

# บริษัทไทยทุ่มงบซื้อแผนดูแลสุขภาพและผลิตภาพมากขึ้น



นายจ้างไทยซื้อความเครียด ออกกำลังกายน้อยและโรคอ้วน ตัวการหลักที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและผลิตภาพของพนักงาน

จากรายงานการสำรวจ Willis Towers Watson's Staying@Work ประจำปี 2015/2016 ซึ่งจัดทำโดยวิลลิส ทาวเวอร์ส วัตสัน (NASDAQ: WLTW) บริษัทที่ปรึกษา

โบรกเกอร์ และโซลูชันชั้นนำระดับโลก ระบุว่า บริษัทในไทยจำนวนมากขึ้นมีการจัดสรรงบประมาณสำหรับโปรแกรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อหาแนวทางแบบองค์รวมและหลากหลายด้านการดูแลสุขภาพและผลิตภาพสำหรับพนักงาน (Health and Productivity: H&P) โดยร้อยละ 78 ของบริษัทในประเทศไทยมีการสำรองงบประมาณที่เพียงพอที่จะเพิ่มแผน H&P ใหม่ ๆ ที่จำเป็นสำหรับพนักงานกลุ่มเป้าหมาย และร้อยละ 79 ของบริษัทในไทยยังกำหนดงบประมาณสำหรับนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้เพื่อพัฒนาสุขภาพและผลิตภาพของพนักงานให้ดีขึ้นอีกด้วย ซึ่งแนวโน้มการลงทุนในแผน H&P ดังกล่าวเพิ่มสูงขึ้นกว่าค่าเฉลี่ยทั่วโลกอย่างมีนัยสำคัญ (สูงกว่าอัตราเฉลี่ยทั่วโลกถึงร้อยละ 42 และร้อยละ 33 ตามลำดับ)

ปัจจุบัน แนวทางด้านการดูแลและส่งเสริมสุขภาวะและสุขภาพที่ดีของบริษัทต่างๆ มีมากกว่าแผนดูแลสุขภาพพื้นฐานแบบเดิม ๆ อย่างการดูแลสุขภาพร่างกาย การออกกำลังกาย และโภชนาการ บริษัทชั้นนำหลายแห่งได้นำเอามิติด้านอื่น ๆ มารวมไว้ในแผนการดูแลสุขภาพด้วย อาทิ ด้านอารมณ์ สิ่งแวดล้อม การเงิน สติปัญญา สังคม และสุขภาพทางจิต

ทั้งนายจ้างและลูกจ้างต่างเชื่อว่า การสร้างบรรยากาศที่ทำงานให้เอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดีเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญอันดับต้น ๆ โดยผลการสำรวจ Staying@Work พบว่า ร้อยละ 92 ของนายจ้างไทยให้ความสำคัญกับแผน H&P ในฐานะเป็นองค์ประกอบหลักที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กร นอกจากนี้ วิลลิส ทาวเวอร์ส วัตสัน ยังเผยผลสำรวจประจำปี 2015/2016 เกี่ยวกับทัศนคติด้านสวัสดิการขององค์กร (Willis Towers Watson's 2015/2016 Global Benefits Attitude Survey: GBAS) พบว่า ร้อยละ 71 ของพนักงานในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกเชื่อว่า นายจ้างควรมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมไลฟ์สไตล์ที่เอื้อต่อสุขภาพที่ดี ซึ่งข้อมูลดังกล่าวได้รับการยืนยันที่ตรงกันจากร้อยละ 80 ของนายจ้างไทย (และร้อยละ 72 ในเอเชียแปซิฟิก) ที่ได้คาดการณ์ว่าจะต้องมีการเพิ่มงบประมาณของบริษัทให้กับแผน H&P ภายในสองปีข้างหน้าอีกด้วย

จากผลสำรวจเรื่อง Staying@Work ยังพบว่า พนักงานในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกสัปดาห์ที่จะรับข้อเสนอแผนส่งเสริมสุขภาพที่นายจ้างเป็นผู้จัดหาให้ มากกว่าพนักงานในภูมิภาคอื่น ๆ อย่างอเมริกาเหนือและยุโรป แม้ว่าในความเป็นจริงแล้ว พนักงานจำนวนมากยังคงวิตกกังวลกับการที่นายจ้างสามารถเข้าถึงข้อมูลส่วนตัวด้านสุขภาพของตนเองได้ ทั้งนี้เกือบหนึ่งในสามของพนักงานในแถบเอเชียแปซิฟิกบอกว่าพวกเขา “ไม่ไว้วางใจ” ที่นายจ้างสามารถเข้าถึงข้อมูลสุขภาพและสุขภาวะของตนเอง

“นายจ้างจำนวนมากยังคงมุ่งเน้นให้พนักงานเห็นความสำคัญของแผนเพื่อสุขภาพและสุขภาวะ โดยบริษัทที่มีสำนักงานในไทยกล่าวว่า สิ่งที่บริษัทให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกคือการส่งเสริมให้พนักงานเข้าร่วมแผนดังกล่าวมากขึ้น” คริส เมย์ส ผู้อำนวยการฝ่ายสวัสดิการ บริษัท วิลลิส ทาวเวอร์ส วัตสัน ประเทศไทย กล่าว

“นายจ้างจะต้องทำให้พนักงานเกิดความไว้วางใจในเรื่องการดูแลสุขภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีการนำข้อมูลส่วนตัวของพนักงานไปใช้ เพื่อให้พนักงานเริ่มเห็นว่านายจ้างเป็นที่พึ่งพาด้านการแก้ปัญหาสุขภาพและสุขภาวะ สำหรับพนักงานบางคน การเข้าไปดูแลเรื่องสุขภาพและสุขภาวะจะต้องมีการสอบถามกันเป็นการส่วนตัวเสียก่อน ในกรณีนี้ นายจ้างอาจเป็นผู้ริเริ่มด้วยการจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้เอื้อสำหรับพนักงานเหล่านี้ ในขณะที่พนักงานจัดการแก้ปัญหาสุขภาพด้วยตนเอง” คริส เมย์ส กล่าว

ปัญหาด้านสุขภาพและผลิตภาพอันดับต้นๆ

สำหรับประเทศไทย ปัญหาด้านสุขภาพและผลิตภาพสามอันดับแรกที่นายจ้างมองว่าส่งผลต่อสุขภาพและสุขภาวะของพนักงานมากที่สุด ได้แก่ ความเครียด (ร้อยละ 64) การขาดการออกกำลังกาย (ร้อยละ 55) และโรคอ้วน (ร้อยละ 45) ซึ่งเป็นปัญหาที่พบในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกและทั่วโลกด้วยเช่นกัน ส่วนสาเหตุอีกสองอันดับรองลงมาได้แก่ การได้รับโภชนาการที่ไม่ครบถ้วน (ร้อยละ 35) และการขาดประสิทธิภาพในการทำงาน (presenteeism) (ร้อยละ 32) ซึ่งหมายถึงการอยู่ในที่ทำงาน แต่ไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ

เนื่องจากการขาดการออกกำลังกายและโรคอ้วนถือเป็นเรื่องสำคัญ ร้อยละ 48 ของบริษัทไทยจึงสนับสนุนกลุ่มเครือข่ายหรือชมรมเพื่อการสร้างเสริมสุขภาพและสุขภาวะในที่ทำงาน ซึ่งร้อยละ 27 ของชมรมเหล่านี้เสนอโปรแกรมการควบคุมน้ำหนัก และอีกร้อยละ 30 สนับสนุนด้านสถานที่ออกกำลังกาย นอกจากนี้ ร้อยละ 30 ของบริษัทไทยยังจัดให้มีเมนูอาหารแคลอรีต่ำให้พนักงานได้เลือกในโรงอาหารของบริษัทด้วย ซึ่งหากดำเนินตามนโยบายดังกล่าว บริษัทไทยคาดหวังว่าจะสามารถรับมือกับปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพที่สำคัญทั้งสองประการได้ และช่วยให้ได้บุคลากรที่มีสุขภาพแข็งแรง ทุ่มเทกกับงานและสามารถสร้างผลงานออกมาได้ดียิ่งขึ้นด้วย

ดร. ราเชอรี พาเรค ผู้อำนวยการฝ่ายสุขภาพและสุขภาวะขององค์กรประจำภูมิภาคเอเชียและออสเตรเลีย

ตราเลเชีย บริษัท วิลลิส ทาวเวอร์ส วัตสัน กล่าวว่า “มันเป็นเรื่องสำคัญที่นายจ้างต้องตระหนักว่าปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้มีความเกี่ยวเนื่องกัน ยกตัวอย่างเช่น มีผลการวิจัยที่พบว่า การขาดการออกกำลังกาย ภาวะโภชนาการที่ไม่เหมาะสม

สม และการพักผ่อนไม่เพียงพอ สัมพันธ์กับโรคอ้วนและความเครียดอย่างยิ่งยวด ความเชื่อมโยงนี้จึงเป็นอีกเหตุผลหนึ่งว่าทำไมความพยายามของนายจ้างที่จะหยิบยกปัญหาเป็นรายบุคคลอาจไม่สามารถทำให้สุขภาพและสุขภาวะของพนักงานดีขึ้นได้”

ลดช่องว่างด้านทัศนคติเรื่องความเครียดในที่ทำงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

ผลสำรวจเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานด้านสวัสดิการขององค์กร (Global Benefits Attitude Survey: GBAS) เผยว่า ปัจจัยอันดับแรกที่ทำให้พนักงานเกิดความเครียดคือ ค่าตอบแทนที่น้อย ในขณะที่นายจ้างมองว่าปัจจัยนี้อยู่ในอันดับสิบของปัจจัยที่ทำให้ลูกจ้างเกิดความเครียด ในขณะเดียวกัน นายจ้างมองว่าการขาดความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวเป็นปัจจัยหลักของความเครียดในที่ทำงาน ขณะที่พนักงานมองว่าปัจจัยนี้อยู่ในอันดับที่สี่ ยิ่งไปกว่านั้น นายจ้างยังประเมินปัจจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์กรที่ย่ำแย่ ในแง่ขาดความเป็นทีมเวิร์คและความรับผิดชอบ ว่าเป็นเพียงปัจจัยความเครียดอันดับท้าย ๆ ซึ่งไม่สอดคล้องกับมุมมองของพนักงาน

ทัศนคติที่แตกต่างระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเรื่องความเครียดในที่ทำงาน

“กุญแจสำคัญที่จะช่วยแก้ปัญหาเหล่านี้คือ การหาวิธีลดความเครียดและส่งเสริมสุขภาวะที่ดีของพนักงาน” คริส เมย์ส กล่าว “จากทัศนคติที่แตกต่างกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในเรื่องที่ว่าค่าตอบแทนน้อยมีผลต่อความเครียดในที่ทำงานมากน้อยแค่ไหน ทำให้เห็นชัดเจนว่า นายจ้างจะต้องพิจารณาความเชื่อมโยงระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ในกลยุทธ์เกี่ยวกับอัตราผลตอบแทนขององค์กรให้ละเอียดรอบคอบที่สุด”

จุดหมายต่อไปขององค์กร

จากผลการสำรวจ บริษัทในไทยเริ่มคิดแบบองค์กรรวมและเป็นเชิงกลยุทธ์มากขึ้นกว่าบริษัททั่วไปในต่างประเทศ (ร้อยละ 56 ของบริษัททั่วโลกไม่มีแผนกลยุทธ์ด้าน H&P) โดยมีเพียงร้อยละ 45 ของบริษัทในไทยที่เสนอแผน H&P โดยไม่มีกลยุทธ์สนับสนุน อย่างไรก็ตาม แนวโน้มดังกล่าวเป็นเพียงแค่จุดเริ่มต้นของการปรับเปลี่ยนเท่านั้น

“สิ่งสำคัญคือ บริษัทในไทยควรหันมาสร้างกลยุทธ์ด้าน H&P ที่มีประสิทธิภาพและได้รับการออกแบบอย่างเหมาะสมกับพนักงานแต่ละกลุ่มซึ่งจะช่วยประเมินและวิเคราะห์ประสิทธิภาพของแผน H&P อย่างต่อเนื่อง” คริส เมย์ส กล่าว “ปัจจุบันจากรายงาน มีเพียงร้อยละ 6 ของบริษัทในไทยที่มีกลยุทธ์ด้าน H&P เพื่อสร้างความแตกต่างอย่างไรก็ตาม เป็นที่น่ายินดีว่าอีกร้อยละ 42 ของบริษัทในไทยตั้งเป้าที่จะมีแผน H&P เช่นนี้ให้ได้ภายในสามปี”

บริษัทในไทยควรเริ่มต้นจากการให้ความสำคัญกับการวัดคุณค่าและประเมินผลของแผน H&P ที่มีต่อปัจจัยความเสี่ยงด้านสุขภาพ ค่าใช้จ่าย หรือประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในเกณฑ์ระยะเวลาหลายปี ปัจจุบันมีเพียงร้อยละ 6 ของบริษัทในไทยที่มีการประเมินผลในลักษณะนี้ ซึ่งเป็นจำนวนที่น้อยกว่าบริษัททั่วโลก (ร้อยละ 22) และบริษัทในสหรัฐอเมริกา (ร้อยละ 39) เป็นอย่างมาก

“เนื่องด้วยบริษัทในไทยมีงบประมาณที่จะใช้แผน H&P และเทคโนโลยีใหม่ๆ จึงควรมุ่งสร้างกลไกที่จะช่วยรวบรวม วัตถุประสงค์ และประเมินความสำเร็จของแผนงานดังกล่าวด้วย” คริส เมย์ส กล่าว

ภายในปี 2561 กว่าครึ่งของกลุ่มนายจ้างไทยหวังพึ่งพาบริการระดับอาชีพที่จะช่วยส่งเสริมกลยุทธ์ที่เอื้อให้เกิดไลฟ์สไตล์ที่ดีต่อสุขภาพและมีสุขภาวะที่ดี ดร. ราเชนรี พาเรค กล่าวว่า “งานวิจัยของเราแสดงให้เห็นว่า นายจ้างในแถบภูมิภาคเอเชียมีความมุ่งมั่นปรารถนาอันยิ่งใหญ่ และวิถีทางที่จะนำไปสู่การมีสุขภาพแข็งแรงและสุขภาวะที่ดีนั้น เป็นหนทางที่ยาวไกล การสร้างกลยุทธ์ด้าน H&P ต้องอาศัยความมุ่งมั่นอดสาหะอย่างยิ่งยวดควบคู่ไปกับการตัดสินใจในรูปแบบองค์กร ตลอดจนการตั้งเป้าหมายที่ตรงใจพนักงาน และการทำตามกลยุทธ์จนประสบผลสำเร็จที่ตั้งใจไว้ นั้นถือเป็นการเดินทางครั้งสำคัญ ไม่ใช่การแข่งขันใด ๆ ทั้งสิ้น”

เกี่ยวกับการสำรวจ

ผลสำรวจ Willis Towers Watson’s Staying@Work ประจำปี 2015/2016 ของวิลลิส ทาวเวอร์ส วัตสัน ดำเนินการในระหว่างเดือนพฤษภาคมถึงกรกฎาคม 2558 ในภูมิภาคอเมริกาเหนือ ละตินอเมริกา ยุโรป ตะวันออกกลาง และเอเชียแปซิฟิก ครอบคลุมบริษัท 1,669 แห่งจาก 34 ประเทศทั่วโลก ซึ่งรวมถึงองค์กรในประเทศไทย 51 บริษัท ที่ว่าจ้างพนักงานกว่า 84,000 คนในหลากหลายอุตสาหกรรม อาทิเช่น กลุ่มพลังงานและสาธารณูปโภค กลุ่มบริการการเงิน กลุ่มไอทีและโทรคมนาคม กลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต กลุ่มภาครัฐและการศึกษา และกลุ่มการค้าส่งและค้าปลีก

ผลสำรวจดังกล่าวครอบคลุมรายละเอียดแผนงานและกลยุทธ์ด้านสุขภาพและสุขภาวะของแต่ละองค์กรในตลาดต่าง ๆ ทั่วโลก สำหรับภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก มีผู้ตอบแบบสำรวจ 582 รายจาก 12 ประเทศ ได้แก่ จีน ฮองกง อินเดีย อินโดนีเซีย ญี่ปุ่น มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ เกาหลีใต้ ไทย ใต้หวัน และเวียดนาม

ผลสำรวจประจำปี 2558/2559 เกี่ยวกับทัศนคติด้านสวัสดิการขององค์กร (Willis Towers Watson’s 2015/2016 Global Benefits Attitude Survey: GBAS) ของวิลลิส ทาวเวอร์ส วัตสัน สำรวจทัศนคติของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการด้านสุขภาพและการเกษียณอายุ ดำเนินการสำรวจในระหว่างเดือนมิถุนายนถึงกันยายน 2558 โดยรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน 30,000 คน ในทุกระดับตำแหน่งและในทุกกลุ่มอุตสาหกรรมสำคัญใน 19 ตลาด ทั้งนี้ ค่าความคลาดเคลื่อนของแบบผลสำรวจอยู่ที่บวกลบไม่เกินร้อยละ 1.3

เกี่ยวกับวิลลิส ทาวเวอร์ส วัตสัน

วิลลิส ทาวเวอร์ส วัตสัน (NASDAQ: WLTW) เป็นบริษัทที่ปรึกษา โบรกเกอร์ และโซลูชันชั้นนำระดับโลก ที่ช่วยบริหารความเสี่ยงของลูกค้านำไปให้กลายเป็นโอกาสในการเติบโต ด้วยรากฐานอันมั่นคงตั้งแต่ปีพ.ศ. 2371 บริษัท วิลลิส ทาวเวอร์ส วัตสัน มีพนักงานรวม 39,000 คนในกว่า 120 ประเทศทั่วโลก ให้บริการออกแบบและส่งมอบโซลูชันด้านการบริหารจัดการความเสี่ยง โครงสร้างผลตอบแทนและสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง การบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการบริหารการลงทุน เพื่อปกป้องและเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้แก่องค์กรและพนักงาน ด้วยมุมมอง

มองที่มีความเฉพาะตัวทำให้วิลลิส ทาวเวอร์ส วัตสัน มองเห็นภาพรวมและความเชื่อมโยงของการจัดการบุคลากรที่มีความสามารถ สันททรัพย์ และความคิดสร้างสรรค์ อันเป็นสูตรอันทรงพลังที่จะขับเคลื่อนธุรกิจให้ก้าวไปข้างหน้า ภายใต้สโลแกน Together, we unlock potential ดูข้อมูลเพิ่มเติมของบริษัทได้ที่ <https://www.willistowerswatson.com/en-TH>

หากต้องการข้อมูลเพิ่มเติม โปรดติดต่อ

คุณปณิตยา งามจิต โทร. +66 2654 7239 | [panittaya.changchit@willistowerswatson.com](mailto:panittaya.changchit@willistowerswatson.com)

คุณวันดี เลิศสุพงศ์กิจ โทร. +66 2233 4338 | [wandeel@francomasia.com](mailto:wandeel@francomasia.com)