



ग्रामीण विकास में स्थानीय नेतृत्व तथा सरकारी कर्मचारियों के संबंधों का विश्लेषण

डॉ० देवेन्द्र पाण्डेय

पूर्व शोध छात्र, राजनीति शास्त्र, श्री महंथ रामाश्रय दास स्नातकोत्तर महाविद्यालय भुड़कुड़ा गाजीपुर
उ०प्र० भारत

ARTICLE DETAILS

Research Paper

Keywords :

पंचायती राज, स्वायत्तशासी
संस्थायें, पंचायत प्रतिनिधि,
शासकीय कर्मचारी

ABSTRACT

संविधान के 73वें संशोधन ने शक्ति का विकेन्द्रीकरण करते हुए संस्थाओं (पंचायती) और शक्ति (प्रशासनिक) के सम्बन्धों में एक महत्वपूर्ण परिवर्तन कर दिया। नये स्वरूप में पंचायतों के निर्वाचित प्रतिनिधि विकास कार्यों में सीधी भागीदारी करते हैं। जिसके परिणाम स्वरूप प्रशासनिक विकास के कार्यों में तेजी आयी है। विशेषकर कार्य पालिका को संसद से आम जन के बीच ले जाने की एक सशक्त संस्था के रूप में पंचायती राज सामने आया है। पंचायती राज के लिए अपने इन उद्देश्यों की सफलता बहुत कुछ इस तथ्य में अन्तर्निहित है कि पंचायती संस्थाओं के निर्वाचित प्रतिनिधि अर्थात् स्थानीय राजनैतिक नेतृत्व और प्रशासनिक शक्ति का अन्तर्सम्बन्ध कितना मजबूत है। वास्तव में विकास अभिकरण के रूप में पंचायतों की भूमिका ही सरकारी कर्मचारियों के महत्व को भी बढ़ा देती है। बदले पंचायती राज की नयी अवधारणा में पंचायतों के तीनों ही स्तरों पर सरकारी कर्मचारियों को लगभग उतना ही महत्व दिया गया है जितना कि चुने हुए राजनीतिक प्रतिनिधियों को।

ग्राम पंचायत स्तर पर विकास अभिकरण के रूप में स्थानीय नेतृत्व अर्थात् ग्राम प्रधान एवं सरकारी कर्मचारी 'ग्राम पंचायत विकास अधिकारी' को समान महत्व प्राप्त है। सारे वित्तीय कार्य दोनों के ही संयुक्त हस्ताक्षर से सम्पादित किये जाते हैं। क्षेत्र पंचायत स्तर पर भी क्षेत्र पंचायत और क्षेत्र

विकास अधिकारी के सम्बन्ध उतने ही महत्वपूर्ण हैं और जिला स्तर पर तो जिला ग्रामीण विकास अधिकारी का जिला पंचायत के सम्बन्ध के बाद मुख्य विकास अधिकारी और जिलाधिकारी सरीखे अधिकारियों के सम्बन्धों की भूमिका और भी अवश्यम्भावी हो जाती है।

पंचायतों को शक्ति, उत्तरदायित्व, अधिकार और संसाधनों का हस्तांतरण शासकीय स्तर से ही किया जाता है जिसमें सरकारी कर्मचारियों की भूमिका अत्यन्त ही महत्वपूर्ण होती है। स्थानीय नेतृत्व जो राजनीतिक रूप से जागरूक हो सकता है या स्थानीय नेतृत्व तत्कालिक लोकप्रियता के आधार पर निर्वाचित भी हो सकता है। वह स्थानीय समस्याओं का अच्छा जानकार भी हो सकता है। लेकिन शासकीय औपचारिक प्रक्रियाओं की जानकारी उसे नहीं होती, शासन द्वारा समय-समय पर जारी अध्यादेशों एवं आदेशों को समझने की सीधी क्षमता भी उसमें कम होती है और स्थानीय नेतृत्व का एक बड़ा हिस्सा तो आज भी स्वयं के अधिकारों एवं उत्तरदायित्वों के प्रति स्वयं सजग नहीं हो पाया है। ऐसे में राजकीय कर्मचारियों (शीर्ष स्तरीय नौकरशाही और स्थानीय स्तर के कर्मचारियों) से यह अपेक्षा की जाती है कि वे स्थानीय नेतृत्व के पूरक के रूप में कार्य करें।

ग्रामीण विकास में पंचायत नेतृत्व एवम् शासकीय कर्मचारियों के संबंधों को आप कैसे लेते हैं—

	आवृत्ति
पूरक	82
विरोधी	07
नेतृत्व नियंत्रक, कर्मचारी अनुचर	05
कर्मचारी / अधिकारी नियंत्रक, नेतृत्व अनुचर	

शासन की विभिन्न योजनाओं के क्रियान्वयन में भी पंचायती राज की नयी अवधारणा के अन्तर्गत दोनों को महत्व दिया गया है। कुछ योजनाएं ऐसी हैं जिसमें स्थानीय नेतृत्व और शासन दोनों भागीदार होते हैं, स्थानीय नेतृत्व चयन की संस्तुति करता है। जबकि शासकीय कर्मचारियों द्वारा उसकी स्वीकृति प्रदान की जाती है। दोनों में किसी एक का नकारात्मक दृष्टिकोण योजना की असफलता के लिए पर्याप्त होगा।

उपरोक्त आधारों पर यह कहा जा सकता है कि विकास के लक्ष्यों को प्राप्त करने के लिए 72वें संवैधानिक संशोधन ने जो उत्तरदायित्व पंचायतों पर सौंपा है उसका निर्वहन वे तब तक नहीं कर सकती जब तक कि शासकीय कर्मचारियों का अपेक्षित सहयोग उन्हें प्राप्त न हो। ग्रामीण विकास का लक्ष्य पंचायती राज की सफलता से सम्बन्धित है और स्वयं पंचायती राज की सफलता शासन के सहयोग पर। वास्तव में विकास की मंजिल को प्राप्त करने में स्थानीय नेतृत्व और प्रशासनिक कर्मचारियों को सम्पूरक की भूमिका के निर्वहन की आवश्यकता होती है।

परन्तु वास्तविकता उपरोक्त अपेक्षा के विपरीत है। शक्ति और संस्था के जिस आदर्श समन्वय की अपेक्षा की गयी थी वह कहीं से भी पूर्ण होती नहीं दिखी है। पूरे देश के साथ उ0प्र0 में भी पंचायतों के सुदृढीकरण हेतु किये गये 73वें संशोधन के बावजूद भी ऐसा अनुभव किया गया है कि प्रशासन, शक्ति, सत्ता और वित्तीय संसाधनों के पंचायतों से विकेन्द्रीकरण पर पूर्णतया अनुदार था। अपने बदले स्वरूप के प्रारम्भिक वर्षों में तो पंचायतों के शीर्ष प्रशासन से मौखिक आश्वासन ही प्राप्त होता रहा, भाग्यवश नौकरशाही के शिखर पर परिवर्तन एवं प्रांतीय मुख्यमंत्रियों – यथा श्री कल्याण सिंह के द्वारा विकेन्द्रीकरण की प्रक्रिया को मदद मिली। धीरे-धीरे राज्य प्रशासन ने शक्ति, कर्तव्य एवं अधिकारों का विकेन्द्रीकरण पंचायतों के द्वारा सैद्धान्तिक रूप से करना प्रारम्भ किया।

शासकीय कर्मचारी एवं अधिकारी अपनी शक्ति का आसानी से हस्तान्तरण नहीं करना चाहते थे। इसी कारण पंचायतों को शक्ति एवं सत्ता का जो हस्तान्तरण किया गया, वह बहुत कुछ अल्प एवं सतही ही अधिक था। कुछ विभागों ने अपने विभागों के अधिकारों को आधे-अधूरे मन से पंचायतों को हस्तान्तरित किया, जिसका परिणाम यह हुआ कि उनके सम्पादन में भी सरकारी नेतृत्व को प्रशासकीय कर्मचारी से अपेक्षित सहयोग प्राप्त न हो सका।

पंचायत राज की पूर्ण व्यवस्था लम्बे औपचारिकताओं और कार्यालयी आदेशों के विरोधाभास में फँसी हुई सी दिखती है। लगातार उच्च दिशा निर्देशों के बावजूद प्रशासनिक कार्यालय पंचायती व्यवस्था को विरोधाभासी आदेश एवं निर्देश देते रहे हैं। जिससे स्थानीय स्तर पर कार्यकारी संस्थाओं को कार्य करने में कठिनाई महसूस होती है प्रशासनिक कार्यालयों के आदेशों में अचानक परिवर्तन स्थानीय नेतृत्व की भूमिका और उत्तरदायित्व के लिए एक समस्या उत्पन्न कर देता है।

स्थानीय नेतृत्व जो स्थानीय उपयोगिता के आधार पर निर्वाचित होता है वह प्रशासनिक एकता का स्थायी तत्व नहीं होता। वह सामान्य रूप से मिश्रित तकनीकी आदेशों को समझ पाने में असमर्थ होते हैं। समय के साथ जब वे इन आदेशों को समझ पाने के लायक होते हैं तब तक प्रशासनिक अधिकारियों द्वारा नये आदेश जारी कर दिये जाते हैं। यह परिवर्तन स्थानीय नेतृत्व कर्ताओं के लिए समस्या खड़ी करते हैं। दूसरे विभिन्न शासकीय अधिकारियों के आदेश स्थानीय नेतृत्व को एक अर्थ तक ही शक्ति प्रदान करना चाहते हैं। जबकि अधिसंख्यक शक्तियाँ वे स्वयं अपने या अपने विभागों के पास सुरक्षित रखना चाहते हैं।

सच्चाई तो यह है कि स्थानीय स्तर के कर्मचारी भी अपनी भूमिकाओं की पहचान एवं उनका विभाजन नहीं कर पाते जिससे स्थानीय नेतृत्व को उनके साथ कार्य करने में अक्सर कठिनाई महसूस होती है।

शोधार्थी ने ऐसा अनुभव किया है कि पंचायती राज की नवीनता के कारण उसकी संस्थाओं के अन्तर्गत कर्मचारी वर्ग से सम्बन्धित कार्य प्रणाली एवं नेतृत्व से उनका सम्बन्ध अभी सुनिश्चित नहीं हो पाया है, और राज्य सरकारों ने भी कर्मचारी वर्ग में ऐसे संवर्ग के निर्माण में साहस से काम नहीं लिया है जो उन कार्यों के लिए उपयुक्त सिद्ध हो सके, जो पंचायती राज संस्थाओं को सौंपे गये हैं तथा स्थानीय नेतृत्व वर्ग के साथ कंधा से कंधा मिलाकर विकास के उत्तरदायित्वों का सम्यक् निर्वहन कर सके। वस्तुतः उन्होंने ग्रामीण स्थानीय शासन के लिए जन संयोजन की समस्या को खण्डशः हल करने को प्रयत्न किया है। जिसके फलस्वरूप ग्रामीण स्थानीय शासन में कर्मचारीवृन्द का श्रेणी – विभाजन उटपटांग है, और सम्पूर्ण व्यवस्था काम चलाऊ प्रतीत होती है।

पंचायती राज संस्थाओं से सम्बन्धित वरिष्ठ कर्मचारी राज्य की लोकसेवा के सदस्य होते हैं और राज्य सरकार उन्हें उन संस्थाओं में काम करने के लिए बारी-बारी से भेजती रहती है। इन लोक सेवकों से आशा की जाती है कि वे अपना कुछ सेवा काल पंचायतों में बिताकर पुनः राज्य की सेवा में चले जायेंगे। इस प्रकार जो स्थान रिक्त होते हैं पुनः सरकार द्वारा नामित लोकसेवकों के द्वारा भर दिया जाता है। कर्मचारियों पर अंतिम नियंत्रण मूल सेवायोजक अर्थात् राज्य सरकार का ही होता है। उसी को दण्ड देने, स्थानान्तरित करने, पदोन्नति करने अथवा अवनति करने का अधिकार होता है। जिस स्थानीय नेतृत्व के साथ उन्हें कार्य करना होता है उन्हें इन पर दिन-प्रतिदिन का नियंत्रण

लगा कर ही संतोष कर लेना पड़ता है। वास्तव में पंचायती राज संस्थाओं के वरिष्ठ अधिकारी राज्य लोक सेवा के सदस्य होते हैं और राज्य सरकार उन्हें निश्चित अवधि के लिए स्थानीय नेतृत्व के साथ कार्य करने के लिए भेज देती है। ग्रामीण नेतृत्व के साथ सेवा करना उनके नौकरी का अंग नहीं है, वह तो उनके सेवा काल में थोड़े समय का प्रवास है। जिनका उनके गन्तव्य से सम्बन्ध नहीं होता।

शासकीय कर्मचारियों का सबसे अधिक असहयोग पंचायत के स्तर पर है। जो वस्तुतः ग्रामीण स्थानीय शासन की पंचायती राज व्यवस्था का आधार तथा पोषक शक्ति है। पंचायत का एक सचिव होता है जो स्थानीय नेतृत्व को नचले स्तर पर कार्यालयी सहायता देता है तथा अभिलेखों का अनुरक्षण करता है, परन्तु इन कर्मचारियों की व्यवस्था भी अच्छी नहीं होती है। कहीं-कहीं एक ही साथ अनेक पंचायतों का वह सचिव होता है। इस कर्मचारी की समुचित योग्यता एवं प्रशिक्षण की ओर भी ध्यान नहीं दिया जाता है। यह सब इस धारणा का द्योतक है कि पंचायत सचिव की भूमिका और उसके महत्व के सम्बन्ध में स्पष्ट धारणा का अभाव है।

पंचायतों में स्थानीय नेतृत्व के साथ कार्य करने के लिए ऐसे कर्मचारियों की व्यवस्था की जाती है जो कहीं से भी इस कार्य में योग्य नहीं होते। पंचायत स्तर पर पटवारी, चौकीदार, सिंचाई कर्मचारी, नलकूप चालक आदि ऐसे कर्मचारी हैं, जिनके कार्यों का ग्रामवासियों के जीवन और सुख-सुविधाओं पर भारी प्रभाव पड़ता है। किन्तु वे अपने कार्यों में पंचायतों के नियन्त्रण से पूर्णतः स्वतन्त्र हैं। दिवाकर – ग्राम सभा समिति 1963 की यह संस्तुति आज भी प्रासंगिक लगती है कि "स्थानीय कर्मचारियों की चरित्र पंजिकाओं स्थानीय नेतृत्व (पंचायत प्रधान) के द्वारा किया जाये और यदि उनके कार्य के सम्बन्ध में शिकायतें हों तो एक परम्परा कायम हो जानी चाहिए कि प्रधान द्वारा की गयी शिकायत पर तुरन्त और सावधानी से विचार किया जायेगा।

वास्तव में पंचायती राज संस्थाओं में उच्च पदों पर काम करने वाला प्रशासनिक वर्ग राज्य सरकार द्वारा भर्ती किये जाते हैं और उसी के प्रति उन्हें प्रतिबद्धता भी रखनी पड़ती है। ऐसे कर्मचारियों से यह आशा नहीं की जा सकती कि वे स्थानीय नेतृत्व के साथ सामंजस्य स्थापित कर जिस स्थानीय शासन की सेवा करने के लिए उन्हें भेजा गया है, उसके कल्याण की उन्हें चिन्ता होगी। इसके अतिरिक्त नये अधिकारी को अपना काम सीखने और समझने में कुछ समय लगता है और जब तक इस संस्था का उसे कुछ अनुभव हो पाता है तब तक शीर्ष से उसका स्थानान्तरण कर

दिया जाता है । इस व्यवस्था के कारण भी शासकीय कर्मचारी स्थानीय नेतृत्व के प्रति बहुत निकट का सम्बन्ध स्थापित नहीं कर पाते ।

बढ़ते दायित्वों के अन्तर्गत स्थानीय शासन का काम भी अधिकाधिक विशेषीकृत होता जा रहा है । इसलिए आने-जाने वाले अधिकारियों में अपने कठिन कर्तव्यों का पालन करने के लिए न तो पर्याप्त योग्यता और जानकारी ही होती है और न ही उत्साह, अब भी राज्य सरकारों का स्थानीय शासन के कर्मचारी वर्ग की आवश्यकताओं के प्रति रवैया हिचकिचाहट पूर्ण रहा है और उन्होंने इनकी शर्त के लिए छिट-पुट उपाय किये हैं ।

विकास के लिए जिसका पोषण और परिवर्द्धन करना पंचायती राज का मुख्य कार्य है, इसके लिए पृथक प्रशासनिक संवर्ग का निर्माण नहीं किया गया है बल्कि योजनाओं और कार्यक्रमों को कार्यान्वित करने के लिए विद्यमान सामान्य प्रशासनिक संवर्ग का ही सहारा लिया जाता है । स्पष्ट है, नौकरशाही के लिए इस काम को कुशलता के साथ पूरा करना एक चुनौती है । विकास कार्यक्रमों के संचालन में प्रशासनिक कर्मचारियों से यह अपेक्षा की जाती है कि वे नवीन कार्य नीति का अनुसरण करें और परम्परागत विचारों का मूलतः परित्याग कर देंगे । उनके मन में स्थानीय नेतृत्व के प्रति दुर्भावना नहीं वरन् सम्मान और सहिष्णुता का भाव हो, परन्तु आज भी प्रशासनिक कर्मचारी अपने परम्परागत स्वरूप को त्याग नहीं पाये हैं, जिसमें वे स्वयं जनता के साथ नहीं वरन् जनता के ऊपर समझा करते हैं । जिसके कारण स्थानीय नेतृत्व के साथ उनका सम्बन्ध सामान्य नहीं हो पाता ।

जैसा कि लोगों से बात करके शोधार्थी का अनुभव हुआ कि आम जनता अथवा स्थानीय नेतृत्व अपने प्रशासनिक कर्मचारियों से जिन विशेष गुणों की अपेक्षा करती है वे निम्नवत हैं—

1. जिन लोगों के लिए उन्हें काम करना है उनकी संस्कृति का बोध और सराहना ।
2. ग्रामीण मनोवृत्ति ।
3. ग्रामीण नेतृत्व के साथ प्रभावोत्पादक ढंग से कार्य करने की योग्यता ।
4. ग्रामीण कार्यों में रुचि तथा उसके प्रति उत्साह ।
5. शारीरिक शक्ति तथा जीवन ।
6. ग्रामीण विकास के कार्यों के प्रति विशिष्ट सम्मान ।
7. वाह्य परिवेश का सूक्ष्म बोध तथा कार्य प्रणाली को

इस प्रकार से मोड़ने की क्षमता कि वह इस परिवेश के अनुकूल सिद्ध हो सके, किन्तु साथ ही साथ पूर्व निर्धारित लक्ष्य को साक्षात्कृत करने में भी सहायक हो सके।

वास्तव में उपरोक्त गुणों का प्रशासनिक कर्मचारियों में नितांत अभाव पाया जाता है। शहरी मानसिकता से ग्रस्त वे शासकीय कर्मचारी अपने आप को न तो स्थानीयता के साथ जोड़ पाते हैं न ही स्थानीय परिवेश के साथ और न ही स्थानीय नेतृत्व के साथ अपने सम्बन्धों को सामंजस्य पूर्ण बना पाते हैं।

यूँ तो पंचायती राज के माध्यम से विकास के प्रति प्रशासनिक कर्मचारियों (शीर्ष स्तरीय नौकरशाही से लेकर स्थानीय स्तर के सचिव तक) की प्रतिबद्धता ही संदग्धि है। फिर भी यदि विकास कार्यक्रमों के प्रति इनकी प्रतिबद्धता होती भी है तो स्थानीय नेतृत्व और प्रशासनिक कर्मचारी दोनों के दृष्टिकोण में व्यापकतम भिन्नता पाई जाती है, जो दोनों सम्पूरक संगठनों के आपसी सम्बन्धों को महत्वपूर्ण बना देता है।

स्थानीय नेतृत्व स्थानीय व्यवस्थापिका का अंग होने के कारण नागरिकों के कल्याण के लिए विभिन्न प्रकार की नीतियों और योजनाओं का निर्माण करता है। लेकिन उन नीतियों के क्रियान्वयन का बहुत कुछ उत्तरदायित्व प्रशासनिक कर्मचारियों का होता है। स्थानीय नेतृत्व जनता के प्रति उत्तरदायी होने के कारण क्षेत्र में उन नीतियों के क्रियान्वयन में प्रशासन की भूमिका का मूल्यांकन करता है लेकिन प्रशासन अपने निर्धारित प्रशासकीय क्योंकि वह कानून के तथा नागरिकों के समस्याओं के समाधान के लिए प्रशासन से हस्तक्षेप की तुरंत अपेक्षा करता है। उत्तरदायित्वों के निर्वहन के लिए प्रक्रियाओं का अक्षरशः पालन करता है। अनुसार ही अपने प्रत्येक कार्य को पूर्ण करना चाहता है। वास्तव में प्रशासनिक कर्मचारी की प्रतिबद्धता विधिक प्रक्रियाओं के अनुसार कार्य करते हुए विधि के शासन के प्रति होती है। वे नागरिक समस्याओं के समाधान में सदैव ही संवैधानिक दृष्टिकोण रखते हैं। एक प्रशासनिक कर्मचारी किसी नागरिक अथवा समूह के प्रति प्रशासकीय कार्यों के सम्पादन में पक्षपात नहीं कर सकता। उससे यह अपेक्षा की जाती है कि वह किसी व्यक्ति या व्यक्ति समूह को ऐसी कोई प्रशासकीय सुविधा उपलब्ध नहीं करायेगा जिसे वह अन्य नागरिकों को उपलब्ध नहीं करा सकता। इसलिए वह अपने कार्यों के सम्पादन में कानूनी प्रक्रियाओं

का पूर्ण रूप से पालन करना चाहता है। फलस्वरूप कार्यों के सम्पादन में विलम्ब होता है, जिससे जनहित के प्रभावित होने का भय निरन्तर बना रहता है।

स्थानीय नेतृत्व जनता के प्रति उत्तरदायी होने के कारण नागरिक समस्याओं के समाधान के लिए प्रशासनिक कर्मचारी के बिना किसी प्रशासनिक औपचारिकता के तत्काल आवश्यक उपाय किये जाने की अपेक्षा रखता है। प्रशासनिक कर्मचारियों द्वारा कार्य सम्पादन में नियमों का कठारता से पालन किये जाने के कारण होने वाले विलम्ब के कारण स्थानीय नेतृत्व के द्वारा अक्सर ही प्रशासनिक कर्मचारियों की आलोचना की जाती है जो इनके पारस्परिक सम्बन्धों में तनाव ला देता है।

नयी पंचायती व्यवस्था में यह भी देखा गया है कि ग्राम प्रधान अक्सर ही भावनाओं के वशीभूत हो विकास योजनाओं हेतु अपने सगे सम्बन्धियों, शुभेच्छुओं और सहयोगियों का चयन लाभार्थी के रूप में करते हैं, परन्तु प्रशासनिक कर्मचारी लाभार्थी चयन में प्रशासनिक औपचारिकताओं के अनुरूप कार्य करना चाहते हैं, जिससे इनके बीच द्वन्द्व की शुरुआत हो जाती है।

पंचायत सदस्य अधिकांश घटनाओं में या आपसी झगड़ों में प्रशासनिक कर्मचारी को भी खींचे लेते हैं। इस कर्मचारी के द्वारा अक्सर ही इन घटनाओं में प्रशासनिक कर्मचारियों द्वारा सकारात्मक या नकारात्मक हस्तक्षेप किया जाता है। स्थानीय नेतृत्व (यथा – ग्राम प्रधान) द्वारा भी उसके हस्तक्षेप को स्वीकार नहीं किया जाता। गाँव भी गुटबाजी का शिकार हो जाता है। दुर्भाग्य से पंचायत सचिव व अन्य प्रशासनिक कर्मचारियों द्वारा किसी न किसी गुट को सहयोग दिया जाता है। जिससे स्थानीय नेतृत्व के साथ इनके सम्बन्ध कटु हो जाते हैं तथा गाँव में विकास कम एवं तनाव ज्यादा बढ़ता है।

स्पष्टतः स्थानीय नेतृत्व व प्रशासनिक कर्मचारियों के मध्य एक स्पष्ट चित्र उभरकर सामने आया है, कि वे दोनों एक दूसरे के सहयोगी के रूप में उभर कर सामने नहीं आ पायी है। पिछले लगभग 10 साल के अनुभव के बावजूद इस प्रकार का सम्बन्ध नहीं उभरा है, और न ही स्थापित हुआ है कि प्रशासनिक कर्मचारी स्वयं स्थानीय नेतृत्व के साथ स्वशासन की प्रक्रिया में सहयोगी की भूमिका अदा करें। एक कटु सम्बन्ध दोनों के बीच चल रहा है, जो विकास की प्रक्रिया को निश्चित ही नकारात्मक रूप से प्रभावित कर रही है।

References:



1. ग्राम पंचायत जखनियां के 100 उत्तरदाताओं के उत्तर पर आधारित प्रश्न – “ग्रामीण विकास में पंचायत नेतृत्व एवम् शासकीय कर्मचारियों के संबंध को आप कैसे लेते हैं ?
2. विभिन्न पंचायत प्रतिनिधियों से शोधार्थी की वार्ता पर आधारित रिपोर्ट ऑन दी स्टडी टीम ऑन दी पोजीशन ऑफ ग्राम सभा इन पंचायती राज मूवमेंट डिसिण्ट्री ऑफ कम्यूनिटी डेवलपमेंट एण्ड कारपोरेशन, 1962, पृ0–11
3. ग्राम पंचायत जखनियां के 100 उत्तरदाताओं के उत्तर पर आधारित प्रश्न प्रशासनिक कर्मचारियों में कौन-कौन से गुण होने चाहिए।