

รูปแบบการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงาน เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
ในปี พ.ศ. 2558: กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี

นพรัตน์ เกษศิริ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร
วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
กรกฎาคม 2555
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดสวัสดิการขั้นพื้นฐานให้แก่พนักงาน เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในปี พ.ศ. 2558 กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ นายจ้างหรือ เจ้าหน้าที่บุคคล ที่ทำหน้าที่เลือกสรรบุคคลากรเข้าทำงาน จำนวน 224 คน โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษารูปแบบการจัดสวัสดิการเมื่อข้อตกลง ประชาคมอาเซียนบังเกิดผลในปี พ.ศ. 2558 ของกลุ่มบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ในจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะธุรกิจของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ในจังหวัดชลบุรี และรูปแบบการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสาขาอาชีพที่คาดว่าจะรับพนักงานจากกลุ่มประเทศอาเซียน เข้าทำงานและรูปแบบการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงาน
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาของพนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียน ที่คาดว่าจะรับเข้าทำงานและรูปแบบการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงาน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานที่คาดว่าจะรับพนักงานจากกลุ่มประเทศอาเซียน เข้าทำงาน และรูปแบบการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงาน
6. เพื่อศึกษารูปแบบสวัสดิการที่กลุ่มตัวอย่างตั้งใจจะจัดเพื่อให้เหมาะสมกับ สาขาอาชีพของพนักงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยคำถามประเภทเลือกตอบ แบบมาตราส่วนบัญญัติ เรียงลำดับ และมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) เนื้อหาของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป SPSS for Windows โดยมีสถิติที่เลือกใช้ดังนี้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม (Discriminant Analysis) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ นายจ้างหรือ เจ้าหน้าที่บุคคลที่ ทำหน้าที่เลือกสรรบุคคลากรเข้าทำงาน ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรีจำนวน 457 คน กลุ่มตัวอย่างได้ใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบด้วยวิธีของ Taro Yamane กำหนดความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่าง 213 คน และเพื่อป้องกัน

ความผิดพลาดจากการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงสำรวจกลุ่มตัวอย่างเพิ่มอีกประมาณ ร้อยละ 5 เท่ากับ 11 คน รวมขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 224 คน

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปผลตามวัตถุประสงค์ดังกล่าวข้างต้น ได้ดังนี้

1. รูปแบบการจัดสวัสดิการเมื่อข้อตกลง ประชาคมอาเซียนบังเกิดผลในปี พ.ศ. 2558 ของกลุ่มบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ในจังหวัดชลบุรี จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า แนวโน้มการจัดสวัสดิการแรงงานของบริษัทในนิคมอมตะนคร ชลบุรี เมื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยวิธีการแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการวิจัยพบว่าสวัสดิการที่กลุ่มตัวอย่างต้องการที่จะจัด ในห้าอันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการอาหาร และน้ำสะอาด สวัสดิการห้องน้ำสะอาด สวัสดิการประกันสังคมและประกันชีวิต สวัสดิการค่าพาหนะ/ ที่พัก สวัสดิการด้านความปลอดภัยในที่ทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.58 (SD = 0.74) เห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด 4.50 (SD = 0.51) เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก 4.41 (SD = 0.87) เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก 4.31 (SD = 0.96) เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก และ 4.24 (SD = 1.03) เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ส่วนสวัสดิการที่กลุ่มตัวอย่างต้องการที่จะจัดในสามอันดับสุดท้าย ได้แก่ สวัสดิการ มุมพักผ่อนในที่ทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.29 (เห็นด้วยปานกลาง) สวัสดิการเวลาที่เหมาะสมในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.76 (เห็นด้วยปานกลาง) และ สวัสดิการสถานเลี้ยงดูบุตรหลาน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.75 (เห็นด้วยปานกลาง) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาในส่วนของสวัสดิการ โดยรวมที่จะจัดอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.95 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.30

โดยที่ความต้องการจัดสวัสดิการทั้งที่อยู่ในรูปเงินตรา และไม่ได้อยู่ในรูปเงินตราของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับมาก โดยระดับความต้องการที่จะให้มีการจัดสวัสดิการที่อยู่ในรูปเงินตรา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.99$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD = 0.45) ระดับความต้องการที่จะให้มีการจัดสวัสดิการที่ไม่อยู่ในรูปเงินตรา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.93$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD = 0.31)

2. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะธุรกิจของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ในจังหวัดชลบุรี และรูปแบบการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงาน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นกลุ่มธุรกิจประเภทยานยนต์ 72 แห่ง รองลงมาคือ เหล็ก โลหะ พลาสติก 56 แห่ง อิเล็กทรอนิกส์ 34 แห่ง สินค้าอุปโภค-บริโภค 24 แห่ง เคมีภัณฑ์ 16 แห่ง บริการและสาธารณูปโภค 13 แห่ง และอื่น ๆ 9 แห่ง โดย คิดเป็นร้อยละ 32.14 25.00 15.18

10.71 7.14 5.80 และ 4.02 ตามลำดับ เมื่อนำมาหาความสัมพันธ์กับรูปแบบการจัดสวัสดิการโดยใช้สถิติ One-way ANOVA พบว่า ประเภทธุรกิจไม่ส่งผลต่อรูปแบบการจัดสวัสดิการ

เมื่อพิจารณาจำแนกสวัสดิการที่อยู่ในรูปเงินตราและไม่อยู่ในรูปเงินตรา พบว่าประเภทธุรกิจ ไม่ส่งผลต่อรูปแบบการจัดสวัสดิการที่อยู่ในรูปเงินตราและไม่อยู่ในรูปเงินตรา

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสาขาอาชีพที่คาดว่าจะรับพนักงานจากกลุ่มประเทศอาเซียน เข้าทำงานและรูปแบบการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงาน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสาขาอาชีพที่คาดว่าจะรับพนักงานจากกลุ่มประเทศอาเซียนเข้าทำงานนั้น อันดับที่หนึ่ง คือวิศวกรรม จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 59.38 อันดับที่สองคือบัญชี 62 คน คิดเป็นร้อยละ 27.68 อันดับที่สามคือ การสำรวจ 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.36 ส่วนอันดับที่สี่ และ ห้า คือ สถาปัตยกรรม 9 คน และ พยาบาล 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.02 และ 3.57 ตามลำดับ ส่วนลำดับสุดท้ายที่ไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ คือ แพทย์/ ทันตแพทย์ และท่องเที่ยว เมื่อนำมาหาความสัมพันธ์กับรูปแบบการจัดสวัสดิการโดยใช้สถิติ One-way ANOVA พบว่า สาขาอาชีพที่คาดว่าจะรับพนักงานจากกลุ่มประเทศอาเซียนเข้าทำงาน ไม่ส่งผลต่อรูปแบบการจัดสวัสดิการโดยรวม

เมื่อพิจารณาจำแนกสวัสดิการที่อยู่ในรูปเงินตราและไม่อยู่ในรูปเงินตรา พบว่า สาขาอาชีพที่คาดว่าจะรับพนักงานจากกลุ่มประเทศอาเซียนเข้าทำงาน ส่งผลต่อรูปแบบการจัดสวัสดิการที่อยู่ในรูปเงินตรา กล่าวคือ

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างสาขาวิศวกรรมและบัญชี พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า สาขาวิศวกรรมมีแนวโน้มที่จะได้รับการจัดสวัสดิการที่อยู่ในรูปเงินตรามากกว่า สาขาบัญชี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.3653

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างสาขาบัญชี กับสาขาสำรวจ สถาปัตยกรรม และ พยาบาล พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า สาขาสำรวจ สถาปัตยกรรม และ พยาบาล มีแนวโน้มที่จะได้รับการจัดสวัสดิการที่อยู่ในรูปเงินตรามากกว่า สาขาบัญชี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.2542

และสาขาอาชีพที่คาดว่าจะรับพนักงานจากกลุ่มประเทศอาเซียนเข้าทำงาน ยังส่งผลต่อรูปแบบการจัดสวัสดิการที่ไม่อยู่ในรูปเงินตราด้วย กล่าวคือ

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างสาขาวิศวกรรมกับสำรวจ สถาปัตยกรรม และ พยาบาล พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า สาขาวิศวกรรมมีแนวโน้มที่จะได้รับการจัดสวัสดิการที่ไม่อยู่ในรูปเงินตราน้อยกว่าสาขาบัญชี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.1288

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างสาขาวิศวกรรมและบัญชี พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ 0.006 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า สาขาวิศวกรรมมีแนวโน้มที่จะได้รับการจัดสวัสดิการที่ไม่อยู่ในรูปเงินตราน้อยกว่า สาขาสำรวจ สถาปัตยกรรม และพยาบาล โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.2249

4. ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาของพนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนที่คาดว่าจะรับเข้าทำงานและรูปแบบการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงาน จากผลการวิเคราะห์ พบว่าระดับการศึกษาของพนักงานจากกลุ่มประเทศอาเซียนที่คาดว่าจะรับเข้าทำงานอันดับที่หนึ่งคือ วุฒิมัธยมศึกษาปริญญาตรี จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 74.56 อันดับที่สองคือ วุฒิมัธยมศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 18.75 และอันดับสุดท้ายคือ วุฒิมัธยมศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 15 เมื่อนำมาหาความสัมพันธ์กับรูปแบบการจัดสวัสดิการโดยใช้สถิติ One-way ANOVA พบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานจากกลุ่มประเทศอาเซียน ไม่ส่งผลต่อรูปแบบการจัดสวัสดิการโดยรวม

เมื่อพิจารณาจำแนกสวัสดิการที่อยู่ในรูปเงินตราและไม่อยู่ในรูปเงินตรา ก็พบว่าระดับการศึกษาของพนักงานจากกลุ่มประเทศอาเซียน ไม่ส่งผลต่อรูปแบบการจัดสวัสดิการทั้งที่อยู่ในรูปเงินตรา และไม่อยู่ในรูปเงินตรา

5. ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานที่คาดว่าจะรับพนักงาน จากกลุ่มประเทศอาเซียนเข้าทำงาน และรูปแบบการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงาน

จากผลการวิเคราะห์ พบว่า ตำแหน่งงานที่คาดว่าจะรับพนักงานจากกลุ่มประเทศอาเซียนเข้าทำงาน อันดับแรกคือ พนักงานทั่วไป จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 62.05 อันดับที่สองคือ หัวหน้างาน จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 27.23 อันดับที่ยี่สามคือ ผู้จัดการแผนก/ ฝ่าย จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.70 และอันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารระดับสูง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.68 เมื่อนำมาหาความสัมพันธ์กับรูปแบบการจัดสวัสดิการโดยใช้สถิติ One-way ANOVA F-test พบว่า ตำแหน่งงานของพนักงานจากกลุ่มประเทศอาเซียน ไม่ส่งผลต่อรูปแบบการจัดสวัสดิการโดยรวม

เมื่อพิจารณาจำแนกสวัสดิการที่อยู่ในรูปเงินตราและไม่อยู่ในรูปเงินตรา พบว่า ตำแหน่งงานของพนักงานจากกลุ่มประเทศอาเซียน ไม่ส่งผลต่อรูปแบบการจัดสวัสดิการทั้งที่อยู่ในรูปเงินตราและไม่อยู่ในรูปเงินตรา

6. ผลการจำแนกกลุ่มสวัสดิการที่เหมาะสมกับแต่ละตัวแปรโดยใช้สถิติ Discriminant Analysis จากผลการวิเคราะห์พบว่า สาขาอาชีพเป็นเพียงตัวแปรเดียวที่จะใช้ในการจำแนกรูปแบบสวัสดิการ ที่ผู้ประกอบการคาดว่าจะจัดให้แก่พนักงานในแต่ละสาขาอาชีพ อนึ่งผู้วิจัยได้ทำการ

ทดสอบเพียงรูปแบบการจัดสวัสดิการที่ผู้ประกอบการคาดว่าจะจัดแก่วิศวกร และนักบัญชี เท่านั้น เนื่องจากทั้งสองสาขานี้เป็นสาขาที่เป็นที่ต้องการของผู้ประกอบการเป็นอย่างมาก โดยพบว่า กลุ่มตัวอย่างคาดว่าจะจัดสวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านการสร้างความมั่นคง และสวัสดิการด้านความปลอดภัย/ อนามัยแก่วิศวกร และคาดว่าจะจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการด้านนันทนาการ/ ความผ่อนคลายในการทำงานให้แก่ นักบัญชี

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยแนวโน้มการจัดสวัสดิการแรงงานของบริษัทในนิคมอมตะนคร ชลบุรี เมื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนสามารถอภิปรายผล โดยเปรียบเทียบกับทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

1. รูปแบบการจัดสวัสดิการเมื่อข้อตกลง ประชาคมอาเซียนบังเกิดผลในปี พ.ศ. 2558 ของกลุ่มบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ในจังหวัดชลบุรี สวัสดิการที่กลุ่มตัวอย่างต้องการที่จะจัด ในห้าอันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการอาหาร และน้ำสะอาด สวัสดิการห้องน้ำสะอาด สวัสดิการประกันสังคม และประกันชีวิต สวัสดิการค่าพาหนะ/ ที่พัก สวัสดิการด้านความปลอดภัยในที่ทำงาน ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาในส่วนของสวัสดิการโดยรวมที่จะจัด พบว่าอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยนี้อาจเกิดจากการที่ นายจ้างได้นำทฤษฎีความต้องการพื้นฐานของ มาสโลว์ (Maslow, 1984) มาใช้ในการจัดสวัสดิการ โดยได้คำนึงถึงความต้องการของมนุษย์เป็นสำคัญ เพื่อที่จะได้จัดสวัสดิการได้ตรงตามความต้องการนั้น โดยยึดหลักแห่งการตอบสนองความต้องการโดยการจัดสวัสดิการนั้น ควรจัดให้ตรงตามความต้องการของลูกจ้างทุกระดับ (ภิญโญ สาธร, 2517) โดยทฤษฎี มาสโลว์ กล่าวไว้ว่า ความต้องการของมนุษย์ถูกกำหนดไว้ว่าเป็นลำดับ 5 ชั้นด้วยกันจากขั้นต่ำสุดไปขั้นสูงสุด สวัสดิการรูปแบบต่าง ๆ ที่องค์กรจะจัดให้แก่พนักงาน ควรตอบสนองความต้องการของมนุษย์ได้ทุกระดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs)
2. ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety/ Security Needs)
3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs)
4. ความต้องการได้รับการยกย่องจากสมาชิกของสังคม (Esteem Needs)
5. ความต้องการได้รับผลสำเร็จตามอุดมคติของตนเอง (Self Actualization Needs)

ความต้องการทางร่างกาย ได้แก่ ความต้องการทางด้านปัจจัยสี่ ที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีพ

ซึ่งจัดเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ในที่นี้ได้แก่ สวัสดิการอาหาร และน้ำสะอาด สวัสดิการห้องน้ำสะอาด สวัสดิการค่าพาหนะ/ ที่พัก ซึ่งเป็นสวัสดิการที่ผู้ประกอบการจะจัดให้แก่พนักงานเป็นนอกรากนี้ยังสอดคล้องกับ ประกาศกระทรวงแรงงานเรื่องมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001-2546) ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทยเมื่อวันที่ 27 มิถุนายน พ.ศ. 2546 ซึ่งได้กำหนดให้สถานประกอบกิจการ ทุกประเภททุกขนาดสามารถนำมาตรฐานแรงงานไทยไปใช้พัฒนาให้เกิดประโยชน์ในสถานประกอบ กิจการของตนได้โดยสมัครใจซึ่งมีข้อกำหนดเกี่ยวกับ สวัสดิการแรงงานกำหนดไว้เป็นการเฉพาะ ให้สถานประกอบกิจการต้องจัดหาสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ลูกจ้างทุกคนได้รับสวัสดิการ โดยสะดวก และพอเพียงคือ

5.1 ห้องน้ำและห้องสวมน้ำที่สะอาดถูกสุขอนามัย

5.2 น้ำดื่มสะอาดถูกสุขอนามัย

5.3 ปัจจัยในการปฐมพยาบาลที่เหมาะสม

5.4 สถานที่รับประทานอาหารและสถานที่สำหรับเก็บรักษาอาหารที่สะดวกและถูก

หลักสุขาภิบาลอาหาร

5.5 หากมีการจัดที่พักให้ลูกจ้างที่พักนั้นต้องมีปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นมีความสะอาดปลอดภัยและพร้อมที่จะใช้การได้อยู่เสมอ

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับประชาคม สังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-cultural Community) ซึ่งมุ่งหวังประโยชน์จากการรวมตัวกันเพื่อทำให้ประชาชนมีการอยู่ดีกินดี ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ มีสิ่งแวดล้อมที่ดี ส่งเสริมความมั่นคงและความปลอดภัยด้านอาหาร การเข้าถึงการดูแลสุขภาพและส่งเสริม การดำรงชีวิตที่ดี (กรมอาเซียน, ม.ป.ป.) สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่ผู้ประกอบการไทย จำเป็นต้องจัดทำเป็นสวัสดิการพื้นฐานในอันดับต้น ๆ ให้แก่แรงงาน

ในลำดับต่อมาสวัสดิการที่ผู้ประกอบการคาดว่าจะจัดให้แก่พนักงานจากกลุ่มประเทศอาเซียนเมื่อเข้ามาทำงานในประเทศไทย คือสวัสดิการประกันสังคมและประกันชีวิต สวัสดิการด้านความปลอดภัยในที่ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับหลักความต้องการของ มาสโลว์ อีกเช่นกัน กล่าวคือ เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายแล้ว มนุษย์ยังต้องการ ได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety/ Security Needs) เพื่อสร้างความมั่นใจว่า ตนจะสามารถทำงานในสถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัยและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข ในที่นี้ สวัสดิการด้านความปลอดภัยและ สวัสดิการประกันสังคม/ ประกันชีวิต เป็นสวัสดิการที่ผู้ประกอบการสามารถคาดว่าจะสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ เนื่องจากการสร้างความปลอดภัยในการทำงาน จะทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงาน

ได้อย่างมีความสุข โดยลดความกังวลเกี่ยวกับอุบัติเหตุต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทำงานที่ไม่ปลอดภัยได้

กล่าวโดยสรุป ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างได้ให้ความสำคัญกับการจัดสวัสดิการความปลอดภัยในการทำงานเป็นสำคัญ ทั้งนี้สอดคล้องกับที่อาเซียนได้จัดทำแผนงานการจัดตั้งประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (Asean Socio-Cultural Community Blueprint) ซึ่งได้กำหนดไว้ว่า การคุ้มครองและสวัสดิการสังคม (Social Welfare and Protection) นั้นประกอบด้วย การขจัดความยากจน โดยเฉพาะการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ (MDGs) ของสหประชาชาติ เครือข่ายความปลอดภัยทางสังคมและความคุ้มครองจากผลกระทบด้านลบจากการรวมตัวอาเซียนและโลกาภิวัตน์ ส่งเสริมความมั่นคงและความปลอดภัยด้านอาหาร การเข้าถึงการดูแลสุขภาพและส่งเสริม การดำรงชีวิตที่มีสุขภาพ การเพิ่มศักยภาพในการควบคุมโรคติดต่อ รับประกันอาเซียนที่ปลอดภัยเสถียร และการสร้างรัฐที่พร้อมรับมือภัยพิบัติและประชาคมที่ปลอดภัยยิ่งขึ้น (กรมอาเซียน, 2552, น.3) ซึ่งเป็นสวัสดิการพื้นฐานที่อาเซียนต้องการให้มีการจัดและผู้ประกอบการไทยก็ยินดีที่จะจัดสวัสดิการเหล่านี้ให้สอดคล้องกัน

นอกจากนี้ในส่วนของ สวัสดิการประกันสังคมและประกันชีวิต ถือเป็นสวัสดิการที่อยู่ในด้านการสร้างความมั่นคงให้กับชีวิตพนักงานด้วย เนื่องจากเป็นหลักประกันให้กับชีวิตของพนักงานว่าเมื่อเจ็บป่วย หรือเกิดการสูญเสียแก่ชีวิตจนไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างปกติ พนักงานจะยังคงได้รับสิทธิทางประกันสังคมและประกันชีวิต ในการได้รับเงินค่ารักษาพยาบาลหรือสิทธิอื่น ๆ ที่สามารถชดเชย หรือเป็นหลักประกันแห่งความมั่นคงในชีวิตขณะที่พนักงานไม่สามารถประกอบอาชีพได้ แนวคิดนี้ถูกสนับสนุนโดยงานวิจัยของ โฮลลี, คริสเต็น และเอมี (Holl, Kristen, & Amy, 2005) ที่กล่าวว่า หากผู้ที่ทำหน้าที่ในการจัดสวัสดิการ ได้ลดสวัสดิการที่เกี่ยวข้องการรักษาพยาบาลของลูกจ้างลง จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ลดลง การขาดงานที่เพิ่มขึ้นอย่างแน่นอน การประกันสุขภาพ ถือเป็นสิ่งที่เป็นสวัสดิการที่ลูกจ้างต้องการ อันจะช่วยสนับสนุนและส่งเสริมการทำงานของลูกจ้างอย่างยั่งยืนยิ่งไปกว่านั้น โรเซนบลูม (Rosenbloom, 2005) ยังได้กล่าวว่าแนวโน้มการจัดสวัสดิการในทศวรรษหน้า สวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงจะเป็นสวัสดิการที่ได้รับการจัดเป็นอันดับต้น ๆ และเป็นหนึ่งในสวัสดิการที่ผู้รับเรียกร้องให้มีการจัดอีกด้วย สอดคล้องกับการสำรวจความคิดเห็นของผู้สมัครงาน ซึ่งได้ทำการวิจัยโดยแบร์รี (Barry, 2002) พบว่า ในการตัดสินใจเข้าทำงานนั้น ผู้สมัครจะพิจารณาในส่วนของสวัสดิการ นอกเหนือจากค่าจ้าง ซึ่งสวัสดิการอันดับต้น ๆ ที่ พิจารณา คือ สวัสดิการด้านโปรแกรมสุขภาพถึง ร้อยละ 77.00

2. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะธุรกิจของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร

ในจังหวัดชลบุรี และรูปแบบการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงาน ในส่วนของผลการวิจัยที่ว่า ประเภทธุรกิจ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อรูปแบบการจัดสวัสดิการที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑารัตน์ บำรุงสุข (2547) ที่กล่าวว่า สถานประกอบการที่มีลักษณะกิจการที่แตกต่างกัน มีรูปแบบการจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของ ชนิกันต์ สิทธิพงษ์ (2550) ที่พบว่าผลรูปแบบการจัดสวัสดิการขึ้นกับสัญชาติของบริษัท ซึ่งรูปแบบการจัดสวัสดิการของบริษัทที่แม้จะมีลักษณะธุรกิจที่แตกต่างกัน โดยรวมมักมีรูปแบบที่คล้ายคลึงกัน โดยมากมักมุ่งตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เป็นอันดับแรก ๆ อันดับต่อมาคือมุ่งสร้างเสริมความมั่นคงในชีวิตของพนักงานทั้งในรูปของสวัสดิการที่อยู่ในรูปของเงินตรา และไม่อยู่ในรูปของเงินตรา ส่วนรูปแบบสวัสดิการ โดยมุ่งเน้นเฉพาะด้าน ก็พบว่าไม่มีด้านใดที่แตกต่างกัน เช่นเดียวกัน นอกจากนี้งานวิจัยของกองสวัสดิการแรงงาน ยังพบว่า เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบการจัดสวัสดิการแรงงานของธุรกิจอุตสาหกรรม การผลิต พาณิชยกรรม และการก่อสร้าง และบริการ พบว่าโดยภาพรวมมีลักษณะคล้ายคลึงกัน แต่อาจมีแตกต่างกันบ้างในรายละเอียดปลีกย่อย เช่น ในอุตสาหกรรมการผลิต นายจ้างมักต้องอบรมความรู้ด้านความปลอดภัยให้แก่ อุตสาหกรรมบริการเนื่องจากต้องทำงานเกี่ยวข้องกับเครื่องจักรการผลิต เป็นต้น

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสาขาอาชีพที่คาดว่าจะรับพนักงานจากกลุ่มประเทศ อาเซียน

เข้าทำงานและรูปแบบการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงาน ในส่วนของผลการวิจัยที่ว่า สาขาอาชีพที่คาดว่าจะรับพนักงานจากกลุ่มประเทศอาเซียนเข้าทำงาน ไม่ส่งผลต่อรูปแบบการจัดสวัสดิการโดยรวม แต่เมื่อพิจารณาจำแนกสวัสดิการที่อยู่ในรูปเงินตราและไม่อยู่ในรูปเงินตรา พบว่า สาขาอาชีพที่คาดว่าจะรับพนักงานจากกลุ่มประเทศอาเซียนเข้าทำงาน ส่งผลต่อรูปแบบการจัดสวัสดิการที่อยู่ในรูปเงินตราและไม่อยู่ในรูปเงินตรานั้น เนื่องมาจากแต่ละสาขาอาชีพ ล้วนมีลักษณะการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นการจัดสวัสดิการเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่พนักงาน จำต้องจัดสวัสดิการให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน หรือตอบสนองต่อลักษณะงานที่พนักงานต้องปฏิบัติในแต่ละวัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคมกริช เพ็ญศรี (2554) ที่กล่าวว่าในการจัดสวัสดิการนั้น ไม่ควรใช้รูปแบบสวัสดิการเดียวกับพนักงานทุกคนของบริษัท เพราะอาจทำให้ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานได้อย่างตรงจุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของวุฒิพงษ์ กุลวงษ์ (2553) ที่กล่าวว่าพนักงานที่อยู่ในสาขาอาชีพที่ต่างกัน สังกัดแผนกต่างกัน ส่งผลให้เกิดความแตกต่างทางด้านสวัสดิการ ผลตอบแทน และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้ พนักงานที่อยู่ต่างแผนกฝ่ายและปฏิบัติงานไม่เหมือนกัน

จะมีความพึงพอใจต่อบริษัทที่ตนทำงานอยู่ต่างกัน ดังนั้นเราจึงควรจัดสวัสดิการให้เหมาะสมกับลักษณะงานและความต้องการของพนักงานแต่ละแผนก

แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของเหมวรรณ ดอกจันทร์ (2546) ที่ได้ทำการศึกษาแนวโน้มการจัดสวัสดิการของอุตสาหกรรมการผลิต พบว่า สถานประกอบการกิจการส่วนใหญ่ทั้ง 118 แห่งในจังหวัดสมุทรปราการที่ได้ทำการสำรวจ จัดสวัสดิการรูปแบบเดียวกันให้พนักงานทุกคนในองค์กรใช้เหมือนกันหมด โดยมีได้แยกรูปแบบสวัสดิการตามสาขาอาชีพ หรือลักษณะงานของพนักงานแต่อย่างใด

4. ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาของพนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนที่คาดว่าจะรับเข้าทำงานและรูปแบบการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงาน ในส่วนของผลการวิจัยที่ว่า ระดับการศึกษาของพนักงานจากกลุ่มประเทศอาเซียน ไม่ส่งผลต่อรูปแบบการจัดสวัสดิการโดยรวมและเมื่อพิจารณาจำแนกสวัสดิการที่อยู่ในรูปเงินตราและไม่อยู่ในรูปเงินตรา พบว่าระดับการศึกษาของพนักงานจากกลุ่มประเทศอาเซียน ไม่ส่งผลต่อรูปแบบการจัดสวัสดิการที่อยู่ในรูปเงินตราและไม่อยู่ในรูปเงินตราเช่นเดียวกัน เนื่องจากบริษัทควรจัดสวัสดิการแก่ในแต่ละระดับการศึกษาโดยเท่าเทียมกัน เพื่อมิให้เกิดการแบ่งแยกและรับรู้ได้ถึงความไม่เท่าเทียมกันของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของไกรวัลย์ เจตนานุศาสน์ (2545) ที่กล่าวว่าบริษัทได้เสนอให้มีการจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนต่าง ๆ อย่างเสมอภาคและยุติธรรมทั่วถึงพนักงานทุกคน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ทำให้พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในด้านสวัสดิการที่ได้รับไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของจรศักดิ์ สุขพัฒน์ (2547) ที่พบว่าผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับสูง มักได้รับตำแหน่งงานในระดับหัวหน้างานหรือผู้บริหาร ซึ่งบริษัทจะมีค่าตอบแทนเป็น ค่าตำแหน่ง บวกกับค่าตอบแทนที่ได้จากระดับวุฒิการศึกษา อีกทั้งยังได้รับสวัสดิการในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีกว่า ทำให้คุณภาพชีวิตดีกว่าพนักงานสำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าและงานวิจัยของพินิจ เพชรสน (2553) ที่กล่าวว่าพนักงานที่สำเร็จการศึกษาจากระดับที่แตกต่างกัน จะมีความต้องการสวัสดิการที่แตกต่างกัน เนื่องจาก พนักงานที่สำเร็จการศึกษาระดับสูงมักจะมีความรู้มากกว่าและมองการณ์ไกลกว่า จึงส่งผลให้เกิดความต้องการสวัสดิการที่มากกว่าผู้ที่สำเร็จการศึกษาดำกว่า ดังนั้นการจัดสวัสดิการสำหรับพนักงานกลุ่มนี้จึงต้องแตกต่างออกไปด้วย

5. ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานที่คาดว่าจะรับพนักงาน จากกลุ่มประเทศอาเซียนเข้าทำงาน และรูปแบบการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงาน ในส่วนของผลการวิจัยที่ว่าตำแหน่งงานที่คาดว่าจะรับพนักงานจากกลุ่มประเทศอาเซียนเข้าทำงานแตกต่างกัน จะมีแนวโน้มการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานไม่ต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่ว่าจะป็นพนักงานในระดับ

พนักงานทั่วไป หัวหน้างาน ผู้จัดการแผนก/ ฝ่าย และผู้บริหารระดับสูง ล้วนได้รับการจัดสวัสดิการ โดยเท่าเทียมกัน แม้ว่าสมมติฐานที่ 3 พนักงานที่สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและระดับปริญญาตรี จะมีแนวโน้มที่จะได้รับการจัดสวัสดิการบางด้านแตกต่างกันออกไปบ้าง อย่างไรก็ตาม ในสมมติฐานนี้ คำว่าพนักงานทั่วไป หมายถึง ทั้งพนักงานที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีต่ำกว่าปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีเข้าด้วยกัน โดยมีได้จำแนกโดยระดับการศึกษา ซึ่งเป็นไปตามหลักการจัดสวัสดิการ โดยยึดหลักแห่งความเสมอภาค ซึ่งเน้นการจัดสวัสดิการโดยคำนึงถึงความเท่าเทียมกันให้มากที่สุด (ภิญโญ สาร, 2517) ในส่วนขององค์กรระหว่างประเทศนั้น ได้มีกระแสแนวคิดเรื่องของสิทธิมนุษยชนมาระยะหนึ่งแล้ว ดังจะเห็นได้ว่า คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติได้ออกปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ซึ่งมีสาระสำคัญตอนหนึ่งว่ามนุษย์ทุกคนมีศักดิ์ศรี มีความเสมอภาค ดังนั้นจึงห้ามการเลือกปฏิบัติ และควรปฏิบัติต่อทุกคนโดยเสมอภาคเท่าเทียมกัน และหลักประชาธิปไตย โดยให้ลูกจ้างได้มีสิทธิในการตัดสินใจว่าพวกเขาต้องการแรงงานในลักษณะใด (กองสวัสดิการแรงงาน, 2550)

ดังนั้นการจัดสวัสดิการจึงควรจัดให้แก่พนักงานทุกคน โดยเท่าเทียม เพื่อให้พนักงานทุกคนได้รับประโยชน์อย่างทั่วถึง แม้ว่าในรายละเอียดปลีกย่อยจะมีการเน้นสวัสดิการบางด้านแตกต่างกันออกไปบ้าง เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานแต่ละตำแหน่ง แต่ยังคงไว้ซึ่งหลักแห่งความเสมอภาคและเท่าเทียม สอดคล้องกับงานวิจัยของโสภณ วีระโสภณ (2547) ที่พบว่าพนักงานตำแหน่งผู้บริหารและตำแหน่งปฏิบัติการจะได้รับสวัสดิการอย่างเท่าเทียมกันแต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของจรศักดิ์ สุขพัฒน์ (2547) ที่พบว่าพนักงานที่สำเร็จการศึกษาสูง มักได้รับการจัดสวัสดิการที่ดีกว่าพนักงานที่สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่า

6. ผลการจำแนกกลุ่มสวัสดิการที่เหมาะสมกับแต่ละตัวแปรโดยใช้สถิติ Discriminant Analysis จากผลการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มตัวอย่างคาดว่าจะจัดสวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านการสร้างความมั่นคง และสวัสดิการด้านความปลอดภัย/ อนามัยแก่ วิศวกร และคาดว่าจะจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการด้านนันทนาการ/ ความผ่อนคลายในการทำงานให้แก่ นักบัญชี ทั้งนี้ขอให้วิเคราะห์แยกเป็น 2 ประเด็นคือ

ประเด็นแรกคือ การที่ผู้ประกอบการคาดว่าจะจัดสวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านการสร้างความมั่นคง และสวัสดิการด้านความปลอดภัย/ อนามัยแก่ วิศวกร เนื่องมาจากลักษณะการทำงานของวิศวกร เป็นลักษณะการทำงานที่ต้องคลุกคลีกับเครื่องจักรเป็นอย่างมาก ทำให้ต้องมีความเสี่ยงที่จะเกิดอันตรายต่อร่างกายได้ตลอดเวลา ดังนั้นสวัสดิการด้านความปลอดภัย/ อนามัยจึงเป็นสวัสดิการที่ผู้ประกอบการตั้งใจจะจัดให้แก่วิศวกร อย่างโดดเด่นกว่าสาขาอื่นสอดคล้องกับงานวิจัยของจรินทร์ จันทร์พลับ (2548) ที่กล่าวว่า วิศวกรต้องการการจัดสวัสดิการด้านสิ่งแวดล้อม

ในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะบริเวณที่ทำงานที่เหมาะสม มีการถ่ายเทอากาศ แสง เสียง และมีสิ่งอำนวยความสะดวกอยู่ในเกณฑ์ดี

นอกจากนี้ในการที่ต้องทำงานอยู่กับเครื่องจักร จึงจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอุปกรณ์ที่จะใช้เป็นอย่างดี ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการอบรมการใช้ และพัฒนาความรู้เพื่อให้สามารถใช้งานเครื่องจักรใหม่ ๆ อยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของปณิธาน เจริญเกตุ (2552) ที่พบว่า วิศวกรมีความต้องการที่จะได้รับการอบรมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ทักษะเทคนิค ในการใช้เครื่องจักรนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของยุทธนา พลอยฉาย (2546) ที่กล่าวว่า ผู้ประกอบการควรเร่งพัฒนาขีดความสามารถของวิศวกร โดยการอบรม เนื่องจากพบว่าวิศวกรที่ต้องทำหน้าที่ในการควบคุมเครื่องจักรกล ไม่สามารถนำหลักวิชาการมาใช้ในการปฏิบัติงานจริงได้

และเนื่องจากการที่วิศวกรต้องทำการในลักษณะงานที่มีความเสี่ยง ดังที่ได้กล่าวไปแล้ว จึงทำให้วิศวกรต้องการสวัสดิการด้านความมั่นคงในชีวิต เพื่อเป็นหลักประกันว่าหากตนไม่สามารถทำงานได้ในอนาคต จะยังคงสามารถดำรงชีวิตจากเงินชดเชยได้ส่วนหนึ่ง ซึ่งงานวิจัยของนาคินทร์ กากแก้ว (2553) ที่พบว่า วิศวกรยังได้รับสวัสดิการด้านความมั่นคงอยู่ในระดับปานกลาง และยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของวิศวกรได้ ดังนั้นผู้ประกอบการจึงควรจัดสวัสดิการด้านนี้ให้กับวิศวกร มากขึ้น

ประเด็นต่อมาคือ การที่ผู้ประกอบการคาดว่าจะจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการด้านนันทนาการ/ ความผ่อนคลายในการทำงานให้แก่ นักบัญชี เนื่องจากลักษณะการทำงานของวิศวกร เป็นลักษณะการทำงานที่ต้องเผชิญกับความเครียดสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของมะลิวรรณ สุรป้อม (2549) ที่ว่า นักบัญชีมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียด อยู่ในระดับมาก เนื่องจากรู้สึกกังวลใจต่องานที่ต้องรับผิดชอบ ค่าตอบแทนที่ได้รับสภาพที่ทำงาน เป็นต้น และงานวิจัยของวันวิสาข์ พันธุ์พานิช (2554) ที่กล่าวว่า การที่ได้รับมอบหมายงานที่มากเกินไป งานที่ต้องมีความรับผิดชอบสูง ต้องทำงานแข่งกับเวลา รวมถึงระยะเวลาการทำงานต่อวันที่มากเกินไป มีเวลาพักผ่อนน้อย จะส่งผลต่อความเครียดของนักบัญชี ดังนั้นผู้ประกอบการจึงต้องการจัดสวัสดิการด้านนันทนาการ/ ความผ่อนคลายในการทำงานให้แก่ นักบัญชี มากกว่าสาขาอื่น ๆ นอกจากนี้หากพิจารณาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ และสวัสดิการด้านสังคมสงเคราะห์ นั้นอธิบายได้ว่า เนื่องจากนักบัญชีมีระดับรายได้ที่สูงนัก สอดคล้องกับผลการวิจัยของนุสรา วรรณศิริ (2549) ที่พบว่าพนักงานบัญชีที่ทำการสำรวจ ส่วนใหญ่มีระดับรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 8,000 บาท และเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดได้ เนื่องจากคาดหวังผลตอบแทนต่อการปฏิบัติงานที่ค่อนข้างหนักกว่าควรจะได้รับมากกว่านี้

และสอดคล้องกับงานวิจัยของภคติญา แก้วสีดวง (2551) ที่กล่าวว่าพนักงานบัญชีที่มีรายได้น้อยจะมีความเครียดสูงเนื่องจากสภาพเศรษฐกิจ เป็นองค์ประกอบสำคัญในการดำรงชีพ ซึ่งปัจจุบันค่าครองชีพสูงขึ้น และเนื่องจากวัยทำงาน เป็นวัยที่อยู่ในช่วงที่พยายามสร้างฐานะตนเองและครอบครัว อีกทั้งภาระหน้าที่ในการดูแลครอบครัวทำให้อาจมีรายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย จึงก่อให้เกิดความเครียดตามมา นอกเหนือจากลักษณะงานที่ทำอยู่ นอกจากนี้สมศรี เปรณาวิน (2550) ยังได้ศึกษาคุณภาพชีวิตของนักบัญชี พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยพบว่าในด้านชีวิตครอบครัว มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับน้อย สอดคล้องกับที่วันวิสาข์ พันธุ์พานิช (2554) ได้ทำการวิจัยพบว่า นักบัญชีอาจมีปัญหาด้านเศรษฐกิจหรือการเงิน หรือบุคคลในครอบครัวไม่สนับสนุนให้ทำงานด้านนี้ เนื่องจากไม่มีเวลาให้กับครอบครัวเพียงพอ ดังนั้นจึงเป็นเหตุผลที่เพียงพอว่า ผู้ประกอบการต้องการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจและสวัสดิการด้านสังคม สงเคราะห์ แก่พนักงานบัญชี

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. ควรจัดกลุ่มรูปแบบสวัสดิการที่เหมาะสมหรือยืดหยุ่น เพื่อให้ลูกจ้างได้มีโอกาสเลือกได้ด้วยตนเอง โดยอาจแบ่งเป็นสวัสดิการพื้นฐานที่เป็นกรอบขั้นต่ำ (Basic Benefit Package) สำหรับลูกจ้างหรือที่ระบุไว้ในกฎหมาย ส่วนที่เกินจากกฎหมายหรือที่เกินจากกรอบขั้นต่ำ ขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของลูกจ้างที่จะเลือกแบบใดแบบหนึ่ง
2. จากการวิจัยพบว่าการจัดสวัสดิการที่ผู้ประกอบการต้องการที่จะจัดในอันดับแรก ส่วนเป็นสวัสดิการที่กฎหมายบังคับ โดยมักจะเกี่ยวข้องกับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ แต่ในอนาคตผู้ประกอบการควรเริ่มให้ความสำคัญกับสวัสดิการที่นอกเหนือจากกฎหมายบังคับบ้าง เพื่อที่จะเป็นการแสดงให้เห็นถึงความใส่ใจ และเอาใจใส่ต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน โดยเป็นการจัดสวัสดิการที่ไม่ได้มีกฎหมายบังคับ ซึ่งอาจจะทำให้บุคลากรเกิดความผูกพัน และภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้น
3. ในส่วนของสวัสดิการด้านความปลอดภัยของวิศวกร ผู้ประกอบการควรจัดให้มีการอบรมการใช้งานเครื่องจักรกลควบคู่กันไปเพื่อความรู้ ความเข้าใจของวิศวกร อันจะช่วยลดอุบัติเหตุจากการทำงานได้
4. ในส่วนของสวัสดิการด้านเศรษฐกิจและสวัสดิการด้านสังคมสงเคราะห์ ที่ผู้ประกอบการตั้งใจจัดให้แก่พนักงานบัญชีนั้น ควรเพิ่มเติมในส่วนของการให้ความช่วยเหลือบุตรของพนักงานให้มากขึ้น โดยเฉพาะเมื่อบุตรของพนักงานได้เดินทางมาพำนักในประเทศไทย

ด้วย อาจทำให้เกิดความสับสนในการปรับตัวให้เข้ากับสังคม วัฒนธรรมของประเทศไทย อาจก่อให้เกิดปัญหาทางสังคมตามมา หากผู้ปกครองซึ่งเป็นพนักงานในองค์กร ทำงานหนักเกินไป จนไม่มีเวลาในการดูแลบุตร ดังนั้นนอกจากนายจ้างจะช่วยเหลือในเรื่องการช่วยดูแลบุตรพนักงานแล้ว ยังต้องควรปรับปริมาณการทำงานให้เหมาะสมเพื่อให้พนักงานได้มีความสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวและงานมากขึ้น

5. สวัสดิการด้านนันทนาการเป็นสวัสดิการที่กลุ่มตัวอย่างคาดว่าจะจัดในอันดับที่ 18 ผู้วิจัยเสนอแนะว่ากลุ่มตัวอย่างควรให้ความสำคัญกับสวัสดิการด้านนี้มากขึ้น เนื่องจากการทำงานของพนักงานจากอาเซียน ต้องมาใช้ชีวิตในประเทศไทยที่ไม่ใช่บ้านเกิดเมืองนอนของพวกเขา อาจทำให้เกิดภาวะสับสน ซึมเศร้า จากการปรับตัว ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงาน หรือเรื่องการใช้ชีวิต รวมถึงความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น ผู้ประกอบการจึงควรเข้ามามีบทบาทที่จะช่วยแก้ปัญหาเหล่านี้ให้พนักงาน โดยอาจจัดเป็นกิจกรรม Team Building เพื่อลดความเครียด และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยควรศึกษาเพิ่มเติมในส่วนของมิติทางสังคมวัฒนธรรม การเมือง เศรษฐกิจ ของประเทศในกลุ่มอาเซียน เพื่อนำมาประเมินการจัดสวัสดิการให้สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานจากประเทศอาเซียนได้อย่างแท้จริง
2. ควรมีการสำรวจความพึงพอใจและความต้องการต่อการจัดสวัสดิการ ของพนักงาน จากกลุ่มประเทศอาเซียน เมื่อเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย เมื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
3. ควรมีการศึกษารูปแบบการจัดสวัสดิการในประเทศต่าง ๆ ของประเทศอาเซียนอยู่เสมอ เพื่อให้การจัดสวัสดิการของประเทศไทย มีการพัฒนาเทียบเท่ากับประเทศอื่น ๆ