

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบเทศบาลตำบลในจังหวัดเชียงใหม่มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเทศบาลตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารทั้งในด้านที่เน้นผู้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลาง และในด้านที่เน้นผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลาง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรเป้าหมายคือ พนักงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 28 แห่ง ผู้วิจัยได้ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบ Two Stratified Random Sampling ซึ่งได้จำนวนเทศบาล 11 เทศบาลและกลุ่มตัวอย่างจำนวน 132 ตัวอย่าง ส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม การเก็บข้อมูลประเภทแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 132 ชุดใน 11 เทศบาล ดังกล่าว และได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 81 ชุด คิดเป็นร้อยละ 61.36 หลังจากนั้นได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และวิเคราะห์ข้อมูลออกมาเป็นค่าสถิติต่างๆ เช่น ร้อยละ (Percentage) ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) และใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Correlation Analysis) เป็นต้น ซึ่งผลการวิจัยสรุปดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของประชากรพบว่าประชากรส่วนใหญ่มีอายุ 25-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 67.9 เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 58 ประชากรส่วนใหญ่สำเร็จปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 44.4 ส่วนใหญ่สังกัดหน่วยการคลัง คิดเป็นร้อยละ 33.3 มีระยะเวลาการรับราชการ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.1 ประชากรส่วนใหญ่มีตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 43.2
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบล พิจารณาจากรูปแบบภาวะผู้นำที่เน้นผู้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลางและเน้นผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลาง พบว่าไม่มีความแตกต่างในเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเทศบาลทั้งในด้านที่เน้นผู้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลางและเน้นผู้ใต้บังคับ

บัญชาเป็นศูนย์กลาง แต่มีแนวโน้มที่เน้นผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลางมากกว่าเน้นผู้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลาง

2.1 ภาวะผู้นำที่เน้นผู้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลาง

- 2.1.1 ผู้บริหารมีแนวโน้มถือการตัดสินใจของตนเองในการปฏิบัติงานเป็นหลัก
- 2.1.2 ผู้บริหารมีแนวโน้มควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างเต็มที่อย่างใกล้ชิด
- 2.1.3 ผู้บริหารมีแนวโน้มสร้างรูปแบบของมาตรฐานของการปฏิบัติงานเอาไว้อย่างชัดเจน
- 2.1.4 ผู้บริหารมีแนวโน้มพิจารณาขึ้นเงินเดือนให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานดี
- 2.1.5 ผู้บริหารมีแนวโน้มใช้อำนาจหน้าที่สั่งการของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์
- 2.1.6 ผู้บริหารมีแนวโน้มปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยมาตรการที่เด็ดขาดในบางกรณี
- 2.1.7 ผู้บริหารมีแนวโน้มใช้วิธีประนีประนอมข้อพิพาทมากกว่าการตัดสินใจที่เด็ดขาดในการระงับข้อพิพาทต่างๆ ในองค์กร
- 2.1.8 ผู้บริหารมีแนวโน้มแสดงเหตุผลในการตัดสินใจต่างๆ ของตนเองแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับทราบเสมอ
- 2.1.9 ผู้บริหารใช้อำนาจในการให้คุณให้โทษแก่พนักงานในบางครั้ง

2.2 รูปแบบภาวะผู้นำที่เน้นผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลาง

- 2.2.1 ผู้บริหารมอบหมายให้พนักงานเทศบาลทำงานตามลักษณะงานที่ตนเห็นว่าสมควรเป็นส่วนมาก
- 2.2.2 ผู้บริหารพูดจากับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยท่าทีถ้อยทีถ้อยอาศัยเสมอ
- 2.2.3 ผู้บริหารมีแนวโน้มให้อิสระในการทำงานเพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดร่วมกันตลอดเวลา
- 2.2.4 ผู้บริหารมีการดำเนินในการปฏิบัติงานที่บกพร่องของผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง

- 2.2.5 ผู้บริหารยินดีรับฟังข้อเสนอแนะของผู้ได้บังคับบัญชาเสมอ
- 2.2.6 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาต่างๆ ในการทำงานเสมอ
- 2.2.7 ผู้บริหารให้กำลังใจสนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี
- 2.2.8 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีโอกาสในการตัดสินใจในการทำงานของตนอย่างเหมาะสม
- 2.2.9 ผู้บริหารแสดงออกถึงการเคารพสิทธิต่างๆ ของผู้ได้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี

3. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่าส่วนมากไม่มีความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของพนักงานในเรื่องของปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน

3.1 ความคิดเห็นมีความแตกต่างในเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน

- 3.1.1 งานปัจจุบันที่ทำอยู่พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นงานที่มีความมั่นคงในชีวิตสูง
- 3.1.2 การทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในหน่วยงานพนักงานจะได้รับความเอื้ออาทรจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี
- 3.1.3 เมื่อมีการร่วมงานกับผู้อื่นในบางครั้งพนักงานเกิดความรู้สึกอึดอัดใจ

3.2 ความเห็นไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน

- 3.2.1 พนักงานรู้สึกไม่พอใจกับสวัสดิการที่เทศบาลมีให้ในบางครั้ง
- 3.2.2 รายได้ที่ได้รับในแต่ละเดือนไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายที่จำเป็น
- 3.2.3 พนักงานมีความต้องการได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานมาก

- 3.2.4 พนักงานไม่แน่ใจในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันและจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จที่หวังไว้ในชีวิต
- 3.2.5 พนักงานอยากได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม
- 3.2.6 พนักงานมีโอกาสเข้าร่วมรับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนบ้าง
- 3.2.7 พนักงานได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนในบางครั้ง
- 3.2.8 พนักงานได้รับการชมเชยเป็นอย่างดีจากผู้ร่วมงานเมื่อทำงานสำเร็จ
- 3.2.9 พนักงานส่วนมากหวังที่จะมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ

4 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทั้งแบบกับปัจจัยในการปฏิบัติงานพบว่าปัจจัยในการปฏิบัติงานในบางด้านมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำ

- 4.1 สวัสดิการที่พนักงานได้รับนั้นจะมีความต้องการสูงเมื่อพนักงานอยู่ในการปกครองของผู้นำที่เน้นผู้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลาง
- 4.2 ความเอื้ออาทรและการได้รับการเข้าฝึกอบรมจะมีความต้องการสูงเมื่อพนักงานอยู่ในการปกครองของผู้นำที่เน้นผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลาง

จากบทสรุปข้างต้นสามารถตอบข้อสมมติฐานในการวิจัยได้ดังนี้

- 1. พนักงานเทศบาลมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในเรื่องรูปแบบของภาวะผู้นำทั้งในด้านที่เน้นผู้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลางและในด้านที่เน้นผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลาง
- 2. ไม่มีความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลในเรื่องของปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน
- 3. ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทั้งในด้านที่เน้นผู้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลางและในด้านที่เน้นผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลางกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

จากการค้นพบในงานวิจัยครั้งนี้ จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารนั้น ควรจะเน้นผู้ได้ บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลางมากขึ้นในด้านต่างๆ ได้แก่ การมอบหมายงาน การพูดจากับผู้ใต้บังคับ บัญชา การให้อิสระในการทำงาน การยินดีรับฟังข้อเสนอของผู้ใต้บังคับบัญชา การเปิดโอกาส ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ และการเคารพสิทธิ ซึ่งจะเห็นว่า มีความสอดคล้องกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ พนักงานมีความต้องการที่จะได้รับความ อื้ออาทรและการมีโอกาสดำเนินการได้รับการฝึกอบรมสูง ดังนั้น เพื่อต้องการทำให้เกิดผลดีต่อกำลังใจ ของพนักงานและทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น จึงมีประเด็น ที่สำคัญ 2 ประเด็น ที่จะนำมาพิจารณาคือ

1. ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำของผู้บริหารเทศบาลที่เหมาะสม
2. บทบาทหน้าที่ของผู้หน้าที่ควรจะเป็น

1. ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำของผู้บริหารเทศบาลที่เหมาะสม

ตารางที่ 40 ตารางแจกแจงความถี่และค่ามัธยฐานของลักษณะภาวะผู้นำที่เหมาะสม

ลำดับ	รายการ	ความถี่		
		พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
1	ควบคุมการทำงานของท่านอย่างใกล้ชิด	5	6	10
2	ปล่อยให้ท่านทำงานตามสบาย	8	7	16
3	ให้ความเป็นมิตรแก่ท่าน	23	12	25
4	สนใจปัญหาต่างๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา	18	13	20
5	เน้นความสบายใจในการทำงานเป็นหลัก	13	7	19
6	เน้นการออกคำสั่งให้ทำงานอย่างเดียว	1	1	2
7	มีปรึกษาหารือกันก่อนทำงาน	21	12	27
8	เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์	22	9	18
9	เป็นตัวอย่างรูปแบบการทำงานที่ดีแก่ท่าน	19	8	19
10	สามารถสร้างแรงจูงใจให้ทำงานดีขึ้น	21	7	21
11	ร่วมกันทำงานเป็นทีม	18	12	22
12	เน้นความสำเร็จของงานเป็นหลัก	18	7	17

13	เปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบ้าง	24	14	28
14	ให้ความไว้วางใจในการทำงานแก่ท่าน	25	14	31
ค่ามัธยฐาน		18.5	8.5	19.5

จากตารางแจกแจงความถี่สามารถหาค่ามัธยฐานของความคิดเห็นของพนักงานทั้ง 3 กลุ่ม ได้ แก่พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวมีค่าเท่ากับ 18.5 8.5 และ 19.5 ตามลำดับ โดยลักษณะของภาวะผู้นำที่เหมาะสมจะมีความถี่สูงกว่าค่ามัธยฐาน จัดเป็น 4 อันดับได้แก่

- 1.1 ความไว้วางใจในการทำงาน ผู้นำจะต้องให้ความไว้วางใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามการศึกษาของ Hersey and Blanchard ที่กล่าวถึง ความเป็นมิตรและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ตลอดจนความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันจึงจะสามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และตามการศึกษาของ Halpin ที่กล่าวถึงภาวะผู้นำที่แสดงออกถึงความเป็นมิตร ความไว้วางใจผู้ร่วมงาน ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน และความเป็นกันเอง
- 1.2 การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้นำจะต้องมีลักษณะการทำงานเป็นทีมตามทฤษฎีของ Blake & Mouton เพื่อระดมความรู้ความสามารถและศักยภาพของพนักงานออกมาใช้อย่างเต็มที่ ตามทฤษฎีของ White & Lippitt ซึ่งกล่าวไว้ว่าผู้นำแบบประชาธิปไตยเป็นผู้ที่เปิดให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เกี่ยวกับการกำหนดวัตถุประสงค์ และวิธีการทำงานอันก่อให้เกิดความร่วมมืออันดีต่อไป
- 1.3 การให้ความเป็นมิตรที่ดีแก่พนักงาน ผู้นำจะต้องแบ่งแยกความเป็นผู้ร่วมงานและสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานออกได้ ซึ่งสัมพันธภาพระหว่างพนักงานและผู้นำควรจะไปในทางที่เป็นมิตรที่ดีต่อกัน เคารพนับถือซึ่งกันและกัน เหมือนทฤษฎีของ Halpin
- 1.4 การปรึกษาหารือก่อนปฏิบัติงาน ผู้นำควรจะเป็นผู้เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยอาจจะใช้วิธีการปรึกษาหารือกัน หรือระบบการจูงใจโดยมีผลตอบแทนทั้งในแง่จิตใจ และรางวัลบ้าง

2. บทบาทหน้าที่ของผู้นำที่ควรจะเป็น

ตารางที่ 41 ตารางแจกแจงความถี่และค่ามัธยฐานของหน้าที่ของผู้นำ

ลำดับ	รายการ	ความถี่		
		พนักงาน เทศบาล	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว
1	ตั้งเป้าหมายการทำงาน	22	11	24
2	จัดการฝึกอบรมสัมมนา	14	12	14
3	อ่านรายงานอย่างละเอียด	11	7	14
4	ตรวจประเมินผลการทำงาน	17	13	20
5	มอบหมายความรับผิดชอบ	22	13	26
6	การติดต่อประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	16	13	18
7	มีการเข้าร่วมกิจกรรมรณรงค์กับผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง	20	10	22
8	อธิบายรายละเอียดของงานแต่ละหน้าที่	12	8	16
9	ระบุประเด็นปัญหาได้	11	10	16
10	จัดการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิด	13	12	17
11	ให้กำลังใจในการทำงาน	21	13	27
12	ผู้คุมกฎระเบียบนโยบาย	12	7	9
13	ลดข้อขัดแย้งของปัญหาต่างๆในองค์กร	19	12	20
14	จัดคนเหมาะสมกับลักษณะงาน	23	16	29
ค่ามัธยฐาน		16.5	12	18.5

จากตารางแจกแจงความถี่สามารถหาค่ามัธยฐานของความคิดเห็นของพนักงานทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวมีค่าเท่ากับ 16.5 12 และ 18.5 ตามลำดับ โดยบทบาทหน้าที่ของผู้นำที่มีความถี่สูงกว่าค่ามัธยฐาน จัดเป็น 3 อันดับได้แก่

2.1 การวางแผนจัดกำลังคนในการปฏิบัติงาน ผู้นำจะต้องรู้จักศักยภาพและความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน ตลอดจนลักษณะรูปแบบและระยะเวลาของงานที่ปฏิบัติจึงจะสามารถ กำหนดและจัดผู้ปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับลักษณะงาน เพื่อที่จะสามารถดึงศักยภาพของผู้ใต้บังคับ

บัญชาที่มีออกมาใช้อย่างเต็มที่ และเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงาน

2.2 การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งงาน ผู้นำจะต้องรู้ขอบเขตของตำแหน่งงานอย่างถ่องแท้ เพื่อจะสามารถมอบหมายความรับผิดชอบให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างถูกต้องและเป็นการลดลักษณะงานที่เหลื่อมล้ำในแต่ละตำแหน่ง ลดความสับสนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านสิ่งที่ควรทำ และสิ่งที่ไม่ควรทำ ซึ่งจะส่งผลทำให้ลดการขัดแย้งภายในองค์กร

2.3 การจูงใจและสร้างขวัญกำลังใจ ผู้นำจะต้องมีการให้รางวัลแก่ผู้ที่มีผลงานดี มีความตั้งใจที่เหมาะสมโดยอาจจะสังเกตได้จากการเสนอความช่วยเหลือหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร ในการจูงใจอาจจะไม่ใช่ในรูปแบบของรางวัลแต่จะเป็นในด้านการให้คำแนะนำปรึกษาที่ดีทั้งในด้านงานและส่วนตัวได้ มีการจดบันทึกหรือประกาศเกียรติคุณย้อนหลังแก่ผู้ที่มีผลงานดีในอดีต สร้างวัฒนธรรมองค์กรในเรื่องของการกระตือรือร้นและความท้าทายในการทำงาน สนับสนุนและให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน

จากประเด็นที่สำคัญ 2 ประเด็น ดังที่กล่าวข้างต้นคือ ภาวะผู้นำที่เหมาะสมและบทบาทหน้าที่ของผู้นำที่ควรจะเป็นนั้น การจะพัฒนาให้มีผู้นำที่มีคุณสมบัติดังกล่าวทั้ง 2 ประเด็น ผู้วิจัยขอเสนอวิธีการดังนี้

1. การใช้วิธี Managerial Grid กับผู้นำ

ในการที่จะทำให้ภาวะผู้นำเกิดความเหมาะสมและรู้จักบทบาทหน้าที่นั้น ผู้บริหารเทศบาลจะต้องมีความสามารถที่จะบริหารเทศบาลในทุกๆ หน้าที่ของตำแหน่ง ที่อยู่ใน Managerial Grid ของ Blake & Mouton เพื่อจัดหาสิ่งที่ต้องการหรือวัตถุประสงค์ของทั้งพนักงานและองค์กรให้สามารถไปในทิศทางเดียวกันได้ในทุกเวลาและสถานการณ์ ซึ่งแต่ละตำแหน่งใน Managerial Grid ของ Blake & Mouton จะใช้กับสถานการณ์เฉพาะเท่านั้น

2. หลักสูตรการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารเทศบาล ผู้วิจัยจึงขอเสนอรูปแบบการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้นำมีศักยภาพที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยใช้วิธีการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Learning by doing) ซึ่งมีการกำหนดหัวข้อการฝึกอบรมดังนี้

2.1 การวางแผนและการประสานงาน

ในหัวข้อนี้จะมีการสอนการตั้งจุดมุ่งหมาย กำหนดงานที่ปฏิบัติที่จะนำไปสู่ความสำเร็จร่วมกับผู้ได้บังคับบัญชา วางแผนกำลังคน และกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การมอบหมายงานและการติดต่อประสานงานระหว่างผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อให้งานดำเนินได้ด้วยดี

2.1 การพัฒนาและการฝึกอบรมผู้ได้บังคับบัญชา

ในหัวข้อนี้จะประกอบด้วย วิธีการทำให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้จักบทบาทหน้าที่ และรายละเอียดของงานที่ต้องรับผิดชอบ วิธีการสนับสนุนทำให้งานประสบผลสำเร็จ จัดรูปแบบการฝึกอบรมในลักษณะการมีส่วนร่วม ซึ่งจะส่งผลทำให้เกิดความเป็นมิตรและความเข้าใจกัน ระหว่างผู้ร่วมงาน

2.2 การตรวจสอบและการควบคุม

ในหัวข้อนี้จะประกอบด้วยหลักการตรวจประเมินงาน การตรวจสอบในแต่ละขั้นตอนของงานในด้านเอกสารและเนื้อหา งาน ระบบการไหลเวียนของการทำงานในหน่วย และการกำกับควบคุมการทำงานให้ตรงกับวัตถุประสงค์

2.3 การลดความขัดแย้งในองค์กร

ในหัวข้อนี้จะเป็นการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งระหว่างผู้ได้บังคับบัญชากับผู้อื่น ทำให้ทราบถึงขั้นตอนและวิธีการในการลดความขัดแย้งทั้งระหว่างตัวผู้นำเองกับผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร ตลอดจนสานสัมพันธ์ให้ดีขึ้น

หลังจากที่ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเทศบาลตำบลผ่านหลักสูตรการฝึกอบรมในหัวข้อดังกล่าว ผู้วิจัยมีความหวังว่าผู้บริหารเทศบาลจะสามารถเป็นกำลังหลักในการบริหารจัดการเทศบาลตำบลให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้