

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง "ทิศทางการจัดสวัสดิการของสถาบันพระปกเกล้า" มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรต่อสวัสดิการที่ได้รับ และเพื่อศึกษาความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติมด้านต่าง ๆ ของบุคลากร เพื่อนำเสนอทิศทางการจัดสวัสดิการของสถาบันพระปกเกล้าในอนาคต เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรซึ่งเป็นพนักงานและลูกจ้างประจำของสถาบันจำนวน 73 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทำการสัมภาษณ์ผู้กำหนดนโยบายและผู้บริหารของสถาบัน จำนวน 5 คน รวมทั้งหมด 78 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรม SPSS ส่วนสถิติที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test F-test การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปร โดยใช้วิธีของ Scheffe การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้วิธีของ Pearson ผลการศึกษาปรากฏสาระสำคัญ ดังนี้

### สรุปผลการศึกษา

#### 1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีคุณวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโท มีอายุงาน 5 ปี ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการวิชาชีพ มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 และ 20,001 – 30,000 บาท นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพโสด และยังไม่เป็นบุตรในครอบครัว

#### 2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในองค์กร

ในการศึกษาครั้งนี้ได้จำแนกปัจจัยจูงใจในองค์กรเป็น 6 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารด้านภาพลักษณ์ขององค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น และด้านเงินเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็น

เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีปัจจัยจูงใจในองค์กรเพียงด้านเดียวที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก คือ ด้านภาพลักษณ์ขององค์กร รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น และด้านความมั่นคงในการทำงาน ตามลำดับ

### 3. การได้รับสวัสดิการ

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้จัดแบ่งสวัสดิการออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน และสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน และในแต่ละประเภทได้จำแนกสวัสดิการออกเป็นด้าน ๆ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างเคยได้รับหรือใช้บริการสวัสดิการที่เป็นตัวเงินเกือบครบทุกด้าน ยกเว้น สวัสดิการด้านความมั่นคง คือ การได้รับเงินสงเคราะห์เนื่องจากได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วย เพราะเหตุปฏิบัติงาน และการประกันอุบัติเหตุ กรณีเสียชีวิต และสวัสดิการด้านการศึกษา คือ การสนับสนุนทุนการศึกษาในระดับปริญญาโท/เอก ส่วนสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเคยได้รับหรือใช้บริการสวัสดิการนั้น ๆ แล้ว เช่น สิทธิในการลาป่วย ลา กิจ และลาพักผ่อนประจำปี เป็นต้น เช่นเดียวกับสวัสดิการด้านการศึกษา ซึ่งมีเพียงประเภทเดียวเท่านั้น ที่กลุ่มตัวอย่างเคยได้รับสิทธิเพียงคนเดียว คือ สิทธิในการลาศึกษาต่อต่างประเทศ

### 4. ความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการ

ภาพรวมของการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการ ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน อยู่ในระดับปานกลาง โดยในส่วนของความพึงพอใจต่อสิทธิสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านเศรษฐกิจน้อยที่สุด เช่น ค่าอาหารทำการนอกเวลา ค่าล่วงเวลา และเงินเบี่ยเลี้ยงต่าง ๆ เป็นต้น รองลงมา คือ สวัสดิการด้านการศึกษา เช่น การสนับสนุนทุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาโท/เอก ส่วนความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อสิทธิสวัสดิการด้านวันหยุดและวันลา อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น สิทธิในการลาป่วย 30 วัน/ปี ซึ่งมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนสวัสดิการด้านการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น สิทธิในการลาศึกษาต่อในประเทศ และสิทธิในการลาศึกษาต่อต่างประเทศ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

## 5. ความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติม

สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน พบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการอยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการสวัสดิการ ด้านสุขภาพอนามัยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความมั่นคง และด้านเศรษฐกิจ ตามลำดับ ความต้องการด้านสุขภาพอนามัย เช่น การปรับค่ารักษาพยาบาล กรณีทันตกรรม การปรับวงเงินค่ารักษาพยาบาลกรณีผู้ป่วยในให้ครอบคลุมทั้งหมด การปรับวงเงินค่ารักษาพยาบาลกรณีผู้ป่วยนอก เป็นต้น ส่วนความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ซึ่งจำแนกออกเป็น 3 ด้าน พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน โดยมีความต้องการสวัสดิการด้านการศึกษามากที่สุด รองลงมา คือ ด้านนันทนาการ และด้านความมั่นคง ตามลำดับ ซึ่งความต้องการด้านการศึกษาในที่นี้ประกอบด้วย การจัดฝึกอบรมคอมพิวเตอร์ที่จำเป็นต่อการใช้งาน และการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากรของสถาบันกับหน่วยงานภายนอก นอกจากนี้ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป ในทุกตำแหน่งงาน มีความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย

## 6. ข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้กำหนดนโยบายและผู้บริหารของสถาบันพระปกเกล้า

จากการสัมภาษณ์ผู้กำหนดนโยบายและผู้บริหาร รวม 5 ท่าน ซึ่งมีข้อคำถาม 2 ข้อ ล้วนมีความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ภาพรวมของการจัดสวัสดิการที่สถาบันจัดถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ดี และมีพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง ตลอด 7 ปีที่ผ่านมา โดยอยากให้สถาบันตรวจสอบว่า ตามที่กำหนดรายละเอียดไว้ในข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศฉบับต่าง ๆ รวมทั้งส่วนที่นำไปเทียบเคียงกับกฎหมายอื่น ๆ สถาบันได้ดำเนินการครบถ้วนแล้วหรือไม่ นอกจากนั้น ในส่วนของการพัฒนาและปรับปรุงการจัดสวัสดิการ ทุกท่านมุ่งเน้นไปที่การเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่ได้รับกลับมาพัฒนาองค์กรต่อไป

## 7. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของกลุ่มตัวอย่าง

สามารถสรุปได้ 2 ประเด็น ดังนี้

ด้านการบริหารและนโยบายการจัดสวัสดิการ กลุ่มตัวอย่างเห็นควรให้สถาบันเร่งดำเนินการจัดทำร่างระเบียบ และประกาศที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการ ในส่วนที่ยังไม่ได้ดำเนินการให้แล้วเสร็จโดยเร็ว นอกจากนี้ ในส่วนที่ดำเนินการแล้วก็ควรชี้แจงข้อมูล ให้ข่าวสารประชาสัมพันธ์ เพื่อให้บุคลากรรับทราบ นอกจากนี้ ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบการจัดสวัสดิการของสถาบันกับหน่วยงานเทียบเคียง เพื่อยกระดับการจัดสวัสดิการของสถาบันให้ดียิ่งขึ้น

ด้านการจัดสวัสดิการ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า สวัสดิการของสถาบันน่าจะครอบคลุมการให้บริการในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะด้านการรักษาพยาบาล ควรเปรียบเทียบกับระบบราชการและเอกชน (ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม) รวมทั้งการปรับปรุงสวัสดิการบางอย่างที่สถาบันเทียบเคียงกับส่วนราชการ หรือประกันสังคม เช่น การคลอดบุตร และการรักษาพยาบาล (กรณีทันตกรรม) เป็นต้น

## 8. การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปร

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคล กับความพึงพอใจและความต้องการสวัสดิการทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลบางอย่างที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจและความต้องการต่อสวัสดิการทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่น เพศชายกับเพศหญิง มีความพึงพอใจต่อการได้รับสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านสุขภาพอนามัยแตกต่างกัน หรือกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการได้รับสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านสุขภาพอนามัยแตกต่างกัน เป็นต้น

### ข้อเสนอแนะ

การให้ความสำคัญแก่ทรัพยากรบุคคล โดยใช้สวัสดิการที่เหมาะสมเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมให้พนักงานสามารถแสดงศักยภาพของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ถือเป็นกลยุทธ์สำคัญของการบริหารองค์กรที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ จากผลการศึกษา เรื่อง

ทิศทางการจัดสวัสดิการของสถาบันพระปกเกล้า พบว่าการจัดสวัสดิการในปัจจุบันยังไม่สามารถตอบสนองต่อความพึงพอใจและความต้องการของบุคลากรอย่างเพียงพอ อาจกล่าวได้ว่าไม่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ ตลอดจนไม่ทำให้เกิดความตระหนักในคุณค่าของสวัสดิการที่ได้รับ ผู้ศึกษาจึงมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นทิศทางในการจัดสวัสดิการ เพื่อนำไปกำหนดนโยบายการบริหารงาน ตลอดจนพัฒนาสวัสดิการของสถาบันพระปกเกล้า ให้มีความเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ดังต่อไปนี้

### ด้านนโยบาย

1. นโยบายการจัดสวัสดิการที่ดีควรคำนึงถึงหลักแห่งความเป็นธรรม ประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กร

2. สถาบันควรให้ความสำคัญทั้งประสิทธิผลขององค์กร และคำนึงถึงขวัญ กำลังใจ และความมั่นคงในการทำงานของบุคลากรควบคู่กัน เพื่อให้สวัสดิการที่จัดเป็นประโยชน์สูงสุดต่อบุคลากร ทำให้มีคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ที่ดียิ่งขึ้น และเกิดศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่

3. ควรทบทวนข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศและหลักเกณฑ์ที่มีอยู่ และเกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการ โดยพิจารณาเป็น 3 แนวทาง คือ

3.1 ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศและหลักเกณฑ์ที่มีอยู่ สถาบันได้ดำเนินการหรือจัดให้มีตามที่กำหนดไว้หรือไม่อย่างไร หากยังมีได้ดำเนินการ เห็นควรให้รีบดำเนินการในทันที

3.2 ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่นำไปเทียบเคียงหรืออ้างอิงกับกฎหมายอื่น เช่น กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม หากรายละเอียดของสวัสดิการตามกฎหมายที่เทียบเคียงหรืออ้างอิงได้ปรับเปลี่ยนไป ก็ควรปรับเปลี่ยนตามเช่นเดียวกัน

3.3 นอกจากนั้น ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศและหลักเกณฑ์ที่ประกาศใช้ในปัจจุบัน หากมีประเด็นใดที่ล้าสมัยก็ควรทบทวน แก้ไขและปรับปรุง เพื่อให้มีความก้าวหน้าและสอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน

4. สถาบันอาจริเริ่มและส่งเสริมการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นมาประยุกต์ใช้ โดยคำนึงถึงความแตกต่างความหลากหลายของกลุ่มบุคลากร เช่น จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความต้องการสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านสุขภาพอนามัย มากกว่ากลุ่ม

บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี และอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ดังนั้น สวัสดิการที่ควรจะต้องจัดให้กับบุคลากรที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป อาจเน้นหนักไปทางด้านสุขภาพอนามัยมากขึ้น เช่น การเพิ่มโปรแกรมการตรวจสุขภาพให้มีความละเอียดมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ เพื่อเป็นการป้องกันและเฝ้าระวังโรคภัยไข้เจ็บต่าง ๆ กลุ่มบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี ก็อาจจัดสถานที่เล่นกีฬาหรือนันทนาการไว้ให้เลือก หรือกลุ่มบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ก็อาจจัดสวัสดิการที่เป็นพื้นฐานความมั่นคงของครอบครัว เช่น การให้สิทธิในการกู้ยืมเงินเพื่อซื้อที่อยู่อาศัยในอัตราดอกเบี้ยต่ำ เป็นต้น โดยสวัสดิการที่กล่าวข้างต้นเป็นสวัสดิการทางเลือกที่เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานที่แต่ละคนมีสิทธิได้รับเท่าเทียมกัน และส่วนที่เพิ่มขึ้นเมื่อนำมาตีค่าแล้วอยู่ในอัตราที่เท่าเทียมกัน

5. สวัสดิการบางอย่างต้องใช้งบประมาณในการดำเนินการจำนวนมาก โดยเฉพาะสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย เช่น การรักษาพยาบาล การประกันสุขภาพ เป็นต้น สถาบันอาจร่วมกับหน่วยงานอื่นซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกัน และมีสภาพปัญหาในการจัดสวัสดิการคล้ายคลึงกัน ร่วมกันจัดสวัสดิการดังกล่าว เพื่อเพิ่มอำนาจการต่อรองทั้งในเรื่องอัตราค่าให้บริการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและมวลสมาชิกขององค์กรทั้งหมด

6. สถาบันควรให้การสนับสนุนและทุ่มเทงบประมาณในด้านการศึกษา เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและเอก ทั้งในและต่างประเทศ การสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสเข้าร่วมแลกเปลี่ยนความรู้ ที่เกี่ยวกับวิชาชีพในเวทีนานาชาติ ซึ่งสอดคล้องกับการให้สัมภรณ์ของผู้กำหนดนโยบายและผู้บริหารของสถาบัน

### ด้านการบริหาร

1. สถาบันควรคำนึงถึงความพึงพอใจและความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร รวมทั้งการเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการ ทั้งในแง่ของการให้ข้อมูลข่าวสาร การเสนอแนะการจัดสวัสดิการ การร่วมจ่ายเงินสมทบในสวัสดิการบางอย่าง เพื่อขยายความคุ้มครองให้มีความครอบคลุมในทุกกรณี และในอนาคตอาจรวมไปถึงสมาชิกในครอบครัวของบุคลากรด้วย

2. สถาบันต้องทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่น ในสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย และความมั่นคงในอาชีพการทำงาน ด้วยเป็นปัจจัยขั้นพื้นฐานที่สำคัญต่อขวัญ กำลังใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร เช่น การมีระบบประกันสุขภาพที่ดี สามารถให้ความคุ้มครองอย่าง

ครอบคลุมและทั่วถึง โดยบุคลากรและครอบครัวไม่ต้องวิตกกังวลในเรื่องค่าใช้จ่าย หรือหลักประกันในอนาคต เป็นต้น

3. สถาบันควรทำการเปรียบเทียบการบริหารงานสวัสดิการของหน่วยงานต่าง ๆ ที่นำการบริหารสวัสดิการมาเป็นเครื่องมือช่วยในการบริหารจัดการองค์กร เพื่อทบทวนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ว่ายังมีความทันสมัยหรือไม่ และเพื่อให้ทราบทิศทางหรือแนวโน้มการจ้ดสวัสดิการที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน

4. ควรมีการปรับสวัสดิการให้เหมาะสมกับสภาพการณ์อยู่เสมอ และควรมีการประชาสัมพันธ์แก่บุคลากรอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถใช้ประโยชน์จากสวัสดิการได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในการให้บริการสวัสดิการควรต้องมีความรู้และเข้าใจระบบสวัสดิการทั้งหมดอย่างลึกซึ้ง เพื่อสามารถให้คำปรึกษาแนะนำต่อการใช้บริการสวัสดิการได้อย่างดีในทุกเรื่อง

#### ด้านการพัฒนาสวัสดิการ

1. การพัฒนาสวัสดิการในระยะสั้น ซึ่งเป็นการพัฒนาในเชิงรุก เพื่อสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ช่วยขจัดปัญหาความท้อแท้ เบื่อหน่าย และหลีกเลี่ยงการทำงาน โดยเห็นควรดำเนินการ ดังนี้

1.1 การทบทวนข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวกับสวัสดิการ ว่ายังมีส่วนใดที่ยังไม่ได้ดำเนินการตามที่กำหนดไว้

1.2 ปรับปรุงสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ให้มีความเหมาะสมตรงตามความต้องการของบุคลากร และสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจสังคมในปัจจุบัน เช่น การปรับวงเงินค่ารักษาพยาบาลทั้งกรณีผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอก การปรับวงเงินค่ารักษาพยาบาล (กรณีทันตกรรม) เป็นต้น

1.3 การให้ข้อมูลการประชาสัมพันธ์การจัดสวัสดิการของสถาบันให้บุคลากรภายในองค์กรได้รับรู้รับทราบ เพื่อทำความเข้าใจกับสวัสดิการที่มีอยู่และสามารถใช้บริการในสวัสดิการที่ตนเองมีสิทธิได้รับอย่างถูกต้อง รวมทั้งสามารถให้คำแนะนำปรึกษากับบุคลากรอื่นที่ไม่มีความรู้ความเข้าใจได้ด้วย

2. การพัฒนาสวัสดิการในระยะยาว ซึ่งเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน และถือเป็นความสำเร็จขององค์กรอย่างแท้จริง การทำให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีสูงสุดต่อองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การ

แพทย์ชายวัฒนธรรมองค์กรในเรื่องความจงรักภักดี และสามารถลดปัญหาการลาออกก่อนเวลาอันสมควรของบุคลากร โดยมีการจัดสวัสดิการที่คำนึงถึงการมีส่วนร่วมที่ตรงกับความต้องการ และตอบสนองเป้าหมายในการทำงาน จึงเห็นควรดำเนินการ ดังนี้

2.1 การจัดสวัสดิการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นการจัดสวัสดิการที่บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงานและร่วมสมทบค่าใช้จ่ายในสวัสดิการบางอย่าง ทำให้มีความรู้สึกเป็นเจ้าของมีความหวงแหน พร้อมทั้งจะทำนุบำรุงและป้องกันผลประโยชน์ของตนเองและส่วนร่วม เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การประกันสุขภาพ และนอกจากประโยชน์ดังกล่าวแล้ว ยังเป็นการลดภาระรับผิดชอบขององค์กรในอีกทางหนึ่ง

2.2 การจัดสวัสดิการด้านความมั่นคง ซึ่งเป็นการจัดสวัสดิการเพื่อให้อุบลลากรเกิดความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการทำงานทั้งในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ หรือแม้กระทั่งเกษียณอายุการทำงานไปแล้ว เนื่องจากจะเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการ และทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งจะส่งผลเลิศต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

2.3 การจัดการศึกษาอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่จำเป็นและเป็นประโยชน์แก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน

2.4 การสนับสนุนให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยมีการเพิ่มความรับผิดชอบให้มากขึ้นตามความรู้ที่ได้จากการศึกษาอบรม และจากการอุตสาหกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดมา สนับสนุนและเปิดโอกาสให้พนักงานมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ของตนเองตามเส้นทางความก้าวหน้าในงาน Career Path และการให้การยอมรับนับถือในที่สุด

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป

1. การศึกษาความเหมาะสมของเงินเดือนที่บุคลากรได้รับในสถาบันพระปกเกล้า
2. การศึกษาความสามารถของบุคลากรในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการ
3. การศึกษาเปรียบเทียบการจัดสวัสดิการของหน่วยงานภายใต้พระราชบัญญัติ

องค์การมหาชน พ.ศ. 2542

4. แนวทางการจัดระบบสวัสดิการกลางขององค์กรภายใต้พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542