

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาต่อสภาพและวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ซึ่งสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. ศึกษาสภาพปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อสภาพปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา
3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 สถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษาแตกต่างกัน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อวิธีการการแก้ปัญหา ความขัดแย้งในสถานศึกษา แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 216 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 140 คน ได้มาโดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยได้รับคำปรึกษาจาก คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญ ในการให้คำแนะนำในการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นการหาความเที่ยงตรงแบบเชิงประจักษ์ (Face Validity) แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาตามขนาดสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ผลปรากฏว่า ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.859

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามที่ซองรับหนังสือราชการ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 แล้วติดต่อขอรับแบบสอบถามคืน ภายในเวลาที่กำหนด ซึ่งแบบสอบถามที่ส่งไปจำนวน 140 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ไปวิเคราะห์โดยใช้สถิติทางคอมพิวเตอร์ และใช้สถิติวิเคราะห์ตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดสถานศึกษา วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาต่อสภาพปัญหาความขัดแย้ง ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 วิเคราะห์โดยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และจัดอันดับความคิดเห็น โดยแยกเป็นรายชื่อ รายด้าน และ โดยภาพรวม

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาต่อสภาพปัญหาความขัดแย้ง ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตาม ขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาต่อวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาต่อสภาพและ วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 64.00 และต่ำกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.00 และเมื่อ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 43.00 สถานศึกษา ขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 31.00 และสถานศึกษาขนาดใหญ่ คิดเป็น 26.00
2. ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาต่อสภาพปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านตัวบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านองค์กร และด้าน องค์กรกับหน่วยงานภายนอกมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาต่อสภาพปัญหา ความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนก ตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีความ คิดเห็นต่อสภาพปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านองค์กร มีความแตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาต่อวิธีการการแก้ปัญห ความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนก ตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อวิธีการแก้ปัญห ความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อ 9 ($\bar{X} = 4.47$) เมื่อเกิดปัญห ความขัดแย้งในกลุ่มงานผู้บริหารให้ทั้งสองฝ่ายตระหนักในปัญหา ที่เกิดขึ้น และหาทางร่วมมือกันทำงาน ซึ่งเป็นวิธีการแก้ปัญหาแบบประนีประนอม และผู้บริหาร ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี ข้อ 7 ($\bar{X} = 3.25$) เมื่อครูในสถานศึกษาของท่านไม่ยอมพุดจากกัน ผู้บริหารพยายามให้ทั้งสองฝ่ายได้เจรจากัน โดยมีผู้บริหารเป็นคนกลาง ซึ่งเป็นวิธีการแก้ปัญหาแบบ ประนีประนอม

อภิปรายผล

จากการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาต่อสภาพและวิธีการแก้ปัญห ความขัดแย้ง ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ทำให้ทราบความ คิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับสภาพและวิธีการแก้ปัญห ความขัดแย้งในสถานศึกษาอันจะนำไปสู่ การแก้ปัญห ในสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น โดยมีประเด็นที่ค้นพบที่น่าสนใจอันจะนำข้อมูลไปสู่การ วางแผนแก้ปัญห ผู้วิจัย ได้อภิปรายผลดังนี้

1. จากผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาต่อสภาพปัญห ความขัดแย้ง ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านตัวบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจมี สาเหตุมาจากการอยู่ร่วมกันคนเราต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการพึ่งพาคิดต่อกัน อยู่ตลอดเวลาส่งผลให้เกิดการกระทบกระทั่งความไม่ลงรอยกันจึงส่งผลให้เกิดความไม่พอใจซึ่งกัน และกันทำให้เกิดปัญหาตามมา ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นถ้าไม่ได้รับการแก้ไขทันที่ปัญห ความขัดแย้ง ก็จะเกิดขึ้น สาเหตุเพราะว่า บุคคลมีพื้นฐานประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ความคิดเห็น การรับรู้ ค่านิยม เจตคติ เป้าหมายที่ไม่ตรงกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สมคิด บางโม (2555 : 250) กล่าวถึง ความขัดแย้งภายในตัวบุคคล เกิดจากความสับสนไม่แน่ใจในความสามารถของตนเองว่าจะปฏิบัติ ตามแผนที่วางไว้ได้หรือไม่ ทำให้เกิดความกังวลหรือเกิดความเครียด และความขัดแย้งระหว่าง บุคคล เกิดจากความคิดเห็นไม่เหมือนกัน บทบาทในการทำงานต่างกัน อาจขัดแย้งในระดับเดียวกัน หรือต่างระดับกันก็ได้ เช่น เกิดความขัดแย้งระหว่างหัวหน้ากับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น

และอัจฉรา ลีมวงษ์ทอง (2557 : 26-29) กล่าวว่า ความขัดแย้งภายในตน (Intrapersonal Conflict) เป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล ได้รับอิทธิพลมาจากบทบาทและเป้าหมายที่บุคคลได้รับมอบหมาย กับความรู้สึกส่วนตัวซึ่งมาจากความคิด อารมณ์ คุณค่า ความโอเนียงของจิตใจ เป็นความรู้สึกที่บุคคลคาดหวังให้มีบทบาทตั้งแต่สองบทบาทขึ้นไปในเวลาเดียวกัน ความขัดแย้งภายในตนจะก่อให้เกิดความเครียด ถ้าบุคคลเกิดความขัดแย้งไม่สามารถที่จะรับมือกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ ความขัดแย้งระหว่างบุคคล (Interpersonal Conflict) เป็นความขัดแย้งที่เกิดระหว่างบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป เป็นความขัดแย้งที่พบบ่อย อาจจะมีเริ่มจากความขัดแย้งในตนเอง ค่านิยมทัศนคติ บุคลิกภาพ บทบาท สถานภาพ การทำงาน เป้าหมาย สิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดเป็นพฤติกรรมเกี่ยวเนื่องกับบุคคลอื่นในทางลบจนกลายเป็นความขัดแย้งระหว่างบุคคลในที่สุด

2. จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารต่อสภาพปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านองค์กรมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากการอยู่ร่วมกันคนเราต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการพึ่งพาติดต่อกันอยู่ตลอดเวลาส่งผลให้เกิดการกระทบกระทั่งความไม่ลงรอยกันจึงส่งผลให้เกิดความไม่พอใจซึ่งกันและกันทำให้เกิดปัญหาตามมา ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นถ้าไม่ได้รับการแก้ไขทันที่ปัญหาความขัดแย้งก็จะเกิดขึ้น สาเหตุเพราะว่า บุคคลภายในองค์กรมีพื้นฐานประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ความคิดเห็น การรับรู้ ค่านิยมเจตคติ เป้าหมายที่ไม่ตรงกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สมคิด บางโม (2555 : 250) กล่าวถึงความขัดแย้งภายในองค์กร ประกอบด้วย ความขัดแย้งในเรื่องการปฏิบัติงาน เกิดขึ้นเพราะความต้องการเป็นอิสระในการปฏิบัติงานของบุคคลหรือของหน่วยงานย่อย บางคนอาจทำงานเร็ว บางคนอาจทำงานช้า ความขัดแย้งในเรื่องการใช้ทรัพยากร มักเกิดขึ้นบ่อย ๆ ในองค์กรเพราะต้องใช้ทรัพยากรร่วมกัน แย่งชิงสถานที่ พืชดูแลและงบประมาณ ความขัดแย้งเรื่องระบบการทำงาน เกิดจากเป้าหมายของหน่วยงานย่อยแตกต่างกัน ทำให้ความสำคัญของหน่วยงานย่อยไม่เท่ากัน อัจฉรา ลีมวงษ์ทอง (2557 : 26-29) ความขัดแย้งในองค์กร เป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคล กลุ่ม และแผนกในองค์กรเห็นว่า วิธีการปฏิบัติงาน กฎ ระเบียบ ขั้นตอน นโยบายในการทำงานขององค์กรไม่สามารถเชื่อมต่อความต้องการของแต่ละฝ่ายได้ เมื่อบุคคลแต่ละคนมาอยู่ร่วมกันทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน จะมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ค่านิยม การเปลี่ยนแปลง การรับรู้ ผลประโยชน์ การพึ่งพากันงบประมาณที่มีความจำกัด ความแตกต่างในหน้าที่การงาน ล้วนเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้งได้ทั้งสิ้น และสอดคล้องกับ นิวแมนและบรูค สภาพองค์กรที่จะทำให้เกิดความขัดแย้ง เกิดจาก

การมีทรัพยากรจำกัดจะทำให้มีการแข่งขันและแก่งแย่งกัน ความไม่โปร่งใสความคลุมเครือในบทบาทหน้าที่หรือโครงสร้าง กฎเกณฑ์ในการทำงานที่เข้มงวด การแข่งขันในเรื่องต่าง ๆ บุคคลหรือกลุ่มคนที่ได้รับข้อยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามบทบาทหรือมาตรฐานที่กำหนดก็จะทำให้เกิดความขัดแย้งได้และสุขุมพร ธาวิพัฒน์ (2551 : 87-89) ได้ศึกษาการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี พบว่า สถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี มีปัญหาความขัดแย้ง อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีปัญหาความขัดแย้งระหว่างโรงเรียนกับบุคคลหรือหน่วยงาน มากที่สุด รองลงมา คือ ปัญหาความขัดแย้งระหว่างกลุ่มงาน และปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคล สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี ที่มีขนาดแตกต่างกัน มีปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคล ปัญหาความขัดแย้งระหว่างกลุ่มงาน และปัญหาความขัดแย้งระหว่างโรงเรียนกับบุคคลหรือหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารต่อวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ ผู้บริหารส่วนใหญ่ใช้วิธีการแก้ปัญหาด้านประนีประนอม ซึ่งสอดคล้องกับ สจี้ เปล่งศรีเมือง (2556 : 89) ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 2 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารความขัดแย้ง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการร่วมมือและด้านการประนีประนอมอยู่ในระดับมาก ส่วนวัชรินทร์ เหลืองนวล (2555 : 77-80) ได้ศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ใช้ทุกรูปแบบ แต่ทุกรูปแบบอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประนีประนอม การไกล่เกลี่ย การเผชิญหน้า การถอนตัว สุขุมพร ธาวิพัฒน์ (2551 : 87-89) ได้ศึกษาการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี วิธีการจัดการความขัดแย้ง พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียน ใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งแบบการประนีประนอม ส่วนวิธีการจัดการความขัดแย้ง พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนที่มีการปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษา ที่มีขนาดแตกต่างกันมีวิธีการจัดการความขัดแย้งในแต่ละรูปแบบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพิพิธ สุวรรณสิงห์ (2550 : 72-77) ได้ศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการบริหารความขัดแย้ง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การยอมให้การประนีประนอม การเผชิญหน้า การร่วมมือ การหลีกเลี่ยง และการเอาชนะ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อเสนอสภาพปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาในสถานศึกษา เพื่อเป็นวิธีการ ได้ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งจะช่วยลดปัญหาความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า สถานศึกษามีสภาพปัญหาทุกแห่ง ระดับมากน้อยขึ้นอยู่กับบริบทของสถานศึกษา ฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ควรต้องรอบรู้สภาพปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษาของตน เพื่อจะได้เตรียมวิธีการจัดการความขัดแย้งได้อย่างรอบคอบเหมาะสม มีผลกระทบน้อยที่สุด ทันเวลาและเกิดประโยชน์สูงสุดกับสถานศึกษา ในการบริหารการศึกษาและจัดการศึกษาให้มีคุณภาพสูงยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัญหาความขัดแย้ง และวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารด้วยเครื่องมือที่ต่างจากการวิจัยในครั้งนี้ ตามแนวคิดของนักการศึกษาอื่น เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์

2.2 ควรมีการศึกษาปัญหาความขัดแย้ง และวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในกลุ่มประชากรอื่น เช่น ครู กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน