

แบบสำรวจ 20
สวัสดิการ 16
พนักงานปี





SIMON SINEK

AUTHOR, SPEAKER, AND CONSULTANT

"When people are financially invested, they want a return. When people are emotionally invested, they want to contribute."

เพราะเงินเดือนไม่ใช่สิ่งเดียวที่จะทำให้พนักงานอยู่และเต็มใจที่จะสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ให้กับบริษัท แต่ยังมีสวัสดิการรูปแบบอื่นที่พนักงานมองหา
แม้ว่าเขาจะไม่สามารถเจรจาต่อรองได้เหมือนเงินเดือนตั้งแต่เริ่มงาน
แต่มันเป็นสิ่งที่บริษัทสามารถลงทุนเพื่อ **“ซื้อใจ”** พนักงานได้

บริษัทที่มีชื่อเสียงระดับโลกที่พนักงานลงความเห็น (ในเว็บไซต์ Glassdoor) ว่ามีการให้สวัสดิการที่น่าประทับใจมากที่สุด



Facebook (คะแนนความพึงพอใจ 4.7/5)

การให้เงินช่วยเหลือครอบครัวพนักงานคงเป็นเรื่องธรรมดาเกินไปสำหรับ Facebook เพราะที่นี่มีการให้เงินกว่า 4000 เหรียญสหรัฐหรือที่เรียกว่า “Baby Cash” หากพนักงานมีการคลอดบุตร พร้อมอนุญาตให้พนักงานที่เป็นพ่อและแม่ของเด็กลาคลอดได้ถึง 16 สัปดาห์ด้วยกัน



Google (คะแนนความพึงพอใจ 4.7/5)

Google เป็นอีกบริษัทที่ให้ความสำคัญกับสถาบันครอบครัวของพนักงาน เป็นอย่างมาก โดยบริษัทจะจ่ายเงินให้กับสามีหรือภรรยาของผู้เสียชีวิตเป็นจำนวน 50% ของเงินเดือนที่ผู้เสียชีวิตเคยได้ เป็นเวลาถึง 10 ปีด้วยกัน ในส่วนของบรรยากาศในสถานที่ทำงานก็เช่นกัน ในสำนักงานใหญ่ของ Google ที่แคลิฟอร์เนีย มีห้องฟิตเนส โบว์ลิ่ง ห้องสำหรับพักผ่อนและเล่นกิจกรรมต่างๆ และบาสเกตบอลเพื่อให้ความบันเทิงกับพนักงานขณะทำงานด้วย



Airbnb (คะแนนความพึงพอใจ 4.7/5)

บริษัทได้ถูกจัดอันดับให้เป็นบริษัทที่น่าทำงานด้วยที่สุดในปี 2016 ด้วย สวัสดิการที่น่าสนใจหลากหลายอย่าง เช่น จ่ายเงิน \$2,000 ให้กับพนักงาน ที่ลาพักผ่อนพร้อมคู่ปอง ส่วนลดระหว่างท่องเที่ยวต่างๆ ทุกๆ 3 เดือน ส่วนในออฟฟิศบริษัทมีการตกแต่งและดูแลบรรยากาศให้น่าอยู่ด้วยธรรมชาติ พร้อมมือเช้า กลางวัน และเย็นสำหรับพนักงาน ส่วนพนักงานคนใดที่เสี่ยงสุนัขก็สามารถพามาออฟฟิศได้ด้วย

แนวโน้มสวัสดิการจาก บริษัททั่วโลกและวิธีการ ที่นำมาปรับใช้ในองค์กร ของไทย

จากหัวข้อก่อนหน้าจะเห็นได้ว่าบริษัทชั้นนำที่ได้ขึ้นชื่อว่าเป็น “บริษัทนำทำงานด้วยระดับโลก” มีการใช้สวัสดิการเพื่อเป็นอีกหนึ่งกลยุทธ์ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของบริษัท โดยส่วนใหญ่เป็นการนำเสนอสวัสดิการที่นอกเหนือไปจากเงินเดือน โบนัส หรือประกันสังคมที่เป็นพื้นฐานอยู่แล้ว และนี่คือ 3 แนวโน้มสวัสดิการในปี 2017 ที่บริษัททั่วโลกให้กับพนักงานและบริษัทไทยสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้





1. พัฒนาสุขภาพกาย และ สุขภาพใจ

การให้สวัสดิการที่เป็นการพัฒนาสุขภาพโดยรวมของพนักงาน เช่น โปรแกรมตรวจสุขภาพประจำปี ประกันสุขภาพตลอดจนการสมัครสมาชิกฟิตเนสให้กับพนักงานสามารถสร้างศักยภาพให้กับพนักงานได้ โดยการศึกษาของบริษัท Fitbit Group Health พบว่าสุขภาพของพนักงานมีความสัมพันธ์กับตัวเลข ROI ของบริษัท เนื่องจากช่วยลดการขาดงานของพนักงานและนอกจากนี้ยังมีการทดสอบอีกว่า หากมีการให้ Fitness Tracking Device กับพนักงานยังสามารถช่วยลดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับด้านสุขภาพของพนักงานในระยะยาวได้อีกด้วย

จากการสำรวจของบริษัท WorkVenture.com พบว่ามีบริษัทเพียงไม่ถึง 15% ที่มีการให้สวัสดิการด้านฟิตเนสเพื่อเสริมสุขภาพโดยรวมให้กับพนักงาน บริษัท Banpu มีการให้สวัสดิการด้านสุขภาพกับพนักงานด้วยกัน 3 อย่างคือ โปรแกรมตรวจสุขภาพประจำปี ประกันสุขภาพ และสมาชิก fitness เฉพาะพนักงาน

2. การให้ความช่วยเหลือทางการเงิน

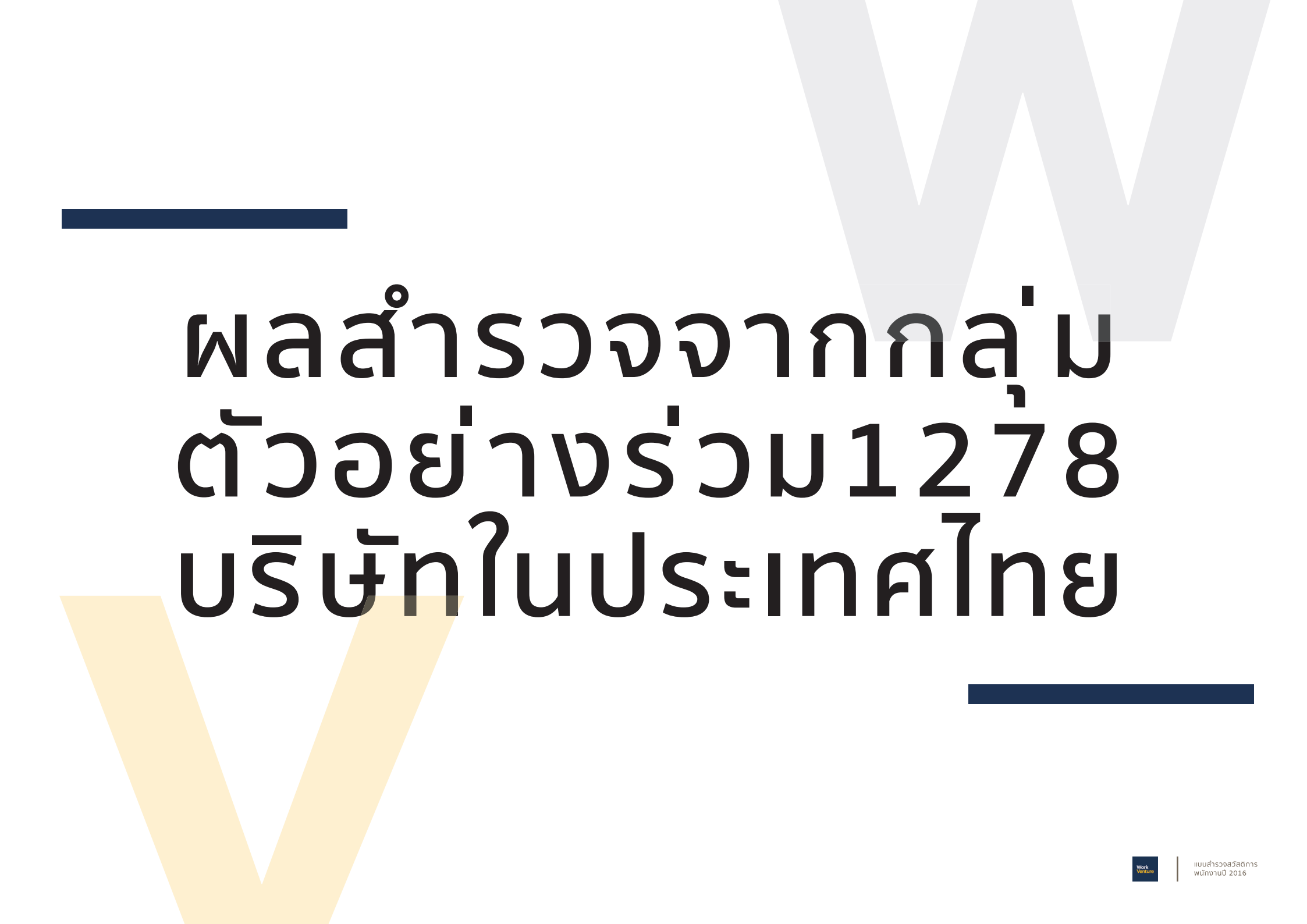
เป็นอีกเทรนด์หนึ่งที่น่าจับตามองในอนาคตไม่ว่าจะเป็น การให้คำปรึกษาด้านการเงินกับพนักงานหรือการสนับสนุนในการลงทุนในระยะสั้นหรือยาวจากการศึกษาของ Willis Towers Watson's Global Benefits Attitudes Survey พบว่าพนักงาน Generation Y มีแนวโน้มที่จะลงทุนจ่ายเงินเพิ่มเพื่อความมั่นคงในบั้นปลายชีวิต และพวกเขายังคาดหวังว่าบริษัทจะต้องสนับสนุนการลงทุนเพื่อการเกษียณแบบจริงจังด้วย ส่วนในประเทศไทย บริษัท ฟรอนท์ไลน์ เอ็นจิเนียริงและการเคหะแห่งชาติ มีการให้พนักงานการกู้ยืมเงินในอัตราดอกเบี้ยถูก





3. Work-life Balance

คนส่วนใหญ่ในปัจจุบันมักจะไม่สามารถจัดการตัวเองให้สมดุลได้
เรื่องงานและชีวิตส่วนตัว จึงเป็นเรื่องยากสำหรับคนทั่วไป
ที่จะแยกออกจากกัน บริษัทต่างๆ จึงเริ่มให้ทางเลือกที่มากขึ้นสำหรับ
เวลาการทำงานและรายได้ของพนักงาน โดยให้พนักงานในบริษัทของตน
ทำงานจากที่ไหนก็ได้ หรือสำหรับพนักงานที่เป็น Night owls
บริษัทก็สามารถให้พวกเขาเข้างานบ่ายและ กลับบ้านช้ากว่าคนอื่นได้
ส่วนในประเทศไทย บริษัทไทยเอเชีย แปซิฟิค บริวเวอรี่ จำกัด
อนุญาตให้พนักงานสามารถย้ายไปทำงานในออฟฟิศต่างประเทศ
ที่เป็นบริษัทในเครือได้



ผลสำรวจจากกลุ่ม ตัวอย่างรวม 1278 บริษัทในประเทศไทย

สวัสดิการเด่นของแต่ละอุตสาหกรรมนอกเหนือจากเงิน เดือนที่บริษัทให้กับพนักงาน

90%

ของธุรกิจการผลิตใช้เงิน
โบนัสเป็นการสร้างแรงจูงใจ
ในการสร้างผลงาน
ของพนักงาน

86%

ของธุรกิจข้อมูลข่าวสาร
และการสื่อสาร มีค่าใช้จ่าย
ในการเดินทางให้พนักงาน

63%

ของธุรกิจการเงินและประกันภัย
มีสวัสดิการการอบรมด้านทักษะ
การติดต่อสื่อสารและบริการ

60%

ของธุรกิจศิลปะ ความบันเทิง
และนันทนาการ มีขนม
และเครื่องดื่มฟรีในบริษัท

55%

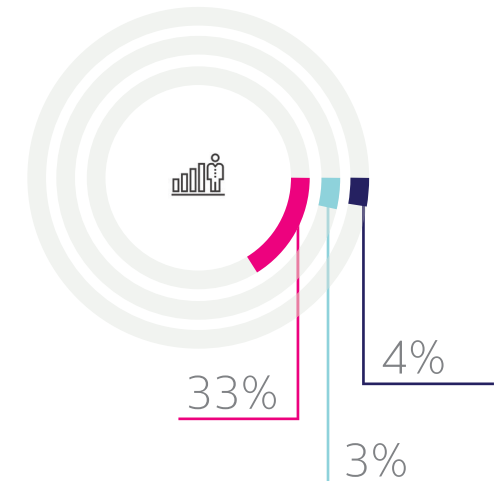
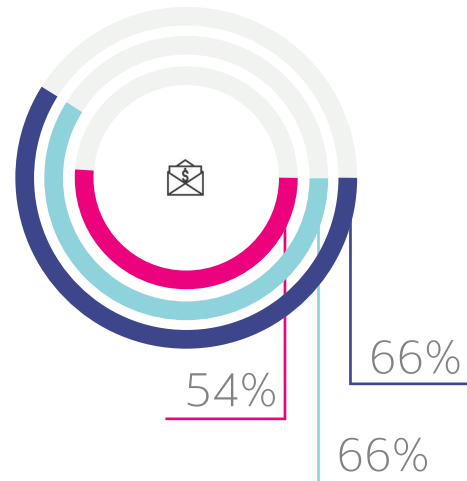
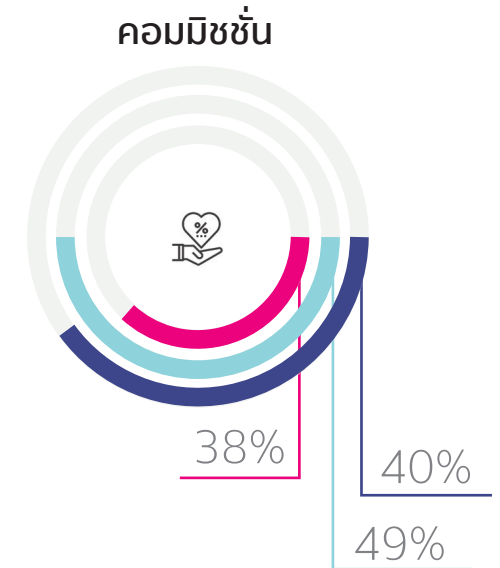
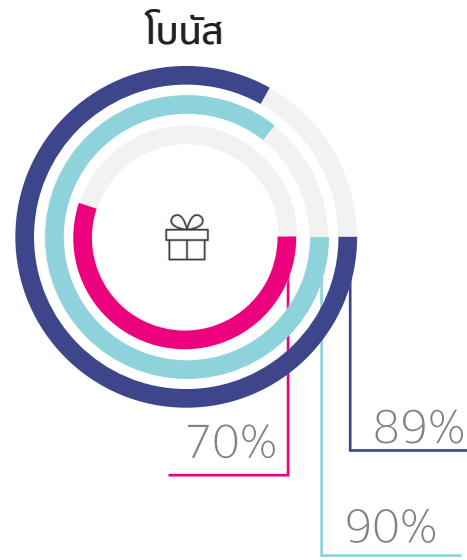
ของธุรกิจการเกษตรมีการให้
สวัสดิการด้านการอบรมภาษา
ต่างประเทศ และโปรแกรม
คอมพิวเตอร์ให้กับพนักงาน

52%

ของอสังหาริมทรัพย์
ธุรกิจการเงินและประกันภัย
ให้เงินสนับสนุนสำหรับพนักงาน
เพื่อศึกษาต่อ

ขนาดของบริษัท กับรูปแบบการ สร้างแรงจูงใจ

โบนัสยังเป็นสวัสดิการที่บริษัททุกขนาดใช้ในการสร้างแรงจูงใจในการสร้างผลงานของพนักงาน โดยเห็นได้ชัดเจนในบริษัทขนาดกลางและขนาดใหญ่ ส่วนการให้ค่าคอมมิชชั่นและการขึ้นเงินเดือนเป็นวิธีที่ใช้รองลงมา ที่น่าสนใจคือบริษัทขนาดเล็กกว่า 30% มีการใช้การเลื่อนขั้นเพื่อสร้างแรงจูงใจในการสร้างผลงานของพนักงาน อย่างไรก็ตามบริษัท 5.5% ของทุกอุตสาหกรรมไม่มีการให้สวัสดิการเพื่อสร้างแรงจูงใจ



■ ขนาดเล็ก

■ ขนาดกลาง

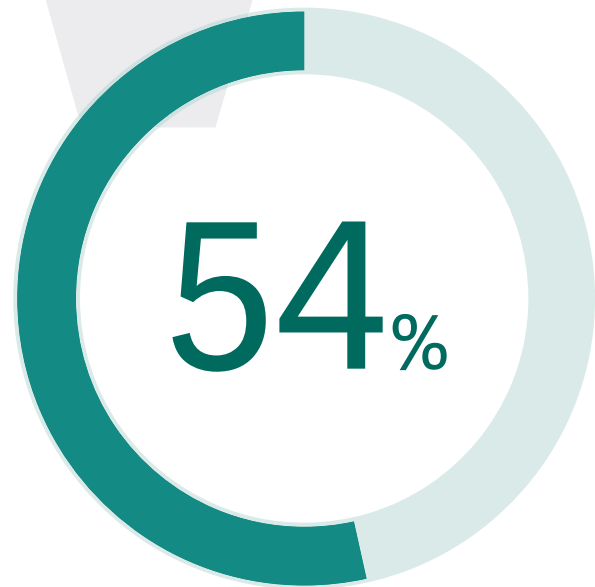
■ ขนาดใหญ่



ด้านสวัสดิการ ด้านการพัฒนา คุณภาพชีวิต ของพนักงาน



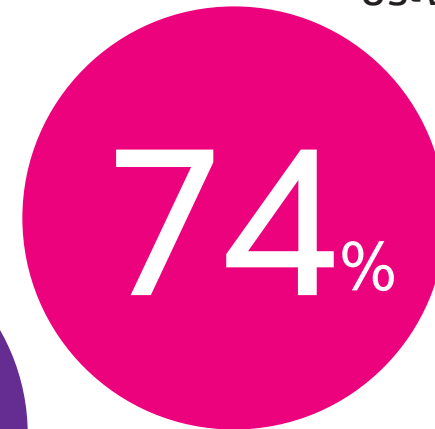
สวัสดิการด้านสุขภาพ



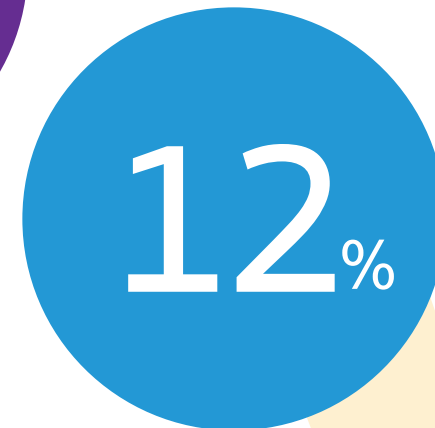
ของบริษัทชั้นนำในประเทศไทย
มีการให้สวัสดิการด้าน
สุขภาพกับพนักงาน



ของบริษัทมี
ประกันสุขภาพ



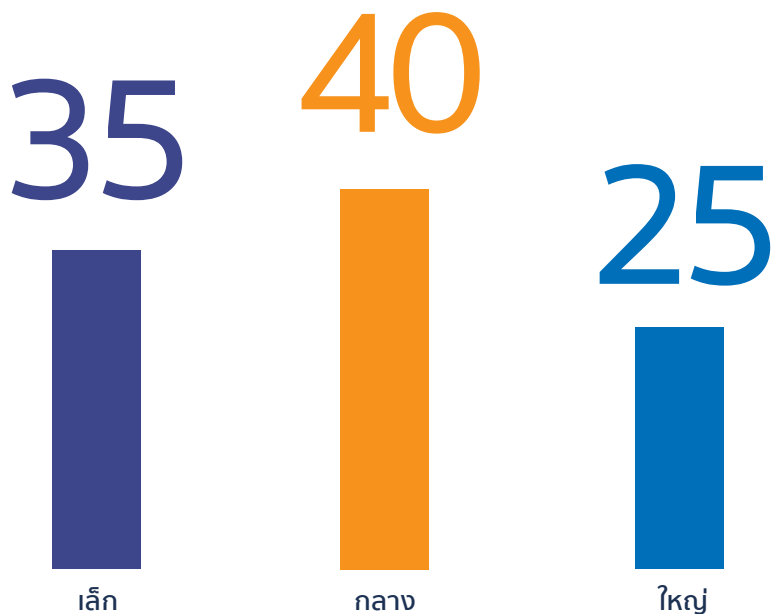
ตรวจสอบสุขภาพ
ประจำปี



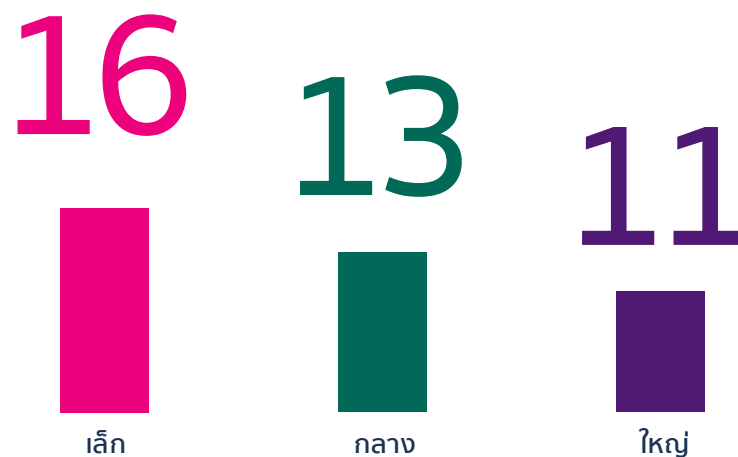
สมาชิกฟิตเนส

ความยืดหยุ่นในการทำงาน

อาจกล่าวได้ว่าบริษัทขนาดเล็กและกลางมีวัฒนธรรมองค์กรในเรื่องความยืดหยุ่นมากกว่าบริษัทขนาดใหญ่ โดยจากการสำรวจพบว่ากว่า 40% ของบริษัทขนาดกลางและขนาดเล็กที่มีจำนวนพนักงานในบริษัทไม่เกิน 200 คน มีการให้พนักงานเข้างานในชั่วโมงที่ยืดหยุ่น ในขณะที่บริษัทขนาดใหญ่มีเพียง 25% เท่านั้น ส่วนในด้านสถานที่การทำงานที่ยืดหยุ่นยังไม่ได้ได้รับความนิยมมากนักหรือพูดได้ว่าบริษัทไทยยังคาดหวังว่าพนักงานจะต้องมาทำงานที่ออฟฟิศในเวลางาน



เวลาในการทำงานยืดหยุ่น

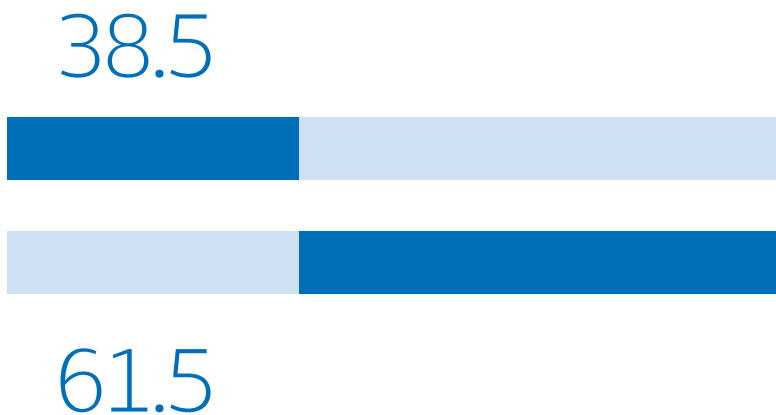


สถานที่ในการทำงานยืดหยุ่นตามขนาดบริษัท

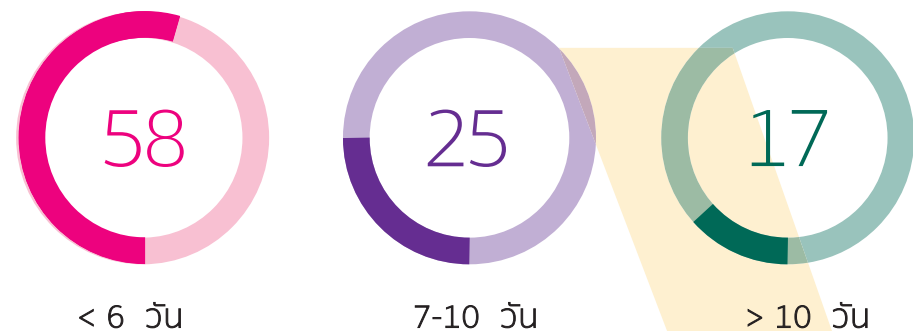
โครงสร้างการกำหนดวันลาพักร้อนของพนักงาน

การคำนวณวันลาพักร้อนของบริษัทแบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ แบบอัตราคงที่และแบบอัตราเติบโตตามประสบการณ์ทำงาน โดยเมื่อคิดสัดส่วนเทียบระหว่างทั้ง 2 แบบพบว่าบริษัทส่วนใหญ่มีโครงการการกำหนดวันลาพักร้อนแบบอัตราเติบโตตามประสบการณ์ทำงานมากกว่า ซึ่งโดยมากจะแบ่งประสบการณ์ออกเป็นช่วงปีดังนี้คือ 1-3 ปี, 4-6 ปี, 7-9 ปี และ 10 ปีขึ้นไป ส่วนบริษัทที่ใช้โครงสร้างแบบอัตราคงที่มีสัดส่วนดังนี้

สัดส่วนระหว่างอัตราคงที่



โครงสร้างการกำหนดวันลาพักร้อนแบบอัตราคงที่



สวัสดิการด้านอาหารและเครื่องดื่มภายในบริษัท

การศึกษาสวัสดิการที่น่าประทับใจของบริษัทที่มีชื่อเสียงระดับโลกพบว่า สิ่งที่บริษัทให้ความสำคัญคือการสร้างบรรยากาศของความเป็น “บ้าน” และ “ครอบครัวเดียวกัน” ในที่ทำงาน ซึ่งหนึ่งในสวัสดิการที่สามารถช่วยสร้างบรรยากาศดังกล่าวได้คือการให้สวัสดิการด้านอาหาร และเครื่องดื่มในบริษัท

จากการสำรวจของ WorkVenture.com พบว่าในประเทศไทยบริษัทขนาดเล็กและกลางให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรนี้ โดยเกือบครึ่งหนึ่งมีสวัสดิการด้านนี้ให้กับพนักงานในบริษัท เช่นบริษัท Pomelo Fashion ประเทศไทยมีการเลี้ยงอาหารกลางวันพนักงาน 3 วันต่อสัปดาห์ ในขณะที่บริษัทขนาดใหญ่มีเพียง 26% เท่านั้นที่มีการจัดสวัสดิการด้านนี้



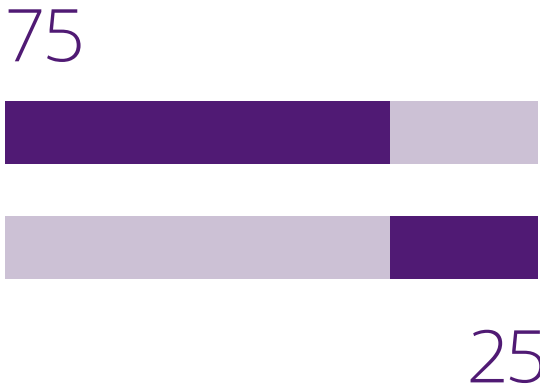


การสนับสนุนด้านการศึกษาต่อของพนักงาน

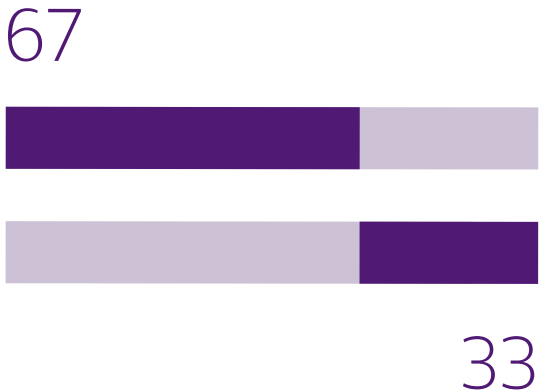
ผลการสำรวจต่างประเทศเกี่ยวกับการสนับสนุนด้านการศึกษาต่อในสหรัฐอเมริกาพบว่า 58% ของบริษัทมีการสนับสนุนการศึกษาต่อของพนักงานในระดับปริญญาโทในรูปแบบของค่าธรรมเนียมในการศึกษาบางส่วนหรือตลอดหลักสูตร เป็นต้น โดยมีข้อตกลงว่าต้องเป็นการลงทะเบียนเรียนในสาขาที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งส่วนมากเป็นการเรียนเกี่ยวกับ สาขาด้านภาษี บัญชี และวิทยาการคอมพิวเตอร์ สำหรับกลุ่มธุรกิจที่มีการสนับสนุนให้พนักงานศึกษาต่อคือธุรกิจการให้คำปรึกษาทางธุรกิจ เช่นบริษัท Deloitte อนุญาตให้พนักงานเบิกค่าเล่าเรียนได้มากถึง 10,000 เหรียญต่อปี

การสนับสนุนการศึกษาต่อ ของบริษัทในประเทศไทย

การสนับสนุนการศึกษาต่อต่างประเทศ



การสนับสนุนการศึกษาต่อภายในประเทศไทย



ปริญญาเอก 22%
ปริญญาตรี 10%

ปริญญาโท 58%
อื่นๆ 10%

รูปแบบการสำรวจ

ผลสำรวจจากบริษัท

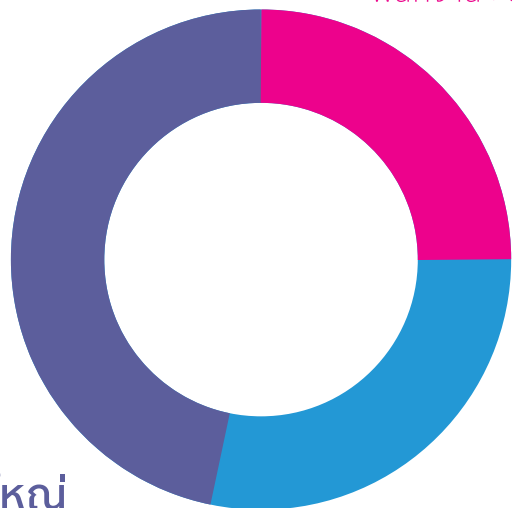
1278

แห่งในกรุงเทพ

ขนาดบริษัท

24% ขนาดเล็ก

พนักงาน >50 คน



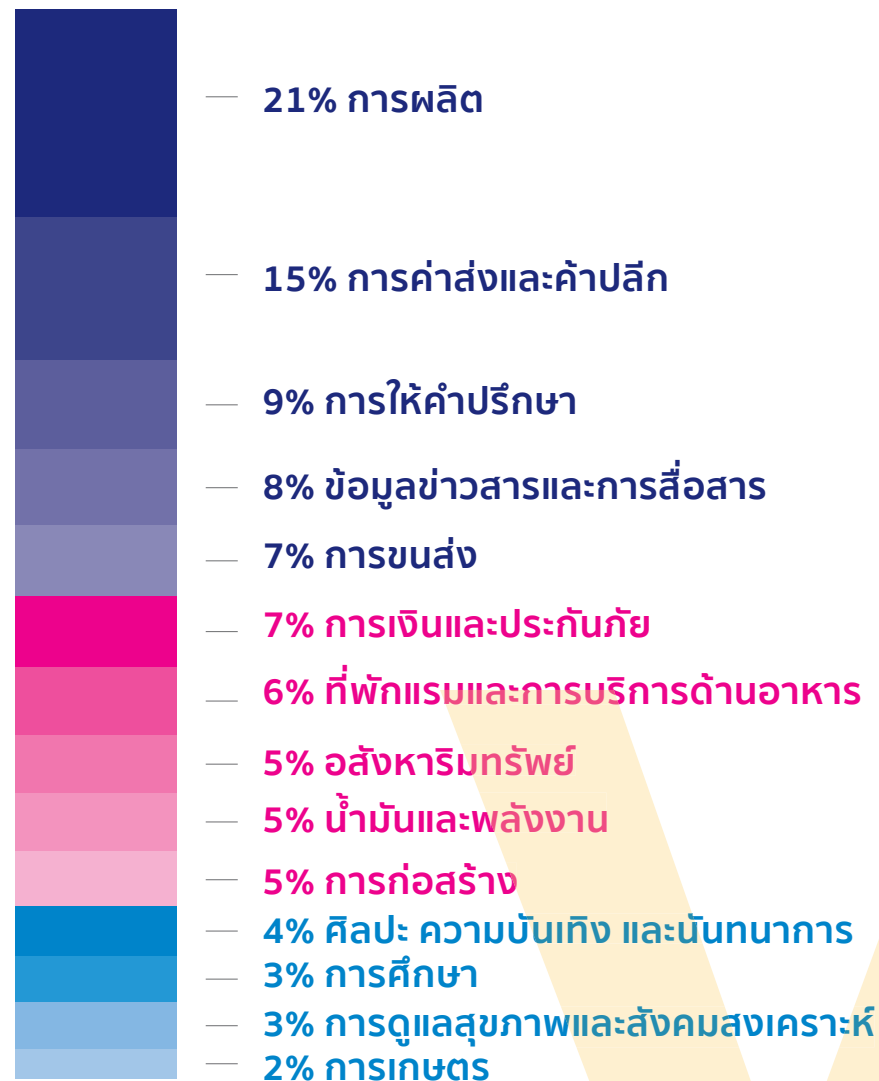
48% ขนาดใหญ่

พนักงาน 200 คนขึ้นไป

28% ขนาดกลาง

พนักงาน 50-200 คน

อุตสาหกรรม



แบบสำรวจโดย <https://www.workventure.com>

ขอบคุณ

เราขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือจากบริษัทชั้นนำที่ร่วมทำแบบสำรวจกับเรา



DEAN & DELUCA

