

รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงทักษะอาชีพของชุมชน
ในตำบลบางตลาดของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี
CHANGE MANAGEMENT MODEL PROFESSIONAL SKILLS
OF COMMUNITIES IN BANG TALAT SUB-DISTRICT
OF PAK KRET MUNICIPALITY NONTHABURI

นันทชพร ปานะรัตน์*

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

Nantouchaporn Panarat*

Faculty of Humanities and Social Sciences, Phranakhon Rajabhat University, Bangkok, Thailand

*Email: Beer2479@hotmail.com

Received: 2021-05-31

Revised: 2021-06-05

Accepted: 2021-06-05

บทคัดย่อ

การพัฒนาทักษะอาชีพของประชาชนในพื้นที่ของเทศบาลนครปากเกร็ดในระยะ 3 ปีที่ผ่านมาประสบกับข้อจำกัดในเรื่อง ภาวะเปื่อยบ การอบรมแบบแยกส่วน การนำระบบดิจิทัลมาใช้อย่างเต็มศักยภาพ เป็นต้น ประกอบกับมีปัจจัยการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การแข่งขันทางเศรษฐกิจ จึงเป็นแรงผลักดันให้ผู้วิจัยร่วมดำเนินงานรวบรวมข้อมูลในพื้นที่เพื่อหาแนวทางในการเปลี่ยนแปลงแนวทางการพัฒนาทักษะอาชีพ เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมในการจัดการการเปลี่ยนแปลงทักษะทางอาชีพให้มีความเหมาะสมและบรรลุความสำเร็จ การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) การเปลี่ยนแปลงทักษะอาชีพของชุมชนในตำบลบางตลาด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทักษะอาชีพของชุมชนในตำบลบางตลาด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี และ (3) เสนอรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงทักษะอาชีพของชุมชนเพื่อให้เกิดความยั่งยืน การวิจัยใช้แบบผสมวิธี โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเป็นหลัก ประกอบด้วยการวิเคราะห์เอกสาร สัมภาษณ์เชิงลึก 27 คน สันทนากลุ่ม 12 คน ทดลองใช้ 30 คน จัดเวทีชุมชน 30 คน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปนัยและการวิเคราะห์เนื้อหา ในส่วนการวิจัยเชิงปริมาณใช้สนับสนุนผลการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการแจกแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง 408 ชุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า

1. การเปลี่ยนแปลงทักษะอาชีพของชุมชนในตำบลบางตลาด อำเภopakเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย (1) การยกระดับและพัฒนาคุณภาพชีวิต ได้แก่ มีอาชีพ เกิดรายได้ สมาชิกในชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรม อาชีพที่คงอัตลักษณ์ชุมชน (2) การเพิ่มศักยภาพของชุมชนให้พึ่งพาตนเองได้ ได้แก่ นำทรัพยากรชุมชนมาใช้ สร้างอาชีพให้คนในชุมชน ลดหนี้ภาคครัวเรือน ยกระดับการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน (3) การมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ได้แก่ สามารถพึ่งตนเองได้ เพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย มีการใช้ทรัพยากรในชุมชนอย่างคุ้มค่า

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทักษะอาชีพของชุมชนในตำบลบางตลาด อำเภopakเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย (1) ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย ศักยภาพของชุมชน ได้แก่ ความพร้อมและศักยภาพ ผลิตภัณฑ์ ช่องทางการจำหน่าย การส่งเสริมการขาย และการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพของเทศบาลนครpakเกร็ด ได้แก่ แผนและนโยบาย โครงการและการบริหารจัดการ ส่งเสริมการพัฒนาผลิตภัณฑ์และจัดหาช่องทางการจำหน่าย (2) ปัจจัยภายนอก ได้แก่ สังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยีสารสนเทศ การเมืองและนโยบาย สถานการณ์ระหว่างประเทศ ภาวะวิกฤติ (3) การมีส่วนร่วมของประชาชน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในการรับประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (4) การบริหารการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย องค์ประกอบการบริหารการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ โครงสร้างขององค์การ ผู้ปฏิบัติงานในองค์การ เทคโนโลยีที่มีอยู่ในองค์การ วัฒนธรรมในองค์การ และกระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ สร้างความตระหนักถึงความสำคัญ การกำหนดวิสัยทัศน์ สร้างความร่วมมือ การเสริมพลังการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง การรักษาการเปลี่ยนแปลงให้คงอยู่อย่างยั่งยืน

3. รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงทักษะอาชีพของชุมชนเพื่อให้เกิดความยั่งยืน ประกอบด้วย ระบบและกลไกของการทำงานร่วมกันระหว่างเทศบาล ชุมชน ภาคเอกชน และภาครัฐ ผ่านกระบวนการของการสร้างความเห็นร่วมกัน การบริหารการเปลี่ยนแปลง การสร้างกลไกวิธีการการเปลี่ยนแปลง การดำรงพลังการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เป้าหมายของการยกระดับอาชีพของชุมชนเป้าหมายความสำเร็จและดำเนินไปอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลง การบริหารการเปลี่ยนแปลง ทักษะอาชีพของชุมชน

ABSTRACT

Throughout the past three years, local people in Pak Kret Municipality have encountered career skills development with some limitations in rules, regulations, off-job training, incompetent utilization of digital systems to their potential, etc. In addition, technological change factors and economic competition are other influential factors as well.

In this regard, all of these drive the researcher to initiate this study and collect data in the area to determine ways to change career skills development and find appropriate

ways to manage career skill changes to achieve success. The research aimed to study: (1) Change of career skills of the communities in Bang Talat Sub-district of Pak Kret Municipality Nonthaburi. (2) Factors affecting the communities' skills in Bang Talat Sub-district of Pak Kret Municipality Nonthaburi. (3) Propose a management model for the change of occupational skills of the community for sustainability. This study used mixed-methods research that was conducted mainly based on qualitative research. Data were collected by analyzing related documents, conducting in-depth interviews with 27 people, focus group discussions of 12 people, a trial of 30 people, and a community forum setting of 30 people. Qualitative data were analyzed through inductive interpretation and content analysis. The study also used quantitative research to support the qualitative research results by distributing 408 copies of questionnaires from a sample. Data were analyzed by using descriptive statistics such as mean, percentage, standard deviation, and inferential statistics, including multiple regression analysis. The results of the research were as follows:

1. Change of occupational skills of communities in Bang Talat Sub-district of Pak Kret Municipality Nonthaburi consists of (1) Enhancement and development of quality of life, including occupation, income generation, community members participating in activities, and occupations that maintain the community identity. (2) Increasing the potential of the community to be self-reliant, such as using community resources, creating livelihoods for the people in the community, reducing household debt, and enhancing the development of community products. (3) Having a good quality of life according to the sufficiency economy philosophy such as being self-reliant, increasing income, reducing expenses, and having a practical use of resources in the community.

2. Factors affecting changes in occupational skills of the communities in Bang Talat Sub-district of Pak Kret Municipality Nonthaburi consists of (1) Internal factors were community potential, i.e., availability and potential, products, distribution channels, sales promotion, and the promotion and career development of Pak Kret Municipality, including plans and policies, projects, and management, and promoting product development and provide distribution channels. (2) External factors were society, economy, information technology, politics and policy, international situation, and crisis. (3) Citizen participation in planning, participation in decision-making, participation in operations, participation in benefiting, and evaluation. (4) Change management consists of change management components which are organizational structure, organizational operators, available

technology in the organization, and organizational culture, and the process of change management, namely raising awareness of the importance, establishing a vision, building cooperation, empowering continuous and sustainable change.

3. The management model of community career skills transformation for sustainability consisted of systems and mechanisms of collaboration between municipalities, communities, the private sector, and the public sector through processes of consensus, building mechanisms and method of change, change Management, and sustaining the power of change to achieve the goals of community career enhancement, success goals, and sustainability.

Keywords: Change Management Model, Change Management, Professional Skills of Communities

บทนำ

โลกปัจจุบันอยู่ในยุคกระแสโลกาภิวัตน์ หรือยุคสังคมแห่งการสื่อสารไร้พรมแดน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ เกิดขึ้น มีการขับเคลื่อนข้อมูลข่าวสารในทุกมุมโลกให้เชื่อมโยงกันอย่างรวดเร็ว และกว้างไกล ก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนองค์การตลอดเวลา มีผลกระทบทุกด้านต่อสังคมโลกและสังคมไทยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ก่อให้เกิดผลกระทบต่องค์การที่ต้องปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมใหม่ อันนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงในองค์การ เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลง การปรับตัวได้ดี และทันต่อสถานการณ์ เป็นองค์การที่ทันสมัย เป็นสิ่งที่สร้างศักยภาพในการแข่งขันและสร้างโอกาสให้แก่องค์การ (Office of the Bureaucratic Development Board, 2007, p. 1)

กิจกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง เป็นกิจกรรมที่กำหนดขึ้นเพื่อสนับสนุนกิจกรรมการปรับเปลี่ยนองค์การ การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องมองให้ครบทุกองค์ประกอบขององค์การและองค์ประกอบที่ได้รับผลกระทบ

จากการเปลี่ยนแปลง เพื่อมองหาวิธีการที่จะปรับเปลี่ยนสนับสนุนให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รัฐบาลได้กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะหน่วยงานที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศ และรับทราบถึงปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่เป็นอย่างดี จึงมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจในระดับชุมชน ในด้านการส่งเสริมอาชีพ ให้แก่ประชาชน (Department of Local Administration, Ministry of Interior, 2006, pp. 1-3) หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการส่งเสริมและสนับสนุนเศรษฐกิจและการสร้างอาชีพของเทศบาลนครปากเกร็ด คืองานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ กองสวัสดิการสังคม เทศบาลนครปากเกร็ด ซึ่งมีการดำเนินงานพัฒนาและส่งเสริมอาชีพอย่างเป็นรูปธรรมผ่านโครงการฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพสำหรับประชาชน

ผู้วิจัยได้รวบรวมปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นของเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จากการประชุมรับฟังความคิดเห็นของประชาชนในจังหวัดนนทบุรี ในปี 2561 (Nonthaburi Province, 2018, pp. 86-90) และจากการสรุปปัญหาความต้องการในการพัฒนามตามแผนพัฒนาเทศบาลนครปากเกร็ด จากการทำแผนชุมชนประจำปี 2562-2563 (Pak Kret Municipality, 2019, p. 106) พบว่ามีข้อมูลและเสียงสะท้อนเกี่ยวกับปัญหาในด้านเศรษฐกิจที่ประชาชนในท้องถิ่นกำลังประสบปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน คือ ปัญหาค่าครองชีพสูง คนว่างงาน ปัญหาด้านเศรษฐกิจชุมชนและการท่องเที่ยว จากแรงกดดันดังกล่าวทำให้ประชาชนได้เสนอแนวทางแก้ไขปัญหา/ความต้องการ คือ ต้องการให้เทศบาลส่งเสริมอาชีพ โดยจัดโครงการฝึกอาชีพแก่ประชาชน การส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน

สถานการณ์ที่ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการฝึกทักษะอาชีพของเทศบาลนครปากเกร็ด เกิดจากแรงผลักดันทั้งจากภายนอก และภายในของหน่วยงานเอง สำหรับสภาพแวดล้อมภายนอก คือ ปรากฏการณ์การชะลอตัวทางเศรษฐกิจ รวมถึงการแข่งขันทางเศรษฐกิจที่เกิดจากแรงขับเคลื่อนจากการเจริญเติบโตของเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21 ซึ่งกระทบต่อการขยายตัวของเศรษฐกิจในระดับชุมชนและระดับบุคคล โดยยืนยันจากผลสำรวจว่าประชาชนประสบปัญหาด้านเศรษฐกิจ สมาชิกชุมชนบางส่วนไม่มีอาชีพ บางส่วนขาดรายได้ ทำให้ประชาชนเกิดข้อเรียกร้องต้องการที่จะมีอาชีพเพื่อสร้างรายได้ จึงเกิดการเรียกร้องให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ เทศบาลนครปากเกร็ด

ดำเนินการช่วยเหลือส่งเสริมทักษะอาชีพแก่ประชาชน

เมื่อหันกลับมาพิจารณาสภาพแวดล้อมภายในของเทศบาล ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการรับมือกับข้อเรียกร้องในการพัฒนาอาชีพของประชาชนในอดีตที่ผ่านมา พบว่า เทศบาลนครปากเกร็ดยังดำเนินการกิจในการพัฒนาทักษะอาชีพประชาชนในพื้นที่ได้ไม่บรรลุความมีประสิทธิภาพอย่างเต็มศักยภาพเท่าที่ควร เนื่องจากยังมีข้อจำกัดเกี่ยวกับแนวปฏิบัติหลายประการ เช่น มีกระบวนการและระเบียบในการดำเนินงานที่ซับซ้อนหลายขั้นตอนทำให้เกิดความยุ่งยากและล่าช้า รวมถึงลักษณะของหลักสูตรการพัฒนาทักษะอาชีพที่เป็นการอบรมแบบแยกส่วน ไม่ได้ทำงานแบบบูรณาการอย่างครบวงจร และเทศบาลยังไม่ได้นำเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในกระบวนการทำงานฝึกอบรมอาชีพอย่างเต็มที่ ซึ่งผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง ควรจะใช้โอกาสในการเปลี่ยนแปลง และใช้โอกาสจากทรัพยากรและศักยภาพที่มี โดยเฉพาะการเป็นรัฐบาลดิจิทัลมาพัฒนาทักษะอาชีพแก่ประชาชนแบบบูรณาการที่ครบวงจรแทนการใช้หลักสูตรการฝึกอบรมอาชีพในรูปแบบเดิม

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษารูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงทักษะอาชีพของชุมชนในตำบลบางตลาดของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ทำอย่างไรทักษะอาชีพของชุมชนในตำบลบางตลาดจะเปลี่ยนแปลงได้ทันตามสถานการณ์โลก ทำอย่างไรถึงจะสามารถพัฒนาทักษะอาชีพของชุมชนในตำบลบางตลาดให้เกิดความยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงทักษะอาชีพของชุมชนในตำบลบางตลาด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทักษะอาชีพของชุมชนในตำบลบางตลาด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

3. เพื่อเสนอรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงทักษะอาชีพของชุมชนเพื่อให้เกิดความยั่งยืน

ขอบเขตของการวิจัย

การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) หมายถึง วิธีในการบริหารการเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างเป็นระบบ เพื่อให้องค์การสามารถปรับตัวเองให้ทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้ ลดผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง และช่วยให้องค์การดำเนินงานไปได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์การ (Hayes, 2018, p. 1; Drucker, 1993, p. 138; Malakul Na Ayutthaya, 2008, p. 3)

องค์ประกอบของการบริหารการเปลี่ยนแปลงองค์การ มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) โครงสร้าง (2) คน (3) เทคโนโลยี (4) วัฒนธรรมองค์การ (Schermerhorn, 2005, p. 473; Daft, 2008, pp. 348-357; Bartol, 1998, pp. 371-374) กระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ (1) สร้างความตระหนักถึงความสำคัญ (2) การกำหนดวิสัยทัศน์ (3) สร้างความร่วมมือ (4) การเสริมพลังการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง (5) การรักษาการเปลี่ยนแปลงให้คงอยู่อย่างยั่งยืน

(Kotter, 1995, p. 61; Garvin, 2000, p. 131; Kanter et al., 1992; Conger, Spreitzer, & Lawler, 1999, pp. 127-158; Cummings & Worley, 2014, pp. 155-156)

การมีส่วนร่วมของประชาชน ได้แก่ (1) การมีส่วนร่วมในการวางแผน (2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (3) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (4) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (5) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล สอดคล้องกับแนวคิดของ Cohen & Uphoff (1980, pp. 213-235); Faranoff (1980, p. 104); White (1982, pp. 1-18)

ระเบียบวิธีวิจัย

วิธีการศึกษาเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (mixed methods) โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเป็นหลัก โดยการวิเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม การทดลองใช้ การจัดเวทีชุมชน และใช้การวิจัยเชิงปริมาณมาสนับสนุนผลการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการแจกแบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

1. การวิเคราะห์เอกสาร (documentary analysis) ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพของเทศบาลนครปากเกร็ด

2. การสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interviews) กับผู้บริหาร พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตามภารกิจของกองสวัสดิการสังคม เทศบาลนครปากเกร็ด จำนวน 10 คน และประชาชนในชุมชนในตำบลบางตลาด ทั้ง 17 ชุมชน จำนวน 17 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 27 คน

3. การสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อรับฟังความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการ ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ด และผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรมอาชีพ จำนวน 12 คน

4. การทดลองใช้ เป็นการนำรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงทักษะอาชีพไปทดลองใช้ โดยกองสวัสดิการสังคม เทศบาลนครปากเกร็ด จัดโครงการฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพสำหรับ

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยภายใน

ศักยภาพของชุมชน

1. ความพร้อมและศักยภาพ
2. ผลិតภัณฑ์
3. ช่องทางการจำหน่าย
4. การส่งเสริมการขาย

การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพของเทศบาลนครปากเกร็ด

1. แผนและนโยบาย
2. โครงการและการบริหารจัดการ
3. ส่งเสริมการพัฒนาผลิตภัณฑ์และจัดหาช่องทางการจำหน่าย

ปัจจัยภายนอก

1. สังคม
2. เทคโนโลยีสารสนเทศ
3. เศรษฐกิจ
4. การเมืองและนโยบาย
5. สถานการณ์ระหว่างประเทศ
6. ภาวะวิกฤติ

การมีส่วนร่วมของประชาชน

1. การมีส่วนร่วมในการวางแผน
2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
3. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
4. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์
5. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

การบริหารการเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบการบริหารการเปลี่ยนแปลง

1. โครงสร้าง
2. คน
3. เทคโนโลยี
4. วัฒนธรรม

กระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง

1. สร้างความตระหนักถึงความสำคัญ
2. การกำหนดวิสัยทัศน์
3. สร้างความร่วมมือ
4. การเสริมพลังการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง
5. การรักษาการเปลี่ยนแปลงให้คงอยู่อย่างยั่งยืน

ตัวแปรตาม

การเปลี่ยนแปลงทักษะอาชีพของชุมชน

1. ยกระดับและพัฒนาคูณภาพชีวิต
 - (1) มีอาชีพ
 - (2) เกิดรายได้
 - (3) สมาชิกในชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรม
 - (4) อาชีพที่คงอัตลักษณ์ชุมชน
2. เพิ่มศักยภาพของชุมชนให้พึ่งพาตนเองได้
 - (1) นำทรัพยากรชุมชนมาใช้
 - (2) สร้างอาชีพให้คนในชุมชน
 - (3) ลดหนี้ภาคครัวเรือน
 - (4) ยกระดับการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน
3. มีคุณภาพชีวิตที่ดีตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
 - (1) สามารถพึ่งตนเองได้
 - (2) เพิ่มรายได้
 - (3) ลดรายจ่าย
 - (4) มีการใช้ทรัพยากรในชุมชนอย่างคุ้มค่า

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประชาชนในรูปแบบใหม่ตามความต้องการของประชาชนในชุมชนประชาโนเวศน์ 2 ระยะ 3 และชุมชนประชาขึ้นที่ขอความอนุเคราะห์เทศบาลนครปากเกร็ด จำนวน 30 คน

5. จัดเวทีชุมชน ประกอบไปด้วยประชาชนในชุมชนประชาโนเวศน์ 2 ระยะ 3 และชุมชนประชาขึ้นที่เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพสำหรับประชาชนในรูปแบบใหม่ จำนวน 30 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

การสำรวจ (survey research method) โดยการแจกแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง ประกอบไปด้วย ประชาชนในชุมชนตำบลบางตลาด จำนวน 408 คน 17 ชุมชน ๆ ละ 24 คน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

มี 5 ขั้นตอน ดังนี้ (1) ศึกษาการเปลี่ยนแปลงทักษะอาชีพ (2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทักษะอาชีพ (3) สร้างรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงทักษะอาชีพ (4) การทดลองใช้รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงทักษะอาชีพ (5) ประเมินรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงทักษะอาชีพ (6) นำเสนอรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงทักษะอาชีพ

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

โดยทำการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย 3 ประเด็น ได้แก่

(1) การเปลี่ยนแปลงทักษะอาชีพของชุมชนในตำบลบางตลาด ซึ่งประกอบด้วย การยกระดับและพัฒนาคุณภาพชีวิต การเพิ่มศักยภาพของชุมชนให้พึ่งพาตนเองได้ และการมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดังตารางที่ 1

(2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทักษะอาชีพของชุมชนในตำบลบางตลาด ประเด็นที่ 1 ปัจจัยภายใน ได้แก่ ศักยภาพของชุมชน การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพของเทศบาลนครปากเกร็ด ประเด็นที่ 2 ปัจจัยภายนอก ได้แก่ สังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยีสารสนเทศ การเมืองและนโยบาย สถานการณ์ระหว่างประเทศ และภาวะวิกฤติ ประเด็นที่ 3 การมีส่วนร่วมของประชาชนในตำบลบางตลาด ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในการรับประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ประเด็นที่ 4 การบริหารการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ องค์ประกอบการบริหารการเปลี่ยนแปลง กระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทักษะอาชีพของชุมชนตำบลบางตลาด

การเปลี่ยนแปลงทักษะอาชีพของชุมชน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ยกระดับและพัฒนาคุณภาพชีวิต	3.62	.73	มาก
2. เพิ่มศักยภาพของชุมชนให้พึ่งพาตนเองได้	3.52	.75	มาก
3. มีคุณภาพชีวิตที่ดีตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	3.59	.70	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.58	.68	มาก

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทักษะอาชีพของชุมชนตำบลบางตลาด

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทักษะอาชีพของชุมชน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ปัจจัยภายใน	3.41	.56	มาก
ปัจจัยภายนอก	3.68	.58	มาก
การมีส่วนร่วมของประชาชน	3.42	.62	มาก
การบริหารการเปลี่ยนแปลง	3.65	.55	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.54	.49	มาก

ตารางที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทักษะอาชีพของชุมชนตำบลบางตลาด

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง ทักษะอาชีพของชุมชน	R	Beta	t	Sig.
(Constant)	.327		2.659	.008*
การบริหารการเปลี่ยนแปลง	.444	.413	8.936	.000*
การมีส่วนร่วมของประชาชน	.224	.235	5.202	.000*
ปัจจัยภายใน	.254	.240	4.927	.000*
$R^2 = .641$ Adjusted t $R^2 = .638$ $F = 240.578$				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพปัจจัยทุกด้านส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทักษะอาชีพของชุมชนในตำบลบางตลาด การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า ปัจจัยทุกด้านส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทักษะอาชีพของชุมชนในตำบลบางตลาด มีความคิดเห็นในระดับมาก ดังตารางที่ 2 เมื่อวิเคราะห์โดยใช้สถิติอนุमान ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทักษะอาชีพของชุมชน พบว่า ปัจจัยทุกด้านมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทักษะอาชีพของชุมชน ยกเว้น ปัจจัยภายนอก ดังตารางที่ 3 แม้ว่าการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ปัจจัยภายนอกมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทักษะอาชีพของชุมชน มีความคิดเห็นในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยทุกด้านมีความคิดเห็นในระดับมาก ยกเว้นด้านสถานการณ์ระหว่างประเทศ มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง เนื่องจากเหตุผล 2 ประการ

คือ (1) เหตุผลเชิงสถิติ การวิเคราะห์คำถามรายข้อ ด้วยค่าเฉลี่ย ร้อยละ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นการวิเคราะห์ที่พิจารณาคำตอบโดยไม่พิจารณาถึงความสัมพันธ์ของตัวแปร ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามรายข้อด้านสถานการณ์ระหว่างประเทศ จึงสะท้อนการรับรู้เป็นรายข้อ เฉพาะข้อคำถามนั้น แต่ไม่สามารถกล่าวได้อย่างแน่นอนตรงว่าปัจจัยภายนอกมีอิทธิพล และหรือมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง (2) เหตุผลเชิงหลักทฤษฎี แม้ปัจจัยภายนอกจะมีอิทธิพลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง แต่ผลการทดสอบในกรณีได้อธิบายอย่างชัดเจนว่า ปัจจัยภายใน การมีส่วนร่วมของประชาชน และการบริหารการเปลี่ยนแปลงเป็นตัวกำหนดความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงทักษะอาชีพ เมื่อพิจารณาให้สภาพแวดล้อมเป็นตัวคงที่ ซึ่งความสำเร็จของธุรกิจหรือกลุ่มวิสาหกิจขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการภายในกลุ่ม ทั้งการมีส่วนร่วมของประชาชน และการบริหารการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะเป็นเงื่อนไขอธิบายว่า กลุ่มใดจะมีศักยภาพในการตอบสนอง

หรือปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยภายนอกมากกว่ากัน

(3) เพื่อเสนอรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงทักษะอาชีพเพื่อให้เกิดความยั่งยืน การบริหารการเปลี่ยนแปลงทักษะอาชีพของชุมชนเพื่อให้เกิดความยั่งยืน ประกอบไปด้วย (1) องค์ประกอบของการบริหารการเปลี่ยนแปลง (2) กระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง (3) เครือข่ายความร่วมมือการฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพ โดยรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงทักษะอาชีพเพื่อให้เกิดความยั่งยืน ได้แก่ ระบบและกลไกของการทำงานร่วมกันระหว่างเทศบาล ชุมชน ภาคเอกชน และภาครัฐ โดยผ่านกระบวนการ ดังนี้ (1) การสร้างความเห็นร่วมกัน (2) การสร้างกลไกวิธีการการเปลี่ยนแปลง (3) การบริหารการเปลี่ยนแปลง (4) การดำรงพลังการเปลี่ยนแปลง ดังภาพที่ 2

อภิปรายผลการวิจัย

การเปลี่ยนแปลงทักษะอาชีพ ประกอบด้วย (1) การยกระดับและพัฒนาคุณภาพชีวิต (2) การเพิ่มศักยภาพของชุมชนให้พึ่งพาตนเองได้ (3) การมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดังนี้

1. การยกระดับและพัฒนาคุณภาพชีวิต

การยกระดับและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ที่นำไปสู่ความสำเร็จของเทศบาลนครปากเกร็ดในการเปลี่ยนแปลงทักษะอาชีพของชุมชน แบ่งเป็น 4 ประเด็น ได้แก่ (1) การมีอาชีพ (2) การเกิดรายได้ (3) สมาชิกในชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาทักษะอาชีพ (4) เกิดอาชีพที่คงอัตลักษณ์ของชุมชนในตำบลบางตลาด ซึ่งเป็นการพัฒนาดตนเองให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี

มีรายได้ มีงานทำ มีความสุข และความพึงพอใจในชีวิต ทั้งทางด้านร่างกาย ทางด้านจิตใจ และการมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ จนสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับแนวคิดของ Ferrans & Powers (1992, p. 89) ที่กล่าวถึงการพิจารณาองค์ประกอบคุณภาพชีวิต ด้านสุขภาพ และหน้าที่ ได้แก่ การดูแลสุขภาพตนเอง การพักผ่อน การทำกิจกรรมต่าง ๆ ในเวลาว่าง การมีกิจกรรมในครอบครัว ด้านสังคมเศรษฐกิจ ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ รายได้ การทำงาน เพื่อนร่วมงาน และที่อยู่อาศัย และด้านจิตวิญญาณ ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความสงบทางจิตใจ การบรรลุเป้าหมายในชีวิตและความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่

2. การเพิ่มศักยภาพของชุมชนให้พึ่งพาตนเองได้

การเพิ่มศักยภาพของชุมชนให้พึ่งพาตนเองได้ ที่นำไปสู่ความสำเร็จของเทศบาลนครปากเกร็ดในการเปลี่ยนแปลงทักษะอาชีพของชุมชน แบ่งเป็น 4 ประเด็น ได้แก่ (1) นำทรัพยากรชุมชนมาใช้ (2) สร้างอาชีพให้คนในชุมชน (3) ลดหนี้ภาคครัวเรือน (4) ยกระดับการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน ซึ่งการที่ตนเองและชุมชนสามารถดำรงตนอยู่ได้อย่างอิสระ พึ่งตนเองได้ ไม่เป็นภาระคนอื่น มีความสมดุล มีความพอดีในชีวิต ตระหนักในความสามารถและศักยภาพของตนเอง สามารถวิเคราะห์ตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง โดยการดึงศักยภาพ พลังความสามารถของชุมชนออกมาแก้ไขปัญหาการดำรงชีวิต สร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และทำให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน มุ่งสร้างความสมดุล รักษาสิ่งแวดล้อมให้คงอยู่ถึงรุ่นลูกรุ่นหลาน

สืบต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดของ Pongpit (2004, p. 17) ที่กล่าวว่า การพึ่งตนเองเป็นความสามารถของคนที่จะช่วยเหลือตนเองให้ได้มากที่สุด โดยไม่เป็นภาระคนอื่นมากเกินไป มีความสมดุล มีความพอดีในชีวิต เป็นสภาวะทางกายที่สอดคล้องกับสภาวะทางจิตที่เป็นอิสระ มีความพอใจในชีวิตที่เป็นอยู่ มีสิ่งจำเป็นปัจจัยสี่พอเพียง เป็นความพร้อมของชีวิตทั้งร่างกายและจิตใจ และแนวคิดของ Srirakaew (1999, p. 28) ที่กล่าวถึง การเน้นคุณภาพของการผลิตและการตลาดของสังคมในหมู่บ้าน ตำบล เป็นพื้นฐาน และในด้านสิ่งแวดล้อมมุ่งรักษาความสมดุล โดยการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักของคนให้รักษาสีเขียวสิ่งแวดล้อมให้คงอยู่ถึงรุ่นลูกหลานต่อไป

3. การมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

การมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ที่นำไปสู่ความสำเร็จของเทศบาลนครปากเกร็ดในการเปลี่ยนแปลงทักษะอาชีพของชุมชน แบ่งเป็น 4 ประเด็น ได้แก่ (1) สามารถพึ่งตนเองได้ (2) เพิ่มรายได้ (3) ลดรายจ่าย (4) มีการใช้ทรัพยากรในชุมชนอย่างคุ้มค่า ซึ่งเป็นแนวการดำรงอยู่และการปฏิบัติตนของประชาชนแบบพอเพียง โดยยึดทางสายกลางในการดำรงชีวิต คำนึงถึงความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ใช้ความรู้อย่างรอบคอบ ใช้คุณธรรมในการวางแผนดำเนินชีวิต ตามแนวคิดหลักของเศรษฐกิจพอเพียงในชุมชน ได้แก่ ความพอเพียง ความมีเหตุผล การมีภูมิคุ้มกัน การพึ่งตนเอง การเสริมสร้างคุณภาพคน การรวมกลุ่ม การสร้างเครือข่าย และความสมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืน สอดคล้องกับ

แนวคิดของ Tantivejkul (2001, p. 290) ที่กล่าวถึงการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง เป็นการหันกลับมายึดทางสายกลางในการดำรงชีวิต คือ ยึดความประหยัด ตัดทอนค่าใช้จ่าย ลดละความฟุ่มเฟือย ยึดการประกอบอาชีพด้วยความถูกต้อง สุจริต ละเลิกการแก่งแย่งผลประโยชน์และแข่งขันกันไม่หยุดนิ่งที่จะหาทางให้ชีวิตหลุดพ้นจากความทุกข์ ปฏิบัติตนในแนวทางที่ดี ลดละสิ่งชั่วให้หมดสิ้นไป

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทักษะอาชีพ

1. ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย

(1) ศักยภาพของชุมชน (2) การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพของเทศบาลนครปากเกร็ด ดังนี้

1.1 ศักยภาพของชุมชน ปัจจัยภายใน

ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทักษะอาชีพของชุมชน ด้านศักยภาพของชุมชน ได้แก่ (1) ด้านความพร้อมและศักยภาพของชุมชน (2) ด้านผลิตภัณฑ์ของชุมชน (3) ด้านช่องทางการจำหน่ายของชุมชน (4) ด้านการส่งเสริมการขายของชุมชน สอดคล้องกับแนวคิดของ Navaratana Na Ayutthaya (2004, p. 14); Serirat et al. (2003, p. 53) ที่กล่าวถึง ส่วนประสมทางการตลาด ประกอบด้วย ผลิตภัณฑ์ (Product) การกำหนดราคา (Price) การจัดจำหน่าย (Place) การส่งเสริมการตลาด (Promotion)

1.2 การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพของเทศบาลนครปากเกร็ด ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทักษะอาชีพของชุมชน ด้านการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพของเทศบาลนครปากเกร็ด ได้แก่ (1) แผนและนโยบาย (2) โครงการและการบริหารจัดการ (3) ส่งเสริมการพัฒนาผลิตภัณฑ์ และจัดหาช่องทางการจำหน่าย สอดคล้องกับแนวคิด

ของ Wong-anutroj (2010, p. 87) ที่กล่าวถึงหลักของการพัฒนาอาชีพที่ให้กับบุคคลและชุมชนเกิดการบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน คือ การหาความต้องการของชุมชนและความต้องการของบุคคล จากนั้นดำเนินการกำหนดแผนพัฒนาสายอาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของทั้ง 2 ฝ่าย ซึ่งวิธีการนี้จะสามารถทำให้ชุมชนเกิดการพัฒนาและการสร้างเครือข่ายที่กว้างขวางขึ้นไปพร้อม ๆ กับที่บุคคลในชุมชนมีความก้าวหน้าในอาชีพของตนมากขึ้น ส่งเสริมให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในตนเอง และเพิ่มผลผลิตสู่การสร้างรายได้ต่อชุมชน

2. ปัจจัยภายนอก ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทักษะอาชีพของชุมชนในตำบลบางตลาด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี แบ่งเป็น 6 ประเด็น ได้แก่ (1) สังคม (2) เศรษฐกิจ (3) เทคโนโลยีสารสนเทศ (4) การเมืองและนโยบาย (5) สถานการณ์ระหว่างประเทศ (6) ภาวะวิกฤติ สอดคล้องกับแนวคิดของ Robbins (1994, p. 261) ที่กล่าวถึง ปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์การ ได้แก่ ธรรมชาติของแรงงาน เทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม การเมืองของโลก การแข่งขัน แนวคิดในการจัดการ ความต้องการของบุคคลในองค์การ แนวคิดของ Cook & Hunsaker (2001, pp. 529-530) ที่กล่าวถึง พลังกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงในองค์การ ได้แก่ เทคโนโลยี เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ การแข่งขันบนเวทีโลก การเมืองโลก การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและประชากร ความท้าทายภายในองค์การ และแนวคิดของ Office of the Bureaucratic Development Board (2006, pp. 3-5) ที่กล่าวถึง การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์การ ที่เกิดจากปัจจัยภายนอก ได้แก่ สิ่งผลักดันจากภายนอก นโยบายภาครัฐ เศรษฐกิจ

การเมือง ความต้องการของผู้บริโภค ภาวะการณ์แข่งขัน สภาพของตลาด คู่แข่ง รวมทั้งเทคโนโลยี

3. การมีส่วนร่วมของประชาชน ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทักษะอาชีพของชุมชนด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน คือ การที่ประชาชนเข้าไปร่วมกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อผลประโยชน์ของประชาชนโดยส่วนรวมอย่างแท้จริง เป็นความสัมพันธ์ระหว่างประชาชนเจ้าหน้าที่รัฐ และภาคเอกชน โดยเป็นการเข้ามามีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน สอดคล้องกับแนวคิดของ Berner, Amos, & Morse (2011, p. 150) ที่กล่าวถึง การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นความสัมพันธ์ระหว่างประชาชนและเจ้าหน้าที่รัฐ โดยเป็นการเข้ามามีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนรวมถึงความสัมพันธ์ที่มีต่อกันของประชาชนและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐ และเป็นหนทางในการเพิ่มระดับความรู้ให้กับประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมดังนี้ (1) การมีส่วนร่วมในการวางแผน (2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (3) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (4) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (5) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล สอดคล้องกับแนวคิดของ Cohen & Uphoff (1980, pp. 213-235); Faranoff (1980, p. 104); White (1982, pp. 1-18)

4. การบริหารการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 2 ประเด็น ได้แก่ (1) องค์ประกอบการบริหารการเปลี่ยนแปลง (2) กระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง

4.1 องค์ประกอบการบริหารการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทักษะอาชีพของชุมชน ด้านองค์ประกอบ

บริหารการเปลี่ยนแปลง แบ่งเป็น 4 ประเด็น ได้แก่ (1) โครงสร้าง (2) คน (3) เทคโนโลยี (4) วัฒนธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ Schermerhorn (2005, p. 473); Daft (2008, pp. 348-357) และแนวคิดของ Bartol (1998, pp. 371-374) ที่กล่าวถึงการบริหารการเปลี่ยนแปลงองค์การ ประกอบด้วย การเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้าง ด้านเทคโนโลยี ด้านคน และด้านวัฒนธรรม โดยการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบเหล่านี้จะมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เป็นวิธีในการบริหารการเปลี่ยนแปลงองค์การ อย่างเป็นระบบ การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องมองให้ครบทุกองค์ประกอบขององค์การ และองค์ประกอบที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง เพื่อมองหาวิธีการที่จะปรับเปลี่ยน สนับสนุนให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

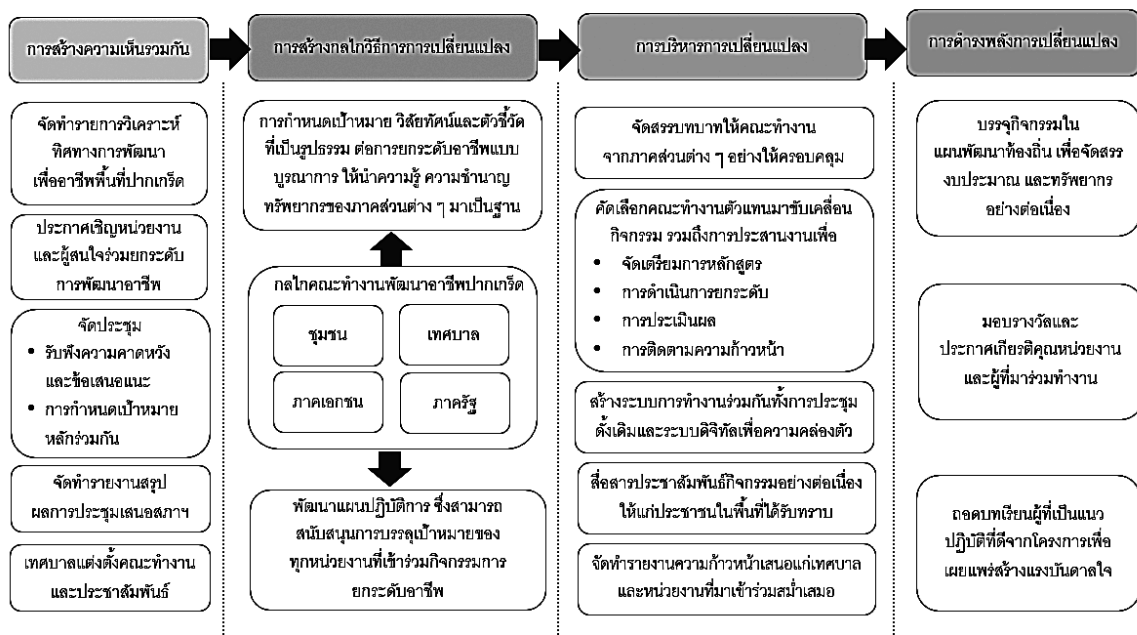
4.2 กระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทักษะอาชีพของชุมชนในตำบลบางตลาด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านกระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง แบ่งเป็น 5 ประเด็น ได้แก่ (1) สร้างความตระหนักถึงความสำคัญ (2) การกำหนดวิสัยทัศน์ (3) สร้างความร่วมมือในการเปลี่ยนแปลงองค์การ (4) การเสริมพลังการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง (5) การรักษาการเปลี่ยนแปลงให้คงอยู่อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของ Kotter (1995, p. 61); Garvin (2000, p. 131); (Kanter et al., 1992); Hayes (2007, pp. 82-83); Chen (1976, pp. 90-120); Conger, Spreitzer, & Lawler (1999,

pp. 127-158); Cummings & Worley (2014, pp. 155-156) เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของการบริหารการเปลี่ยนแปลง คือ การพัฒนาองค์การ เพื่อช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จ โดยมีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงให้น้อยที่สุด ด้วยการสร้างความผูกพันในองค์การ สร้างความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง สร้างการทำงานเป็นทีม และพร้อมที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงทักษะอาชีพของชุมชน

การพัฒนารูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงทักษะอาชีพของชุมชน ประกอบด้วย 4 ประเด็น คือ (1) วิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการพัฒนาทักษะอาชีพชุมชนของเทศบาลนครปากเกร็ด (2) จุดแข็ง จุดอ่อน ของการพัฒนาทักษะอาชีพชุมชนของเทศบาลนครปากเกร็ด แบบเดิม (3) ประเด็นเพื่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงทักษะอาชีพของชุมชน (4) รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงทักษะอาชีพของชุมชน

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงทักษะอาชีพของชุมชน คือ ระบบและกลไกของการทำงานร่วมกันระหว่างเทศบาลชุมชน ภาคเอกชน และภาครัฐ ผ่านกระบวนการของการสร้างความเห็นร่วมกัน การสร้างกลไกวิธีการการเปลี่ยนแปลง การสร้างกลไกวิธีการเปลี่ยนแปลงการดำรงพลังการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เป้าหมายของการยกระดับอาชีพของชุมชน เป้าหมายความสำเร็จ และดำเนินไปอย่างยั่งยืน ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงทักษะอาชีพของชุมชน

รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงทักษะอาชีพของชุมชน คือ ระบบและกลไกของการทำงานร่วมกันระหว่างเทศบาล ชุมชน ภาคเอกชน และภาครัฐ โดยผ่านกระบวนการ ดังต่อไปนี้

1. การสร้างความเห็นร่วมกัน ได้แก่

(1) จัดทำรายการวิเคราะห์ทิศทางพัฒนาเพื่ออาชีพพื้นที่ปากเกร็ด (2) ประกาศเชิญหน่วยงานและผู้สนใจร่วมยกระดับการพัฒนาอาชีพ (3) จัดประชุมรับฟังความคาดหวังและข้อเสนอแนะ และการกำหนดเป้าหมายหลักร่วมกัน (4) จัดทำรายงานสรุปผลการประชุมเสนอสภาเทศบาล (5) เทศบาลแต่งตั้งคณะทำงานและประชาสัมพันธ์

2. การสร้างกลไกวิธีการเปลี่ยนแปลง

ได้แก่ (1) การกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์และตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรมต่อการยกระดับอาชีพแบบบูรณาการ ให้นำความรู้ ความชำนาญ ทรัพยากร

ของภาคส่วนต่าง ๆ มาเป็นฐาน (2) กลไกคณะทำงานพัฒนาอาชีพปากเกร็ด โดยการทำงานร่วมกันระหว่างเทศบาล ชุมชน ภาคเอกชน และภาครัฐ (3) พัฒนาแผนปฏิบัติการ ซึ่งสามารถสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายของทุกหน่วยงานที่เข้าร่วมกิจกรรมการยกระดับอาชีพ

3. การบริหารการเปลี่ยนแปลง ได้แก่

(1) จัดสรรบทบาทให้คณะทำงานจากภาคส่วนต่าง ๆ อย่างให้ครอบคลุม (2) คัดเลือกคณะทำงานตัวแทนมาขับเคลื่อนกิจกรรม รวมถึงการประสานงานเพื่อจัดเตรียมการหลักสูตร การดำเนินการยกระดับ การประเมินผล การติดตามความก้าวหน้า (3) สร้างระบบการทำงานร่วมกันทั้งการประชุมดั้งเดิมและระบบดิจิทัลเพื่อความคล่องตัว (4) สื่อสารประชาสัมพันธ์กิจกรรมอย่างต่อเนื่องให้แก่ประชาชนในพื้นที่ได้รับทราบ (5) จัดทำรายงานความก้าวหน้าเสนอแก่เทศบาลและหน่วยงานที่มาเข้าร่วมสม่ำเสมอ

4. การดำรงพลังการเปลี่ยนแปลง ได้แก่

(1) บรรจุกิจกรรมในแผนพัฒนาท้องถิ่น เพื่อจัดสรรงบประมาณ และทรัพยากรอย่างต่อเนื่อง (2) มอบรางวัลและประกาศเกียรติคุณหน่วยงานและผู้ที่มาทำงาน (3) ถอดบทเรียนผู้ที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดีจากโครงการเพื่อเผยแพร่สร้างแรงบันดาลใจ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการตลาดดิจิทัล ภายใต้ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจชุมชนและการท่องเที่ยว

2. การกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยและพัฒนา และสร้างนวัตกรรมจากภูมิปัญญาท้องถิ่น

3. สร้างเครือข่ายความร่วมมือจาก 3 ภาคส่วน ได้แก่ ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม เพื่อให้การพัฒนาอาชีพของชุมชนเกิดความยั่งยืน โดยในการจัดโครงการฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพ ควรประกอบไปด้วยความร่วมมือจาก 3 ภาคส่วน คือ (1) ภาครัฐ ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันการศึกษา (2) ภาคเอกชน ได้แก่ วิทยากร เจ้าของช่องทางการตลาด แหล่งเงินทุน (3) ภาคประชาสังคม ได้แก่ ประชาชนในชุมชน เจ้าของผลิตภัณฑ์ในชุมชน

4. กำหนดระเบียบและแนวปฏิบัติ เพื่อบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงทักษะอาชีพของชุมชน ได้แก่ การกำหนดบทบาทหน้าที่ด้านการติดตามและช่วยเหลือการพัฒนาอาชีพชุมชนให้ชัดเจน และจัดทำคู่มือสำหรับประชาชนในเรื่องการพัฒนาทักษะอาชีพ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. การกำหนดหลักสูตรโครงการฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพแบบครบวงจร โดยเนื้อหาในการฝึกอบรมจะต้องครอบคลุม ครบถ้วน ประกอบไปด้วย (1) อบรมการทำผลิตภัณฑ์ (2) อบรมการออกแบบบรรจุภัณฑ์ และการออกแบบบรรจุภัณฑ์สินค้า (3) อบรมการสร้างช่องทางการจำหน่ายสินค้า การส่งเสริมการตลาด และการตลาดออนไลน์ และ (4) แนะนำการจัดหาแหล่งซื้อวัสดุ/วัตถุดิบราคาถูก เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปต่อยอดทำผลิตภัณฑ์และสร้างรายได้ โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกระบวนการทำงาน

2. ผลักดันสนับสนุนและประสานงานให้เกิดช่องทางการตลาดดิจิทัล

3. สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมท้องถิ่น และผลักดันสู่การรับรู้และแข่งขันระดับประเทศ เช่น การประกวดนวัตกรรมจากภูมิปัญญาท้องถิ่น

4. เปรียบเทียบความร่วมมือกับเอกชนในพื้นที่ เพื่อผลักดันการพัฒนาผลิตภัณฑ์ในเชิงพาณิชย์

5. การส่งเสริมและสนับสนุนการต่อยอดผลิตภัณฑ์ชุมชน โดยเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี เป็นพี่เลี้ยงในการจัดหาแหล่งเงินทุน และจัดหาตลาดให้ผลิตภัณฑ์ชุมชน

6. เป็นพี่เลี้ยงในการให้ความรู้และคำแนะนำ ส่งเสริมและสนับสนุนการจดทะเบียนเครื่องหมายการค้า สิทธิบัตรการออกแบบผลิตภัณฑ์ หนังสือรับรองภูมิปัญญาท้องถิ่นไทย การขึ้นทะเบียนและใบอนุญาต อย. การขึ้นทะเบียนตำรับยาแผนโบราณ ให้กับผลิตภัณฑ์ชุมชน

7. การสร้างแรงจูงใจในการผลิตสินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชน โดยเทศบาลนครปากเกร็ดให้การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การจัดเวทีประกวดผลิตภัณฑ์ชุมชน การมอบเงินรางวัล การมอบวุฒิบัตร การเชิดชูเกียรติแก่ผู้ประสบความสำเร็จจากการต่อยอดผลิตภัณฑ์ชุมชน เป็นต้น

8. เป็นพี่เลี้ยงสนับสนุนการสร้างชื่อเสียงและเพิ่มมูลค่าให้กับผลิตภัณฑ์ชุมชนให้เป็นที่รู้จัก โดยการพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์ การประชาสัมพันธ์ การส่งผลิตภัณฑ์เข้าประกวด การขยายตลาดให้ผลิตภัณฑ์ เป็นต้น

9. การติดตามประเมินผลการดำเนินงานโครงการฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพ ควรมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

โดยมีการพัฒนาช่องทางการสื่อสาร นำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ เช่น สร้างกลุ่มอาชีพ (Line, Facebook) เพื่อเพิ่มช่องทางในการติดต่อสื่อสาร การติดตามผลการดำเนินงาน และการประชาสัมพันธ์อย่างรวดเร็วและทั่วถึง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยในครั้งต่อไป สามารถนำกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ไปศึกษาขยายผลกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ

2. ศึกษาแรงจูงใจของการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารการเปลี่ยนแปลงทักษะอาชีพของชุมชน

3. ศึกษาวิจัยภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อต่อยอดสู่การพัฒนาผลิตภัณฑ์ และการสร้างนวัตกรรมท้องถิ่น

เอกสารอ้างอิง

- Bartol, A. M. (1998). **Management**. 3rd ed. New York: McGraw-Hill.
- Berner, M. M., Amos, J. M., & Morse, R. S. (2011). What constitutes effective citizen participation in local government? views from city stakeholders. **Public Administration Quarterly**, 35(1), 128-163.
- Chen, P. P. S. (1976). The entity-relationship model-toward a unified view of data. **ACM transactions on database systems (TODS)**, 1(1), 9-36.
- Cohen, J. M., & Uphoff, N. T. (1980). Participation's place in rural development: seeking clarity through specificity. **World development**, 8(3), 213-235.
- Conger, J. A., Spreitzer, G. M., & Lawler, E. E. (1999). **The leader's change handbook: An essential guide to setting direction and taking action** (3rd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Cook, C. W., & Hunsaker, P. L. (2001). **Management and organizational behavior**. McGraw-Hill/Irwin.
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2014). **Organization development and change**. Cengage learning.

- Daft R. L. (2008). **New Era of Management**. 2nd ed. China: China Translation and Printing Services.
- Department of Local Administration, Ministry of Interior. (2006). **Occupational promotion standards**. Bangkok. (in Thai).
- Drucker, P. F. (1993). **Post-capitalist society**. Oxford, England: Butterworth Heinemann.
- Faranoff, A. (1980). **Community Invelopment in Health System for Primary Hearth Care**. New York : McGraw-Hill Book.
- Ferrans, C. E., & Powers, M. J. (1992). **Quality of life**. Chicago: Rand Mc Nally & Company.
- Garvin, D. A. (2000). **Learning in action: A guide to putting the learning organization to work**. Harvard Business Review Press.
- Hayes, J. (2018). **The theory and practice of change management**. Palgrave.
- Hayes, J. (2007). **The theory and practice of change management** (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Kanter, R. M., Stein, B. A., & Jick, T. D. (1992). **The Challenge of Organizational Change**. New York: The Free Press.
- Kotter, J. P. (1995). **Leading change: Why transformation efforts fail**. Harvard Business Review, (Reprint No. 95204), 74(2), 59-67.
- Malakul Na Ayutthaya, P. (2008). **Organizational development**. Bangkok: Mr. Copy. (in Thai).
- Navaratana Na Ayutthaya, T. (2004). **Marketing for management: ideas and strategies**. Bangkok: Chulalongkorn University. (in Thai).
- Nonthaburi Province. (2018). **Nonthaburi Provincial Development Plan 4 Years (2018-2021)**. Nonthaburi Province. (in Thai).
- Office of the Bureaucratic Development Board. (2007). **A guide to managing changes to enhance excellence in the practice of government agencies**. Bangkok. (in Thai).
- Office of the Bureaucratic Development Board. (2006). **Modern management techniques and methods of management according to good home affairs management guidelines: change management**. Bangkok. (in Thai).
- Pak Kret Municipality. (2019). **Local Development Plan (2018-2022) Review 2019** Pak Kret Municipality, Pak Kret District, Nonthaburi Province. Nonthaburi. (in Thai).

- Pongpit, S. (2004). **Hundreds of words to know**. Bangkok: Charoen Wit. (in Thai).
- Robbins, S. P. (1994). **Essentials of organization behavior** (4th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Schermerhorn, J., R. (2005). **Management**. 8th ed. New York: John Wiley & Sons.
- Serirat, S. et al. (2003). **Modern market management**. Bangkok: Thammasan. (in Thai).
- Sirakaew, A. (1999). **The balance of development in the view of developers**. Community Development. (in Thai).
- Tantivejkul, S. (2001). **Underneath the King's Age**. 6th Print. Bangkok: Matichon. (in Thai).
- White, A. T. (1982). **Why Community Participation? A Discussion of the Argument**
Community Participation: Current Issue and Lesson Learned. United Nations Children's Fund, 1-18
- Wong-anutroj, P. (2010). **Human Resource Management Psychology**. Bangkok: Bangkok Auxiliary Media Center. (in Thai).
-