บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาสาเหตุและวิธีการจัดการความขัดแย้งในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ในบทนี้เป็นการสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ซึ่งจะกล่าวถึงคำถามวิจัย วัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป โดยรายละเอียดจะได้กล่าวถึงเป็นลำดับดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสาเหตุความขัดแย้งในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1
2. เพื่อศึกษาวิธีการจัดการความขัดแย้งในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1
3. เพื่อศึกษาแต่ละสาเหตุและวิธีการจัดการความขัดแย้งในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ปีการศึกษา 2553 จำนวน 139 คน จากสถานศึกษา 139 แห่ง

Prince of Songkla University Pattani Campus

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 104 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ สูตร Yamane (1973) แล้วใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่าง

2.1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ด้วยค่าความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ โดยใช้สูตรของ Yamane (1973 : 888)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมเป็นแบบสอบถาม สาเหตุและวิธีการจัดการความขัดแย้งในงานการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป มีลักษณะเป็นคำถามแบบสำรวจรายการ ประสบการณ์ในการบริหาร และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับสาเหตุและวิธีการจัดการความขัดแย้งในงานการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยข้อคำถามทั้งหมด 25 ข้อ เป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ โดยแบ่งเป็น 5 สาเหตุความขัดแย้ง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ขอหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัย จากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี เพื่อส่งถึงกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามถึงกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง หลังจากส่งแบบสอบถามแล้ว 15 วัน ผู้วิจัยไปติดตามและรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

3. เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม แล้วนำผลไปดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

Prince of Songkla University Pattani Campus

1. นำแบบสอบถามตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลด้านสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าร้อยละ (Percentage) จำนวนตัวอย่างที่เกี่ยวกับข้อมูลด้านสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม ขนาดของสถานศึกษา และเพศ

2. นำแบบสอบถามตอนที่ 2

2.1 หาค่าร้อยละของสาเหตุความขัดแย้งในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

2.2 หาค่าร้อยละของวิธีการจัดการความขัดแย้งในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

2.3 หาค่าร้อยละของแต่ละสาเหตุและวิธีการจัดการความขัดแย้งในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

สรุปผลการวิจัย

1. สาเหตุของเหตุการณ์ความขัดแย้งในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ส่วนใหญ่เกิดจากสาเหตุความขัดแย้งลักษณะงานที่ต้องพึ่งพาซึ่งกันและกัน รองลงมา การแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของงานไม่ชัดเจน อุปสรรคของการติดต่อสื่อสาร และสาเหตุความขัดแย้งการแข่งขันเพื่อแย่งชิงทรัพยากรที่มีจำกัด เกิดขึ้นในการบริหารวิชาการมากที่สุด

2. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปัตตานี เขต 1 ใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งในการบริหารงานวิชาการ โดยวิธีร่วมมือ เป็นส่วนใหญ่ รองลงมา คือ วิธีการจัดการความขัดแย้งในการบริหารงานวิชาการ โดยวิธีประนีประนอม การหลีกเลี่ยง เอาชนะ ตามลำดับ และเลือกใช้วิธียอมให้ จัดการความขัดแย้งในการบริหารงานวิชาการ น้อยที่สุด

3. แต่ละสาเหตุใช้วิธีการใดจัดการความขัดแย้งในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ดังนี้

สาเหตุความขัดแย้งที่เกิดจากลักษณะงานที่ต้องพึ่งพาซึ่งกันและกัน ผู้บริหารเลือกใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งโดยวิธีร่วมมือเป็นส่วนใหญ่ รองลงมาเลือกใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งโดยการประนีประนอม เอาชนะ หลีกเลี่ยง ตามลำดับ น้อยที่สุด คือ วิธีการจัดการความขัดแย้งวิธียอมให้

Prince of Songkla University Pattani Campus

สาเหตุความขัดแย้งที่เกิดจากการแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะด้าน ผู้บริหารเลือกใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งโดยวิธีร่วมมือเป็นส่วนใหญ่ รองลงมาเลือกใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งโดยการประนีประนอม หลีกเลี่ยง ยอมให้ ตามลำดับ น้อยที่สุด คือ วิธีการจัดการความขัดแย้ง วิธีเอาชนะ

สาเหตุความขัดแย้งที่เกิดจากการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไม่ชัดเจน ผู้บริหารเลือกใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งโดยวิธีการร่วมมือเป็นส่วนใหญ่ รองลงมาเลือกใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งโดยการประนีประนอม เอาชนะ หลีกเลี่ยง ตามลำดับ น้อยที่สุด คือ วิธีการจัดการความขัดแย้งวิธียอมให้

สาเหตุความขัดแย้งที่เกิดจากอุปสรรคของการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารเลือกใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งโดยวิธีการร่วมมือเป็นส่วนใหญ่ รองลงมาเลือกใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งโดยการหลีกเลี่ยง ประนีประนอม ยอมให้ ตามลำดับ น้อยที่สุด คือวิธีการจัดการความขัดแย้ง วิธีเอาชนะ

สาเหตุความขัดแย้งที่เกิดจากการแข่งขันเพื่อแย่งชิงทรัพยากรที่มีจำกัด ผู้บริหารเลือกใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งโดยวิธีร่วมมือเป็นส่วนใหญ่ รองลงมาเลือกใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งโดยการประนีประนอม หลีกเลี่ยง เอาชนะ ตามลำดับ น้อยที่สุด คือ วิธีการจัดการความขัดแย้ง วิธียอมให้

อภิปรายผล

ผลการวิจัย สาเหตุและวิธีจัดการความขัดแย้งในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาสาเหตุความขัดแย้งในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

จากผลการวิจัยพบว่า สาเหตุความขัดแย้ง เกิดจากลักษณะงานที่ต้องพึ่งพาซึ่งกันและกัน การแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะด้าน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของงานไม่ชัดเจน อุปสรรคของการติดต่อสื่อสาร การแข่งขันเพื่อแย่งชิงทรัพยากรที่มีจำกัด มีความถี่ของเหตุการณ์ส่วนใหญ่ อยู่ที่ พบบ้าง จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาทราบและเข้าใจ รู้ถึงสาเหตุของความขัดแย้ง และใช้วิธีจัดการความขัดแย้ง ร่วมมือ ประนีประนอม หลีกเลี่ยง เอาชนะ ยอมให้ จึงทำให้สถานศึกษาลดปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนได้ ดังที่ ยงยุทธ เกษสาคร (2541: 274)

Prince of Songkla University Pattani Campus

กล่าวว่าความขัดแย้งนับว่าเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะสภาพภายในสถานศึกษาที่มีบุคลากรจำนวนมากทำงานร่วมกันและต่างฝ่ายต่างก็มีพื้นฐานความคิดความพอใจต่างกัน เมื่อร่วมกันทำงานอยู่ด้วยกัน โอกาสที่จะเกิดความขัดแย้งกันทั้งด้านความคิดและผลประโยชน์จึงย่อมเกิดขึ้นได้เสมอ นอกจากนี้สาเหตุสำคัญอีกอย่างหนึ่งของการขัดแย้งคือ ความเข้าใจผิดในการสื่อสารไม่ว่าปัญหาความขัดแย้งใดก็ตามสิ่งที่ผู้บริหารพึงต้องทำอย่างรวดเร็วก็คือ การต้องรีบจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาให้ลุล่วงไปจนเกิดความเข้าใจอันดีต่อกันอีกครั้ง

ผลการวิจัยที่ปรากฏเช่นนี้เนื่องจาก ลักษณะงานการบริหารวิชาการเป็นงานที่ต้องพึ่งพาซึ่งกันและกัน (Task Interdependence) อรุณ รักธรรม (2531: 787-796) กล่าวว่า การที่กลุ่มงานสองกลุ่มงานหรือมากกว่านั้น ไม่สามารถเป็นอิสระแก่กันได้ จะต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องข้อมูล ความช่วยเหลือหรือการประสานงานกัน เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จ การที่งานของกลุ่มงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาไม่สามารถเป็นอิสระแก่กันได้ อาจนำไปสู่ความขัดแย้งซึ่งมีอยู่ 3 รูปแบบด้วยกัน

ประการแรก ความขัดแย้งอาจเกิดขึ้นจากกลุ่มงานบริหารงานวิชาการหรือกลุ่มงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาอาจจะไม่จำเป็นต้องมีความสัมพันธ์กันโดยตรงก็ได้ แต่เมื่อกลุ่มงานหนึ่งเกิดทำงานผิดพลาดขึ้นอย่างร้ายแรง ก็อาจจะส่งผลกระทบต่อการทำงานของอีกกลุ่มงานหนึ่งที่เกี่ยวข้อง และจะนำไปสู่ความ ขัดแย้งต่อกัน

ประการที่สอง มีรูปแบบที่ว่า การปฏิบัติงานของกลุ่มงานบริหารงานวิชาการ จะเริ่มลงมือปฏิบัติได้ก็ต่อเมื่อ งานของกลุ่มงานหนึ่งได้ทำสำเร็จลงแล้ว ในลักษณะเช่นนี้ หากการทำงานของกลุ่มงานบริหารงานวิชาการเกิดความล่าช้า ก็จะส่งผลให้งานของสถานศึกษาต้องล่าช้าตามไปด้วย

ประการสุดท้าย เป็นลักษณะที่การทำงานของกลุ่มงานบริหารงานวิชาการ หรือกลุ่มงานต่าง ๆ จะต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน จึงจะทำให้งานสำเร็จลุล่วงได้ เช่น ฝ่ายวัดผลประเมินผลต้องอาศัยข้อมูลจากฝ่ายปฏิบัติการ ในขณะเดียวกันฝ่ายปฏิบัติการก็ต้องรอข้อมูล หาก สองกลุ่มงานนี้ไม่สามารถร่วมมือกันได้ หรือต่างฝ่ายต่างไม่ยอมรับกันก็จะมีผลนำไปสู่ความขัดแย้งในท้ายที่สุด

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาวิธีการจัดการความขัดแย้งในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

จากผลการวิจัยพบว่า วิธีการจัดการความขัดแย้งในการบริหารงานวิชาการ โดย วิธีการร่วมมือ สอดคล้องกับงานวิจัยของของ อิทปัทม์ บรรจงอักษร (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การแก้ปัญหาความขัดแย้งและประสิทธิผลของสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตภาคตะวันออกที่มีผู้บริหารสตรีใช้วิธีการแก้ปัญหา พบว่า แบบร่วมมือ อยู่ในระดับมาก

Prince of Songkla University Pattani Campus

ผลการวิจัยที่ปรากฏชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 เนื่องจาก การร่วมมือ (Collaborating) Clayton (1974 : 11-13 อ้างถึงในเจริญ โคกสีอำนวย,2530 : 32 – 35) คือ การแก้ปัญหาแบบทั้งยืนยันรักษาผลประโยชน์ และให้ความร่วมมือ ซึ่งเป็นวิธีตรงข้ามกับการหลีกเลี่ยง การร่วมมือคือความพยายาม ที่จะทำงานร่วมกับคนอื่น ทั้งนี้เพื่อหาทางทำให้ทั้งสองฝ่ายพอใจอย่างเต็มที่ ทั้งยังหมายถึง การศึกษาเจาะลึกลงไป เพื่อแยกแยะว่าอะไรเป็นความสนใจพื้นฐานของทั้งสองฝ่ายและเพื่อจะได้หาทางเลือกที่เหมาะสมสำหรับความมั่นใจทั้งสองฝ่ายด้วยการร่วมมือกันของบุคคลสองคน ยังอาจแสดงออกมาในรูปของการสำรวจดูถึงความคิดเห็นที่ขัดแย้งกันของทั้งสองฝ่าย ทั้งนี้เพื่อให้รู้ถึงความคิดของกันและกันชัดเจนขึ้น ยังแสดงออกมาในรูปของการสรุปความคิดเห็นที่ขัดแย้งกัน ทั้งนี้เพื่อคลี่คลายสถานการณ์อันอาจก่อให้เกิดการแข่งขันเพื่อที่จะหาข้อมูลมาสนับสนุนตนอีก ในที่สุดยังแสดงออกมาในรูปของการเผชิญหน้า และการพยายามที่จะหาวิธีแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์สำหรับการแก้ปัญหาระหว่างบุคคล และวิธีการจัดการความขัดแย้งการบริหารงานวิชาการ โดย วิธีการยอมให้น้อยสุด เพราะ การยอมให้ (Accommodating) หมายถึง การแก้ปัญหาแบบไม่ยืนยันรักษาผลประโยชน์แต่ให้ความร่วมมือซึ่งตรงข้ามกับแบบการแข่งขัน เมื่อให้ความร่วมมือบุคคลจะไม่ใส่ใจในเรื่องของตน ทั้งนี้เพื่อจะได้สนใจแต่เรื่องของคนอื่น ดังนั้นจึงมีการเสียสละตนเองจึงอยู่ในวิธีการแก้ปัญหาแบบนี้ การแก้ปัญหาแบบให้ความร่วมมือนั้นอาจแสดงออกมาในรูปของความใจกว้างโดยไม่คิดถึงตัวเองเลยหรือที่เรียกกันว่าความรักแบบเสียสละ อาจเป็นในรูปของการนบนอบเชื่อฟังคำสั่งของคนอื่นทั้ง ๆ ที่ตัวไม่อยากจะนบนอบ หรือในรูปของการยอมตามความคิดเห็นของคนอื่น

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาแต่ละสาเหตุและวิธีการจัดการความขัดแย้งในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

จากผลการวิจัยพบว่า สาเหตุของความขัดแย้งทุกด้าน ประกอบด้วยลักษณะงานที่ต้องพึ่งพาซึ่งกันและกัน การแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะด้าน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของงานไม่ชัดเจน อุปสรรคของการติดต่อสื่อสาร การแข่งขันเพื่อแย่งชิงทรัพยากรที่มีจำกัด ผู้บริหารส่วนใหญ่ เลือกใช้วิธีการร่วมมือมาจัดการความขัดแย้งมากที่สุด

ผลการวิจัยที่ปรากฏเช่นนี้เนื่องจาก สาเหตุของความขัดแย้งทุกด้าน ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ต้องพึ่งพาซึ่งกัน การแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะด้าน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของงานไม่ชัดเจน อุปสรรคของการติดต่อสื่อสาร การแข่งขันเพื่อแย่งชิงทรัพยากรที่มีจำกัด ผู้บริหารส่วนใหญ่ เลือกใช้วิธีการร่วมมือมาจัดการความขัดแย้งมากที่สุด เพราะการร่วมมือ (Collaborating) คือ การแก้ปัญหาแบบทั้งยืนยันรักษาผลประโยชน์ และให้ความร่วมมือ ซึ่งเป็นวิธี

Prince of Songkla University Pattani Campus

ตรงข้ามกับการหลีกเลี่ยง การร่วมมือคือความพยายาม ที่จะทำงานร่วมกับคนอื่น ทั้งนี้เพื่อหาทางทำให้ทั้งสองฝ่ายพอใจอย่างเต็มที่ ทั้งยังหมายถึง การศึกษาเจาะลึกลงไป เพื่อแยกแยะว่าอะไรเป็นความสนใจพื้นฐานของทั้งสองฝ่ายและเพื่อจะได้หาทางเลือกที่เหมาะสม สำหรับความมั่นใจทั้งสองฝ่ายด้วยการร่วมมือกันของบุคคลสองคน ยังอาจแสดงออกมาในรูปของการสำรวจดูถึงความคิดเห็นที่ขัดแย้งกันของทั้งสองฝ่าย ทั้งนี้เพื่อให้รู้ถึงความคิดของกันและกันชัดเจนขึ้น ยังแสดงออกมาในรูปของการสรุปความคิดเห็นที่ขัดแย้งกัน ทั้งนี้เพื่อคลี่คลายสถานการณ์อันอาจก่อให้เกิดการแข่งขันเพื่อที่จะหาข้อมูลมาสนับสนุนตนอีก ในที่สุดยังแสดงออกมาในรูปของการเผชิญหน้า และการพยายามที่จะหาวิธีแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์สำหรับการแก้ปัญหาระหว่างบุคคล ที่เหมาะสมที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1.ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า สาเหตุความขัดแย้งในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1เกิดจากสาเหตุลักษณะงานที่ต้องพึ่งพาซึ่งกันและกัน เป็นสาเหตุของความขัดแย้งในการบริหารงานวิชาการที่มากที่สุด การแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะด้าน รองลงมา ดังนั้นควรจัดอบรมแนะนำผู้บริหารสถานศึกษาทราบและเข้าใจถึงสาเหตุความขัดแย้งในการบริหารงานวิชาการดังกล่าว เพื่อหลีกเลี่ยงการเกิดความขัดแย้ง หรือลดระดับความขัดแย้งให้น้อยลง

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะเลือกใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งทุกวิธีตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และควรจะเลือกใช้วิธีการร่วมมือให้มาก

1.3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดการความขัดแย้งในการบริหารงานวิชาการที่เกิดขึ้นโดยศึกษาสาเหตุความขัดแย้งที่เกิดขึ้นและทำความเข้าใจเกี่ยวกับความขัดแย้งให้มากเพื่อนำข้อดีของความขัดแย้งที่เกิดขึ้นใช้เป็นตัวกระตุ้นในการบริหารงานวิชาการให้เกิดประสิทธิภาพ โดยไม่จำเป็นที่ต้องหลีกเลี่ยงความขัดแย้งเสมอไป

2.ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อสาเหตุและวิธีการจัดการความขัดแย้งในการบริหารงานวิชาการอื่นบ้าง

2.2 ควรศึกษาสาเหตุและวิธีการจัดการความขัดแย้งในการบริหารงานวิชาการ โดยวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น ข้อมูลจากสภาพจริงด้านสาเหตุและวิธีจัดการความขัดแย้งในการบริหารงานวิชาการ

Prince of Songkla University Pattani Campus

Prince of Songkla University
Pattani Campus