

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง “แนวทางการพัฒนาสวัสดิการเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล” ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ เพื่อศึกษานโยบายการจัดสวัสดิการแก่บุคลากร และลักษณะสวัสดิการที่มีอยู่ของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล สํารวจความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล และเพื่อศึกษาความต้องการที่จะให้มีการปรับเปลี่ยนสวัสดิการที่จะสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากรวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 147 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น 118 ชุด คิดเป็นร้อยละ 80.27 ของประชากรทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistic Package of Social Science) เพื่อกำหนดค่าทางสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การศึกษาเปรียบเทียบโดยใช้ค่า t – test และค่า F – test โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรที่แตกต่างกัน ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส สายการปฏิบัติงาน เงินเดือน ระยะเวลาการทำงานในวิทยาลัย สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

สรุปผลการศึกษา

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากร

กลุ่มประชากรในการศึกษาคั้งนี้เป็นบุคลากรของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 53.4 มีอายุระหว่าง 26-30 ปี มีสถานภาพโสด ส่วนใหญ่เป็นพนักงานปฏิบัติการ ได้รับเงินเดือน 10,001-15,000 บาท มีระยะเวลาการทำงานในวิทยาลัย 1-3 ปี

2. การใช้บริการสวัสดิการที่มีอยู่และความพึงพอใจต่อการมีสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล

2.1 ด้านการใช้บริการสวัสดิการที่มีอยู่ของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยให้บุคลากรเลือกตอบว่าสวัสดิการใดใช้ และสวัสดิการใดไม่ใช้ จากสวัสดิการที่มีอยู่ 17 ชนิด พบว่า ร้อยละ 48.06 บุคลากรใช้สวัสดิการที่มีอยู่ และร้อยละ 51.94 บุคลากรไม่ใช้สวัสดิการที่มีอยู่ โดยสวัสดิการที่บุคลากรใช้มากที่สุด 3 อันดับแรก คือ สวัสดิการโครงการอาหารกลางวันทุกวันพฤหัสบดี ตอบว่าใช้ ร้อยละ 85.6 รองลงมาคือ การประกันสังคม ตอบว่าใช้ ร้อยละ 81.4 และ บริการประกันสุขภาพและอุบัติเหตุ ตอบว่าใช้ร้อยละ 76.3 ส่วนสวัสดิการที่บุคลากรไม่ใช้มากที่สุด 3 อันดับแรก คือ เงินช่วยเหลือกรณีคลอดบุตรครั้งละ 1,500 บาท ไม่เกิน 2 ครั้ง ต่อบุคลากร 1 คน ตอบว่าไม่ใช้ ร้อยละ 82.2 รองลงมาคือ เงินสงเคราะห์เพื่อการศพกรณีบิดา, มารดา, สามี, ภรรยา บุตร เป็นเงิน 5,000 บาท ตอบว่าไม่ใช้ ร้อยละ 79.7 และเงินสนับสนุนเพื่อการสมรส 1 ครั้ง ต่อบุคลากร 1 คนเป็นเงิน 3,000 บาท ตอบว่าไม่ใช้ ร้อยละ 78.8

2.2 ด้านความพึงพอใจต่อการมีสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล จากการใช้สวัสดิการ 17 ชนิดที่มีอยู่ พบว่า บุคลากรร้อยละ 57.05 มีความพึงพอใจมาก รองลงมา ร้อยละ 30.40 มีความพึงพอใจปานกลาง และ ร้อยละ 12.55 มีความพึงพอใจน้อย โดยสวัสดิการที่บุคลากรมีความพึงพอใจมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ การเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ของมหาวิทยาลัยมหิดล รองลงมา โครงการอาหารกลางวันทุกวันพฤหัสบดี และการกู้ยืมเงินสามัญจากสหกรณ์ออมทรัพย์ของมหาวิทยาลัยมหิดล ภาพรวมของความพึงพอใจต่อการมีบริการสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดลอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการจัดให้บริการสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า บุคลากรร้อยละ 50.08 มีความพึงพอใจปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 25.34 มีความพึงพอใจน้อย และร้อยละ 24.58 มีความพึงพอใจมาก โดยบุคลากรมีความพึงพอใจต่อขั้นตอนการเบิกเงินค่ารักษาพยาบาลมากที่สุด รองลงมาคือ ความพึงพอใจในความยุติธรรมในการให้ผลประโยชน์ตอบแทนแก่บุคลากรและความพึงพอใจในความสะดวกในการใช้บริการเงินกู้จากสหกรณ์ ส่วนที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ การประชาสัมพันธ์ ข้อมูลของสวัสดิการที่มีสิทธิ์ได้รับ รองลงมาคือ การได้รับข่าวสารความเคลื่อนไหวของการจัดสวัสดิการ และการได้รับรู้ถึงสวัสดิการที่ท่านมีสิทธิ์ใช้บริการ ภาพรวมของความพึงพอใจต่อระบบการจัดให้บริการสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดลอยู่ในระดับปานกลาง

3. ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล

การศึกษาด้านความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล แบ่งเป็น 6 ด้านตามหลักการจัดสวัสดิการ ได้แก่ หลักการตอบสนองความต้องการของบุคลากร หลักการมีส่วนร่วม หลักความสามารถในการจ่าย หลักการยืดหยุ่น หลักความครอบคลุมเท่าเทียม หลักการสร้างแรงจูงใจเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า

ตามหลักการตอบสนองความต้องการ บุคลากรมีความเห็นด้วยว่าสวัสดิการที่วิทยาลัยจัดให้ช่วยบรรเทาปัญหาเศรษฐกิจได้ ตรงกับความต้องการของบุคลากร และทำให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานในระดับปานกลาง ส่วนในประเด็นที่ว่าสวัสดิการที่ได้รับมีส่วนช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพอนามัยที่ดี และทำให้เกิดความสะดวกสบายในการทำงาน พบว่าบุคลากรมีความเห็นด้วยในระดับมาก

ตามหลักการมีส่วนร่วม บุคลากรมีความเห็นด้วยกับการที่วิทยาลัยจะให้มีการสำรวจความต้องการในการจัดสวัสดิการ ให้โอกาสในการนำเสนอสวัสดิการ จะทำให้การจัดสวัสดิการ ตรงกับความต้องการอย่างแท้จริง และการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดสวัสดิการจะช่วยให้การจัดการตรงกับสิ่งที่คาดหวังในระดับมาก ส่วนในประเด็นที่ว่า การที่จะให้บุคลากรร่วมทุนกับวิทยาลัยในด้านค่าใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร พบว่าบุคลากรมีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง ในประเด็นที่ว่าหากวิทยาลัยจัดสวัสดิการตามความคิดเห็นเฉพาะกลุ่มผู้บริหาร และหากวิทยาลัยจะจัดสวัสดิการโดยให้ความสำคัญเฉพาะกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง พบว่าบุคลากรมีความเห็นด้วยน้อยซึ่งมีความไม่เห็นด้วยมากที่สุด

ตามหลักความสามารถในการจ่าย บุคลากรมีความเห็นด้วยว่าสวัสดิการที่วิทยาลัยจัดให้มีความเหมาะสมกับความสามารถในการจ่ายของวิทยาลัยแล้ว และหากมีการยกเลิกสวัสดิการบางอย่างไปก็ไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อบุคลากรในระดับปานกลาง ส่วนในประเด็นที่ว่าวิทยาลัยมีการจัดสวัสดิการให้บุคลากรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอเป็นอย่างไรดี และวิทยาลัยจัดสวัสดิการให้บุคลากรน้อยกว่าความสามารถในการจ่ายของวิทยาลัย พบว่ามีความเห็นด้วยในระดับมาก

ตามหลักการยืดหยุ่น บุคลากรมีความเห็นด้วยว่าวิทยาลัยมีการปรับปรุงระบบการจัดการด้านสวัสดิการให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา และวิทยาลัยมีการจัดสวัสดิการที่คำนึงถึงความมั่นคงในชีวิตของบุคลากรในระยะยาวในระดับปานกลาง ส่วนในประเด็นที่ว่าวิทยาลัยจัดสวัสดิการได้สอดคล้องกับสภาพการณ์ต่างๆ ในปัจจุบัน พบว่ามีความเห็นด้วยในระดับมาก

ตามหลักความครอบคลุมเท่าเทียม บุคลากรมีความเห็นด้วยว่าวิทยาลัยจัดสวัสดิการได้ครอบคลุมถึงบุคลากรทุกช่วงวัย ให้ความครอบคลุมให้กับบุคลากรทั้งในปัจจุบันจนไปถึงในอนาคต และประเด็นที่ว่าไม่ได้รับสวัสดิการที่เท่าเทียมกับบุคลากรคนอื่นๆ ในระดับปานกลาง ส่วนในประเด็นที่ว่า บุคลากรได้รับสวัสดิการที่วิทยาลัยจัดให้อย่างเท่าเทียมกับบุคลากรคนอื่นๆ พบว่า มีความเห็นด้วยในระดับมากเช่นเดียวกัน

ตามหลักการสร้างแรงจูงใจเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน บุคลากรมีความเห็นด้วยว่า ได้รับสวัสดิการที่ทำให้รู้สึกเป็นสุขในการทำงาน กับการจัดสวัสดิการไม่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และไม่ช่วยบรรเทาปัญหาและภาระอื่นๆ ที่บุคลากรมีอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนในประเด็นที่ว่า การให้สวัสดิการของวิทยาลัยทำให้มีความกระตือรือร้นปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและช่วยทำให้บุคลากรไม่ต้องกังวลถึงความมั่นคงในชีวิต พบว่ามีความเห็นด้วยในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

4. ความต้องการที่จะให้มีการปรับเปลี่ยนสวัสดิการเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

การศึกษาด้านความต้องการที่จะให้มีการปรับเปลี่ยนสวัสดิการเพื่อสร้างแรงจูงใจของบุคลากร แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านรูปแบบ ด้านวิธีการ และด้านประเภทของสวัสดิการ พบว่า ในด้านรูปแบบ บุคลากรมีความเห็นด้วยกับแนวทางการจัดสวัสดิการเป็นกลุ่มเดียวโดยรับสวัสดิการเหมือนกันหมดทุกคนในระดับมาก ส่วนแนวทางการมีสวัสดิการบางอย่างที่แยกจากกลุ่มที่จัดให้โดยให้บุคลากรเลือกรับอย่างใดอย่างหนึ่ง แนวทางการจัดให้มีสวัสดิการหลายกลุ่มที่แตกต่างกันให้บุคลากรเลือกรับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง และแนวทางการให้เลือกรับสวัสดิการน้อยกว่ากลุ่มที่จัดให้เพื่อไปแลกรับสวัสดิการแบบอื่นที่บุคลากรต้องการ พบว่า บุคลากรมีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง

ในด้านวิธีการ บุคลากรมีความเห็นด้วยกับแนวทางการให้บุคลากรทุกคนร่วมแสดงความคิดเห็นในการจัดสวัสดิการ และการให้ร่วมตัดสินใจในการจัดผลประโยชน์ตอบแทนที่บุคลากรจะได้รับในระดับมาก ส่วนแนวทางการให้โอกาสในการร่วมเป็นคณะกรรมการปรับปรุงแก้ไขสวัสดิการ และแนวทางการให้บุคลากรร่วมลงทุนกันเพื่อจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรทุกคนในวิทยาลัย พบว่าบุคลากรมีความเห็นด้วยในระดับมากเช่นเดียวกัน

ในด้านประเภท บุคลากรมีความเห็นด้วยกับการปรับเปลี่ยนสวัสดิการด้านเศรษฐกิจในเรื่องให้มีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากที่สุด ส่วนการจัดบริการอาหารกลางวัน

อย่างต่อเนื่อง และการจัดทุนเพื่อช่วยเหลือด้านการศึกษาบางส่วนสำหรับบุคลากร มีความเห็นด้วยในระดับมาก ในการปรับเปลี่ยนสวัสดิการด้านนันทนาการ บุคลากรมีความเห็นด้วยกับการให้มีการจัดบริการศูนย์สุขภาพโดยมีส่วนลดพิเศษสำหรับบุคลากรมากที่สุด อีกทั้งการจัดแข่งขันกีฬาของบุคลากรทั้งอาจารย์และพนักงานด้วย ส่วนการจัดสัมมนาบุคลากรเป็นประจำทุกปี และการจัดเลี้ยงสังสรรค์ที่ตรงกับเทศกาลในบางโอกาส บุคลากรมีความเห็นด้วยในระดับมาก ส่วนสวัสดิการด้านอำนวยความสะดวก บุคลากรมีความต้องการให้มีการจัดฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมในสายการปฏิบัติงานของบุคลากรเองมากที่สุด ส่วนการส่งไปอบรมความรู้เพิ่มเติมนอกสถานที่ซึ่งบุคลากรต้องรับผิดชอบค่าเดินทางเอง การจัดบริการเรียนเสริมความรู้ในวิชาที่บุคลากรต้องการ และการจัดบริการให้คำปรึกษาในเรื่องที่บุคลากรสนใจ พบว่าบุคลากรมีความเห็นด้วยในระดับมาก

5. การทดสอบการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

5.1 ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดลกับบุคลากรจำแนกตามตัวแปรอิสระ

ผู้ศึกษาได้ทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของบุคลากรกับความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า อายุ สถานภาพสมรส สายการปฏิบัติงาน และเงินเดือนที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อการจัดสวัสดิการของวิทยาลัยที่แตกต่างกัน ส่วนเพศ และระยะเวลาการทำงานในวิทยาลัยที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อการจัดสวัสดิการของวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน

5.2 ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการในการปรับเปลี่ยนการจัดสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดลกับบุคลากรจำแนกตามตัวแปรอิสระ

ผู้ศึกษาได้ทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของบุคลากรกับความต้องการในการปรับเปลี่ยนการจัดสวัสดิการ พบว่า อายุ เพศ สถานภาพสมรส สายการปฏิบัติงาน เงินเดือน และระยะเวลาในการทำงานในวิทยาลัย ที่แตกต่างกันมีความต้องการในการปรับเปลี่ยนสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

จากผลการศึกษาในแต่ละประเด็น ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการ และความต้องการของบุคลากรในการปรับเปลี่ยนการจัดสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะอันอาจใช้เป็นข้อพิจารณา เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ระดับนโยบาย

1. วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล ควรดำเนินการจัดทำนโยบายการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรอย่างชัดเจน ทั้งรูปแบบ วิธีการ และประเภทสวัสดิการที่จัดให้ เช่น การจัดทำเป็นรูปแบบแผนประจำปีที่มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
2. ควรมีการปรับปรุงระเบียบวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ ว่าด้วยพนักงานวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ และระบุถึงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่บุคลากรจะได้รับให้ชัดเจน เพื่อให้เกิดความเป็นปัจจุบันในเรื่องการจัดสวัสดิการมากขึ้น
3. ควรวางระบบการจัดการในการให้บริการสวัสดิการแก่บุคลากรให้เป็นระบบมากขึ้นในด้านการประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสาร และสิทธิที่บุคลากรจะได้รับให้ทราบทั่วถึงกัน เพื่อให้บุคลากรได้เข้าถึงและใช้สิทธิได้อย่างเต็มที่ อันจะสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรได้มากยิ่งขึ้น
4. ควรมีการวางแผนงบประมาณสำหรับการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรอย่างชัดเจน และเหมาะสม เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาเรื่องการยกเลิกสวัสดิการ หรือการจัดสวัสดิการที่น้อยเกินไป อันจะเป็นผลกระทบแก่ขวัญกำลังใจของบุคลากรเป็นอย่างมาก
5. ควรมีการประเมินผลการจัดสวัสดิการในแต่ละปี เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนา และปรับปรุงการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรในปีต่อไป เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรมากยิ่งขึ้น

ระดับปฏิบัติ

1. ควรเพิ่มระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรให้มากขึ้น ในการนำเสนอ และเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมตัดสินใจในผลประโยชน์ตอบแทนที่บุคลากรจะได้รับ เช่น การให้มีตัวแทนบุคลากรเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการปรับปรุงแก้ไขสวัสดิการที่มีอยู่ให้ดีขึ้น

2. ควรมีการจัดทำสำรวจความต้องการของบุคลากรก่อนที่จะจัดสวัสดิการใดๆ ขึ้น เพื่อให้ทราบถึงความต้องการของบุคลากรที่แท้จริง อันจะเป็นข้อมูลให้แก่วิทยาลัยในการจัดสวัสดิการที่จะสร้างความพึงพอใจต่อบุคลากรได้สูงสุด เช่น การจัดทำแบบสอบถามสำรวจความต้องการ หรือจัดการประชุมปรึกษาระหว่างบุคลากรกับคณะผู้บริหาร

3. ควรมีการปรับปรุงการจัดสวัสดิการในด้านเศรษฐกิจ โดยการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อสร้างความมั่นใจของบุคลากรต่อองค์กร ยังเป็นการเพิ่มความมั่นคงในชีวิต และการมีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้นของบุคลากรอีกด้วย

4. ควรมีการจัดศูนย์สุขภาพสำหรับบุคลากร ซึ่งอาจเป็นการเก็บค่าบริการโดยมีส่วนลดพิเศษสำหรับบุคลากร และส่งเสริมการจัดแข่งขันกีฬาร่วมกันทั้งอาจารย์ และพนักงานปฏิบัติการ เพื่อปรับปรุงสวัสดิการด้านนันทนาการ ตลอดจนเป็นการสร้างสัมพันธ์ไมตรีที่ดีต่อกันระหว่างบุคลากรอีกด้วย

5. ควรเพิ่มการจัดฝึกอบรมเพิ่มเติมในสายการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ และสร้างความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้มากยิ่งขึ้น

6. ควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสาร ด้านสวัสดิการให้ทั่วถึงบุคลากรทุกคนมากขึ้น เพื่อให้เกิดการรับรู้ และเข้าถึงบริการสวัสดิการต่างๆ ได้มากขึ้น เช่น การติดป้ายประชาสัมพันธ์ การจัดทำคู่มือพนักงานให้แก่พนักงานทุกคนทั้งพนักงานใหม่ และพนักงานเดิม

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการ และความต้องการในการปรับเปลี่ยนสวัสดิการของวิทยาลัยในกำกับของมหาวิทยาลัยมหิดลอื่นๆ เพื่อนำมาเปรียบเทียบเป็นแนวทางในการพัฒนาสวัสดิการเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรของวิทยาลัยในกำกับของมหาวิทยาลัยมหิดล และกำหนดเป็นนโยบายต่อไป

2. ควรมีการศึกษาถึงปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาการจัดสวัสดิการ เพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหาคือจะเกิดขึ้นจากการปรับเปลี่ยนสวัสดิการได้ตรงจุด ซึ่งจะสามารถสร้างความพึงพอใจ และสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรได้เป็นอย่างดี