

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยการตัดสินใจที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานพัฒนาเทศบาลของคณะเทศมนตรีในภาคตะวันออกเฉียงเหนือนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอตามกรอบแนวความคิดของการวิจัยตามลำดับดังต่อไปนี้

- 4.1 ข้อมูลทั่วไปของคณะเทศมนตรี
- 4.2 พฤติกรรมการตัดสินใจในการบริหารงานพัฒนาเทศบาล
- 4.3 ความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารงานพัฒนาต่อการตัดสินใจในการบริหารงานพัฒนาเทศบาล
- 4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน
- 4.5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยการตัดสินใจในการบริหารงานพัฒนาเทศบาลของคณะเทศมนตรี

4.1 ข้อมูลทั่วไปของคณะเทศมนตรี

กลุ่มประชากรศึกษาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ กลุ่มคณะเทศมนตรีที่ปฏิบัติงานในเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 104 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถาม โดยผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 85 คน คิดเป็นร้อยละ 81.73 ซึ่งลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีดังนี้

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของคณะเทศมนตรี

ข้อมูลทั่วไป $\bar{x}$	จำนวน	ร้อยละ	$\bar{x}$
เพศ			
ชาย	77	90.6	
หญิง	8	9.4	
อายุเฉลี่ย			46.4
ระดับการศึกษา			
ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	4	4.7	
มัธยมศึกษา	17	20.0	
อนุปริญญา	27	31.8	
ปริญญาตรี	32	37.6	
สูงกว่าปริญญาตรี	5	5.9	
ตำแหน่งปัจจุบัน			
นายกเทศมนตรี	20	23.5	
เทศมนตรี	65	76.5	
ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งเทศมนตรีเฉลี่ย			3.8
ระยะเวลาของการเป็นสมาชิกสภาเทศบาลเฉลี่ย			7.5

จากตารางที่ 1 คณะเทศมนตรีที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 90.6 และเป็นเพศหญิงร้อยละ 9.4 การที่เพศชายมากกว่าเพศหญิงสะท้อนให้เห็นถึงการเข้ามามีบทบาทในการเป็นผู้นำมากกว่าเพศหญิง คณะเทศมนตรีส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ย 46.4 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุดร้อยละ 37.6 รองลงมาคือระดับอนุปริญญาและมัธยมศึกษา ร้อยละร้อยละ 31.8 และ 20.0 ตามลำดับ และมีการดำรงตำแหน่งเทศมนตรีเป็นส่วนมากคือร้อยละ 76.5 และเป็นนายกเทศมนตรีร้อยละ 23.5 ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งเทศมนตรีโดยเฉลี่ยประมาณ 4 ปี และมีระยะเวลาการเป็นสมาชิกสภาเทศบาลเฉลี่ยประมาณ 8 ปี จากการวิเคราะห์ถึงระยะเวลาทั้งการเป็นสมาชิกสภาเทศบาล และการอยู่ในตำแหน่งเทศมนตรี พบว่า คณะเทศมนตรีโดยส่วนใหญ่มีความเกี่ยวข้องและมีประสบการณ์ในการบริหารงานพัฒนาเทศบาลพอสมควรจึงจะแสดงผลการศึกษา ในการนำเสนอข้อมูลส่วนต่อไป

4.2 พฤติกรรมการตัดสินใจในการบริหารงานพัฒนาเทศบาลของคณะเทศมนตรี

ตารางที่ 2 พฤติกรรมการตัดสินใจในการบริหารงานพัฒนาเทศบาลในเรื่องการกำหนดนโยบาย

พฤติกรรมการตัดสินใจ ในการกำหนดนโยบาย	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D)	แปลผล
1. การกำหนดนโยบาย (ภาพรวม)	4.27	0.54	มาก
1.1 การทราบปัญหาที่เกิดขึ้นในเทศบาลก่อนที่จะกำหนด นโยบายต่างๆ	4.42	0.58	มาก
1.2 การวิเคราะห์ปัญหาก่อนตัดสินใจในการกำหนด นโยบาย	4.37	0.59	มาก
1.3 การหาทางเลือกที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาก่อนที่จะ กำหนดนโยบาย	4.42	0.61	มาก
1.4 การประเมินความเป็นไปได้ของแนวทางแก้ไขปัญห ที่เหมาะสมก่อนนำมากำหนดเป็นนโยบาย	4.22	0.66	มาก
1.5 การเลือกแนวทางที่ดีที่สุดหลังการประเมินทางเลือกใน การแก้ไขปัญหา	3.84	0.85	มาก
1.6 การพิจารณาความเป็นไปได้ของทางเลือกในการนำไป ปฏิบัติ	4.44	0.68	มาก
1.7 การกำหนดแนวทางในการติดตามผลที่ดำเนินการตาม นโยบาย	4.18	0.66	มาก

จากการศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจในการบริหารงานพัฒนาเทศบาลในเรื่องการกำหนดนโยบายพบว่า การพิจารณาความเป็นไปได้ของทางเลือกในการนำไปปฏิบัติเป็นพฤติกรรมการตัดสินใจที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.44$) รองลงมา ได้แก่ การทราบปัญหาที่เกิดขึ้นในเทศบาลก่อนที่จะกำหนดนโยบายต่างๆ ($\bar{X} = 4.42$) และ การหาทางเลือกที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาก่อนที่จะกำหนดนโยบาย ($\bar{X} = 4.42$) ส่วนคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ การเลือกแนวทางที่ดีที่สุดหลังการประเมินทางเลือกในการแก้ไขปัญหา ($\bar{X} = 3.84$) ซึ่งโดยภาพรวมคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 3 พฤติกรรมการตัดสินใจในการบริหารงานพัฒนาเทศบาลในเรื่องการวินิจฉัยสั่งการ

พฤติกรรมการตัดสินใจ ในการวินิจฉัยสั่งการ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
2. การวินิจฉัยสั่งการ (ภาพรวม)	4.08	0.71	มาก
2.1 การนำผลที่ได้จากการแก้ปัญหาวินิจฉัยสั่งการ	4.23	0.64	มาก
2.2 การนำความรู้และประสบการณ์เดิมมาวินิจฉัย สั่งการ	4.20	0.75	มาก
2.3 การใช้ข้อมูลจากสถานการณ์ต่างๆ มาวินิจฉัย สั่งการ	4.21	0.69	มาก
2.4 การพิจารณาถึงผลกระทบจากภายในองค์กร เทศบาลมาวินิจฉัยสั่งการ	3.87	0.75	มาก
2.5 การพิจารณาถึงผลกระทบจากภายในและภายนอก องค์กรเทศบาลมาวินิจฉัยสั่งการ	4.09	0.73	มาก
3.6 การพิจารณาถึงผลกระทบจากภายนอกองค์กร เทศบาลมาวินิจฉัยสั่งการ	3.92	0.73	มาก

จากตารางที่ 3 ผลการศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจในการบริหารงานพัฒนาเทศบาลในเรื่อง การวินิจฉัยสั่งการ พบว่าโดยภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) ซึ่งเมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่าพฤติกรรมการตัดสินใจด้านการวินิจฉัยสั่งการ โดย การนำผลที่ได้จากการแก้ปัญหาวินิจฉัยสั่งการมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมาได้แก่ การใช้ข้อมูลจากสถานการณ์ต่างๆ มาวินิจฉัยสั่งการ ($\bar{X} = 4.21$) และการนำความรู้และประสบการณ์เดิมมาวินิจฉัยสั่งการ ($\bar{X} = 4.20$) ตามลำดับ ส่วนที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือพิจารณาถึงผลกระทบจากภายในองค์กรเทศบาลมาวินิจฉัยสั่งการ ($\bar{X} = 3.87$)

ตารางที่ 4 พฤติกรรมการตัดสินใจในการบริหารงานพัฒนาเทศบาลในเรื่องการมอบหมายงาน

พฤติกรรมการตัดสินใจ ในการมอบหมายงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D.)	แปลผล
3. การมอบหมายงาน (ภาพรวม)	3.92	0.71	มาก
3.1 การใช้ความรู้และประสบการณ์เดิมมาใช้ในการตัดสินใจมอบหมายงาน	4.03	0.74	มาก
3.2 การวิเคราะห์แก้ปัญหา ก่อนตัดสินใจมอบหมายงาน	4.29	0.63	มาก
3.3 การตัดสินใจเลือกวิธีการเหมาะสมที่สุดในการมอบหมายงาน	4.36	0.68	มาก
3.4 การใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการตัดสินใจมอบหมายงาน	4.20	0.73	มาก
3.5 การใช้อำนาจหน้าที่และบทบาทตามตำแหน่งในการตัดสินใจมอบหมายงาน	3.75	0.95	มาก
3.6 การใช้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการตัดสินใจมอบหมายงาน	3.22	1.05	ปานกลาง
3.7 การให้บุคคลที่เกี่ยวข้องมาร่วมตัดสินใจในการมอบหมายงาน	3.65	0.94	มาก

ผลการศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจในการบริหารงานพัฒนาเทศบาล ในเรื่อง การมอบหมายงานพบว่า การตัดสินใจเลือกวิธีการเหมาะสมที่สุดในการมอบหมายงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.36$) รองลงมาได้แก่ การวิเคราะห์แก้ปัญหา ก่อนตัดสินใจมอบหมายงาน ($\bar{X} = 4.29$) และการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการตัดสินใจมอบหมายงาน ($\bar{X} = 4.20$) ตามลำดับ ส่วนพฤติกรรมที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือการใช้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการตัดสินใจมอบหมายงาน แต่โดยภาพรวมคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) ดังรายละเอียดในตารางที่ 4

ตารางที่ 5 พฤติกรรมการตัดสินใจในการบริหารงานพัฒนาเทศบาลในเรื่องการควบคุมกำกับและติดตาม

พฤติกรรมการตัดสินใจ ในการควบคุมกำกับและติดตาม	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D.)	แปลผล
4. การควบคุมกำกับและติดตาม (ภาพรวม)	3.87	0.79	มาก
4.1 การใช้วิธีการสอนงานในการควบคุมกำกับและการ ติดตามงาน	3.45	0.86	ปานกลาง
4.2 การใช้วิธีการประเมินผลงานเป็นระยะๆ ในการ ควบคุมกำกับและติดตามงาน	4.10	0.72	มาก
4.3 การใช้รูปแบบคณะกรรมการเฉพาะกิจในการ ควบคุมกำกับและติดตามงาน	4.43	0.94	มาก
4.4 การใช้รูปแบบคณะกรรมการประจำทั่วไปในการ ควบคุมกำกับและติดตามงาน	3.49	0.85	ปานกลาง
4.5 การใช้ทั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจและคณะกรรมการ ทั่วไปในการควบคุมกำกับและติดตามงาน	3.65	0.94	มาก
4.6 การใช้รายงานบันทึกความก้าวหน้าและสรุปผลการ ดำเนินงานเป็นระยะๆ เป็นเครื่องมือในการควบคุม กำกับและติดตามงาน	3.90	0.88	มาก
4.7 การใช้การประชุมเพื่อหาข้อสรุปในการควบคุมกำกับ และติดตามงาน	4.09	0.97	มาก

จากตารางที่ 5 ผลการศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจในการบริหารงานพัฒนาเทศบาล ในเรื่อง การควบคุมกำกับและติดตาม พบว่า โดยภาพรวมคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า การใช้รูปแบบคณะกรรมการเฉพาะกิจในการควบคุมกำกับและติดตามงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.43$) รองลงมาได้แก่ การใช้วิธีการประเมินผลงานเป็นระยะๆ ในการควบคุมกำกับและติดตามงาน ($\bar{X} = 4.10$) และการใช้การประชุมเพื่อหาข้อสรุปในการควบคุมกำกับและติดตามงาน ($\bar{X} = 4.09$) ตามลำดับ ส่วนที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ การใช้วิธีการสอนงานในการควบคุมกำกับและติดตามงาน ($\bar{X} = 3.45$)

ตารางที่ 6 ภาพรวมของพฤติกรรมการตัดสินใจในการบริหารงานพัฒนาเทศบาลของคณะเทศมนตรี

พฤติกรรมการตัดสินใจ ในการบริหารงานพัฒนาเทศบาล	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D.)	แปลผล
1. การกำหนดนโยบาย	4.27	0.54	มาก
2. การวินิจฉัยสั่งการ	4.08	0.71	มาก
3. การมอบหมายงาน	3.92	0.71	มาก
4. การควบคุมกำกับและติดตาม	3.87	0.79	มาก

ผลการศึกษาโดยภาพรวมพบว่า พฤติกรรมการตัดสินใจในการบริหารงานพัฒนาเทศบาลทั้งในด้านการกำหนดนโยบาย การวินิจฉัยสั่งการ การมอบหมายงาน และการควบคุมกำกับและติดตาม มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

4.3 ปัจจัยการตัดสินใจในการบริหารงานพัฒนาเทศบาล

ปัจจัยการตัดสินใจในการบริหารงานพัฒนาประกอบด้วย ปัจจัยใน 2 ด้านได้แก่

4.3.1 ปัจจัยด้านบุคคล

ตารางที่ 7 การรับรู้ในการตัดสินใจบริหารงานพัฒนาเทศบาล

ปัจจัยด้านบุคคล	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D.)	แปลผล
1. การรับรู้ (ภาพรวม)	3.63	0.71	มาก
1.1 การรับรู้เกี่ยวกับขอบเขตการบริหารงานพัฒนาเทศบาล	4.31	0.67	มาก
1.2 การใช้เหตุผลส่วนตัวตัดสินใจบริหารงานพัฒนาเทศบาล	2.72	1.27	ปานกลาง
1.3 การใช้เหตุผลของลักษณะงานที่รับผิดชอบในการตัดสินใจบริหารงานพัฒนาเทศบาล	3.97	0.83	มาก
1.4 การพอใจกับลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่	3.85	0.74	มาก
1.5 การรับรู้เกี่ยวกับภาพลักษณ์ของเทศบาล	3.30	0.59	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 ผลการศึกษาปัจจัยการตัดสินใจในการบริหารงานพัฒนาเทศบาลในปัจจัยด้านบุคคลในเรื่อง ปัจจัยการรับรู้ พบว่า การรับรู้เกี่ยวกับขอบเขตการบริหารงานพัฒนาเทศบาล มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.31$) รองลงมาได้แก่ การใช้เหตุผลของลักษณะงานที่รับผิดชอบในการตัดสินใจบริหารงานพัฒนาเทศบาล ($\bar{X} = 3.97$) และการพอใจกับลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ ($\bar{X} = 3.85$) ตามลำดับ ส่วนที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ การใช้เหตุผลส่วนตัวตัดสินใจในการบริหารงานพัฒนาเทศบาล ($\bar{X} = 2.72$) ซึ่งโดยภาพรวมคะแนนเฉลี่ยก็อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$)

ตารางที่ 8 ภาวะผู้นำในการตัดสินใจบริหารงานพัฒนาเทศบาล

ปัจจัยด้านบุคคล	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D.)	แปลผล
2. ภาวะผู้นำ (ภาพรวม)	4.01	0.73	มาก
2.1 การใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการตัดสินใจบริหารงานพัฒนาเทศบาล	3.75	0.81	มาก
2.2 การใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ในการแสวงหาความร่วมมือในองค์กร	4.56	0.56	มากที่สุด
2.3 การใช้หลักการจูงใจกับองค์กรในการร่วมมือปฏิบัติงาน	4.36	0.61	มาก
2.4 การใช้บทบาทตามตำแหน่งในการตัดสินใจบริหารงานพัฒนาเทศบาล	3.63	0.85	มาก
2.5 การใช้ความสามารถในการสื่อสารระหว่างบุคคลในการตัดสินใจบริหารงานพัฒนาเทศบาล	3.75	0.72	มาก

ผลการศึกษาปัจจัยการตัดสินใจในการบริหารงานพัฒนาเทศบาลในปัจจัยด้านบุคคลในเรื่อง ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ พบว่า การใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ในการแสวงหาความร่วมมือในองค์กรมีพฤติกรรมการตัดสินใจ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.56$) รองลงมาได้แก่ การใช้หลักการจูงใจกับองค์กรในการร่วมมือปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.36$) ส่วนที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือการใช้บทบาทตามตำแหน่งในการตัดสินใจบริหารงานพัฒนาเทศบาล ($\bar{X} = 3.63$)

ตารางที่ 9 ประสิทธิภาพในการตัดสินใจบริหารงานพัฒนาเทศบาล

ปัจจัยด้านบุคคล	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
3. ประสิทธิภาพ (ภาพรวม)	3.44	0.81	ปานกลาง
3.1 การใช้ประสิทธิภาพเป็นแนวทางในการบริหารงานพัฒนาเทศบาล	4.07	0.75	มาก
3.2 การใช้ประสิทธิภาพที่เป็นผลสำเร็จในอดีตมา ตัด สินใจบริหารงานพัฒนาเทศบาลครั้งใหม่	3.10	0.95	ปานกลาง
3.3 การใช้ประสิทธิภาพที่เป็นความล้มเหลวในอดีตมา เป็นข้อมูลในการตัดสินใจบริหารงานพัฒนาเทศบาล ครั้งใหม่	2.85	1.06	ปานกลาง
3.4 การใช้ข้อมูลที่เป็นทั้งความสำเร็จและความล้มเหลว มาใช้ในการตัดสินใจบริหารงานพัฒนาเทศบาล ครั้งใหม่	3.69	0.97	มาก
3.5 การใช้เหตุการณ์ในอดีตที่คล้ายคลึงกับสถานการณ์ ปัจจุบันมาเป็นข้อมูลในการตัดสินใจบริหารงาน พัฒนาเทศบาล	3.51	0.92	มาก

จากตารางที่ 9 ปัจจัยด้านบุคคลในเรื่อง ประสิทธิภาพในการตัดสินใจบริหารงานพัฒนาเทศบาล พบว่า การใช้ประสิทธิภาพเป็นแนวทางในการบริหารงานพัฒนาเทศบาล มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมาได้แก่ การใช้ข้อมูลที่เป็นทั้งความสำเร็จและความล้มเหลวมาใช้ในการตัดสินใจบริหารงานพัฒนาเทศบาลครั้งใหม่ ($\bar{X} = 3.69$) ส่วนที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ การใช้ประสิทธิภาพที่เป็นความล้มเหลวในอดีตมาเป็นข้อมูลในการตัดสินใจบริหารงานพัฒนาเทศบาลครั้งใหม่ ซึ่งโดยภาพรวมคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$)

ตารางที่ 10 ภาพรวมของปัจจัยการตัดสินใจด้านบุคคลในการบริหารงานพัฒนาเทศบาล

ปัจจัยด้านบุคคล	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D.)	แปลผล
1. การรับรู้	3.63	0.71	มาก
2. ภาวะผู้นำ	4.01	0.73	มาก
3. ประสบการณ์	3.44	0.81	ปานกลาง

ผลการศึกษาสรุปโดยภาพรวมพบว่า ปัจจัยการตัดสินใจด้านบุคคลในการบริหารงานพัฒนาเทศบาล ในด้านการรับรู้และภาวะผู้นำมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านประสบการณ์มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

4.3.2 ปัจจัยด้านองค์การ

ตารางที่ 11 เวลาในการตัดสินใจบริหารงานพัฒนาเทศบาล

ปัจจัยด้านองค์การ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. ด้านเวลา (ภาพรวม)	3.56	0.71	มาก
1.1 การใช้เวลาในการพิจารณาตัดสินใจบริหารงานพัฒนาเทศบาล	3.31	0.79	ปานกลาง
1.2 การใช้เวลาที่เหมาะสมกับสถานการณ์ในตัดสินใจบริหารงานพัฒนาเทศบาล	3.38	0.79	ปานกลาง
1.3 การใช้ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากระยะเวลาในการตัดสินใจมาเป็นข้อมูลในการตัดสินใจครั้งใหม่	3.76	0.73	มาก
1.4 การพิจารณาเงื่อนไขเวลาของแผนและกิจกรรมในการบริหารงานพัฒนาเทศบาล	3.80	0.78	มาก

การศึกษาปัจจัยด้านองค์การในการตัดสินใจบริหารงานพัฒนาเทศบาล ในด้านเวลาพบว่า การพิจารณาเงื่อนไขเวลาของแผนและกิจกรรมในการบริหารงานพัฒนาเทศบาลมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.80) รองลงมาได้แก่ การใช้ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากระยะเวลาในการ

ตัดสินใจมาเป็นข้อมูลในการตัดสินใจครั้งใหม่ ($\bar{X} = 3.76$) ส่วนที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือการใช้เวลาในการพิจารณาตัดสินใจบริหารงานพัฒนาเทศบาล ($\bar{X} = 3.31$) แต่โดยภาพรวมคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) ดังรายละเอียดในตารางที่ 11

ตารางที่ 12 กลุ่มในการตัดสินใจบริหารงานพัฒนาเทศบาล

ปัจจัยด้านองค์กร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
2. ด้านกลุ่ม (ภาพรวม)	3.13	0.89	ปานกลาง
2.1 การใช้คนที่ปรึกษามาร่วมตัดสินใจในการบริหารงานบริหารงานพัฒนาเทศบาล	3.41	0.91	ปานกลาง
2.2 การใช้กลุ่มย่อยที่ไม่เป็นทางการในองค์กรเทศบาลมาร่วมในการตัดสินใจบริหารงานพัฒนาเทศบาล	2.72	0.91	ปานกลาง
2.3 การใช้กลุ่มย่อยที่เป็นทางการในองค์กรเทศบาลมาร่วมในการตัดสินใจบริหารงานพัฒนาเทศบาล	3.12	0.85	ปานกลาง
2.4 การใช้กลุ่มย่อยที่ไม่เป็นทางการนอกองค์กรเทศบาลมาร่วมในการตัดสินใจบริหารงานพัฒนาเทศบาล	3.16	0.99	ปานกลาง
2.5 การใช้กลุ่มย่อยที่เป็นทางการนอกองค์กรเทศบาลมาร่วมในการตัดสินใจบริหารงานพัฒนาเทศบาล	3.28	0.95	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 ผลการศึกษาปัจจัยด้านองค์กรในประเด็นเรื่องกลุ่มในการตัดสินใจบริหารงานพัฒนาเทศบาลพบว่า การใช้คณะที่ปรึกษามาร่วมตัดสินใจในการบริหารงานพัฒนาเทศบาล มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.41$) รองลงมาได้แก่ การใช้กลุ่มย่อยที่เป็นทางการนอกองค์กรเทศบาลมาร่วมในการตัดสินใจบริหารงานพัฒนาเทศบาลการ ($\bar{X} = 3.28$) ส่วนที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ การใช้กลุ่มย่อยที่ไม่เป็นทางการในองค์กรเทศบาลมาร่วมในการตัดสินใจบริหารงานพัฒนาเทศบาล ($\bar{X} = 2.72$) โดยภาพรวมคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$)

ตารางที่ 13 ความรับผิดชอบในการตัดสินใจบริหารงานพัฒนาเทศบาล

ปัจจัยด้านองค์การ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
3. ด้านความรับผิดชอบ (ภาพรวม)	4.48	0.51	มาก
3.1 การตัดสินใจบริหารงานที่คำนึงถึงพันธะผูกพันกับประชาชน	4.56	0.46	มากที่สุด
3.2 การรับผิดชอบในการตัดสินใจบริหารงานพัฒนาตาม บทบาทหน้าที่ตามตำแหน่ง	4.40	0.77	มาก
3.3 การตัดสินใจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน	4.40	0.62	มาก
3.4 การรับผิดชอบการตัดสินใจในการบริหารงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่	4.55	0.56	มากที่สุด
3.5 การรับผิดชอบร่วมกันในการตัดสินใจของ คณะเทศมนตรี	4.50	0.62	มากที่สุด

จากตารางที่ 13 ผลการศึกษาปัจจัยด้านองค์การในประเด็นเรื่องความรับผิดชอบในการตัดสินใจบริหารงานพัฒนาเทศบาล พบว่า การตัดสินใจบริหารงานที่คำนึงถึงพันธะผูกพันกับประชาชน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.56$) รองลงมาได้แก่ การรับผิดชอบการตัดสินใจในการบริหารงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ ($\bar{X} = 4.45$) และการรับผิดชอบร่วมกันในการตัดสินใจของคณะเทศมนตรี ($\bar{X} = 4.50$) ตามลำดับ โดยพบว่าภาพรวมคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$)

ตารางที่ 14 ภาพรวมของปัจจัยด้านองค์การในการตัดสินใจบริหารงานพัฒนาเทศบาล

ปัจจัยด้านองค์การ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D.)	แปลผล
1. เวลา	3.56	0.71	มาก
2. กลุ่ม	3.13	0.89	ปานกลาง
3. ความรับผิดชอบ	4.48	0.51	มาก

ผลการศึกษาสรุปโดยภาพรวมปัจจัยด้านองค์การในการตัดสินใจบริหารงานพัฒนาเทศบาล พบว่า ปัจจัยในด้านเวลาและความรับผิดชอบมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากส่วนปัจจัยในด้านกลุ่มมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

4.4 ความสัมพันธ์ของปัจจัยการตัดสินใจกับการบริหารงานพัฒนาเทศบาล

ความสัมพันธ์ของปัจจัยการตัดสินใจในด้านบุคคลและด้านองค์การกับการตัดสินใจในการบริหารงานพัฒนาในด้านการกำหนดนโยบาย การวินิจฉัยสั่งการ การมอบหมายงาน และการควบคุมกำกับและติดตาม มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 15 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการตัดสินใจกับการกำหนดนโยบายในการบริหารงานพัฒนาเทศบาล

ปัจจัยการตัดสินใจ	การกำหนดนโยบาย	
	X ²	P-value
ด้านบุคคล		
1. การรับรู้	2.91	0.08
2. ภาวะผู้นำ	0.93	0.33
3. ประสบการณ์	0.09	0.65
ด้านองค์การ		
1. ด้านเวลา	0.79	0.37
2. ด้านกลุ่ม	0.90	0.34
3. ด้านความรับผิดชอบ	3.03	0.08

* $P < 0.05$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากตารางที่ 15 พบว่าปัจจัยด้านบุคคลและองค์การทุกตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจกำหนดนโยบายบริหารงานพัฒนาเทศบาลที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งชี้ให้เห็นว่ากระบวนการกำหนดนโยบายในการบริหารการพัฒนาเทศบาลนั้นอาจจะมีปัจจัยอื่นที่นอกเหนือจากตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยว่ามีอิทธิพลหรือมีความสัมพันธ์ได้

นอกจากปัจจัยการตัดสินใจด้านบุคคลและองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับการกำหนดนโยบายแล้วยังพบว่าปัจจัยดังกล่าวไม่มีความสัมพันธ์กับการวินิจฉัยสั่งการในการบริหารการพัฒนาเทศบาลเช่นเดียวกัน (ตารางที่ 16) จะเห็นได้ว่าตามตารางที่ 15 และ 16 เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและสอดคล้องกันในการตัดสินใจบริหารงานพัฒนาเทศบาล

ตารางที่ 16 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการตัดสินใจกับการวินิจฉัยสั่งการในการบริหารงานพัฒนาเทศบาล

ปัจจัยการตัดสินใจ	วินิจฉัยสั่งการ	
	X ²	P-value
ด้านบุคคล		
1. การรับรู้	3.28	0.06
2. ภาวะผู้นำ	2.71	0.09
3. ประสิทธิภาพ	0.49	0.48
ด้านองค์การ		
1. ด้านเวลา	1.37	0.24
2. ด้านกลุ่ม	1.61	0.20
3. ด้านความรับผิดชอบ	2.70	0.09

* P < 0.05

ตารางที่ 17 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการตัดสินใจกับการมอบหมายงานในการบริหารงานพัฒนาเทศบาล

ปัจจัยการตัดสินใจ	มอบหมายงาน	
	X ²	P-value
ด้านบุคคล		
1. การรับรู้	7.10	0.00 *
2. ภาวะผู้นำ	17.18	0.00 *
3. ประสิทธิภาพ	5.18	0.02 *
ด้านองค์การ		
1. ด้านเวลา	8.37	0.00 *
2. ด้านกลุ่ม	0.04	0.84
3. ด้านความรับผิดชอบ	2.91	0.08

* P < 0.05

จากตารางที่ 17 จะเห็นได้ว่าปัจจัยด้านบุคคลทั้งเรื่องการรับรู้ ภาวะผู้นำ ประสิทธิภาพ และปัจจัยด้านองค์การในระยะเวลา มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจมอบหมายงานในการบริหารงานพัฒนาเทศบาลที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนปัจจัยในด้านกลุ่มและความรับผิดชอบไม่มีความสัมพันธ์กับการบริหารการพัฒนาเทศบาลที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์นี้ชี้ให้เห็นถึงการนำปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านองค์การ ในเรื่องเวลามาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจมากพอสมควร เนื่องจากความสำคัญในการมอบหมายงานขึ้นจำเป็นจะต้องใช้ความละเอียดรอบคอบเพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานที่เกิดจากการบริหารการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 18 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการตัดสินใจกับการควบคุมกำกับและการติดตามงานในการบริหารงานพัฒนาเทศบาล

ปัจจัยการตัดสินใจ	ควบคุม กำกับ และติดตาม	
	X ²	P-value
ด้านบุคคล		
1. การรับรู้	16.55	0.00 *
2. ภาวะผู้นำ	21.84	0.00 *
3. ประสิทธิภาพ	4.25	0.03 *
ด้านองค์การ		
1. ด้านเวลา	4.72	0.02 *
2. ด้านกลุ่ม	1.58	0.20
3. ด้านความรับผิดชอบ	8.00	0.00 *

* P < 0.05

ปัจจัยการตัดสินใจที่มีความสัมพันธ์กับการมอบหมายงานซึ่งสอดคล้องกับการควบคุมกำกับและติดตามงานบริหารงานพัฒนาเทศบาล ตามตารางที่ 18 พบว่า ปัจจัยด้านองค์การในเรื่องกลุ่มไม่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจบริหารงานพัฒนาเทศบาล ส่วนปัจจัยด้านอื่นๆ ทั้งด้านบุคคลและองค์การ ส่วนแล้วแต่มีความสัมพันธ์กับการควบคุมกำกับและติดตามงานข้อสรุปที่ได้จากการวิเคราะห์ตารางนี้พบว่ามิฉะนั้นจะให้ความสำคัญกับการควบคุมกำกับและการติดตามมากพอๆ กับการมอบหมายงาน

4.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย การตัดสินใจที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงาน พัฒนาเทศบาลของคณะเทศมนตรี ตามตัวแปรทางการศึกษาทั้งตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 19 ดังนี้

ตารางที่ 19 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานในการศึกษา

สมมติฐาน	การทดสอบสมมติฐาน			
	ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร		ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	X ²	ผลการทดสอบ
1. ปัจจัยการตัดสินใจด้านบุคคล ซึ่งได้แก่ การรับรู้ ภาวะผู้นำ และประสบการณ์ มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจในการบริหารงานพัฒนาเทศบาล ของคณะเทศมนตรี	ปัจจัยการตัดสินใจด้านบุคคล	การตัดสินใจในการบริหารงานพัฒนาของคณะเทศมนตรี		
	1. การรับรู้	1. การกำหนดนโยบาย	2.91	ไม่มีความสัมพันธ์
		2. การวินิจฉัยสั่งการ	3.28	ไม่มีความสัมพันธ์
		3. การมอบหมายงาน	7.10*	มีความสัมพันธ์
		4. การควบคุมกำกับและติดตาม	16.55*	มีความสัมพันธ์
	2. ภาวะผู้นำ	1. การกำหนดนโยบาย	0.93	ไม่มีความสัมพันธ์
			2.71	ไม่มีความสัมพันธ์
			17.18*	มีความสัมพันธ์
			21.84*	มีความสัมพันธ์
	3. ประสบการณ์	1. การกำหนดนโยบาย	0.09	ไม่มีความสัมพันธ์
			0.047	ไม่มีความสัมพันธ์
			5.18*	มีความสัมพันธ์
			4.25*	มีความสัมพันธ์
2. ปัจจัยการตัดสินใจด้านองค์การ ซึ่งได้แก่ เวลา กลุ่ม และความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจในการบริหารงานพัฒนาเทศบาลของคณะเทศมนตรี	ปัจจัยการตัดสินใจด้านองค์การ	1. ด้านเวลา		
		1. การกำหนดนโยบาย	0.79	ไม่มีความสัมพันธ์
		2. การวินิจฉัยสั่งการ	1.37	ไม่มีความสัมพันธ์
		3. การมอบหมายงาน	8.37*	มีความสัมพันธ์
		4. การควบคุมกำกับและติดตาม	4.72*	มีความสัมพันธ์

* P < 0.05

ตารางที่ 19 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานในการศึกษา (ต่อ)

สมมติฐาน	การทดสอบสมมติฐาน			
	ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร		ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	X ²	ผลการทดสอบ
	2. ด้านกลุ่ม	1. การกำหนดนโยบาย	0.90	ไม่มีความสัมพันธ์
		2. การวินิจฉัยสั่งการ	1.61	ไม่มีความสัมพันธ์
		3. การมอบหมายงาน	0.04	ไม่มีความสัมพันธ์
		4. การควบคุมกำกับและติดตาม	1.58	ไม่มีความสัมพันธ์
	3. ด้านความรับผิดชอบ	1. การกำหนดนโยบาย	3.03	ไม่มีความสัมพันธ์
		2. การวินิจฉัยสั่งการ	2.70	ไม่มีความสัมพันธ์
		3. การมอบหมายงาน	2.89	ไม่มีความสัมพันธ์
		4. การควบคุมกำกับและติดตาม	8.00*	มีความสัมพันธ์

* P < 0.05

จากตารางที่ 19 ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.5.1 สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยการตัดสินใจในด้านบุคคล ซึ่งได้แก่ การรับรู้ ภาวะผู้นำ และประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจในการบริหารงานพัฒนาเทศบาลในด้านการมอบหมายงานและการควบคุมกำกับและติดตามทุกตัวแปร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนในด้านการกำหนดนโยบายและการวินิจฉัยสั่งการไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจในการบริหารงานพัฒนาเทศบาล ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4.5.2 สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยการตัดสินใจด้านองค์การ ซึ่งได้แก่ เวลา กลุ่ม และความรับผิดชอบ พบว่าปัจจัยในเรื่องเวลามีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจในการบริหารงานพัฒนาเทศบาลของคณะเทศมนตรี ในเรื่องการมอบหมายงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 นอกจากนี้ปัจจัยเรื่องเวลาและความรับผิดชอบยังมีความสัมพันธ์กับการควบคุมกำกับและติดตามงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนการตัดสินใจในการบริหารงานพัฒนาเทศบาลของคณะเทศมนตรีในด้านการกำหนดนโยบายและการวินิจฉัยสั่งการ พบว่าปัจจัยการตัดสินใจด้านองค์การ ทั้งในเรื่องเวลา กลุ่มและความรับผิดชอบ ไม่มีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4.6 ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยการตัดสินใจ

ในการบริหารงานพัฒนาเทศบาลของคณะเทศมนตรี

ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการตัดสินใจในการบริหารงานพัฒนาเทศบาลของคณะเทศมนตรีและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ โดยผู้วิจัยได้รวบรวม สรุปจากคำถามปลายเปิดที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้ตอบ จำนวนทั้งสิ้น 58 คน ซึ่งสามารถสรุปประเด็นสำคัญ ดังนี้

4.6.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการตัดสินใจในการบริหารงานพัฒนาเทศบาลของคณะเทศมนตรี โดยภาพรวมแล้วเห็นว่าการตัดสินใจ ทั้งการกำหนดนโยบาย การวินิจฉัยสั่งการ การมอบหมายงาน และการควบคุมกำกับงานมักจะต้องเป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ร้อยละ 68.4 การปฏิบัติที่นอกเหนือจากทางระเบียบของทางราชการทำได้ต่อเมื่อได้รับการสั่งการจากส่วนกลาง ร้อยละ 52.1 และเป็นประเด็นที่มีความสำคัญในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาที่เป็นผลประโยชน์ของทางเทศบาลและประชาชนที่คณะเทศมนตรีและสภาสมาชิกเทศบาลให้ความเห็นชอบเป็นกรณีไป ร้อยละ 64.4 นอกจากนี้ยังมีความคิดเห็นเพิ่มเติมว่าในทาง การปฏิบัติงานจริงในการ ควบคุมกำกับงาน และการติดตามไม่ค่อยได้ปฏิบัติตามที่ได้วางแผนไว้ เนื่องจากมีภาระกิจและงานอื่นๆ ที่ไม่ได้กำหนดไว้ในแผนมาเป็นข้อจำกัดที่จะต้องรับปฏิบัติก่อน ร้อยละ 49.1 โดยเฉพาะประเด็นในการแก้ปัญหาให้กับประชาชนที่เดือดร้อน ร้อยละ 63.2 ทั้งนี้มีข้อเสนอแนะว่าควรจะมีการออกแบบและพัฒนาระบบในการควบคุมกำกับและติดตามงานให้ชัดเจน และหาวิธีปฏิบัติอย่างจริงจัง ร้อยละ 38.5

4.6.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการตัดสินใจที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานพัฒนาเทศบาลของคณะเทศมนตรี ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าปัจจัยด้านที่จะถูกนำมาใช้ในการตัดสินใจมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านบุคคล ร้อยละ 73.3 โดยใช้การรับรู้ ร้อยละ 44 ภาวะผู้นำ ร้อยละ 56.7 และประสบการณ์ ร้อยละ 56.8 ส่วนในด้านความต้องการที่เป็นปัจจัยกลุ่มมักจะไม่ได้ค่อนนำมาใช้ในการตัดสินใจเท่าใดนัก เนื่องจากมีภารกิจมากจนไม่สามารถรวมกลุ่มและใช้มติจากกลุ่มในการตัดสินใจ ร้อยละ 26.5 อีกประเด็นหนึ่งคือการรวมกลุ่มเป็นไปค่อนข้างลำบาก ร้อยละ 24.6 เนื่องจากเมื่อมีกิจกรรมที่เร่งด่วนจะไม่สามารถให้กระบวนการกลุ่มในการตัดสินใจได้ทันที นอกจากนี้เทศบาลบางแห่งยังไม่สามารถจัดระบบการบริหารงานอย่างเป็นเอกภาพ ร้อยละ 33.6 มีการแบ่งกลุ่มมากจนเกิดข้อขัดแย้ง การใช้กระบวนการ กลุ่มจึงมีข้อจำกัด ส่วนด้านเวลาและความรับผิดชอบ มีความคิดเห็นว่าคณะเทศมนตรีได้ใช้ตามประสบการณ์และจิตสำนึกที่มีอยู่ ร้อยละ 12.1 มีข้อเสนอแนะว่า ควรหาวิธีการที่เหมาะสมในการใช้กลุ่มเป็นกระบวนการในการตัดสินใจ ร้อยละ 38 นอกจากนี้ ยังเสนอแนะเพิ่มเติมว่าควรจะต้องคณะที่ปรึกษาในการบริหารงานพัฒนาเทศบาล ที่ครอบคลุมประเด็นการบริหารงานพัฒนาจากคณะผู้เชี่ยวชาญทุกสาขา ร้อยละ 54.9