

บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาสภาพความขัดแย้งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพิษณุโลก โดยสรุปขั้นตอนในการศึกษามีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพความขัดแย้งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพิษณุโลก โดยศึกษาจากลักษณะขององค์กร ปัญหาความขัดแย้ง สาเหตุของความความขัดแย้ง เพื่อศึกษาการจัดการปัญหาความขัดแย้งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพิษณุโลก และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบการจัดการปัญหาความขัดแย้งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการดำเนินการศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก ที่ได้รับการแต่งตั้งตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วย คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543 จำนวน 5,940 คน ซึ่งได้มาจากโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1, เขต 2, เขต 3 จำแนกเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ ผู้ศึกษากำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ เครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, 608 อ้างอิงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 43) จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) อย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Sampling) และใช้การสุ่มเป็นโรงเรียน

การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา และนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย การหาความถี่ ค่าร้อยละ และค่าไคสแควร์

สรุปผลการศึกษา

ผลการศึกษาสภาพความขัดแย้งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพิษณุโลก สภาพความขัดแย้งในองค์กร ปัญหาความขัดแย้งในหน้าที่ และการจัดการความขัดแย้ง สรุปได้ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนทั้งสิ้น 364 คน แบ่งออกเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 12 โรงเรียน (109 คน) โรงเรียนขนาดกลาง 14 โรงเรียน (210 คน) และโรงเรียนขนาดใหญ่ 3 โรงเรียน (45 คน) ส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ 85.40มากกว่าเพศหญิง ร้อยละ 14.60 มีอายุตั้งแต่ 41 – 51ปีขึ้นไป ร้อยละ 80.7 รองลงมาได้แก่ อายุระหว่าง 31- 40 ปี ร้อยละ 18.4 และอายุต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 0.8 สำเร็จการศึกษาตั้งแต่ระดับประถมศึกษา-มัธยมศึกษา มากที่สุด ร้อยละ 53.9 รองลงมาได้แก่ ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 35.20และระดับปริญญาโทหรือสูงกว่าร้อยละ 11 ดำรงตำแหน่งผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ 35.4 รองลงมาได้แก่ ผู้แทนองค์กรศาสนา ร้อยละ 11.8 ประธาน และผู้แทนครู ร้อยละ 8.0 ผู้แทนศิษย์เก่าและผู้ปกครองส่วนท้องถิ่น ร้อยละ 7.70 ผู้แทนองค์กรชุมชนและผู้อำนวยการ ร้อยละ 7.40 และผู้แทนผู้ปกครอง ร้อยละ 6.60 ดำรงตำแหน่งระหว่าง 3-4 ปี - มากกว่า 1 วาระ ร้อยละ 85.7 รองลงมาได้แก่ ระหว่าง 2-3 ปี ร้อยละ 13.2 และตั้งแต่ 1 ปีและน้อยกว่า ร้อยละ 1.1 ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลาง ร้อยละ 58.2 รองลงมาได้แก่ ขนาดเล็ก ร้อยละ 29.7 และขนาดใหญ่ ร้อยละ 12.1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ร้อยละ 51.1 และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ร้อยละ 48.9

2. ปัญหาความขัดแย้งในองค์กร

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพิษณุโลก พบว่า ปัญหาความขัดแย้งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในด้านปัญหาความขัดแย้งในองค์กร พบว่า สภาพการประชุมของคณะกรรมการสถานศึกษามีการประชุมหรือพูดคุยกันสม่ำเสมอและทุกครั้งที่มีปัญหา ร้อยละ 83.8 รองลงมาได้แก่ ประชุมปีละ 2 ครั้ง ตามระเบียบ ร้อยละ 8.5 และมาประชุมปีละมากกว่า2ครั้งขึ้นไป ร้อยละ 7.1 ในด้านความรู้สึกเมื่อเข้าร่วมประชุมรู้สึกว่าคุณคณะกรรมการดี ทำงานสนุกช่วยกันแก้ปัญหาได้ลุล่วง ร้อยละ 45.6 รองลงมาได้แก่ ที่ประชุมรวมใจกันพุ่งไปข้างหน้า ร้อยละ 28.0 รู้สึกว่าโรงเรียนไม่ยอมได้ความคิดใหม่ ๆ ร้อยละ 15.9 และไปประชุมตามหน้าที่และความรับผิดชอบ ร้อยละ 10.4 ปัญหาในการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษา พบว่า กรรมการไม่ค่อยแสดงความคิดเห็น ร้อยละ 71.2 การประชุมทำตามรูปแบบมากกว่ามุ่งผลสำเร็จ ร้อยละ 18.4 และงานของคณะกรรมการไม่เกิด

ประโยชน์แก่นักเรียนอย่างแท้จริง ร้อยละ 8.8 เมื่อมีปัญหาคณะกรรมการสถานศึกษาแก้ไขปัญหาด้วยการเสนอวิธีการร่วมกันหาทางแก้ไขปัญหาที่ดีที่สุด ร้อยละ 59.3 รองลงมาได้แก่ ช่วยกันแก้ปัญหาแม้เมื่อลงมือแก้ปัญหาแล้วยังปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ดีที่สุด ร้อยละ 22.8 และ กรรมการไม่ค่อยแสดงความคิดเห็น ร้อยละ 17.0

สาเหตุของปัญหาความขัดแย้งของคณะกรรมการ คือการ ร่วมมือกันหาแนวทางแก้ไข ปัญหา ร้อยละ 92.0 รองลงมาได้แก่ มีการนำข้อมูลผิดเข้ามาอ้างอิงทำให้เกิดการตัดสินใจผิดพลาดเพื่อผลประโยชน์ ร้อยละ 3.8 และเป็นนักการเมืองคนละพรรค ศรศิลป์ไม่กินกัน ร้อยละ 3.0

สรุปคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีสภาพความขัดแย้งเหมาะสมคือ มีปัญหาความขัดแย้งอยู่บ้าง ร้อยละ 7.00 – 26.50 ซึ่งเกิดจากการไม่ค่อยเข้าประชุมและการมาประชุมปีละมากกว่า 2 ครั้ง ร้อยละ 7.60 การมาประชุมตามหน้าที่และความรับผิดชอบ ร้อยละ 26.30 งานของคณะกรรมการสถานศึกษาไม่เกิดประโยชน์แก่นักเรียนมีผลประโยชน์และการจัดการไม่ดี ร้อยละ 10.5 คณะกรรมการไม่ค่อยแสดงความคิดเห็น ร้อยละ 17.80 และเกิดจากผลประโยชน์การลိอบปี ร้อยละ 7.60

3. ปัญหาความขัดแย้งในหน้าที่

ปัญหาความขัดแย้งของคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในด้านปัญหาการวางแผน พบว่า การกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของสถานศึกษาส่วนใหญ่มีปัญหาในด้านขาดการประสานงานที่ดี คิดเป็นร้อยละ 48.4 รองลงมาได้แก่ ไม่เข้าใจจุดมุ่งหมายและวิธีดำเนินงาน คิดเป็นร้อยละ 27.2 และไม่มีความรู้ในเรื่องนโยบายและการวางแผน คิดเป็นร้อยละ 17.0

ปัญหาความขัดแย้งของคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในด้านปัญหาการเห็นชอบแผนปฏิบัติการ พบว่า ในการลงมติเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษามักเกิดปัญหาเรื่องมีปรัชญาหรือแนวคิดต่างกัน คิดเป็นร้อยละ 76.4 รองลงมาได้แก่ มีบุคลิกภาพแตกต่างกัน คิดเป็นร้อยละ 12.1 และมีความรู้ไม่เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 7.4

ปัญหาความขัดแย้งของคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในด้านปัญหาการแต่งตั้ง พบว่า การแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาทำให้เกิดผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้องมักมีปัญหาส่วนใหญ่มาจาก ความขัดแย้งภายในชุมชน คิดเป็นร้อยละ 64.8 รองลงมาได้แก่ มีพวกพ้องมาก คิดเป็นร้อยละ 29.7 และการได้รับการยกย่องนับถือ คิดเป็นร้อยละ 8.5

ปัญหาความขัดแย้งของคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในด้านปัญหาการประสานงาน พบว่า ในการประสานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนท่านส่วนใหญ่มักเกิดปัญหาไม่เข้าใจภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร คิดเป็นร้อยละ 63.7 รองลงมาได้แก่ ผู้ส่งข่าวบิดเบือน

ข้อมูลโดยไม่ได้ตั้งใจซึ่งอาจเกิดจากถ้อยคำหรือท่าทาง คิดเป็นร้อยละ 17.6 และความไม่เข้าใจระหว่างคณะกรรมการกับโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 11.3

ปัญหาความขัดแย้งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในด้านปัญหาการบริหารจัดการ พบว่า ในการบริหารจัดการในด้านต่างๆ มักขาดประสิทธิภาพส่วนใหญ่มีสาเหตุจาก เอาแต่ใจตนเอง คิดเป็นร้อยละ 73.1 รองลงมาได้แก่ ขาดความรู้ความเข้าใจ คิดเป็นร้อยละ 23.6 และขาดความยุติธรรมในการบริหาร คิดเป็นร้อยละ 2.7

4. วิธีการจัดการความขัดแย้ง

การจัดการความขัดแย้งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ในภาพรวมจะใช้วิธีร่วมมือกันและการประนีประนอม ร้อยละ 48 และ 46 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

4.1 การแสดงความคิดเห็นของตนให้คนอื่นทราบและยอมรับความคิดของตนโดยวิธีประนีประนอม ร้อยละ 68.4 รองลงมาได้แก่ วิธี ร่วมมือ ร้อยละ 27.5 และวิธีหลีกเลี่ยงและเอาชนะ ร้อยละ 1.6

4.2 การชักจูงให้คนอื่นเชื่อว่าวิธีการของตนเป็นสิ่งที่ดี ใช้วิธีร่วมมือ ร้อยละ 85.2 รองลงมาได้แก่ วิธี ประนีประนอม ร้อยละ 9.1 และวิธียอมให้ ร้อยละ 2.7

4.3 เมื่อเกิดปัญหาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานวิธีการมาตกลงกันเพื่อหาข้อยุติ ใช้วิธีประนีประนอม ร้อยละ 58.10 รองลงมาได้แก่ วิธีร่วมมือ ร้อยละ 36.0 และวิธีหลีกเลี่ยงและอื่น ๆ ร้อยละ 2.5

4.4 ความพยายามใช้วิธีการในการแก้ปัญหา ส่วนใหญ่ใช้วิธีประนีประนอม ร้อยละ 70.10 รองลงมาได้แก่ วิธีร่วมมือ ร้อยละ 22.5 และวิธียอมให้ ร้อยละ 6.3

4.5 เมื่อเกิดปัญหาจะแก้ปัญหาโดยลดความขัดแย้งลงโดย ใช้วิธีร่วมมือ ร้อยละ 71.70 รองลงมาได้แก่ วิธีประนีประนอม ร้อยละ 25.0 และวิธียอมให้ ร้อยละ 2.2

5. การเปรียบเทียบการจัดการความขัดแย้ง

การเปรียบเทียบการจัดการปัญหาความขัดแย้งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามเพศ พบว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีเพศชายกับเพศหญิง มีวิธีการจัดการปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นแตกต่างกัน และพบว่าเมื่อเกิดปัญหาคณะกรรมการสถานศึกษาใช้วิธีการในการตกลงกันเพื่อหาข้อยุติ วิธีการจัดการแก้ปัญหาความขัดแย้ง วิธีการจัดการปัญหาลดปัญหาความขัดแย้งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเปรียบเทียบการจัดการปัญหาความขัดแย้งของคณะกรรมการสถานศึกษาพื้นฐาน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่ทำงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีวิธีการจัดการปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเปรียบเทียบการจัดการปัญหาความขัดแย้งของคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่ทำงานในเขตพื้นที่การศึกษาแตกต่างกัน มีวิธีการจัดการปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. สภาพคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐานตัวอย่างประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่า ผู้แทนองค์กรพึงและประสานศาสนา ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้อำนวยการสถานศึกษา สถานภาพส่วนใหญ่ของคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 85.40 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 14.60 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสำเร็จ กล่าวหาญ (2549) คณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง เนื่องจากคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐานเป็นการรวมกันของคณะบุคคลที่ค่อนข้างมีความหลากหลายและแตกต่างกันในสถานภาพทั่วไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จากสถานภาพดังกล่าวน่าจะส่งผลต่อการประชุม การปฏิบัติงาน การรับฟังและการประสานงานของคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นอย่างมาก แต่อีกนัยหนึ่งถ้าคณะกรรมการสถานศึกษาแต่ละคนใช้ศักยภาพ ความพยายาม มุ่งมั่นตั้งใจทำงาน จะทำให้เกิดความหลากหลายและสามารถที่จะเรียนรู้ถึงจุดเด่นของแต่ละบุคคล ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะสามารถนำศักยภาพต่าง ๆ มาใช้ให้เป็นประโยชน์ยิ่งขึ้น

2. ปัญหาความขัดแย้งของคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในด้านปัญหาความขัดแย้งในองค์การ พบว่า สภาพการประชุมของคณะกรรมการสถานศึกษา จะมีการประชุมหรือพูดคุยกันสม่ำเสมอ มาประชุมประจำปีและทุกครั้งที่มีปัญหา รวมร้อยละ 92.30 ดังนั้นสภาพขององค์การจึงร่วมมือกันทำงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องผลการวิจัยของ ยุวดี อัครลาวัณย์ (2547, บทคัดย่อ) วิธีการจัดการกับความขัดแย้งที่ได้ผลดีที่สุด คือ วิธีการร่วมมือกันแก้ไขปัญหาซึ่งสามารถจัดการกับความขัดแย้งได้ทุกสาเหตุ

3. ในด้านความรู้สึกเมื่อเข้าร่วมประชุม จะรู้สึกว่า คณะกรรมการดี ทำงานสนุกช่วยกัน แก้ปัญหาได้ลุล่วง และรวมใจกันพุ่งไปข้างหน้า ร้อยละ 73.60 แสดงถึงบรรยากาศในการ ทำงานขององค์การที่มีความขัดแย้งพอเหมาะ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ธงชัย แก้วมาลีพันธ์ (2550) คณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียน บ้านโคกสว่างมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ เกิดทักษะในการประชุม มีความกระตือรือร้น และแสดงความต้องการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในระดับดีมาก

เมื่อมีปัญหาคณะกรรมการสถานศึกษาแก้ไขปัญหาด้วยการเสนอวิธีการร่วมกันและหาทางแก้ไขปัญหาคือดีที่สุด รองลงมาได้แก่ ช่วยกันแก้ปัญหาแม้เมื่อลงมือแก้ปัญหาแล้วยังปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ดีที่สุด ร้อยละ 82.10 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญเที่ยง สะอาด (2549) วิธีการแก้ปัญหาคือความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ใช้วิธีการแก้ปัญหาคือความขัดแย้งในสถานศึกษา การร่วมมือ การประนีประนอม การยอมให้ การหลีกเลี่ยงและการเอาชนะ

ปัญหาในการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษา พบว่า กรรมการไม่ค่อยแสดงความคิดเห็น การประชุมทำตามรูปแบบมากกว่ามุ่งผลสำเร็จ และงานของคณะกรรมการไม่เกิดประโยชน์แก่นักเรียนอย่างแท้จริง ร้อยละ 89.60 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวิเชียร จินะมูล (2548) การขัดแย้งส่วนใหญ่ สาเหตุหลัก ๆ มาจากการใช้อำนาจและบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา การไม่ยอมรับฟังความคิดเห็น การไม่ให้เกิดที่ซึ่งกันและกัน การแสดงความคิดเห็นคัดค้านการเข้ามาหาผลประโยชน์ภายใน

3. สาเหตุของปัญหาความขัดแย้งของคณะกรรมการเกิดจากการร่วมมือกันหาแนวทางแก้ไขปัญหา ร้อยละ 92.00 รองลงมาได้แก่ มีการนำข้อมูลผิดเข้ามาอ้างอิงทำให้เกิดการตัดสินใจผิด เพื่อผลประโยชน์ และเป็นนักการเมืองคนละพรรค ร้อยละ 7.60 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญเที่ยง สะอาด (2549) กล่าวว่า สาเหตุและวิธีการแก้ปัญหาคือความขัดแย้งส่วนใหญ่ใช้วิธีการร่วมมือ

4. ปัญหาความขัดแย้งของคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในด้านปัญหาการวางแผน พบว่า 1) มีปัญหาในด้านขาดการประสานงานที่ดี 2) ไม่เข้าใจจุดมุ่งหมายและวิธีดำเนินงาน 3) ไม่มีความรู้ในเรื่องนโยบายและการวางแผน ร้อยละ 92.60 ซึ่งสอดคล้องกับพนัส หันนาคิมทร์ ที่กล่าวว่า สาเหตุของความขัดแย้งในโรงเรียนว่า เกิดจากความไม่เข้าใจในจุดประสงค์ และวิธีดำเนินการ ขาดการประสานงานที่ดี (วิภาวี เจียมบุญศย์, 2544, หน้า 44 อ้างอิงใน พนัส หันนาคิมทร์, 2526, หน้า 234-235)

ในการลงมติเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา มักเกิดปัญหาเรื่องมีปรัชญาหรือแนวคิดต่างกัน มีบุคลิกภาพแตกต่างกัน และมีความรู้ไม่เท่ากัน รวมร้อยละ 88.50 สอดคล้องกับ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2540, หน้า 17-19) ที่กล่าวว่า ความขัดแย้งมักเกิดขึ้นได้เมื่อ บุคคลหรือกลุ่มไม่สามารถที่จะตกลงกันได้เกี่ยวกับเป้าหมาย หรือวิธีการทำงาน เพราะต่างคนต่าง ก็มีเป้าหมายและวิธีการที่แตกต่างกัน

5. การแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาทำให้เกิดผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้อง มักมีปัญหามาจาก ความขัดแย้งภายในชุมชน ร้อยละ 64.80 รองลงมาได้แก่ มีพวกพ้องมากร้อยละ 29.70 และการได้รับการยกย่องนับถือ ร้อยละ 8.5 สอดคล้องกับ เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538, หน้า 165-166) ที่กล่าวถึงสาเหตุหนึ่งของความขัดแย้งโดยทั่วไปว่า ผลประโยชน์มักจะเป็นสาเหตุของความขัดแย้งที่พบมากที่สุด ไม่ว่าจะเป็ผลประโยชน์ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มก็ตาม เพราะมนุษย์มีแนวโน้มที่จะทำงานเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง

6. ในการประสานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน มักเกิดปัญหาไม่เข้าใจภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร รองลงมาได้แก่ ผู้ส่งข่าวบิดเบือนข้อมูลโดยไม่ตั้งใจซึ่งอาจเกิดจากถ้อยคำหรือท่าทาง และความไม่เข้าใจระหว่างคณะกรรมการกับโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2540, หน้า 45-46) ที่กล่าวว่า สาเหตุของความขัดแย้งมาจากความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านการสื่อสาร ที่ด้อยคุณภาพ หรือการสื่อสารที่มากเกินไปหรือน้อยเกินไปก็ส่งผลให้เกิดความขัดแย้งได้

7. ในการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ มักขาดประสิทธิภาพ มีสาเหตุจาก การเอาแต่ใจตนเอง รองลงมาได้แก่ ขาดความรู้ความเข้าใจ และขาดความยุติธรรมในการบริหาร

จากผลการวิจัยดังกล่าว สามารถสรุปปัญหาความขัดแย้งในหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา ดังนี้คือ กรรมการไม่ค่อยแสดงความคิดเห็น มีปัญหาในด้านขาดการประสานงานที่ดี ไม่เข้าใจจุดมุ่งหมายและวิธีดำเนินงาน ไม่มีความรู้ในเรื่องนโยบายและการวางแผน มีปรัชญาหรือแนวคิดต่างกัน ความขัดแย้งภายในชุมชน ไม่เข้าใจภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร การเอาแต่ใจตนเอง ขาดความรู้ความเข้าใจ และขาดความยุติธรรมในการบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฉลาด กันกา (2447) ที่ศึกษาการจัดการกับความขัดแย้งของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดแพร่ พบว่า ปัญหาความขัดแย้งส่วนใหญ่เกิดจาก ปัญหาด้านพฤติกรรม ลักษณะนิสัยส่วนบุคคล เป็นความขัดแย้งภายในตัวบุคคลและระหว่างบุคคล เช่น บุคลิกภาพ ความเห็นแก่ตัว การเอาใจตนเอง ผลประโยชน์ขัดแย้ง ขาดความรับผิดชอบ ขาดการประสานงานที่ดี และขาดประสิทธิภาพในการบริหารงาน

8. ในด้านวิธีจัดการความขัดแย้งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ในภาพรวมจะใช้วิธีร่วมมือกัน มากที่สุด รองลงมาคือ วิธีประนีประนอม วิธี ยอมให้ วิธีหลีกเลี่ยงและเอาชนะ ซึ่งสอดคล้องกับ อุดม รัตน์สังข์ (2547) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับ การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในโรงเรียนพบว่า ผู้บริหารใช้วิธีการจัดการความขัดแย้ง โดยใช้วิธีการร่วมมือกันแก้ปัญหาเป็นอันดับหนึ่งและสมเกียรติ สิงหกุล (2547) ที่ศึกษาพบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ใช้วิธีการจัดการกับความขัดแย้งระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่ม ด้วยวิธีการแก้ปัญหาร่วมกัน

9. การเปรียบเทียบวิธีจัดการปัญหาความขัดแย้งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามอายุ พบว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีอายุแตกต่างกัน มีวิธีการจัดการปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบวิธีการจัดการปัญหาความขัดแย้งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ทำงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีวิธีการจัดการปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบวิธีการจัดการปัญหาความขัดแย้งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ทำงานในเขตพื้นที่การศึกษาแตกต่างกัน มีวิธีการจัดการปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า จากการเปรียบเทียบวิธีการจัดการปัญหาความขัดแย้งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตาม อายุ ขนาดสถานศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษา ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ บุญเที่ยง สะอาด (2549) ที่ศึกษาพบว่าเมื่อเปรียบเทียบวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร จำแนกตามขนาดสถานศึกษาพบว่าไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลำเพย เย็นมนัส (2542) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทคณะกรรมการโรงเรียนสถานศึกษา พบว่า บทบาทของคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษาแยกตามขนาดของโรงเรียน มีบทบาทไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. คณะกรรมการสถานศึกษาแต่ละแห่ง ควรมีการศึกษาดูงาน การดำเนินงานของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ ที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานหรือมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อจะได้นำความรู้มาพัฒนาและประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาของตนเองต่อไป

2. ผู้บริการสถานศึกษาสามารถนำไปใช้ในการส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดการฝึกอบรมในการวางแผนงานแก่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบในการทำงานและความร่วมมือกันในการทำงาน ที่ลดปัญหาความขัดแย้งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงานของคณะกรรมการอย่างแท้จริง
2. ควรศึกษาประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมการสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับวิธีจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้น