

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารแผนยุทธศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารแผนยุทธศาสตร์ของคณะศึกษาศาสตร์ ประจำปี พ.ศ. 2554-2558 และเพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารแผนยุทธศาสตร์ จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในคณะศึกษาศาสตร์ โดยการสุ่มตัวอย่างตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 608-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 113 คน จำแนกเป็นบุคลากรสายสอน/วิชาการ จำนวน 74 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 39 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มี 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert, 1987 cited in Best & Kahn, 1993, p. 247) เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารแผนยุทธศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ใน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการร่วมคิดตัดสินใจ ด้านการร่วมปฏิบัติการหรือดำเนินงาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน พิจารณาให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไข และได้นำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบพิจารณาไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” จำนวน 30 คน ซึ่งผลการตรวจสอบได้เครื่องมือที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .59 ถึง .84 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 จากนั้นจึงนำเครื่องมือ ซึ่งเป็นแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 113 ฉบับ ผู้วิจัยได้นำส่ง และขอรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามคืนกลับมา จำนวน 113 ฉบับ และเป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบความแตกต่างรายคู่ จะใช้การทดสอบความแตกต่างด้วยวิธี LSD ซึ่งคำนวณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS for Windows) และทำการแปลผล นำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยาย

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัย เรื่อง การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารแผนยุทธศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปสาระสำคัญของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารแผนยุทธศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี พบว่า โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการร่วมปฏิบัติการหรือดำเนินการ ด้านการร่วมคิดตัดสินใจ เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายด้านและรายข้อ ปรากฏผลดังนี้

1.1 ด้านการร่วมคิดตัดสินใจ พบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารแผนยุทธศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี ด้านการร่วมคิดตัดสินใจ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง 9 ข้อ และระดับน้อย 4 ข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การจัดกิจกรรมสร้างสรรคให้บุคลากร เข้าใจ การปฏิบัติงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ การได้รับการส่งเสริม และสนับสนุนให้พัฒนาตาม ประเด็นยุทธศาสตร์ และการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการบริหารแผนยุทธศาสตร์จากผู้บริหาร

1.2 ด้านการร่วมปฏิบัติการหรือดำเนินการ พบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารแผนยุทธศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี ด้านการร่วมปฏิบัติการหรือดำเนินการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และรายข้ออยู่ในระดับน้อยที่สุด 8 ข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการจัดทำโครงการพัฒนา บัณฑิต การร่วมในการพัฒนาระบบการบริหารบุคคล และการมีส่วนร่วมในการผลิตบัณฑิตให้มี คุณภาพ

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบ การมีส่วนร่วมในการบริหารแผนยุทธศาสตร์ จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

จากการศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารแผนยุทธศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จากการวิเคราะห์ข้อมูล มีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

1. การวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารแผนยุทธศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี พบว่า โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็น

เพราะการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ยังเป็นเรื่องใหม่สำหรับบุคลากร จึงต้องมีการเรียนรู้ และอาจจะไม่มีการประชาสัมพันธ์ หรือให้คำแนะนำที่เพียงพอ ประกอบกับบุคลากรมีภาระงานมาก รวมถึงงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายเพิ่มมากขึ้น จึงทำให้บุคลากรอาจยังไม่มีความพร้อมที่จะทำความเข้าใจ และมีส่วนร่วมในการบริหารแผนยุทธศาสตร์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุทธิชัย ปัญญาโรจน์ (2554) กล่าวว่า การบริหารงานโดยให้พนักงานมีส่วนร่วมเป็นสิ่งจำเป็นในการบริหารงานสมัยใหม่ หากผู้บริหารเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมมากที่สุด จะทำให้องค์กรมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว และสอดคล้องกับ เฮิร์ตซ์เบิร์ก (Hertzberg อ้างถึงใน อุดินันท์ บัวภักดี, 2552) กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน มีความสนใจในงานและมีความรับผิดชอบ กระตือรือร้นที่จะทำงาน การที่บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ได้ร่วมคิดตัดสินใจ จะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของในกิจกรรมมากยิ่งขึ้น ทำให้ประสบผลสำเร็จในการพัฒนาได้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏผลดังนี้

1.1 ด้านการร่วมคิดตัดสินใจ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการร่วมคิดตัดสินใจในการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ร่วมกัน แต่บุคลากรมีภาระงานมาก และแผนยุทธศาสตร์เป็นเรื่องใหม่ จึงทำให้บุคลากรยังไม่พร้อมที่จะร่วมแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ สันติชัย เอื้อจงประสิทธิ์ (2549) กล่าวว่า การเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มตัดสินใจในการปฏิบัติงานและการร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ นั้น ผู้บริหารต้องยอมรับว่า บุคลากรทุกคนมีความปรารถนาที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของผู้อื่นและพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อกิจกรรมของส่วนรวมในองค์กร ซึ่งทำให้บุคลากรยินดีที่จะร่วมกันตัดสินใจเลือกกิจกรรมหรือแนวทางที่เห็นว่าดีที่สุด หรือเหมาะสมที่สุดสำหรับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (ม.ป.ป.) กล่าวว่า การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการบริหาร จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกเกี่ยวข้องกับผูกพันกับงานหรือองค์การ ระดับของการมีส่วนร่วมจะมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบของผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ ประกอบกับเวลา สถานการณ์ และพฤติกรรมการทำงานร่วมกัน

1.2 ด้านการร่วมปฏิบัติการหรือดำเนินการ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในแผนยุทธศาสตร์ แต่มีภาระงานมาก จึงทำให้ไม่มีเวลาในการเข้าร่วมปฏิบัติการหรือดำเนินการในการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ หรือมีส่วนร่วมแต่ทำได้อย่างไม่เต็มประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐวีร์ โพธิ์คง (2547) ได้ศึกษาระบบและ

กลไกที่มีประสิทธิภาพในการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองเชียงใหม่ พบว่า บุคลากรในสถานศึกษา มีภาระงานมาก จึงขาดการจัดเก็บข้อมูล และการจัดทำสารสนเทศ ในด้านต่าง ๆ ขาดระบบในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการติดตาม และประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์ศักดิ์ คุปประเสริฐยิ่ง และวันชัย ตรียะประเสริฐ (2555) ได้ทำการ วิจัยเรื่อง การพัฒนาเว็บไซต์การจัดการความรู้สำหรับเกษตรกรที่ให้บริการเกษตรกร พบว่า สมาชิกกลุ่มมีภาระงานมาก จึงทำให้การกำหนดเวลานัดหมายในการทำกิจกรรมไม่ตรงกัน ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ จินตนา ส่องแสงจันทร์ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการ มีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาเพื่อการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลท่าตะเกียบ จังหวัด ฉะเชิงเทรา พบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาเพื่อการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยการมีส่วนร่วมในด้านการตัดสินใจและการมีส่วนร่วมในการ ประเมินผลอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบ การมีส่วนร่วมในการบริหารแผนยุทธศาสตร์ ปรากฏผลดังนี้

2.1 จำแนกตามเพศ พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การมีส่วนร่วมในการบริหารแผนยุทธศาสตร์ เป็นนโยบายของผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้บุคลากรทั้ง เพศหญิง และเพศชาย ได้มีส่วนร่วมเท่าเทียมกัน โดยไม่มีการจำกัดเพศ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เมทินี พงษ์เวช (2544) กล่าวว่า เพศถูกกำหนดโดยเงื่อนไขทางสังคมหรือวัฒนธรรม ให้แสดง บทบาทหญิง หรือบทบาทชาย ซึ่งบทบาทดังกล่าวสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสภาวะการณ์ และ ในปัจจุบันเพศชาย และเพศหญิงมีบทบาทในสังคมเท่าเทียมกันมากขึ้น ดังที่รัฐธรรมนูญแห่ง ราชอาณาจักรไทย ได้บัญญัติในเรื่องความเสมอภาคไว้ว่า “บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและ ได้รับคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน” วรยศองบัญญัติว่า “ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน” เพศจึงเป็นเพียงตัวกำหนดความเป็นตัวตนของมนุษย์เท่านั้น (ผู้จัดการออนไลน์, 2555) สอดคล้องกับ สุจินต์ ดาววิระกุล (2527) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในโครงการพัฒนา ชุมชน ศึกษาเฉพาะกรณีหมู่บ้านชนะเลิศการประกวหมู่บ้านดีเด่น ระดับจังหวัด ของจังหวัด นครสวรรค์ ประจำปี พ.ศ. 2527 ผลการศึกษาพบว่า เพศ ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน การดำเนินการพัฒนาชุมชน คณะกรรมการชุมชนไม่ว่าเพศชายหรือเพศหญิงล้วนแล้วแต่สามารถเข้า ร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพงษ์ นิมมา (2550) อ้างถึงใน กนกวรรณ หยกอำนวยชัย, 2554) ที่ทำการศึกษปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาหินลาด อำเภอปากพลี จังหวัดนครนายก พบว่า เพศ ไม่มีผลต่อ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ปรีชาด พ่วงแม่กลอง (2551 อ้างถึงใน กนกวรรณ หยกอำนวยชัย, 2554) ที่ได้ทำการศึกษา

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลวิสัยใต้ อำเภอสวี จังหวัดชุมพร พบว่า ประชาชนที่มีเพศ ต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรไม่ว่าจะตำแหน่งต่างกัน แต่ก็เป็นส่วนหนึ่งของแผนยุทธศาสตร์ ที่มีการนำเสนอในภาพรวมที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทั้งสายสอน/ วิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งภาระงานดังกล่าวได้ถูกกำหนดอยู่ในแผนยุทธศาสตร์ บุคลากรจึงต้องปฏิบัติงานตามแผน เพื่อความก้าวหน้าขององค์กรและการบรรลุถึงเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ อารยา ประเสริฐชัย (2553) กล่าวว่า ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์นั้นจะต้องมีทีมแกนนำของการจัดการความรู้ที่ตอบสนองแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยสร้างจากฐานของความสำเร็จที่มีอยู่แล้ว ต่อยอดกันอย่างต่อเนื่อง ไม่หยุดยั้ง จนในที่สุดเกิดความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ตามวิสัยทัศน์ร่วม คุณค่าร่วม และความมุ่งมั่นร่วมกันที่กำหนดไว้เป็นเป้าหมายสูงสุดขององค์กร ซึ่งผลงานที่ได้รับนั้นไม่ได้เป็นของทีมแกนนำแต่เพียงผู้เดียว แต่หมายถึงผลงานของบุคลากรทุกคนที่อยู่ในองค์กร ทำให้องค์กรเปลี่ยนแปลงและมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาทร เลิศวีรพล, เกรียงศักดิ์ ไพรวรรณ, ภาณีตา สุนทรไชย และเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร (2551) ได้ทำการศึกษา การมีส่วนร่วมของพนักงานที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบบริหารผลการปฏิบัติงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน มีส่วนร่วมเกี่ยวกับระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ คณะมีการจัดส่งบุคลากรให้ไปอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และแผนยุทธศาสตร์เป็นเรื่องใหม่ ไม่ว่าจะจบการศึกษาระดับใด ก็ล้วนจะต้องเข้าสู่กระบวนการดังกล่าว ซึ่งเกิดขึ้นใหม่เหมือนกับการเริ่มต้นไปพร้อมกันใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัชดา อุดมวิทิต (2540) ได้ศึกษาการรับรู้การประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตไฟฟ้า พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการรับรู้การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และยังพบว่า ผลที่เกิดขึ้นจากการใช้ระบบการประเมินผลแบบบริหารผลการปฏิบัติงาน นอกจากพนักงานจะมีโอกาสได้รับรู้และมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว ยังมีผลทำให้พนักงานเกิดความสนใจ และต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุดอีกด้วย

2.4 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ คณะมีการมอบหมายงานตามความรู้ และความเหมาะสมของบุคลากร ประกอบกับแผนยุทธศาสตร์เป็นเรื่องใหม่ ไม่ว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงานมานาน หรือบุคลากรที่เพิ่งเข้ามาใหม่ ก็สามารถมีความรู้ในงานของตน โดยไม่จำกัดสิทธิ ซึ่งประสบการณ์เป็นหัวใจสำคัญของการเรียนรู้ บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน สามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความรู้สึก บนพื้นฐานทรัพยากรที่สำคัญ คือ เงิน เวลา ความรู้ ทักษะ และค่านิยมที่เพียงพอที่จะเอื้ออำนวยให้สามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ สอดคล้องกับ ชาตชาย ณ เชียงใหม่ (2533, หน้า 12) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนและการสนับสนุนการพัฒนาองค์กรเอกชน พบว่า การที่ชุมชนใด ๆ จะมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนได้มากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับ การมีอำนาจ และสถานภาพทางสังคม เศรษฐกิจ หรือการมีความสามารถในการเข้าถึงอำนาจ และการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้น ๆ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีในชุมชนของตนเอง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรมีการจัดประชุมให้ทุกส่วนงานทราบว่า การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ เป็นเรื่องจำเป็นสำหรับการขับเคลื่อนองค์กร ซึ่งเป็นหน้าที่ ที่ทุกคนจะต้องกระทำ โดยผู้บริหาร ควรสร้างการรับรู้ให้กับบุคลากรได้ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในการร่วมคิดตัดสินใจ และการร่วมปฏิบัติการหรือดำเนินงาน โดยให้หัวหน้างานแต่ละส่วนงาน เป็นผู้รับผิดชอบ และมีการกระจายงานให้บุคลากรทุกคน ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการบริหารแผนยุทธศาสตร์อย่างครอบคลุมและต่อเนื่อง

2. คณะควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดประเด็น ร่วมคิด ตัดสินใจ และ ประเมินผลการดำเนินงาน ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และ โครงสร้างของคณะอย่างครอบคลุมและต่อเนื่อง

3. คณะควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการติดต่อประสานงาน ร่วมพัฒนาระบบบริหารจัดการ ส่งเสริมให้จัดทำวิจัย และร่วมแสดงความคิดเห็นในการจัดทำโครงการต่าง ๆ ของ คณะศึกษาศาสตร์อย่างครอบคลุมและต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารแผนยุทธศาสตร์ของคณะศึกษาศาสตร์
2. ควรศึกษาวิจัยรูปแบบการพัฒนาบุคลากร โดยการนำผลการวิจัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารแผนยุทธศาสตร์ มาใช้ในการพัฒนาบุคลากร

3. ควรศึกษาความต้องการของบุคลากรต่อการบริหารแผนยุทธศาสตร์ของคณะศึกษาศาสตร์
4. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารแผนยุทธศาสตร์ในเชิงลึก โดยใช้วิธีสัมภาษณ์ในรูปแบบเชิงลึก

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University