

# วิลลิส ทาวเวอร์ส วัตสัน เผยนายจ้างไทยปรับแผน สวัสดิการใหม่ ตอบรับความต้องการที่หลากหลาย ของแรงงาน



รายงานผลสำรวจเกี่ยวกับแนวโน้มด้านสวัสดิการ พบว่า

- ร้อยละ 67 ของบริษัทในไทย ตระหนักว่าสวัสดิการช่วยจูงใจและเก็บรักษาพนักงานที่มีฝีมือไว้กับองค์กร โดยร้อยละ 53 ของนายจ้าง มองว่าสวัสดิการช่วยสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรได้ดีขึ้น
- แนวโน้มในอนาคตได้แก่ การปรับรูปแบบสวัสดิการให้ตรงกับความต้องการที่แตกต่างของพนักงาน เช่น เพิ่มแผนดูแลสุขภาพหรือสถานะด้านการเงิน จากแผนดั้งเดิม
- กฎหมายสำคัญอยู่ที่การเสนอทางเลือกและให้สวัสดิการแบบเลือกได้แก่พนักงาน ควบคู่กับการสื่อสารกับพนักงานอย่างเหมาะสม
- สวัสดิการหลังเกษียณอายุกลายเป็นสิ่งสำคัญอันดับต้นๆที่เหล่านายจ้างคำนึงถึง
- เกือบร้อยละ 60 ของนายจ้าง มองค่าใช้จ่ายสวัสดิการที่สูงขึ้นเป็นอุปสรรคต่อ การดำเนินกลยุทธ์ด้านสวัสดิการขององค์กร

จากรายงานผลสำรวจล่าสุด จัดทำโดยวิลลิส ทาวเวอร์ส วัตสัน (NASDAQ: WLTW) บริษัทที่ปรึกษา ไบรคเกอร์ และโซลูชันชั้นนำระดับโลก ระบุว่า นายจ้างไทยตระหนักถึงความสำคัญของสวัสดิการมากขึ้น เพื่อใช้จูงใจและเก็บรักษาพนักงานที่มีฝีมือไว้กับองค์กร รวมทั้งสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรได้ดีขึ้น อย่างไรก็ตาม มีเพียงร้อยละ 36 ของพนักงานทั่วภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกเท่านั้นที่บอกว่าแผนสวัสดิการตอบโจทย์ความต้องการของตน

รายงานผลสำรวจเกี่ยวกับแนวโน้มด้านสวัสดิการทั่วภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกประจำปี 2560 (2017 Willis Towers Watson Asia Pacific Benefit Trends Survey) พบว่า ร้อยละ 67 ของนายจ้างไทยมองว่าสวัสดิการพนักงานช่วยจูงใจและเก็บรักษาพนักงานที่มีฝีมือไว้กับองค์กร นอกจากนี้ ร้อยละ 53 มองว่าสวัสดิการช่วยเพิ่มความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี

อย่างไรก็ตาม นายจ้างตระหนักดีว่า ยังต้องมีการดำเนินการต่าง ๆ อีกมากเพื่อปรับเปลี่ยนมุมมองของพนักงานที่มี

ต่อสวัสดิการให้ดีขึ้น มีเพียงร้อยละ 51 ของนายจ้างไทยเท่านั้นที่เชื่อว่าพนักงานมองแผนสวัสดิการของบริษัทว่าดี อยู่แล้ว

“มุมมองของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการเป็นเรื่องน่ากังวลใจ โดยเฉพาะเมื่อค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการเพิ่มสูงขึ้นเรื่อยๆ” เซดริก ลัทธิ ผู้อำนวยการฝ่ายสุขภาพและสวัสดิการประจำภูมิภาคเอเชียและออสเตรเลีย วิลลิส ทาวเวอร์ วัตสัน กล่าว “นายจ้างจะได้ประโยชน์มากขึ้นจากค่าใช้จ่ายสวัสดิการ ซึ่งอาจทำได้ง่าย ๆ เพียงแค่พัฒนาวิธีการสื่อสารเรื่องสวัสดิการให้ดีขึ้น หรืออาจต้องทำมากกว่านั้นโดยปรับเปลี่ยนรูปแบบและการส่งมอบสวัสดิการแก่แรงงานในอนาคต”

นายจ้างในประเทศไทยมีการตอบรับอย่างไร?

ผลสำรวจพบว่า สิ่งสำคัญด้านแผนสวัสดิการอันดับแรกของนายจ้างในไทยภายในสามปีข้างหน้า คือ การปรับเปลี่ยนรูปแบบสวัสดิการเพื่อบริหารจัดการค่าใช้จ่ายต่างๆ และการจูงใจให้พนักงานปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านสุขภาพไปในทางที่ดีขึ้น “ผลสำรวจชี้ให้เห็นว่า นายจ้างกำลังตระหนักมากขึ้นว่า แม้อองค์กรจะต้องใส่ใจค่าใช้จ่าย แต่กลยุทธ์ง่าย ๆ ที่มองเพียงแค่การควบคุมค่าใช้จ่ายอาจจะไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ ซึ่งแผนรูปแบบสวัสดิการและพฤติกรรมของพนักงานก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ต้นทุนสูงขึ้นและควรถูกนำมาพิจารณา” คริส เมย์ส ผู้อำนวยการฝ่ายสุขภาพและสวัสดิการ วิลลิส ทาวเวอร์ วัตสัน ประเทศไทย กล่าว “เราจึงต้องมองภาพรวมให้กว้างขึ้นว่า สวัสดิการมีรูปแบบและการส่งมอบอย่างไร ไม่ใช่แค่เสนอสิ่งที่สอดคล้องกับตลาดเท่านั้น แต่ต้องเข้าใจองค์กรและพนักงานของตนด้วย เพื่อจะได้ทราบว่าปัจจัยใดที่ช่วยกระตุ้นให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรและจูงใจให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านสุขภาพที่ดีขึ้น”

แนวโน้มใหม่ ๆ ของรูปแบบสวัสดิการ

รายงานผลสำรวจพบว่า ในประเทศไทยสวัสดิการแบบดั้งเดิมยังถูกใช้อย่างแพร่หลายที่สุดและถูกมองว่าสำคัญที่สุดต่อพนักงาน แต่ในอีกสามปีข้างหน้า นายจ้างตั้งใจจะเพิ่มสวัสดิการที่ไม่ใช่แบบดั้งเดิมมากขึ้น ตัวอย่างเช่น

- แผนสวัสดิการเพื่อครอบครัว เช่น สวัสดิการดูแลบุตรหรือ childcare (คาดว่าจะโตขึ้นจากร้อยละ 23 เป็น ร้อยละ 33) และสวัสดิการช้อขายวันลาหยุด (คาดว่าจะโตขึ้นจากร้อยละ 10 เป็นร้อยละ 18)
- สวัสดิการเพื่อสภาวะการเงิน นายจ้างเกือบ 1 ใน 8 วางแผนโปรแกรมที่ช่วยให้พนักงานมีความมั่นคงทางการเงินมากขึ้น (คาดว่าจะโตขึ้นจากร้อยละ 27 ถึงร้อยละ 39)
- สวัสดิการเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน กำลังเพิ่มขึ้นและครอบคลุมมากกว่าแค่ความแข็งแรงทางกายภาพ โดยร้อยละ 60 ของนายจ้างวางแผนโปรแกรมเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานด้วยกิจกรรมต่าง ๆ (ปัจจุบันอยู่ที่ร้อยละ 44) และโปรแกรมบริหารความเสี่ยงด้านไลฟ์สไตล์ ที่คาดว่าจะพุ่งสูงขึ้นจากร้อยละ 18 เป็นร้อยละ 39

อีกหนึ่งแนวโน้มใหม่ก็คือ ในขณะที่นายจ้างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 93) ยังให้ความสำคัญกับเกณฑ์มาตรฐานภายนอกเพื่อจัดรูปแบบสวัสดิการ ร้อยละ 73 ของนายจ้างกำลังพิจารณาความต้องการเฉพาะของพนักงานในองค์กรตนด้วย

เช่นกัน

“หากนายจ้างต้องการใช้สวัสดิการเพื่อช่วยผลักดันองค์กรไปสู่เป้าหมายของการมีพนักงานที่มีฝีมือ อย่างแรกพวกเขาจำเป็นต้องเข้าใจพนักงานในองค์กรของตนให้ดีเสียก่อน ว่าอะไรคือลักษณะเฉพาะของพนักงานในองค์กร และปัจจัยอะไรที่ช่วยกระตุ้นและดึงดูดพนักงานเกี่ยวกับสุขภาพและความมั่นคงทางการเงิน” เมย์ส กล่าว “จึงเป็นเรื่องที่น่ายินดีและน่าสนับสนุนเมื่อนายจ้างจำนวนมากหันมาพิจารณาสิ่งที่เกิดขึ้นภายในองค์กรเพื่อจัดรูปแบบสวัสดิการของตน แทนที่จะทำตามมาตรฐานบังคับในตลาดเพียงอย่างเดียว”

ความหลากหลายของพนักงาน และทางเลือกสวัสดิการที่เหมาะสม

เมื่อนายจ้างหันมาพิจารณาภายในองค์กร ก็พบว่าความต้องการของพนักงานมีความหลากหลายตามช่วงอายุ สัญชาติ สถานะครอบครัว และประเภทของพนักงาน ส่งผลให้บริษัทหลายแห่งจัดทำแผนสวัสดิการที่ปรับตามความต้องการของพนักงานแต่ละกลุ่ม ไม่ใช่ “แผนเดียวสำหรับทุกคน”

ภายในปี 2562 จะมีนายจ้างในประเทศไทยจำนวนมากขึ้นที่เสนอรูปแบบสวัสดิการทางเลือก ไม่ว่าจะเป็นพนักงานเป็นผู้เลือกเอง (ร้อยละ 35) สวัสดิการแบบยืดหยุ่น (ร้อยละ 39) หรือสวัสดิการเพิ่มเติมโดยสมัครใจ (ร้อยละ 22) และผลตอบรับที่ได้กลับมานั้นจะดีมาก ซึ่งในบรรดานายจ้างที่เสนอสวัสดิการทางเลือกในปัจจุบัน มีมากกว่า 4 ใน 5 (ร้อยละ 83) ระบุว่าวิธีการดังกล่าวได้รับการตอบรับจากพนักงานอย่างดีและทำให้พนักงานเข้าใจสวัสดิการที่ได้รับมากขึ้น รวมทั้งเห็นว่าองค์กรให้ความสำคัญกับพวกเขา (ร้อยละ 61)

“หนึ่งในอุปสรรคสำคัญที่นายจ้างต้องเผชิญเพื่อบรรลุเป้าหมายด้านแผนสวัสดิการก็คือ การขาดความมีส่วนร่วมและความเข้าใจของพนักงาน” เมย์ส กล่าว “แผนสวัสดิการที่สามารถแสดงให้เห็นว่านายจ้างเข้าใจพวกเขาจะช่วยให้จัดอุปสรรคข้างต้นได้ ตลอดจนการใช้กลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพผนวกกับการสื่อสารและส่งเสริมสวัสดิการที่ชัดเจนและเหมาะสมกับพนักงานแต่ละกลุ่ม ยกตัวอย่างเช่น การดูแลและเข้าถึงพนักงานที่สนใจและเชี่ยวชาญด้านดิจิทัลผ่านเทคโนโลยีต่างๆ เป็นต้น”

ประเด็นอื่น ๆ ที่น่าสนใจจากรายงานผลสำรวจ ได้แก่

- สุขภาพเป็นตัวแปรสร้างความได้เปรียบ ในอีกสามปีข้างหน้า ร้อยละ 73 ของนายจ้างวางแผนที่จะให้กลยุทธ์ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานเป็นจุดแข็งสำคัญขององค์กรที่ช่วยเพิ่มความสามารถการแข่งขันในตลาด
- ความเครียด เป็นอีกหนึ่งปัญหาอันดับต้น ๆ ที่นายจ้างเผชิญ อย่างไรก็ตาม มีเพียงร้อยละ 24 ของนายจ้างในไทยกำลังดำเนินมาตรการต่าง ๆ เพื่อลดความเครียดที่เกิดจากการทำงาน
- การให้ความสำคัญกับการสื่อสารและมีส่วนร่วมกับแผนเกษียณอายุ สิ่งสำคัญอันดับแรก ๆ ที่นายจ้างในไทยจะดำเนินการเพื่อสนับสนุนแผนเกษียณอายุในอีกสามปีข้างหน้า ได้แก่ การทำให้พนักงานรู้สึกพอใจกับโปรแกรมเกษียณอายุ (ร้อยละ 70) การเพิ่มมีส่วนร่วมและความเข้าใจของพนักงาน (ร้อยละ 64) ตลอดจนการตรวจสอบผลการดำเนินงานของผู้จัดการกองทุน (ร้อยละ 56)

สามารถดาวน์โหลดรายงานผลสำรวจฉบับเต็มได้จากลิงก์ด้านล่างนี้

<https://www.willistowerswatson.com/en/insights/2017/10/benefit-strategies-for-tomorrows-workforce>

เกี่ยวกับผลสำรวจ

ผลสำรวจประจำปีเกี่ยวกับแนวโน้มด้านสวัสดิการทั่วภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกประจำปี 2560/2561 (2017/2018 Willis Towers Watson Asia Pacific Benefit Trends Survey) ของวิลลิส ทาวเวอร์ส วัตสัน เป็นการสำรวจครั้งที่ 5 ที่จัดทำขึ้นทุก ๆ สองปี โดยเนื้อหาจะเน้นภาพรวมของแนวโน้มกลยุทธ์ด้านสวัสดิการ รูปแบบสวัสดิการ สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน แผนเกษียณอายุ การส่งมอบและค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการ รายงานผลสำรวจประจำปีนี้ดำเนินการในช่วงเดือนเมษายนถึงเดือนมิถุนายน 2560 โดยรวบรวมข้อมูลจากบริษัทขนาดใหญ่ทั่วภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกกว่า 1,141 ราย ซึ่งในจำนวนนี้รวมถึงบริษัทในไทย 74 รายด้วย

เกี่ยวกับวิลลิส ทาวเวอร์ส วัตสัน

วิลลิส ทาวเวอร์ส วัตสัน (NASDAQ: WLTW) เป็นบริษัทที่ปรึกษา โพรกเกอร์ และโซลูชันชั้นนำระดับโลก ที่ช่วยบริหารความเสี่ยงของลูกค้าทั่วโลกให้กลายเป็นโอกาสในการเติบโต ด้วยรากฐานอันมั่นคงตั้งแต่ปีพ.ศ. 2371 บริษัท วิลลิส ทาวเวอร์ส วัตสัน มีพนักงานรวม 40,000 คนในกว่า 140 ประเทศทั่วโลก ให้บริการออกแบบและส่งมอบ โซลูชันด้านการบริหารจัดการความเสี่ยง โครงสร้างผลตอบแทนและสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง การบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการบริหารการลงทุน เพื่อปกป้องและเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้แก่องค์กรและพนักงาน ด้วยมุมมองที่มีความเฉพาะตัวทำให้วิลลิส ทาวเวอร์ส วัตสัน มองเห็นภาพรวมและความเชื่อมโยงของการจัดการบุคลากรที่มีความสามารถ สินทรัพย์ และความคิดสร้างสรรค์ อันเป็นสูตรอันทรงพลังที่จะขับเคลื่อนธุรกิจให้ก้าวไปข้างหน้า ภายใต้สโลแกน Together, we unlock potential ดูข้อมูลเพิ่มเติมของบริษัทได้ที่ <https://www.willistowerswatson.com/en-TH>

หากต้องการข้อมูลเพิ่มเติม โปรดติดต่อ

คุณปณิตยา งามจิต โทร. +66 2239 9006 | [panittaya.changchit@willistowerswatson.com](mailto:panittaya.changchit@willistowerswatson.com)

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