

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 เป็นแรงผลักดันที่สำคัญให้มีการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาใหม่ โดยจัดทำพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542, หน้า 8-9) ซึ่งนับว่าเป็นกฎหมายแม่บททางการศึกษาฉบับแรกของประเทศไทย ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษาที่แท้จริงในอนาคต การปฏิรูปการศึกษาตามแนวทางของพระราชบัญญัติ (พนม พงษ์ไพบูลย์, 2544, หน้า 16-18) กล่าวคือ การปฏิรูปการศึกษา การกระจายอำนาจจัดการศึกษา การปฏิรูปวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษา การปฏิรูประบบบริหาร และการจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา สื่อ และเทคโนโลยีการศึกษา การปฏิรูปการศึกษาเป็นการเปิดโอกาสให้ครอบครัว ชุมชน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในรูปแบบคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2539 (วิชัย ตันศิริ, 2543, หน้า 6) ทั้งนี้ ชุมชน ผู้นำชุมชน ผู้ปกครองและประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปฏิรูปการศึกษาและยังไม่มีความกระตือรือร้นที่จะมาร่วมปฏิรูปการศึกษาและร่วมในการจัดการศึกษา ซึ่งปัญหาข้างต้นนี้ถือเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการได้เล็งเห็นความสำคัญของการบริหารและการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 จึงออกระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2543 ขึ้นใหม่แทนระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา พุทธศักราช 2539 เพื่อรองรับการปฏิรูปการศึกษาและได้เพิ่มบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ว่าด้วยคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2543 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2543, หน้า 1-5) เกี่ยวกับบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างไรให้สอดคล้องและเป็นรูปธรรมตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และความคาดหวังของการปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารโรงเรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2543 (วัฒน์ โปรงนุช, 2545, หน้า 3) ได้มากนักน้อยเพียงใด

ตลอดจนความแตกต่างระหว่างบทบาทและความคาดหวังของคณะกรรมการชั้นพื้นฐานในแต่ละสถานศึกษาได้แก่ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการประกันประสิทธิภาพ

ความขัดแย้งย่อมเกิดขึ้นได้ในชีวิตประจำวันของมนุษย์ โดยเฉพาะเมื่อมนุษย์ต้องอยู่ร่วมกันเป็นสังคมหรือการที่ต้องทำงานเป็นกลุ่ม นอกจากความขัดแย้งระหว่างบุคคลแล้วยังจะมีความขัดแย้งระหว่างกลุ่มด้วย หากสมาชิกกลุ่มมีความแตกต่างกันมากในหลาย ๆ ด้าน ความขัดแย้งก็จะเกิดมากขึ้น จึงอาจจะกล่าวได้ว่าเป็นการยากที่คนเราจะทำงานร่วมกันในหน่วยงานโดยปราศจากความขัดแย้ง จนมีคำกล่าวที่ว่า “**ความขัดแย้งเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องมีในชีวิตแต่ปัญหาไม่จำเป็นต้องมี**” เพราะความขัดแย้งที่คงอยู่ในระดับหนึ่งอาจไม่ก่อให้เกิดปัญหา แม้กระนั้นนักบริหารก็ต้องให้ความสนใจกับเรื่องของความขัดแย้ง และเข้าเกี่ยวข้องอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (สง่า โพธิ์วัง, 2528)

ความขัดแย้ง คือความรู้สึกของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่มีความคิดเห็นหรือความเข้าใจว่าเป้าหมายหรือผลประโยชน์ของตนเองนั้นถูกขัดขวาง, สกัตกั้น หรือไม่ลงรอย (Incompatible Goal) กับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่น (Katz and Kahn, 1978) ความขัดแย้งระหว่างบุคคลนั้นอาจจะแสดงออกมาให้เห็นเป็นครั้งคราว ดังนั้น ในช่วงเวลาหนึ่ง ประเด็นที่มีความขัดแย้งกันจะมีลักษณะแอบแฝงอยู่ แต่เมื่อใดก็ตามที่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดกระทำการที่เห็นได้จะแจ้งออกถึงการจุดชนวนความขัดแย้งแล้ว ทั้งสองฝ่ายก็จะแสดงพฤติกรรมที่แสดงถึงความขัดแย้งเหล่านั้นทันที และหลังจากที่ทั้งสองฝ่ายได้มีประสบการณ์เกี่ยวกับผลที่ตามมาจากการแสดงความขัดแย้งนั้นแล้ว ความขัดแย้งก็จะสงบเงียบไปชั่วระยะเวลาหนึ่ง และถ้าหากทั้งสองฝ่ายยังจำเป็นต้องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันอยู่ต่อไปแล้ว ความขัดแย้งก็จะแสดงออกมาให้ปรากฏให้เห็นอีกเมื่อมีเหตุการณ์ หรือสิ่งแวดล้อมที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง นอกจากนี้ยังอาจจะมีสิ่งกระตุ้นเร่งเร้าให้ความขัดแย้งปรากฏออกมา ที่เรามักจะเรียกเหตุการณ์เหล่านั้นว่า เป็นเหตุการณ์ที่เป็นจุดระเบิด (Triggering Events) ซึ่งจะมีผลต่อการเพิ่มความรุนแรงของประเด็นความขัดแย้ง ในการวินิจฉัยความขัดแย้งระหว่างบุคคล จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องค้นหาว่าเหตุการณ์อะไรที่เป็นชนวนจุดระเบิดที่ทำให้พฤติกรรมซึ่งแสดงถึงความขัดแย้งปรากฏขึ้นซึ่งจะทำให้สามารถกระทำการได้อย่างเหมาะสมในการพิจารณาหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งหรือในการหาทางบริหารความขัดแย้ง

สาเหตุของความขัดแย้งที่เป็นตัวร่วมสำคัญ (Common Factor) ก็จะเป็นว่า ส่วนใหญ่ความขัดแย้งมีที่มาจาก การขาดการสื่อสารที่ดีระหว่างกัน (Lack of Communication) การสื่อสารที่ไม่ชัดเจน, คลุมเครือ หรือความเข้าใจที่ไม่ตรงกัน อาจเป็นสาเหตุของความขัดแย้งได้ และยังคงจะ

เป็นผลให้ความขัดแย้งระหว่างบุคคลที่เกิดขึ้นแล้วนั้น มีความรุนแรงเพิ่มขึ้นได้ (Spiral Conflict) (อ้างอิงใน วิชาวี เจียมบุศย์, 2549)

การแก้ไขความขัดแย้งต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ มี 2 วิธี คือ วิธีหนึ่ง เป็นการทำลายที่เกิดจากความขัดแย้ง (Destructive Conflict) หรือ สอง ความขัดแย้งที่สร้างสรรค์ (Constructive Conflict) ก็คือ เราต้องมองลงไปที่เนื้อหาของความขัดแย้ง แทนที่จะมองที่ตัวบุคคล วิธีการนี้เป็นการมุ่งที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นมากกว่าการตำหนิ (Blaming) คู่กรณี ซึ่งไม่สามารถสร้างผลดีอย่างไรเลย แต่กลับเป็นการก่อให้เกิดความขัดแย้งเพิ่มมากขึ้น เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น ในองค์กร เราจึงจำเป็นต้องเลือกหาวิธีการต่าง ๆ มาจัดการกับความขัดแย้งนั้น ๆ (อ้างอิงใน ฉลาด กันกา, 2547)

การแก้ไขข้อขัดแย้งด้วยวิธีการพบหน้ากัน เพื่อเจรจาทำความเข้าใจกันนั้น แม้ว่าเป็นวิธีการที่จะมีประสิทธิภาพมากกว่าวิธีการอย่างอื่นแต่วิธีนี้จะใช้ได้ผลเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับความสามารถและความชำนาญของผู้เกี่ยวข้องที่จะต้องสร้างทักษะดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นอย่างไรก็ดีผู้ที่ร่วมกันแก้ไขความขัดแย้งทุกฝ่ายต่างก็ต้องพยายามที่จะมองเหตุการณ์ด้วยค่านิยมที่ใกล้เคียงกัน และพยายามที่จะรักษาความคงอยู่ร่วมกันไว้ให้ได้ ซึ่งย่อมจะก่อให้เกิดพลังในการสร้างเสริมความพอใจร่วมกันและยอมรับวิธีแก้ความขัดแย้ง ซึ่งถ้าได้ผลดีก็จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพดีขึ้นกว่าเดิม ดังนั้น ความขัดแย้งอาจจะนำเราไปสู่ความเจริญก้าวหน้าก็ได้ความขัดแย้งเกิดขึ้นได้ในหลายกรณีด้วยสาเหตุต่าง ๆ กัน ท่านจะต้องพิจารณาเลือกแนวทางแก้ไขด้วยการตัดสินใจทำอย่างใดอย่างหนึ่ง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มีนโยบายให้ทุกโรงเรียนดำเนินการปฏิรูปการบริหารในโรงเรียนลักษณะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมีคณะกรรมการสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542) ตามมาตรา 40 “ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาของแต่ละสถานศึกษา เพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ” คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นบุคคลซึ่งมีความสำคัญที่จะทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมกิจการของสถานศึกษา ในฐานะที่เป็นองค์กรอย่างเป็นทางการที่มีส่วนร่วมกับชุมชนในการจัดการศึกษาให้แก่เด็กและเยาวชนของชุมชน หลังจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มีส่วนร่วมร่วมกับโรงเรียนในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่การปฏิบัติงานจริงของคณะกรรมการสถานศึกษายังเน้น

ด้านการสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียนมากกว่าการกำหนดนโยบายและการร่วมในการพัฒนาการเรียนการสอนที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคคลในชุมชนหลายฝ่าย ทำให้การบริหารงานในโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพิษณุโลก เกิดปัญหาความขัดแย้ง เพื่อให้ทราบแนวทางการความขัดแย้งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในแต่ละสถานศึกษา ตลอดจนปัญหาในด้านต่าง ๆ และแนวทางการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารโรงเรียนแต่ละสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลทางการศึกษา

จากสภาพและปัญหาดังกล่าวทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่ศึกษาสภาพปัญหาความขัดแย้งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพิษณุโลก เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการบริหารการศึกษาในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถบรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตรในการบริหารงานของคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณสมบัติ เก่ง ดี มี ความสุข สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

จุดมุ่งหมายของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพความขัดแย้งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพิษณุโลก โดยศึกษาจากลักษณะขององค์กร ปัญหาความขัดแย้ง สาเหตุของความความขัดแย้ง
2. เพื่อศึกษาวิธีการจัดการปัญหาความขัดแย้งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพิษณุโลก
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการจัดการปัญหาความขัดแย้งของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามเพศ ขนาดสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา

ความสำคัญของการศึกษา

1. ผลการศึกษาในครั้งนี้ทำให้ทราบสภาพความขัดแย้งของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และวิธีการจัดการปัญหาความขัดแย้งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อันจะเป็นแนวทางสำหรับสถานศึกษาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นไปตามได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. เป็นข้อมูลให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพิษณุโลก และผู้เกี่ยวข้อง ตลอดจนหน่วยงานการศึกษาอื่นนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคคลและบริหารความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ขอบเขตของการศึกษา

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาสภาพปัญหาและวิธีการจัดการความขัดแย้งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ตามแนวคิดของเลียมคักดี วิชาลาภรณ์ (2540, หน้า 20–22)

1.1 ลักษณะภายในองค์การ

1.2 ปัญหาความขัดแย้ง

1.3 สาเหตุของความขัดแย้ง

1.4 วิธีการจัดการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามกรอบแนวคิดของ Thomas and Kilmann

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ปีการศึกษา 2552 จำนวน 5,940 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ปีการศึกษา 2552 ได้จากการใช้ตารางสำเร็จรูปของ เครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, 608 อ้างอิงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 364 คน สุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) จากโรงเรียนในจังหวัดพิษณุโลก โดยจำแนกเขตพื้นที่การศึกษา ขนาดสถานศึกษา และประเภทคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วสุ่มคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามสัดส่วน (Proportional Stratified Sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ปีการศึกษา 2552 จำแนกตาม

3.1.1 เพศ

3.1.2 ขนาดสถานศึกษา

- 1) สถานศึกษาขนาดเล็ก (นักเรียน 1-300 คน)
- 2) สถานศึกษาขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 301 – 1,499 คน)
- 3) สถานศึกษาขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 1,500 คน)
- 4) เขตพื้นที่การศึกษา

3.3.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1

- 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 3

3.2 ตัวแปรตาม คือ

3.2.1 สภาพความขัดแย้ง หมายถึง ลักษณะขององค์กรที่มีปัญหาความขัดแย้งและสาเหตุของความขัดแย้ง ตลอดจนการจัดการความขัดแย้งภายในองค์กร

1) ลักษณะองค์กร หมายถึง สภาพขององค์กรที่มีความขัดแย้งจะเกิดข้อดีและข้อเสีย คืองานไม่บรรลุผล บุคลากรเกิดความเฉื่อยชา ไม่ให้ความร่วมมือ เครียดเบื่อ ไม่สร้างสรรค์ การใช้กลอุบายหรือเก็บเงี้ยบ ตามแนวคิดของเสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2540, หน้า 20 – 22)

2) ปัญหาความขัดแย้งในหน้าที่ หมายถึง ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3) สาเหตุของความขัดแย้งในหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานโดยศึกษาใน 3 มิติ (อ้างอิงใน ทวีศักดิ์ บุญชูชาติ, 2532, หน้า 45) คือ

3.1) ความแตกต่างกันทางปรัชญาและความคิด

3.2) ความขัดแย้งในด้านผลประโยชน์

3.3) ความขัดแย้งจากบุคลิกภาพ

3.2.2 วิธีการจัดการความขัดแย้งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้ง ตามกรอบแนวคิดของ Thomas and Kilmann ซึ่งแบ่งเป็น 5 แบบ คือ การเอาชนะ (Competition) การร่วมมือ (Collaboration) การประนีประนอม (Compromising) การหลีกเลี่ยง (Avoiding) และการยอมให้ (Accommodation)

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเมื่อ 1 - 28 กุมภาพันธ์ 2553

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สภาพความขัดแย้ง หมายถึง สภาพของกลุ่มบุคคลภายในองค์กรที่มีความขัดแย้งจะเกิดข้อเสียข้อเสีย คืองานไม่บรรลุผล บุคลากรเกิดความเฉื่อยชา ไม่ให้ความร่วมมือ เครียดเบื่อ ไม่สร้างสรรค์ การใช้กลอุบายหรือเก็บเจียบ - ตามกติกา ปัญหา และสาเหตุของความขัดแย้ง ตลอดจนการจัดการความขัดแย้งประกอบด้วย

1.1 ลักษณะในองค์กร หมายถึง สภาพขององค์กรที่มีความขัดแย้งจะเกิดข้อเสียข้อเสีย คืองานไม่บรรลุผล บุคลากรเกิดความเฉื่อยชา ไม่ให้ความร่วมมือ เครียดเบื่อ ไม่สร้างสรรค์ การใช้กลอุบายหรือเก็บเจียบ

1.2 ปัญหาความขัดแย้ง หมายถึง ชนิดของปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่

1.3 สาเหตุของความขัดแย้งตามหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยศึกษาใน 3 มิติ คือ ความแตกต่างกันทางปรัชญาและความคิดในด้านผลประโยชน์ และ ความขัดแย้งจากบุคลิกภาพ

1.4 วิธีการจัดการปัญหาความขัดแย้งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้ง ตามกรอบแนวคิดของ Thomas and Kilmann ซึ่งแบ่งเป็น 5 แบบ คือ การเอาชนะ (Competition) การร่วมมือ (Collaboration) การประนีประนอม (Compromising) การหลีกเลี่ยง (Avoiding) และการยอมให้ (Accommodation) ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย

1.4.1 การเอาชนะ หมายถึง พฤติกรรมที่มุ่งเอาชนะในระดับสูงและแสดงพฤติกรรมร่วมมือในระดับต่ำ เป็นพฤติกรรมที่เน้นการเอาใจตนเอง มุ่งชัยชนะของตนเองเป็นประการสำคัญ โดยไม่คำนึงถึงประโยชน์หรือความสูญเสียของผู้อื่น หรือพยายามชี้ชวนให้ผู้อื่นเห็นว่าใครคือผู้ควรได้รับคำตำหนิจากปัญหาที่เกิดขึ้น พฤติกรรมที่แสดงออก มุ่งที่การแพ้-ชนะ โดยอาศัยอำนาจจากตำแหน่งหรือสถานการณทางเศรษฐกิจ แสดงการคุกคาม ข่มขู่ หรือแม้แต่การอ้างระเบียบเพียงเพื่อจะให้ตนได้ประโยชน์ และได้ชัยชนะในที่สุด

1.4.2 การร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมที่มุ่งเอาชนะในระดับสูงและแสดงพฤติกรรมร่วมมือในระดับสูงด้วย เป็นการมุ่งที่จะเอาชนะ และชนะเดียวกันก็ให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่มุ่งจะให้เกิดความพอใจทั้งแก่ตนเองและบุคคลอื่น การร่วมมือเป็นพฤติกรรมที่ตรงกันข้ามกับการหลีกเลี่ยง พฤติกรรมลักษณะนี้เป็นความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาจะให้เกิดการชนะ-ชนะทั้งสองฝ่าย สามารถบรรลุเป้าหมายของตนและเป็นที่ยอมรับเชิงเหตุผลของทั้งสองฝ่าย

1.4.3 การประนีประนอม หมายถึง พฤติกรรมที่มุ่งเอาชนะและแสดงพฤติกรรมร่วมมือในระดับปานกลาง เป็นจุดยืนระหว่างกลางของมติการเอาใจตนเองและมติการเอาใจผู้อื่น เป็นแบบของการเจรจาต่อรองที่มุ่งจะให้ทั้งสองฝ่ายมีความพอใจบ้าง เป็นลักษณะที่หากจะได้บ้าง ก็ควรจะยอมเสียบ้าง หรือในลักษณะ ถ้อยทีถ้อยอาศัยหรือเรียกว่าพบนกันครึ่งทาง พฤติกรรมการประนีประนอมนั้นทั้งสองฝ่ายมีความพอใจมากกว่าพฤติกรรมการหลีกเลี่ยง แต่ทั้งสองฝ่ายมีความพอใจน้อยกว่าพฤติกรรมความร่วมมือ หลักสำคัญคือคู่กรณีแต่ละฝ่ายต่างก็ได้ประโยชน์และต้องยอมเสียประโยชน์บ้าง มิใช่ฝ่ายหนึ่งได้หรือเสียอย่างเดียว และอีกวิธีหนึ่งของการประนีประนอมคือ แยกกลุ่มที่ขัดแย้งกันจนกว่าจะหาข้อยุติได้

1.4.4 การหลีกเลี่ยง หมายถึง พฤติกรรมที่มุ่งเอาชนะในระดับต่ำและแสดงพฤติกรรมร่วมมือในระดับต่ำด้วย เป็นการไม่สู้ปัญหาและไม่ร่วมมือในการแก้ปัญหา มาสนใจความต้องการของตนเองและความต้องการของผู้อื่น แสดงอาการหลีกเลี่ยงปัญหา เฉื่อยชาและไม่สนใจความขัดแย้งที่เกิดขึ้น พยายามทำตัวอยู่เหนือความขัดแย้งโดยเชื่อว่าความขัดแย้งจะลดลงเมื่อเวลาผ่านไป โดยมีปัจจัยต่าง ๆ เข้ามาช่วยแก้ไขตามธรรมชาติ มีลักษณะคล้าย ๆ กับการเฉยไว้แล้วจะดีเองเป็นวิธีที่บุคคลผู้นั้นอาจยอมรับว่ามีความขัดแย้งเกิดขึ้นและต้องการถอนตัวออกหรือยอมรับการเก็บกดจากความขัดแย้งนั้น รวมถึงพยายามแสดงความเฉยเมยต่อความขัดแย้ง หลบหลีกการเผชิญหน้ากับบุคคลที่ตนขัดแย้ง

1.4.5 การยอมให้ หมายถึง พฤติกรรมที่มุ่งเอาชนะในระดับต่ำ และแสดงพฤติกรรมร่วมมือในระดับสูง เป็นพฤติกรรมที่เน้นการเอาใจผู้อื่น เป็นผู้เสียสละ ปล่อยให้ผู้อื่นดำเนินการไปตามที่เขาชอบ แม้เราจะไม่เห็นด้วยก็ตาม เป็นวิธีการที่ฝ่ายหนึ่งพยายามเอาใจคู่กรณี โดยการคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้นั้นเหนือผลประโยชน์ของตัวเอง เพื่อให้เห็นแก่มิตรภาพอันดีงามต่อกัน ฝ่ายหนึ่งยินดีที่จะเป็นผู้เสียสละ เป้าหมายของตนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของคู่กรณี ยอมรับสนับสนุนความคิดเห็นของผู้อื่นแม้จะต้องเก็บความคิดเห็นของตนไว้ก็ตาม หรือยอมให้อภัยแก่คนฝ่าฝืนกฎกติกาโดยยอมรับผลใด ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการกระทำเช่นนั้นไว้เอง เป็นพฤติกรรมที่ตรงกันข้ามกับการเอาชนะ ผู้ที่แสดงพฤติกรรมยอมให้นอกจากจะเป็นผู้เสียสละแล้ว ยังเป็นผู้ที่ไม่ต้องการให้เกิดการบาดหมางใจระหว่างบุคคล

2. สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง โรงเรียนของรัฐที่จัดการศึกษาในระดับประถมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และระดับมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดพิษณุโลก

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพิษณุโลก แบ่งออกเป็น 3 เขต คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 , เขต 2 ,เขต 3

4. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง บุคคลที่ได้รับแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ประกอบด้วย

4.1 ผู้แทนผู้ปกครอง หมายถึง ผู้แทนของผู้ปกครองตามทะเบียนนักเรียนที่กำลังศึกษาในสถานศึกษา

4.2 ผู้แทนครู หมายถึง ผู้แทนของข้าราชการครู ผู้ปฏิบัติการสอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพิษณุโลก

4.3 ผู้แทนองค์กรชุมชน หมายถึง ผู้แทนชมรม สมาคม มูลนิธิ องค์กรเอกชน หรือกลุ่มบุคคลที่ดำเนินกิจกรรมเพื่อประโยชน์สาธารณะและมีที่ตั้งอยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพิษณุโลก

4.4 ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง ผู้แทนองค์กรการบริหารส่วนตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพิษณุโลก

4.5 ผู้แทนศิษย์เก่า หมายถึง ผู้แทนสมาคมศิษย์เก่า ชมรมศิษย์เก่า

4.6 ผู้ทรงคุณวุฒิ หมายถึง ผู้นำศาสนา ข้าราชการบำนาญข้าราชการอื่นนอกสังกัดโรงเรียนในจังหวัดพิษณุโลก

4.7 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนรวมทั้งผู้รักษาราชการแทนการผู้อำนวยการสถานศึกษา ของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพิษณุโลก

4.8 ผู้แทนองค์กรศาสนา หมายถึง พระภิกษุสงฆ์ หรือ ผู้นำถือศาสนาที่ทางราชรับรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพิษณุโลก

5. ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง สภาพทางกายภาพของสถานศึกษาที่กำหนดตามจำนวนนักเรียนทั้งหมดในสถานศึกษาโดยใช้เกณฑ์การแบ่งขนาดสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ซึ่งแบ่งสถานศึกษาออกเป็น 4 ขนาด แต่เนื่องจากสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษมีน้อยมาก จึงใช้เพื่อการสุ่มตัวอย่างเพียงอย่างเดียว ในการเปรียบเทียบจะรวมขนาดใหญ่กับขนาดใหญ่พิเศษเข้าด้วยกัน

5.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนระหว่าง

1 - 300 คน

5.2 สถานศึกษาขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301 - 1,499 คน

5.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนจำนวนตั้งแต่ 1,500 คนขึ้นไป

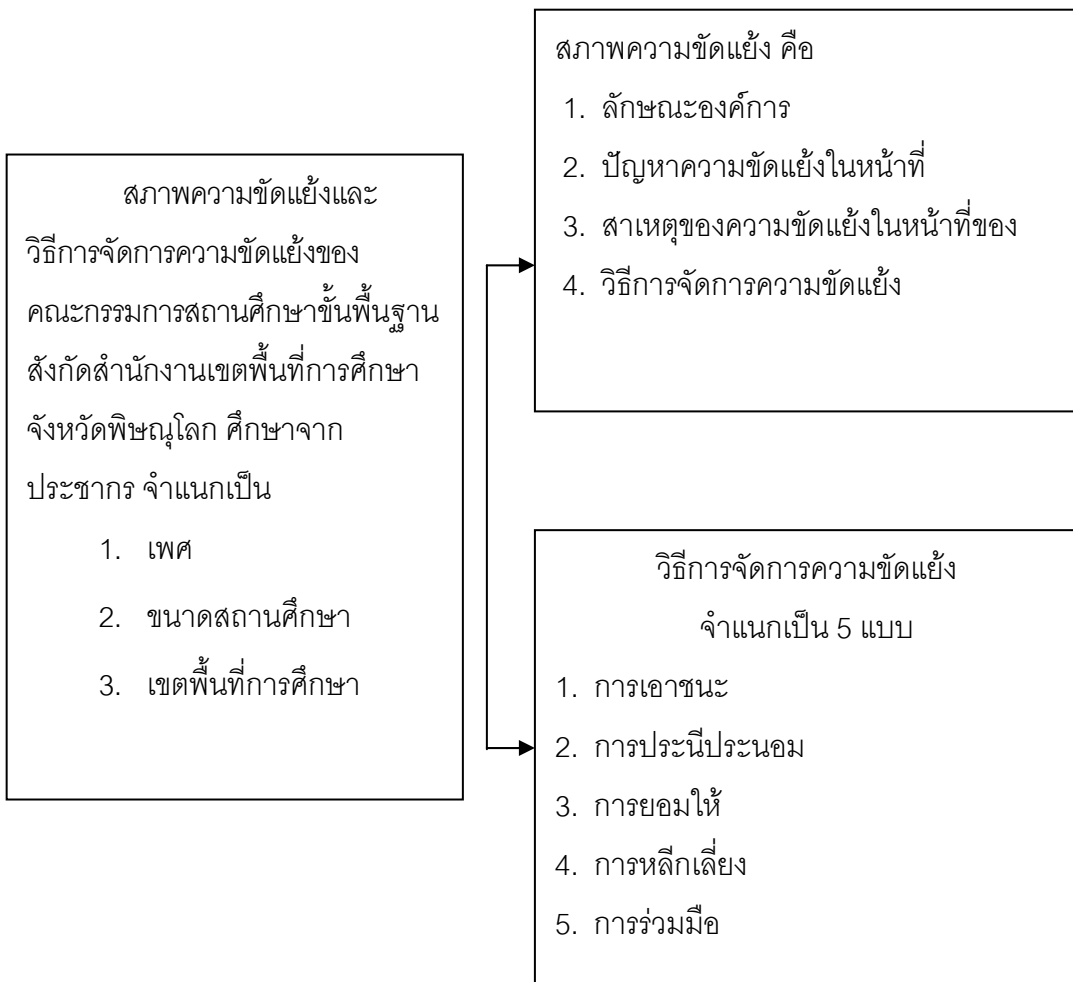
6. เขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ซึ่งประกอบด้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1, เขต 2, เขต 3 โดยการสุ่ม 2 เขตซึ่งได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 3

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพิษณุโลกที่มีเขตแตกต่างกันมีการจัดการความขัดแย้งแตกต่างกัน
2. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพิษณุโลกที่มีขนาดโรงเรียนแตกต่างกันมีวิธีการจัดการความขัดแย้งแตกต่างกัน
3. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่แตกต่างกันมีวิธีการจัดการความขัดแย้งแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาสภาพความขัดแย้งและวิธีการจัดการความขัดแย้งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ผู้ศึกษาได้ศึกษาตามกรอบแนวคิดดังต่อไปนี้



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า