

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้จะกล่าวถึงเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เรื่องการศึกษาสภาพการปฏิบัติงาน ปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงาน ของคณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบท ระดับตำบล (คปต.) ในจังหวัดสกลนคร โดยอาศัยหลักการทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดังมีรายละเอียดที่เสนอตามลำดับต่อไปนี้

2.1 ความเป็นมาของคณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล (คปต.)

2.2 โครงสร้างการบริหารการพัฒนาชนบท และการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาคพ.ศ. 2535

2.3 องค์ประกอบของ คปต.

2.4 บทบาทหน้าที่ของคณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล

2.5 ปัญหาในการปฏิบัติงาน

2.6 ทฤษฎีพื้นฐานเกี่ยวกับความต้องการในการปฏิบัติงาน

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ความเป็นมาของคณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล

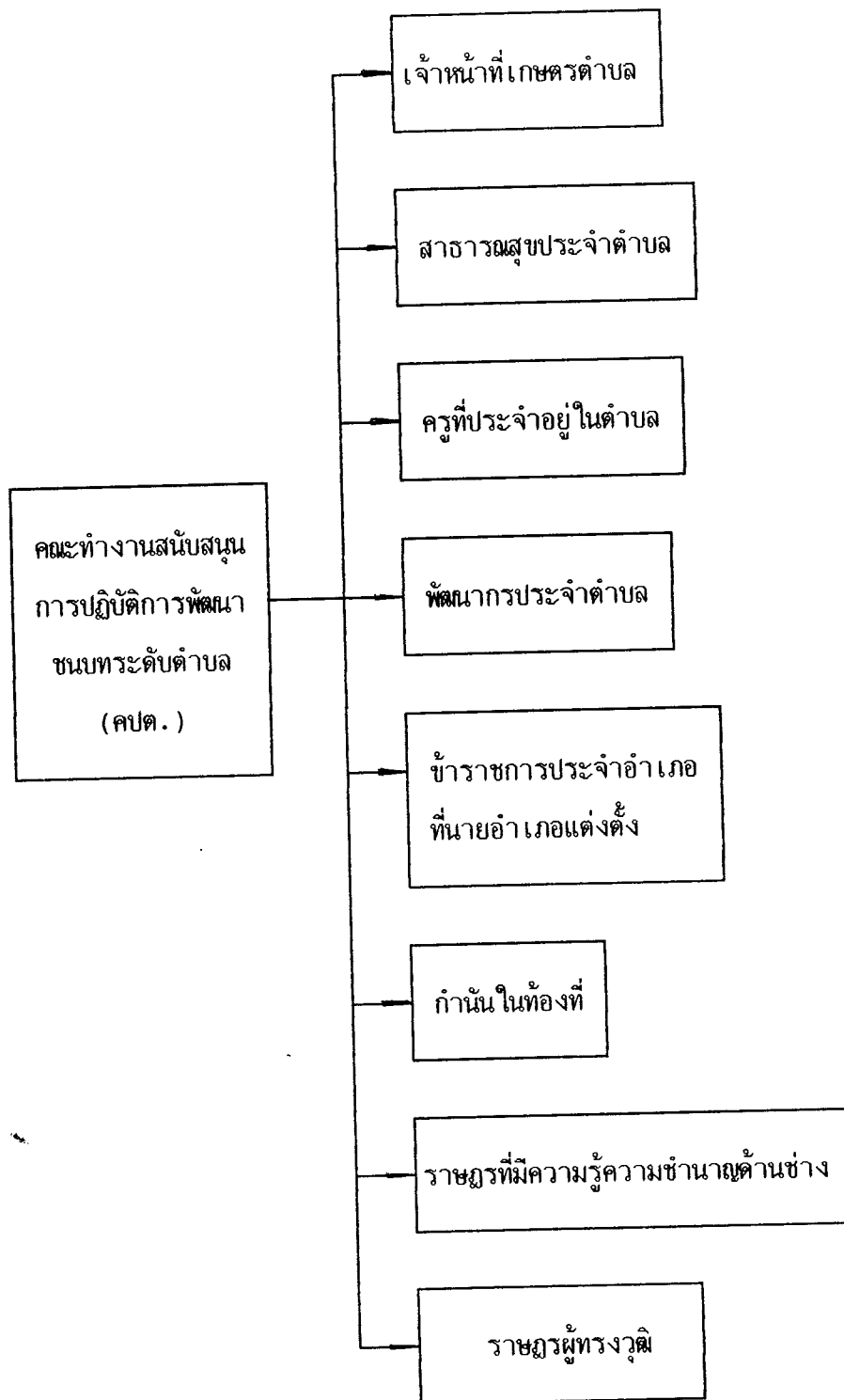
การพัฒนาชนบท เป็นงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของรัฐบาลทุกรัฐบาลทุกระดับที่จะส่งเสริมให้ประชาชนในชนบท ซึ่งเป็นคนส่วนใหญ่ของประเทศมีคุณภาพชีวิตและมีสภาพความเป็นอยู่ดีขึ้นโดยเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเอง พัฒนาชุมชนของตนเอง โดยให้มีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มตัดสินใจ และรับผิดชอบดำเนินการแก้ไขต่างๆในชุมชน โดยมีองค์กรที่อยู่ใกล้ชิด

ประชาชนคือ สภาตำบล มีขอบเขตปฏิบัติงานครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลและมีขีดความสามารถสูงในการแก้ไขปัญหา แต่ในทางปฏิบัติสภาตำบลยังขาดความรู้ ความเข้าใจด้านวิชาการ เทคนิค งบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินการจึงต้องได้รับการสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่ราชการ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ 4 กระทรวงหลัก ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่ระดับตำบลจึงต้องร่วมมือ ประสานและช่วยเหลือในการให้คำแนะนำ ปรัชชาด้านเทคนิค วิชาการวัสดุอุปกรณ์และงบประมาณ ในการพัฒนาชนบท (กรมการพัฒนาชุมชน, 2531) กล่าวคือ

1) วิชาความรู้ เช่น เทคนิคการผลิตแผนใหม่ การตลาด ความรู้เกี่ยวกับด้านสาธารณสุขอาชีพและอื่น ๆ ประชาชนยังดำเนินการตามลำพัง จำเป็นที่เจ้าหน้าที่ต้องให้คำแนะนำช่วยเหลือและประชาชนต้องให้ความร่วมมือด้วย

2) การจัดทำแผนแม่สภาตำบลรู้ปัญหาและความต้องการของประชาชนแต่ยังขาดเทคนิคในการวิเคราะห์ปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหาที่ถูกต้องเหมาะสม ซึ่งจะต้องมีการจัดทำแผนพัฒนาตำบลที่มีประสิทธิภาพ และขอรับการสนับสนุนงบประมาณได้ตรงกับความต้องการและเหตุการณ์ จึงจำเป็นต้องให้เจ้าหน้าที่แนะนำช่วยเหลือ ในการจัดทำแผนพัฒนาตำบล

3) การจัดทำโครงการ การตรวจสอบความเป็นไปได้ของโครงการและการติดตามประเมินผลโครงการก็ต้องรับการแนะนำ ช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่เช่นกัน ด้วยเหตุผลความจำเป็นดังกล่าว สภาตำบลจึงต้องมีองค์กรที่ปรึกษา ที่มีความรู้ความสามารถในด้านต่างๆ ในการทำหน้าที่ที่ปรึกษาสภาตำบล เพื่อการพัฒนาชนบทคือ "คณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบท" เรียกโดยย่อว่า "คปต." ซึ่งกำเนิดขึ้นในปี พ.ศ. 2524 ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารการพัฒนาชนบท พ.ศ. 2524



แผนภูมิที่ 1 โครงสร้างการบริหารการพัฒนาชนบทและการกระจายความเจริญ
ไปสู่ภูมิภาค (ต่อ)

โครงสร้างการบริหารการพัฒนาชนบทและการกระจายความเจริญ ไปสู่ภูมิภาค เป็นโครงสร้างเพื่อการกระจายการพัฒนาและความเจริญ ไปสู่จังหวัดทุกจังหวัด ครอบคลุมทุกพื้นที่ทั้งในเขตชนบท เทศบาลและสุขาภิบาล เพื่อให้การบริหารงาน บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จึงมีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการบริหารงานจากหน่วยเหนือสู่หน่วยล่าง เพื่อให้ การบริหารงานทุกระดับมีความสอดคล้อง มีจุดร่วมและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังแผนภูมิที่ 1

2.3 องค์ประกอบของคณะกรรมการสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล

1) คณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบลตามระเบียบ สำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารการพัฒนาชนบท พ.ศ. 2524 เป็นองค์กร ร่วมระหว่างประชาชนกับข้าราชการกล่าวคือ ผู้นำท้องถิ่นจำนวน 3 คน และ เจ้าหน้าที่ 4 กระทรวงหลัก 4 คนรวมทั้งคณะเป็นจำนวน 7 คน (กรมพัฒนา- ชุมชน, 2533) คือ

คปต.ภาคประชาชนมี 3 คน คือ

- | | |
|---|---------------------|
| (1) กำนันท้องถิ่น | เป็นหัวหน้าคณะทำงาน |
| (2) ราษฎรผู้ที่มีความรู้ความชำนาญ | เป็นคณะทำงาน |
| (3) ราษฎรผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งสภาตำบลแต่งตั้ง | เป็นคณะทำงานและ |
| 1 คน | ผู้ช่วยเลขานุการ |

คปต. ภาคราชการมี 4 คนคือ

- | | |
|---------------------------------------|--------------|
| (1) เจ้าหน้าที่เกษตรตำบล (ในกรณีไม่มี | เป็นคณะทำงาน |
| เจ้าหน้าที่เกษตรตำบล ให้สภาตำบล | |
| แต่งตั้งอาสาสมัครเกษตร ประจำ | |
| ตำบล 1คน) | |

- (2) สาธารณสุขตำบล (ในกรณีที่ไม่มี
สาธารณสุขตำบล ให้เจ้าหน้าที่
สาธารณสุขอำเภอ ทำหน้าที่ในตำบล
นั้น เว้นแต่ตำบลนั้นมีโรงพยาบาล
ในสังกัด ของกระทรวงสาธารณสุข
ซึ่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลแต่งตั้ง
1 คน

เป็นคณะกรรมการ

- (3) ครูที่ประจำตำบล ซึ่งสภาตำบล
แต่งตั้ง 1 คน

เป็นคณะกรรมการ

- (4) พัฒนาการประจำตำบล

เป็นคณะกรรมการ และ
เลขานุการ

2) คณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบลตามระเบียบ
สำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารการพัฒนาชนบทและการกระจายความเจริญ
ไปสู่ภูมิภาค พ.ศ. 2535 ประกอบด้วย ผู้นำท้องถิ่น จำนวน 3 คน และราชการ
จำนวน 5 คน ระเบียบนี้จะกำหนดให้แนวทางกว้างๆ โดยให้ทุกคนเป็นผู้ทำงาน
ดังนี้ (กรมพัฒนาชุมชน, 2536)

- (1) เจ้าหน้าที่เกษตรประจำตำบลในกรณี
ที่ไม่มีมีเจ้าหน้าที่ประจำตำบลให้สภา
ตำบล แต่งตั้งจากอาสาสมัครเกษตร
ประจำตำบล 1 คน

ผู้ทำงาน

- (2) สาธารณสุขประจำตำบลในกรณีที่ไม่มี
สาธารณสุขประจำตำบล ให้เจ้าหน้าที่
สาธารณสุขอำเภอ หรือผู้ช่วย
สาธารณสุข อำเภอทำหน้าที่ในตำบล
นั้น เว้นแต่ตำบลนั้นมีโรงพยาบาล
ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ก็ให้

ผู้ทำงาน

- ผู้อำนวยการโรงพยาบาลนั้น แต่งตั้ง
เจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาล 1 คน
- (3) ครูที่ประจำอยู่ในตำบล ซึ่งสภาตำบล
แต่งตั้ง 1 คน ผู้ทำงาน
- (4) พัฒนาการประจำตำบลในกรณี ที่ไม่มี
พัฒนาการประจำตำบลให้พัฒนาการ
อำเภอพิจารณาแต่งตั้งผู้แทน 1 คน ผู้ทำงาน
- (5) ข้าราชการประจำอำเภอ ซึ่งนาย
อำเภอหรือปลัดอำเภอ ผู้เป็นหัวหน้า
กิ่งอำเภอเห็นควรแต่งตั้ง 1 คน ผู้ทำงาน
- (6) กำนันท้องที่ ผู้ทำงาน
- (7) ราษฎรที่มีความรู้ความชำนาญ ทาง
ช่าง ซึ่งสภาตำบลแต่งตั้ง 1 คน ผู้ทำงาน
- (8) ราษฎรผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งสภาตำบล
แต่งตั้ง 1 คน ผู้ทำงาน

ให้นายอำเภอหรือปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้ากิ่งอำเภอ พิจารณาแต่งตั้ง
ผู้ทำงานหนึ่งคน เพื่อทำหน้าที่หัวหน้าคณะทำงาน และผู้ทำงานอีกหนึ่งคน เพื่อ
ทำหน้าที่เลขานุการคณะทำงานโดยการพิจารณาคัดเลือกและเป็นมติของคปต. เอง
และในสถานการณ์จริง พัฒนาการประจำตำบลจะได้รับคัดเลือกจาก คปต. ให้เป็น
เลขานุการคณะทำงาน และหัวหน้าคณะทำงานได้แก่ กำนันท้องที่ หรือปลัดอำเภอ
ซึ่งเป็นข้าราชการประจำอำเภอที่นายอำเภอแต่งตั้ง

คณะทำงานดังกล่าว เป็นการทำงานระหว่างประชาชนกับข้าราชการ ซึ่ง
จำเป็นที่องค์กรทั้งสองต้องร่วมมือประสานความคิด แลกเปลี่ยน แก้ไขปัญหา และ
พัฒนาชนบทร่วมกัน เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายและนโยบายของกระทรวง
มหาดไทยซึ่งอยู่บนพื้นฐาน ข้อมูลและปัญหา ความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น
เป็นสำคัญ

2.4 บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล

บทบาทหน้าที่ของคปต. ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารการพัฒนาชนบทและกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาค พ.ศ. 2535 โดยมีหน้าที่และแนวทางการดำเนินงาน (กรมพัฒนาชุมชน, 2536) ดังนี้

1) ให้ความสนับสนุนทางด้านวิชาการ และอุปกรณ์ที่จำเป็น ในการดำเนินการตามโครงการที่สภาตำบลเป็นผู้ดำเนินการ หรือได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ดำเนินการ

(1) ติดตามแนวนโยบายและโครงการพัฒนาชนบทของรัฐตลอดเวลา

(2) ทำความเข้าใจต่อระเบียบ คำสั่ง และคู่มือต่างๆ เกี่ยวกับการพัฒนาชนบทอยู่เสมอ

(3) ศึกษาข้อมูลและสภาพปัญหาในหมู่บ้านตำบลที่รับผิดชอบพร้อมที่จะตอบข้อซักถามหรือข้อเสนอแนะสภาตำบล เพื่อแสดงความคิดเห็น และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล

(4) กำหนดแนวทาง และแบ่งความรับผิดชอบในการสนับสนุนแก่สภาตำบล ด้านวิชาการ วัสดุอุปกรณ์และอื่นๆ ที่จำเป็น

(5) เสนอข้อมูลและแนวทางสนับสนุนต่างๆ ที่กลั่นกรองตรวจสอบแล้วต่อสภาตำบล

(6) ดำเนินการช่วยเหลือสนับสนุนสภาตำบลในสิ่งที่สภาตำบลร้องขอหรือเกินขีดความสามารถของสภาตำบล

2) ช่วยเหลือสภาตำบล ในการตรวจสอบความเป็นไปได้ของโครงการทั้งในด้านเทคนิคและค่าใช้จ่ายของโครงการ

(1) ศึกษารายละเอียดของโครงการเช่นลักษณะความเป็นไปได้ของโครงการ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ขั้นตอน และวิธีการดำเนินการของหน่วยงานและประโยชน์ที่ได้รับเป็นต้น เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล

(2) ศึกษาข้อมูลในชุมชน เช่น ลักษณะภูมิประเทศ จุดที่ตั้งโครงการ กลุ่มบุคคลเป้าหมาย ทรัพยากร การตลาด เงินสมทบ (ถ้ามี) ความสามารถของผู้นำท้องถิ่น ปัญหาอุปสรรคต่างๆ เพื่อตรวจสอบความพร้อม การมีส่วนร่วมและการ

ยอมรับของชุมชน

(3) นำข้อมูลมาพิจารณาตรวจสอบความเป็นไปได้ของโครงการตามตัวอย่างหลักเกณฑ์การตรวจสอบความเป็นไปได้ของโครงการ

ประเด็นการตรวจสอบ

เกณฑ์พิจารณา

- | | |
|---|---|
| ก. กลุ่มเป้าหมาย | - ระบบกลุ่มเป้าหมายชัดเจน |
| | - จัดลำดับความสำคัญให้กลุ่ม ที่ด้อยโอกาส เป็นอันดับแรก |
| ข. เหตุผลและความจำเป็น | - ระบุเหตุผลในการทำโครงการ ได้อย่างชัดเจน |
| ค. วัตถุประสงค์ | - กำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน สามารถวัดและตรวจสอบได้ |
| ง. การยอมรับโครงการ | - กลุ่มเป้าหมายและ กม.ยอมรับ |
| จ. ขั้นตอนและวิธีการดำเนินงาน | - มีการจัดลำดับของกิจกรรมชัดเจน |
| | - กำหนดผู้รับผิดชอบแต่ละกิจกรรมชัดเจน |
| | - กำหนดเวลาดำเนินกิจกรรมชัดเจน |
| | - ระบุการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมายอย่างชัดเจน |
| | - ระบุวิธีการประเมินระยะเวลาและผู้ปฏิบัติในการติดตามอย่างชัดเจน |
| ฉ. การสนับสนุนจากกลุ่มและ/หรือ องค์กรประชาชนอื่นๆ | - ระบุกลุ่มและ/หรือองค์กรประชาชน ที่ให้การสนับสนุนการดำเนินงานได้ |

ประเด็นการตรวจสอบ

เกณฑ์พิจารณา

- | | |
|---------------------------|--|
| ช. ทรัพยากร | - ทรัพยากรที่จะใช้ในโครงการ มีอยู่ในพื้นที่ หรือสามารถหาได้จากแหล่งอื่น |
| ซ. เวลาดำเนินงาน | - เป็นช่วงเวลาที่เหมาะสม
- เป็นระยะเวลา ที่สามารถดำเนินงานได้สำเร็จตามที่กำหนด |
| ฅ. งบประมาณ | - เหมาะสมกับกิจกรรมในโครงการ
- ระบุแหล่งงบประมาณชัดเจน
- ระบุราคารัสดุโครงการชัดเจน และเหมาะสม |
| ญ. ลักษณะทั่วไปของโครงการ | - สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม
- ตรงกรอบแนวทางในการพัฒนาชนบท หรือแนวทางโครงการเฉพาะกิจ
- ไม่ซ้ำซ้อนกับโครงการอื่น
- ไม่ขัดต่อวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงาม ของท้องถิ่น
- เป็นโครงการที่กลุ่มเป้าหมาย สามารถดำเนินการได้เองอย่างต่อเนื่อง
- ระบุผู้รับผิดชอบโครงการ ผู้ชำนาญการเฉพาะด้านและที่ปรึกษาโครงการ อย่างชัดเจน |

(4) เสนอข้อมูล แนวทางและข้อเสนอแนะต่างๆต่อสภาตำบล

3) ดำเนินการอื่นตามที่ทางราชการ และสภาตำบลมอบหมาย

(1) การจัดเก็บข้อมูลเพื่อการพัฒนาชนบท

ก. ข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน(จปฐ.)คณะรัฐมนตรีมีมติ เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2528 เห็นชอบให้ใช้เครื่องชี้วัดความจำเป็นพื้นฐาน(จปฐ.) เป็นเกณฑ์วัดคุณภาพของประชาชน คปต. จึงได้รับมอบหมายให้ดำเนินการฝึกอบรม กม./อปป. เพื่อชี้แจง ทำความเข้าใจเรื่องข้อมูลและวิธีการขั้นตอนการจัดเก็บข้อมูล

ข. ข้อมูลพื้นฐานระดับหมู่บ้าน(กชช.2ค)คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 22 กันยายน 2530 เห็นชอบให้มีการจัดเก็บข้อมูล กชช.2ค ทุกปีตั้งแต่พ.ศ. 2533 คปต.จึงได้รับมอบหมายให้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูล กชช.2ค โดยการสัมภาษณ์ผ่านกลุ่มผู้นำของหมู่บ้าน

ค. ข้อมูลแหล่งน้ำระดับหมู่บ้านคณะทรัพยากรน้ำแห่งชาติมีมติเมื่อวันที่ 25 เมษายน 2533 เห็นชอบให้กรมพัฒนาชุมชนจัดเก็บข้อมูลเป็นรายหมู่บ้าน เช่นเดียวกับข้อมูล กชช.2ค

(2) การวิเคราะห์ข้อมูล

ภายหลังจากการจัดเก็บข้อมูล จปฐ. กชช.2ค. และข้อมูลแหล่งน้ำเสร็จแล้ว คปต. มีบทบาทในการช่วยเหลือ กม./อปป. วิเคราะห์ข้อมูลในแบบ จปฐ. 1 รายครัวเรือนและแผ่นแข็ง จปฐ. รายหมู่บ้าน และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล กชช.2ค ในแบบสอบถามฉบับประจำหมู่บ้าน

(3) การจัดทำแผนพัฒนาตำบล 5 ปีและแผนพัฒนาตำบลประจำปี

ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการวางแผนพัฒนาตำบล พ.ศ. 2526 กำหนดให้ คปต. ให้คำปรึกษาหารือแก่สภาตำบลในการตรวจสอบความเป็นไปได้ของโครงการทั้งทางด้านเทคนิค และค่าใช้จ่ายของโครงการในการจัดทำแผนพัฒนาตำบล

(4) การปรับแผนพัฒนาตำบล 5 ปี

ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการวางแผนพัฒนาจังหวัดประจำปี พ.ศ. 2525 กำหนดให้ คปต. เป็นผู้ช่วยเหลือสภาตำบลในการปรับแผนพัฒนาตำบล

5 ปี เพื่อกำหนดโครงการที่จะดำเนินการประจำปี โดยเสนอความคิดเห็นและให้คำแนะนำแก่สภาตำบลเพื่อพิจารณาตัดสินใจ

(5) การบริหารใช้น้ำ และการบำรุงรักษาแหล่งน้ำขนาดเล็ก

ตามระเบียบสำนักรัฐมนตรี ว่าด้วยการบริหารการใช้น้ำและการบำรุงรักษาแหล่งน้ำขนาดเล็ก พ.ศ. 2525 กำหนดให้ คปต. ให้คำแนะนำแก่สภาตำบลในการไต่ถามเสาะหาพิพาทเกี่ยวกับการใช้น้ำของราษฎร และให้จัดทำทะเบียนแหล่งน้ำขนาดเล็กที่มีอยู่ในเขตท้องที่คาบเกี่ยวของสองหมู่บ้านขึ้นไป ให้ปรากฏรายละเอียดพอที่จะทราบได้ว่าเป็นแหล่งน้ำประเภทใด อยู่ที่ไหน สร้างโดยหน่วยงานใดและจัดให้มีขึ้นตั้งแต่เมื่อไร รวมทั้งให้มีหน้าที่ให้คำแนะนำในการบริหารการใช้น้ำให้เกิดประโยชน์ ตลอดจนการดูแลและการบำรุงรักษาแหล่งน้ำดังกล่าวให้อยู่ในสภาพดีและสามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่

(6) การบรรเทาปัญหาหนี้สินนอกระบบ

ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยกองทุนพัฒนาชนบท พ.ศ. 2535 กำหนดให้ คปต. สนับสนุนคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ในการริเริ่มกิจกรรมเพื่อขอรับการสนับสนุนเงินยืมจากกองทุนพัฒนาชนบทเพื่อบรรเทาปัญหาหนี้สินนอกระบบของเกษตรกรในหมู่บ้าน

(7) การจัดทำโครงการพัฒนาตำบล (คพต.)

ตามแนวปฏิบัติโครงการพัฒนาตำบลปี 2536 กำหนดให้ คปต. สนับสนุนสภาตำบลในการจัดทำโครงการพัฒนาตำบลในทุกขั้นตอน

(8) การดำเนินงานโครงการแก้ไขปัญหาคาความยากจน

ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการใช้จ่ายเงิน ตามโครงการแก้ไขปัญหาคาความยากจนปี 2536 กำหนดให้ คปต. มีหน้าที่ดังนี้ (กรมพัฒนาชุมชน: (2536)

- ร่วม กม. พิจารณากำหนดครัวเรือนยากจน
- ร่วม กม. จัดทำบัญชีครัวเรือนยากจนไว้เป็นประจำปี
- ตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของเอกสาร

พิจารณาความ เป็นไปได้ของโครงการ แล้วเสนอความเห็นชอบให้ กม. เพื่อนำส่งสภาตำบลพิจารณา

- เลขาธิการ คปต. ร่วมกับ กม. ติดตามช่วยเหลือการประกอบอาชีพ และแจ้งครัวเรือนยากจนชำระเงินคืนให้เป็นไปตามสัญญา

นอกจากหน้าที่ที่กำหนดไว้ในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการบริหารการพัฒนาชนบท และกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาค พ.ศ. 2535 ดังได้กล่าวข้างต้น อันเป็นหน้าที่ซึ่งต้อง ดำเนินการในลักษณะที่เป็น"คณะทำงาน" แล้วทางด้านผู้ทำงานใน คปต. แต่ละคนซึ่งมีขีดความสามารถ ความรู้ ความชำนาญ และขอบเขตความรับผิดชอบตามสายงานหรือความถนัดของตนก็สามารถใช้ความรู้ความสามารถนั้น สนับสนุนงานพัฒนาชนบท ขององค์กรประชาชนได้เช่นกัน ทั้งภาคราชการและ คปต.ที่เป็นตัวแทนของประชาชน ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำเสนอบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าคณะทำงาน และเลขาธิการ คปต.ซึ่งเป็นบทบาทหน้าที่ใน คปต. พร้อมกันด้วยตามบทบาทหน้าที่ ดังต่อไปนี้ (กรมพัฒนาชุมชน, 2531)

1) หัวหน้าคณะทำงาน

(1) หน้าที่ทั่วไป

- ก. เป็นผู้นำในการบริหารการพัฒนาตำบลในฐานะหัวหน้าคปต.
- ข. รับผิดชอบการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของ คปต.
- ค. เป็นผู้รับผิดชอบ ดูแล แนะนำให้ กสต. ดำเนินการตามมติสภาตำบล
- ง. เป็นผู้ประสานงานระหว่าง คปต.ทุกฝ่าย คปต. กับ กสต. และประชาชนทั่วไป
- จ. จัดให้มีการประชุม คปต.เป็นประจำตามที่ได้กำหนดขึ้นและนัดประชุมพิเศษตามความจำเป็น
- ฉ. เป็นประธานในที่ประชุม
- ช. ทำหน้าที่อื่นๆตามที่ได้รับมอบหมายจากทางราชการ จาก กสต. และกิจกรรมอื่นๆที่เห็นสมควร

(2) หน้าที่เกี่ยวกับการประชุม คปต.

- ก. หน้าที่ก่อนประชุม

- พบปะ พูดคุยปรึกษา กม.กสศ. และเลขานุการเกี่ยวกับเรื่องที่จะประชุมและอื่นๆ
- มอบหมายให้เลขานุการ ทำระเบียบวาระการประชุม ทำหนังสือเชิญคณะทำงานคปต. เข้าประชุมและจัดเตรียมการประชุม
- ลงนามในหนังสือเชิญคณะทำงานเข้าประชุม
- ศึกษาระเบียบวาระการประชุม และเรื่องที่เกี่ยวข้องทุกครั้งก่อนประชุม

ข. หน้าที่ระหว่างประชุม

- เป็นประธานการประชุม
- กล่าวเปิดประชุมเมื่อถึงกำหนดเวลา และมีคณะทำงานคปต. มาร่วมประชุมเกินครึ่ง
- แจ้งเรื่องที่จะประชุมตามระเบียบวาระหรือตามกำหนดประชุม
- กระตุ้นหรืออนุญาตให้สมาชิกพูด แสดงข้อคิดเห็น
- คอยสรุปประเด็นต่างๆตามที่สมาชิกพูด
- ขอให้ที่ประชุมลงมติ หลังจากที่ได้อภิปรายกันพอสมควรแล้ว
- ควบคุมการประชุมให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย
- เตือนให้สมาชิกรักษามารยาทในการประชุม
- ลงนามรับรองการประชุมในฐานะประธาน ของที่ประชุม การงบประมาณ ระยะเวลาดำเนินการ และประโยชน์ที่ได้รับเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ของข้อมูลจุดที่ตั้งโครงการ
- กล่าวปิดประชุมเมื่อหมดเรื่องประชุม หรือเมื่อพิจารณาเห็นควรยุติการประชุม

ค. หน้าที่ภายหลังการประชุม

- ตรวจสอบรายงานการประชุม
- ติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติที่ประชุม

2) เลขานุการ คปต.

(1) หน้าที่ทั่วไป

- ก. ติดตามผลการปฏิบัติงานทุกแผนงานและทุกโครงการ โดยใกล้ชิด
- ข. กระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริมหัวหน้าคณะทำงาน คปต. ในการบริหารและการพัฒนา คปต. ให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ครบถ้วนและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนดำเนินกิจกรรมของ คปต.
- ค. เป็นผู้ประสานงานระหว่าง คปต. ทุกฝ่าย คปต. กับหน่วยเหนือคปต. กับ กสศ. และประชาชนทั่วไป
- ง. สร้างความสัมพันธ์กับทุกหน่วยงาน โดยการรายงานชี้แจงและประชาสัมพันธ์
- จ. ส่งแผนปฏิบัติงานของ คปต. เสนอต่อผู้บังคับบัญชา และให้ กสศ. ทราบในส่วนที่เกี่ยวข้อง
- ฉ. เชิญวิทยากรหรือบุคคลภายนอกที่คปต. เห็นชอบมาให้ความรู้แก่ คปต. หรือมาร่วมประชุม
- ช. เสนอหนังสือให้หัวหน้าคณะทำงาน คปต. ลงนาม
- ซ. ทำหน้าที่อื่นๆตามที่ทางราชการมอบหมาย

(2) หน้าที่เกี่ยวกับการประชุม คปต.

- ก. หน้าที่ก่อนประชุม
 - จัดระเบียบวาระการประชุม
 - ร่างและส่งหนังสือเชิญนัดประชุม
 - จัดเตรียมเอกสารต่างๆที่ใช้ในการประชุม
 - ติดต่อยืนยันกำหนดหรือเลื่อนกำหนดวัน เวลา นัดประชุมให้สมาชิกทราบทุกคน
 - จัดเตรียมสถานที่ประชุม

- จัดเตรียมสมุดจดรายงานการประชุม

ข. หน้าที่ระหว่างการประชุม

- รายงานให้ประชาชนทราบใครมาร่วมประชุมขาดประชุม ก่อนเปิดประชุม
- อ่านรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว ให้ที่ประชุมพิจารณา แก้ไขและรับรอง
- แก้ไขบันทึกการประชุมตามมติของที่ประชุม
- ถ้าประธานไม่มาร่วมประชุมให้เลขาทำหน้าที่ชั่วคราวให้ ที่ประชุมเลือกผู้อื่นเป็นประธานแทนในการประชุมนั้น
- จดบันทึกรายงานการประชุม

ค. หน้าที่หลังการประชุม

- เร่งจัดทำบันทึกการประชุมให้แล้วเสร็จทันที เพื่อให้ ข้อความที่จดบันทึกถูกต้องมากที่สุด
- ส่งแนบบันทึกการประชุมรายงานผู้บังคับบัญชาทราบ และ แจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ
- เก็บรักษบันทึกการประชุมและเอกสารต่างๆ ให้เป็น ระเบียบเรียบร้อย
- ติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติที่ประชุม คปค. เสนอต่อ หัวหน้าคณะทำงาน

3) บทบาทของเจ้าหน้าที่จากกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับตำบล ทำหน้าที่เป็นตัวแทน ของ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ใน คปค. ซึ่งจะทำให้การสนับสนุนทางวิชาการเกษตร และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ แก่ กสค.กม.ประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมการผลิตพืช การเลี้ยงสัตว์ การประมง
- (2) ถ่ายทอดความรู้และเทคนิคการผลิตแผนใหม่ที่เหมาะสมกับ

เกษตรกร

- (3) แก้ไขปัญหาของเกษตรกร ปัญหาพื้นฐานทั่วไป

- (4) รายงานการระบาดของโรคแมลงศัตรูพืชโรคสัตว์บก สัตว์น้ำ ตลอดจนความเสียหายอันเกิดจากภัยธรรมชาติต่อผู้บังคับบัญชาทราบตามลำดับชั้น
- (5) ชี้แนะเกษตรกรในการจัดหาปัจจัยการผลิตและการใช้ปัจจัยการผลิตที่ถูกต้องวิธี ประหยัด และมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้ผลผลิตและรายได้สูงสุด
- (6) ให้ความรู้เกษตรกรเกี่ยวกับการใช้ที่ดิน และน้ำเพื่อการเกษตรอย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งการอนุรักษ์ป่าไม้ และทรัพยากรธรรมชาติอื่นๆ
- (7) สนับสนุนเกษตรกร และสมาชิกในครอบครัวเกษตรกร รวมกลุ่มเป็นสถาบันเพื่อรวมพลังในการพัฒนาอาชีพของตนเอง ครอบครัว และสังคมเกษตรกร
- (8) จัดทำโครงการและกิจกรรมทางการเกษตรเพื่อเป็นตัวอย่างแก่เกษตรกร
- (9) ศึกษาและสำรวจข้อมูลการเกษตรในพื้นที่รับผิดชอบ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการผลิตและการตลาด ตลอดจนวางแผนพัฒนาการเกษตร
- (10) ให้ข่าวสารข้อมูลการเกษตร การตลาดแก่เกษตรกร เพื่อประกอบการตัดสินใจในการผลิตและการลงทุน
- (11) ประสานงานทางด้านการแทรกแซงราคาผลิตผลทางการเกษตรตามนโยบายของรัฐบาล
- (12) ประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งของรัฐบาลและเอกชน รวมทั้งเกษตรกรและสถาบันเกษตรกร
- (13) ให้คำปรึกษาแก่คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ในการจัดทำโครงการ ที่เกี่ยวกับการเกษตร ตลอดจนให้คำแนะนำช่วยเหลือในด้านวิชาการ เกษตรและการพัฒนาท้องถิ่น
- (14) ให้ความสนับสนุนสภาตำบลทางด้านวิชาการเกษตรรวมทั้งเสนอแนะในการจัดทำโครงการหรือแผนพัฒนาการเกษตรของตำบลและช่วยเหลือตรวจสอบความเป็นไปได้ของโครงการทั้งในด้านเทคนิคและค่าใช้จ่ายของโครงการ
- (15) ปลุกฝังอุดมการณ์และทัศนคติที่ถูกต้องแก่เกษตรกร

4) บทบาทเจ้าหน้าที่จากกระทรวงสาธารณสุข

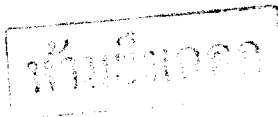
เจ้าหน้าที่กระทรวงสาธารณสุข ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของกระทรวงสาธารณสุขใน คปต. มีบทบาทดังนี้

- (1) รวบรวมและแลกเปลี่ยนข้อมูลพื้นฐานด้านสาธารณสุขที่สำคัญ และปัญหาสาธารณสุขที่เกิดขึ้นในหมู่บ้าน ตำบล
- (2) ชี้แจงรายละเอียดและปรึกษาหารือเกี่ยวกับโครงการ และกิจกรรมทางด้านสาธารณสุขที่ดำเนินการในหมู่บ้าน ตำบล เพื่อให้เกิดการผสมผสานระหว่างการพัฒนาในด้านต่างๆและประสานกับความต้องการ ของประชาชนในหมู่บ้าน ตำบล
- (3) ปรึกษาหารือกับผู้ทำงานคนอื่นๆ ให้ช่วยกันปฏิบัติตามแผนให้ประสบผลสำเร็จ
- (4) ร่วมกับผู้ทำงานคนอื่นๆ ในการติดตามประเมินผล และแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการทำงาน
- (5) แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากหน่วยเหนือ
- (6) แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและติดตามความเปลี่ยนแปลงในขบวนการพัฒนาชนบท

5) บทบาทของเจ้าหน้าที่จากกระทรวงศึกษาธิการ

ครูที่ทำการสอนประจำตำบลที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะทำงาน จะทำหน้าที่เป็นตัวแทนของกระทรวงศึกษาธิการ มีบทบาทดังนี้

- (1) เป็นผู้เสนอข้อมูลพิจารณาปัญหา และเสนอความต้องการของประชาชนเกี่ยวกับการศึกษาในระดับตำบล เพื่อนำไปวินิจฉัยประกอบการจัดทำโครงการพัฒนาชนบท
- (2) ให้การสนับสนุนทางด้านวิชาการแก่สภาตำบล ในการดำเนินการตามโครงการที่สภาตำบลจัดทำ
- (3) ให้ความร่วมมือในการทำงานและประสานงานในโครงการพัฒนาชนบทในระดับตำบลกับผู้แทนของกระทรวงหลักอีก 3 กระทรวงและผู้ที่เกี่ยวข้องอื่นๆ



วพ
HN
อ/34
ด.1

91 58 850

25

(4) ถ่ายทอดความรู้และเทคนิคทางการศึกษาที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ
การดำรงชีวิตประจำวันแก่ชุมชนตามความเหมาะสม

(5) จัดศูนย์หรือกิจกรรมเพื่อให้ข่าวสารข้อมูลทางการศึกษา และ
แนวทางการประกอบอาชีพแก่ชุมชน

(6) ร่วมกับชาวบ้านพัฒนาโรงเรียน ชุมชน

6) บทบาทของเจ้าหน้าที่จากกระทรวงมหาดไทย

พัฒนาการประจำตำบล ซึ่งเป็นตัวแทนของกระทรวงมหาดไทยใน คปต.
ทำหน้าที่เป็นผู้ทำงานและเลขานุการ คปต. มีบทบาทดังนี้

(1) ติดตามผลการปฏิบัติงานทุกแผนงานและโครงการโดยใกล้ชิด

(2) กระตุ้น สนับสนุนส่งเสริมหัวหน้าคณะทำงาน คปต. ในการ
บริหารคปต. ให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ครบถ้วนและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการดำเนิน
กิจกรรมคปต.

(3) เป็นผู้ประสานงานระหว่าง คปต. ทุกฝ่าย คปต. กับหน่วยเหนือ
คปต. กับ กสศ. และประชาชนทั่วไป

(4) สร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานทุกหน่วยงาน โดยรายงาน
ชี้แจงและประชาสัมพันธ์

(5) ส่งแผนปฏิบัติงานของ คปต. เสนอต่อผู้บังคับบัญชาและให้ กสศ.
ทราบในส่วนที่เกี่ยวข้อง

(6) เชิญวิทยากรหรือบุคคลภายนอกที่ คปต. เห็นชอบมาให้ความรู้
แก่ คปต. หรือมาประชุม

(7) เสนอหนังสือให้หัวหน้าคณะทำงาน คปต. ลงนาม

(8) หน้าที่เกี่ยวกับงานสารบรรณ และธุรการของ คปต.

(9) หน้าที่เกี่ยวกับการประชุม

(10) ทำหน้าที่อื่นๆตามที่ได้รับมอบหมายจากกระทรวงมหาดไทย
การพัฒนาชุมชนและหัวหน้าคณะทำงาน คปต.

7) บทบาทของคปต. ภาคประชาชน

คปต. ที่เป็นตัวแทนของประชาชนได้แก่ กำนัน ราษฎรผู้ทรงวุฒิ และ
ราษฎรที่มีความรู้ ความชำนาญด้านช่าง มีบทบาทสำคัญพอสรุปได้ดังนี้

- (1) สำรวจปัญหาและความต้องการของประชาชน
- (2) พิจารณาความถูกต้องของปัญหาและความต้องการ
- (3) เสนอปัญหาและความต้องการแก่ คปต.
- (4) เป็นผู้ประสานงานทางฝ่ายประชาชน
- (5) ปฏิบัติตามความถนัดที่ตนรับผิดชอบหรือได้รับมอบหมาย

จากบทบาท คปต. จะเห็นได้ว่ามีการกิจเฉพาะที่แตกต่างกันไป ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ คปต. ทุกคนจะต้องสนใจศึกษาบทบาทของตนเพื่อให้การทำงานของ คปต. ทั้งคณะเป็นไปด้วยดี มีประสิทธิภาพโดยมีแนวทางปฏิบัติ 4 ประการคือ

- (1) สร้างความสัมพันธ์อันดีในระหว่างผู้ทำงาน คปต. ทุกคน
- (2) ศึกษาขอบเขตงาน คปต. ในส่วนที่ตน และเพื่อนร่วมงานรับผิดชอบให้เข้าใจถ่องแท้เพื่อการติดต่อ ประสานงาน
- (3) ศึกษานโยบาย/แผนงานของ 6 กระทรวงหลักให้เข้าใจแน่ชัดเพื่อประโยชน์ในการวางแผนการทำงาน
- (4) ร่วมในกิจกรรมของ คปต. ทุกครั้งและทุกขั้นตอน

ทั้งนี้ คปต. ทุกคน ควรยึดถือรูปแบบการทำงานในรูปของ "คณะทำงาน" คือ มีการประชุมวางแผน จัดทำแผนปฏิบัติงานประจำเดือนร่วมกัน รายงานผลการปฏิบัติงานประจำเดือนร่วมกัน และช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงานทุกครั้ง

2.5 ปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล

กรมพัฒนาชุมชน (อ้างถึงในบุญล้อม สาระมาน, 2535) ได้จัดให้มีการประชุมสัมมนาการจัดเก็บข้อมูลความจำเป็นพื้นฐานปี พ.ศ. 2534 และการจัดทำแผนพัฒนาตำบล 5 ปี ได้มีการนำเสนอปัญหาการดำเนินงานของ คปต. ต่อที่ประชุมสัมมนาซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูง ของกรมพัฒนาชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สรุปประเด็นปัญหาการดำเนินงานของ คปต. 9 ประการคือ

- 1) คปต. ขาดแนวคิด ขาดความรู้เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติ การคาถหมายการพัฒนาตำบลล่วงหน้าที่จะทำให้แผนพัฒนาตำบลมีประสิทธิภาพ

2) ผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอให้ความสนใจ คบต.น้อยเกินไป ไม่ลงลึก ไม่กำกับดูแล ไม่กระตุ้น ไม่ติดตามการดำเนินงานของ คบต.และไม่มีการรายงาน

3) ผู้บังคับบัญชาของคต.ระดับกรม กระทรวงไม่ได้ประชุมปรึกษาหารือเพื่อสนับสนุนกันในเรื่องการทำงานของ คต.และคต. แต่ละกระทรวง ไม่ค่อยคุ้นเคยกัน

4) ในส่วนของพัฒนาชุมชนยังไม่ค่อยเข้าใจ หรือสนใจกำกับดูแลพัฒนาการ ซึ่งเป็นเลขานุการคต. ให้ทำงานได้เต็มที่โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการประชุม คต.

5) ปัญหาภายในกระทรวง(กระทรวงเกษตรและสหกรณ์) คือ ผู้แทนของกระทรวงไม่รู้งานของทุกกรมในกระทรวง ทำให้ไม่สามารถให้ความช่วยเหลือชาวบ้านได้

6) คต.ไม่รู้วิธีการถ่ายทอดข่าวสารและวิชาการสู่ชาวบ้าน

7) คต.ไม่เข้าใจและเห็นความสำคัญรวมทั้งการจัดประชุม คต.ทำให้ไม่ค่อยมีการประชุม คต. เช่น ไม่มีการจัดทำแผนการประชุมที่แน่นอน คต.ไม่ได้แยกการประชุมจากคณะกรรมการสภาตำบล (กสต.) ไม่มีการรายงานการประชุมให้อำเภอ จังหวัดทราบ

8) ขาดการประสานงาน คต.ไม่มีแผนการทำงานร่วมกันที่ชัดเจน

9) ขาดการสนับสนุนงบประมาณเป็นค่าตอบแทน และค่าใช้จ่ายสำหรับคต. เช่น ค่าพาหนะเดินทาง ค่าอาหาร ค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ

จากการสรุปผลการวิเคราะห์การประชุม และผลการปฏิบัติงาน คต.ในรอบปีงบประมาณ 2536 (กรมพัฒนาชุมชน, 2536) ได้สรุปถึงสภาพปัญหา และอุปสรรคในการดำเนินงานของ คต.ซึ่งได้รับรายงานรวม 6 งวด ดังนี้

1) คต.บางคนบางหน่วยงานยังไม่เห็นความสำคัญของการประชุมคต.

2) คต.ที่เป็นข้าราชการ มีภารกิจประจำของหน่วยงานต้นสังกัดมาก ดังนั้นจึงปฏิบัติงานเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานของตน ทำให้การประสานงาน และการประสานแผนเพื่อปฏิบัติงานร่วมกันเป็นคณะมีค่อนข้างน้อย

3) คปต. ในส่วนที่เป็นราษฎรยังไม่เข้าใจในบทบาท หน้าที่ของตน จึงไม่ค่อยมีบทบาทในการประชุม

4) ผู้บังคับบัญชาในระดับจังหวัดและอำเภอ ให้ความสนใจและสนับสนุน คปต. น้อยเกินไปโดยเฉพาะการออกนิเทศ ติดตาม กำกับดูแล การปฏิบัติงานของ คปต.

5) คปต. บางคนที่เข้าราชการ ได้แก่ พัฒนาการและเกษตรตำบล รับผิดชอบมากกว่า 1 ตำบลทำให้การปฏิบัติงานไม่คล่องตัวเท่าที่ควร (กรมพัฒนา-ชุมชน, 2536)

สรุปประเด็นปัญหาการดำเนินงาน คปต. ส่งผลถึงสภาพการปฏิบัติงาน ปัญหา และความต้องการในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสนับสนุนการปฏิบัติการ พัฒนาชนบทระดับตำบล ในจังหวัดสกลนครทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม

จากการสรุปผลการวิเคราะห์การประชุม และผลการปฏิบัติงาน คปต. ในปีงบประมาณ 2536 ของกองพัฒนาอาสาสมัครและผู้นำท้องถิ่น (กรมพัฒนาชุมชน, 2536) ได้สรุปประเด็นที่น่าสนใจในด้านต่อไปนี้

1) แผนการปฏิบัติการ

ในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีเดือนร่วมกันของ คปต. รายงานพบว่า โดยเฉลี่ยร้อยละ 82.87 มีการจัดทำแผนร่วมกันทั้งคณะมีเพียงร้อยละ 17.13 เท่านั้นที่ไม่ได้จัดทำแผนร่วมกันสำหรับในการเสนอแผนการปฏิบัติการประจำปีเดือน ให้ กพอ. พิจารณา

2) การประชุม

(1) จากการศึกษาการรายงานผล พบว่าคปต. ส่วนมากมีการประชุม เป็นประจำทุกเดือนอย่างสม่ำเสมอโดยคิดเฉลี่ยร้อยละ 97.21 ส่วนคปต. ที่ไม่ได้มีการประชุมเพียงเฉลี่ยร้อยละ 2.79

(2) ในการประชุม คปต. ทั้งคณะทั้งคณะพบว่า 74.87 ที่เข้าร่วมประชุมครบทุกคน มีเพียงร้อยละ 25.13 ที่เข้าประชุมไม่ครบทุกคน จากงวดที่ 1 คปต. ที่ขาดการประชุมได้แก่ ราษฎรที่มีความรู้ความชำนาญด้านช่าง และราษฎร ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งนี้เนื่องมาจากติดภารกิจในเรื่องการประกอบอาชีพประจำวันรวมทั้งยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน แต่ต่อมาเมื่อกระทรวงการคลัง

ได้พิจารณาอนุมัติให้ คปต.ที่เป็นราษฎร ได้รับค่าตอบแทนเป็นค่าเบี้ยเลี้ยงจำนวน 3 คนซึ่งได้แก่ กำนัน ราษฎรที่มีความรู้ความชำนาญด้านช่าง และราษฎรผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งทำให้ขาดการประชุมลดลงมาก ส่วนใหญ่ของ คปต. ที่ขาดการประชุมในระยะหลังได้แก่ ข้าราชการประจำอำเภอ เกษตรประจำตำบล และครู คปต.

3) การเสนอบันทึกการรายงานการประชุมและผลการปฏิบัติงาน

จากรายงานพบว่า ส่วนใหญ่ คปต. ได้มีการสำเนาบันทึกการรายงานการประชุมและผลการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาระดับอำเภอทราบ โดยเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 82.06 และได้นำผลการประชุมแจ้งให้ที่ประชุมทราบ โดยเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 91.08

4) การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์

คปต. ได้เผยแพร่และประชาสัมพันธ์การปฏิบัติงานและผลงานของ คปต. ให้เป็นที่รู้จักและยอมรับของประชาชน สมาคมตำบล ผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานอื่นๆ โดยมีรูปแบบ/วิธีการดังนี้

- (1) ประชาสัมพันธ์งานทางหอกระจายข่าวและเสียงตามสาย
- (2) จัดทำเอกสารเผยแพร่ในรูปของแผ่นพับ, ภาพกิจกรรม
- (3) ติดประกาศเผยแพร่ในศูนย์พัฒนาตำบล ศูนย์ข้อมูลระดับตำบล
- (4) ประชาสัมพันธ์ในที่ประชุมกลุ่มต่างๆ ในตำบลหมู่บ้าน
- (5) แจ้งในที่ประชุม กสศ. กม.
- (6) ทำบันทึกรายงานผลเสนอผู้บังคับบัญชาโดยตรง
- (7) เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงานในรูปของการจัดนิทรรศการตามโครงการ
- (8) เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ทางสื่อมวลชนต่างๆ เช่น หนังสือพิมพ์, โทรทัศน์, วิทยุ
- (9) รายงานผลการปฏิบัติงาน คปต. ในที่ประชุมประจำเดือน
- (10) แจ้งในที่ประชุมข้าราชการประจำเดือน

2.6 ทฤษฎีพื้นฐานเกี่ยวกับความต้องการของบุคลากรในการปฏิบัติงาน

การศึกษาทฤษฎีพื้นฐานเกี่ยวกับความต้องการของบุคลากร ในการปฏิบัติงานได้มีนักการศึกษาหลายท่านได้ทำการศึกษาไว้ ในที่นี้ผู้วิจัยจะนำมาเสนอเพื่อประกอบการวิจัย 3 ทฤษฎีคือ

1) ทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs Theory)

Maslow (อ้างถึงในประพันธ์ สุวิหาร, 2532) ได้เสนอทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์โดยเขากล่าวว่ามนุษย์ทุกคนมีความต้องการเหมือนกัน แต่ความต้องการนั้นเป็นลำดับขั้น เขาได้ตั้งสมมติฐานความต้องการไว้ดังนี้

- (1) มนุษย์มีความต้องการและความต้องการมีอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด
- (2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจสำหรับพฤติกรรมต่อไป ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วเท่านั้นเป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม
- (3) ความต้องการของมนุษย์จะซับซ้อนกัน บางทีความต้องการหนึ่งได้รับการตอบสนองยังไม่สิ้นสุด ก็จะทำให้เกิดความต้องการด้านอื่นขึ้นมา
- (4) ความต้องการของคนมีลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญ กล่าวคือเมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนอง

ลำดับความต้องการของ Maslow เรียก Hierarchy of needs มี 5 ลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง ดังนี้

- 1) ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ เป็นความต้องการเพื่อความอยู่รอดเมื่อความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะเกิดความต้องการในสิ่งอื่นต่อไป ความต้องการด้านร่างกายได้แก่ ความต้องการ อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2) ความต้องการด้านความปลอดภัย และความมั่นคง (Security of safety needs) เป็นความต้องการที่ได้รับความคุ้มครอง และความปลอดภัย ทางด้านสุขภาพ ทางด้านร่างกาย ตลอดจนความมั่นคงในหน้าที่การงาน

3) ความต้องการทางสังคม (Social belonging needs) เป็นความต้องการที่จะให้สังคมหรือองค์กรยอมรับ และเห็นความสำคัญของเขาว่าเป็นสมาชิกขององค์กร ในขั้นนี้มนุษย์ต้องการเพื่อน ต้องการคบค้าสมาคม การมีครอบครัว ต้องการความรักความเห็นใจจากเพื่อนร่วมงานเป็นต้น ความต้องการตั้งแต่ขั้นนี้เป็นต้นไป จะเป็นความต้องการทางด้านจิตใจมากขึ้น

4) ความต้องการการยอมรับในสังคม หรือการได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem or status needs) เป็นความต้องการอยากเด่นในสังคม ได้แก่ ต้องการได้รับคำนิยมยกย่องจากผู้อื่น ต้องการความเชื่อมั่นในตนเองต้องการการยอมรับนับถือจากคนทั้งหลาย

5) ความต้องการบรรลุเป้าหมายสูงสุดในชีวิต (Self actualization or self realization) เป็นความต้องการสูงสุดของมนุษย์เป็นความต้องการที่ได้รับทุกครั้งที่ตนปรารถนา ต้องการพัฒนาความสามารถของตนต้องการกระทำสิ่งที่เหมาะสม และดีที่สุดที่กระทำได้ ความต้องการขั้นนี้กว้างขวางมาก และแตกต่างกันแต่ละคน

แนวคิดของ Maslow เกี่ยวกับลำดับขั้นความต้องการและการที่คนสามารถทำได้ตามความพอใจของตนเอง ความคิดเห็นของ Maslow คือคนมีความต้องการที่จะใช้ความสามารถของตนให้มากที่สุด แต่ในองค์กรไม่ยอมรับให้เขาทำเช่นนั้นได้ซึ่งแนวคิดนี้มีอิทธิพลมากในปัจจุบัน

2) ทฤษฎีการจูงใจ (Motivation Hygiene Theory)

Herzberg (อ้างถึงในประพันธ์ สุริหาร, 2532) เป็นผู้เสนอทฤษฎีสรุปได้ว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมี 2 ปัจจัย ดังนี้

(1) ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นแรงจูงใจภายนอก ที่เกิดจากภาวะการทำงานได้แก่

ก. นโยบายการบริหาร หมายถึงการทำงานซ้ำซ้อน การแก่งแย่ง

อำนาจ และการดำเนินการที่ขาดความเป็นธรรม ตลอดจนการบริหารที่ไร้ประสิทธิภาพ

ข. วิธีการบังคับบัญชาหมายถึงผู้บังคับบัญชาขาดความรู้ความสามารถในการปกครองมือคดไม่ยุติธรรม รวมทั้งไม่สามารถเป็นผู้นำทางวิชาการและเทคโนโลยีได้

ค. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาไม่มีมนุษยสัมพันธ์วางตนสูงและไม่ให้ความสนิทสนมกันเองกับผู้ร่วมงาน

ง. สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึงการที่ต่างคนต่างทำงานโดยไม่คำนึงถึงมิตรภาพ การแข่งขันชิงดีชิงเด่นและการเอาตัวรอดโดยหักทมิผู้อื่น

จ. สภาพการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมต่างๆในการทำงานไม่เหมาะสมเช่น ท่าเลที่ตั้งไม่ดี ไม่มีอุปกรณ์ความสะดวกในการทำงาน ปริมาณงานมีมากหรือน้อยเกินไป

(2) ปัจจัยแรงจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivation factors)
ปัจจัยนี้ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานได้แก่

ก. ความสำเร็จในงาน ความรู้สึกพอใจและปลื้มใจ ในผลสำเร็จของงาน เมื่อสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆเป็นผลสำเร็จ ปัจจัยนี้นับว่ามีความสำคัญมากที่สุด

ข. การยอมรับนับถือ หมายถึงการได้รับการยกย่องชมเชย การยอมรับนับถือหรือได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชาผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่น ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ปัจจัยนี้มักจะเกิดขึ้นควบคู่กับความสำเร็จในงาน

ค. ลักษณะของงานหมายถึงลักษณะงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถที่ต้องใช้ความคิด ประดิษฐ์คิดค้นหาสิ่งใหม่ๆ เพื่อให้เกิดความพอใจ

ง. ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแก่ผู้ทำงานได้รับผิดชอบต่อการทำงานของตนอย่างเต็มที่ ไม่จำเป็นต้องตรวจตราหรือควบคุมมากจนเกินไป

จ. ความก้าวหน้า หมายถึงการได้รับเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่งให้สูงขึ้นหมายถึง โอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงาน เพื่อ

ความเจริญก้าวหน้าในการทำงานด้วย

จากทฤษฎีของ Herzberg สรุปได้ว่า

ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivation factors)

1) เมื่อไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการ ความพอใจและแรงจูงใจจะไม่เกิดขึ้น

2) เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการ ความพอใจและแรงจูงใจจะเกิดขึ้น

ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors)

1) เมื่อไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการ ความไม่พอใจในงานที่ทำสูงขึ้น

2) เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการ ความไม่พอใจในงานที่ทำจะไม่เกิดขึ้น แต่ไม่ได้เพิ่มแรงจูงใจ

3) ทฤษฎีจูงใจด้านความสำเร็จ (The achievement motive)

McClelland ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จสำหรับบุคคล และในระดับสังคมซึ่งได้พบว่า สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานมีอยู่ 3 ประการคือ ความต้องการความรัก อำนาจ และผลสำเร็จ ความต้องการเหล่านี้โดยทั่วไปแล้ว จะหมายถึงความต้องการด้านสังคม ความต้องการที่จะมีเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการความสมหวังในชีวิตตามทฤษฎีการจูงใจของ Maslow นั่นเอง

(1) ความต้องการความรัก หมายถึงความปรารถนาที่จะสร้างเสริมและรักษาสัมพันธ์ภาพอันดีกับบุคคลอื่น ความปรารถนาที่จะให้บุคคลอื่นนิยมชมชอบและยอมรับนับถือผู้อื่นด้วย

(2) ความต้องการมีอำนาจเป็นความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นมีพฤติกรรมตามที่ต้องการหรือเป็นความต้องการที่มีอำนาจในการบังคับบัญชาและมีอิทธิพลของคนอื่น

(3) ความต้องการความสำเร็จ เป็นความต้องการที่จะให้งานที่ทำนั้นประสบผลสำเร็จดีที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานหรือเป็นแรงจูงใจที่จะกระทำ

สิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีกว่าเดิม และมีประสิทธิภาพสูงกว่า และมีผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

จากการศึกษา McClelland พบว่าสิ่งจูงใจสำคัญที่สุดของมนุษย์ คือ ความต้องการความสำเร็จ หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งคนเรามีความปรารถนา ที่จะทำในสิ่งที่ดีกว่าความต้องการความสำเร็จนี้ McClelland ได้ให้คำจำกัดความว่าหมายถึง ความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี พยายามเอาชนะอุปสรรคต่างๆ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อไม่ประสบผลสำเร็จตัวเขาเองจะต้องมีคุณลักษณะสำคัญ 3 ประการคือ

ก. พวกเขาต้องการกำหนดเป้าหมายของพวกเขาเอง พวกเขาไม่ต้องการเลื่อนลอย ไร้เป้าหมายและพวกเขาต้องการควบคุมความสำเร็จในเป้าหมายมาก

ข. พวกเขาไม่กำหนดเป้าหมายที่ยากหรือง่ายต่อความสำเร็จมากเกินไป ผู้มีแรงจูงใจในด้านความสำเร็จสูงต้องการเอาชนะ ดังนั้นพวกเขาจะไม่กำหนดเป้าหมายที่ยากต่อความสำเร็จมากเกินไป อย่างไรก็ตามเป้าหมายที่ง่ายต่อความสำเร็จจนเกินไปก็จะไม่ตอบสนองความพอใจของพวกเขา

ค. พวกเขาต้องการทราบผลการปฏิบัติงานของพวกเขา ผู้มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จ ต้องการว่าเขาทำงานได้ดีแค่ไหน

2.7 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของคณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล (คปต.) นั้น ยังไม่มีผู้ศึกษามากนัก พอประมวลได้ดังนี้

กองวิจัยและประเมินผล กรมการพัฒนาชุมชน (2528) ได้ทำการประเมินผลการฝึกอบรมคณะทำงาน สนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล (คปต.) ทั่วประเทศ พบว่าบทบาทในทางวิชาการของ คปต. ที่มีต่อสภาตำบล ซึ่งได้แก่ การปฏิบัติตามบทบาทด้านการวางแผนพัฒนาตำบล การช่วยตรวจสอบความถูกต้อง และความเป็นไปได้ของโครงการ กษช. หรือ กสช. มีระดับการปฏิบัติ

ตามบทบาทอยู่ในระดับต่ำเป็นส่วนใหญ่

สุรพล กาญจนจิตรรา (2528) ได้ทำการศึกษาเรื่องระบบข้อมูลเพื่อการวางแผนพัฒนาชนบท ได้แสดงให้เห็นว่า ระบบข้อมูลเพื่อการวางแผนพัฒนาชนบท เป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้การวางแผนพัฒนาตำบล อำเภอ จังหวัด ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ซึ่งผู้เกี่ยวข้องทั้งเจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายและประชาชนจะต้องทำความเข้าใจอย่างถ่องแท้และมองเห็นความสำคัญเพราะข้อมูล ดังกล่าวจะต้อง ถูกต้อง และมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขให้เป็นปัจจุบันอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ข้อมูล จะต้องสร้างให้เป็นระบบไม่ซ้ำซ้อนกัน ซึ่งปัจจุบันนี้มีข้อมูลพื้นฐาน ระดับหมู่บ้าน ตำบล ซึ่งรวบรวมโดยหน่วยงานต่างๆมากมายดังเช่น ข้อมูล กชช.2ค.และข้อมูล จปฐ. เป็นต้น

สมใจ ห่วงมิตร (2529) ได้ศึกษาปัจจัยในเรื่องรายได้ระดับการศึกษา และฐานะตำแหน่งของ กสต. และ คปต. นั้นมีผลต่อการรับรู้บทบาทซึ่งกันและกัน หรือไม่ พบว่าปัจจัยทั้ง 4 อย่าง ไม่มีอิทธิพลต่อการรับรู้บทบาทหน้าที่ของ คปต. และ กสต. นั่นคือ คปต. ในทุกปัจจัยต่างก็มีทัศนคติที่ดีต่อ กสต. แต่ กสต. ที่สูงอายุ และดำรงตำแหน่งมานาน จะมีแนวโน้มที่จะมีทัศนคติที่ไม่ค่อยดีต่อ คปต. คิดว่า คปต. มาทำก้าวกายงานของตน การศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า กสต. บางท่านยังไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของ คปต. นั้นเอง

ประภาส ศิลปรัศมี (2529) ได้ศึกษาถึงบทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริงของ คปต. ในทัศนะของ กสต. ใน 4 จังหวัดภาคใต้ พบว่า บทบาทที่เป็นจริงของ คปต. และบทบาทที่คาดหวังในเรื่องของการเป็นศูนย์กลาง การถ่ายทอดข่าวสารในระดับพื้นที่การช่วยเหลือสภาตำบลในการจัดทำแผนพัฒนาตำบล ประจำปี และบทบาทในการประสานงานบริหารโครงการในพื้นที่ในทัศนะของสภาตำบลแตกต่างกัน โดย กสต. ให้ทัศนะ ในบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังสูงกว่า บทบาทหน้าที่ คปต. ปฏิบัติจริงทั้งหมด 3 บทบาท กสต. ยังไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของ คปต. และ คปต. ปฏิบัติหน้าที่ยังไม่ดีนักในภาพพจน์ของ กสต.

ประภาส ศิลปรัศมี (2530) ได้ศึกษาเพิ่มเติมถึงความคาดหวังในบทบาท คปต. โดยศึกษาจากทัศนะของ คปต. และ กสต. ในอำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี

พบว่าในทัศนะของ คปต. และ กสศ. นั้นบทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริงยังคงแตกต่างกัน บทบาทที่คาดหวังมีคะแนนสูงกว่าบทบาทที่เป็นจริง ความร่วมมือกันระหว่าง คปต. น้อยแต่จะประชุม คปต. ร่วมกับ กสศ. เสียทีเดียวนอกจากนี้ราษฎรผู้ทรงคุณวุฒิ และราษฎรผู้มีความรู้ด้านช่างไม่ค่อยมีบทบาทและที่น่าสนใจคือ กสศ. ส่วนใหญ่ยังไม่รู้จักองค์กร คปต. ว่าประกอบด้วยใครบ้างและมีบทบาทอย่างไร

จากรายงานผลการศึกษา ตามโครงการพัฒนาประสิทธิภาพการวางแผนพัฒนาตำบลและอำเภอ (พปต.) ของกรมการปกครอง (กรมการปกครอง, 2531) พบว่า

1) ระบบข้อมูลเพื่อการวางแผนปรากฏว่าสภาตำบลไม่ค่อยมีการใช้ข้อมูลในการวางแผนอย่างจริงจัง เนื่องจากองค์กรในระดับท้องถิ่นนั้นยัง ไม่มีระบบข้อมูลที่เหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการเข้าถึงแม้ว่าจะได้มีการเก็บข้อมูลด้านต่างๆ มาโดยตลอดก็ตาม

2) การจัดทำแผนพัฒนาตำบลประจำปี ซึ่งสภาตำบลต้องเอาแผนพัฒนาตำบล 5 ปีมาปรับใช้ ปรากฏว่าสภาตำบลส่วนใหญ่ ไม่ได้นำข้อมูลจากแผนพัฒนาตำบล 5 ปีมาใช้อย่างจริงจังวิธีการปฏิบัติโดยทั่วไปจะเป็นการใช้ข้อมูลที่เป็นคณะกรรมการจำได้หรือจากประสบการณ์เป็นสำคัญ และในการตัดสินใจคัดเลือกโครงการก็ใช้อภิปรายหรือยกมือลงมติ

3) ระบบข้อมูลพบว่าเป็นหัวใจสำคัญที่สุดของการวางแผน ในเมื่อสภาตำบลมีภารกิจที่จะต้องจัดทำแผน ในขั้นนี้แม้ว่าการวางแผนพัฒนาตำบลจะเป็นส่วนหนึ่งของระบบการวางแผนพัฒนาจังหวัดก็ตาม ก็สมควรที่จะต้องมียุทธศาสตร์ข้อมูลสำหรับให้บุคลากรระดับตำบลใช้ที่เป็นข้อมูลง่ายและเหมาะสมต่อองค์กรสภาตำบล

อดาพร สันติธวานนท์ (2533) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะทำงาน สนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล (คปต.) พบว่า

1) อายุ รายได้ ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคปต. แต่ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง คปต. ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของ คปต. การได้รับการฝึกอบรม การประสานงาน

ภายใน คปต. การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และกิจกรรมร่วมในตำบล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของ คปต.

2) ตัวแปรกิจกรรมร่วมในตำบลมีอิทธิพลมากที่สุดต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน คปต. รองลงมาคือ การได้รับการฝึกอบรม การประสานงานภายใน คปต. และความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของ คปต. ตามลำดับ

3) กสต. มีความเห็นว่า คปต. ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้ดี และยังมีมนุษยสัมพันธ์ดีอีกด้วย แต่ไม่ค่อยมีการประสานงาน และมีความร่วมมือในการทำกิจกรรมในตำบลน้อย

4) ปัญหาในการปฏิบัติงานของ คปต. ที่สำคัญคือ

- (1) ความไม่เข้าใจในโครงสร้างองค์กร คปต.
- (2) ความไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของ คปต.
- (3) ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน คปต. น้อย
- (4) มีการประสานงานใน คปต. น้อย
- (5) กสต. และชาวบ้านไม่ให้ความร่วมมือแก่ คปต.

บุญล้อม สาระมาน (2535) ได้ศึกษาถึงปัญหาการดำเนินงาน ในการจัดเก็บและใช้ประโยชน์ข้อมูลพื้นฐาน เพื่อการพัฒนาชนบทของคณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล (คปต.) จังหวัดมหาสารคาม พบว่า

1) คปต. ประสบปัญหาการดำเนินงานในลักษณะที่ไม่มีผลทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพค่อยลงในการดำเนินงานเกี่ยวกับ จปฐ. 1 จปฐ. 2 จปฐ. 3 และ ฤษช. 2 ค. ผนวกจปฐ. การกำหนดปัญหาระดับหมู่บ้าน ตำบลและการกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาดำบลส่วนการกำหนดและจัดลำดับความสำคัญของปัญหาดำบลนั้น คปต. ไม่ประสบปัญหาในการดำเนินงาน

2) คปต. ที่รับผิดชอบตำบลขนาดใหญ่กับ คปต. ที่รับผิดชอบตำบลขนาดเล็ก ประสบปัญหาในการดำเนินงานไม่แตกต่างกัน

3) คปต. ที่เป็นประชาชน ประสบปัญหาในการดำเนินงานมากกว่า คปต. ที่เป็นข้าราชการ ในการดำเนินงานเกี่ยวกับ จปฐ. 1 จปฐ. 2 จปฐ. 3 การวัดระดับการพัฒนา และกำหนดปัญหาระดับหมู่บ้าน ส่วนประเด็นอื่นๆนอกจากที่กล่าวแล้ว

คปต. ทั้งสองสถานภาพประสบปัญหาในการดำเนินงานไม่แตกต่างกัน

ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น คปต. ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ยกเว้น ปัญหาในการจัดทำ จปฐ.2 และปัญหาในการเข้ารับการอบรม การจัดเก็บข้อมูล กชช.2ค.ผนวก จปฐ. คปต. สามารถแก้ไขปัญหาสำเร็จลงได้ด้วยดี คปต. ที่รับผิดชอบตำบลขนาดแตกต่างกัน หรือ คปต.ที่มีสถานภาพแตกต่างกันประสบความสำเร็จในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในลักษณะที่ไม่แตกต่างกัน

สาเหตุปัญหาการดำเนินงานที่สำคัญได้แก่ คปต.ไม่ได้รับการ สนับสนุนงบประมาณเท่าที่ควร ไม่มีความรู้ความเข้าใจในหลักและวิธีการจัดเก็บและใช้ประโยชน์ข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจน มีความสับสนในแนวทางปฏิบัติ ขาดประสิทธิภาพในการถ่ายทอดความรู้ ขาดเครื่องมืออุปกรณ์ในการดำเนินงาน ไม่มีการประสานงานที่ดีใน คปต.ด้วยกัน ชาวบ้านและผู้นำท้องถิ่น ไม่ให้ความสนใจไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนน้อยมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม