

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อศึกษาการบริหารงานของ ศปช.จ. ในมิติที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางการบริหาร ปัจจัยเบื้องต้นทางการบริหาร กระบวนการทางการบริหาร และการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในการจัดตั้ง ศปช.จ. ปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว รวมทั้งเพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มผู้บริหารงานกับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานของ ศปช.จ. และระหว่างกลุ่มจังหวัดที่ หน.สนจ.ระดับ 8 กับกลุ่มจังหวัดที่ หน.สนจ.ระดับ 7 ที่มติดังกล่าวข้างต้น ตลอดจนเพื่อศึกษาวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในการจัดตั้ง ศปช.จ.

การวิจัยได้ศึกษาจากประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่ของ ศปช.จ.ปี 2531 รวมทั้งสิ้น 254 คน ใน 8 จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือ มหาสารคาม อุดรธานี นครราชสีมา ขอนแก่น สุรินทร์ เลย บุรีรัมย์ และศรีสะเกษ ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาการบริหารงานของ ศปช.จ. ในมิติที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางการบริหาร ปัจจัยเบื้องต้นทางการบริหาร กระบวนการทางการบริหาร และการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในการจัดตั้ง ศปช.จ. รวมทั้งการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มผู้บริหารงานกับกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างกลุ่มจังหวัดที่ หน.สนจ.ระดับ 8 กับกลุ่มจังหวัดที่ หน.สนจ.ระดับ 7 นั้น จะวิเคราะห์โดยใช้สถิติเกี่ยวกับอัตราส่วนร้อยละ (Percent) การแจกแจงความถี่ (Frequency) การวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง (Mean) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (t-test) ส่วนการศึกษาวเคราะห์ถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในการจัดตั้ง ศปช.จ. จะวิเคราะห์โดยใช้สถิติเกี่ยวกับการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) ทั้งนี้ การทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้นี้จะถือเอาระดับนัยสำคัญระดับ .05 เป็นเกณฑ์

ในบทนี้จะเป็นการกล่าวถึงการสรุปผลการวิจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ผ่านมา ต่อจากนั้นจะเป็นการอภิปรายผลการวิจัย และเสนอข้อเสนอแนะซึ่งประกอบด้วยข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานของ ศปช.จ. และข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ซึ่งจะได้แยกกล่าวโดยละเอียด ดังนี้

## สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ สรุปได้ดังนี้

1. การประเมินสภาพแวดล้อมทางการบริหาร

1.1 การเห็นความจำเป็นและประโยชน์ในการจัดตั้ง สปช.จ. พบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เห็นว่าการจัดตั้ง สปช.จ. มีความจำเป็นและเป็นประโยชน์ต่อการบริหารการพัฒนาชนบทในระดับสูง เมื่อพิจารณาแยกตามกลุ่มเจ้าหน้าที่และกลุ่มจังหวัดพบว่า ทั้งกลุ่มผู้บริหารงานและกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ทั้งกลุ่มจังหวัดที่ หน.สนจ. ระดับ 8 และกลุ่มจังหวัดที่ หน.สนจ. ระดับ 7 ต่างก็เห็นว่ามีความจำเป็นและเป็นประโยชน์ในระดับสูงเช่นเดียวกัน

1.2 ความซ้ำซ้อนขององค์กร พบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่คือ ร้อยละ 79.9 เห็นว่าการจัดตั้ง สปช.จ. ไม่มีความซ้ำซ้อนกับองค์กรอื่น ๆ ที่มีอยู่เดิมในการบริหารการพัฒนาชนบทแต่อย่างใด แต่ยังคงมีเจ้าหน้าที่ที่ประมาณร้อยละ 20.1 เห็นว่าการจัดตั้ง สปช.จ. มีความซ้ำซ้อนกับองค์กรอื่นที่มีอยู่เดิมแล้ว

1.3 รูปแบบการจัดองค์กรของ สปช.จ. พบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เห็นว่ารูปแบบการจัดองค์กรของ สปช.จ. ในปัจจุบันที่เป็นการระดมบุคลากรและทรัพยากรการบริหารของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามารวมกันแทนที่จะจัดตั้งขึ้นเป็นองค์กรใหม่ นั้นมีความเหมาะสมในระดับสูง เมื่อพิจารณาแยกตามกลุ่มเจ้าหน้าที่และกลุ่มจังหวัดพบว่า ทั้งกลุ่มผู้บริหารงานและกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ทั้งกลุ่มจังหวัดที่ หน.สนจ. ระดับ 8 และกลุ่มจังหวัดที่ หน.สนจ. ระดับ 7 ต่างก็เห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับสูงเช่นเดียวกัน

1.4 จำนวนคณะทำงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่คือร้อยละ 82.8 เห็นว่าจำนวนคณะทำงานทั้ง 5 คณะทำงานของ สปช.จ. ในปัจจุบันคือ คณะทำงานประสานการจัดทำแผนพัฒนาชนบทระดับจังหวัด คณะทำงานบริหารและประสานการฝึกอบรม คณะทำงานบริหารข้อมูล คณะทำงานติดตามและประเมินผลโครงการพัฒนาชนบท และคณะทำงานประชาสัมพันธ์การพัฒนาชนบทนั้น เป็นจำนวนที่มีความเหมาะสมดีแล้ว แต่ยังคงมีเจ้าหน้าที่ที่ร้อยละ 16.6 เห็นว่าจำนวนคณะทำงานทั้ง 5 คณะทำงานดังกล่าวเป็นจำนวนที่ยังไม่มีความเหมาะสมเพียงพอ

## 2. การประเมินปัจจัยเบื้องต้นทางการบริหาร

2.1 จำนวนอัตรากำลังในคณะทำงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เห็นว่าจำนวนอัตรากำลังในคณะทำงานเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบแล้วมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแยกตามกลุ่มเจ้าหน้าที่พบว่า กลุ่มผู้บริหารงานเห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับสูง แต่กลุ่มผู้ปฏิบัติงานเห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแยกตามกลุ่มจังหวัดพบว่า ทั้งกลุ่มจังหวัดที่ ทน.สนจ.ระดับ 8 และกลุ่มจังหวัดที่ ทน.สนจ.ระดับ 7 ต่างก็เห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

### 2.2 ลักษณะภูมิหลังของเจ้าหน้าที่

2.2.1 ทัศนคติทางการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เห็นว่าเจ้าหน้าที่ในคณะทำงานมีความเหมาะสมในปัจจัยภูมิหลังที่เกี่ยวกับทัศนคติทางการศึกษาในระดับสูง เมื่อพิจารณาแยกตามกลุ่มเจ้าหน้าที่และกลุ่มจังหวัดพบว่า ทั้งกลุ่มผู้บริหารงานและกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ทั้งกลุ่มจังหวัดที่ ทน.สนจ.ระดับ 8 และกลุ่มจังหวัดที่ ทน.สนจ.ระดับ 7 ต่างก็เห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับสูงเช่นเดียวกัน

2.2.2 ประสบการณ์และงานในหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง พบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เห็นว่าเจ้าหน้าที่ในคณะทำงานมีความเหมาะสมในปัจจัยภูมิหลังที่เกี่ยวกับประสบการณ์และงานในหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในระดับสูง เมื่อพิจารณาแยกตามกลุ่มเจ้าหน้าที่และกลุ่มจังหวัดพบว่า ทั้งกลุ่มผู้บริหารงานและกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ทั้งกลุ่มจังหวัดที่ ทน.สนจ.ระดับ 8 และกลุ่มจังหวัดที่ ทน.สนจ.ระดับ 7 ต่างก็เห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับสูงเช่นเดียวกัน

2.2.3 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เห็นว่าเจ้าหน้าที่ในคณะทำงานมีความเหมาะสมในปัจจัยภูมิหลังที่เกี่ยวกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในระดับสูง เมื่อพิจารณาแยกตามกลุ่มเจ้าหน้าที่และกลุ่มจังหวัดพบว่า ทั้งกลุ่มผู้บริหารงานและกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ทั้งกลุ่มจังหวัดที่ ทน.สนจ.ระดับ 8 และกลุ่มจังหวัดที่ ทน.สนจ.ระดับ 7 ต่างก็เห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับสูงเช่นเดียวกัน

2.2.4 การได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา พบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เห็นว่าเจ้าหน้าที่ในคณะทำงานมีความเหมาะสมในปัจจัยภูมิหลังที่เกี่ยวกับการได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาในระดับสูง เมื่อพิจารณาแยกตามกลุ่มเจ้าหน้าที่และกลุ่มจังหวัดพบว่า ทั้งกลุ่มผู้บริหารงานและกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ทั้งกลุ่มจังหวัดที่ ทน.สนจ.ระดับ 8 และกลุ่มจังหวัดที่ ทน.สนจ.ระดับ 7 ต่างก็เห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับสูงเช่นเดียวกัน

2.2.5 อุดมการณ์ในการพัฒนาชนบท พบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เห็นว่าเจ้าหน้าที่ในคณะทำงานมีความเหมาะสมในปัจจัยภูมิหลังที่เกี่ยวกับอุดมการณ์ในการพัฒนาชนบทในระดับสูง เมื่อพิจารณาแยกตามกลุ่มเจ้าหน้าที่และกลุ่มจังหวัดพบว่า ทั้งกลุ่มผู้บริหารงานและกลุ่ม

ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งกลุ่มจังหวัดที่ หน.สนจ.ระดับ 8 และกลุ่มจังหวัดที่ หน.สนจ.ระดับ 7 ต่างก็ เห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับสูงเช่นเดียวกัน

2.3 ความสะดวกและความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เห็นว่าในการปฏิบัติงานของคณะทำงานได้รับความสะดวกและความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแยกตามกลุ่มเจ้าหน้าที่และกลุ่มจังหวัดพบว่า ทั้งกลุ่มผู้บริหารงานและกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ทั้งกลุ่มจังหวัดที่ หน.สนจ.ระดับ 8 และกลุ่มจังหวัด หน.สนจ.ระดับ 7 ต่างก็ เห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

2.4 ความสะดวกเกี่ยวกับสถานที่ปฏิบัติงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เห็นว่าในการปฏิบัติงานของคณะทำงานได้รับความสะดวกในเรื่องของสถานที่ที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแยกตามกลุ่มเจ้าหน้าที่และกลุ่มจังหวัดพบว่า ทั้งกลุ่มผู้บริหารงานและกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ทั้งกลุ่มจังหวัดที่ หน.สนจ.ระดับ 8 และกลุ่มจังหวัดที่ หน.สนจ.ระดับ 7 ต่างก็เห็นว่ามี ความเหมาะสมในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

## 2.5 งบประมาณ

2.5.1 การได้รับงบประมาณทันเวลา พบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เห็นว่าในการปฏิบัติงานของคณะทำงานได้รับงบประมาณทันเวลาที่กำหนดไว้อย่างเหมาะสมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแยกตามกลุ่มเจ้าหน้าที่และกลุ่มจังหวัดพบว่า ทั้งกลุ่มผู้บริหารงานและกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ทั้งกลุ่มจังหวัดที่ หน.สนจ.ระดับ 8 และกลุ่มจังหวัดที่ หน.สนจ.ระดับ 7 ต่างก็ เห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

2.5.2 การได้รับงบประมาณอย่างเพียงพอ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เห็นว่าในการปฏิบัติงานของคณะทำงานได้รับงบประมาณอย่างเพียงพออย่างเหมาะสมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแยกตามกลุ่มเจ้าหน้าที่พบว่า กลุ่มผู้บริหารงานเห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับปานกลาง แต่กลุ่มผู้ปฏิบัติงานเห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาแยกตามกลุ่มจังหวัดพบว่า ทั้งกลุ่มจังหวัดที่ หน.สนจ.ระดับ 8 และกลุ่มจังหวัดที่ หน.สนจ.ระดับ 7 ต่างก็เห็นว่ามี ความเหมาะสมในระดับปานกลาง

## 3. การประเมินกระบวนการทางการบริหาร

3.1 ความเข้าใจในนโยบายและวัตถุประสงค์ของ สปช.จ. พบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีความเข้าใจในนโยบายและวัตถุประสงค์ของ สปช.จ. ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแยกตามกลุ่มเจ้าหน้าที่และกลุ่มจังหวัดพบว่า ทั้งกลุ่มผู้บริหารงานและกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ทั้งกลุ่ม

จังหวัดที่ หน.สนจ. ระดับ 8 และกลุ่มจังหวัดที่ หน.สนจ. ระดับ 7 ต่างก็มีความเข้าใจในนโยบายและวัตถุประสงค์ ของ สปช.จ. ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

3.2 การวางแผนการปฏิบัติงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เห็นว่าการทำงานของคณะทำงานมีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแยกตามกลุ่มเจ้าหน้าที่และกลุ่มจังหวัดพบว่า ทั้งกลุ่มผู้บริหารงานและกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ทั้งกลุ่มจังหวัดที่ หน.สนจ. ระดับ 8 และกลุ่มจังหวัดที่ หน.สนจ. ระดับ 7 ต่างก็เห็นว่ามีที่เหมาะสมในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

### 3.3 การประสานงาน

3.3.1 การประสานงานภายในคณะทำงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เห็นว่าการประสานงานภายในคณะทำงานมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแยกตามกลุ่มเจ้าหน้าที่และกลุ่มจังหวัดพบว่า ทั้งกลุ่มผู้บริหารงานและกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ทั้งกลุ่มจังหวัดที่ หน.สนจ. ระดับ 8 และกลุ่มจังหวัดที่ หน.สนจ. ระดับ 7 ต่างก็เห็นว่ามีที่เหมาะสมในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

3.3.2 การประสานงานระหว่างคณะทำงานภายใน สปช.จ. พบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เห็นว่าการประสานงานระหว่างคณะทำงานภายใน สปช.จ. มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแยกตามกลุ่มเจ้าหน้าที่และกลุ่มจังหวัดพบว่า ทั้งกลุ่มผู้บริหารงานและกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ทั้งกลุ่มจังหวัดที่ หน.สนจ. ระดับ 8 และกลุ่มจังหวัดที่ หน.สนจ. ระดับ 7 ต่างก็เห็นว่ามีที่เหมาะสมในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

3.3.3 การประสานงานระหว่างคณะทำงานกับ สปช.จ. พบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เห็นว่าการประสานงานระหว่างคณะทำงานกับ สปช.จ. มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแยกตามกลุ่มเจ้าหน้าที่และกลุ่มจังหวัดพบว่า ทั้งกลุ่มผู้บริหารงานและกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ทั้งกลุ่มจังหวัดที่ หน.สนจ. ระดับ 8 และกลุ่มจังหวัดที่ หน.สนจ. ระดับ 7 ต่างก็เห็นว่ามีที่เหมาะสมในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

3.4 ขวัญและแรงจูงใจ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เห็นว่าการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดำเนินการไป โดยมีสภาพของขวัญและแรงจูงใจอย่างเหมาะสมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแยกตามกลุ่มเจ้าหน้าที่และกลุ่มจังหวัดพบว่า ทั้งกลุ่มผู้บริหารงานและกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ทั้งกลุ่มจังหวัดที่ หน.สนจ. ระดับ 8 และกลุ่มจังหวัดที่ หน.สนจ. ระดับ 7 ต่างก็เห็นว่ามีที่เหมาะสมในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

3.5 เอกภาพการบังคับบัญชา พบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เห็นว่าการดำเนินงานของคณะทำงานมีความเป็นเอกภาพในการบังคับบัญชาอย่างเหมาะสมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแยกตามกลุ่มเจ้าหน้าที่และกลุ่มจังหวัดพบว่า ทั้งกลุ่มผู้บริหารงานและกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ทั้งกลุ่มจังหวัดที่ ทน.สนจ. ระดับ 8 และกลุ่มจังหวัดที่ ทน.สนจ. ระดับ 7 ต่างก็เห็นว่ามี ความเหมาะสมในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

### 3.6 ภาวะผู้นำ

3.6.1 ภาวะผู้นำและการตัดสินใจของ ผวจ.พบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เห็นว่าการปฏิบัติงานของคณะทำงานจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับภาวะความเป็นผู้นำและการตัดสินใจของ ผวจ. ในระดับสูง เมื่อพิจารณาแยกตามกลุ่มเจ้าหน้าที่และกลุ่มจังหวัดพบว่า ทั้งกลุ่มผู้บริหารงานและกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ทั้งกลุ่มจังหวัดที่ ทน.สนจ. ระดับ 8 และกลุ่มจังหวัดที่ ทน.สนจ. ระดับ 7 ต่างก็เห็นว่า การปฏิบัติงานของคณะทำงานจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับภาวะความเป็นผู้นำและการตัดสินใจของ ผวจ. ในระดับสูงเช่นเดียวกัน

3.6.2 การได้รับความสนใจและการสนับสนุนจาก ผวจ. พบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เห็นว่าการปฏิบัติงานของคณะทำงานในปัจจุบันได้รับความสนใจและการสนับสนุนจาก ผวจ. อย่างเหมาะสมในระดับสูง เมื่อพิจารณาแยกตามกลุ่มเจ้าหน้าที่และกลุ่มจังหวัดพบว่า ทั้งกลุ่มผู้บริหารงานและกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ทั้งกลุ่มจังหวัดที่ ทน.สนจ. ระดับ 8 และกลุ่มจังหวัดที่ ทน.สนจ. ระดับ 7 ต่างก็เห็นว่ามี ความเหมาะสมในระดับสูงเช่นเดียวกัน

3.7 การรายงานผลการปฏิบัติงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เห็นว่าการปฏิบัติงานของคณะทำงานมีระบบการรายงานผลอย่างเหมาะสมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแยกตามกลุ่มเจ้าหน้าที่และกลุ่มจังหวัดพบว่า ทั้งกลุ่มผู้บริหารงานและกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ทั้งกลุ่มจังหวัดที่ ทน.สนจ. ระดับ 8 และกลุ่มจังหวัดที่ ทน.สนจ. ระดับ 7 ต่างก็เห็นว่ามี ความเหมาะสมในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

3.8 การประเมินและติดตามผล พบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เห็นว่าการปฏิบัติงานของคณะทำงานมีระบบการประเมินและติดตามผลอย่างเหมาะสมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแยกตามกลุ่มเจ้าหน้าที่และกลุ่มจังหวัดพบว่า ทั้งกลุ่มผู้บริหารงานและกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ทั้งกลุ่มจังหวัดที่ ทน.สนจ. ระดับ 8 และกลุ่มจังหวัดที่ ทน.สนจ. ระดับ 7 ต่างก็เห็นว่ามี ความเหมาะสมในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน



บรรลุผลสัมฤทธิ์ในเรื่องดังกล่าวในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแยกตามกลุ่มเจ้าหน้าที่และกลุ่มจังหวัดพบว่า ทั้งกลุ่มผู้บริหารงานและกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ทั้งกลุ่มจังหวัดที่ หน.สนจ. ระดับ 8 และกลุ่มจังหวัดที่ หน.สนจ. ระดับ 7 ต่างก็เห็นว่าการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

4.4 คณะทำงานบริหารและประสานการฝึกอบรมต่อการบรรลุผลสัมฤทธิ์การจัดหา สร้างและจัดทำทะเบียนวิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ในจังหวัด พบว่า ก่อนการจัดตั้งคณะทำงานฯ เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ เห็นว่าการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในเรื่องดังกล่าวในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาแยกตามกลุ่มเจ้าหน้าที่พบว่า ทั้งกลุ่มผู้บริหารงานและกลุ่มผู้ปฏิบัติงานต่างก็เห็นว่าการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาแยกตามกลุ่มจังหวัดพบว่า กลุ่มจังหวัดที่ หน.สนจ. ระดับ 8 เห็นว่าการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในระดับปานกลาง แต่กลุ่มจังหวัดที่ หน.สนจ. ระดับ 7 เห็นว่าการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในระดับต่ำ

แต่ภายหลังการจัดตั้งคณะทำงานฯ แล้ว พบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ เห็นว่าการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในเรื่องดังกล่าวในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแยกตามกลุ่มเจ้าหน้าที่พบว่า กลุ่มผู้บริหารงานเห็นว่าการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในระดับสูง แต่กลุ่มผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแยกตามกลุ่มจังหวัดพบว่า ทั้งกลุ่มจังหวัดที่ หน.สนจ. ระดับ 8 และกลุ่มจังหวัดที่ หน.สนจ. ระดับ 7 ต่างก็เห็นว่าการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในระดับปานกลาง

4.5 คณะทำงานบริหารและประสานการฝึกอบรมต่อการบรรลุผลสัมฤทธิ์การกำหนดแนวทางการติดตามและประเมินผลการฝึกอบรมประจำปีของจังหวัด พบว่า ก่อนการจัดตั้งคณะทำงานฯ เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ เห็นว่า มีการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในเรื่องดังกล่าวในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาแยกตามกลุ่มเจ้าหน้าที่พบว่า กลุ่มผู้บริหารงานเห็นว่าการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในระดับปานกลาง แต่กลุ่มผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาแยกตามกลุ่มจังหวัดพบว่า กลุ่มจังหวัดที่ หน.สนจ. ระดับ 8 เห็นว่าการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในระดับปานกลาง แต่กลุ่มจังหวัดที่ หน.สนจ. ระดับ 7 เห็นว่าการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในระดับต่ำ

แต่ภายหลังการจัดตั้งคณะทำงานฯ แล้ว พบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ เห็นว่าการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในเรื่องดังกล่าวในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแยกตามกลุ่มเจ้าหน้าที่พบว่า กลุ่มผู้บริหารงานเห็นว่าการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในระดับสูง แต่กลุ่มผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแยกตามกลุ่มจังหวัดพบว่า กลุ่มจังหวัดที่ หน.สนจ. ระดับ 8 เห็นว่าการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในระดับสูง แต่กลุ่มจังหวัดที่ หน.สนจ. ระดับ 7 เห็นว่าการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในระดับปานกลาง





4.6 คณะทำงานบริหารข้อมูลต่อการบรรลุผลสัมฤทธิ์การเป็นแกนกลางในการจัดเก็บ รวบรวม ประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการพัฒนาชนบท พบว่า ก่อนการจัดตั้งคณะทำงานฯ เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เห็นว่าการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในเรื่องดังกล่าวในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแยกตามกลุ่มเจ้าหน้าที่พบว่า ทั้งกลุ่มผู้บริหารงานและกลุ่มผู้ปฏิบัติงานต่างก็เห็นว่าการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแยกตามกลุ่มจังหวัดพบว่า กลุ่มจังหวัดที่ หน.สนจ. ระดับ 8 เห็นว่าการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในระดับปานกลาง แต่กลุ่มจังหวัดที่ หน.สนจ. ระดับ 7 เห็นว่าการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในระดับต่ำ

แต่ภายหลังการจัดตั้งคณะทำงานฯ แล้ว พบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เห็นว่าการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในเรื่องดังกล่าวในระดับสูง เมื่อพิจารณาแยกตามกลุ่มเจ้าหน้าที่พบว่า กลุ่มผู้บริหารงานเห็นว่าการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในระดับสูง แต่กลุ่มผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแยกตามกลุ่มจังหวัดพบว่า ทั้งกลุ่มจังหวัดที่ หน.สนจ. ระดับ 8 และกลุ่มจังหวัดที่ หน.สนจ. ระดับ 7 ต่างก็เห็นว่าการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในระดับสูง

4.7 คณะทำงานติดตามและประเมินผลโครงการพัฒนาชนบทต่อการบรรลุผลสัมฤทธิ์การติดตามความก้าวหน้าและปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ของโครงการพัฒนาชนบท พบว่า ก่อนการจัดตั้งคณะทำงานฯ เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เห็นว่าการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในเรื่องดังกล่าวในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแยกตามกลุ่มเจ้าหน้าที่พบว่า กลุ่มผู้บริหารงานเห็นว่าการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในระดับปานกลาง แต่กลุ่มผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาแยกตามกลุ่มจังหวัดพบว่า กลุ่มจังหวัดที่ หน.สนจ. ระดับ 8 เห็นว่าการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในระดับปานกลาง แต่กลุ่มจังหวัดที่ หน.สนจ. ระดับ 7 เห็นว่าการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในระดับต่ำ

แต่ภายหลังการจัดตั้งคณะทำงานฯ แล้ว พบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เห็นว่าการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในเรื่องดังกล่าวในระดับสูง เมื่อพิจารณาแยกตามกลุ่มเจ้าหน้าที่และกลุ่มจังหวัดพบว่า ทั้งกลุ่มผู้บริหารงานและกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ทั้งกลุ่มจังหวัดที่ หน.สนจ. ระดับ 8 และกลุ่มจังหวัดที่ หน.สนจ. ระดับ 7 ต่างก็เห็นว่าการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในระดับสูงเช่นเดียวกัน

4.8 คณะทำงานติดตามและประเมินผลโครงการพัฒนาชนบทต่อการบรรลุผลสัมฤทธิ์การประเมินผลกระทบของการพัฒนาชนบทตามกลุ่มปัญหาต่าง ๆ พบว่า ก่อนการจัดตั้งคณะทำงานฯ เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เห็นว่าการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในเรื่องดังกล่าวในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาแยกตามกลุ่มเจ้าหน้าที่และกลุ่มจังหวัดพบว่า ทั้งกลุ่มผู้บริหารงานและกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ทั้งกลุ่มจังหวัดที่ หน.สนจ. ระดับ 8 และกลุ่มจังหวัดที่ หน.สนจ. ระดับ 7 ต่างก็เห็นว่าการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในระดับต่ำเช่นเดียวกัน

แต่ภายหลังการจัดตั้งคณะกรรมการฯ แล้ว พบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เห็นว่าการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในเรื่องดังกล่าวในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแยกตามกลุ่มเจ้าหน้าที่และกลุ่มจังหวัดพบว่า ทั้งกลุ่มผู้บริหารงานและกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ทั้งกลุ่มจังหวัดที่ หน.สนจ. ระดับ 8 และกลุ่มจังหวัดที่ หน.สนจ. ระดับ 7 ต่างก็เห็นว่าการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

4.9 คณะทำงานประชาสัมพันธ์การพัฒนาชนบทต่อการบรรลุผลสัมฤทธิ์การเผยแพร่ความรู้ หลักการและวิธีการพัฒนาชนบทของรัฐและของจังหวัด พบว่า ก่อนการจัดตั้งคณะกรรมการฯ เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เห็นว่าการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในเรื่องดังกล่าวในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแยกตามกลุ่มเจ้าหน้าที่และกลุ่มจังหวัดพบว่า ทั้งกลุ่มผู้บริหารงานและกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ทั้งกลุ่มจังหวัดที่ หน.สนจ. ระดับ 8 และกลุ่มจังหวัดที่ หน.สนจ. ระดับ 7 ต่างก็เห็นว่าการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

แต่ภายหลังการจัดตั้งคณะกรรมการฯ แล้ว พบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เห็นว่าการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในเรื่องดังกล่าวในระดับสูง เมื่อพิจารณาแยกตามกลุ่มเจ้าหน้าที่และกลุ่มจังหวัดพบว่า ทั้งกลุ่มผู้บริหารงานและกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ทั้งกลุ่มจังหวัดที่ หน.สนจ. ระดับ 8 และกลุ่มจังหวัดที่ หน.สนจ. ระดับ 7 ต่างก็เห็นว่าการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในระดับสูงเช่นเดียวกัน

4.10 คณะทำงานประชาสัมพันธ์การพัฒนาชนบทต่อการบรรลุผลสัมฤทธิ์การสร้างความสำเร็จ ความศรัทธาและความร่วมมือระหว่างข้าราชการและประชาชนในงานพัฒนาชนบทของจังหวัด พบว่า ก่อนการจัดตั้งคณะกรรมการฯ เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เห็นว่าการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในเรื่องดังกล่าวในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแยกตามกลุ่มเจ้าหน้าที่และกลุ่มจังหวัดพบว่า ทั้งกลุ่มผู้บริหารงานและกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ทั้งกลุ่มจังหวัดที่ หน.สนจ. ระดับ 8 และกลุ่มจังหวัดที่ หน.สนจ. ระดับ 7 ต่างก็เห็นว่าการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

แต่ภายหลังการจัดตั้งคณะกรรมการฯ แล้ว พบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เห็นว่าการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในเรื่องดังกล่าวในระดับสูง เมื่อพิจารณาแยกตามกลุ่มเจ้าหน้าที่และกลุ่มจังหวัดพบว่า ทั้งกลุ่มผู้บริหารงานและกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ทั้งกลุ่มจังหวัดที่ หน.สนจ. ระดับ 8 และกลุ่มจังหวัดที่ หน.สนจ. ระดับ 7 ต่างก็เห็นว่าการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในระดับสูงเช่นเดียวกัน

5. การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อสภาพแวดล้อมทางการบริหาร ปัจจัยเบื้องต้นทางการบริหาร กระบวนการทางการบริหาร และการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในการจัดตั้ง  
ศปช.จ. ระหว่างกลุ่มผู้บริหารงานกับกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน พบว่า

5.1 ความคิดเห็นที่มิตต่อสภาพแวดล้อมทางการบริหารของ สบช.จ. ระหว่างกลุ่มผู้บริหารงานกับกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 นั่นก็คือ จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.

5.2 ความคิดเห็นที่มิตต่อปัจจัยเบื้องต้นทางการบริหารของ สบช.จ. ระหว่างกลุ่มผู้บริหารงานกับกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 นั่นก็คือ จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.

5.3 ความคิดเห็นที่มิตต่อกระบวนการทางการบริหารของ สบช.จ. ระหว่างกลุ่มผู้บริหารงานกับกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 นั่นก็คือ จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3.

5.4 ความคิดเห็นที่มิตต่อการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในการจัดตั้ง สบช.จ. ระหว่างกลุ่มผู้บริหารงานกับกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 นั่นก็คือ จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4.

6. การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มิตต่อสภาพแวดล้อมทางการบริหาร ปัจจัยเบื้องต้นทางการบริหาร กระบวนการทางการบริหาร และการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในการจัดตั้ง สบช.จ. ระหว่างกลุ่มจังหวัดที่ หน.สนจ.ระดับ 8 กับกลุ่มจังหวัดที่ หน.สนจ.ระดับ 7 พบว่า

6.1 ความคิดเห็นที่มิตต่อสภาพแวดล้อมทางการบริหารของ สบช.จ. ระหว่างกลุ่มจังหวัดที่ หน.สนจ.ระดับ 8 กับกลุ่มจังหวัดที่ หน.สนจ.ระดับ 7 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 นั่นก็คือ จึงยอมรับสมมติฐานที่ 5.

6.2 ความคิดเห็นที่มิตต่อปัจจัยเบื้องต้นทางการบริหารของ สบช.จ. ระหว่างกลุ่มจังหวัดที่ หน.สนจ.ระดับ 8 กับกลุ่มจังหวัดที่ หน.สนจ.ระดับ 7 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 นั่นก็คือ จึงยอมรับสมมติฐานที่ 6.

6.3 ความคิดเห็นที่มิตต่อกระบวนการทางการบริหารของ สบช.จ. ระหว่างกลุ่มจังหวัดที่ หน.สนจ.ระดับ 8 กับกลุ่มจังหวัดที่ หน.สนจ.ระดับ 7 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 นั่นก็คือ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 7.

6.4 ความคิดเห็นที่มิตต่อการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในการจัดตั้ง สบช.จ. ระหว่างกลุ่มจังหวัดที่ หน.สนจ.ระดับ 8 กับกลุ่มจังหวัดที่ หน.สนจ.ระดับ 7 แตกต่างกันอย่างไม่มี

นัยสำคัญที่ระดับ .05 นั่นก็คือ จึงยอมรับสมมติฐานที่ 8.

7. การศึกษาวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในการจัดตั้ง  
ศปช.จ. พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในการจัดตั้ง ศปช.จ. อย่างมี  
นัยสำคัญที่ระดับ .05 ได้แก่ (1) การได้รับความสนใจและการสนับสนุนจาก ผวจ.  
 (2) การประสานงานระหว่างคณะทำงานฯ กับ ศปช.จ. และ (3) ความสะดวกและความ  
 เพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ โดยการได้รับความสนใจและการสนับสนุน  
 จาก ผวจ. สามารถพยากรณ์การผันแปรของการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในการจัดตั้ง ศปช.จ. ได้  
 ร้อยละ 19.1 และ เมื่อนำตัวแปรอิสระที่เหลืออีก 2 ตัวแปรมาพิจารณาจะสามารถพยากรณ์ได้  
 เพิ่มขึ้นร้อยละ 5.3 และ 2.1 ตามลำดับ นั่นก็คือ จึงยอมรับสมมติฐานที่ 9. เฉพาะในส่วนของ  
 ตัวแปร 3 ตัวแปรดังกล่าวเท่านั้น

#### การอภิปรายผลการวิจัย

1. การประเมินสภาพแวดล้อมทางการบริหาร จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากกล่าว  
 โดยสรุปได้ว่า การจัดตั้ง ศปช.จ. ขึ้นเพื่อช่วยเหลือการบริหารการพัฒนาชนบทนั้น ถือว่าเป็น  
 แนวความคิดที่ถูกต้องและควรสนับสนุนเป็นอย่างยิ่ง เพราะผลการวิจัยพบว่า การจัดตั้ง ศปช.จ.  
 ขึ้นมานั้นมีความจำเป็นและเป็นประโยชน์ต่อการบริหารการพัฒนาชนบทเป็นอย่างมาก นอกจากนี้  
 เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดของรูปแบบการจัดองค์กรของ ศปช.จ. ที่เป็นเพียงการระดมบุคลากร  
 และทรัพยากรทางการบริหารของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามารวมกันแทนที่จะจัดตั้งขึ้นเป็นองค์กร  
 ใหม่และจำนวนคณะทำงานทั้ง 5 คณะทำงานของ ศปช.จ. นั้น ก็พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ใน  
 ระดับสูง ส่วนในเรื่องของความซ้ำซ้อนขององค์กรที่เคยวิตกกังวลว่า ศปช.จ. จะซ้ำซ้อนกับ  
 องค์กรอื่น ๆ ที่มีอยู่เดิมแล้วนั้น ผลการศึกษาที่ได้พบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มิได้เห็นว่า ศปช.จ.  
 มีความซ้ำซ้อนกับองค์กรอื่นที่มีอยู่เดิมแต่อย่างใด และเมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดเฉพาะผู้ที่  
 ตอบว่าซ้ำซ้อนก็จะพบว่า มีระดับของความซ้ำซ้อนในระดับปานกลางเท่านั้น และเห็นว่าซ้ำซ้อนใน  
 เรื่องของตัวบุคคลและหน้าที่ความรับผิดชอบมากกว่าด้านอื่น รวมทั้งเห็นว่า ศปช.จ. มีความ  
 ซ้ำซ้อนกับ กพจ. และ อภช. และองค์กรอื่น ๆ เช่น สำนักงานจังหวัด ศูนย์ประสาน  
 การฝึกอบรมของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน และฝ่ายติดตามและประเมินผลของส่วนราชการ  
 ต่าง ๆ มากกว่าองค์กรอื่น ซึ่งในเรื่องนี้ น่าจะมีการศึกษาในระดับลึกต่อไปเพื่อศึกษาว่า  
 ศปช.จ. มีความซ้ำซ้อนกับองค์กรดังกล่าวหรือไม่อย่างไรและมากน้อยเพียงใด

2. การประเมินปัจจัยเบื้องต้นทางการบริหาร จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล  
 จากกล่าวโดยสรุปได้ว่า มีเพียงปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะภูมิหลังของเจ้าหน้าที่เท่านั้นที่มีความ  
 เหมาะสมในระดับสูง ส่วนปัจจัยอื่น ๆ คือ จำนวนอัตรากำลังในคณะทำงาน ความสะดวกและ

ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ความสะดวกเกี่ยวกับสถานที่ปฏิบัติงาน และ  
งบประมาณนั้น มีความเหมาะสมในระดับปานกลางเท่านั้น ซึ่งผลการศึกษาก็ได้ตั้งกล่าวว่ามี  
ความสอดคล้องกับรายงานผลการติดตามการปฏิบัติงานตามนโยบายการพัฒนาชนบทในเรื่องการ  
จัดตั้ง ศปช.จ. ของผู้ตรวจราชการกระทรวงมหาดไทย ที่พบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน  
ของ ศปช.จ. ว่า ได้แก่ ปัญหาเรื่องอัตรากำลัง ปัญหาเรื่องสถานที่ปฏิบัติงานที่ยังไม่มี  
สถานที่ปฏิบัติงานอย่างแน่นอนและถาวร และปัญหาเรื่องงบประมาณ

เมื่อพิจารณาศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับปัญหาเรื่องจำนวนอัตรากำลัง ในคณะทำงาน  
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า เกิดจากสาเหตุต่าง ๆ หลายประการซึ่งอาจสรุปได้ ดังนี้

1. เจ้าหน้าที่เข้าร่วมปฏิบัติงาน ในคณะทำงานเป็น เจ้าหน้าที่ที่แต่งตั้งมาจาก  
หน่วยงานของกระทรวงหลักซึ่งมีการกิจประจำจะต้องปฏิบัติให้หน่วยงานเจ้าสังกัดอยู่แล้ว
2. ส่วนราชการเจ้าสังกัดมีปัญหาเรื่องความไม่เพียงพอของอัตรากำลังอยู่แล้ว  
หรืออาจมีบุคลากรเฉพาะด้านที่จำกัด
3. ส่วนราชการเจ้าสังกัดไม่ให้ความร่วมมือ ในการให้เจ้าหน้าที่เข้าร่วมเป็น  
คณะทำงาน
4. ศปช.จ. ยังขาดการระดมสรรพกำลังที่เกี่ยวกับบุคลากรจากบางแหล่งที่มี  
ความสำคัญในพื้นที่ เช่น สถาบันการศึกษาและองค์กรพัฒนาชนบทเอกชนต่าง ๆ
5. การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในปัจจุบันยังไม่ได้ดำเนินการอย่างเต็มที่ ซึ่ง  
อาจเกิดจากการแบ่งงานไม่เหมาะสม และเจ้าหน้าที่ใช้เวลาสำหรับกิจกรรมอื่น ๆ ที่ไม่ใช่  
กิจกรรมหลัก ในหน้าที่มากเกินไป
6. ทางจังหวัดดำเนินการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่โดยปราศจากการปรึกษา  
หารือร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดปัญหามากในภายหลัง
7. การได้รับอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากสำนักงาน กพ. ในแต่ละปีน้อย  
เกินไป

เมื่อพิจารณาศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับปัญหาเรื่องงบประมาณพบว่า เกิดจาก  
สาเหตุหลายประการ กล่าวคือ

1. ขั้นตอนเกี่ยวกับวิธีการทางงบประมาณมีมาก ทำให้เกิดความไม่คล่องตัวใน  
ทางปฏิบัติ
2. ขาดการประสานงานที่ดีระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับวิธีการทาง  
งบประมาณ ทำให้การได้รับงบประมาณไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้ หรือทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง  
ได้รับงบประมาณไม่พร้อมกัน

3. การได้รับงบประมาณจำนวนน้อยเนื่องจากมีแหล่งงบประมาณจำกัด คือ ต้องเจียดจ่ายจากงบประมาณของสำนักงานจังหวัดและองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นหลัก ซึ่งไม่เพียงพอกับการปฏิบัติงาน

4. การจัดสรรงบประมาณให้แก่คณะทำงานยังขาดความเหมาะสม เนื่องจากไม่ได้พิจารณาถึงกิจกรรมที่คณะทำงานนั้น ๆ ต้องรับผิดชอบ เช่น คณะทำงานประชาสัมพันธ์การพัฒนาชนบทและคณะทำงานติดตามและประเมินผลโครงการพัฒนาชนบทซึ่งต้องใช้งบประมาณมาก

ส่วนปัญหาเรื่องความสะดวกและความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ นั้น เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดแล้ว พบว่า ประเภทของวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ขาดแคลนมากและมีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องได้รับการแก้ไขคือ

1. ยานพาหนะและน้ำมันเชื้อเพลิง
2. อุปกรณ์ประจำสำนักงานต่าง ๆ เช่น เครื่องพิมพ์ดีด เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องโรเนียว เครื่องปรูโซ กระดาษหุคประเภท แบบพิมพ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เครื่องเขียนต่าง ๆ
3. อุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการฝึกอบรม ได้แก่ เครื่องโสตทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ

3. การประเมินกระบวนการทางการบริหาร จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า ปัจจัยต่าง ๆ ส่วนใหญ่ของกระบวนการทางการบริหารคือ ความเข้าใจในนโยบายและวัตถุประสงค์ของ สปช.จ. การวางแผนการปฏิบัติงาน การประสานงาน ขวัญและแรงจูงใจ เอกภาพการบังคับบัญชา การรายงานผลการปฏิบัติงาน และการประเมินและติดตามผล มีความเหมาะสมในระดับปานกลางทั้งสิ้น ยกเว้นปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเท่านั้นที่มีความเหมาะสมในระดับสูง ดังนั้น แม้ผลการศึกษาที่ได้ดังกล่าวจะไม่อาจสรุปได้ว่าปัจจัยกระบวนการทางการบริหารจะเป็นปัญหาที่รุนแรง แต่อย่างไรก็ตามผลการศึกษาก็ได้เป็นตัวชี้วัดที่สำคัญประการหนึ่งว่าปัจจัยกระบวนการทางการบริหารของ สปช.จ. ยังไม่ได้ดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่ควรจะเป็น หากมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยดังกล่าวมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ก็จะทำให้การบริหารงานของ สปช.จ. โดยส่วนรวมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยที่เกี่ยวกับการประสานงานซึ่งผลการศึกษาพบว่า เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในการจัดตั้ง สปช.จ. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับที่กำหนดไว้ จึงควรให้ความสำคัญมากเป็นพิเศษด้วย

4. การประเมินการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในการจัดตั้ง สปช.จ. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลกล่าวโดยสรุปได้ว่า การบรรลุผลสัมฤทธิ์ภายหลังการจัดตั้งคณะทำงานในทุกเรื่องของทุกคณะทำงานดีขึ้น โดยเฉพาะเมื่อเทียบกับการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในเรื่องเดียวกันก่อนการจัดตั้งคณะทำงาน แต่เมื่อเปรียบเทียบระดับของการบรรลุผลสัมฤทธิ์ภายหลังการจัดตั้งคณะ

ทำงานของแต่ละคณะทำงานแล้ว พบว่า มีเพียงคณะทำงานประสานการจัดทำแผนพัฒนาชนบทระดับจังหวัด คณะทำงานบริหารข้อมูล และคณะทำงานประชาสัมพันธ์การพัฒนาชนบทเท่านั้นที่มีระดับการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในทกเรื่องอยู่ในเกณฑ์สูง ส่วนคณะทำงานติดตามและประเมินผลโครงการพัฒนาชนบทพบว่า มีระดับการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในเรื่องการติดตามความก้าวหน้าและปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ของโครงการพัฒนาชนบทเท่านั้นที่อยู่ในเกณฑ์สูง ส่วนการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในเรื่องการประเมินผลกระทบของการพัฒนาชนบทตามกลุ่มปัญหาต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลาง แต่ที่เป็นเช่นนี้ก็ถือว่ามีความสอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติงานของคณะทำงานติดตามและประเมินผลโครงการพัฒนาชนบทที่มุ่งเน้นการติดตามความก้าวหน้าและปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ของโครงการพัฒนาชนบทมากกว่าการประเมินผลกระทบของการพัฒนาชนบทตามกลุ่มปัญหาต่าง ๆ เนื่องจากการประเมินผลกระทบของการพัฒนาชนบทตามกลุ่มปัญหาต่าง ๆ เป็นเรื่องใหม่และต้องอาศัยบุคลากรและเวลาดูแลค่อนข้างมากจึงต้องดำเนินการแบบค่อยเป็นค่อยไปก่อน ส่วนคณะทำงานที่มีระดับของการบรรลุผลสัมฤทธิ์ต่ำกว่าคณะทำงานอื่นคือ คณะทำงานบริหารและประสานการฝึกอบรม เนื่องจากการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในทกเรื่องที่ต้องรับผิดชอบในระดับปานกลางเท่านั้น ทั้งนี้ อาจมีสาเหตุมาจากการดำเนินการของคณะทำงานบริหารและประสานการฝึกอบรมยังอยู่ในช่วงของการเริ่มต้นซึ่งยังขาดความเข้าใจในพิธีปฏิบัติที่ชัดเจน รวมทั้งคณะทำงานยังมีบทบาทจำกัดเนื่องจากต้องอาศัยส่วนกลางอย่างมาก ประกอบกับแนวทางการประสานการฝึกอบรมเป็นเรื่องที่ขอบเขตกว้างขวางและเกี่ยวข้องกับหน่วยงานจำนวนมาก จึงทำให้การบรรลุผลสัมฤทธิ์ยังไม่ดีนักเมื่อเทียบกับคณะทำงานอื่น

5. การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มผู้บริหารงานกับกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน และกลุ่มจังหวัดที่ หน.สนจ. ระดับ 8 กับกลุ่มจังหวัดที่ หน.สนจ. ระดับ 7 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า ความคิดเห็นที่สอดคล้องสภาพแวดล้อมทางการบริหารปัจจัยเบื้องต้นทางการบริหาร กระบวนการทางการบริหาร และการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในการจัดตั้ง สปช.จ. ระหว่างกลุ่มผู้บริหารงานกับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับที่กำหนดไว้ ย่อมหมายถึงว่า ความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารงานกับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน ซึ่งย่อมเป็นผลดีต่อการทำความเข้าใจการบริหารงานของ สปช.จ. โดยส่วนรวม รวมทั้งย่อมเป็นผลดีต่อการกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเป็นเอกภาพด้วยในที่สุด ส่วนการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มจังหวัดที่ หน.สนจ. ระดับ 8 กับกลุ่มจังหวัดที่ หน.สนจ. ระดับ 7 นั้น ก็ได้ผลการศึกษาน่าสนใจเกี่ยวกับการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มผู้บริหารงานกับกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เว้นแต่ความคิดเห็นที่สอดคล้องกระบวนการบริหารที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับที่กำหนดไว้ โดยกลุ่มจังหวัดที่ หน.สนจ. ระดับ 8 เห็นว่ามีความเหมาะสมในกระบวนการทางการบริหารสูงกว่ากลุ่มจังหวัดที่ หน.สนจ. ระดับ 7



6. การวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบรรลุผลสัมฤทธิ์ ในการจัดตั้ง สปช.จ. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบรรลุผลสัมฤทธิ์ ในการจัดตั้ง สปช.จ. ได้แก่ การได้รับความสนใจและการสนับสนุนจาก ผวจ. การประสานงานระหว่างคณะทำงานกับ สปช.จ. และความสะอาดและความเพียงพอของวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับที่กำหนดไว้ จึง เป็นสิ่งที่ผู้ เกี่ยวข้องกับการบริหารงานของ สปช.จ. ควรตระหนักและให้ความสำคัญมากเป็นพิเศษ เพื่อให้การบริหารงานของ สปช.จ. บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

### ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการบริหารงานของ สปช.จ.

1.1 เนื่องจากปัจจัยเกี่ยวกับการได้รับความสนใจและการสนับสนุนจาก ผวจ. มีความสัมพันธ์กับการบรรลุผลสัมฤทธิ์ ในการจัดตั้ง สปช.จ. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับที่กำหนดไว้ ดังนั้น ผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารงานของ สปช.จ. จึงควรให้ความสนใจและเอาใจใส่ต่อยังปัจจัยดังกล่าวให้มากเป็นพิเศษ และถึงแม้ว่าปัจจัยเกี่ยวกับการได้รับความสนใจและการสนับสนุนจาก ผวจ. จะมีความเหมาะสมอยู่ในระดับค่อนข้างสูงแล้วก็ตาม ก็ควรถือว่าเป็นเรื่องที่ต้องให้ความสนใจต่อไป เพราะเนื่องจากการดำรงตำแหน่งของ ผวจ. มีระยะเวลาค่อนข้างแน่นอน เมื่อถึงเวลาที่จะมีการสับเปลี่ยนตัวบุคคล ดังนั้น ทางส่วนกลางจึงควรพยายามเลือกเฟ้นตัว ผวจ. ที่มีความรู้ความสามารถและมีผลงานด้านการพัฒนา เป็นที่ยอมรับ เข้ารับตำแหน่งสืบทอด เพื่อให้การบริหารงานของ สปช.จ. เป็นไปอย่างต่อเนื่องด้วยดี และในขณะเดียวกันหากพบว่าการบริหารงานของ สปช.จ. ในจังหวัดใดยังมีผลงานไม่เป็นที่น่าพอใจ ปัจจัยหนึ่งที่จะต้องนำมาพิจารณาคือ การได้รับความสนใจและการสนับสนุนจาก ผวจ. ซึ่งอาจทำให้การบริหารงานของ สปช.จ. ด้อยได้ในที่สุด

1.2 เนื่องจากปัจจัยเกี่ยวกับการประสานงานระหว่างคณะทำงานกับ สปช.จ. มีความสัมพันธ์กับการบรรลุผลสัมฤทธิ์ ในการจัดตั้ง สปช.จ. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับที่กำหนดไว้ ดังนั้น ผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารงานของ สปช.จ. จึงควรกำหนดแนวทางการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ เช่น จัดให้มีการฝึกอบรมเทคนิคและวิธีการในการประสานงานแก่เจ้าหน้าที่ทุกระดับ กำหนดหลักเกณฑ์การประสานงานที่แน่ชัดและสั้นที่สุด จัดให้มีการประสานงานในทุกขั้นตอนไม่ว่าจะเป็นก่อนลงมือปฏิบัติงาน ระหว่างปฏิบัติงาน และภายหลังการปฏิบัติงานแล้ว ปรับปรุงระบบการติดต่อสื่อสารให้เอื้ออำนวยต่อการประสานงาน จัดให้มีเจ้าหน้าที่ประจำ สปช.จ. เพื่อทำหน้าที่ประสานงานกับคณะทำงานโดยเฉพาะ หรือควรจัดให้มีเจ้าหน้าที่ของ สปช.จ. เป็นคณะทำงานทุกคณะ โดยไม่ซ้ำตัวบุคคล เป็นต้น



1.3 เนื่องจากปัจจัยเกี่ยวกับความสะดวกและความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ มีความสัมพันธ์กับการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในการจัดตั้ง ศปช.จ. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับที่กำหนดไว้ ดังนั้น ผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารงานของ ศปช.จ. จึงควรให้การสนับสนุนตามประเภทของวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่มีปัญหาขาดแคลนมากและมีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องได้รับการแก้ไขตามความเหมาะสม ซึ่ง ได้แก่ ยานพาหนะและน้ำมันเชื้อเพลิง อุปกรณ์ต่าง ๆ ประจำสำนักงาน และเครื่องใช้สำนักงานต่าง ๆ ที่ใช้ในการฝึกอบรม

1.4 ด้านอัตรากำลัง เพื่อเป็นการแก้ปัญหาเรื่องอัตรากำลังไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบ จึงควรให้คณะกรรมการแผนกภูมิภาคและท้องถิ่นพิจารณาร่วมกับคณะกรรมการพัฒนาอัตรากำลังคนและประสิทธิภาพข้าราชการเพื่อการพัฒนาสนับสนุนด้านวิชาการ ศึกษาวิเคราะห์และให้การสนับสนุนอัตรากำลังเพื่อปฏิบัติงานประจำใน ศปช.จ. โดยตรง นอกจากนี้แล้วก็อาจแก้ไข โดยการให้หัวหน้าคณะทำงานเป็นผู้พิจารณา เลือกตัวบุคคลที่เห็นว่าสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ตามความสมัครใจ รวมทั้งไม่ควรมีการโยกย้ายสับเปลี่ยนเจ้าหน้าที่บ่อยครั้งเกินไป ตลอดจนควรมีการกระจายงานตามความเหมาะสมด้วย

1.5 ด้านงบประมาณ สมควรให้มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการบริหารงานของศปช.จ. โดยเฉพาะ และถ้าเป็นไปได้ในการตั้งงบประมาณควรจัดตั้งงบประมาณให้แก่จังหวัดโดยตรง เพื่อให้เกิดเอกภาพในการบริหารงานอย่างแท้จริง ซึ่งอาจจำเป็นต้องแก้กฎหมายที่เกี่ยวข้องต่อไป

1.6 ด้านความเข้าใจนโยบายและวัตถุประสงค์ของ ศปช.จ. สมควรจัดให้มีการชี้แจงหรือฝึกอบรมเพื่อให้เจ้าหน้าที่มีความเข้าใจในนโยบายและวัตถุประสงค์ ตลอดจนบทบาทของ ศปช.จ. ให้มากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ เพื่อให้การเนื่อกำลังการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เป็นไปอย่างถูกต้องในทิศทางเดียวกัน

1.7 ด้านการวางแผนการปฏิบัติงาน สมควรจัดให้มีการวางแผนการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมชัดเจน เนื่องจากการปฏิบัติงานของ ศปช.จ. เป็นการปฏิบัติงานโดยเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเป็นจำนวนมากและมาจากหลายส่วนงาน นอกจากนี้แผนการปฏิบัติงานดังกล่าวควรมีความยืดหยุ่น เพื่อปรับให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้ตามความเหมาะสมด้วย

1.8 ด้านขวัญและแรงจูงใจ สมควรแก้ไขปรับปรุงในเรื่องการสร้างขวัญและแรงจูงใจโดยควรเริ่มต้นจากการปลูกฝังอุดมการณ์เพื่อการพัฒนาชนบทที่มองเห็นประโยชน์

ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ในขณะที่เดียวกันจะต้องสร้างความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปอย่างทั่วถึงระหว่างบุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ ที่เข้ามาร่วมปฏิบัติงาน รวมทั้งผู้บังคับบัญชาของ ศปช.จ. จะต้องให้ความสนใจให้มากที่สุดที่จะให้การสนับสนุนตลอดจนเพิ่มการจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น การให้บำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษแก่เจ้าหน้าที่แสดงผลงานดีเด่น ตลอดจนพิจารณาหาทางสนับสนุนให้ความช่วยเหลืออื่น ๆ เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีขวัญและแรงจูงใจดีอยู่เสมอ

1.9 ด้านเอกภาพการบังคับบัญชา สมควรแก้ไขปรับปรุงตามวิธีการของ นายไสว พรหมดี ผวจ.นครราชสีมา โดยการ "ล้างสมอง" เจ้าหน้าที่ที่จะต้องเป็นเจ้าหน้าที่ของ ศปช.จ. ร่วมกัน ไม่ใช่เป็นเจ้าหน้าที่ของกระทรวงใดกระทรวงหนึ่ง โดยเฉพาะทุกคนมีหน้าที่รับผิดชอบต่อประชาชนและรับใช้ประชาชนเหมือนกัน และในขณะเดียวกันจะต้องลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้เหลือน้อยที่สุด และมอบอำนาจให้ ผวจ. มีสิทธิพิจารณาให้ยศให้โทษแก่เจ้าหน้าที่ได้ ควบคู่ไปกับการจัดองค์กร ศปช.จ. ให้มีลักษณะของการบังคับบัญชาที่เห็นได้อย่างชัดเจน

1.10 ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงานและการประเมินและติดตามผล สมควรแก้ไขปรับปรุงในเรื่องของการจัดระบบการรายงานผลการปฏิบัติงานและการประเมินและติดตามผลให้เป็นระบบมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งควรให้สั้นและกระชับรัดกุมเท่าที่จะทำได้ทั้งในเรื่องของข้อมูล แบบพิมพ์ และวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้สะดวกต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งควรมีกาหนดเวลาที่แน่นอนที่จะต้องรายงานผลและการประเมินและติดตามผลให้ ศปช.จ. หรือ กพจ. ทราบอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนผู้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องจะต้องหมั่นเอาใจใส่และควบคุมให้การปฏิบัติเป็นไปตามที่กำหนดด้วย

## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยโดยละเอียดเกี่ยวกับเรื่องความซ้ำซ้อนขององค์การการ พัฒนาชนบทในระดับจังหวัด ซึ่งได้แก่ กพจ. ออกช. ศปช.จ. และ สนจ. ว่าแต่ละองค์การมีบทบาทอย่างไร มีความซ้ำซ้อนกันหรือไม่ อย่างไร เพื่อจะได้นำผลการศึกษามาใช้เป็นทางเลือกประกอบการพิจารณาดำเนินการต่อไป

2.2 ควรศึกษาวิจัยโดยละเอียดเกี่ยวกับเรื่องจำนวนคณะทำงานของ ศปช.จ. ว่าสมควรจะเพิ่มคณะทำงานอื่น ๆ นอกเหนือจากคณะทำงานที่มีอยู่ในปัจจุบันอีกหรือไม่ เนื่องจากบางจังหวัด เช่น มหาสารคามและหนองคายมีคณะทำงานมากกว่า 5 คณะทำงาน เพื่อจะได้นำผลการศึกษาที่ได้มากำหนดเป็นหลักการสำหรับการปรับปรุงโครงสร้าง (Reorganization) ของ ศปช.จ. ให้มีความเหมาะสมและเกิดความยืดหยุ่นมากยิ่งขึ้นต่อไป

2.3 ควรศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการโดยละเอียดเกี่ยวกับเรื่องสถานที่ในการปฏิบัติงานของ สปช.จ. ว่าสมควรจะดำเนินการจัดสร้างอย่างถาวรหรือไม่ เนื่องจากการจัดสร้างสถานที่ปฏิบัติงาน สปช.จ. ทั่วประเทศนั้น ต้องใช้งบประมาณแผ่นดินเป็นจำนวนมาก การตัดสินใจใด ๆ ที่มันจึงจะต้องมีความมั่นใจและตั้งอยู่บนพื้นฐานของความจำเป็นและความมีเหตุผลอย่างแท้จริง

2.4 ควรศึกษาวิจัยโดยละเอียดเกี่ยวกับเรื่องการบริหารผลสัมฤทธิ์ในการจัดตั้ง สปช.จ. อีกครั้งหนึ่งทุก ๆ 3 ปีและกระทำอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งควรศึกษาในเชิงเปรียบเทียบระหว่างภาคภูมิศาสตร์ที่แตกต่างกัน และเพิ่มกลุ่มตัวอย่างให้มีขนาดใหญ่กว่าการศึกษาในครั้งนี เพื่อจะได้มีการประเมินผลสัมฤทธิ์อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนศึกษาว่าภาคภูมิศาสตร์ที่แตกต่างกันจะมีผลต่อการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในการจัดตั้ง สปช.จ. แตกต่างกันหรือไม่

2.5 ควรศึกษาวิจัยโดยละเอียดเกี่ยวกับการศึกษาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์กับการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในการจัดตั้ง สปช.จ. โดยการใช้ตัวแปรอื่น ๆ นอกเหนือไปจากการศึกษาในครั้งนี เช่น ลักษณะหรือประเภทของผู้นำ ความสัมพันธ์ส่วนตัวระหว่างผู้บริหารงานกับผู้ปฏิบัติงาน ความพึงพอใจที่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน เป็นต้น เพื่อจะได้นำผลการศึกษาที่ได้มาใช้พยากรณ์การบรรลุผลสัมฤทธิ์ในการจัดตั้ง สปช.จ. อันจะนำไปสู่การปรับปรุงการบริหารงานของ สปช.จ. ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดต่อไป