

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่อง “การนำแผนพัฒนาการเกษตรไปใช้ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดเชียงใหม่” มีเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่เป็นแนวทางในการวิจัยครั้งนี้ โดยแยกเนื้อหาในดังต่อไปนี้

1. แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน
  - ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร
  - ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น
  - ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
2. บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบล
3. แนวทางพัฒนาการเกษตรระดับตำบล
4. ผลงานวิจัยและการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน

- ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

เนื่องจากการบริหารเป็นสิ่งจำเป็นและยุ่งยากมากขึ้นสำหรับองค์กรที่มีขนาดใหญ่ วิชาการเกี่ยวกับการบริหารจึงได้รับความสนใจมากยิ่งขึ้นเรื่อยๆ การศึกษาได้เกิดขึ้นหลายวิธีแตกต่างกันไปตามแนวความคิดต่างๆ

Herbert A. Simon อ้าง โดยพงษ์ศักดิ์และคุณฐิติ (2527) ได้ให้คำนิยามในความหมายอย่างกว้างๆ ว่าการบริหาร(Administration) หมายถึงกิจกรรมของกลุ่มบุคคลที่ร่วมมือร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน(The activities of groups operating to accomplish common goal)

Hardwick และ Landuyt อ้าง โดยพงษ์ศักดิ์และคุณฐิติ (2527) บอกว่าความหมายของการบริหาร (Administration) ตามพจนานุกรมนั้นหมายถึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการปฏิบัติการหรือการจัดการเกี่ยวกับราชการหรืองานของรัฐ

Dale อ้าง โดยพงษ์ศักดิ์และคุณฐิติ (2527) ได้เขียนเอาไว้ว่า คำนิยามความหมายอันหนึ่งของการบริหาร (Management) ที่ได้ยินกันอยู่บ่อยๆก็คือ การบริหารคือการทำให้งานดูสว่างสำเร็จไปโดยใช้ให้ผู้อื่นเป็นผู้กระทำ (Management is getting things done through other people)

ดินและอิสระ อ้างโดยพจนานุกรมศัพท์และคำ (2527) ได้เขียนไว้ว่า คำว่า “Administration” นั้นมาจากภาษาละตินว่า Administrare ซึ่งแปลว่าการรับใช้ การจัดการ การปฏิบัติภารกิจ การอำนวยความสะดวก (To Serve, To Manage, To Conduct, To Direct) ในทางการบริหารเรามักจะเน้นความหมายของคำว่า Administration ไปใช้ในแง่ของการรับใช้ เพราะถือว่าข้าราชการต้องเป็นผู้รับใช้ประชาชน

ซุบ อ้างโดยพจนานุกรมศัพท์และคำ (2527) ได้ให้ความหมายของคำว่าการบริหาร (Administration) ว่าหมายถึงการร่วมมือทำการหรือปฏิบัติในองค์กรใดๆ

กล่าวได้ว่า การบริหาร (Administration, Management) เป็นเรื่องกลุ่มบุคคลที่ร่วมมือร่วมแรงร่วมใจกันกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้ได้ผลออกมาตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน อาจจะเป็นการให้บริการให้กับประชาชนในทางราชการ หรือเป็นการปฏิบัติงานในองค์กรใดๆทางธุรกิจเอกชนก็ได้

Henri (1949) อ้างโดยธงชัย (2527) ได้สรุปสาระสำคัญตามแนวคิดของตนไว้ดังนี้คือ

#### 1. เกี่ยวกับหน้าที่การบริการ (Management Functions)

1.1 Planning หรือการวางแผน หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่างๆที่จะมีผลกระทบต่อธุรกิจ และกำหนดขึ้นเป็นแผนการปฏิบัติงานหรือวิถีทางที่จะปฏิบัติเอาไว้ เพื่อสำหรับเป็นแนวทางของการทำงานในอนาคต

1.2 Organizing หรือการจัดองค์การ หมายถึง ภาระหน้าที่ที่ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีโครงสร้างของงานต่างๆและอำนาจหน้าที่ ทั้งที่เพื่อให้เครื่องจักร สิ่งของและตัวคน อยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสมในอันที่จะช่วยงานองค์กรบรรลุผลสำเร็จได้

1.3 Commanding หรือการบังคับบัญชาสั่งการ หมายถึง หน้าที่ในการสั่งการงานต่างๆของผู้ผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งจะกระทำให้สำเร็จผลด้วยดีก็โดยที่ผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีจะต้องเข้าใจคนงานของตน จะต้องเข้าใจถึงข้อตกลงในการทำงานของคนงานและองค์กรที่มีอยู่ และรวมตลอดถึงจะต้องมีการติดต่อสื่อสารกับผู้ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดทั้งขึ้นและลง นอกจากนี้ยังต้องทำการประเมินโครงการขององค์กร และผู้ผู้ได้บังคับบัญชาของตนเป็นประจำสม่ำเสมอด้วย หากโครงสร้างขององค์กรที่เป็นอยู่ไม่เหมาะสมแล้วก็จำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไข และเช่นเดียวกันถ้าหากผู้ผู้ได้บังคับบัญชาคนใดหย่อนประสิทธิภาพ การไล่ออกเพื่อปรับปรุงกำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมยิ่งขึ้นก็เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องทำ

1.4 Coordinating หรือการประสานงาน หมายถึง ภาระหน้าที่ที่จะต้องเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้ และกำกับให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน

1.5 Controlling หรือการควบคุม คือ ภาระหน้าที่ในการที่จะต้องกำกับให้สามารถประกันได้ว่ากิจกรรมต่างๆที่ทำไปนั้นสามารถเข้ากับแผนที่ได้วางไว้แล้ว

2. ผู้บริหารจะต้องมีลักษณะพร้อมด้วยความสามารถทางร่างกาย จิตใจ ไหวพริบ การศึกษา ทัศนคติ เทคนิคในการทำงานและประสบการณ์ต่างๆ

คุณสมบัติทางด้านเทคนิควิธีการทำงานนั้นสำคัญที่สุดในระดับคนทำงาน แต่สำหรับระดับสูงขึ้นไปกว่านั้นความสามารถทางการบริหารจะเพิ่มพูนตามลำดับ และมีความสำคัญมากที่สุดในระดับผู้บริหารชั้นสูงสุด (Top Executive) วิชาการบริหารเป็นสิ่งที่สามารถเรียนรู้กันได้และสมควรอย่างยิ่งที่จะนำไปสอนให้กับผู้ซึ่งจะออกไปทำงานในแทบทุกระดับ นั่นก็คือ ควรจะได้มีการอบรม (Training) ความรู้ทางการบริหารควบคู่กัน ไปด้วยกับความรู้ทางด้านเทคนิคในการทำงาน

### 3. เกี่ยวกับหลักบริหาร (Management Principles)

3.1 หลักที่เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority & Responsibility) อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่แยกออกจากกันมิได้ ผู้ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ที่จะออกคำสั่งได้นั้น ต้องมีความรับผิดชอบต่อผลงานที่ตนทำไปนั้นด้วย ในปัจจุบันนี้เรายึดถือหลักที่ว่า อำนาจหน้าที่ควรจะมีเท่ากับความรับผิดชอบ (Authority should be equal to responsibility) นั่นคือ เมื่อผู้ใดได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานอันใดอันหนึ่ง ผู้นั้นก็ควรจะได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่เพียงพอที่จะใช้ปฏิบัติงานอันนั้นให้สำเร็จลุล่วงไป

3.2 หลักของการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว (Unity of Command) คือ ในการกระทำการใด ๆ คนงานควรได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความสับสนในคำสั่ง ด้วยการปฏิบัติตามหลักข้อนี้ย่อมจะช่วยสามารถขจัดสาเหตุแห่งข้อขัดแย้งระหว่างแผนงานและระหว่างบุคคลในองค์การให้หมดไปได้

3.3 หลักของการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Unity of Direction) ตามหลักข้อนี้ กิจกรรมของกลุ่มที่มีเป้าหมายอันเดียวกัน ควรจะต้องดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน เป็นไปในทำนองเดียวกันที่สอดคล้องกัน และเป็นไปตามแผนงานเพียงอันเดียวร่วมกัน การที่จะให้เป็นไปตามหลักดังกล่าวนี้ได้ ย่อมขึ้นอยู่กับภารกิจที่จะต้องมีการจัดโครงสร้างขององค์การ ที่มีการจัดการให้มีแผนกต่างๆ ที่เหมาะสมไว้ตั้งแต่ต้นหลักของข้อนี้จึงเกี่ยวข้องกับโครงสร้างขององค์การเป็นสำคัญ ซึ่งแตกต่างกับหลัก unity of command ซึ่งเป็นหลักเกี่ยวข้องกับกลไกของตัวบุคคลที่อยู่ร่วมกันภายในโครงสร้าง

การจัดให้มีจุดมุ่งหมายร่วมกันนั้น จะมีใช้หลักประการที่จะทำให้มี Unity of Command ขึ้นได้แต่ขณะเดียวกัน Unity of Command จะมีขึ้นไม่ได้เลยถ้าหากปราศจากการปฏิบัติตามหลักของการมีจุดมุ่งหมายร่วมจึงต้องมีอยู่เสมอควบคู่กับการจัดให้มี Unity of Command

3.4 หลักของการธำรงไว้ซึ่งสายงาน (Scalar Chain) สายงานอันนี้คือสายการบังคับบัญชาจากระดับสูงมายังระดับต่ำสุด ด้วยสายการบังคับบัญชาดังกล่าวจะอำนวยความสะดวกเป็นไปตามหลักของการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวและก่อให้เกิดความเป็นระเบียบในการส่งทอดข่าวสารข้อมูลระหว่างกันอีกด้วยถ้าหากสายการบังคับบัญชานี้ยังยาวห่างออกไปแล้ว การพยายามบังคับให้เป็นไปตามหลัก ข้อนี้ย่อมก่อให้เกิดปัญหาความยากลำบากในการติดต่อระหว่างผู้ที่อยู่ในระดับเดียวกันที่อยู่ต่ำลงมาเพราะการติดต่อจะต้องย้อนผ่านขึ้นไปยังผู้บังคับบัญชาที่อยู่ในระดับสูงตามสายงานเสียก่อน ดังนั้นเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว จึงเป็นการสมควรที่จะอนุโลมให้ผู้ได้บังคับบัญชาที่ที่

อยู่ในระดับเดียวกันติดต่อกันเองได้โดยตรง โดยไม่ต้องดำเนินการตามสายการบังคับบัญชาตามปกติ トラบเท่าที่ผู้บังคับบัญชาเห็นว่าจะไม่ทำให้สายการบังคับบัญชาหย่อนประสิทธิภาพลงแต่อย่างใด วิธี การที่สมควรก็คือ การติดต่อกันเองโดยตรงระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับดำนั้น ควรจะกระทำได้ ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาของตนเสียก่อน

3.5 หลักของการแบ่งงานกันทำ (Division of Work or Specialization) คือ การแบ่ง แยกงานกันทำตามความถนัด โดยไม่คำนึงถึงว่าจะเป็นงานทางด้านการบริหารหรือว่าด้านเทคนิค ทั้งนี้ เป็นไปตามหลักของการใช้ประโยชน์ของแรงงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดตามหลักเศรษฐศาสตร์

3.6 หลักเกี่ยวกับระเบียบวินัย (Discipline) โดยถือวาระเบียบวินัยในการทำงานนั้น เกิดจากการปฏิบัติตามข้อตกลงในการทำงาน ทั้งนี้โดยมุ่งที่จะก่อให้เกิดการเคารพเชื่อฟัง และทำงาน ตามหน้าที่ด้วยความตั้งใจ

วิธีที่จะรักษาระเบียบวินัย ก็คือ

- ต้องมีผู้บังคับบัญชาที่ดีในทุกระดับของการบริหาร
- ข้อตกลงต่างๆต้องเป็นที่แจ่มชัด และยุติธรรมมากที่สุด
- การลงโทษต้องกระทำกันอย่างระมัดระวังที่สุด

เรื่องดังกล่าวนี้ จะทำได้ก็โดยที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต และเป็น ตัวอย่างที่ดี ข้อตกลงระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจะต้องเป็นไปอย่างยุติธรรมที่สุด และจะต้องยึดถือเป็นหลักปฏิบัติอย่างคงเส้นคงวา

3.7 หลักของการถือประโยชน์ส่วนบุคคลเป็นรองจากประโยชน์ส่วนร่วม (Subordination of Individual to General Interest) หลักข้อนี้ระบุว่า ส่วนร่วมย่อมสำคัญกว่าส่วนย่อย ต่างๆ และเป้าหมายของส่วนรวมของกลุ่มจะต้องมีความสำคัญเหนือกว่าเป้าหมายของส่วนบุคคลหรือ ส่วนย่อยต่างๆ เพื่อที่จะให้สำเร็จผลตามเป้าหมายของกลุ่ม(องค์การ)นั้น ผลประโยชน์ส่วนได้เสียของ กลุ่มย่อมต้องสำคัญเหนืออื่นใดทั้งหมด

3.8 หลักของการให้ผลประโยชน์ตอบแทน (Remuneration) การให้และวิธีการจ่ายผล ประโยชน์ตอบแทนควรที่จะยุติธรรม และให้ความพอใจมากที่สุดแก่ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง

3.9 หลักของการรวมอำนาจไว้ส่วนกลาง (Centralization) หมายถึงว่าการบริหารควร จะมีการรวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลาง เพื่อให้สามารถควบคุมส่วนต่างๆขององค์การไว้ได้เสมอ และการ กระจายอำนาจจะมากน้อยเพียงใดก็ย่อมแล้วแต่กรณี และในการที่จะเลือกวิธีการใดมากน้อยอย่างใด นั้น แต่ละคนจะเลือกทำโดยให้ประโยชน์รวมสูงสุดเท่าที่จะทำได้

3.10 หลักของความมีระเบียบเรียบร้อย (Order) คือหลักมูลฐานในการใช้จัดสิ่งของ และตัวคนในการจัดองค์การนั่นเอง ในการจัดระเบียบสำหรับคนทำงานในองค์การนั้น ผู้บริหารจำ ต้องกำหนดลักษณะและขอบเขตของงานให้ถูกต้อง แจ่มชัด พร้อมกับระบุให้เห็นว่าสัมพันธ์ต่องานอื่น

อย่างไร ความสัมพันธ์ระหว่างกันเหล่านี้เองที่ปรากฏเป็นผังการจัดการ (organization chart) ธุรกิจทุกองค์การควรมีผังดังกล่าว เป็นแนวทางสำหรับการเตรียมคนงานให้ทำงานร่วมกันอย่างมีระเบียบ

3.11 หลักของความเสมอภาค (Equity) ผู้บริหารต้องยึดถือความเอื้ออารีและความยุติธรรมเป็นหลักปฏิบัติต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้เพื่อให้ได้มาซึ่งความจงรักภักดีและอุทิศตนเพื่องาน

3.12 หลักของการมีเสถียรภาพในการว่าจ้างทำงาน (Stability of Tenure) กล่าวว่าผู้ซึ่งผู้บริหารและคนงานต่างต้องใช้เวลาระยะหนึ่ง เพื่อเรียนรู้งานจนทำงานได้ดี แต่ถ้าหากเขาถูกออกจากรางานนั้นกลางคัน (ก่อนครบระยะเวลาเรียนงานดังกล่าว) ย่อมเป็นการสิ้นเปลืองโดยเปล่าประโยชน์ การที่คนเข้าออกมากย่อมเป็นสาเหตุให้ต้องสิ้นเปลือง และเป็นผลของการบริหารงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ

3.13 หลักของความคิดริเริ่ม (Initiative) เนื่องจากว่าคนฉลาดย่อมต้องการที่จะได้รับความพอใจจากการที่ตนได้ทำอะไรด้วยตนเอง ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจึงควรที่จะเปิดโอกาสให้ผู้ผู้น้อยได้ใช้ความคิดริเริ่มของตนบ้าง การช่วยคิดริเริ่มของคนงานทุกคน จะเป็นพลังอันสำคัญที่จะทำให้องค์การเข้มแข็งขึ้น แผนงานและข้อเสนอต่างๆจะเป็นเครื่องช่วยให้คนแสดงออกซึ่งความคิดริเริ่มดังกล่าวได้

3.14 หลักของความสามัคคี (Esprit De Corps) ความหมายก็เช่นเดียวกับคำกล่าวที่ว่า “สามัคคีคือพลัง” หลักข้อนี้เน้นถึงความจำเป็นที่คนต้องทำงานเป็นกลุ่มที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (teamwork) และชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการติดต่อสื่อสาร (communication) เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มทำงานที่ดี นอกจากนี้หลักของความสามัคคียังช่วยส่งเสริมให้หลัก unity of command ใช้ได้ผลดียิ่งขึ้นอีกด้วย

#### - ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

ความคิดเห็นเป็นเรื่องของส่วนบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่มีขอบเขตตามประสบการณ์ของบุคคลต่อสิ่งนั้นซึ่งมีข้อแตกต่าง กล้ายคลึงหรือความหลากหลายของแต่ละบุคคลด้วยเหตุนี้ นักสังคมวิทยา นักจิตวิทยาได้ให้ความหมายของคำว่า “ความคิดเห็น” ไว้ดังนี้

มานิต (2528) ได้ระบุไว้ในพจนานุกรมไทยว่าพรรณะ หมายถึง “ความคิดเห็น” หรือ “ความเห็น” ซึ่งในความคิดเห็นของบุคคลแต่ละคน แต่ละกลุ่มย่อมที่จะมีความเห็นเหมือนกันหรือไม่เหมือนกันก็ได้

บุญธรรม (2520) ได้กล่าวถึงความคิดเห็นไว้ว่า ความคิดเห็นของบุคคลจะเกี่ยวข้องกับคุณสมบัติประจำตัวบางอย่างเช่นพื้นความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานและการติดต่อระหว่างบุคคลนับเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลและกลุ่มมีความคิดเห็นไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ทั้งนี้เพราะพื้นฐานความรู้อันเป็นกระบวนการสังคม กรณีที่ได้รับจากการศึกษามาเป็นเวลาหลายปี จะเป็นรากฐานในการก่อให้เกิดความคิดเห็นต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยเฉพาะ

สะอาด (2524) ได้กล่าวว่า ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึกเฉพาะของคณะกรรมการที่มีต่อคำถามในแบบสอบถาม

สุชาและสุรางค์ (2524) ได้กล่าวว่า ความคิดเห็น คือ การแสดงออกทางเจตคติเพราะเจตคติมีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึก ซึ่งการนึกคิดนั้นเป็นลักษณะความรู้สึกของจิตหรือสิ่งกระตุ้นในความคิดเห็นของบุคคลเอนเอียงไปทางใดทางหนึ่งได้และแสดงออกมาในรูปของความคิดเห็นหรือความประพฤติอย่างอื่น

อุทัย (2524) ได้ให้ความหมายของความคิดเห็นมหาชนหรือมติมหาชน (Public Opinion) ว่าเป็นความคิดเห็นที่เกิดขึ้นจากกลุ่มคนที่เห็นพ้องต้องกันในเรื่องใดเรื่องหนึ่งซึ่งกลุ่มคนดังกล่าวนี้อาจจะมีหลายกลุ่มก็ได้

รัชนีกร (2528) ได้กล่าวสนับสนุนให้เห็นเด่นชัดต่อไปอีกว่ามันเป็นความรู้สึกนึกคิดที่ทำให้ประหม่อมออกมาเป็นธรรมชาติของความพอใจหรือไม่พอใจของบุคคลหรือกลุ่มคนต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือสังคมใดสังคมหนึ่งโดยเฉพาะ ดังนั้นถ้าจะวัดธรรมชาติของบุคคลหรือกลุ่มคนที่มีต่อสิ่งนั้นๆ

มานิต (2531) ได้ให้ความหมายของความคิดเห็นว่าเป็นความรู้สึกที่ถ่ายทอดจากการรับรู้เป็นการตัดสินใจเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยเหตุผลของตนเองอย่างรอบคอบชัดเจนและต่อเนื่อง

เทียมเมฆ (2531) ได้กล่าวว่า ความคิดเห็นหมายถึงความเชื่อหรือความรู้สึกเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อคำถามในแบบสอบถามซึ่งไม่เป็นการผิดหรือถูกแต่เป็นแนวทางที่เห็นว่าได้เป็นระดับที่มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย หรือน้อยที่สุด

จากแนวคิดดังกล่าวพอสรุปได้ว่า ความคิดเห็นเป็นความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะซึ่งอาจแสดงออกด้วยการพูด การปฏิบัติหรือการเขียน การแสดงออกของความคิดเห็นจะเกี่ยวกับทัศนคติ ค่านิยม การศึกษาประสบการณ์สภาพแวดล้อมและพฤติกรรมระหว่างบุคคล เป็นเครื่องช่วยในการพิจารณาและประเมินค่าก่อนที่จะตัดสินใจแสดงความคิดเห็นในเรื่องนั้นๆซึ่งความคิดเห็นนี้อาจเป็นที่ยอมรับหรือปฏิเสธจากคนอื่นก็ได้

#### - ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

สุรางค์ (2533) ได้จำกัดความการมีส่วนร่วม หมายถึงการเข้าร่วมแสดงความคิดเห็น วางแผน การตัดสินใจดำเนินการ การติดตามประเมินผล การมีส่วนร่วมอาจเป็นการเข้าร่วมเองโดยตรงหรือสนับสนุนให้ผู้อื่นเข้าร่วม อาจอยู่ในฐานะผู้กระทำการ (Actor) อยู่ในฐานะผู้รับประโยชน์ (Beneficiary)

พิพัทธเวช (2526) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า การมีส่วนร่วมในการพัฒนานั้น เป็นการกระตุ้นให้ประชาชนตระหนักถึงสถานการณ์ของเขา ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายใต้การกำหนดและการดำเนินการของประชาชนเอง

นิรันดร์ (2527) ได้อธิบายความหมายของการมีส่วนร่วม หมายถึง การทำงานร่วมกับกลุ่มเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้วยความตั้งใจ(ความร่วมมือร่วมใจ)โดยการกระทำดังกล่าวในห้วงเวลาและลำดับเหตุการณ์อย่างมีประสิทธิภาพคือถูกจังหวะและเหมาะสม(การประสานงาน)กับทั้งกระทำการงานดังกล่าว ด้วยความรู้สึกผูกพันให้ประจักษ์ว่าเชื่อถือไว้ใจได้(ความรับผิดชอบ)

นรินทร์ชัย (2533) ได้แปลความหมายของการมีส่วนร่วมออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ในความหมายกว้างๆจะหมายถึง การมีส่วนร่วมช่วยเหลือโดยสมัครใจ การให้ประชาชนเข้าเกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจ และกระบวนการดำเนินการของโครงการตลอดจนร่วมรับผลประโยชน์จากโครงการ

2. ในความหมายเฉพาะเจาะจงจะหมายถึง การที่จะให้ประชาชนมีทั้งสิทธิและหน้าที่ที่จะเข้าร่วมแก้ปัญหาของเขาให้เขาเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มและมุ่งใช้ความพยายาม และความเป็นตัวเองเข้าดำเนินการและควบคุมทรัพยากรและระเบียบในสถาบันต่างๆเพื่อแก้ปัญหาเหล่านี้

ไพบุลย์ (2528) ได้สรุปว่าการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเป็นการกระทำให้ประชาชนมีส่วนเกี่ยวข้องในหลัก 3 ประการ คือ

1. การประสานงานร่วมมือ (Collaboration) หมายถึง การทำงานร่วมมือกันหลายฝ่าย เช่น อาจเป็นการเข้าร่วมแรงงานหรือสมทบเป็นเงินทุนก็ได้

2. การจัดตั้งองค์กร (Organization) ได้แก่การรวมกลุ่มของประชาชน เพื่อให้เกิดพลังกลุ่ม เช่น กลุ่มเกษตรกรสหกรณ์ คณะกรรมการหมู่บ้าน เป็นต้น

3. การให้อำนาจแก่ประชาชน (Empowering) หมายถึง การให้ประชาชนมีโอกาสฝึกหัดการใช้พลังกลุ่มเพราะประชาชนขาดอำนาจ ขาดสิทธิที่ถูกต้องหรือไม่มีสิทธิมีเสียงหรือขาดความเป็นประชาธิปไตย เมื่อประชาชนมีหลัก 3 ประการนี้เขาก็จะมีส่วนร่วมมากขึ้น

สุรัสวดี (2530) และ White (1982) อ้างโดยกรมการพัฒนาชุมชน (2529) ได้ให้คำจำกัดความว่าการมีส่วนร่วมประกอบด้วย 4 มิติด้วยกัน คือ มิติที่หนึ่ง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าอะไรควรทำและทำอย่างไร มิติที่สอง การมีส่วนร่วมในการเสียสละในการพัฒนาการลงมือปฏิบัติตามที่ตัดสินใจ มิติที่สาม การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ และมิติที่สี่ที่จะพิจารณา คือ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

Hay (1985) อ้างโดยกรมการพัฒนาชุมชน(2529) ได้ให้คำนิยามการเข้าไปมีส่วนร่วมในทางสังคม ว่าเป็นการเข้าไปมีส่วนร่วมด้วยความสมัครใจในลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่อกลุ่มคนระหว่างกลุ่มต่อกลุ่มซึ่งอาจจะเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้

Cohen และ Uphoff (1977) อ้างโดยพงษ์พันธ์ (2539) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้ การมีส่วนร่วมโดยทั่วไปแล้วหมายถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) แต่ก็ได้ไม่ได้หมายความว่า จะเป็นการตัดสินใจแต่เพียงอย่างเดียว ยังใช้การตัดสินใจควบคู่ไปกับการดำเนินงาน (Implementation) ด้วย เช่น ในการจัดองค์กร การกำหนดกิจกรรมพัฒนา เป็นต้น และการตัดสินใจยังมีความหมายเกี่ยวข้องกับประชาชนในเรื่องของผลประโยชน์ (Benefits) และการประเมินผล (Evaluation) ในกิจกรรมด้วย

Kaufman (1949) อ้างโดยกรมการพัฒนาชุมชน (2529) กล่าวไว้ว่า อายุ เพศ การศึกษา ขนาดครอบครัว อาชีพ รายได้ และความยาวนานในการอาศัยอยู่ในท้องถิ่น มีความสัมพันธ์กับระดับของการมีส่วนร่วมของประชาชน ส่วนการมีส่วนร่วมทางสังคมของบุคคลนั้นมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง คือ สถานภาพทางสังคม สถานภาพทางเศรษฐกิจ สถานภาพทางอาชีพและที่อยู่อาศัย โดยบุคคลผู้มีสถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจต่ำจะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของชุมชนน้อยกว่าบุคคลผู้มีสถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจสูง

ภูมิธรรม (2527) ได้กล่าวว่าความหมายของการมีส่วนร่วมที่แท้จริงน่าจะหมายถึง การที่ประชาชนหรือชุมชนพัฒนาขีดความสามารถของตน ในการจัดการและควบคุมการใช้และกระจายทรัพยากร และปัจจัยการผลิตที่มีอยู่ในสังคม เพื่อประโยชน์ต่อการดำรงชีพทางเศรษฐกิจและสังคม ตามความจำเป็นอย่างสมศักดิ์ศรีในฐานะสมาชิกและได้พัฒนารับรู้และภูมิปัญญาซึ่งแสดงออกในรูปของการตัดสินใจในการกำหนดชะตาชีวิตของตนอย่างเป็นตัวของตัวเอง

การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นการเปิด โอกาสให้แต่ละคนเรียนรู้จากกิจกรรมที่ปฏิบัติ การที่ประชาชนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่มีผลกระทบต่อตนเอง ต่อที่อยู่อาศัย ต่อกลุ่ม และต่อสังคม ทำให้มีโอกาสรู้จากกิจกรรมที่ปฏิบัติ เป็นการเพิ่มความสามารถ และความชำนาญให้มากยิ่งขึ้น

โยธา (2532) กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาจะต้องมีลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. ประชาชนได้รับส่วนแบ่งในผลประโยชน์จากการพัฒนา
2. ประชาชนเข้าร่วมดำเนินการใช้ความพยายามในการพัฒนา
3. ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการพัฒนา

ไพรัตน์ (2527) กล่าวว่า การที่จะดำเนินการกับชาวบ้านต้องใช้หลักการให้ชาวบ้านพึ่งตนเองและเข้ามามีส่วนร่วมโดยเน้นการมีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมทำและร่วมทำนุบำรุงมากกว่าการร่วมสมทบในรูปแบบอื่นๆ นอกจากนั้นการมีส่วนร่วมของชุมชนจะต้องมีมาโดยตลอดตั้งแต่การวางแผนโครงการ การเสียสละกำลังแรงงาน วัสดุ กำลังเงินหรือทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชน



พัตน์ (2517) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นวิธีการที่ประชาชนได้เข้าไปเกี่ยวข้อง โดยการให้ความพยายามหรือใช้ทรัพยากรบางอย่างส่วนตัว ในกิจกรรมที่มุ่งการพัฒนาของชุมชน และการมีส่วนร่วมต้องมียุทธศาสตร์ประกอบดังนี้

1. ประชาชนเกี่ยวข้องกับกิจกรรมการพัฒนา
2. ผู้ร่วมได้ให้ความพยายามบางอย่างส่วนตัว เช่น ความคิด ความรู้ ความสามารถแรงงานหรือทรัพยากรบางอย่าง เช่น เงินทุน วัสดุ ในกิจกรรมการพัฒนา

#### ขั้นตอนของการมีส่วนร่วม

ประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามขั้นตอนต่างๆที่ไพร์ตัน (2527) เสนอไว้ดังนี้คือ

1. ร่วมทำการศึกษา ค้นคว้าปัญหาและสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน รวมทั้งความต้องการของชุมชน
2. ร่วมค้นหา สร้างรูปแบบและวิธีการพัฒนา เพื่อแก้ไขรวมทั้งลดปัญหาของชุมชนหรือเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนหรือสนองความต้องการของชุมชน
3. ร่วมวางแผนนโยบายหรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมเพื่อจัดและแก้ไข รวมทั้งสนองความต้องการของชุมชน
4. ร่วมตัดสินใจใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด ให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนร่วม
5. ร่วมปรับปรุงระบบบริหารงานพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
6. ร่วมกันลงทุนในกิจกรรมโครงการของชุมชน ตามขีดความสามารถของตนเองและของหน่วยงาน
7. ร่วมปฏิบัติตามนโยบาย แผนงานโครงการ ให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้
8. ร่วมควบคุม ติดตาม ประเมินผล และร่วมบำรุงรักษาโครงการและกิจกรรมที่ได้ทำไว้ทั้งโดยเอกชน และรัฐบาลให้ใช้ประโยชน์ได้ตลอดไป

William W. Recder อ้างโดยฉ้ออัน (2526) ได้สรุปปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ดังต่อไปนี้

1. การปฏิบัติให้คล้อยตามความเชื่อพื้นฐาน หมายถึง การเลือกแบบวิธีการปฏิบัติที่สอดคล้องและคล้ายคลึงกับความเชื่อพื้นฐานของตนเอง
2. มาตรฐานคุณค่าการปฏิบัติในลักษณะที่สอดคล้องกับมาตรฐานคุณค่าของตนเอง
3. เป้าหมายการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลจะส่งเสริม ปกป้อง และรักษาเป้าหมายของตนเอง
4. ประสบการณ์ที่ผิดปกติธรรมดา พฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในบางครั้งมีรากฐานจากประสบการณ์ที่ผิดปกติธรรมดา

- 5.ความคาดหมาย การประพฤติตามแบบที่ตนคาดหวังว่าจะต้องประพฤติในสถานการณ์ เช่นนั้น และชอบที่จะปฏิบัติต่อผู้อื่น ในลักษณะที่ตนคาดหวังจากผู้อื่นด้วยเช่นกัน
- 6.การมองแต่ตัวเอง การกระทำสิ่งต่างๆที่คิดว่าตัวเองต้องกระทำเช่นนั้น
- 7.การบีบบังคับ การกระทำสิ่งต่างๆด้วยความรู้สึกว่าคุณถูกบีบบังคับให้ทำ
- 8.นิสัยและประเพณี การกระทำสิ่งต่างๆตามอุปนิสัยที่ชอบกระทำเมื่ออยู่ในสถานการณ์ นั้นๆ
- 9.โอกาสการเข้ามามีส่วนร่วมในรูปแบบการปฏิบัติของสังคม โดยเฉพาะในทางที่เกี่ยวข้องกับจำนวน และชนิดของโอกาส ซึ่งโครงสร้างของสังคมเอื้ออำนวยให้เข้ามามีส่วนร่วมในการ กระทำนั้นเท่าที่พวกเขาได้รับรู้มา
- 10.ความสามารถ การมีส่วนร่วมกันในกิจกรรมบางอย่างที่ตนมองเห็นว่าสามารถให้สิ่งที่ ต้องการ ให้เขาทำในสถานการณ์เช่นนั้น
- 11.การสนับสนุน การเริ่มปฏิบัติเมื่อเขารู้สึกว่าเขาได้รับการสนับสนุนที่ดีพอให้กระทำ เช่นนั้น

## 2. บทบาทขององค์การบริหารส่วน

กรมการปกครอง(2538)ได้กล่าวถึงบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ

1. ก่อให้เกิดการพัฒนาทางเศรษฐกิจ ในด้านการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ และการ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
2. ก่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านการเมือง ในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับท้องถิ่น ในระดับตำบล การพัฒนาทางการบริหารของประชาชนเป็นผู้บริหารให้เกิดความก้าวหน้าของชุมชน ตนเอง
3. การพัฒนาทางด้านสังคมและวัฒนธรรม
4. การพัฒนาทางด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

## 3. แนวทางพัฒนาการเกษตรระดับตำบล

กรมส่งเสริมการเกษตร(2542)ได้กล่าวว่า แผนพัฒนาการเกษตรระดับตำบลคือแนว ทางและแผนงานโครงการในการดำเนินงานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพการเกษตร ตลอดจนการอนุรักษ์ ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ของศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล ซึ่งได้มาจากการ ดำเนินงานร่วมกันของเกษตรกร เจ้าหน้าที่ และองค์กรที่เกี่ยวข้องภายในตำบล ในการประมวล วิเคราะห์ และสังเคราะห์แผนชุมชนที่แต่ละชุมชนได้จัดทำขึ้นมาจนได้เป็นวิสัยทัศน์และภาพฝัน หรือ แนวทางร่วมกันในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาอาชีพและทรัพยากรการเกษตรในตำบล

แผนพัฒนาการเกษตรระดับตำบล สอดคล้องกับแผนพัฒนาตำบลของ อบต. โดยโครงการด้านการเกษตรในแผนพัฒนาตำบล และแผนพัฒนาการเกษตรระดับตำบลเป็นโครงการเดียวกัน แต่ในแผนพัฒนาตำบลจะไม่ปรากฏรายละเอียดโครงการและงบประมาณ ในขณะที่แผนพัฒนาการเกษตรระดับตำบลจะระบุโครงการ กิจกรรม งบประมาณ และวิธีการปฏิบัติโดยละเอียด เพื่อประสิทธิภาพในการพิจารณาจัดสรรโครงการจากส่วนกลางและผู้รับผิดชอบงานในพื้นที่ที่มีแผนปฏิบัติงานที่ชัดเจน พร้อมจะดำเนินงานได้ทันทีที่ได้รับการอนุมัติโครงการ ดังนั้นแผนพัฒนาการเกษตรระดับตำบล จึงถือเป็นการจัดทำแผนปฏิบัติการของแผนพัฒนาตำบล ในโครงการภายใต้ระบบนโยบายกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาคและท้องถิ่น

ผู้จัดทำแผนพัฒนาการเกษตรระดับตำบล ได้แก่ คณะทำงานซึ่งจะเป็นคณะผู้จัดทำแผนพัฒนาการเกษตรระดับตำบลควรประกอบด้วยบุคคล 3 ฝ่ายด้วยกันคือ

ฝ่ายแรก คือ ฝ่ายชุมชน ซึ่งเป็นฝ่ายที่สำคัญที่สุด ในการจัดทำแผนพัฒนาการเกษตรระดับตำบล เพราะ เป็นผู้จัดทำชุมชน และยังคงต้องเป็นตัวหลักในการดำเนินการตามแผนพัฒนาการเกษตรระดับตำบลที่จัดทำขึ้น โดยผู้แทนของฝ่ายชุมชนควรประกอบด้วย ผู้แทน อบต. หรือ สภาตำบล และผู้แทนชุมชน ชุมชนละ 2 คน

ฝ่ายที่สอง คือ ตัวแทนสาขาอาชีพในตำบล ซึ่งอาจแบ่งย่อยตามสาขาการผลิตในแต่ละชุมชน เช่น ผู้แทนสาขาการผลิตพืช ผู้แทนสาขาการปศุสัตว์ ผู้แทนสาขาการประมง ผู้แทนสาขาการแปรรูปหรือสาขาธุรกิจการเกษตร หรือผู้แทนกลุ่มเกษตรกรผสมผสาน อย่างละ 1 คน ซึ่งฝ่ายที่สองนี้ น่าจะเป็นผู้สนับสนุนข้อมูลและแนวทางในการพัฒนาอาชีพเกษตรกรกรมแก่คณะผู้จัดทำแผน

ฝ่ายที่สาม คือ ฝ่ายเจ้าหน้าที่ในหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องซึ่งจะช่วยสนับสนุนในการประสานงานและให้ข้อมูลที่จำเป็นแก่คณะผู้จัดทำแผน เช่น เกษตรอำเภอ ผู้แทนหน่วยงานปศุสัตว์ ผู้แทนหน่วยงานประมง ผู้แทนหน่วยงานพัฒนาที่ดิน ผู้แทนหน่วยงานส่งเสริมสหกรณ์ ผู้แทนหน่วยงานด้านวิชาการเกษตร ผู้แทนหน่วยงานชลประทาน ผู้แทนหน่วยงานป่าไม้ ผู้อำนวยการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร ทั้งนี้บทบาทหลักของฝ่ายเจ้าหน้าที่จะเป็นเพียงที่ปรึกษาแก่คณะผู้จัดทำแผนเท่านั้น

บทบาทหน้าที่คณะทำงานฯ คือ

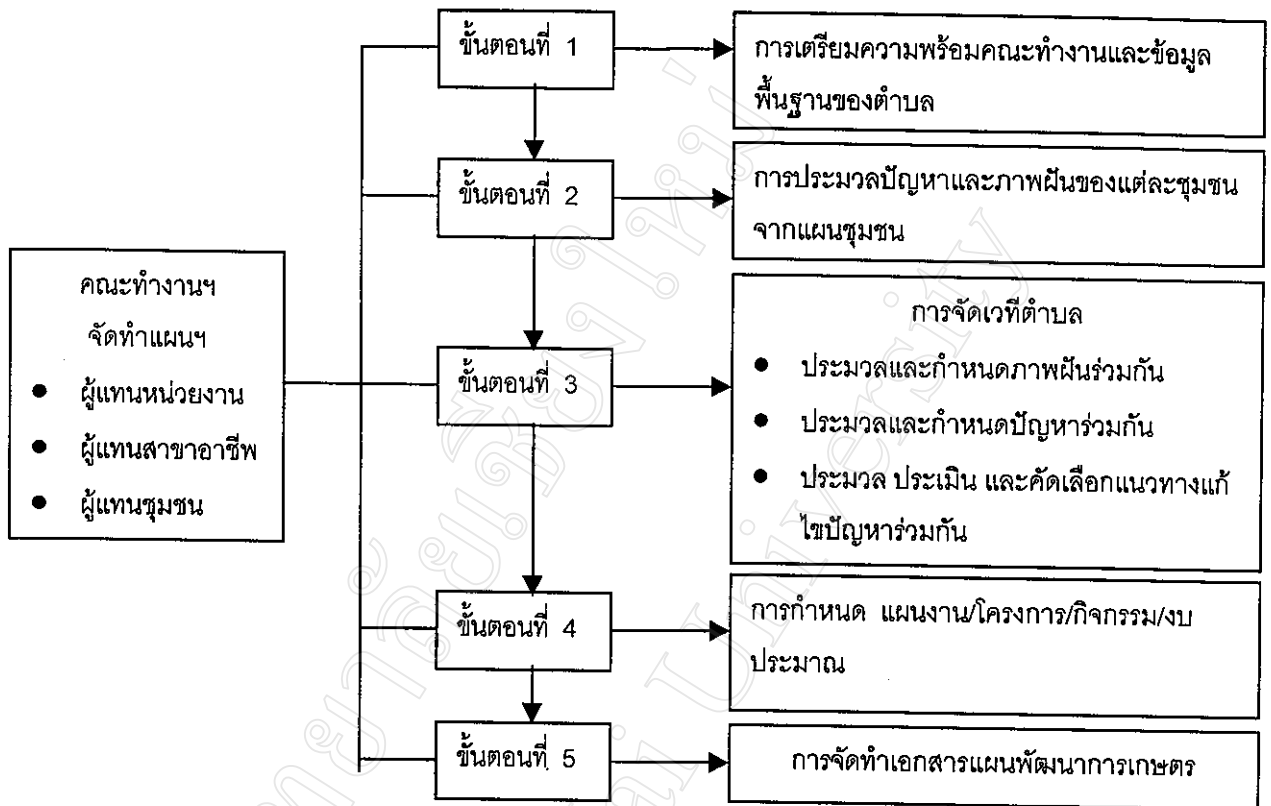
1. จัดให้มีการแสดงประชาคมติเพื่อหาข้อตกลงร่วมในการกำหนดแผนงานโครงการพัฒนาการเกษตรของชุมชนระดับตำบล

2. กำหนดโครงการ/กิจกรรม/งบประมาณและรายละเอียดการดำเนินงาน โครงการ 3. จัด

ทำเอกสารแผนพัฒนาการเกษตร 5 ปี และแผนปฏิบัติการรายปีเสนอต่อ

คณะกรรมการเพิ่มศักยภาพชุมชนระดับอำเภอ

### โดยมีขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาการเกษตร



### 3. ผลงานวิจัยและการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

สุจริต(2542) ศึกษาการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในโครงการเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า อบต.ระบือว่าได้ทำกิจกรรมทั้ง 9 กิจกรรมร้อยละ 58.82 และอบต.ระบือว่าไม่ได้ทำกิจกรรมร้อยละ 23.43 ซึ่งยังมีอบต.ที่ระบือว่าคิดจะทำกิจกรรมทั้ง 9 กิจกรรมร้อยละ 17.75 ลักษณะการดำเนินงานของอบต.พบว่ากิจกรรมทั้ง 9 กิจกรรมที่อบต.ระบือว่าได้ทำกิจกรรมเองร้อยละ 58.56 สำหรับลักษณะการมีส่วนร่วมของอบต.ในโครงการเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองพบว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและกำหนดแนวทางการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมและการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล มีระดับการมีส่วนร่วมปานกลาง สำหรับลักษณะการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์มีระดับการมีส่วนร่วมต่ำ ในส่วนของปัญหาและอุปสรรคของอบต.พบว่าอบต.มีปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากภายในชุมชนเช่น บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ปัญหาด้านประชาชน ด้านพื้นที่และปัญหาที่เกิดจากภายนอกชุมชน เช่น แนวทางการดำเนินงานไม่ชัดเจน ไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน

ชูชาติ(2539) ศึกษาทัศนคติของผู้นำท้องถิ่นต่อองค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาจังหวัดเชียงรายพบว่า ผู้นำท้องถิ่นมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอบต. อยู่ในระดับที่ดีมาก พร้อมกันนี้ยังมีความ

พึงพอใจเป็นอย่างมากคือเป้าหมายของอบต. ในด้านการเมืองและการบริหาร เมื่อนำเอาทัศนะของผู้นำท้องถิ่นมาพิจารณาตามภูมิหลังทางสังคมและเศรษฐกิจพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านความสัมพันธ์ระหว่าง เพศ อาชีพและการดำรงตำแหน่งหน้าที่ของผู้นำท้องถิ่นกับทัศนะต่ออบต.ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับอบต.รวมทั้งความพึงพอใจต่อเป้าหมายของอบต. ทั้งด้านการเมืองและการบริหาร ในส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหน้าที่ พบว่า มีความแตกต่างกันเฉพาะความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับอบต.เท่านั้น สำหรับอายุนั้นกลับพบว่า มีความแตกต่างกันทั้งความพึงพอใจต่อเป้าหมาย ของอบต. ทั้งด้านการเมืองและการบริหาร นอกจากนี้ในแง่ของการศึกษาและที่ตั้งของอบต. พบว่ามีความแตกต่างกันในทุกด้านการเมืองและการบริหาร

ระดม(2541) ศึกษาบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการบริหาร การจัดการทรัพยากร และสิ่งแวดล้อมของท้องถิ่นในจังหวัดน่าน พบว่าผู้บริหารมีบทบาทในการบริหาร การจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลางและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ในการบริหาร การจัดการทรัพยากรสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่นค่อนข้างน้อย แต่มีบางอบต. โดยเฉพาะอบต.ไหล่น่านมีโครงการจัดการทรัพยากรที่ประสบความสำเร็จในระดับหนึ่ง เช่น โครงการอนุรักษ์พันธุ์สัตว์น้ำ โครงการจัดตั้งป่าชุมชน โครงการเยาวชนอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น ซึ่งโครงการเหล่านี้ได้รับการสนับสนุนจากกลุ่มประชาคมตำบล กลุ่มองค์กรเอกชน ที่มีบทบาทอย่างมากในปัจจุบัน ในส่วนของปัญหา และอุปสรรคของผู้บริหารอบต. ส่วนใหญ่เป็นปัญหาการขาดแคลนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ที่จะนำมาสนับสนุน โครงการต่างๆของอบต. เป็นต้น

วิภา(2542) ศึกษาความพึงพอใจในงานของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมมาก เมื่อพิจารณาผลการศึกษาปัจจัยธรรมชาติโดยรวม พบว่า ปัจจัยธรรมชาติทำให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมีความพึงพอใจมาก โดยเฉพาะตัวแปรความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทำให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมีความพึงพอใจมาก ส่วนตัวแปรการบังคับบัญชา,เงินเดือน, นโยบายและการบริหารทำให้ปลัดอบต.มีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง ส่วนองค์ประกอบในด้านปัจจัยเชิงใจ พบว่า โดยรวมทำให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมีระดับความพึงพอใจมากทั้งนั้น ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ พบว่า เพศ,อายุ,ระดับตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนปัจจัยการแข่งขันทางการเมืองในท้องถิ่น,แบบของผู้นำท้องถิ่น,ลักษณะความสัมพันธ์ของผู้บริหารกับพนักงาน และบรรยากาศในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โกมล (2543) ศึกษากระบวนการดำเนินงานในการส่งเสริมการเกษตรขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นทราย อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ทั้งอบต. และชุมชนมีศักยภาพมากทั้งในด้านพื้นที่ที่เหมาะสมและประชากรส่วนใหญ่มีอาชีพการเกษตร มีกลุ่มชุมชนที่หลากหลาย ผู้นำมีศักยภาพ

มีทุนชุมชน สมาชิกอบต.และข้าราชการท้องถิ่นบางคนสนับสนุน ความพร้อมของบุคลากรและงบประมาณของอบต. ในส่วนของจุดอ่อน ประกอบด้วย สมาชิกของอบต.ขาดทักษะในการทำความเข้าใจความซับซ้อนและภาวะเสี่ยงของการเกษตร ขาดทักษะในการประสานความร่วมมือของเกษตรกร (วิทยากรกระบวนการ) และขาดทักษะในการพัฒนาโครงการด้านเกษตร และความไม่เข้าใจในบทบาทของสมาชิกอบต. ในแง่ของโอกาสที่เอื้อประโยชน์มีหลายประการ เช่น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2543 พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการ พ.ศ. 2543 แหล่งทุนภายนอกแหล่งวิชาการและนักวิชาการที่พร้อมสนับสนุน ในด้านข้อจำกัด ได้แก่ ข้าราชการรัฐและหน่วยงานรัฐระดับตำบลขาดแนวความคิดความเข้าใจและความร่วมมือต่อการสนับสนุนความเข้มแข็งของชุมชน และขั้นตอนการพัฒนาแผนงานตำบลซึ่งมีความซับซ้อนยุ่งยากและถูกควบคุมจากหน่วยงานของรัฐ ในแง่เงื่อนไขที่จำเป็นต่อการส่งเสริมอาชีพเกษตรกรของอบต.ได้แก่ แนวความคิดและการให้ความสำคัญในเรื่องเศรษฐกิจของปลัดอบต. คณะกรรมการบริหารและสมาชิกอบต. การสร้างและเสริมกลไกการจัดการปัญหาการเกษตรทั้งนี้ปัจจัยที่เอื้อ ได้แก่ รูปธรรมการแก้ปัญหาและทุนดำเนินการรวมทั้งกลไกการจัดทำแผนระดับหมู่บ้าน

ในการพัฒนากระบวนการดำเนินงานในการส่งเสริมอาชีพเกษตรกรของอบต.นั้นมีขั้นตอน ดังนี้ การสำรวจข้อมูลเกษตรกรระดับครัวเรือน การวิเคราะห์ปัญหาและวางแผนการเกษตร การติดตามแผนระดับหมู่บ้านและตำบล การเสริมความรู้และประสบการณ์ การสร้างและเสริมกลไกการจัดการปัญหาพร้อม การจัดทำแผนร่วมกับอบต.และการพัฒนาโครงการ การดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ การติดตามตรวจสอบและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

การพัฒนากระบวนการดำเนินงานในการส่งเสริมการเกษตรของอบต. ได้ก่อให้เกิดการรวมกลุ่มอาชีพระดับหมู่บ้านและมีการพัฒนาเครือข่ายกลุ่มเกษตรกรระดับตำบลขึ้น ซึ่งเป็นกลไกในการจัดการปัญหาเกษตรกรร่วมกับอบต. กลไกดังกล่าวมีโครงสร้างและคณะกรรมการที่ชัดเจน มีกฎระเบียบและมีกิจกรรมร่วมกัน และที่สำคัญอบต.มีการจัดทำแผนส่งเสริมการเกษตรและมีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการเกษตรให้กับเครือข่ายเกษตรกรจำนวนหนึ่ง นอกจากนี้เกษตรกรที่เข้าร่วมวิจัยยังมีความตื่นตัวในการรับข้อมูลข่าวสารจากภายนอกและการเรียนรู้ด้านอาชีพพร้อมกันอย่างต่อเนื่อง