

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา

การศึกษา “ความก้าวหน้าในอาชีพของลูกจ้างในองค์กรพัฒนาเอกชน” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของลูกจ้างที่ทำงานในองค์กรพัฒนาเอกชน และเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของลูกจ้างที่ทำงานในองค์กรพัฒนาเอกชน กับความก้าวหน้าในอาชีพใน 3 ส่วนหลักคือ ความก้าวหน้าในด้านการปรับเลื่อนขั้นตำแหน่งงาน ความก้าวหน้าในด้านการปรับเลื่อนขั้นค่าตอบแทน และความก้าวหน้าในด้านโอกาสการพัฒนา และฝึกอบรม

วิธีการศึกษา เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ประชากรที่ศึกษาคือลูกจ้างในองค์กรพัฒนาเอกชนจากมูลนิธิวิรัชไทย จำนวน 73 ชุด เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient)

ข้อมูลพื้นฐานปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 58.9 และเพศชายร้อยละ 41.1 สถานภาพสมรส ส่วนใหญ่สถานภาพโสด ร้อยละ 71.2 และสถานภาพสมรส ร้อยละ 28.8 การศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่การศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 72.6 รองลงมาคือ ปริญญาโท หรือสูงกว่า ร้อยละ 24.7 และอนุปริญญาหรือ ปวส. ร้อยละ 2.7 วุฒิกการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีวุฒิกการศึกษาสาขาสังคมศาสตร์ ร้อยละ 11 รองลงมาคือ สาขาศิลปศาสตร์ ร้อยละ 10 สาขาวิทยาศาสตร์ ร้อยละ 9 เท่ากับสาขาบริหารธุรกิจ สาขาพลศึกษา ร้อยละ 7 สาขารัฐศาสตร์ ร้อยละ 6 เท่ากับ สาขาศึกษาศาสตร์ สาขาบัญชี ร้อยละ 5 สาขาอื่น (ไม่ระบุสาขา) ร้อยละ 4 และสาขาเกษตรศาสตร์ ร้อยละ 3 เท่ากับ สาขาเทคนิคการแพทย์ ตามลำดับ ประสพการณ์ในการทำงานในองค์กรพัฒนาเอกชน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในสายงานหรือองค์กรพัฒนาเอกชน (ก่อนเข้ามาทำงาน) มากกว่า 5 ปี

ร้อยละ 34.2 รองลงมา คือ มีประสบการณ์ น้อยกว่า 3 ปี ร้อยละ 30.1 มีประสบการณ์น้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 20.5 และมีประสบการณ์ น้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 15.1

ปัจจัยลักษณะงานของกลุ่มตัวอย่าง

ระยะเวลาในการทำงานกับองค์กรปัจจุบัน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบันมากกว่า 5 ปี ร้อยละ 28.8 รองลงมา คือ ระยะเวลา น้อยกว่า 3 ปี ร้อยละ 27.4 ระยะเวลา น้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 26.0 และระยะเวลา น้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 17.8 หน้าที่ที่รับผิดชอบในองค์กรปัจจุบัน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในโครงการ ร้อยละ 42.5 รองลงมา คือ ปฏิบัติหน้าที่เฉพาะ/อื่น ๆ ระบุ ร้อยละ 26.0 ดูแลเฉพาะโครงการ ร้อยละ 17.8 ดูแลภาพรวมขององค์กร ร้อยละ 9.6 ดูแลการทำงานภาพรวมของพื้นที่ที่ได้รับมอบหมาย ร้อยละ 4.1 พื้นที่ปฏิบัติงานกับองค์กรปัจจุบัน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร ร้อยละ 47.9 รองลงมา คือ ต่างจังหวัด ร้อยละ 43.8 และอื่น ๆ (พื้นที่ที่ได้รับมอบหมายพิเศษเช่น ระหว่างประเทศ) ร้อยละ 8.2 ตามลำดับ เหตุผลของการตัดสินใจเข้ามาทำงานในองค์กรพัฒนาเอกชน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความประสงค์และตั้งใจเข้ามาทำ การเข้าร่วมงานในองค์กรพัฒนาเอกชน ร้อยละ 76.7 รองลงมา คือ จากการแนะนำของเพื่อน/คนรู้จัก ร้อยละ 20.5 ทำเพื่อรองานอื่น ๆ ที่ต้องการ ร้อยละ 1.4 และอื่น ๆ ร้อยละ 1.4 และประสบการณ์ในการร่วมงานกับองค์กรพัฒนาเอกชน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เคยร่วมงานในองค์กรพัฒนาเอกชนองค์กรนี้เป็นองค์กรแรก ร้อยละ 28.8 รองลงมา คือ เคยร่วมงานมา 1 องค์กร ร้อยละ 27.4 เคยร่วมงานมา 2 องค์กร ร้อยละ 26.0 เคยร่วมงานมา 3 องค์กร ร้อยละ 8.2 เคยร่วมงานมา 4 องค์กร ร้อยละ 8.2 และเคยร่วมงานมากกว่า 5 องค์กร ร้อยละ 1.4

ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับตำแหน่งงานและการปรับเลื่อนขั้น ค่าตอบแทน และการปรับเลื่อนขั้น และการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพ

ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับตำแหน่งงานและการปรับเลื่อนขั้นจัดอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.03

โดยกลุ่มตัวอย่างคิดว่า ถ้ามีโอกาสได้ทำงานในตำแหน่งงานที่สูงกว่า หรือมีความรับผิดชอบมากกว่าที่เป็นอยู่ คิดว่าอยากจะทำ และสามารถทำได้มากที่สุด จัดอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.33 ภาระงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันเหมาะสมกับ

คุณสมบัติและความสามารถของตนเองแล้ว จัดอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.29 ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มีความยากหรือท้าทายอยู่เสมอ จัดอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.26 องค์กรช่วยสนับสนุนในการทำงานที่ทำในปัจจุบันอย่างเหมาะสม จัดอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.12 ทราบถึงนโยบาย หลักการ และหลักเกณฑ์การปรับเลื่อนตำแหน่งงานขององค์กร จัดอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.08 คิดว่าตำแหน่งงานที่ได้ปรับขึ้น เหมาะสมกับความสามารถและคุณสมบัติของท่าน จัดอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.04 เคยได้รับการปรับตำแหน่งงานที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น จัดอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.01 ตำแหน่งงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน เป็นตำแหน่งงานที่มีความรับผิดชอบสูงกว่าตำแหน่งงานที่ได้รับสุดท้ายจากที่ทำงานเดิม จัดอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.99 ต้องการให้องค์กรปรับเปลี่ยนตำแหน่งของตนเองให้สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ จัดอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.97 เคยมีโอกาสทดลองปฏิบัติงานที่มีความรับผิดชอบสูงกว่าในปัจจุบัน จัดอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.96 ได้รับการเสนอทบทวนจากผู้บังคับบัญชาให้ทำงานในตำแหน่งหรือหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงกว่าเดิม จัดอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.95 ลำดับสุดท้าย คือ ตำแหน่งงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอยู่มีความยากเกินความสามารถยากต่อการทำให้สำเร็จลุล่วงได้ จัดอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.38

ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับตำแหน่งงานและการปรับเลื่อนขั้นจัดอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.86

โดยที่กลุ่มตัวอย่างเห็นคิดว่า ได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนเป็นประจำ ตามกำหนดแผนขององค์กร จัดอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.26 ซึ่งเท่ากับ รายได้ที่ได้รับในปัจจุบัน ตอบสนองอย่างเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน จัดอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.26 ทราบนโยบายและหลักเกณฑ์ เกี่ยวกับเงินเดือน และการปรับเลื่อนขึ้นเงินเดือนขององค์กร จัดอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.05 คิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน เหมาะสมกับตำแหน่งงาน คุณสมบัติ และความสามารถ จัดอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.01 คิดว่าเงินเดือนของตนเองควรได้รับการปรับขึ้นให้มีความเหมาะสมกว่าที่เป็นอยู่ จัดอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2 มีแผนการในการใช้เงินเดือนเพื่อสร้างความมั่นคงในชีวิต เช่น ซื้อบ้าน รถยนต์ หรือเตรียมสำหรับสร้างกิจการของตนเองในอนาคต จัดอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.92 ซึ่งเท่ากับ คิดว่ามีความจำเป็นต้องประกอบอาชีพอื่นที่เป็นรายได้เสริมในระหว่างการทำงาน จัดอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ย เท่ากับ

1.92 ค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน สูงกว่าค่าตอบแทนสุดท้ายจากที่ทำงานเดิม จัดอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.77 เคยได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนพิเศษนอกเหนือไปจากการปรับขึ้นตามแผนปกติขององค์กร จัดอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.7 คิดว่าเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันสามารถตอบสนองค่าใช้จ่ายสำหรับการสร้างความมั่นคงในชีวิต เช่น การซื้อบ้าน รถยนต์ จัดอยู่ในระดับน้อย คิดเป็นค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.66 คิดว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันยังไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน คุณสมบัติ และความสามารถของตนเอง จัดอยู่ในระดับน้อย คิดเป็นค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.48 และลำดับสุดท้าย คือ ได้รับเงินอื่น ๆ เพิ่มเติม (นอกเหนือไปจากเงินเดือน) ที่องค์กรพิจารณาให้ท่านเป็นพิเศษ จัดอยู่ในระดับน้อย คิดเป็นค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.33

ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพ จัดอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.26

โดยที่กลุ่มตัวอย่าง คิดว่างานที่ทำอยู่นี้เป็นงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์มากที่สุด จัดอยู่ในระดับมาก คิดเป็นค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.58 ยังต้องการการพัฒนาศักยภาพให้มากกว่าที่เป็นอยู่ ด้วยวิธีต่าง ๆ จัดอยู่ในระดับมาก คิดเป็นค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.55 ได้รับการปลูกฝัง เรื่องค่านิยมในการทำงาน และทัศนคติที่ดี ต่องานและต่อองค์กรเสมอ จัดอยู่ในระดับมาก คิดเป็นค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.52 มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน จัดอยู่ในระดับมาก คิดเป็นค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.48 คิดว่าจะสามารถร่วมพัฒนางานกับองค์กรที่ทำงานอยู่ในปัจจุบันเป็นอย่างดี และมีความมั่นคง จัดอยู่ในระดับมาก คิดเป็นค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.41 มีทัศนคติที่ดีต่องานและต่อองค์กร จัดอยู่ในระดับมาก คิดเป็นค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.38 ได้รับการฝึกฝนอบรมพัฒนาทักษะการทำงานและองค์ความรู้อยู่เสมอ จัดอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.26 คิดว่ามีการพัฒนาทักษะ องค์ความรู้ เพิ่มขึ้นอย่างมาก จากการอบรมต่าง ๆ ที่ได้รับที่ผ่านมา จัดอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.25 สามารถนำทักษะและความรู้ที่ได้รับจากการอบรม ไปใช้พัฒนาการทำงานได้ จัดอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.23 คิดว่าความรู้ ความสามารถของเหมาะสมแล้วกับงานในปัจจุบัน จัดอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.23 ทราบถึงนโยบายและแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรเป็นอย่างดี จัดอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.16 ได้รับการฝึกอบรมเพื่อให้เป็นผู้ที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน จัดอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.04 และสุดท้าย คือ คิดว่าไม่จำเป็นต้องได้รับการอบรมใด ๆ อีก จัดอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.30

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคคล และปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ

มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของลูกจ้างในองค์กรพัฒนาเอกชน 5 ด้าน คือ ปัจจัยด้านเพศ ปัจจัยด้านอายุ ปัจจัยด้านสถานภาพสมรส ปัจจัยด้านการศึกษา และปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน โดยที่ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานเป็นปัจจัยที่มีผลโดยตรง และมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในอาชีพทั้งสามด้านคือ ตำแหน่งงาน ค่าตอบแทน และการพัฒนาศักยภาพ ส่วนปัจจัยด้านการศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของลูกจ้างสำหรับปัจจัยด้านอื่น ๆ มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพน้อย ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานในสายงานองค์กรพัฒนาเอกชนจะมีความสัมพันธ์ที่ส่งผลที่ดีต่อตำแหน่งงานและการปรับเลื่อนขั้น ค่าตอบแทนและการปรับเลื่อนขั้น และฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพ ถ้ามีประสบการณ์การทำงานในสายงานองค์กรพัฒนาเอกชนมาก โอกาสที่ตำแหน่งงานและการปรับเลื่อนขั้น ค่าตอบแทนและการปรับเลื่อนขั้น และฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพก็จะสูงด้วย ตำแหน่งงานและการปรับเลื่อนขั้นมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปรับเลื่อนขั้น ค่าตอบแทนและการปรับเลื่อนขั้น และฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพ ถ้ามีตำแหน่งงานและการปรับเลื่อนขั้นสูง โอกาสที่ได้เลื่อนขั้นค่าตอบแทนก็จะสูงด้วย

ความก้าวหน้าในอาชีพของลูกจ้างในองค์กรพัฒนาเอกชน

ความก้าวหน้าในอาชีพของลูกจ้างในองค์กรพัฒนาเอกชนอยู่ในด้านตำแหน่งงาน และการปรับเลื่อนตำแหน่งงานมีความก้าวหน้าปานกลาง โดยลูกจ้างในองค์กรพัฒนาเอกชนมีความพร้อมในการทำงานในตำแหน่งงานที่สูงกว่าที่เป็นอยู่ เมื่อมีโอกาส และมีความพึงพอใจและเห็นคุณสมบัติของตนเองในตำแหน่งงานและหน้าที่ที่ตนเองได้รับมีความเหมาะสม และองค์กรก็ให้ความสำคัญในการช่วยสนับสนุนการทำงานในปัจจุบันอย่างเหมาะสม สำหรับความก้าวหน้าในด้านค่าตอบแทนและการปรับเลื่อนขั้นค่าตอบแทนมีความก้าวหน้าปานกลาง โดยได้รับการปรับขึ้นค่าตอบแทนตามแผนประจำขององค์กร และรายได้ค่าตอบแทนที่ได้รับสามารถตอบสนองภาระค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ในชีวิตประจำได้เพียงพอ สำหรับความก้าวหน้าในด้านการพัฒนาศักยภาพ มีความก้าวหน้าปานกลาง โดยเห็นว่างานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า และต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เหมาะสมมากขึ้น สอดคล้องกับการที่องค์กรมีการจัดการอบรม และพัฒนาศักยภาพในเรื่องทักษะ องค์ความรู้ และปลูกฝังทัศนคติต่อการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ในองค์กรพัฒนาเอกชนมีการรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยพิจารณาจากประสบการณ์เป็นหลักใหญ่แล้วบรรจุให้ทำงานในตำแหน่ง หน้าที่ และค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับคุณสมบัติ แล้วพิจารณาปรับเปลี่ยนขั้นต่าง ๆ โดยมีหัวหน้าสายบังคับบัญชาเป็นผู้พิจารณา ไม่มีการปฏิบัติตามแนวทางและนโยบายขององค์กรอย่างตรงไปตรงมาที่ชัดเจน ทำให้การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านต่าง ๆ มีความเหลื่อมล้ำ และไม่เหมาะสม ควรมีการจัดระบบการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของลูกจ้างที่ชัดเจนสามารถมองเห็นวิวัฒนาการของความก้าวหน้าได้ มีลำดับขั้นของการพัฒนาที่ลูกจ้างมีส่วนร่วมและสามารถเข้าถึงได้ มีการตรวจสอบการนำแนวนโยบายในเรื่องการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพขององค์กรไปใช้ปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เช่น หัวหน้างาน เพื่อให้เกิดผลประโยชน์แก่ลูกจ้างอย่างแท้จริง และเป็นธรรม

2. การทำงานในองค์กรพัฒนาเอกชนจะต้องเริ่มจากการที่มีจิตอาสาเพื่อเข้ามาทำงาน แต่การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม ลูกจ้างจะสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้โดยไม่ลำบากและสามารถตอบสนองต่อความจำเป็นพื้นฐานและความจำเป็นอื่น ๆ ในชีวิตได้อย่างเหมาะสม ทั้งยังมีแรงจูงใจในการพัฒนาการทำงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพขึ้นด้วย ส่งผลต่อภาพรวมการทำงานพัฒนาได้อย่างมีคุณภาพ และลดภาวะการ Burn Out ของลูกจ้างได้ โดยการกำหนดการปรับเปลี่ยนขั้นค่าตอบแทนที่ลดความเหลื่อมล้ำ และชัดเจน ตลอดจนพิจารณาค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบของลูกจ้าง ในกรณีที่มีการมอบหมายงานอื่น ๆ พิเศษไปกว่าที่ลูกจ้างได้รับตามที่ระบุไว้ในรายละเอียดลักษณะการทำงานที่ลูกจ้างได้ตกลงทำงานในตำแหน่งดังกล่าวควรมีการเพิ่มค่าตอบแทนพิเศษเหล่านี้แก่ลูกจ้างด้วย

3. สำหรับลูกจ้างที่ทำงานในองค์กรพัฒนาเอกชน ควรมีการศึกษาแนวทางและนโยบายการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพภายในองค์กรของตนให้เข้าใจ ถึงเงื่อนไข ข้อจำกัดต่าง ๆ ตลอดจนถึงโอกาสต่าง ๆ ที่จะสามารถใช้ในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของตนเองได้ และควรมีส่วนร่วมในการเสนอข้อคิดเห็นเพื่อปรับปรุงแนวทางและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพขององค์กร ในทุกระดับ เมื่อมีโอกาส

4. การศึกษาเปรียบเทียบความก้าวหน้าในอาชีพของลูกจ้างระหว่างองค์กรพัฒนาเอกชนที่จดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายของประเทศไทย และองค์กรเอกชนระหว่างประเทศ เพื่อเปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของทิศทางความก้าวหน้าและการพัฒนาสายอาชีพของลูกจ้างองค์กรพัฒนาเอกชนภายในประเทศและระหว่างประเทศ จะทำให้เกิดมุมมองใหม่

เพิ่มขึ้นเนื่องจากในประเทศไทยมีองค์กรพัฒนาเอกชนทั้งภายในประเทศ และองค์กรระหว่างประเทศ (INGOs) ที่เข้ามาทำงานเพื่อพัฒนา แต่ในการศึกษาคั้งนี้ ผู้ศึกษามุ่งเน้นศึกษาองค์กรภายในประเทศเป็นหลัก