย ด้วยแนวคิดการพัฒนาความรู้ที่เป็นระบบที่ประกอบไปด้วย 6 ขั้นตอน และแนวคิดการพัฒนาความรู้แบบ 3 ขั้นตอน รวมทั้งการจัดระดับความรู้ รวมถึงการแยกประเภทของความรู้ในแต่ละประเภทในด้านการพัฒนาความรู้ ซึ่งเป็นแนวคิดที่ครอบคลุมในเรื่องของการจัดการทุนมนุษย์ (Human Capital Management) ด้วยการพิจารณาองค์ประกอบปัจจัยภายนอก และภายในสังคมกลุ่มชาติพันธุ์และยังเป็นการสอดคล้องกับนโยบายของรัฐ ในการเตรียมความพร้อมของแรงงานไทย ในด้านของความรู้ ความสามารถ รวมถึงทักษะทางอาชีพ รวมถึงแนวคิดของภูมิปัญญาท้องถิ่นของไทยสำหรับการเตรียมความพร้อมในการเปิดตลาดแรงงานในอนาคต

\* นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

## Abstracts

The human capital development for ethnic groups in Thailand was presented the perspective in the analysis of human capital development, including the application development for model of systematic knowledge development for development of ethnic groups in Thailand. The concepts of systematic knowledge development consisted of six steps, and four steps of knowledge development, including managing the level of knowledge, and classification of knowledge in each type of knowledge development. These concepts covered human capital management with the consideration of external and internal factors of societies of ethnic groups. In addition, it was consistent with government policy in preparing Thai labor for knowledge, skills and professional skills, including the concept of Thai local wisdom in preparation for the opening labor market in the future.

## บทนำ

การพัฒนาทุนมนุษย์ ของประชากรกลุ่มชาติพันธุ์ในประเทศไทย ประกอบด้วยกลุ่มชาติ พม่า มอญ ลาว และจีนฮ่อ รวมถึงกลุ่มชาวต่างชาติ ในบริเวณชายแดนของประเทศไทยและยังสามารถเดินทางเข้าออก ระหว่างไทยกับประเทศเพื่อนบ้านได้สะดวก รวมถึงการสถานการณ์ยาเสพติด ปัญหานุกรุกพื้นที่ป่าสงวน รวมถึงปัญหาการไม่รู้หนังสือ ปัญหาความยากจน จึงส่งผลทำให้ประชากรกลุ่มชาติพันธุ์ ต้องหันเหเข้าสู่วงจรการกระทำผิดกฎหมาย เพื่อหาเลี้ยงตนเองและครอบครัว

การพัฒนาทุนมนุษย์ จึงมีบทบาทที่สำคัญในการพัฒนามนุษย์ให้มี ศักยภาพในการทำงานที่สูงขึ้น ด้วยแนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ จาก รูปแบบที่มีความเหมาะสมกับประชากรกลุ่มชาติพันธุ์ในประเทศซึ่งสอดคล้อง กับแนวทางของรัฐ ที่ต้องการมุ่งเน้นในเรื่องของการพัฒนาความรู้ ความ

สามารถของคนในท้องถิ่น ด้วยการเข้าถึงความต้องการของประชากรในท้องถิ่น ชุมชน ต้องคำนึงถึงบริบทของโครงสร้างทางสังคมในพื้นที่ วัฒนธรรม สังคมประกอบกับรูปแบบการจัดการความรู้ที่เหมาะสม ซึ่งบทความนี้จะนำเสนอมุมมองการจัดการทุนมนุษย์ของคนกลุ่มชาติพันธุ์ในประเทศไทย

กลุ่มชาติพันธุ์ในประเทศไทยกับมุมมองการจัดการความรู้คนกลุ่มชาติพันธุ์ที่ผู้เขียนหมายถึง คือ กลุ่มคนที่ยากจน กลุ่มคนที่อาศัยบริเวณชายแดนของประเทศ รวมถึงกลุ่มคนที่อยู่ห่างไกลจากความเจริญ และมีความหลากหลายทางวัฒนธรรมสังคม ในมุมมองของสังคมอาจจะมองกลุ่มชาติพันธุ์ เป็นพลเมืองชั้นสองของประเทศ ด้วยสิทธิขั้นพื้นฐาน ซึ่งขาดความรู้ ความเข้าใจ จึงทำให้พวกเขาไม่สามารถเข้าถึงนโยบายของรัฐในการส่งเสริมปัจจัยขั้นพื้นฐาน เมื่อเทียบกับชุมชนเมืองที่มีความสะดวกสบายมากกว่าคนกลุ่มชาติพันธุ์ การที่จะยกระดับชีวิตของคนกลุ่มชาติพันธุ์ในประเทศไทย เราต้องยกระดับปัญญาของคนกลุ่มชาติพันธุ์ แล้วจึงตามด้วยความรู้ กล่าวได้ว่า การจะยกระดับปัญญาต้องใช้ความรู้เข้าไปช่วยในการพัฒนาระบบความคิดของคนกลุ่มชาติพันธุ์ด้วยแนวทางของการจัดการความรู้ การที่เข้าไปจัดการความรู้ เพื่อสร้างทุนมนุษย์ ในกลุ่มประชากรที่เป็นชาติพันธุ์ นอกจากเป็นการส่งเสริมความรู้ และวิธีการที่สำคัญทางวิชาการแล้วนั้น ยังเป็นหลักการของการสร้างแนวคิดทฤษฎีองค์ความรู้ใหม่ของคนกลุ่มชาติพันธุ์ ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมสังคม ส่งผลทำให้ระบบเศรษฐกิจในชุมชนได้มีโอกาสขยายตัว รวมถึงยังเป็นการรองรับตลาดแรงงานในอนาคตที่จะเกิดขึ้น ซึ่งส่งผลต่อระบบเศรษฐกิจในภาพรวมของประเทศจากประเด็นปัญหาดังกล่าว ผู้เขียนจึงนำเสนอมุมมองการพัฒนาทุนมนุษย์ในคนกลุ่มชาติพันธุ์ เนื่องจากประชากรเหล่านี้อาจจะขาดการดูแลจากคนในสังคมเพราะว่าเป็นชนกลุ่มเล็กที่อาศัยตามชายแดน หรือบนพื้นที่สูง ด้วยความเป็นชนกลุ่มน้อยของสังคมจึงขาดโอกาสในการพัฒนาความรู้ ผู้เขียนจึงมีความสนใจและต้องการจะเสนอ มุมมองการพัฒนาทุนมนุษย์ในกลุ่มชาติพันธุ์ของประเทศไทยให้ได้รับการพัฒนาความรู้ที่ถูกต้อง และเหมาะสมกับบริบทเชิงโครงสร้างของคนกลุ่มชาติพันธุ์

บทความนี้ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการนำเสนอแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ของประชากรกลุ่มชาติพันธุ์ในประเทศไทย โดยผ่านกระบวนการการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบโดยใช้ตัวแบบการพัฒนาความรู้ที่หลากหลาย โดยนำเสนอประกอบด้วยสาระสำคัญ 2 คือ บริบทคนกลุ่มชาติพันธุ์ในประเทศไทย และแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ของประชากรกลุ่มชาติพันธุ์ในประเทศไทย

## ประชากรกลุ่มชาติพันธุ์ในประเทศไทย

คนกลุ่มชาติพันธุ์ (Marginalisation) กล่าวได้ว่า เป็นกลุ่มคนที่อยู่ในชนบทห่างไกลจากศูนย์กลาง ที่มีความหลากหลายทางกลุ่มชาติพันธุ์ โดยเฉพาะการทำความเข้าใจลักษณะทางสังคมวัฒนธรรมที่แตกต่างของคนกลุ่มคนกลุ่มชาติพันธุ์ จนมาถึงการศึกษานโยบาย วิถีชีวิตของกลุ่มคนกลุ่มชาติพันธุ์ในบริบทอื่นๆ เช่น การเมืองการปกครอง วัฒนธรรม ความเป็นธรรมในสังคมไทย สถานะทางสังคม และเศรษฐกิจ สำหรับแนวทางในการพัฒนาคนกลุ่มชาติพันธุ์ได้เชื่อมโยงหลายบริบททั้งภูมิศาสตร์ การเมือง สังคมวัฒนธรรม เศรษฐกิจ ประวัติศาสตร์ ในการจัดประเภทกลุ่มคนในสังคมโดยรวมเอาผู้ที่มีอัตลักษณ์เหมือนกันเป็นประเภทหนึ่ง และกีดกันคนที่มีอัตลักษณ์แตกต่างจากคนส่วนใหญ่ให้ไปอยู่กลุ่มชาติพันธุ์ของสังคมซึ่งกลุ่มคนเหล่านี้ ถูกขับออกไปจากสังคมจากส่วนใหญ่

“รองศาสตราจารย์ ดร.สุรียพร พันพืง<sup>1</sup> ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ระบุถึง ชนกลุ่มน้อยหรือกลุ่มชาติพันธุ์ในปัจจุบัน มีจำนวนสูงถึง 303,610 คน กระจายตัวตามชายแดน แถบภาคเหนือและภาคตะวันตก ซึ่งแม้ไทยจะให้สถานะทางทะเบียน เพื่อพิสูจน์สิทธิบุคคล แต่คนกลุ่มนี้ถูกจัด

<sup>1</sup> สุรียพร พันพืง. ประชากรชายขอบ: มุมมองในเชิงจำนวนและการกระจายตัว.

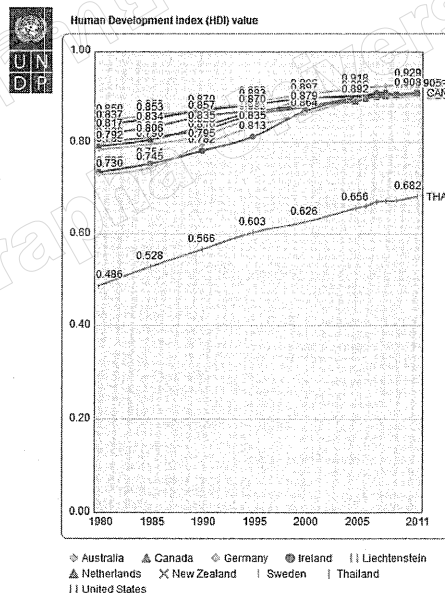
เป็นพลเมืองชั้นสองโดยไม่ได้รับสิทธิด้านสวัสดิการและไม่สามารถเข้าถึงทรัพยากรด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการรับสิทธิสัญชาติไทย การศึกษา การรักษาพยาบาล ส่งผลต่อความเหลื่อมล้ำทางรายได้ เพราะถูกมองจากรัฐว่าเป็นภัยต่อความมั่นคงของชาติ และเป็นต้นเหตุการแพร่ระบาดของเซฟติด ส่วนคนไร้สัญชาติพบการกระจายตัวส่วนใหญ่อยู่ในจังหวัดติดชายแดนพม่า ได้แก่ เชียงราย เชียงใหม่ ตาก กาญจนบุรี ระนอง และแม่ฮ่องสอน ถึง 210,182 คน ”

คนกลุ่มชาติพันธุ์ไทยหากแบ่งตามภูมิภาคจะพบว่า ประชากรกลุ่มชาติพันธุ์มีมากกว่าสามแสนคน และยังอาศัยตามชายแดนของประเทศซึ่งปัญหาชายแดนไทยกับคนกลุ่มชาติพันธุ์ หรือกลุ่มชาติพันธุ์ มักพบปัญหาเรื่องยาเสพติด ปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ปัญหาผู้หลบหนีภัยจากการสู้รบ ปัญหาการลักลอบนำเข้าสินค้าหนีภาษีเข้าประเทศไทย และปัญหาการลักลอบค้าอาวุธสงคราม ปัญหาเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศโดยตรง การเข้าไปส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาความรู้ ด้วยการพัฒนาทุนมนุษย์ของคนกลุ่มชาติพันธุ์ หรือกลุ่มชาติพันธุ์ในประเทศไทยที่ต้องใช้การอิงจากความรู้ที่มาจากพื้นฐานทางสังคม (Knowledge Based Society) หรือสังคมภูมิปัญญาในท้องถิ่นของคนกลุ่มชาติพันธุ์ ซึ่งมองถึงความรู้ ความสามารถ ความเชื่อทางสังคม วัฒนธรรม อันจะไปสู่การปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาของกลุ่มชาติพันธุ์ในด้านการพัฒนาความคิดของกลุ่มประชากรกลุ่มชาติพันธุ์ให้มีความรู้ จึงถือได้ว่าเป็นแนวทางที่สำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศในอนาคต

### **การพัฒนาทุนมนุษย์สำหรับคนกลุ่มชาติพันธุ์**

การจัดการทุนมนุษย์สำหรับคนกลุ่มชาติพันธุ์ในประเทศไทยในการจัดอันดับของ UNDP<sup>2</sup> (United Nations Development Programme) ได้จัดอันดับประเทศที่มีการพัฒนาในเรื่องของดัชนีการพัฒนามนุษย์ (Human

Development Index: HDI) เป็นการมองถึงในเรื่องของการพัฒนามนุษย์ สุขภาพ การศึกษาและรายได้ ประเทศไทย HDI อยู่ที่ระดับ 0.682 อยู่ในลำดับที่ 103 จาก 187 ประเทศ และอันดับที่ 7 ของภูมิภาคเอเชียใต้ โดยในอันดับที่ 1 ถึง 10 เป็นของนอร์เวย์ ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ สหรัฐอเมริกา นิวซีแลนด์ แคนาดา ไอร์แลนด์ ลิกเตนสไตน์ เยอรมัน และสวีเดน จะเห็นได้ว่าประเทศไทยได้มีการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างต่อเนื่องทุกปี บ่งชี้ได้ว่าประเทศไทยกำลังก้าวไปสู่ยุคแห่งการเรียนรู้ (Age of Knowledge) การพัฒนาความรู้ หรือพัฒนาทุนมนุษย์ซึ่งต่างประเทศได้มีการพัฒนา แข่งขันในเรื่องของการพัฒนาคนอย่างจริงจังมากขึ้น เพราะมองว่า คุณค่าของมนุษย์ คือ ความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Skills) ที่อยู่ในตัวบุคคล



ภาพที่ 1 การจัดอันดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละประเทศ 2011 (HDI)

ที่มา: <http://hdr.undp.org/en/data/trends>

<sup>2</sup> United Nations Development Programme. *Human Development Index*.

Web.<http://hdrstats.undp.org/en/countries/profiles/THA.html>. 15 November 2012.

การจัดอันดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของสถาบัน UNDP สังเกตได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละประเทศมีการตื่นตัว (Active Citizenship) เป็นอย่างมากและมีแนวโน้มของการพัฒนาเพิ่มขึ้นทุกปี โดยนำไปสู่การจัดการความรู้ประกอบด้วยประเด็นสำคัญ ได้แก่ ระดับการเรียนรู้และประเภทของการเรียนรู้ โดยผู้เขียนจะอธิบายภาพหลักการจัดการความรู้ในแต่ละระดับซึ่งประกอบด้วย 3 ระดับการเรียนรู้<sup>3</sup> ได้แก่ 1) ระดับบุคคล 2) ระดับทีมหรือกลุ่ม 3) ระดับชุมชนกลุ่มชาติพันธุ์และประเภทของการเรียนรู้ในลำดับต่อไปในส่วนแรกเรียงระดับการเรียนรู้มีสาระ ดังนี้

1) ระดับบุคคล เป็นการเรียนรู้ในบริบทของระดับตัวบุคคลเป็นการเรียนรู้จากตัวบุคคลโดยการเรียนรู้ในระดับบุคคล สามารถเรียนรู้ได้ทุกวัน อาทิ เรียนรู้จากการทำงาน เรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนการเรียนรู้จากสื่อเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น สื่อออนไลน์จากอินเทอร์เน็ต เทคนิคในการเรียนรู้ในระดับบุคคลอาจใช้แนวทางของการให้รางวัล เพื่อเป็นสิ่งจูงใจในการเรียนรู้ ตลอดจนสถานที่ อุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกต่อการเรียนรู้ อาทิ ห้องสมุด สื่ออิเล็กทรอนิกส์ ให้มีความพร้อมที่จะใช้งาน เพื่อเป็นสิ่งช่วยให้อัตบุคคลเกิดความอยากเรียนรู้มากขึ้น โดยเฉพาะกลุ่มประชากรที่ห่างไกลความเจริญ การที่จะพัฒนาความรู้ได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยทางโครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure) ของพื้นที่เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย โดยรัฐต้องมีนโยบายที่สนับสนุนโครงสร้างขั้นพื้นฐานให้แก่ท้องถิ่นที่ห่างไกลความเจริญในพื้นที่เข้าถึงได้ยาก โดยการเพิ่มจุดสัญญาณระบบการสื่อสาร อาทิ ระบบอินเทอร์เน็ต ระบบทางไกลผ่านดาวเทียม เพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้าของพื้นที่ที่ห่างไกลความเจริญด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่มีความรวดเร็วในการสื่อสาร และการถ่ายทอดความรู้ที่ไม่มีขีดจำกัด จึงเป็นแนวทางที่สำคัญในการพัฒนาความรู้ในระดับบุคคลได้อย่างเหมาะสมสำหรับประชากรกลุ่มชาติพันธุ์

<sup>3</sup> อัญญาณี คล้ายสุบรรณ. การจัดการความรู้ฉบับปฐมบท. 2550.

2) ระดับทีมหรือกลุ่ม เป็นการเรียนรู้โดยอาศัยกลุ่ม หรือทีมงาน ซึ่งการเรียนรู้ด้วยวิธีการของการทำงานเป็นกลุ่มจะสามารถกระตุ้นการเรียนรู้ของตัวบุคคลให้เกิดการแลกเปลี่ยนถ่ายเท ความรู้ภายในกลุ่มและนอกกลุ่ม ในด้านของปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน ซึ่งการเรียนรู้แบบกลุ่มหรือทีม ต้องมีองค์ประกอบแนวทางการเรียนรู้เพื่อที่ใช้ในการกำหนดกรอบแนวทางการแก้ไขปัญหาโดยใช้การแสดงความคิดเห็นของบุคคลในกลุ่ม หรือทีมงาน โดยให้หลักการคิดแบบสร้างสรรค์โดยนำนวัตกรรมสมัยใหม่เข้ามาใช้เป็นส่วนในการติดต่อประสานงานให้มีความสะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น และการใช้สื่อเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาในการทำงานภายในกลุ่ม จะยังช่วยกระตุ้นความต้องการที่จะเรียนรู้ของบุคคลในกลุ่ม โดยการที่ใช้แนวทางการรวมตัวกันของกลุ่ม เพื่อร่วมทำกิจกรรมด้วยกัน เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ ของกลุ่ม โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น อุปสรรคในการดำเนินกิจกรรม เปิดโอกาสให้กลุ่มได้แสดงความรู้สึกลอย่างเปิดเผย และไม่มี การขี้นำจากกลุ่ม ผู้นำในชุมชน เพื่อแสดงให้เห็นถึงอิสระทางความคิด ซึ่งข้อสรุปของกลุ่มจะเป็น องค์ความรู้ใหม่ ของชุมชน ที่มีผลต่อการพัฒนาความรู้ของ ในชุมชนมากที่สุด

3) ระดับชุมชนกลุ่มชาติพันธุ์ การเรียนรู้ของชุมชนกลุ่มชาติพันธุ์จะเป็น การมองถึงระดับการเรียนรู้บุคคลกับระดับทีมหรือกลุ่ม ที่ใช้ความสัมพันธ์ของการเรียนรู้ใน ทั้ง 2 ระดับมาเชื่อมโยงเข้าด้วยกัน และยังสามารถนำปัจจัยภายนอก เข้ามาวิเคราะห์ประกอบการเรียนรู้ของชุมชน ได้แก่ ปัจจัยเศรษฐกิจ สังคมและ การเมือง กล่าวได้ว่าการเรียนรู้ของชุมชนกลุ่มชาติพันธุ์เป็นการเรียนรู้ในเชิง เครือข่าย โดยใช้ความรู้จากตัวบุคคล ทีมงาน และปัจจัยแวดล้อมทางภายนอก ชุมชนกลุ่มชาติพันธุ์ประกอบเข้าด้วยกัน จึงเป็นการเรียนรู้ของกลุ่ม หรือชุมชน เฉพาะนั้นๆ

ผู้เขียนได้อธิบายระดับการเรียนรู้ในมุมมองของการพัฒนาทุนมนุษย์ ของประชากรกลุ่มชาติพันธุ์ ซึ่งแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ การเรียนรู้ในระดับ ตัวบุคคล การเรียนรู้ในระดับทีมงานหรือกลุ่ม และการเรียนรู้ในระดับชุมชน กลุ่มชาติพันธุ์ โดยการเรียนรู้ต้องมีความสัมพันธ์กันในทุกระดับการเรียนรู้เพื่อที่



สามารถพัฒนาชุมชน หรือพัฒนาความรู้ของท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดสำหรับประเภทของการเรียนรู้โดยทั่วไปจะแบ่งการจัดประเภทของการเรียนรู้ไว้ 3 ประเภท ได้แก่ คือ 1) การเรียนรู้เชิงปรับตัว 2) การเรียนรู้เชิงคาดการณ์ และ 3) การเรียนรู้เชิงปฏิบัติ โดยประเภทของการเรียนทั้ง 3 ประเภทนี้ จะสามารถทำให้มองเห็นหลักการในดำเนินการจัดการความรู้ได้อย่างระบบมากขึ้น โดยแต่ละประเภทของการเรียนรู้มีเนื้อหาสาระดังนี้

1) การเรียนรู้เชิงปรับตัว เป็นการเรียนรู้ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในชุมชน หรือท้องถิ่น โดยการเรียนรู้เชิงปรับตัว จะเป็นการเรียนรู้ถึงแนวทางวิธีแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับชุมชน โดยการสังเกตการณ์จากการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น และนำผลลัพธ์มาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา อุปสรรค จึงทำให้บุคคลที่ได้เข้ามาเรียนรู้ในชุมชนกลุ่มชาติพันธุ์เกิดการเรียนรู้ในเชิงปรับตัวไปตามสภาพแวดล้อมทางสังคม และชุมชน เมื่อการเรียนรู้เชิงปรับตัว เป็นการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาในระดับบุคคล และระดับชุมชน เราจึงต้องมีการศึกษาถึงภูมิประวัติของชุมชน รวมถึงพื้นฐานของชุมชน เพื่อที่จะสามารถกำหนดกรอบการวิเคราะห์ในการพัฒนาความรู้ให้กับประชากรกลุ่มชาติพันธุ์ในพื้นที่สูงได้อย่างเหมาะสมว่ากลุ่มชาติพันธุ์ มีพื้นฐานทางประวัติศาสตร์เป็นมาอย่างไร ซึ่งจะทำให้เรียนรู้ได้อย่างลึกซึ้งในวิถีคิด การดำเนินชีวิตของกลุ่มชาติพันธุ์ บัจจุบันนี้จึงล้วนเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาความรู้เพื่อบูรณาการกับสถานการณ์ที่เป็นปัจจุบันของชุมชนกลุ่มชาติพันธุ์ จึงทำให้ประเภทของการเรียนรู้เชิงปรับตัวเป็นส่วนสำคัญในการแก้ไขปัญหา รวมถึงการกำหนดเป้าหมายในการปรับปรุงแนวทางการพัฒนาความรู้ให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มชาติพันธุ์ในเชิงมิติของวัฒนธรรมสังคมของชุมชน

2) การเรียนรู้เชิงคาดการณ์ เป็นประเภทของการเรียนรู้สร้างสรรค์ ที่เป็นการเรียนรู้แนวทางในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน ผ่านการวิเคราะห์ ไตร่ตรองของบุคคลในชุมชน อย่างรอบคอบถึงเหตุการณ์ในอนาคต โดยจะหลีกเลี่ยงการคาดการณ์ในทางลบ ด้วยการหาแนวทางวิธีที่ดีที่สุด และได้ผลลัพธ์ที่น่าพอใจสำหรับชุมชน ด้วยการใช้วิธีการวิเคราะห์อย่างเป็น

ระบบ อาจจะนำการวิเคราะห์ SWOT คือ การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง ของชุมชน รวมถึงการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกชุมชนที่ไม่สามารถควบคุมได้ กล่าวได้คือ ปัจจัยของการเมือง หรือปัจจัยสภาพแวดล้อมภูมิอากาศของประเทศ ซึ่งเหล่านี้ สามารถคาดการณ์ได้ล่วงหน้า ถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับชุมชน ดังนั้น การเรียนรู้เชิงคาดการณ์ จึงเป็นประเภทของการเรียนรู้ที่ต้องมุ่งเน้นในมิติของการวิเคราะห์คาดการณ์โดยอาศัยข้อมูลต่างๆ เข้ามาประกอบการพิจารณา อันจะทำให้ประชากรกลุ่มชาติพันธุ์ได้มีการพัฒนาความรู้ในมิติของการคาดการณ์ได้

3) การเรียนรู้เชิงปฏิบัติเป็นการเรียนรู้มุ่งแก้ไขปัญหาเฉพาะกรณี เป็นการเรียนรู้ประเภทหนึ่งที่มีส่วนช่วยให้บุคคลเกิดการตื่นตัวในการเรียนรู้ อย่างรวดเร็ว เนื่องจากได้ปฏิบัติการ ด้วยตนเอง โดยหน่วยงานของรัฐ ในระดับท้องถิ่นต้องมีส่วนร่วมในการเข้าไปสร้างกระบวนการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ ด้วยการเข้าไปให้ความรู้แก่กลุ่มชาติพันธุ์ ในเรื่องสิทธิต่างๆ ของประชาชน รวมถึงการจัดการความรู้ในชุมชน ด้วยการทดลอง ปฏิบัติจนเกิดความเคยชิน อาทิ การให้ความรู้ในเรื่องของทรัพยากรป่าไม้ ธรรมชาติในพื้นที่ ว่าพืชชนิดไหนควรปลูก พืชชนิดไหนไม่ควรปลูก หรือการตัดไม้ทำลายป่าจะส่งผลต่อสังคมส่วนร่วมอย่างไรบ้าง การให้ความรู้เชิงปฏิบัติการ อาจจะใช้การรวมกลุ่มกันปฏิบัติ โดยมีผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ให้ความรู้ เพื่อสร้างความรู้ที่แท้จริง และถูกต้อง รวมถึงการสร้างค่านิยมใหม่ ในสังคมให้กับกลุ่มชาติพันธุ์ ได้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

เมื่อการจัดการความรู้เป็นสิ่งสำคัญต่อกลุ่มคนกลุ่มชาติพันธุ์ในประเทศไทยเพื่อไม่ให้เขาเหล่านั้นตกเป็นผู้ไม่รู้ โดนถูกกดขี่จากสังคม ผู้เขียนจึงมีแนวคิดการจัดการระบบความรู้ หรือสร้างองค์ประกอบแห่งการเรียนรู้สำหรับคนกลุ่มชาติพันธุ์ในประเทศไทย ว่าควรต้องใช้แนวทางของระบบการจัดการความรู้ โดยแนวคิดการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ ประกอบไปด้วย 6 ประการ<sup>4</sup> คือ 1) การแสวงหาความรู้ 2) การสร้างความรู้ 3) การวิเคราะห์ และทำที่พิกข้อมูล 4) การจัดเก็บความรู้ 5) การส่งต่อ และการเผยแพร่ความรู้ และ 6) การประยุกต์ใช้ความรู้ ซึ่งสาระสำคัญดังนี้

<sup>4</sup> Michael J. Marquardt. *การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้*. 2550.

1) การแสวงหาความรู้ เป็นการหาความรู้โดยใช้ตัวเองเป็นศูนย์กลาง กล่าวคือ การทำงาน ประสบการณ์ต่างๆ ของตนเองถือเป็นความรู้ ตลอดจนการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของสังคม ซึ่งถือได้ว่าเป็นการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองในระดับต้น หรือชุมชนกลุ่มชาติพันธุ์ที่มีความใกล้เคียงกัน อาจจะมีการใช้แนวทางการเปรียบเทียบ วิเคราะห์ผลของชุมชนกลุ่มชาติพันธุ์อื่นๆ เพื่อเป็นข้อมูลความรู้ของชุมชนกลุ่มชาติพันธุ์ในการพัฒนา แก้ไขปัญหา การกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงชุมชนให้มีความก้าวหน้า และเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2) การสร้างความรู้ เป็นแนวทางการสร้างนวัตกรรมใหม่ เพื่อตอบสนองต่อสังคมส่วนรวม หรือตอบสนองต่อชุมชนกลุ่มชาติพันธุ์ โดยการคิดค้นพัฒนาองค์ความรู้ด้วยตนเอง การสร้างความรู้เป็นหน้าที่ของทุกฝ่ายในชุมชน หรือ หากเป็นบริบททางสังคม ทุกคนสามารถสร้างความรู้ได้ตนเอง โดยแนวทางการส่งต่อข้อมูลความรู้ ผ่านสื่อชนิดต่างๆ ในสังคม อาทิเช่น สื่อออนไลน์ ที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว จึงทำให้การสร้างข้อมูลความรู้จึงมีประโยชน์ต่อสังคมเป็นอย่างมากในการช่วยพัฒนาชุมชนกลุ่มชาติพันธุ์ และพัฒนาประเทศให้มีความก้าวหน้า โดยแนวทางการสร้างความรู้มีด้วยหลายวิธี ผู้เขียนได้ยกแนวทางการสร้างความรู้เพื่อขยายความให้ชัดเจนขึ้น คือ การเรียนรู้เชิงปฏิบัติ เป็นแนวทางในการสร้างความรู้ด้วยการปฏิบัติ ลงมือทำอย่างจริงจัง จนเกิดเป็นความชำนาญ และถือได้ว่าเป็นการสร้างความรู้เช่นกัน และแนวทางการเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีต เป็นแนวทางในการสร้างความรู้ ผ่านประสบการณ์ของตน หรือของคนในชุมชนกลุ่มชาติพันธุ์จากอดีต และนำมาปรับแก้ไขในปัจจุบันทำให้เป็นองค์ความรู้ใหม่ จึงกล่าวได้ว่าการสร้างความรู้ นั้น เป็นการมุ่งเน้นให้มนุษย์ เกิดการเรียนรู้วิธีแก้ไขปัญหาของตน หรือแก้ปัญหาของกลุ่ม

3) การวิเคราะห์ข้อมูลและทำที่พัทข้อมูล เป็นการนำข้อมูลที่ได้นั้น วิเคราะห์ ผ่านกระบวนการตีความ แยกแยะเนื้อหาสาระของข้อมูล โดยการวิเคราะห์ตามหมวดหมู่แต่ละประเด็นที่สำคัญ และดึงส่วนที่สำคัญมาเป็นหลัก ในการวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนใช้ในการจัดกลุ่ม ร่วมด้วยการสรุปหาใจความ

ที่สำคัญของของข้อมูล รวมถึงการสร้างตัวแบบที่ใช้ในการพัฒนาชุมชนกลุ่มชาติพันธุ์ หรือพัฒนาความรู้ของบุคลากรในชุมชนกลุ่มชาติพันธุ์โดยความสัมพันธ์ของทฤษฎีวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อตรวจสอบข้อมูลที่ได้มา มีความถูกต้องเที่ยงตรงหรือไม่ เพื่อนำไปสู่ขั้นตอนต่อไปในการจัดเก็บข้อมูล ความรู้ของชุมชนต่อไป

4) การจัดเก็บความรู้ เป็นขั้นตอนที่หลังจากได้ข้อมูล ความรู้มาจากการสร้างแล้วนั้น การจัดเก็บข้อมูล กล่าวคือเป็นการจัดระเบียบข้อมูลของความรู้ให้เป็นหมวดหมู่ หรือเป็นชุดเดียว สำหรับชุมชนกลุ่มชาติพันธุ์ และสามารถเรียกข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในอยู่ตลอดเวลา โดยโครงสร้างของการจัดเก็บข้อมูล ความรู้ที่สำคัญ ควรมีดังนี้ 1) ควรมีระบบค้นหาข้อมูล และการถ่ายโอนข้อมูลที่รวดเร็วและถูกต้อง 2) ต้องมีการจัดหมวดหมู่ โดยแบ่งเนื้อเป็นสัดส่วนให้มีความง่ายต่อการค้นหาข้อมูล และ 3) ข้อมูลที่จัดเก็บต้องผ่านการตรวจสอบ วิเคราะห์ความถูกต้องของเนื้อหาข้อมูลที่ชัดเจน สิ่งสำคัญของการจัดเก็บข้อมูลความรู้ คือ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ที่มีประสิทธิภาพสูง เพื่อลดความยุ่งยากในการจัดเก็บข้อมูล อาจจะต้องปรับเปลี่ยนงบประมาณในการใช้ทรัพยากรในการเก็บรวบรวมข้อมูล และอาจจะไม่มีความคงทนเท่าใดนัก จึงจำเป็นต้องวางแผนในการจัดเก็บข้อมูลให้มีระเบียบ และเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อใช้เป็นฐานในการเผยแพร่ความรู้ต่อไปในอนาคต

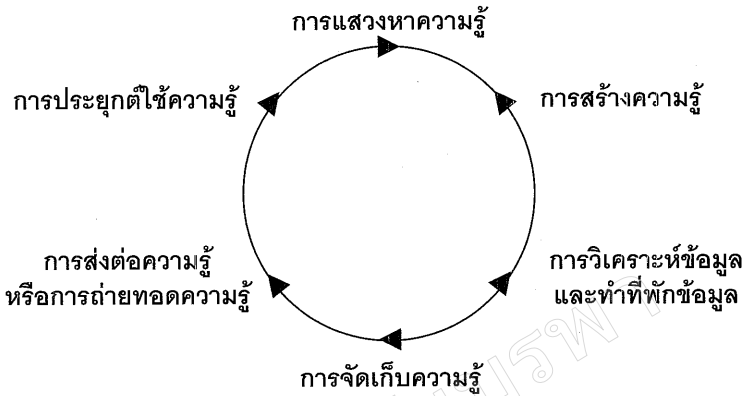
5) การส่งต่อความรู้ หรือการถ่ายทอดความรู้ กล่าวคือ เป็นการเคลื่อนย้ายข้อมูลความรู้จากจุดหนึ่งไปอีกจุดหนึ่ง เป็นการเผยแพร่ความรู้ไปยังบุคลากรหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เพื่อให้รับรู้ถึงข้อมูล ข่าวสารต่างที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง หรือชุมชน ด้วยแนวทางการกระจายความรู้ หรือการส่งต่อความรู้ นั้น ต้องคำนึงถึงบริบทของความต้องการในการเรียนรู้ของข้อมูลที่จะส่งไป ตลอดจนจนถึงวัตถุประสงค์ในการที่จะใช้ความรู้ที่ส่งไปนั้น จะใช้เพื่ออะไร และยังคงต้องมองถึงความชำนาญของผู้ใช้ความรู้ว่า เขามีความชำนาญในด้านนั้นเพียงใด ซึ่งกล่าวได้ว่า การส่งต่อความรู้ เป็นวิธีการช่วยพัฒนาตัวบุคคล ให้ได้รับข้อมูล ความรู้ที่เป็นประโยชน์ แต่ก็ต้องคำนึงถึงบริบท

ของตัวผู้รับความรู้ด้วยว่า ความสามารถของตัวผู้รับข้อมูลความรู้มีขีดจำกัดได้ประมาณไหน เพื่อป้องกันไม่ให้ผู้รับข้อมูลความรู้ เกิดความอึดอัดใจในการรับข้อมูลความรู้ กล่าวได้ว่า การถ่ายทอดความรู้ในกลุ่มชาติพันธุ์ต้องพิจารณาถึงปัจจัยส่วนบุคคลว่า ผู้ที่จะได้รับการสืบทอดประเพณีของกลุ่มชาติพันธุ์ หรือภูมิปัญญาในท้องถิ่นว่า เขามีความต้องการหรือไม่ อาทิเช่น ถ่ายทอดความรู้ให้กับเด็กรุ่นใหม่ ซึ่งเด็กรุ่นใหม่ในกลุ่มชาติพันธุ์ เขาอาจจะไม่ยอมรับการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือวัฒนธรรมประเพณีการแต่งกายประจำกลุ่ม ด้วยปัจจัยกระแสของสังคมทำให้เด็กรุ่นใหม่ละทิ้งความเป็นชนเผ่าของตนเอง หันเข้าสู่สังคมมากขึ้น เหตุนี้จึงส่งผลทำให้การถ่ายทอดความรู้ จึงไม่ประสบผลสัมฤทธิ์เท่าใดนัก ดังนั้นแล้วการถ่ายทอดความรู้ จึงต้องพิจารณาถึงปัจจัยภายนอกเข้ามาพิจารณาถึงในขั้นตอนการถ่ายทอดความรู้

6) การประยุกต์ใช้ความรู้ เป็นการนำความรู้ที่ได้มาจากกระบวนการในตอนต้นมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในชุมชนกลุ่มชาติพันธุ์ และสังคม โดยการประยุกต์ใช้ความรู้ จะเกิดผลประโยชน์อย่างมหาศาลต่อการพัฒนาในระดับชุมชนกลุ่มชาติพันธุ์ และในระดับประเทศ ด้วยการนำแนวคิดภูมิปัญญาในท้องถิ่นในเรื่องของอาหาร การกิน รวมถึงยารักษาโรคที่เป็นสมุนไพร ซึ่งในปัจจุบันได้รับความนิยมมาก เพราะสมุนไพรเป็นการรักษาด้วยวิธีการทางธรรมชาติ ไม่มีผลข้างเคียง จะเห็นได้ว่าความรู้ของกลุ่มชาติพันธุ์ในเรื่องของวัฒนธรรมสังคมของพวกเขา สามารถนำความรู้ในท้องถิ่นมาปรับใช้ในสังคม อันจะเป็นประโยชน์ของคนในชาติได้ต่อไป

แนวคิดการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบประกอบไปด้วย 6 ขั้นตอนของ Michael Marquardt<sup>5</sup> ซึ่งผู้เขียนสามารถเขียนแผนภูมิแสดงการเชื่อมโยงแต่ละขั้นตอนของการจัดการความรู้ได้ดังนี้

<sup>5</sup> ลด.



ภาพที่ 2 ขั้นตอนการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ

จากแนวคิดของกระบวนการจัดการความรู้ที่เป็นระบบที่ประกอบไปด้วย 6 ขั้นตอนที่สำคัญ ยังมีแนวคิดการจัดการความรู้ที่น่าสนใจ ที่จะช่วยเสริมแนวทางการพัฒนาความรู้ให้กับกลุ่มชาติพันธุ์ในประเทศไทยได้ ชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งประกอบด้วยกัน 3 ขั้นตอน<sup>6</sup> ดังนี้

1) การสะท้อนความคิด เป็นการพิจารณาไตร่ตรองความคิดของตนเอง จากประสบการณ์ในอดีต และจุดมุ่งหมายของความคิดในปัจจุบันคืออะไร และจะสามารถนำความคิดไปสู่การปฏิบัติได้อย่างไร โดยใช้ความรู้ไปประยุกต์ใช้กับแนวคิดของตนเองได้อย่างไร กล่าวได้ว่า การสะท้อนความคิดของประชากรที่เป็นกลุ่มชาติพันธุ์ด้วยจากประสบการณ์ของผู้รู้ในชุมชน หรือผู้เชี่ยวชาญในท้องถิ่นที่ร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้ต่างๆ ให้มีความชัดเจน และสอดคล้องกับชุมชนที่เป็นกลุ่มชาติพันธุ์

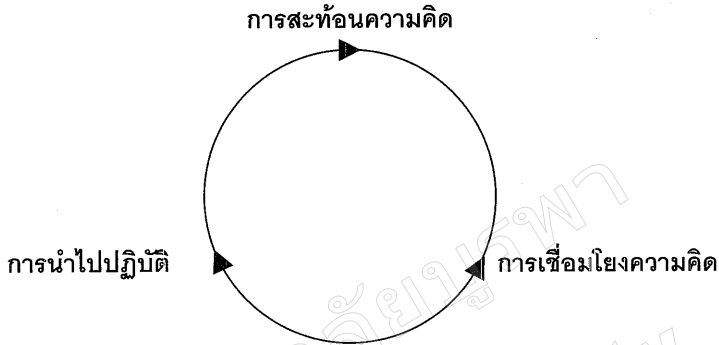
<sup>6</sup> อัญญาณี คล้ายสุบรรณ. การจัดการความรู้ฉบับปฐมบท. 2550. หน้า 32-33.

2) การเชื่อมโยงความคิด เป็นการนำความรู้จากการคิด มาพัฒนาต่อยอดเพื่อเป็นแนวทางในการทำความเข้าใจในความเชื่อมโยงของแต่ละแนวคิด โดยต้องคำนึงถึงหลักการของประสิทธิภาพในการนำความรู้ที่ได้จากการคิด และเชื่อมโยงเข้าหาด้วยกันด้วยการนำศักยภาพของตนมาใช้ในการค้นหาแนวทางการเชื่อมโยงความคิดของตนเข้ากับแนวคิดทางสังคม เพื่อใช้ในเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ของสังคม (Phenomenology)<sup>7</sup> ในปัจจุบันที่เกิดขึ้นกับประชากรที่เป็นกลุ่มชาติพันธุ์ ด้วยการเชื่อมโยงแนวคิด ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนกันระหว่างชุมชน หรือแลกเปลี่ยนกันระหว่างตัวบุคคล ซึ่งทำให้การพัฒนาความรู้ในประชากรที่เป็นกลุ่มชาติพันธุ์ สามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ให้เกิดขึ้นได้อย่างเป็นระบบ และยังเป็นการบูรณาการแนวคิดจากทฤษฎีเพื่อประกอบการพิจารณาสำหรับในการเลือกที่จะดำเนินการปฏิบัติหรือไม่ เช่น การแลกเปลี่ยนความรู้ในเรื่องของการประกอบเกษตรกรรมที่เหมาะสมกับพื้นที่ ควรปลูกพืชชนิดไหน ถึงจะได้ผลผลิตที่คุ้มค่าที่สุด โดยพิจารณาจากภูมิศาสตร์ที่ตั้งของพื้นที่ อากาศ น้ำ การเดินทาง ดังนี้แล้ว ข้อมูลความรู้ที่ได้มาจากการเชื่อมโยงด้วยองค์ประกอบต่างๆ นี้จึงสามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาอาชีพของประชากรที่เป็นกลุ่มชาติพันธุ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ในการตัดสินใจในขั้นตอนการดำเนินการต่อไป

3) การนำไปปฏิบัติ เป็นการนำแนวคิด การเชื่อมโยงแต่ละแนวคิดของความรู้ ที่ได้ผ่านการพิจารณาตัดสินใจด้วยปัจจัยต่างๆ อย่างรอบรอบและชัดเจน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติใช้ในชุมชนกลุ่มชาติพันธุ์ หรือสังคม และการวัดผลประสิทธิภาพ ต้องคำนึงถึงผลลัพธ์ที่สำเร็จตรงตามเป้าหมายที่ตั้งเป้าไว้หรือไม่ โดยการพิจารณาว่า ความรู้ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยน รวมถึงการสะท้อนความคิดจากผู้ที่มีส่วนร่วมในชุมชนที่เป็นกลุ่มชาติพันธุ์ การปลูกพืชแล้วนั้นได้ผลผลิตตามเป้าหมายไว้หรือไม่

<sup>7</sup> John W. Creswell. *Qualitative Inquiry and Research Design Choosing Among Five Approaches*. 2007. ระบุว่า Phenomenology เป็นการอธิบายถึงเรื่องราวของตัวบุคคลในสังคม หรือกลุ่มชนโดยมองผ่านจากการมีส่วนร่วมของตัวบุคคลกับสังคมหนึ่งๆ อย่างลึกซึ้ง

ในกระบวนการจัดการความรู้ 3 ขั้นตอนนี้ ผู้เขียนสามารถเขียนเป็นแผนภูมิแสดงความเชื่อมโยงของขั้นตอนการจัดการความรู้ ดังนี้



ภาพที่ 3 ขั้นตอนการจัดการความรู้ 3 ขั้นตอน<sup>๑</sup>

จะเห็นว่า กระบวนการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ ช่วยให้สามารถนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับการจัดการความรู้ในรูปแบบอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการนำกระบวนการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบไปประยุกต์ใช้กับกลุ่มคนกลุ่มชาติพันธุ์ในประเทศไทยด้วยการให้พวกเขา ได้นำภูมิปัญญาในท้องถิ่นของตน เข้าสู่กระบวนการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ ซึ่งผู้เขียนได้สรุปแนวทางการจัดการความรู้ที่สำคัญต่อคนกลุ่มชาติพันธุ์ในประเทศไทยไว้ 4 ขั้นตอน คือ 1) การแสวงหาความรู้ 2) การเชื่อมโยงความคิด 3) การนำไปปฏิบัติ และ 4) การส่งต่อความรู้ หรือการถ่ายทอดความรู้ จากแนวทางการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบด้วยฐานคิดของคนกลุ่มชาติพันธุ์ที่มุ่งเน้นใช้ภูมิปัญญาในท้องถิ่นของตนในการพัฒนาความรู้ ในการพัฒนามนุษย์ด้วยความรู้

<sup>๑</sup> ปรึบจาก ฉัญญาณี คล้ายสุบรรณ. ล.ด. หน้า 32-33.



## สรุป

แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ของประชากรกลุ่มชาติพันธุ์ในประเทศไทย ยังต้องใช้การพัฒนาในระดับความรู้ของบุคคล และกลุ่มเป็นสำคัญ โดยการจัดประเภทของการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับประชากรกลุ่มชาติพันธุ์ในประเทศไทย ด้วยการใช้นโยบายการพัฒนาความรู้เป็นเครื่องมือในการส่งเสริม และสนับสนุนการสร้างความรู้ด้วยตนเอง และใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนความรู้กันระหว่างกลุ่มชุมชนกลุ่มชาติพันธุ์ เพื่อที่ได้ความรู้ที่หลากหลาย ด้วยระบบการพัฒนาความรู้ของ Michael Marquardt และ อัญญาณี คล้ายสุบรรณ ที่ผู้เขียนได้ปรับปรุงแนวคิดของทั้งสองท่านเพื่อให้เหมาะสมกับการพัฒนาทุนมนุษย์สำหรับกลุ่มประชากรที่เป็นชาติพันธุ์ในประเทศไทย โดยสามารถสรุปได้เป็น 4 ขั้นตอน คือ 1) การแสวงหาความรู้ 2) การเชื่อมโยงความคิด 3) การนำไปปฏิบัติ และ 4) การส่งต่อความรู้ หรือการถ่ายทอดความรู้ การพัฒนาความรู้ หรือการพัฒนาทุนมนุษย์ มีบทบาทในสังคมระดับโลกเป็นอย่างมาก เนื่องจากสังคมในเวทีโลกได้มุ่งเน้นค่าของทุนมนุษย์ในตัวบุคคลมากขึ้น โดยมองความรู้ที่ติดตัว หรือประสบการณ์ของตัวบุคคลมากขึ้น จากแนวคิดของนักคิดต่างประเทศและไทย สามารถวิเคราะห์ได้ว่าแนวคิดของ Michael Marquardt เป็นแนวคิดในเชิงทฤษฎีที่ใช้ในการกำหนดแนวทางการดำเนินทางของการพัฒนาทุนมนุษย์ หรือการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ แต่หากจะนำมาใช้ในประเทศไทย อาจจะต้องมองถึงบริบทของกลุ่มชาติพันธุ์ในสังคมไทยที่ยังขาดการพัฒนาความรู้ในชุมชน หรือสังคมกลุ่มชาติพันธุ์ และแนวคิดของการจัดการความรู้ 3 ขั้นตอนในช่วงท้าย ผู้เขียนได้ปรับจากแนวคิดของ อัญญาณี คล้ายสุบรรณ ในการที่จะประยุกต์ใช้ในคนกลุ่มชาติพันธุ์ได้อย่างง่าย และสามารถใช้ได้จริงในเชิงของการพัฒนาตัวบุคคลในพื้นที่จริง

การพัฒนาทุนมนุษย์ในกลุ่มประชากรชาติพันธุ์ จึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจระดับท้องถิ่นเป็นอย่างมาก รวมถึงความสามารถทักษะวิชาชีพต่างๆ ในการรองรับการเตรียมตัวสู่ตลาดแรงงานชั้นล่างของประเทศในการรับการเป็นประชาคมอาเซียนในปี 2558 โดยที่ภาครัฐอาจจะ

ต้องเข้าไปส่งเสริมสนับสนุนการจัดการความรู้ในชุมชนกลุ่มชาติพันธุ์ให้  
ประชากรกลุ่มนี้ ให้มีการพัฒนาทักษะ ฝีมือด้านแรงงาน รวมถึงเป็นการสร้าง  
สังคมภูมิปัญญาในชุมชน และยังเป็นองค์ความรู้เฉพาะกลุ่ม หากเราจัดระบบ  
การพัฒนาความรู้ และพัฒนาระบบการถ่ายทอดความรู้ไปยังคนทั่วไปได้นับว่า  
จะเกิดผลการเรียนรู้ของกลุ่มตนในสังคมอื่นจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศชาติ  
ได้อย่างยั่งยืนต่อไปในอนาคต

มหาวิทยาลัยบูรพา  
Burapha University

## รายการอ้างอิง

- สุริย์พร พันพื้ง. ประชากรชายขอบ: มุมมองในเชิงจำนวนและการกระจายตัว.  
เว็บ. <http://www.rsunews.net/index.php/news/detail/2239>.  
15 พฤศจิกายน 2555.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. ชุมชนท้องถิ่นกับการจัดการความรู้  
โดยอิสระ. การประชุมประจำปี งานวิจัยเพื่อท้องถิ่น ครั้งที่ 2 ปี 2545.  
เชียงใหม่: โรงแรมเชียงใหม่ภูคำ, 2546.
- อัญญาณี คล้ายสุบรรณ. การจัดการความรู้ฉบับปฐมบท. นครปฐม:  
เพชรเกษม ปรินติ้ง, 2550.
- Creswell, J. W. *Qualitative Inquiry and Research Design Choosing  
Among Five Approaches*. California: Sage, 2007.
- Marquardt, M.J. การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 5.  
กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท, 2550.
- Politis, A. E. *Human Capital Development and Competence Structures  
in Changing Media Production Environments*. Stockholm:  
Stockholm University, 2004.
- Roos, J., Roos, G., Dragonetti, N. C., &Edvinsson, L. *Intellectual  
Capital - Navigating the New Business Landscape*. Hampshire:  
Macmillan Press, 1997.
- United Nations Development Programme. *Human Development  
Index*. Web. <http://hdr.undp.org/en/data/trends/>, 2012.  
15 November 2012.