

ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในฐานะ เลขานุการคณะกรรมการสนับสนุนการปฏิบัติการ
พัฒนาชนบทระดับตำบล (คปต.) ของพัฒนากรจังหวัดเลย

The Community Development Workers' Attitude Towards The Performance
As a Secretary of Tambol Advisory Committee (TAC.), Loci Province

วิทยานิพนธ์

โดย

นายชัยวัฒน์ แสงศรี

เสนอต่อคณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาลักสูตร

พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)

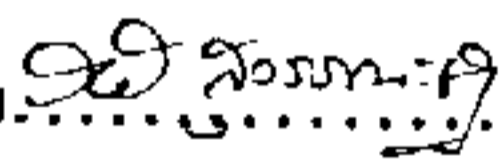
พ.ศ. 2538

วิทยานิพนธ์ : ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในฐานะ เลขานุการคณะกรรมการ
ปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล (คปต.) ของพัฒนากรจังหวัดเลย
: The Community Development Workers' Attitude Towards
The Performance As a Secretary of Tambol Advisory
Committee (TAC.), Loei Province

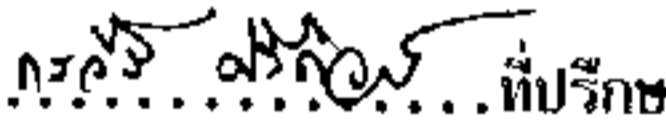
โดย : นายชัยวัฒน์ แสงศรี
: Mr.Chaiwat Sangsri

นักศึกษาคณะพัฒนาสังคม : ภาคปกติ รุ่นที่ 9 รหัส 520331011

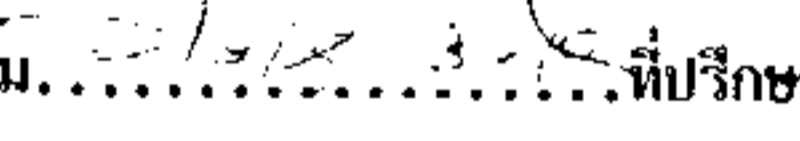
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้ว เห็นสมควร
รับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) ได้

ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
ลงนาม..........ประธาน
(รศ.ดร.รพี สุวรรณะชฌ)

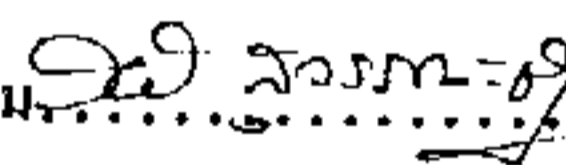
วันที่ 31 พฤษภาคม 2537

ลงนาม..........ที่ปรึกษา
(ผศ.กรวิทย์ ศรีกิจการ)


วันที่ 31 พฤษภาคม 2537

ลงนาม..........ที่ปรึกษา
(อาจารย์ประเสริฐ รักไทยดี)

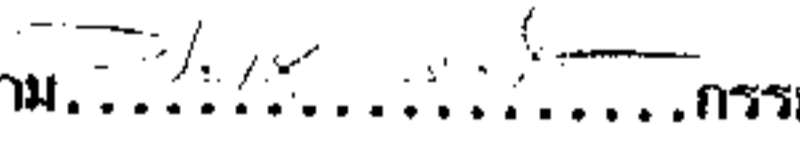
วันที่ 31 พฤษภาคม 2537

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์
ลงนาม..........ประธาน
(รศ.ดร.รพี สุวรรณะชฌ)

วันที่ 13 มกราคม 2538

ลงนาม..........กรรมการ
(ผศ.กรวิทย์ ศรีกิจการ)

วันที่ 13 มกราคม 2538

ลงนาม..........กรรมการ
(อาจารย์ประเสริฐ รักไทยดี)

วันที่ 13 มกราคม 2538

คณะพัฒนาสังคมอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)

รองศาสตราจารย์..........คณบดี

(สากล จริยวิทยานนท์)

วันที่...๗...เดือน......พ.ศ.๒๕๓๘

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์	: ทศนคติต่อการปฏิบัติงานในฐานะ เลขานุการคณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล (คปต.) ของพัฒนากรจังหวัดเลย
โดย	: นายชัยวัฒน์ แสงศรี
ชื่อปริญญา	: พัฒนาการศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)
วิชาเอก	: การจัดการการพัฒนาสังคม
ปีการศึกษา	: 2537

การศึกษานี้มุ่งวิเคราะห์ (1) ลักษณะทั่วไปของพัฒนากรที่ศึกษา (2) ทศนคติต่อการปฏิบัติงานในฐานะ เลขานุการ คปต. ของพัฒนากร ในรายละเอียดขององค์ประกอบทั้ง 3 ด้านของทศนคติ คือ ด้านความรู้สึก ด้านความคิด และด้านพฤติกรรม (3) ปัจจัยที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อความรู้สึกต่อการปฏิบัติงานในฐานะ เลขานุการ คปต. ของพัฒนากร ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่งพัฒนากร ความรู้ในหน้าที่เลขานุการ คปต. ความเข้าใจในหน้าที่เลขานุการ คปต. และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (4) ปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามให้แก่พัฒนากรในอำเภอต่างๆ ของจังหวัดเลย จำนวน 86 คน รวบรวมแบบสอบถามได้จากพัฒนากร 84 คน คิดเป็นร้อยละ 97.7 ผู้ศึกษาใช้สถิติพรรณนา ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ มีชัฒิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการสรุปลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพัฒนากรที่ศึกษา ปัจจัยที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อทศนคติ และทศนคติ และใช้สถิติอนุมาน คือ การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม (t - Test) เพื่อทดสอบสมมุติฐาน

1. ลักษณะทั่วไปของพัฒนากรที่ศึกษา กว่าสามในสี่ของพัฒนากรที่ศึกษา (78.6 %) เป็นชาย มีอายุเฉลี่ย 37 ปี ประมาณครึ่งหนึ่ง (51.2 %) มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี ส่วนใหญ่ (82.9 %) สมรสแล้ว เกือบสามในสี่ (72.6 %) มีภูมิลำเนาอยู่ทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กว่าครึ่งหนึ่ง (53.5 %) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี เกือบครึ่งหนึ่ง (47.6%) เป็นข้าราชการระดับ 5 เกือบสามในสี่ (70.2 %) ปฏิบัติงานในตำบลที่รับผิดชอบในปัจจุบันเพียง 1 ปี และพัฒนากรที่ศึกษาทุกคน (100%) ได้รับการคัดเลือกและแต่งตั้งให้เป็นผู้ทำงานและ เลขานุการ คปต.

2. ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในฐานะ เลขานุการ คปต.

2.1 ด้านความรู้สึก (ความพอใจ) พัฒนาการที่ศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในฐานะ เลขานุการ คปต. ในระดับ "ปานกลางค่อนข้างสูง" ($\bar{X} = 3.550$ S.D. = .481) โดยเกือบครึ่ง (46.4 %) รู้สึกพอใจ "สูง" และ จำนวนเท่ากัน (46.4 %) รู้สึกพอใจ "ปานกลาง" ส่วนผู้ที่รู้สึกพอใจ "ต่ำ" มีจำนวนน้อย (7.2 %)

2.2 ด้านความคิด พัฒนาการที่ศึกษามีความคิด (เห็นด้วย) ในการปฏิบัติงานในฐานะ เลขานุการ คปต. ในระดับ "สูง" ($\bar{X} = 3.890$ S.D. = .367) โดยจำนวนสามในสี่ (75.0 %) เห็นด้วย "สูง" ประมาณเกือบหนึ่งในสี่ (22.6%) เห็นด้วย "ปานกลาง" และ จำนวนน้อยมาก (2.4 %) เห็นด้วย "ต่ำ"

2.3 ด้านพฤติกรรม งานที่พัฒนาการได้ดำเนินการในฐานะ เลขานุการ คปต. ในลำดับแรก ๆ คือ (1) งานบริหารการพัฒนารูปแบบ ได้แก่ รวบรวมข้อมูล จปฐ. ข้อมูล กชช. 2 ค. ข้อมูลแหล่งน้ำ และการจัดทำแผนที่เขตตำบล รองลงมา คือ (2) งานการประชุม ได้แก่ การจัดการประชุม คปต. การจัดบันทึกการประชุม (3) งานบริหารทั่วไป ได้แก่ การจัดทำมีมติทำการ คปต. การรับผิดชอบงานธุรการสารบรรณของ คปต. และ (4) งานด้านการประสานงาน ได้แก่ การติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานอื่น

3. ปัจจัยที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อความรู้สึกของพัฒนาการต่อการปฏิบัติงานในฐานะ เลขานุการ คปต. ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่า (1) ประสบการณ์ในตำแหน่งพัฒนาการ ในมิติย่อย คือ "การมีกิจกรรมพัฒนาชุมชนส่งเข้าประกวดในระดับจังหวัด" (2) ความรู้ในหน้าที่ เลขานุการ คปต. (3) ความเข้าใจในหน้าที่ เลขานุการ คปต. และ (4) การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึก (ความพอใจ) ในการปฏิบัติงานในฐานะ เลขานุการ คปต. ของพัฒนาการ ส่วน (1) ระดับการศึกษา (2) ประสบการณ์ในตำแหน่งพัฒนาการ ใน 2 มิติย่อย ได้แก่ "ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน" และ "การได้รับการพัฒนาความดีความชอบพิเศษ" ไม่มีอิทธิพลต่อความรู้สึก (ความพอใจ) ในการปฏิบัติงานในฐานะ เลขานุการ คปต. ของพัฒนาการ

4. ปัญหา พัฒนาการระบุปัญหาในการปฏิบัติงานฯ ดังนี้ (1) ด้านงานบริหารทั่วไป ได้แก่ ไม่มีงบประมาณสนับสนุนในการทำงาน และขาดวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน (2) ด้านงานการประสานงาน ได้แก่ คณะทำงานใน คปต. แต่ละคนมีงานประจำอยู่มาก บางครั้งจึงไม่สามารถมาร่วมกิจกรรมของ คปต. ได้ และเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการต่าง ๆ ใน คปต. จะให้ความสำคัญ

กับงานของตนเองมากกว่างานของ คปต.(3) ด้านงานการประชุม ได้แก่ คปต.ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญสนใจในการประชุมบ่อย (4) ด้านงานบริหารการพัฒนาชนบท ได้แก่ หน่วยเหนือขาดการประสานงานร่วมกัน ตั้งแต่ระดับ ส่วนกลาง จังหวัด และอำเภอ การรวบรวมข้อมูลทุกประเภทส่งเข้าเบื้องจากขาดความร่วมมือ และ การจัดทำโครงการพัฒนาชนบทของหน่วยงานต่าง ๆ ไม่มีแผนชัดเจน

ข้อเสนอแนะ

1. พัฒนากร ข้อเสนอแนะของพัฒนากรในฐานะ เลขานุการ คปต. จำแนกตามลักษณะงาน ได้ดังนี้ (1) งานบริหารทั่วไป ได้แก่ ควรสนับสนุนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการดำเนินงาน ควรกำหนดอำนาจหน้าที่ของเลขานุการ คปต. ให้ชัดเจน (2) งานการประสานงาน ได้แก่ หน่วยเหนือทั้งในระดับส่วนกลาง จังหวัด และอำเภอ ควรกำหนดแนวทางในการดำเนินงานของ คปต. ร่วมกันอย่างชัดเจน ผู้บริหารของแต่ละหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับ คปต. จะต้องเข้าใจและให้ความสำคัญกับ คปต. (3) งานการประชุม ได้แก่ หน่วยเหนือควรสนับสนุนผลการประชุมของ คปต. ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรกำชับให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของตนเองให้ความสำคัญในการประชุม คปต. และ เข้าร่วมประชุมทุกครั้ง (4) งานบริหารการพัฒนาชนบท ได้แก่ ควรสนับสนุนงบประมาณในการจัดทำแผนพัฒนาตำบล และการรวบรวมข้อมูล เพื่อการพัฒนาชนบท และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบทควรมีการประสานงานและสั่งการในแนวเดียวกัน

2. ผู้ศึกษา เพื่อให้พัฒนากรมีความรู้สึกรู้เข้าใจในการปฏิบัติงาน มีความคิดต่อการปฏิบัติงาน ที่ถูกต้อง และปฏิบัติงานในฐานะ เลขานุการ คปต. อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ศึกษาใคร่เสนอแนะ ดังนี้

2.1 ควรสร้างเสริมความรู้ความเข้าใจของพัฒนากรเกี่ยวกับหน้าที่ของ เลขานุการ คปต. ได้แก่

- จัดฝึกอบรมหลักสูตรการปฏิบัติงานในฐานะ เลขานุการ คปต.แก่พัฒนากรทุกคน และให้มีการประเมินระดับความรู้ ความเข้าใจของพัฒนากรที่เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อจะได้เป็นข้อมูลในการฝึกอบรมครั้งต่อไป

- จัดทำเอกสาร คู่มือ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในฐานะ เลขานุการ คปต. สำหรับพัฒนากรโดยเฉพาะ

- จัดประชุมสัมมนาพัฒนากร ในประเด็นการปฏิบัติงานในฐานะ เลขานุการ คปต. เพื่อแลกเปลี่ยนปัญหา ประสบการณ์ และเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ ซึ่งกันและกัน

2.2 ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสนใจเอาใจใส่การปฏิบัติงานในฐานะ เลขานุการ คปต. ของพัฒนากร โดยออกเยี่ยมเยียนการปฏิบัติงาน ให้คำปรึกษาเมื่อมีปัญหา ชมเชยผลงานที่ปฏิบัติได้สำเร็จ และให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชาระดับสูงควรกำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจนและกำกับให้ผู้บังคับบัญชาในระดับต้น คือ พัฒนาการอำเภอได้ให้ความสนใจอย่างเคร่งครัด

2.3 ควรมีการปรับปรุงแบบสอบถามของข้อมูลเพื่อการพัฒนาชนบท คือ กชช.2 ค. จปฐ. ให้มีความชัดเจน สื่อได้ตรง ชาวบ้านอ่านแล้วเข้าใจ ไม่ซับซ้อน และควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนในเรื่องการรวบรวม กชช.2 ค. ข้อมูล จปฐ. ข้อมูลแหล่งน้ำ

2.4 ควรจัดให้มีการประชุมสัมมนาผู้บริหารของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในทุกระดับ เช่น ส่วนกลาง ระดับจังหวัด ระดับอำเภอ เพื่อได้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของ คปต. ความสำคัญ ของ คปต. ต่อระบบบริหารงานพัฒนาชนบทในปัจจุบัน และบทบาทหน้าที่ของ คปต. เพื่อจะได้ให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องได้เข้าใจ และกำหนดเป็นนโยบายให้ตัวแทนของส่วนราชการนั้น ๆ ในระดับ ตำบล ซึ่งเป็นคณะทำงานใน คปต. ได้ให้ความสนใจ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมของ คปต. อย่างจริงจัง

2.5 ควรกำหนดกรอบของงานเลขานุการ คปต. เช่น งานบริหารทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับงานธุรการ สารบรรณ ใน คปต. ให้ชัดเจน และเป็นรูปธรรม จะต้องมีอะไรบ้าง

2.6 ในระดับจังหวัด ผู้ว่าราชการจังหวัดควรกำหนดนโยบายในการทำงานของ คปต. ให้เด่นชัดมากขึ้น เช่น จัดให้มีการประกวด คปต. ดีเด่นระดับจังหวัด โดยวัดผลจากผลการปฏิบัติงาน ความสามัคคี การประสานงาน หรือจัดให้มีการทัศนศึกษา คปต. ดีเด่น

2.7 ควรจัดให้มีระบบการติดตามผลการปฏิบัติงานของ คปต. โดยจัดตั้งเป็นคณะทำงานในระดับอำเภอ และจังหวัด โดยกำหนดรูปแบบการรายงานผลการปฏิบัติงานของ คปต. ให้พัฒนากร ในฐานะ เลขานุการ คปต. เป็นผู้รายงานผลการปฏิบัติงาน เสนอผู้บังคับบัญชาระดับสูง รวมทั้งรายงานปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน เพื่อร่วมกันหาทางแก้ไขต่อไป

ABSTRACT

THESIS : The Community Development Workers' Attitude
towards the Performance as a Secretary of Tambol
Advisory Committee (TAC), Loic Province

BY : Mr. Chaiwat Sangsri

DEGREE : Master of Arts (Social Development)

MAJOR : Social Development Management

ACADEMIC YEAR : 1994

The study was conducted to find out 1) general characteristics of the community development (CD) workers. 2) their attitude (classified into three domains as affective cognitive and behavioral towards their performance as a Secretary of Tambol Advisory Committee (TAC) 3) factors effecting their satisfaction (affective domain) are education, work experience, knowledge about their responsibility as secretaries of TAC, understanding of their such responsibility the immediate supervisor's support, and 4) their problems and recommendations. The data was collected from 86 CD workers in 84 districts in Loic Province throug questionnair technique. About 97.7 percent of the questionnaires sent were responded. Descriptive statistics percent, mean, standard deviation were employed to analyzes their general characteristics, and factors that influenced their the t-test was conducted to testify the hypotheses.

Findings :

1. General Characteristics. More than three-fourth of the CD worker sample (78.6%) were males of an average age of 37. Around half (51.2%) were 31-40 years old. Most of them (82.9%) were married. Nearly three-fourths (72.6%) had their hometowns in the Northeast of Thailand. More than half (53.5%) held a Bachelor's degree.

Almost half (47.6%) were officials of the personnel classification rank 5. Nearly three-fourths (70.2%) had so far worked for only one year at the places where the survey was conducted. All of them were recruited and appointed to be TAC secretaries.

2. Attitude

2.1 Affective Domain.(Satisfaction) The CD workers' satisfactive level was medium high ($X = 3.550$, $S.D. = .481$). Those being "highly" satisfied (46.4%) and number while very few of them were low satisfied (7.2%) "medium" satisfied were equal in this matter.

2.2 Cognitive Domain. The CD workers' accepted their performance at a "highly" ($X = 3.890$, $S.D. = .367$). About three-fourths (75.0%) showed their acceptance at a "high" level while one-fourth (22.6%) and only a few (2.4%) did so at an qualified "average" level and "low" level respectively.

2.3 Behavioral Domain. The CD workers' ranked responsibilities as the Secretary to the TAC as followed: 1) rural

development administration such as collecting data on Jor Por Tor, Kor Chor Chor 2 Kor, and water resources, and Tambol development project planning, 2) meeting activities, such as the TAC meeting arrangement and writing minutes, 3) general administration such as setting up the TAC office and clerical work system, and 4) coordination, such as corresponding among agencies.

3. Factors effecting the CD workers' satisfaction. The hypothesis tests showed factors effecting their satisfaction were 1) the CD workers' experience in presenting rural development activities for the yearly provincial contest 2) knowledge about their responsibility as secretaries as secretaries of TAC. 3) understanding of their such responsibility, and 4) the immediate from the supervisor's support.

4. Problems. The CD workers' specified their work problems as follow:

4.1 General administration. There was lack of financial support and inadequate procurement.

4.2 Coordination. The TAC members' were so overloaded, that they frequently failed to participate in the TAC activities. Also, most of them ranked individual responsibility group's activities.

4.3 Meeting activities. The TAC members held low give attention to the meetings.

4.4 Rural development administration. There was poor cooperation among the central administration, provincial administration and district administration. Because of this, there was always some delay in gathering any necessary information for project planning. Besides, the setting up of rural development projects by different agencies was mostly not based on the Tambol development plan.

5. Recommendations :

5.1 The CD workers recommended as follows:

5.1.1 General administration. The government should provide the CD workers' with enough budget, adequate material and equipment for operation and clearly defined job descriptions.

5.1.2 Cooperation. The higher administration levels should set up central guidelines for the CD workers'.

5.1.3 Meeting. The higher administration levels should acknowledge and pay serious attention to the CD workers' the meeting resolutions them, Moreover they, should send a representative to attend their meetings.

5.1.4 Rural development administration. A budget should be allocated to support Tambol development planning and data collection. There should be more cooperation among concerned agencies so the their practices would be geared toward the a same direction.

5.2 The Researcher. In order to improve the CD workers' and performance the followings were recommended:-

5.2.1 improving their knowledge of social work by

(1) providing on the job programs for them and conducting program evaluation

(2) issuing CD workers' manuals.

(3) holding meetings and seminars for them to exchange their views and experiences.

5.2.2 The superiors should pay attention to the CD workers' by visiting them at their offices, giving them advices when they had problems and praising them when they worked effectively so as to boost their morale.

5.2.3 The questionnaires on rural development, namely, Kor Chor Chor 2 Kor and Jor Por Tor should be simplified so that villagers can understand in easily. Research Funds should be allocated to Kor Chor Chor 2 Kor, Chor Por Tor and water resources data collection.

5.2.4 A seminar should be held for the administrators at all levels to inform them about the objectives and roles of the TAC, and also to encourage rural officers at concerned agencies paying more attention to the TAC activities as well.

5.2.5 The job description for the Secretary of TAC, especially secretarial and general administration should be explicitly written.

5.2.6 The governor should clearly define TAC repersibility at the provincial level. For example, the provincial development activities yearly contest should be

arranged recognize the TAC performance. The award criteria should emphasize on their performance, unity, and coordination. Also, observation tours to the TAC awarded should be arranged.

5.2.7 Evaluation and monitoring system should be set up and conducted by working groups appointed at district and provincial levels. The format CD workers' to report the TAC performance and problems to their superiors should be designed.

กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาของรองศาสตราจารย์
ดร.รพี สุวรรณะชฌู ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์กรวิฑู ศรีกิจการ
และอาจารย์ประ เสวีรัฐ รักษาไทยดี กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ให้คำแนะนำและตรวจสอบแก้ไข
ข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ
โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ต้นการจังหวัดเลยทุกคน ที่ได้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอย่าง
รวดเร็ว คุณรุ่งนภา บุญคุ้ม ที่ให้การช่วยเหลือในการประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ ขอขอบคุณ
บิดา มารดา และคุณพิศพรณ ที่เป็นกำลังใจเสมอมา

ชัยวัฒน์ แสงศรี

มกราคม 2538

คำนำ

ระบบบริหารการพัฒนาชนบทในปัจจุบัน เป็นมิติใหม่ของการบริหารการพัฒนา ซึ่งรัฐบาลได้กำหนดเป็นนโยบายและแนวทางอย่างชัดเจนที่จะให้มีการประสานงาน และหลีกเลี่ยงของหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อลงไปดำเนินการแก้ไขปัญหาของชาวชนบทในลักษณะของการผสมผสานกิจกรรมหลาย ๆ กิจกรรม เข้าด้วยกัน โดยยึดแผนงานเป็นหลัก คณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติงานพัฒนาชนบทระดับตำบล (คปต.) เป็นองค์กรหนึ่งที่ได้จัดตั้งขึ้นเพื่อรองรับระบบบริหารการพัฒนาชนบทดังกล่าว และคาดหวังว่าจะ เป็นองค์กรที่มีความสำคัญยิ่งที่จะทำให้การพัฒนาชนบทของประเทศไทยประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

วิทยานิพนธ์นี้ คงจะเป็นส่วนหนึ่งที่สะท้อนภาพการดำเนินงานของ คปต. ในปัจจุบัน และสนับสนุนการดำเนินงานของ คปต. ให้เป็นไปตามที่คาดหวังไว้

ชัยวัฒน์ แสงศรี

มกราคม 2538