

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยการตัดสินใจที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานพัฒนา เทศบาลของคณะเทศมนตรีในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวัตถุประสงค์ของการศึกษา 1) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยการตัดสินใจในการบริหารงานพัฒนาเทศบาล 2) ศึกษาถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยการตัดสินใจกับการบริหารงานพัฒนาเทศบาลของคณะเทศมนตรี โดยกลุ่มประชากรศึกษาคือคณะเทศมนตรีที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล เทศบาลเมือง เทศบาลนคร รวมทั้งสิ้น 85 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถาม โดยสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของคณะเทศมนตรี พฤติกรรมการตัดสินใจในการบริหารงานพัฒนาเทศบาลของคณะเทศมนตรี ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจในการบริหารงานพัฒนาเทศบาลของคณะเทศมนตรี และความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับปัจจัยการตัดสินใจในการบริหารงานพัฒนาเทศบาลของคณะเทศมนตรี โดยผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ และทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย คำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93

ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC* หน่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นปัจเจกบุคคลคือคณะเทศมนตรีในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยใช้ chi-square test

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การศึกษาข้อมูลทั่วไปของคณะเทศมนตรีส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 90.6 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 37.6 และอนุปริญญา ร้อยละ 31.8 ดำรงตำแหน่งเทศมนตรี มีระยะเวลาในการบริหารงานเทศบาล โดยเฉลี่ย 3.8 ปี และมีประสบการณ์ในการเป็นสมาชิกสภาเทศบาลโดยเฉลี่ย 7.5 ปี

2. พฤติกรรมการตัดสินใจในการบริหารงานพัฒนาเทศบาลของคณะเทศมนตรี ทั้งในด้านการกำหนดนโยบาย การวินิจฉัยสั่งการ การมอบหมายงาน การควบคุมกำกับและติดตาม มีค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยพฤติกรรมการตัดสินใจในด้านการกำหนดนโยบายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.54)

3. ปึงจัการคัดสินใจในด้านบุคคลที่มีการปฏิบัติมาก ได้แก่ ปึงจัการด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.73) รองลงมาได้แก่ ด้านการรับรู้ ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.71) ส่วนด้าน ประสพการณ์ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.81) ส่วนปึงจัการคัดสินใจ ในด้านองค์กร ตัวแปรความรับผิดชอบมีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.51) รองลงมาได้แก่ ปึงจัการด้านเวลา ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.71) ส่วนปึงจัการด้านกลุ่มมีการปฏิบัติอยู่ใน ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$, S.D. = 0.89)

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

4.1 สมมติฐานที่ 1 ปึงจัการคัดสินใจในด้านบุคคล ซึ่งได้แก่ การรับรู้ ภาวะผู้นำ และประสพการณ์ มีความสัมพันธ์กับการคัดสินใจในการบริหารงานพัฒนาเทศบาลในด้าน การมอบหมายงานและการควบคุมกำกับและติดตามทุกตัวแปร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนในด้านการกำหนดนโยบายและการวินิจฉัยสั่งการ ไม่มีความสัมพันธ์กับการคัดสินใจใน การบริหารงานพัฒนาเทศบาล ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4. 2 สมมติฐานที่ 2 ปึงจัการคัดสินใจด้านองค์กร ซึ่งได้แก่ เวลา กลุ่ม และความรับผิดชอบ พบว่าปึงจัการในเรืองเวลามีความสัมพันธ์กับการคัดสินใจในการบริหารงานพัฒนาเทศบาล ของคณะเทศมนตรี ในเรืองการมอบหมายงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 นอกจากนี้ปึงจัการ เรืองเวลาและความรับผิดชอบยังมีความสัมพันธ์กับการควบคุมกำกับและติดตามงานที่ระดับ นัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนการคัดสินใจในการบริหารงานพัฒนาเทศบาลของคณะเทศมนตรี ในด้านการกำหนดนโยบายและการวินิจฉัยสั่งการ พบว่าปึงจัการคัดสินใจด้านองค์กร ทั้งในเรือง เวลา กลุ่มและความรับผิดชอบ ไม่มีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5.2 อภิปรายผล

ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่สำคัญอยู่ 3 ประการ คือ พฤติกรรมการคัดสินใจ ความสอดคล้องของปึงจัการคัดสินใจที่สอดคล้องกับการปฏิบัติ และความสัมพันธ์ของปึงจัการ คัดสินใจกับการบริหารงานพัฒนาเทศบาลของคณะเทศมนตรี

พฤติกรรมการคัดสินใจนั้นเป็นบทบาทสำคัญในกระบวนการบริหารงานพัฒนา เทศบาล เป็นอย่างมาก ซึ่งผลการวิจัยที่พบว่าพฤติกรรมการคัดสินใจในด้านการกำหนดนโยบาย การวินิจฉัยสั่งการ การมอบหมายงาน และการควบคุมกำกับและติดตามคณะเทศมนตรีให้ความสำคัญ ในการปฏิบัติในระดับมาก จึงสรุปได้ว่าคณะเทศมนตรีให้ความสำคัญในการบริหารงาน พัฒนาทุกขั้นตอน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จีระจิตต์ รากา (2527) ว่าผู้บริหารจะเกี่ยวข้องกับ

การเลือกที่จะดำเนินการตามทางเลือกต่างๆ อยู่เสมอ นับตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน การวางแผนดำเนินงาน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การอำนาจและการควบคุม

ซึ่งพฤติกรรมการตัดสินใจที่เกิดขึ้นดังกล่าวนี้เป็นผลจากประสบการณ์ในการตัดสินใจบุคคลในองค์การ การปฏิบัติในองค์การและหน้าที่ความรับผิดชอบ (สมยศ นาวิการ, 2526) สอดคล้องกับผลการวิจัยของตัวแปรด้านบุคคลในด้านการรับรู้ภาวะผู้นำ ประสบการณ์ ตัวแปรด้านองค์การด้านเวลาและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจบริหารงานพัฒนาของเทศบาล พฤติกรรมการตัดสินใจของคณะเทศมนตรีในการบริหารงานพัฒนาเทศบาลที่เป็นรายละเอียดในการปฏิบัตินั้นจะเป็นได้ว่าคณะเทศมนตรีจะใช้พฤติกรรมต่าง ๆ มาบูรณาการกัน ตั้งแต่นิสัยที่เป็นผลจากการเรียนรู้หรือเกิดจากการสร้างประสบการณ์ที่ผ่านมา การแก้ปัญหาที่ใช้สภาวะการประเมินสถานการณ์ใหม่ๆ เพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหา ความคิดสร้างสรรค์ที่เกิดจากการทดลองแล้วผิดพลาด การรับรู้หรือการเรียนรู้ที่เกิดจากการสั่งสมทางสังคม ฐานะและบทบาทในการทำงานขององค์การสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ การมีภาวะผู้นำ การใช้อำนาจร่วมกัน และการปฏิบัติต่อกันกับบุคคลในองค์การ ผลการวิจัยที่ได้นี้สอดคล้องกับตัวแปรที่เป็นปัจจัยการตัดสินใจที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานพัฒนาเทศบาลตามแนวคิดของ วุฒิชัย จานง (2523) ไพรัตน์ เฉชะรินทร์ (2524) โยธิน ศันสนบุตย์ (2535) สมยศ นาวิการ (2536) และสนธิ พานัก (2534)

อย่างไรก็ตาม พฤติกรรมการตัดสินใจของคณะเทศมนตรีในการบริหารงานพัฒนาเทศบาลจะเป็นไปตามแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารงานพัฒนาดังนี้ จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ (อ้างถึงใน เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, 2539) ว่า การตัดสินใจบริหารงานพัฒนาจะเป็นไปตามกระบวนการและเทคนิคของการบริหารการพัฒนา คือ การวางแผนพัฒนาการจัดรูปแบบการทำงานการปฏิบัติงานตามแผนการติดตามและประเมินผล ผลการวิจัยที่ได้จากการวิเคราะห์พฤติกรรม การตัดสินใจเป็นการกำหนดนโยบาย การวินิจฉัยสั่งการ การมอบหมายงาน การควบคุมกำกับและติดตามนั้นจะอยู่ในกระบวนการและเทคนิคการบริหารงานพัฒนาอยู่แล้ว นอกจากนี้กระบวนการตัดสินใจบริหารงานพัฒนาเทศบาลยังเป็นไปตามรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปเทศบาล กล่าวคือเป็นไปตามอำนาจ บทบาทหน้าที่อยู่ในองค์กร เช่น ในด้านการกำหนดนโยบาย การอนุมัติงบประมาณ การควบคุมดูแลการบริหารงานของคณะเทศบาล (กรมการปกครอง, 2540) นอกจากนี้เทศมนตรีจะต้องใช้กระบวนการตัดสินใจในการบริหารงานพัฒนาเทศบาลในด้านการวินิจฉัยสั่งการในเรื่องที่เกี่ยวกับการบริหารงานตามกฎหมาย ระเบียบเทศบัญญัติ และเรื่องอื่น ๆ ที่สภาเทศบาลเห็นสมควร ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ก็ยืนยันว่า ระดับการปฏิบัติในการตัดสินใจบริหารงานพัฒนาเทศบาลในการวินิจฉัยสั่งการอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ

ประหยัด หงษ์ทองคำ (2526) ที่ได้สรุปว่า การใช้อำนาจหน้าที่เทศบาลจะมีประสิทธิภาพนั้น คณะเทศมนตรีจะต้องให้ความสำคัญในการวินิจฉัยสั่งการเป็นสำคัญ

เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยการตัดสินใจกับการบริหารงานพัฒนาเทศบาลพบว่า ปัจจัยด้านบุคคลและองค์การจะมีความสัมพันธ์เฉพาะในด้านการมอบหมายงานและการควบคุม และติดตาม ส่วนการกำหนดนโยบายและการวินิจฉัยสั่งการนั้นไม่มีความสัมพันธ์ ซึ่งผลการวิจัยนี้ ขัดแย้งกับระดับการปฏิบัติที่เกิดขึ้นในข้างต้น ที่กล่าวมาแล้ว ผลการวิจัยของ กฤษ เพิ่มทันจิตต์ และปรกรณ์ ปรีชากรณ์ (2530) สุรเชษฐ์ เนียมทัง (2538) ประหยัด หงษ์ทองคำ และ พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว (2529) และชัยอนันต์ สมุทวณิช (2538) ต่างก็ยืนยันหลักการตรงกันว่า กระบวนการตัดสินใจในการบริหารงานพัฒนาเทศบาลนั้น มักจะมีปัญหาในด้านการกำหนดนโยบาย การจัดทำ แผนงาน/โครงการ การวินิจฉัยสั่งการค่อนข้างมาก เนื่องจากมีปัญหาของโครงสร้างสภาเทศบาล และคณะเทศมนตรีที่ยังไม่สอดคล้องกับการกระจายอำนาจ การถูกรวบงำแนวคิดและวิธีปฏิบัติ จากรัฐบาลกลาง รวมทั้งกระบวนการเติบโตในความเป็นเมืองของชุมชน ทำให้การกำหนด นโยบายและการวินิจฉัยสั่งการขาดประสิทธิภาพ ซึ่งไม่เหมาะสมกับแนวคิดของการกระจาย อำนาจที่เกิดขึ้นในยุคปัจจุบัน

อย่างไรก็ตามยังมีปัจจัยการตัดสินใจด้านบุคคลในด้านการรับรู้ ภาวะผู้นำ ประสิทธิภาพ และด้านองค์การในด้านเวลาและความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานพัฒนา เทศบาลในด้านการมอบหมายงานและการควบคุมและติดตาม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ถวิล ไพรสณฑ์ (2512) รัฐธนะ สิริธรังศรี (2529) และ อโนทัย วัฒนาพร (2527) ว่า ปัจจัยด้านบุคคล และองค์การในด้านอายุ ระดับการศึกษา ประสิทธิภาพ การรับรู้ ภาวะผู้นำ ทักษะความคิด ความรับผิดชอบและเวลา มีผลต่อการมอบหมายงาน และการประเมินผลงาน จะมีเพียงปัจจัยด้านองค์การที่เป็นด้านกลุ่ม ไม่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานพัฒนา ข้อสรุปที่ได้ในส่วนนี้ชี้ให้เห็นว่าการใช้ กลุ่มมาเป็นปัจจัยการตัดสินใจมักจะนำไปสู่การตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป็นหลักมากกว่า อิทธิพลของกลุ่มได้ก่อให้เกิดผลในระดับการปฏิบัติค่อนข้างมากในการตัดสินใจ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าคณะเทศมนตรีจะเป็นกลุ่มการเมืองที่อยู่ในแบบผู้อุปถัมภ์ และผู้อุปถัมภ์จากกลุ่ม ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคมในท้องถิ่น ดังนั้น หากจะให้เกิดผลในการตัดสินใจเพื่อให้ได้ ประสิทธิภาพในการบริหารงานพัฒนาเทศบาล จึงมักจะมีข้อจำกัดดังที่กล่าวมา สอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ Uhis (1964) และ อโนทัย วัฒนาพร (2527) ว่า ปัจจัยด้านบุคคลและองค์การในด้าน อายุ ระดับการศึกษา ประสิทธิภาพ การรับรู้ ภาวะผู้นำ ทักษะ ความคิด ความรับผิดชอบและเวลา มีผลต่อ การมอบหมายงานและการประเมินผลงาน จะมีเพียงปัจจัยด้านองค์การที่เป็นด้านกลุ่มไม่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานพัฒนา ข้อสรุปที่ได้ในส่วนนี้ชี้ให้เห็นว่าการใช้กลุ่มมาเป็นปัจจัยการ

ตัดสินใจมักจะนำไปสู่การตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป็นหลักมากกว่า อิทธิพลของกลุ่มได้ก่อให้เกิดผลในระดับปฏิบัติค่อนข้างมากในการตัดสินใจ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าคณะเทศมนตรีจะเป็นกลุ่มการเมืองที่อยู่ในแบบผู้อุปถัมภ์ และผู้อยู่ใต้การอุปถัมภ์ จากกลุ่มผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคมในท้องถิ่น ดังนั้นหากจะให้เกิดผลในการตัดสินใจเพื่อให้ได้ประสิทธิภาพในการบริหารงานพัฒนา เทศบาล จึงมักจะมีข้อจำกัดดังที่กล่าวมา สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Uris (1964) และ อโนทัย วัฒนาพร (2527) ว่า กลุ่มมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในลักษณะที่เป็นการตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มที่เป็นผลประโยชน์ในกลุ่มเป็นสำคัญ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการตัดสินใจในการบริหารงานพัฒนาเทศบาลของคณะเทศมนตรีที่มีจุดอ่อนมากที่สุดที่ ปัจจัยด้านองค์การ โดยเฉพาะด้านการใช้กลุ่ม และการให้กลุ่มมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการตัดสินใจกับพฤติกรรมการตัดสินใจในการบริหาร พบว่า ทั้งปัจจัยด้านบุคคล และองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการตัดสินใจเฉพาะด้าน การมอบหมายงาน และการควบคุมและติดตามผลงานเท่านั้น แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับการกำหนดนโยบาย และการวินิจฉัยสั่งการ ดังนั้นผู้ศึกษาจึงขอเสนอแนะเพื่อให้เกิดการพัฒนาการบริหารงานพัฒนาของเทศบาล ดังนี้

1. รัฐบาลควรเร่งกระจายอำนาจในการบริหารให้แก่เทศบาลโดยเร็วที่สุด เพราะจากการศึกษาของนักวิชาการหลายท่านพบว่า เทศบาลของไทยประสบกับวิกฤติปัญหาในหลายด้าน จนเป็นเหตุให้การปกครองท้องถิ่นในรูปแบบเทศบาลไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร โดยเฉพาะปัญหาด้านการจัดโครงสร้างองค์กร การมอบอำนาจในการบริหาร การกำหนดบทบาทหน้าที่ ข้อจำกัดด้านรายได้ และปัญหาด้านกฎระเบียบที่ไม่เอื้อต่อการบริหาร เป็นต้น (ประหยัด หงษ์ทองคำ และพรศักดิ์ ผ่องแผ้ว, 2539 และสถาบันนโยบายศึกษา, 2538) ดังนั้นผลการศึกษาที่พบว่า คณะเทศมนตรีส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการตัดสินใจบริหารงานเฉพาะตามกรอบที่กฎหมายกำหนดให้เท่านั้น หากปล่อยให้การบริหารงานเทศบาลขาดความเป็นอิสระ และถูกแทรกแซงจากรัฐบาลกลาง ดำรงอยู่ต่อไป ย่อมจะส่งผลให้ประสิทธิผลและประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาลต่ำไปด้วย โดยเฉพาะในการกำหนดนโยบาย และการวินิจฉัยสั่งการนั้น มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับความเป็นอิสระ และอำนาจในการตัดสินใจที่เพียงพอ จึงจะทำให้คณะเทศมนตรีสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. รัฐควรกำหนดให้มีนโยบายที่ชัดเจนที่จะพัฒนาให้เกิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมขึ้นในการบริหารงานของคณะกรรมการ ทั้งนี้เพราะจากการศึกษา พบว่า คณะเทศมนตรีมีการใช้กระบวนการกลุ่มในการตัดสินใจค่อนข้างน้อย ซึ่งจากสภาพดังกล่าวอาจก่อให้เกิดผลเสียต่อการบริหารงานได้ อีกทั้งการตัดสินใจที่ไม่เปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลภายนอกอื่น ๆ ได้ให้ข้อมูล หรือข้อคิดเห็นที่หลากหลายก่อนที่จะตัดสินใจ อาจทำให้คณะเทศมนตรีตัดสินใจผิดพลาดหรือบริหารงานไม่ตรงกับสภาพปัญหาของท้องถิ่นได้ ทั้งนี้รัฐบาลอาจกำหนดให้มีการสร้างกลไกเพื่อตรวจสอบการบริหารงานของท้องถิ่นขึ้น โดยอาจทำได้หลายรูปแบบ เช่น การให้เทศบาลต้องทำประชาพิจารณ์ก่อนที่จะกำหนดนโยบาย หรือดำเนินงานพัฒนาในโครงการที่อาจส่งผลกระทบต่อประชาชน หรืออาจกำหนดให้มีคณะกรรมการร่วมระหว่างเทศบาลกับเอกชน เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นให้มากขึ้น เป็นต้น

3. รัฐบาลควรเร่งรัดให้นโยบายการปฏิรูประบบราชการส่วนท้องถิ่นสามารถเกิดผลได้จริงในทางปฏิบัติ ซึ่งอาจทำได้โดยจัดให้มีการศึกษาวิจัยเชิงทดลองใช้การปกครองท้องถิ่นในรูปแบบเทศบาล แบบอื่น ๆ เพื่อให้ได้รูปแบบที่เหมาะสมกับสภาพของสังคมนั้น ๆ แทนที่จะได้รูปแบบเดียวกันทั้งประเทศอย่างที่เป็นอยู่ และควรเร่งศึกษาอย่างจริงจังเพื่อหารูปแบบการปกครองท้องถิ่นที่เหมาะสมกับสภาพแต่ละท้องถิ่นของสังคมไทย

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการบริหารสำหรับคณะเทศมนตรี

1. ควรส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เกิดการทำงานเป็นทีมให้มากขึ้น ทั้งการสร้างทีมระหว่างคณะเทศมนตรีด้วยกัน และระหว่างเทศมตรีกับข้าราชการประจำ เช่น อาจจัดกิจกรรมเสริมเพื่อให้สมาชิกได้มีโอกาสพบปะกัน นอกเวลางานตามปกติให้มากขึ้น เป็นต้น

2. ควรกำหนดให้มีแผนเพื่อพัฒนานักบริหารงานของเทศบาลให้ชัดเจนกว่าที่เป็นอยู่ เช่น อาจกำหนดให้มีหลักสูตรสำหรับเตรียมผู้บริหารงานของเทศบาล และควรให้เทศมนตรีที่จะเข้ารับตำแหน่งครั้งแรกทุกคน ต้องผ่านการฝึกอบรมก่อนที่จะปฏิบัติงานจริง ทั้งนี้เพื่อเป็นการเตรียมการให้คณะเทศมตรมีความพร้อมทั้งในด้านความรู้ และทักษะ ในการบริหาร สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเข้ารับตำแหน่งจริง

3. คณะเทศมนตรีควรให้ความสำคัญกับการใช้กระบวนการกลุ่ม หรือการปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้มีประสบการณ์ ก่อนที่จะตัดสินใจทางการบริหาร โดยเฉพาะการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญ ๆ หรือเรื่องที่อาจส่งผลกระทบต่อประชาชนวงกว้าง ทั้งนี้เพื่อป้องกันการตัดสินใจที่ผิดพลาดในการบริหารและส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการตัดสินใจบริหารงานพัฒนาเทศบาล

4. ควรพัฒนาระบบการควบคุมกำกับ และติดตามผลการดำเนินงานพัฒนาเทศบาลให้มีความชัดเจน และเป็นระบบ โดยอาจปรับปรุงกระบวนการนิเทศงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

โดยควรกำหนดให้มีหลักเกณฑ์การนิเทศที่เหมาะสม และดำเนินการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานเป็นไปตามนโยบายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ

5.3.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1. ควรจัดให้มีการวิจัยเชิงทดลอง เพื่อให้ได้รูปแบบที่เหมาะสมในการจัดกระบวนการในการบริหารก่อนการตัดสินใจ เพื่อบริหารงานพัฒนาเทศบาลของคณะเทศมนตรี
2. ควรจัดให้มีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างการจัดการปกครองท้องถิ่นของเทศบาลที่ใช้อยู่ในปัจจุบันกับแบบอื่น ๆ โดยยึดหลักให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารให้มากที่สุด เพื่อหารูปแบบการปกครองท้องถิ่นที่เหมาะสม
3. ควรศึกษาหารูปแบบเพื่อกระจายอำนาจการบริหารจากรัฐบาลกลาง ให้แก่เทศบาลดำเนินไปอย่างเหมาะสม เพื่อกำหนดทิศทางในการพัฒนาการปกครองท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในอนาคต
4. ควรศึกษาปัจจัยแวดล้อมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในการบริหารงานของคณะเทศมนตรี เพื่อให้ทราบข้อจำกัด และเพื่อหาวิธีการที่จะส่งเสริมให้กระบวนการตัดสินใจบริหารงานพัฒนาเทศบาลดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด