

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “การจัดสวัสดิการในองค์กรกับการพัฒนาความต้องการของลูกจ้าง : การทดสอบภายใต้กรอบความมั่นคงของมนุษย์” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการสวัสดิการในองค์กรเพื่อความมั่นคงในชีวิตของลูกจ้าง การให้ความสำคัญต่อความมั่นคงในชีวิตของลูกจ้าง ตลอดจนการพัฒนาความต้องการสวัสดิการในองค์กรภายใต้กรอบความมั่นคงของมนุษย์ โดยการศึกษาข้อมูลจากเอกสารซึ่งมีขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความมั่นคงของมนุษย์ สวัสดิการสังคม สวัสดิการในองค์กร ความต้องการสวัสดิการในองค์กร การพัฒนาความต้องการสวัสดิการในองค์กรของลูกจ้างเปรียบเทียบกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ทฤษฎี ERG ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ และทฤษฎีอรรถประโยชน์ ตลอดจนกระบวนการทัศน์การพัฒนาของประเทศไทย และการศึกษาในภาคสนาม โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากลูกจ้างจำนวน 236 คน จากนั้นจึงนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และนำเสนอข้อมูลโดยการบรรยายประกอบตารางสถิติ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อวิเคราะห์ความต้องการสวัสดิการในองค์กรเพื่อความมั่นคงในชีวิตของลูกจ้าง และการให้ความสำคัญต่อความมั่นคงในชีวิตของลูกจ้าง ตลอดจนการทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรสองกลุ่มด้วยการทดสอบ Two Independent Samples Test และการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรที่มากกว่าสองกลุ่ม โดยการทดสอบ Tests for Several Independent Samples กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

สรุปผลการศึกษา

ข้อมูลพื้นฐานของลูกจ้าง

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 236 คน ประกอบด้วยลูกจ้าง 2 กลุ่ม ดังนี้

1. ลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการ ก. (สถานประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน) จำนวน 99 คน พบว่า ร้อยละ 59.6 เป็นเพศหญิง

อายุเฉลี่ย 31.6 ปี อายุงานเฉลี่ย 6.7 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสเป็นโสด เป็นลูกจ้างระดับปฏิบัติการ และสำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี โดยร้อยละ 98.0 มีรายได้ต่ำกว่า 20,001 บาท

2. ลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการ ข. (สถานประกอบการกิจการทั่วไป) จำนวน 137 คน พบว่า ร้อยละ 59.9 เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 34.4 ปี อายุงานเฉลี่ย 2.3 ปี เป็นลูกจ้างระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 55.5 และลูกจ้างระดับหัวหน้างานขึ้นไป ร้อยละ 44.5 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 52.6 และสูงกว่าระดับปริญญาตรี ร้อยละ 47.4 โดยร้อยละ 75.9 มีรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป และร้อยละ 58.4 มีสถานภาพสมรสเป็นโสด

ความต้องการสวัสดิการในองค์กรเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตของลูกจ้าง

1. สถานประกอบการ ก. (สถานประกอบการดีเด่น)

1.1 ความต้องการสวัสดิการในองค์กรประเภทปัจจัยค่าจ้าง (สวัสดิการที่เน้นตัวเงิน)

สวัสดิการที่ลูกจ้างต้องการให้องค์กรจัดให้มากที่สุด ได้แก่ เงินรางวัลประจำปี (โบนัส) เงินช่วยเหลือจากองค์กรเพื่อเป็นหลักประกันในชีวิตเมื่อเกษียณอายุหรือลาออกจากงานเงินช่วยเหลือค่าครองชีพ การจ้างงานในระยะยาว เงินช่วยเหลือแก่สมาชิกในครอบครัว ค่ารักษาพยาบาล การประกันชีวิต บ้านพักหรือเงินช่วยเหลือค่าที่อยู่อาศัย การตรวจสุขภาพประจำปี เครื่องแบบพนักงานหรือเงินช่วยเหลือค่าเครื่องแต่งกาย ตลอดจนเครื่องป้องกันภัยจากการทำงานที่มีมาตรฐานและสอดคล้องตามหลักความปลอดภัยอาชีวอนามัย

สวัสดิการที่ลูกจ้างต้องการให้องค์กรจัดให้มากที่สุด ได้แก่ สิ้นเชื่อดอกเบี้ยต่ำ อุปกรณ์สำนักงานที่มีมาตรฐานและสอดคล้องตามหลักความปลอดภัยอาชีวอนามัย รถรับ-ส่งระหว่างที่พักกับที่ทำงาน และสถานรับเลี้ยงเด็ก

1.2 ความต้องการสวัสดิการในองค์กรประเภทปัจจัยกระตุ้น (สวัสดิการที่ไม่เน้นตัวเงิน)

สวัสดิการที่ลูกจ้างต้องการให้องค์กรจัดให้มากที่สุด ได้แก่ การร้องทุกข์เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม ตลอดจนการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและทั่วถึงจากองค์กร

สวัสดิการที่ลูกจ้างต้องการให้องค์กรจัดให้มากที่สุด ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การศึกษาต่อ การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง กิจกรรมวันครอบครัว แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ภายในองค์กร การแสดง

ความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร กิจกรรมเนื่องในโอกาสวันสำคัญและจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ ในโอกาสพิเศษ การศึกษาดูงานจากองค์กรอื่น ๆ สโมสรหรือสถานที่เพื่อทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กร บริการให้คำปรึกษาจากนักวิชาชีพ การกล่าวยกย่องชมเชยหรือรางวัลประกาศเกียรติคุณเมื่อทำความดี และการรวมกลุ่มพนักงาน ในรูปแบบต่าง ๆ

ในภาพรวมลูกจ้างสถานประกอบการ ก. ต้องการสวัสดิการทั้ง 2 ประเภท ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 โดยมีความต้องการสวัสดิการในองค์กรประเภทปัจจัยค่าจ้าง (สวัสดิการที่เน้นตัวเงิน) มากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 และต้องการสวัสดิการ ประเภทปัจจัย กระตุ้น (สวัสดิการที่ไม่เน้นตัวเงิน) มาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93

2. สถานประกอบการ ข. (สถานประกอบการทั่วไป)

2.1 ความต้องการสวัสดิการในองค์กรประเภทปัจจัยค่าจ้าง (สวัสดิการที่เน้น ตัวเงิน)

สวัสดิการที่ลูกจ้างต้องการให้องค์กรจัดให้มากที่สุด ได้แก่ เงินรางวัล ประจำปี (โบนัส) เงินช่วยเหลือจากองค์กรเพื่อเป็นหลักประกันในชีวิตเมื่อเกษียณอายุหรือลาออกจากงาน ค่ารักษาพยาบาล การจ้างงานในระยะยาว เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ การตรวจสอบสุขภาพ ประจำปี การประกันชีวิต เงินช่วยเหลือแก่สมาชิกในครอบครัว และสินเชื่อดอกเบี้ยต่ำ

สวัสดิการที่ลูกจ้างต้องการให้องค์กรจัดให้มาก ได้แก่ อุปกรณ์สำนักงานที่มี มาตรฐานและสอดคล้องตามหลักความปลอดภัยอาชีวอนามัย เครื่องป้องกันภัยจากการทำงาน ที่มีมาตรฐานและสอดคล้องตามหลักความปลอดภัยอาชีวอนามัย เครื่องแบบพนักงานหรือ เงินช่วยเหลือค่าเครื่องแต่งกาย และบ้านพักหรือเงินช่วยเหลือค่าที่อยู่อาศัย

สวัสดิการที่ลูกจ้างต้องการให้องค์กรจัดให้ปานกลาง ได้แก่ รถรับ-ส่งระหว่าง ที่พักกับที่ทำงาน และสถานรับเลี้ยงเด็ก

2.2 ความต้องการสวัสดิการในองค์กรประเภทปัจจัยกระตุ้น (สวัสดิการที่ไม่เน้น ตัวเงิน)

สวัสดิการที่ลูกจ้างต้องการให้องค์กรจัดให้มากที่สุด ได้แก่ การรับรู้ข้อมูล ข่าวสารที่ถูกต้องและทั่วถึงจากองค์กร ตลอดจนการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และพัฒนา ศักยภาพอย่างต่อเนื่อง

สวัสดิการที่ลูกจ้างต้องการให้องค์กรจัดให้มาก ได้แก่ การร้องทุกข์เมื่อไม่ได้ รับความเป็นธรรม การแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

เกี่ยวกับสภาพการจ้าง การศึกษาต่อ การศึกษาดูงานจากองค์กรอื่น ๆ แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ภายในองค์กร การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กร การรวมกลุ่มพนักงานในรูปแบบต่าง ๆ สโมสรหรือสถานที่เพื่อทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน และการกล่าวยกย่องชมเชยหรือรางวัล ประกาศเกียรติคุณเมื่อทำความดี

สวัสดิการที่ลูกจ้างต้องการให้องค์กรจัดให้ปานกลาง ได้แก่ กิจกรรมเนื่องในโอกาสวันสำคัญและจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ในโอกาสพิเศษ บริการให้คำปรึกษาจากนักวิชาชีพ และกิจกรรมวันครอบครัว

ในภาพรวมลูกจ้างสถานประกอบการ ข. ต้องการสวัสดิการทั้ง 2 ประเภทในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 โดยมีความต้องการสวัสดิการในองค์กรประเภทปัจจัยค่าจ้าง (สวัสดิการที่เน้นตัวเงิน) มาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และต้องการสวัสดิการ ประเภทปัจจัยกระตุ้น (สวัสดิการที่ไม่เน้นตัวเงิน) มาก เช่นเดียวกัน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68

3. สถานประกอบการ ก. และ ข.

3.1 ความต้องการสวัสดิการในองค์กรประเภทปัจจัยค่าจ้าง (สวัสดิการที่เน้นตัวเงิน)

สวัสดิการที่ลูกจ้างต้องการให้องค์กรจัดให้มากที่สุด ได้แก่ เงินรางวัลประจำปี (โบนัส) เงินช่วยเหลือจากองค์กรเพื่อเป็นหลักประกันในชีวิตเมื่อเกษียณอายุหรือลาออกจากงาน การจ้างงานในระยะยาว เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือแก่สมาชิกในครอบครัว การประกันชีวิต และการตรวจสุขภาพประจำปี

สวัสดิการที่ลูกจ้างต้องการให้องค์กรจัดให้มาก ได้แก่ สินเชื่อดอกเบี้ยต่ำ เครื่องแบบพนักงานหรือเงินช่วยเหลือค่าเครื่องแต่งกาย เครื่องป้องกันภัยจากการทำงานที่มีมาตรฐานและสอดคล้องตามหลักความปลอดภัยอาชีวอนามัย อุปกรณ์สำนักงานที่มีมาตรฐาน และสอดคล้องตามหลักความปลอดภัยอาชีวอนามัย บ้านพักหรือเงินช่วยเหลือค่าที่อยู่อาศัย และรถรับ-ส่งระหว่างที่พักกับที่ทำงาน

สวัสดิการที่ลูกจ้างต้องการให้องค์กรจัดให้ปานกลาง ได้แก่ สถานรับเลี้ยงเด็ก

3.2 ความต้องการสวัสดิการในองค์กรประเภทปัจจัยกระตุ้น (สวัสดิการที่ไม่เน้นตัวเงิน)

สวัสดิการที่ลูกจ้างต้องการให้องค์กรจัดให้มากที่สุด ได้แก่ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและทั่วถึงจากองค์กร

สวัสดิการที่ถูกจ้างต้องการให้องค์กรจัดให้มาก ได้แก่ การร้องทุกข์เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การศึกษาต่อ การแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ภายในองค์กร การศึกษาดูงานจากองค์กรอื่น ๆ การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กร สโมสรหรือสถานที่เพื่อทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน การกล่าวขวัญของชมเชยหรือรางวัลประกาศเกียรติคุณเมื่อทำความดี การรวมกลุ่มพนักงานในรูปแบบต่าง ๆ กิจกรรมเนื่องในโอกาสวันสำคัญและจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ในโอกาสพิเศษ และกิจกรรมวันครอบครัว

สวัสดิการที่ถูกจ้างต้องการให้องค์กรจัดให้ปานกลาง ได้แก่ บริการให้คำปรึกษาจากนักวิชาชีพ

ในภาพรวมลูกจ้างสถานประกอบการ ก. และ ข. ต้องการสวัสดิการทั้ง 2 ประเภทในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 โดยมีความต้องการสวัสดิการในองค์กรประเภทปัจจัยค่าจ้าง (สวัสดิการที่เน้นตัวเงิน) มากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และต้องการสวัสดิการ ประเภทปัจจัยกระตุ้น (สวัสดิการที่ไม่เน้นตัวเงิน) มาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78

การให้ความสำคัญต่อความมั่นคงในชีวิตของลูกจ้าง

1. สถานประกอบการ ก. (สถานประกอบการดีเด่น)

การศึกษาการให้ความสำคัญต่อความมั่นคงในชีวิต 3 อันดับของลูกจ้างสถานประกอบการ ก. พบว่า ลูกจ้างให้ความสำคัญต่อการมีงานทำและรายได้ เป็นอันดับที่ 1 ให้ความสำคัญต่อความมั่นคงด้านที่อยู่อาศัย เป็นอันดับที่ 2 และให้ความสำคัญต่อความมั่นคงด้านสุขภาพอนามัย เป็นอันดับที่ 3

2. สถานประกอบการ ข. (สถานประกอบการทั่วไป)

การศึกษาการให้ความสำคัญต่อความมั่นคงในชีวิต 3 อันดับของลูกจ้างสถานประกอบการ ข. พบว่า ลูกจ้างให้ความสำคัญต่อการมีงานทำและรายได้ เป็นอันดับที่ 1 ให้ความสำคัญต่อความมั่นคงด้านสุขภาพอนามัย เป็นอันดับที่ 2 และให้ความสำคัญต่อความมั่นคงส่วนบุคคล เป็นอันดับที่ 3

3. สถานประกอบการ ก. และ ข.

การศึกษาการให้ความสำคัญต่อความมั่นคงในชีวิต 3 อันดับของลูกจ้างจากทั้งสถานประกอบการ ก. และ ข. พบว่า ลูกจ้างให้ความสำคัญต่อการมีงานทำและรายได้

เป็นอันดับที่ 1 ให้ความสำคัญต่อความมั่นคงด้านสุขภาพอนามัย เป็นอันดับที่ 2 และให้ความสำคัญต่อความมั่นคงด้านที่อยู่อาศัย เป็นอันดับที่ 3

การทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ความแตกต่างของความต้องการด้านประเภทสถานประกอบการ พบว่า ลูกจ้างในสถานประกอบการที่ได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติสถานประกอบการกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน 5 ปีติดต่อกันจากกระทรวงแรงงาน มีความต้องการสวัสดิการในองค์กรทั้งประเภทปัจจัยค่าจ้าง (สวัสดิการที่เน้นตัวเงิน) และประเภทปัจจัยกระตุ้น (สวัสดิการที่ไม่เน้นตัวเงิน) สูงกว่าสถานประกอบการทั่วไป
2. การวิเคราะห์ความแตกต่างของความต้องการด้านตำแหน่งงาน พบว่า ลูกจ้างระดับปฏิบัติการมีความต้องการสวัสดิการในองค์กรทั้งประเภทปัจจัยค่าจ้าง (สวัสดิการที่เน้นตัวเงิน) และประเภทปัจจัยกระตุ้น (สวัสดิการที่ไม่เน้นตัวเงิน) สูงกว่าลูกจ้างระดับหัวหน้างาน
3. การวิเคราะห์ความแตกต่างของความต้องการด้านรายได้ พบว่า ลูกจ้างที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,001 บาท มีความต้องการสวัสดิการในองค์กรทั้งประเภทปัจจัยค่าจ้าง (สวัสดิการที่เน้นตัวเงิน) และประเภทปัจจัยกระตุ้น (สวัสดิการที่ไม่เน้นตัวเงิน) สูงกว่าลูกจ้างที่มีรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป
4. การวิเคราะห์ความแตกต่างของความต้องการด้านระดับการศึกษา พบว่า ลูกจ้างวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความต้องการสวัสดิการประเภทปัจจัยค่าจ้าง (สวัสดิการที่เน้นตัวเงิน) สูงกว่าลูกจ้างวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี และวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี สำหรับด้านความต้องการสวัสดิการประเภทปัจจัยกระตุ้น (สวัสดิการที่ไม่เน้นตัวเงิน) พบว่า ลูกจ้างวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความต้องการสวัสดิการสูงกว่าลูกจ้างวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

ในการพัฒนาความต้องการสวัสดิการในองค์กรของลูกจ้างภายใต้กรอบความมั่นคงของมนุษย์ ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทั้งภาครัฐ องค์กร (นายจ้าง) และลูกจ้าง ควรตระหนักและให้ความสำคัญในเรื่องต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะต่อภาครัฐ

1. ควรปรับปรุงยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ โดยลดบทบาทการพัฒนาตาม กระบวนทัศน์กระแสหลัก (อุตสาหกรรมนิยม) ที่ตลอดระยะเวลากว่า 50 ปีที่ผ่านมาได้แสดงให้เห็น ประจักษ์ชัดว่ากระบวนทัศน์ดังกล่าวส่งผลให้การพัฒนาประเทศไม่สมดุลและปราศจาก ความยั่งยืนมาสู่การพัฒนาตามแนวทางของกระบวนทัศน์ใหม่ (กระแสทางเลือก) เช่น แนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Philosophy of Sufficiency Economy) แนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) แนวคิดเศรษฐกิจสีเขียว (Green Economics) แนวคิด พุทธเศรษฐศาสตร์ ในอัตราส่วนที่สูง เพื่อสร้างฐานรากของการพัฒนาให้เข้มแข็งตั้งแต่ระดับ ครอบครัวและชุมชน ลดความเหลื่อมล้ำทางรายได้เพื่อคลี่คลายปัญหาความยากจนและปัญหา ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชากร ตลอดจนฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมให้เกิดความอุดมสมบูรณ์ ทั้งนี้เพื่อให้ประเทศสามารถเจริญเติบโตต่อไปได้ อย่างสมดุลทั้งในทางเศรษฐกิจและสังคม อันจะนำมาซึ่งความมั่นคงของมนุษย์ในชาติในท้ายที่สุด

2. ควรส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ เป็นคนดี มีคุณธรรม มีความรู้ความสามารถ และมีสุขภาพที่ดี เพราะประเทศที่มีอำนาจในโลกนี้ไม่ได้ขึ้นอยู่กับขนาด พื้นที่และจำนวนพลเมืองของประเทศแต่ขึ้นอยู่กับคุณภาพของคนในประเทศ ควบคู่ไปกับการ พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาลในสังคมทุกระดับ ตั้งแต่ ครอบครัว ชุมชน ไปจนถึงระดับประเทศ ทั้งนี้เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันประเทศให้เข้มแข็ง สามารถเผชิญ กับสภาวะ ความเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศได้อย่างมั่นคง

3. ควรยกระดับคุณภาพชีวิตของลูกจ้างผ่านปัจจัยพื้นฐานด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ รัฐ เช่น การศึกษา ค่าตอบแทนจากการทำงาน สภาพการทำงาน ฯลฯ เพื่อให้ลูกจ้างสามารถ ดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข มีความพร้อมที่จะพัฒนาความต้องการของตนให้สูงขึ้นไป เป็นลำดับขั้น และมีความมั่นคงในชีวิต

4. ควรกำกับดูแลและสนับสนุนให้นายจ้างจัดสวัสดิการในองค์กรที่จำเป็น และ สอดคล้องต่อการดำรงชีวิตของลูกจ้าง เพื่อส่งเสริมความมั่นคงในชีวิตของลูกจ้าง

5. ควรส่งเสริมให้องค์กรต่าง ๆ นำแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (Corporate Social Responsibility) ซึ่งสนับสนุนการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์กร และมุ่งสรรค์สร้างคุณประโยชน์ต่อสังคมโดยไม่ได้เน้นคุณค่าของการให้ที่ตัวเงิน มาเป็น แนวทางการจัดสวัสดิการในองค์กร เพื่อสร้างความตระหนักในคุณค่าของสวัสดิการที่ไม่เน้นตัวเงิน

ข้อเสนอแนะต่อองค์กร (นายจ้าง)

1. ควรตระหนักและให้ความสำคัญต่อแนวคิดความมั่นคงของมนุษย์ หลักการจัดสวัสดิการพื้นฐาน และดำเนินการสำรวจความต้องการที่แท้จริงของลูกจ้างในการจัดสวัสดิการ ทั้งนี้เพื่อให้สวัสดิการที่องค์กรจัดบริการสามารถตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของลูกจ้าง ลูกจ้างสามารถใช้ประโยชน์จากสวัสดิการต่าง ๆ ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของสวัสดิการแต่ละประเภท ตลอดจนสนับสนุนให้เกิดความมั่นคงในชีวิตของลูกจ้าง

2. ควรส่งเสริมให้ลูกจ้างเข้าใจและเห็นคุณค่าของสวัสดิการที่ไม่เน้นตัวเงิน ได้แก่ สวัสดิการในองค์กรที่มุ่งตอบสนองความต้องการของมนุษย์ด้านสังคม ด้านเกียรติยศหรือการมีฐานะเด่นในสังคม และด้านความสำเร็จในสิ่งที่ตนปรารถนา เพื่อให้ลูกจ้างเห็นคุณค่าในสวัสดิการ และใช้ประโยชน์จากสวัสดิการดังกล่าวอย่างเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อสนับสนุนการพัฒนาความต้องการของลูกจ้างให้สูงขึ้นเป็นลำดับ และเพื่อให้สวัสดิการในองค์กรสามารถแสดงบทบาทการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพได้อย่างแท้จริง

3. ควรส่งเสริมคุณภาพชีวิตของลูกจ้างผ่านปัจจัยพื้นฐานต่าง ๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์กร เช่น ค่าตอบแทนจากการทำงาน การพัฒนาทักษะและฝีมือแรงงาน ความเติบโตก้าวหน้าในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อสนับสนุนให้กระบวนการพัฒนาความต้องการสวัสดิการในองค์กรของลูกจ้างสูงขึ้นเป็นลำดับขั้น

4. ควรเปิดเผยและชี้แจงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่ถูกต้องขององค์กร เช่น ผลประกอบการ สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่ลูกจ้างพึงได้รับ ผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ แก่ลูกจ้างอย่างทั่วถึง ตลอดจนควรเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้ร้องทุกข์ผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อขอรับความเป็นธรรมจากองค์กร ทั้งนี้ เพื่อให้ลูกจ้างเกิดความไว้วางใจและมีความผูกพันต่อองค์กร อันเป็นสิ่งที่จะช่วยสนับสนุนให้เกิดกระบวนการแรงงานสัมพันธ์ที่ดี และเกิดความร่วมมือในการพัฒนาระบบสวัสดิการที่ดีร่วมกัน

5. ควรส่งเสริมบทบาทของลูกจ้างในการให้คำปรึกษา หรือข้อคิดเห็นในการจัดสวัสดิการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อร่วมกันพัฒนาให้เกิดสวัสดิการในองค์กรที่มีคุณค่าแก่ลูกจ้าง

6. ควรติดตามการจัดสวัสดิการขององค์กรอื่น ๆ อย่างสม่ำเสมอ และนำข้อมูลมาพิจารณาจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างในระดับใกล้เคียงกันหรือดีกว่า

ข้อเสนอแนะต่อลูกจ้าง

1. ควรตระหนักและเห็นความสำคัญของสวัสดิการที่ไม่เน้นตัวเงิน ซึ่งเป็นสวัสดิการที่มีคุณค่าต่อการเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิต และเป็นพื้นฐานสำคัญของการจัดสวัสดิการในองค์กร ประเภทเน้นตัวเงินที่ดี
2. ควรมีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะในการจัดสวัสดิการในองค์กรในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งที่เป็นทางการ เช่น คณะกรรมการสวัสดิการ สหภาพแรงงาน คณะกรรมการลูกจ้าง และไม่เป็นทางการ เช่น การให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้เกี่ยวข้องเพื่อนำไปพิจารณา ทั้งนี้ เพื่อผลักดันให้นายจ้างจัดสวัสดิการในองค์กรที่สอดคล้องกับความต้องการของลูกจ้าง ตลอดจนกำกับดูแลการจัดสวัสดิการของนายจ้างให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และข้อตกลงที่ได้ตกลงร่วมกันไว้
3. ควรคำนึงถึงการใช้ประโยชน์ ความเหมาะสมแก่การดำรงชีวิตอย่างมั่นคง และความเป็นธรรม หากจะมีการเรียกร้องสวัสดิการจากองค์กร ทั้งนี้ เพื่อให้องค์กรสามารถจัดสวัสดิการได้อย่างครอบคลุม เหมาะสม และสอดคล้องกับการดำรงชีวิตที่มั่นคงของลูกจ้าง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบผลดีและผลเสียระหว่างการพัฒนาประเทศตามกระบวนการทัศน์กระแสหลัก กับการพัฒนาประเทศตามกระบวนการทัศน์กระแสทางเลือก เพื่อแสวงหาจุดร่วมที่เหมาะสมในการนำกระบวนการทั้งสองมาใช้ในการพัฒนาประเทศไทยให้เจริญเติบโตอย่างสมดุลและยั่งยืน
2. ควรศึกษาถึงปัจจัย (นอกเหนือจากสวัสดิการในองค์กร) ที่มีบทบาทในการพัฒนาความต้องการของลูกจ้างให้สูงขึ้นเป็นลำดับขั้น เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตแก่ลูกจ้าง
3. ควรศึกษาถึงความสอดคล้องระหว่างลำดับขั้นความต้องการของลูกจ้างในแต่ละช่วงวัยกับสวัสดิการในองค์กร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดสวัสดิการในองค์กรเพื่อการเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตของลูกจ้าง