

แนวทางในการแก้ไขปัญหาการประสานงานระหว่างคณะกรรมการชุมชนกับเจ้าหน้าที่  
กรุงเทพมหานคร : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานเขตบึงกุ่ม \*

ช้ออน วีระสุนทร \*\*

คำสำคัญ : แนวทางในการแก้ไขปัญหาการประสานงาน/คณะกรรมการชุมชน/เจ้าหน้าที่กรุงเทพมหานคร

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กรุงเทพมหานครต่างก็ให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ ในการบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาลให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพทั้งในด้านการบริหารจัดการรูปแบบและกระบวนการที่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคตของกรุงเทพมหานครที่เป็นเมืองหลวงของประเทศไทย จากการเพิ่มมากขึ้นของประชากรที่เข้ามาหาโอกาสความก้าวหน้าทางด้านวิชาการ และอาชีพ รวมไปถึงประชากรที่มีถิ่นฐานเดิมส่งผลให้เกิดความแออัดทางสังคมเมืองต่อการดำเนินชีวิตของประชาชน ในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งการพัฒนาแบบของกรุงเทพมหานครยังไม่สามารถปรับปรุงรูปแบบได้ จึงจำเป็นต้องมีรูปแบบการบริหารให้เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาประเทศให้ทันต่อโลกยุคไร้พรมแดน การพัฒนาสังคมจึงได้เข้ามามีบทบาท ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา เพื่อให้ประชาชนมีความสุขและสุขภาพพลานามัยที่แข็งแรง องค์ประกอบเหล่านี้จะเป็นการประเมินให้กรุงเทพมหานครเป็นเมืองที่น่าอยู่บ่งบอกถึงภาพรวมของประเทศไทยได้

ปัจจุบันการพัฒนาขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ และการทำหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร ยังคงมีความล่าช้า เนื่องจากสภาพปัญหาของการทำงานของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งอยู่ในตำแหน่งฝ่ายบริหาร มีภาระหน้าที่ต้องแบกรับงานหลาย ๆ ด้าน การดำเนินนโยบายและแผนงานต่าง ๆ ที่สร้างขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ยังคงไม่ได้สร้างจากความต้องการของประชาชนที่แท้จริง อันเกิดจากการไม่ประสานงานกับภาคประชาชนในการกระจายอำนาจสู่ประชาชน ทำให้มองไม่เห็นถึงสภาพสังคมเมืองที่เกิดขึ้นจึงส่งผลให้นโยบายและแผนพัฒนาต่าง ๆ ไม่บรรลุถึงเป้าหมายเท่าที่ควร (จักรกฤษณ์ คันธานนท์, 2556, หน้า 4)

- 
- \* บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง แนวทางในการแก้ไขปัญหาการประสานงานระหว่าง  
คณะกรรมการชุมชนกับเจ้าหน้าที่กรุงเทพมหานคร : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานเขตบึงกุ่ม โดยมีผู้ช่วย  
ศาสตราจารย์ ดร. นิธิดา สิริพงศ์ทักษิณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา
- \*\* นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการงานสาธารณะ คณะรัฐศาสตร์  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ในส่วนการประสานงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบึงกุ่ม ได้มีการประสานงานแก่คณะกรรมการชุมชน ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารร่วมกัน ทั้งในส่วนของการแบ่งเจ้าหน้าที่แต่ละคนดูแลชุมชน เปรียบเสมือนพี่เลี้ยงชุมชน ที่คอยให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำกับชุมชนในเรื่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งแต่ละเดือนจะมีการลงตรวจเยี่ยมชุมชน มีการจัดประชุมคณะกรรมการชุมชนในพื้นที่บึงกุ่ม

เพื่อให้คณะกรรมการชุมชนรับฟังข่าวสารข้อมูลที่เป็นประโยชน์ของทางสำนักงานเขต และหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในทางกลับกันคณะกรรมการชุมชนก็ได้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและสร้างความเดือนร้อนให้กับคนในชุมชน ดังนั้น เพื่อให้ปัญหาดังกล่าวได้รับการแก้ไขอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นต้องมีการประสานงานร่วมกันทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ในการที่จะขับเคลื่อนชุมชนให้เกิดพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

กล่าวได้ว่ากรุงเทพมหานคร เป็นศูนย์กลางการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ แบ่งการปกครองออกเป็น 50 เขต ในแต่ละเขตออกเป็นหน่วยงานออกเป็นฝ่ายต่าง ๆ 10 ฝ่าย คือ ฝ่ายปกครอง ฝ่ายทะเบียน ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขาภิบาล ฝ่ายโยธา ฝ่ายรายได้ ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ ฝ่ายการศึกษา ฝ่ายเทศกิจ ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม และฝ่ายการคลัง (พรรณิฉัย นิติโรจน์, 2557, หน้า 1-2) การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาสำนักงานเขต ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม เนื่องจากเป็นเรื่องใกล้ตัวมากในการที่จะลงไปสัมผัสกับประชาชนในชุมชนที่ประสบกับปัญหา และต้องการหาแนวทางการแก้ไขปัญหาาร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่กรุงเทพมหานครกับคณะกรรมการชุมชน เพื่อที่จะได้ออกกฎหมาย หรือนโยบายเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ตรงประเด็นมากที่สุด โดยฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบึงกุ่ม มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ซึ่งในพื้นที่เขตบึงกุ่มมีการแบ่งแขวงออกเป็น 3 แขวง คือ แขวงคลองกุ่ม แขวงนวมินทร์ แขวงนวลจันทร์ มีชุมชน จำนวน 38 ชุมชน ทั้งนี้ ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาถึงแนวทางในการแก้ไขปัญหาการประสานงานระหว่างคณะกรรมการชุมชนกับเจ้าหน้าที่กรุงเทพมหานคร เมื่อคณะกรรมการที่มีชุมชนต่างกัน ทำให้ปัญหาการประสานงานของเจ้าหน้าที่กรุงเทพมหานครแตกต่างกัน และคณะกรรมการชุมชนที่มีปัญหาต่างกัน ทำให้แนวทางในการแก้ไขปัญหาการประสานงานของเจ้าหน้าที่กรุงเทพมหานครแตกต่างกันอย่างไรบ้าง รวมถึงการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัญหาการประสานงานกับแนวทางในการแก้ไขปัญหาการประสานงานของเจ้าหน้าที่กรุงเทพมหานคร จะมีความสัมพันธ์กันอย่างไรในทิศทางใด โดยสามารถนำข้อมูลที่ได้เหล่านี้ไปพัฒนาให้เกิดประโยชน์กับชุมชนให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของกรุงเทพมหานครต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคณะกรรมการชุมชนกับปัญหาการประสานงานระหว่างคณะกรรมการชุมชนกับเจ้าหน้าที่กรุงเทพมหานคร 2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัญหาในชุมชนกับแนวทางในการแก้ไขปัญหาการประสานงานของเจ้าหน้าที่กรุงเทพมหานคร 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัญหาการประสานงานกับแนวทางในการแก้ไขปัญหาการประสานงานของเจ้าหน้าที่กรุงเทพมหานคร

## วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “แนวทางในการแก้ไขปัญหาการประสานงานระหว่างคณะกรรมการชุมชนกับเจ้าหน้าที่กรุงเทพมหานคร : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานเขตบึงกุ่ม” การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และ

ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ คณะกรรมการชุมชน ที่ดำรงตำแหน่ง ณ ปัจจุบัน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ คณะกรรมการชุมชน จำนวน 38 ชุมชน ในพื้นที่เขตบึงกุ่ม จำนวนทั้งหมด 191 คน ระยะเวลาในการรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ 1 มกราคม 2561 - 31 มีนาคม 2561

การวิเคราะห์ข้อมูลในการทำการศึกษาคั้งนี้ เมื่อเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามทั้งหมด มาตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของข้อมูลแล้ว ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1 สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) โดยนำเสนอในรูปตารางประกอบการอธิบาย 2. สถิติเชิงอ้างอิง (inferential statistics) ได้แก่ การทดสอบค่าที (t test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่าง จะทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD และใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยกำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

### ผลการศึกษาและอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์โดยใช้สถิติ พบว่า

1.1 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นคณะกรรมการชุมชน (ร้อยละ 80.10) ดำรงตำแหน่งคณะกรรมการชุมชนติดต่อกัน 5-10 ปี (ร้อยละ 42.40) เป็นชุมชนหมู่บ้านจัดสรร (ร้อยละ 46.10) มีพื้นที่ชุมชนในแขวงคลองกุ่ม (ร้อยละ 48.73) และมีจำนวนหลังคาเรือนในชุมชน 101-500 หลังคาเรือน (ร้อยละ 52.90)

1.2 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีปัญหาในชุมชนด้านสิ่งแวดล้อม ชยะ (ร้อยละ 45.50) ด้านสังคม การคลาดแคลนพื้นที่สีเขียว/พื้นที่ในการจัดกิจกรรม (ร้อยละ 47.10) และด้านการสื่อสาร ขาดการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน (ร้อยละ 55.50)

3. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีปัญหาการประสานงานของเจ้าหน้าที่กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาชุมชนในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.71$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ปัญหาการสนับสนุนการดำเนินงานคณะกรรมการชุมชน (การเบิกจ่ายเงิน 5,000 บาท) เป็นอันดับ 1 ( $\bar{X} = 2.86$ ) ปัญหาที่เกิดจากการจัดตั้งชุมชนและเลือกตั้งคณะกรรมการชุมชน อันดับ 2 ( $\bar{X} = 2.71$ ) และปัญหาการประสานงานในการรื้อย้ายชุมชน เป็นอันดับ 3 ( $\bar{X} = 2.57$ ) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีปัญหาการประสานงานของเจ้าหน้าที่กรุงเทพมหานคร ด้านการสวัสดิการสังคมในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.68$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ปัญหาการจัดตั้งลานกีฬา ๆ ในชุมชน เป็นอันดับ 1 ( $\bar{X} = 2.79$ ) ปัญหาการดำเนินการศูนย์ฝึกออาชีพ อันดับ 2 ( $\bar{X} = 2.70$ ) ปัญหาการจัดตั้งกลุ่มอาชีพ เป็นอันดับ 3 ( $\bar{X} = 2.65$ )และปัญหาการจัดตั้งและสนับสนุนการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน เป็นอันดับ 4 ( $\bar{X} = 2.60$ ) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีปัญหาการประสานงานของเจ้าหน้าที่กรุงเทพมหานคร ด้านการให้ความช่วยเหลือสงเคราะห์ค่าใช้จ่ายในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.78$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ปัญหากรณีประสานสำนักพัฒนาสังคมดำเนินการ เป็นอันดับ 1 ( $\bar{X} = 2.82$ ) การให้ความช่วยเหลือสงเคราะห์ด้านอื่น ๆ อันดับ 2 ( $\bar{X} = 2.79$ ) และปัญหากรณีหน่วยงานดำเนินการเอง เป็นอันดับ 3 ( $\bar{X} = 2.76$ ) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีปัญหาการประสานงานของเจ้าหน้าที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารโครงสร้างในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.81$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ปัญหาหน้าที่ความรับผิดชอบของฝ่ายพัฒนาชุมชนฯ ในงานด้านยาเสพติด เป็นอันดับ 1 ( $\bar{X} = 2.87$ ) ปัญหาหน้าที่ความรับผิดชอบของฝ่ายพัฒนาชุมชนฯ ในการอนุรักษ์ส่งเสริมเผยแพร่ภูมิปัญญาท้องถิ่น อันดับ 2 ( $\bar{X} = 2.87$ ) และปัญหาหน้าที่ความรับผิดชอบของฝ่ายพัฒนาชุมชนฯ งานนโยบายต่าง ๆ เป็นอันดับ 3 ( $\bar{X} = 2.81$ ) และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีปัญหาการประสานงานของเจ้าหน้าที่กรุงเทพมหานคร ด้านการสนับสนุนในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.87$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ปัญหาการจัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์ เป็นอันดับ 1 ( $\bar{X} = 3.03$ ) และปัญหาการเบิกจ่ายค่าตอบแทนต่าง ๆ เช่น ค่าตอบแทนการประชุมกรรมการชุมชน เป็นอันดับ 2 ( $\bar{X} = 2.73$ )

4. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่แนวทางในการแก้ไขปัญหาการประสานงานของเจ้าหน้าที่กรุงเทพมหานคร การวางแผนการพัฒนาชุมชนในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.69$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีการจัดแบ่งหน้าที่ในการให้ความสนับสนุนกรรมการชุมชน ที่ชัดเจน เป็นอันดับ 1 ( $\bar{X} = 3.78$ ) เจ้าหน้าที่ที่มีนโยบายขององค์กรที่สอดคล้องกับแผนการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชน เป็นอันดับ 2 ( $\bar{X} = 3.73$ ) และเจ้าหน้าที่มีการประสานงานระหว่างองค์กรในการจัดทำแผนการดำเนินงาน เพื่อการพัฒนาชุมชน เป็นอันดับ 3 ( $\bar{X} = 3.70$ ) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่แนวทางในการแก้ไขปัญหาการประสานงานของเจ้าหน้าที่กรุงเทพมหานคร การกำหนดอำนาจหน้าที่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.71$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความเข้าใจบทบาทความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานต่อชุมชน เป็นอันดับ 1 ( $\bar{X} = 3.85$ ) เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถ เพื่อการพัฒนาชุมชน เป็นอันดับ 2 ( $\bar{X} = 3.84$ ) และเจ้าหน้าที่มีความรับผิดชอบในการกำหนดอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจนในการดูแลชุมชน เป็นอันดับ 3 ( $\bar{X} = 3.70$ ) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่แนวทางในการแก้ไขปัญหาการประสานงานของเจ้าหน้าที่กรุงเทพมหานคร การมีมนุษยสัมพันธ์ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.96$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า เจ้าหน้าที่ให้ความร่วมมือกับคณะกรรมการชุมชนในการพัฒนาชุมชนเป็นอย่างดี เป็นอันดับ 1 ( $\bar{X} = 4.01$ ) เจ้าหน้าที่กับคณะกรรมการชุมชนรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เป็นอันดับ 2 ( $\bar{X} = 3.98$ ) และเจ้าหน้าที่ไม่มีความขัดแย้งกับคณะกรรมการชุมชน เป็นอันดับ 3 ( $\bar{X} = 3.90$ ) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่แนวทางในการแก้ไขปัญหาการประสานงานของเจ้าหน้าที่กรุงเทพมหานคร การมีทัศนคติของเจ้าหน้าที่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.01$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจในหลักวิชาการด้านการพัฒนาชุมชนเป็นอย่างดี เป็นอันดับ 1 ( $\bar{X} = 4.04$ ) เจ้าหน้าที่มีทัศนคติที่ดีต่อการประสานงานกับคณะกรรมการชุมชน เป็นอันดับ 2 ( $\bar{X} = 4.02$ ) และเจ้าหน้าที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการพัฒนาชุมชนความที่แตกต่างกัน เป็นอันดับ 3 ( $\bar{X} = 3.98$ ) และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่แนวทางในการแก้ไขปัญหาการประสานงานของเจ้าหน้าที่กรุงเทพมหานคร การติดต่อสื่อสารในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า เจ้าหน้าที่มีช่องทางในการประสานงานกับคณะกรรมการชุมชนที่เข้าถึงได้ง่าย เช่น ติดต่อได้สะดวก รวดเร็ว ผ่านการใช้ไลน์กลุ่ม เป็นอันดับ 1 ( $\bar{X} = 4.07$ ) เจ้าหน้าที่มีการประสานงานระหว่างคณะกรรมการชุมชน โดยการจัดประชุม เพื่อปรึกษาหารือเป็นประจำทุกเดือน เป็นอันดับ 2 ( $\bar{X} = 4.07$ ) และเจ้าหน้าที่มีทักษะด้านการใช้ภาษาที่สุภาพต่อคณะกรรมการชุมชน เป็นอันดับ 3 ( $\bar{X} = 4.04$ )

**อภิปรายผล**

การศึกษาเรื่อง “แนวทางในการแก้ไขปัญหาการประสานงานระหว่างคณะกรรมการชุมชนกับเจ้าหน้าที่กรุงเทพมหานคร : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานเขตบึงกุ่ม” สามารถนำผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอ้างอิงมาอภิปรายผลตามกรอบแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

### **สมมติฐานที่ 1 คณะกรรมการที่มีชุมชนต่างกัน ทำให้ปัญหาการประสานงานของเจ้าหน้าที่กรุงเทพมหานครแตกต่างกัน**

ผลการทดสอบพบว่า คณะกรรมการที่มีการดำรงตำแหน่งกรรมการชุมชนติดต่อกันมา (ปี)ต่างกัน ทำให้ปัญหาการประสานงานของเจ้าหน้าที่กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาชุมชน ด้านการให้ความช่วยเหลือสงเคราะห์ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ด้านการบริหารโครงสร้าง ด้านการสนับสนุน และรวมทุกด้าน แตกต่างกัน ส่วนคณะกรรมการที่มีพื้นที่ชุมชนตั้งอยู่ในแขวงต่างกัน ทำให้ปัญหาการประสานงานของเจ้าหน้าที่กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาชุมชน และรวมทุกด้าน แตกต่างกัน สอดคล้องกับระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยชุมชนและกรรมการชุมชน พ.ศ.2555 ที่กล่าวว่า ชุมชน คือ บริเวณที่กลุ่มคนอาศัยอยู่ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง มีวิถีชีวิตที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งคณะกรรมการที่มีการดำรงตำแหน่งกรรมการชุมชนจะต้องเป็นสมาชิกชุมชนที่มีชื่อในทะเบียนบ้านอยู่ในชุมชนนั้น ๆ ที่จัดให้มีองค์กรประชาชนในรูปแบบคณะกรรมการชุมชนซึ่งยังสอดคล้องกับความเป็นมาโครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตบึงกุ่ม ที่มีการแบ่งแขวงออกเป็น 3 แขวง บึงกุ่ม นวมินทร์ นวลจันทร์ ในความแตกต่างของแต่ละแขวง จะมีลักษณะที่แตกต่างไปทั้งในเรื่องทางด้านกายภาพ เศรษฐกิจ สังคม อนามัย และคุณภาพชีวิต อาจส่งผลทำให้ปัญหาการประสานงานของเจ้าหน้าที่กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาชุมชน ด้านการให้ความช่วยเหลือสงเคราะห์ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ด้านการบริหารโครงสร้าง ด้านการสนับสนุน และรวมทุกด้านแตกต่างกัน จากแผนชุมชนที่มีแนวทางในการพัฒนาและดำเนินงานของชุมชนอย่างมีทิศทางตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด โดยวิธีแก้ไข้ปัญหาให้เป็นไปตามความต้องการและสามารถแก้ปัญหาที่ชุมชนได้ร่วมกันคิด กำหนดแนวทาง กิจกรรมการพัฒนาของชุมชน โดยยึดหลักพึ่งตนเอง ลดการพึ่งพิงภายนอกด้วยการคำนึงถึงศักยภาพทรัพยากร ภูมิปัญญา วิถีชีวิต วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมในชุมชน และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Premont E., Kartand and Rosenzweig (1974, อ้างถึงใน พิชัย เทพ, 2547, หน้า 30) ที่กล่าวว่า การประสานงานภายนอกองค์กร (external coordination) เป็นการประสานงานระหว่างหน่วยงานหนึ่งกับหน่วยงานภายนอก หรือระหว่างองค์กรหนึ่งกับอีกองค์กรหนึ่งหรือหลายองค์กรมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ มีวัตถุประสงค์และแผนงานร่วมกัน เปรียบเสมือนการทำงานร่วมกันของคณะกรรมการชุมชนที่มีชุมชนต่างกัน ทำให้เกิดปัญหาการประสานงานของเจ้าหน้าที่กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาชุมชน ด้านการให้ความช่วยเหลือสงเคราะห์ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ด้านการบริหารโครงสร้าง ด้านการสนับสนุน และรวมทุกด้านแตกต่างกัน ทำให้ปัญหาการประสานงานของเจ้าหน้าที่กรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

นอกจากนี้ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา บุพศิริ (2554) ที่พบว่า การปฏิบัติงานไม่ได้เป็นไปตามแผนผัง และขั้นตอนการปฏิบัติงานจึงทำให้งานล่าช้าจนเลยกำหนดเวลา การติดต่อสื่อสาร ยังไม่ให้ความร่วมมือในเรื่องการประสานงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งที่งานอยู่ในอำนาจหน้าที่แต่ก็ไม่ได้ดำเนินการตามกำหนด ขาดข้อสรุปในการประชุมประสานงานความคิดเห็น ทำให้การประสานงานขาดความชัดเจนในการประสานงาน และขาดการให้แสดงความคิดเห็นในที่ประชุม การชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติเข้าใจอย่างถ่องแท้

ควบคุมการประสานงานทั้งสองแบบ คือ แบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ จึงเป็นช่องว่างของการขาดความรับผิดชอบ ขาดความกระตือรือร้นที่จะศึกษา ระเบียบ กฎหมาย หนังสือสั่งการ จนทำให้เกิดความสับสนของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน จากงานวิจัยดังกล่าวจะเห็นได้ว่า เมื่อเกิดการประสานงานที่ไม่เป็นตามแผนหรือขั้นตอนที่วางไว้ของเจ้าหน้าที่ ก็จะทำให้เกิดปัญหาของการประสานงานในด้านต่าง ๆ ซึ่งไม่เพียงแต่ในองค์กรเท่านั้น ยังรวมถึงภายนอกองค์กรที่จะส่งผลให้คณะกรรมการชุมชนที่มีชุมชนต่างกัน ทำให้ปัญหาการประสานงานของเจ้าหน้าที่กรุงเทพมหานครแตกต่างกันอีกด้วย

## **สมมติฐานที่ 2 คณะกรรมการชุมชนที่มีปัญหาต่างกัน ทำให้แนวทางในการแก้ไขปัญหาการประสานงานของเจ้าหน้าที่กรุงเทพมหานครแตกต่างกัน**

ผลการทดสอบพบว่า คณะกรรมการที่มีปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสังคม ด้านการสื่อสารต่างกัน ทำให้แนวทางในการแก้ไขปัญหาการประสานงานของเจ้าหน้าที่กรุงเทพมหานคร การวางแผนพัฒนาชุมชน การกำหนดอำนาจหน้าที่ การมีมนุษยสัมพันธ์ การมีทัศนคติของเจ้าหน้าที่ การติดต่อสื่อสาร และรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับคู่มือปฏิบัติงานฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม ที่กล่าว การปฏิบัติงานพัฒนาชุมชน มีหลากหลายกระบวนการ งานหลายส่วนมีความสลับซับซ้อนในการปฏิบัติ ซึ่งอาจก่อให้เกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานได้ง่ายประกอบกับทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เป็นข้อเปรียบเทียบสำหรับประชาชนได้ง่าย ในส่วนของคณะกรรมการชุมชนที่มีปัญหาต่างกัน ทั้งในด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสังคม ด้านการสื่อสาร อาจไม่ได้ส่งผลทำให้แนวทางในการแก้ไขปัญหาการประสานงานของเจ้าหน้าที่กรุงเทพมหานครแตกต่างกันไปด้วย เนื่องจากปัญหาของคณะกรรมการชุมชน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสังคม ด้านการสื่อสาร นั้น เป็นปัญหาระยะยาวของคนในสังคมเมืองในปัจจุบัน ที่ไม่สามารถจะแก้ไขได้ให้เกิดผลสำเร็จได้ทันที ทำให้แนวทางในการแก้ไขปัญหาการประสานงานของเจ้าหน้าที่กรุงเทพมหานคร การวางแผนพัฒนาชุมชน การกำหนดอำนาจหน้าที่ การมีมนุษยสัมพันธ์ การมีทัศนคติของเจ้าหน้าที่ การติดต่อสื่อสาร และรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับข้อเขียนของ กาญจนกัญจน์ ซ่อนภู (2543, หน้า 25) สรุปปัญหาและอุปสรรคในการประสานงาน ที่ว่า 1. ขาดการวางแผนในการดำเนินงานที่ดี 2. ขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในระหว่างผู้ร่วมงาน 3. ขาดการติดต่อสื่อสารที่ดี 4. นโยบายของหน่วยงานต่างกัน 5. ขาดการควบคุมงานที่ดี ผู้ปฏิบัติงานอาจดำเนินงานไม่ตรงตามนโยบายและแผนที่กำหนด 6. การกำหนดอำนาจหน้าที่ไม่ชัดเจน 7. เทคนิคหรือการปฏิบัติงานไม่ดี 8. ทัศนคติของผู้ร่วมงานแตกต่าง 9. ประสิทธิภาพของหน่วยงานแตกต่างกัน 10. สาเหตุส่วนตัวทำให้ไม่มีการประสานงานกัน ซึ่งปัญหาในเรื่องของการประสานงานเหล่านี้ คณะกรรมการชุมชนที่มีปัญหาชุมชนต่างกัน ส่งผลทำให้แนวทางในการแก้ไขปัญหาการประสานงานของเจ้าหน้าที่กรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

## **สมมติฐานที่ 3 ปัญหาการประสานงานมีความสัมพันธ์กับแนวทางในการแก้ไขปัญหาการประสานงานของเจ้าหน้าที่กรุงเทพมหานคร**

ผลการทดสอบพบว่า ปัญหาการประสานงาน ด้านการพัฒนาชุมชน ด้านการสวัสดิการสังคม ด้านการให้ความช่วยเหลือสงเคราะห์ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ด้านการบริหารโครงสร้าง ด้านการสนับสนุน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำมาก กับแนวทางในการแก้ไขปัญหาการประสานงานของเจ้าหน้าที่กรุงเทพมหานคร การ

วางแผนการพัฒนาชุมชน การกำหนดอำนาจหน้าที่ การมีมนุษยสัมพันธ์ การมีทัศนคติของเจ้าหน้าที่ การติดต่อสื่อสาร และรวมทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งหมายความว่า เมื่อมีปัญหาการประสานงานมาก ก็จะมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาการประสานงานของเจ้าหน้าที่กรุงเทพมหานคร การวางแผนการพัฒนาชุมชน การกำหนดอำนาจหน้าที่ การมีมนุษยสัมพันธ์ การมีทัศนคติของเจ้าหน้าที่ การติดต่อสื่อสาร และรวมทุกด้านเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับขอเขียนของ สมคิด บางโม (2538) ที่กล่าวว่า การประสานงานเป็นการจัดระเบียบการทำงานและการติดต่อกันเพื่อให้งานและเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ร่วมมือปฏิบัติการเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่ให้งานซ้ำซ้อน ขัดแย้งกันเอง หรือเหลื่อมล้ำกัน ทั้งนี้เพื่อให้งานดำเนินไปได้อย่างราบรื่นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น ๆ อย่างสมานฉันท์และมีประสิทธิภาพ จะเห็นได้ว่าเมื่อเกิดการดำเนินงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร สิ่งที่จะทำให้งานประสบผลสำเร็จหรือตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้นั้น ก็คือการประสานงานให้ตรงตามแผนที่วางไว้ เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมา และถ้าหากเกิดปัญหาในเรื่องของการประสานงานนั้น การหาแนวทางการแก้ไขปัญหาที่ต้องสัมพันธ์และสอดคล้องกับปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยเช่นเดียวกัน และยังสอดคล้ององค์ประกอบของการประสานงาน (สำนักงานศึกษาธิการภาค 9) ที่กล่าวว่า การประสานเป็นการความร่วมมือ การสร้างสัมพันธภาพในการทำงานร่วมกันของทุกฝ่าย โดยอาศัยความเข้าใจ หรือการตกลงร่วมกัน มีการรวบรวมกำลังความคิด วิธีการ เทคนิค ระดมทรัพยากรมาสนับสนุนร่วมกัน เพื่อให้เกิดความอันเป็นหนึ่งเดียวกัน มีความเต็มใจที่จะทำงานร่วมกัน มีจังหวะเวลา ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของแต่ละคน ตามกำหนดเวลาที่ตกลงกันให้ตรงเวลา ไม่ทำงานซ้อนกัน ระบบการสื่อสาร จะต้องมีการสื่อสารที่เข้าใจตรงกันอย่างรวดเร็ว และราบรื่น และผู้ประสานงาน จะต้องสามารถดึงทุกฝ่ายเข้าร่วมทำงานเพื่อตรงไปสู่จุดหมายเดียว ตามที่กำหนดเป็นวัตถุประสงค์ของงาน ซึ่งแนวทางในการแก้ไขปัญหาการประสานงานของเจ้าหน้าที่กรุงเทพมหานคร ได้นำองค์ประกอบเหล่านี้มาปรับใช้ในองค์กร ควบคู่ไปกับการติดตามงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่มุ่งไปสู่การบริหารคุณภาพ ทัวทั้งองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรพร สาระสมบูรณ์ (2557) ที่พบว่า ตำแหน่งงานประเภทสินค้าที่ส่งออก ประเทศปลายทาง และหน่วยงานที่ประสานงาน มีผลต่อปัญหา อุปสรรคด้านทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศและปัญหา อุปสรรคในการประสานงาน มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับแนวทางพัฒนาการประสานงาน ดังนั้น ปัญหาการประสานงานจึงมีความสัมพันธ์กับแนวทางในการแก้ไขปัญหาการประสานงานของเจ้าหน้าที่กรุงเทพมหานคร นั่นเอง

## ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการทำวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการที่มีการดำรงตำแหน่งกรรมการชุมชนติดต่อกันมา (ปี) ต่างกัน ทำให้ปัญหาการประสานงานของเจ้าหน้าที่กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาชุมชน ด้านการให้ความช่วยเหลือ สงเคราะห์ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ด้านการบริหารโครงสร้าง ด้านการสนับสนุน และรวมทุกด้าน แตกต่างกัน ดังนั้น

ในส่วนของผู้บริหารที่กรุงเทพมหานครควรประสานงานในส่วนของผู้บริหารให้คณะกรรมการชุมชนที่มีการดำรงตำแหน่งติดต่อกัน (ปี) เพิ่มขึ้น โดยคำนึงถึงปัจจัยเหล่านี้เพิ่มมากขึ้น

2. จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า คณะกรรมการที่มีปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสังคม ด้านการสื่อสาร ต่างกัน ทำให้แนวทางในการแก้ไขปัญหาการประสานงานของผู้บริหารที่กรุงเทพมหานคร การวางแผนพัฒนาชุมชน การกำหนดอำนาจหน้าที่ การมีมนุษยสัมพันธ์ การมีทัศนคติของผู้บริหาร การติดต่อสื่อสาร และรวมทุกด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติ ดังนั้น ควรให้ผู้บริหารที่กรุงเทพมหานครปรับปรุงในเรื่องของการหาแนวทางการประสานงานให้เกิดความหลากหลายในด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้น และเพื่อให้เข้ากับสภาพปัญหาของแต่ละด้านมากยิ่งขึ้นไป

3. จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัญหาการประสานงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำมาก กับแนวทางในการแก้ไขปัญหาการประสานงานของผู้บริหารที่กรุงเทพมหานคร ดังนั้น เพื่อให้ปัญหาการประสานงานกับแนวทางในการแก้ไขปัญหาการประสานงานของผู้บริหารที่กรุงเทพมหานครเกิดความสัมพันธ์ทางบวกเพิ่มมากขึ้นนั้น ควรจะต้องคำนึงถึงการวางแผนพัฒนาชุมชน การกำหนดอำนาจหน้าที่ การมีมนุษยสัมพันธ์ การมีทัศนคติของผู้บริหาร การติดต่อสื่อสารให้มาก และให้สอดคล้องกับปัญหาการประสานงานที่เกิดขึ้นตามไปด้วย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคณะกรรมการชุมชนในเขตบึงกุ่มเท่านั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปจึงควรศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นคณะกรรมการชุมชนเขตอื่น ๆ หรือทั้ง 50 เขต เพื่อให้เกิดข้อมูลที่เป็นภาพรวม และได้กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมเป็นตัวแทน ที่ดีของคณะกรรมการชุมชนมากยิ่งขึ้น

2. การวิจัยครั้งนี้ศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหาการประสานงานของผู้บริหารที่กรุงเทพมหานครกรณีศึกษา สำนักงานเขตบึงกุ่ม ซึ่งเป็นการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างเท่านั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปจึงควรศึกษาผู้บริหารที่กรุงเทพมหานครส่วนอื่นๆ เพื่อให้เกิดการเปรียบเทียบระหว่างการหาแนวทางในการแก้ไขการประสานงาน ให้มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น

3. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรทำควบคู่ไปกับการวิจัยในเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) หรือการสนทนากลุ่ม (focus group discussion) เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลในภาพรวม ทั้งข้อมูลที่เป็นสถิติตัวเลข และข้อมูล เชิงลึกของตัวแปรต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้ผลการวิจัยมีประโยชน์ในการนำไปใช้ปรับปรุงให้มีความน่าเชื่อถือ มีคุณภาพ มีความน่าสนใจ และยังเป็นข้อมูลพื้นฐานในการทำวิจัยครั้งต่อไปได้เป็นอย่างดี

### เอกสารอ้างอิง

กาญจนกัญจน์ ซ่อนภู. (2543). การพัฒนาระบบการประสานงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.



จักรกฤษณ์ คັນธานนท์. (2556). การปฏิรูปองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบพิเศษของกรุงเทพมหานคร :  
ศึกษารณการปฏิรูปโครงสร้างเพื่อการมีส่วนร่วมของประชาชน.

พรณิลา นิตโรจน์. (2557). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนของกรุงเทพมหานคร : ศึกษา  
เฉพาะกรณีการจัดทำแผนชุมชนพึ่งตนเองเขตวังทองหลาง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

พิชัย เทพี. (2547). บทบาทของการประสานงานของหน่วยงานราชการ ศึกษารณที่บ้านพักเด็กและครอบครัว  
จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ภิญญา ทนวงษ์. (2555). องค์ประกอบในการประสานงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน  
ฝ่ายประกันคุณภาพ องค์การเภสัช. สาขาวิชาการจัดการองค์การเภสัช, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ภัทรพร สาระสมบูรณ์. (2557). อุปสรรคและแนวทางการประสานงานของแผนกส่งออก : กรณีศึกษา  
บริษัท ช้างกิวไทย. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยชุมชนและกรรมการชุมชน พ.ศ.2555

สมคิด บางโม. (2538). หลักการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.

สุกัญญา บุพศิริ. (2554). การการประสานงานระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสำนักงานส่งเสริมการ  
ปกครอง ท้องถิ่นอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สำนักงานศึกษาธิการภาค 9. ค้นเมื่อ 15 มกราคม 2561, จาก <http://www.reo9.moe.go.th/>