

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ซึ่งสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ
 - 6.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
 - 6.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยจำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารกับครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งภายในโรงเรียนของผู้บริหารแตกต่างกัน

2. ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งภายในโรงเรียนของผู้บริหารแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 โดยแยกเป็นผู้บริหารตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 404 คน และครู จำนวน 2,476คนรวมทั้งสิ้น 2,880 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารจำนวน196 คน และครูจำนวน 331 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 527 คนได้มาจากการกำหนดขนาดตามตารางของเครซีและมอร์แกน แล้วทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างมีสัดส่วน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขึ้น โดยได้รับคำปรึกษาจากคณะกรรมการผู้ควบคุมและผู้เชี่ยวชาญในการให้คำแนะนำในการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกของสอบถามเป็นรายข้อ โดยทดสอบด้วย t - test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05หรือถ้าค่า t มีค่า 1.75 ขึ้นไป ถือว่ามีอำนาจจำแนกสูง ผลปรากฏว่าผ่านเกณฑ์ทุกข้อ โดยมีค่า t ระหว่าง 18.945ถึง 44.024และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค(Cronbach) ผลปรากฏว่ามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .880

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ได้ลงนามหนังสือนำส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียน โดยผู้วิจัยได้เดินทางไปส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง แล้วติดต่อขอรับคืนภายในเวลาที่กำหนด ซึ่งแบบสอบถามที่ส่งไป จำนวน 527 ฉบับได้รับกลับคืน 527 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้นำข้อมูลที่เก็บได้ไปวิเคราะห์โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปและใช้สถิติวิเคราะห์ตามขั้นตอนดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จัดอันดับ และเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยการวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ t - test Independent

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance)

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ที่เป็นคำถามปลายเปิด โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาการบริหารความขัดแย้งภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายวิธี พบว่าวิธีประนีประนอมและวิธีหลีกเลี่ยงอยู่ในระดับมากส่วนวิธีอื่นๆอยู่ในระดับปานกลางวิธีที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ วิธีประนีประนอมรองลงมาคือวิธีหลีกเลี่ยงและวิธีที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ วิธีบังคับ

2. ผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมและรายวิธีมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายวิธี พบว่า วิธีที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ วิธีประนีประนอมรองลงมาคือวิธีหลีกเลี่ยงและวิธีที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ วิธีบังคับ

2. ครุมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมและรายวิธีมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายวิธี พบว่า วิธีที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ วิธีประนีประนอม รองลงมาคือวิธีหลีกเลี่ยงและวิธีที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ วิธีบังคับ

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมและรายวิธี ไม่แตกต่างกัน

4. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งภายใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายวิธี พบว่า วิธีประนีประนอม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน วิธีบังคับ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนวิธีอื่น ๆ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ของผู้บริหารและครูดังนี้

5.1 วิธีเผชิญหน้า ได้แก่ ผู้บริหารและครูไม่ควรที่จะแสดงความรู้สึกในเรื่องของความขัดแย้งออกมาในที่เปิดเผยและควรที่จะพิจารณาความดีความชอบ โดยยุติธรรม

5.2 วิธีหลีกเลี่ยง ได้แก่ ควรจะหลีกเลี่ยงในสิ่งที่จะก่อให้เกิดความขัดแย้งเกิดขึ้น ควรมีความอดทนอดกลั้นเพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้งและควรหลีกเลี่ยงความคิดเห็นที่จะนำไปสู่ความขัดแย้ง

5.3 วิธีบังคับ ได้แก่ ไม่ควรแสดงความเป็นอำนาจในการบริหารความขัดแย้งและไม่ควรแสดงว่าวิธีของตนเองนั้นมีประโยชน์มากกว่าวิธีอื่น

5.4 วิธีไกล่เกลี่ย ได้แก่ มองว่าความขัดแย้งเป็นเรื่องปกติธรรมดาที่ทุกหน่วยงานย่อมมีในการทำงานไม่ควรจะแสดงอาการหรือคำพูดที่แสดงถึงการทำร้ายจิตใจผู้อื่นและพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยให้ความสำคัญกับบุคคลอื่นเท่าเทียมกัน

5.5 วิธีประนีประนอม ได้แก่ ควรจะมีการถนอมน้ำใจเพื่อนร่วมงาน และควรเจรจาในสิ่งทุกอย่างมีความเห็นพ้องตรงกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยการบริหารความขัดแย้งภายใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งภายใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 อันจะนำไปสู่ การวางแผน เพื่อพัฒนาแก้ไขดำเนินการให้ดียิ่งขึ้นไป โดยมีประเด็นที่ค้นพบที่น่าสนใจอันจะเป็น ข้อมูลนำไปสู่การวางแผนพัฒนา ซึ่งผู้วิจัยได้อภิปรายผลและข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการบริหารความขัดแย้ง ภายใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 วิธีประนีประนอมมี การเลือกปฏิบัติมากที่สุดทั้งนี้เป็นเพราะเป็นวิธีที่บุคคลทั้งสองฝ่ายที่มีความขัดแย้งสามารถตกลงกัน ได้โดยวิธีพบกันครึ่งทางต่างฝ่ายต่างต้องยอมลดความต้องการของตนบางส่วนดังนั้นวิธีการนั้นจึง เป็นการที่แต่ละฝ่ายต้องเสียสละบางส่วน เพื่อให้ได้ข้อตกลงที่สามารถยุติปัญหาความขัดแย้ง มักจะ พบได้ว่าบุคคลทั้งสองฝ่ายจะไม่ค่อยเห็นด้วยอย่างเต็มที่นักในระยะยาว เพราะต่างฝ่ายต่างก็ต้องยอม เสียบางส่วนของตน อาจจะช่วยความไม่เต็มใจสอดคล้องกับสุปิ่น ราชสุวรรณ (2540 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนกับความพึง พอใจของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาการบริหาร ความขัดแย้งตามกรอบแนวคิดของอีเวอร์ฮาร์ดและมอริสผลการวิจัยพบว่า การบริหารความขัดแย้ง ของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครูอยู่ในระดับปานกลาง และความพึงพอใจของครูที่มี ต่อการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนอยู่ในระดับปานกลางส่วนความคิดเห็นของครูที่มี ต่อความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนกับความพึงพอใจของครูมีความสัมพันธ์กัน โดยที่การบริหาร ความขัดแย้งของผู้บริหารแบบการแก้ปัญหา และแบบการประนีประนอม สัมพันธ์ทางบวกในระดับ ความพึงพอใจของครู แบบการกลบเกลื่อนสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง แบบหลีกเลี่ยง และ แบบการต่อสู้สัมพันธ์ทางลบในระดับปานกลาง

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานอยู่ใน โรงเรียน ที่มีขนาดต่างกันต่อการบริหารความขัดแย้งภายใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกันคงเนื่องมาจากทุกคนต่างเห็นว่าเป้าหมายมี ความสำคัญจึง ไม่คุ้มค่าที่ต้องแตกแยกกันด้วยวิธีการรุนแรงหรือกรณีที่ทั้งสองฝ่ายมีความสามารถ ทัดเทียมกันและต่างผูกพันต่อเป้าหมายเดียวกันหรือเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้เนื่องจากเงื่อนไข เวลาบังคับหรือใช้เมื่อพบว่าวิธีการแข่งขันและวิธีการร่วมมือไม่ประสบความสำเร็จแล้วดังนั้น การ เจรจาต่อรองเป็นกิจกรรมต่อเนื่องที่เกิดอยู่ตลอดเวลาในการดำเนินงานของกลุ่มหรือองค์การการ ต่อรองด้วยวิธีให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งได้รับผลประโยชน์เพียงเพื่อขจัดความขัดแย้งหรือการเผชิญหน้าให้

หมดไปนั้นเป็นวิธีที่ได้ผลในระยะสั้นเท่านั้นแต่การต่อรองแบบบูรณาการมีแนวโน้มที่จะได้ข้อยุติซึ่งพอใจต่อทุกฝ่ายและเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีของกลุ่มอย่างยั่งยืนสอดคล้องกับงานวิจัยของสุบิน ราชสุวรรณ (2540 : บทคัดย่อ) พบว่าสถานภาพในการปฏิบัติงานไม่ส่งผลต่อวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและครูได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านการศึกษาที่สูงขึ้น ฝึกอบรม ทักษะศึกษาดูงาน ศึกษาเอกสารตำราที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้บริหารและครูมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลต่อการพัฒนาและแก้ปัญหาคความขัดแย้งในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเลือกวิธีการแก้ปัญหาคความขัดแย้งที่ไม่แตกต่างกันและยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เสกโรจน์ ถ้วนวล (2541 : 131-134) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สาเหตุของความขัดแย้งและการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดพัทลุงที่มีอายุ ประสบการณ์ในตำแหน่งบริหาร และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงานต่างกันมีทัศนะต่อการปฏิบัติการบริหารความขัดแย้งแต่ละวิธีไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้บริหารและครูที่มีต่อการบริหารความขัดแย้งภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 มีวิธีที่มีข้อเสนอแนะมากที่สุดคือวิธี โกล่เกลี่ย ทั้งนี้เพราะความขัดแย้งเป็นสาเหตุหนึ่งของความเครียดในองค์กร ความขัดแย้งเกิดจากฝ่ายต่าง ๆ ที่ไม่อาจหาข้อยุติร่วมกัน ได้กล่าวคือเมื่อไรก็ตามที่คนตั้งแต่สองคนหรือสองกลุ่มมีความแตกต่างกันในประเด็นที่สำคัญผลที่สุดก็คือเกิดขัดแย้งกันขึ้น ดังนั้นเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น วิธีการหนึ่งที่นิยมอย่างกว้างขวางที่ใช้ในการบริหารความขัดแย้งระหว่างกลุ่มก็คือการพยายามในการ โกล่เกลี่ยข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้น โดยถ้ามีวิธีดำเนินการที่ดี กระบวนการ โกล่เกลี่ยจะนำไปสู่ข้อยุติที่เสริมความร่วมมือต่อกันสูงขึ้นกว่าเดิมเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายเป็นผู้ชนะและได้ประโยชน์มากขึ้นแต่ในทางกลับกันหากดำเนินการ โกล่เกลี่ยที่ขาดประสิทธิผลก็จะนำไปสู่การต่อสู้ที่รุนแรงขึ้นเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์(2540 : 217) กล่าวว่า การบริหารความขัดแย้งนั้นไม่จำเป็นต้องหมายถึง การลดปริมาณของความขัดแย้ง ถ้าเกิดความขัดแย้งขึ้น ผู้บริหารจะต้องเข้าใจวิเคราะห์ ตัดสินใจและดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งในการบริหารความขัดแย้งและได้เสนอการบริหารความขัดแย้งตามแนวคิดของ โทมัสและคิลแมนน์ (Thomas&Kilmann. 1976 : 889-935) "ไว้ว่า เป็นการจัดการกับความขัดแย้งที่ตั้งอยู่บน 2 มิติ คือ มิติแห่งการยึดประโยชน์ส่วนตน หมายถึง การยืนยันรักษาผลประโยชน์ ให้เป็นไปตามความต้องการและความพอใจของตน กับมิติแห่งการยึดประโยชน์ของผู้อื่นหมายถึง มิติแห่งการร่วมมือร่วมใจพยายามให้เป็นไปตามความต้องการและความพอใจของผู้อื่น

จากที่กล่าวมาจะเห็นว่าผู้บริหารและครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการที่จะนำความขัดแย้งที่มีในองค์กรไปปรับปรุงพัฒนาเพื่อการพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพให้มากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากการศึกษาการบริหารความขัดแย้งภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ในแต่ละวิธีดังนี้

1. วิธีเผชิญหน้า เป็นวิธีการแก้ปัญหาาร่วมกันสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ตามที่ต้องการ และเน้นความพอใจทั้งสองฝ่ายซึ่งถ้าหากในองค์กรใช้วิธีนี้มากเกินไปก็จะทำให้คนในองค์กรเกิดความแข็งกระด้างและวิธีนี้จะกระทำได้ยากและต้องใช้เวลามาก แต่ก็ถือว่าเป็นวิธีที่ทำให้ความขัดแย้งยุติได้เร็วขึ้น
2. วิธีหลีกเลี่ยงคือถอยหนี เจ็บเมย หรือไม่รู้ ทั้งที่รู้ ไม่ยอมเข้าไปแก้ไขปัญหายืดเวลาไม่ยอมตัดสินใจ วิธีนี้ไม่ก่อให้เกิดแก้ไขปัญหา ถ้าหากใช้วิธีนี้มากเกินไปจะทำให้ปัญหาที่เกิดขึ้นไม่ได้รับการแก้ไข แต่วิธีหลีกเลี่ยงจะเกิดผลดีต่อเมื่อความขัดแย้งรุนแรง ถ้าไม่พยายามหลีกเลี่ยงปัญหา ก็จะหนักขึ้นกว่าเดิม
3. วิธีบังคับโดยฝ่ายชนะมีอำนาจเหนือกว่า การใช้ข้อได้เปรียบทางฐานะของการมีอำนาจ บังคับบัญชาด้วยการสั่งให้ทำ ออกกฎระเบียบมาบังคับ วิธีนี้อาจนำไปสู่การคิดแค้นเกิดขึ้นในภายหลัง แต่ในบางเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรถ้าหากผู้มีอำนาจไม่ใช้วิธีนี้อาจส่งผลต่อองค์กรในทางที่ไม่ได้รับการพัฒนาในทางที่ดีขึ้น
4. วิธีไกล่เกลี่ยเป็นวิธีการแก้ปัญหาาร่วมกันสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ตามที่ต้องการและเน้นความพอใจทั้งสองฝ่ายซึ่งกระทำได้ยากและต้องใช้เวลามาก วิธีที่นิยมใช้ คือการแก้ไขปัญหาร่วมกัน (Integrative Problem Solving) ในลักษณะเผชิญหน้าซึ่งกันและกันระหว่างกลุ่มที่กำลังมีข้อขัดแย้งเกิดขึ้น วิธีนี้ใช้เพื่อจุดหมายในการแก้ปัญหาได้ดีที่สุด
5. วิธีประนีประนอมเป็นวิธีที่ทำให้ทั้งสองฝ่ายไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการได้ ทั้งหมดแต่อาจได้มาเป็นบางส่วนเท่านั้นวิธีการนี้บางครั้งอาจต้องใช้คนกลางหรือบุคคลที่สามเข้ามาไกล่เกลี่ยหรือแม้กระทั่งให้คู่กรณีส่งตัวแทนมาต่อรองกัน เป็นวิธีที่นิยมมากที่สุดจุดอ่อนคือไม่สามารถนำไปสู่การแก้ไขสาเหตุของความขัดแย้งได้อย่างแท้จริงความขัดแย้งอาจจะยุติเพียงชั่วคราว

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามนโยบายการกระจายอำนาจและการปฏิรูปการศึกษา
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องเดียวกันนี้ในรูปแบบของการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้ง ชัดเจนเป็นจริงมากขึ้น
3. ในการทำวิจัยในครั้งต่อไปควรที่จะศึกษาและกำหนดกรอบสาเหตุของความขัดแย้งตามบริบทของสถานที่ที่ทำการวิจัย เพื่อที่จะได้สาเหตุที่เป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นตามสภาพจริงของพื้นที่ที่ทำการวิจัย