



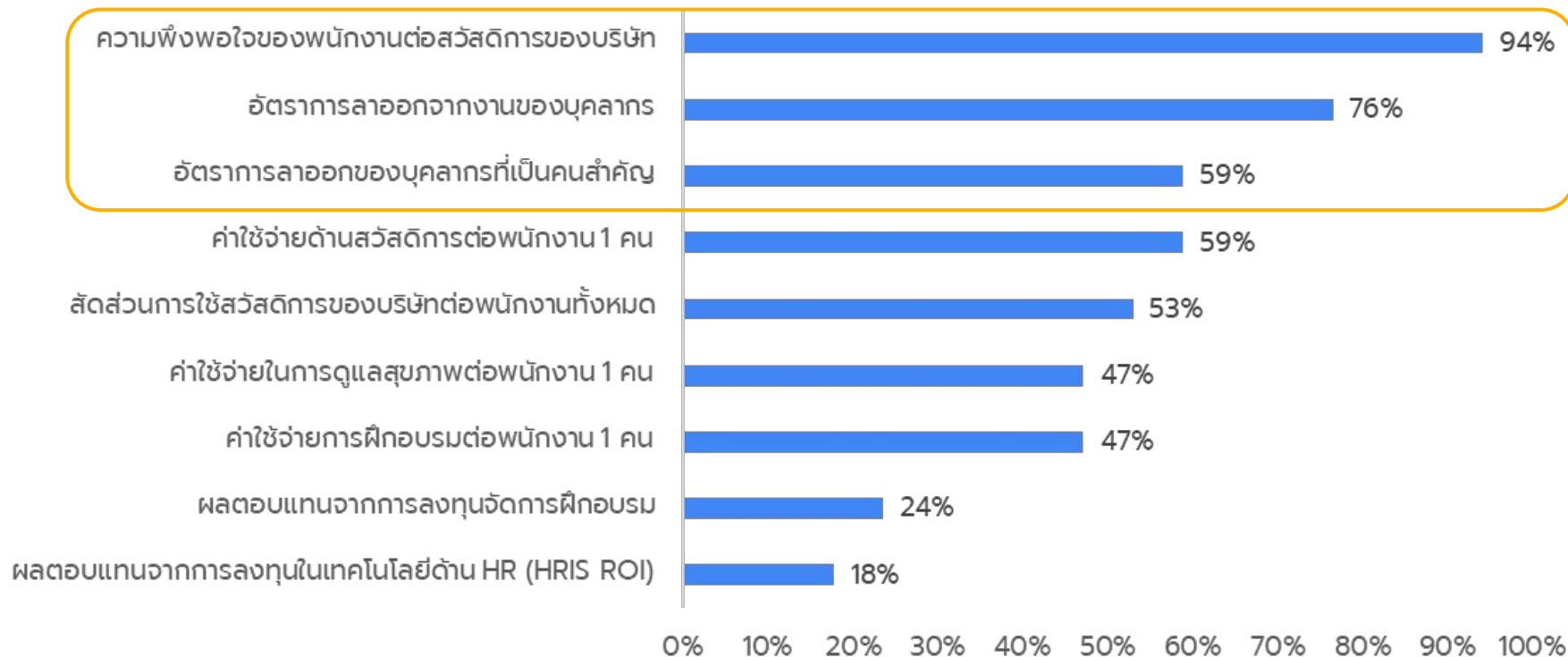
ผลสรุปแบบสอบถามเกี่ยวกับ สวัสดิการพนักงาน

ปีทำการเก็บข้อมูล 2565

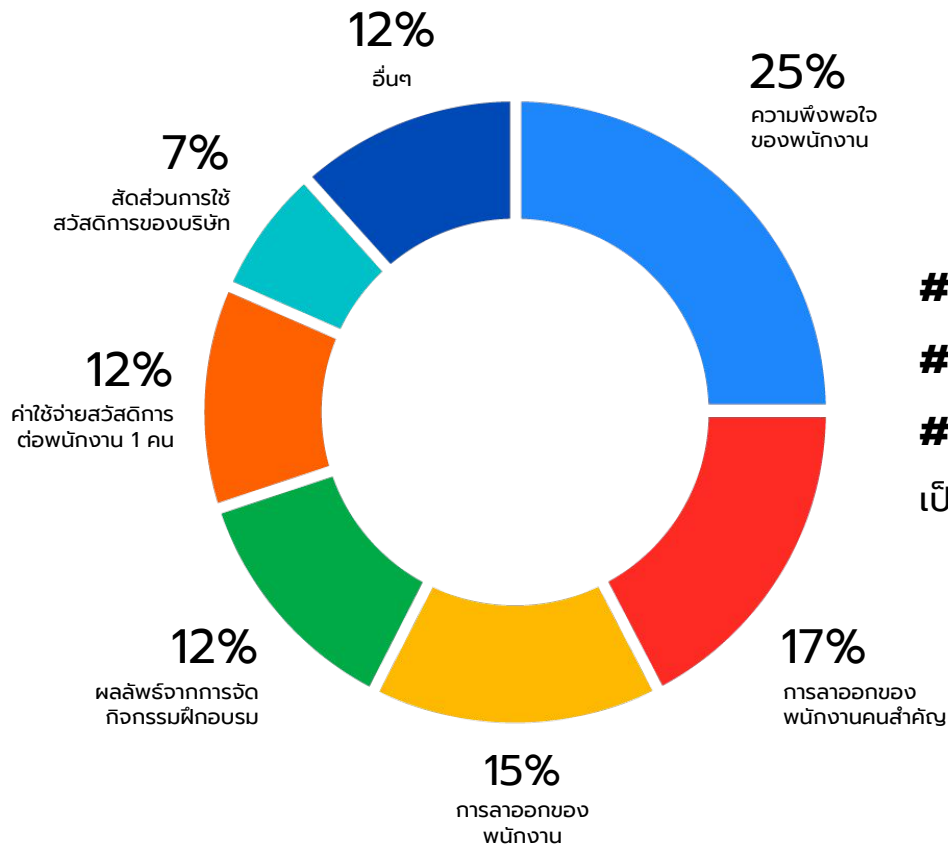
- KPIs และข้อกังวลต่าง ๆ ของ HR
- ปัญหาที่ HR อยากแก้
- ความกังวลที่ HR มีต่อการบริหารจัดการสวัสดิการ
- ปัญหาเกี่ยวกับ Provident Fund
- ปัญหาเกี่ยวกับประกันสุขภาพ

- KPIs และข้อกังวลต่าง ๆ ของ HR
- ปัญหาที่ HR อยากแก้
- ความกังวลที่ HR มีต่อการบริหารจัดการสวัสดิการ
- ปัญหาเกี่ยวกับ Provident Fund
- ปัญหาเกี่ยวกับประกันสุขภาพ

KPIs ของ HR ที่เกี่ยวข้องกับ กับสวัสดิการพนักงาน



ความกังวล ของ HR ต่อการวัดผลในด้านต่างๆ



#1 ความพึงพอใจของพนักงาน

#2 อัตราการลาออกของบุคลากรที่เป็นคนสำคัญ

#3 อัตราการลาออกจากงานของบุคลากร

เป็น 3 ด้านที่ HR มีความกังวลมากที่สุด

ความกังวล ของ HR ต่อการวัดผลในด้านต่างๆ : Findings

#1

25%

ความพึงพอใจ ของพนักงาน

สวัสดิการของบริษัทที่สามารถทำให้พนักงานพึงพอใจได้จะช่วยรักษาให้พนักงานอยู่กับบริษัทได้นานทั้งนี้มีความกังวลที่ไม่สามารถทำให้พนักงานพึงพอใจได้เนื่องจากความต้องการที่แตกต่างและพนักงานอาจจะไม่เข้าใจจุดประสงค์ของสวัสดิการ ทำให้เกิดการคาดเคลื่อนในการประเมิน รวมไปถึงไม่มีการประเมินที่วัดด้านนี้โดยตรง

#2

17%

อัตราการลาออก ของบุคลากรที่เป็นคนสำคัญ

ส่งผลต่อการดำเนินธุรกิจและการพัฒนาของบริษัทและสามารถหาคนมาทดแทนได้ยากเนื่องจากความต้องการของตลาดแรงงานสูง และไม่สามารถรักษาบุคลากรที่เป็น Talent ของบริษัทไว้ได้ เนื่องจากไม่สามารถสู้เงินเดือน

#3

15%

อัตราการลาออก จากงานของบุคลากร

อัตราการลาออกของพนักงานเป็นเรื่องเหนือความควบคุมของ HRและทำให้มีบุคลากรที่ไม่เพียงพอซึ่งมาจากปัจจัยที่เกี่ยวข้อง คือแนวโน้มความต้องการของตลาดค่าตอบแทนบริษัทอื่นที่สูงกว่าและแนวโน้มพฤติกรรมของ GenZ

ระดับความกังวล คะแนนเฉลี่ยจากการประเมิน โดย 5 คือมีความกังวลมากที่สุด (ระดับความกังวลเฉลี่ยทุก KPI : 2.64)

2.78

3.26

3.05

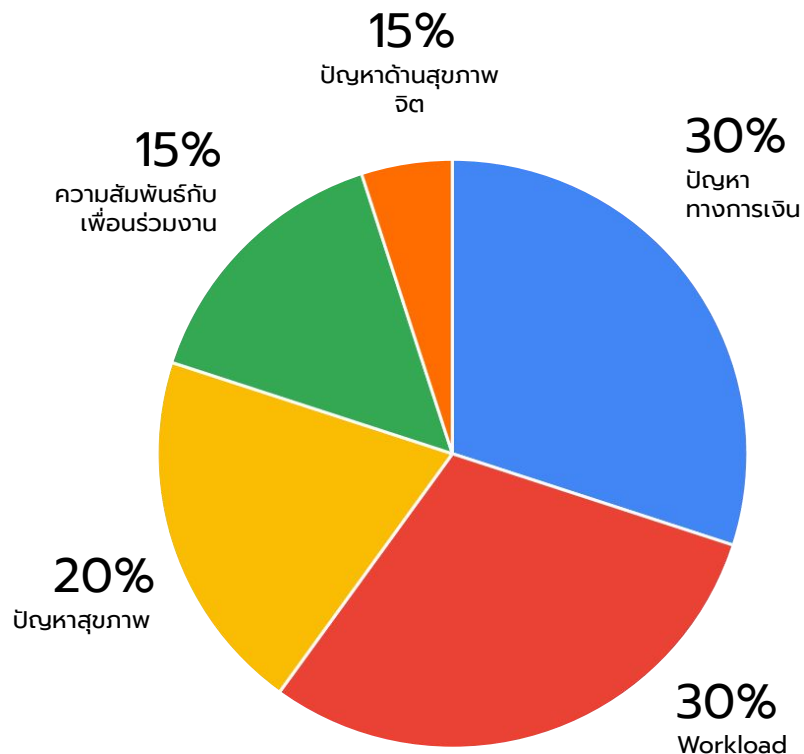
สิ่งที่ HR อยากทำให้บรรลุ คือ
การเพิ่มความพึงพอใจของพนักงาน เพื่อรักษาพนักงานไว้

HOW
ช่วยพนักงานแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่

PROBLEMS

ปัญหาที่พนักงานเจอและ HR อยากแก้

ปัญหาที่ HR อยากแก้ให้พนักงานมากที่สุด



#1 ปัญหาทางการเงิน

#1 Workload

#3 ปัญหาสุขภาพ

ระดับผลกระทบต่อ
ประสิทธิภาพการทำงาน

4.05

4.00

3.7

คะแนนเฉลี่ยจากการประเมิน โดย 5 คือมี
ผลกระทบมากที่สุด
(คะแนนเฉลี่ยทุกปัจจัยอยู่ที่ : 3.82)

?

อะไรที่จะช่วยแก้ปัญหานักงานได้

สวัสดิการพนักงาน

ลองมาดูกันดีกว่าว่าบริษัทต่าง ๆ เสนออะไรให้พนักงานบ้าง

สวัสดิการพนักงาน

ที่บริษัทต่าง ๆ เสนอให้ มีอะไรบ้าง

96%

Provident Fund

88%

ตรวจสอบสุขภาพประจำปี

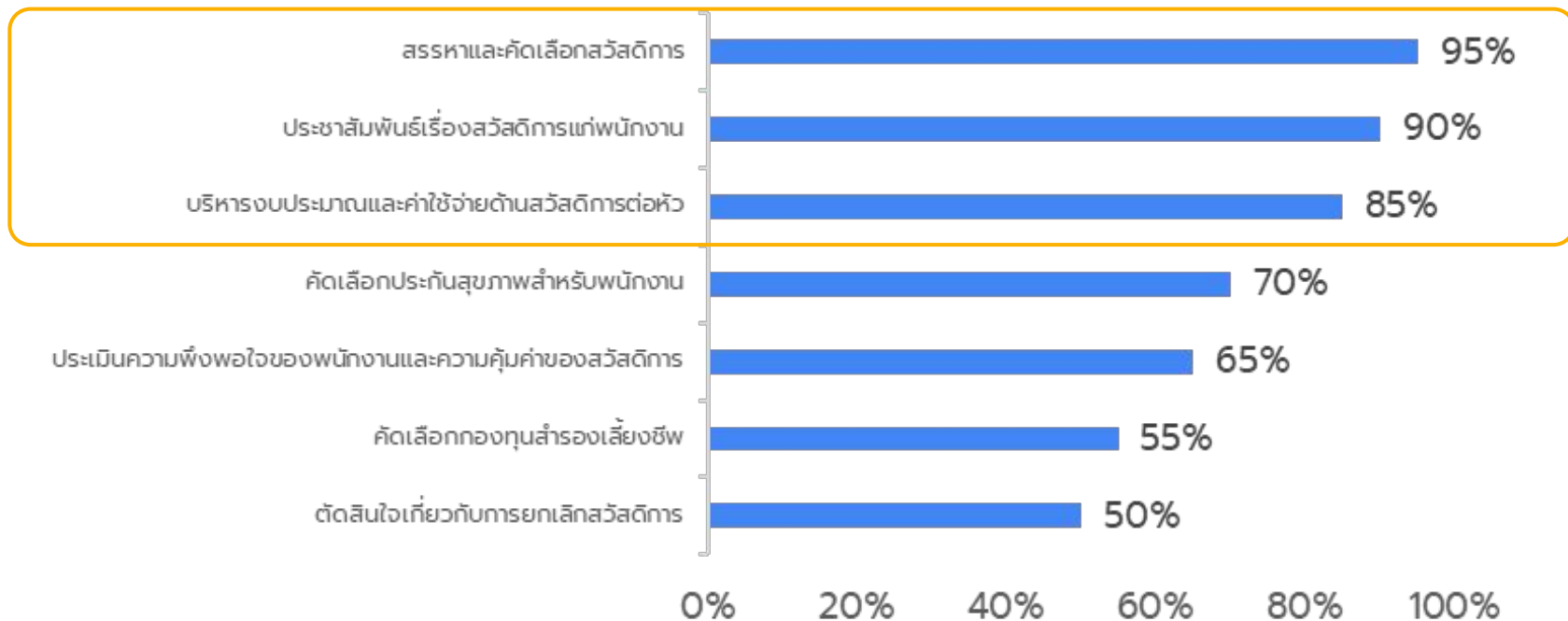
88%

ประกันสุขภาพ

76%

ประกันชีวิต

หน้าที่รับผิดชอบของ HR เกี่ยวกับสวัสดิการพนักงาน



ระดับผลความกังวล

#1 การสรรหาสวัสดิการเพิ่มเติมสำหรับพนักงาน

3.58

#2 การคัดเลือกสวัสดิการพนักงาน

3.42

#3 การบริหารงบประมาณด้านสวัสดิการพนักงาน

2.89

#4 อัตราการเข้าร่วม/ใช้งานผลประโยชน์ของพนักงาน

2.63

#5 การสื่อสารผลประโยชน์ของพนักงาน

2.37

คะแนนเฉลี่ยจากการประเมิน โดย 5 คือ
มีความกังวลมากที่สุด
(คะแนนเฉลี่ยทุกปัจจัยอยู่ที่ : 2.98)

ระดับความสำคัญ

#1 ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงาน

4.40

#2 ช่วยแก้ปัญหาที่ทำให้พนักงานไม่สามารถ

4.15

ทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

#3 งบประมาณ

4.05

#4 ความต้องการของพนักงาน

3.75

#5 ดูแนวโน้มของบริษัทประเภทเดียวกันในตลาด

3.40

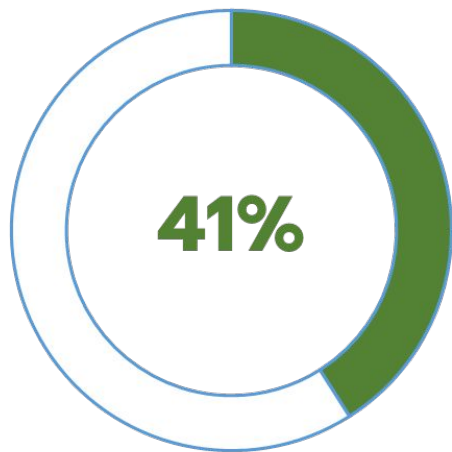
#6 เปรียบเทียบกับบริษัทในต่างประเทศ

2.85

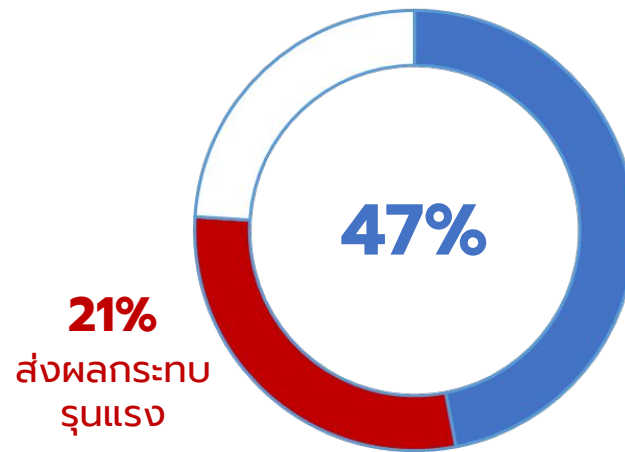
คะแนนเฉลี่ยจากการประเมิน โดย 5 คือให้ความสำคัญมากที่สุด
(คะแนนเฉลี่ยทุกปัจจัยอยู่ที่ : 3.77)

A person in a suit is watering a small tree growing from a pot of coins. The background is a blue-tinted image of a person in a suit holding a watering can, pouring water onto a small tree growing out of a pot filled with stacks of coins.

Money and Wealth Check



ก่อนข้างให้ความสำคัญกับสุขภาพ
การเงินของพนักงาน



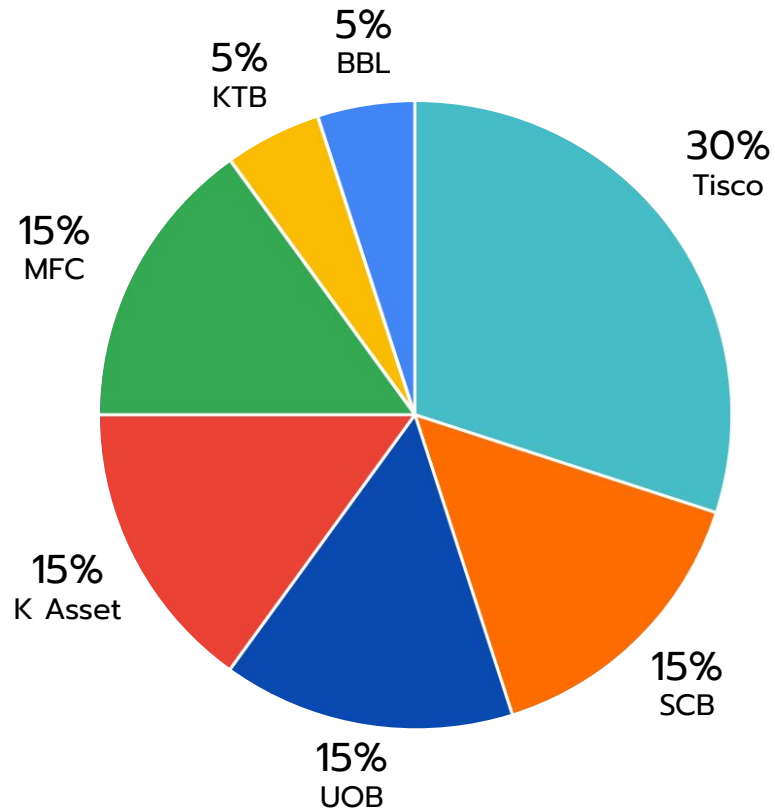
21%
ส่งผลกระทบ
รุนแรง

ปัญหาการเงินของพนักงาน
ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงาน

ปัญหาการเงินส่วนใหญ่ที่เจอ : หนี้สิน



Provident Fund



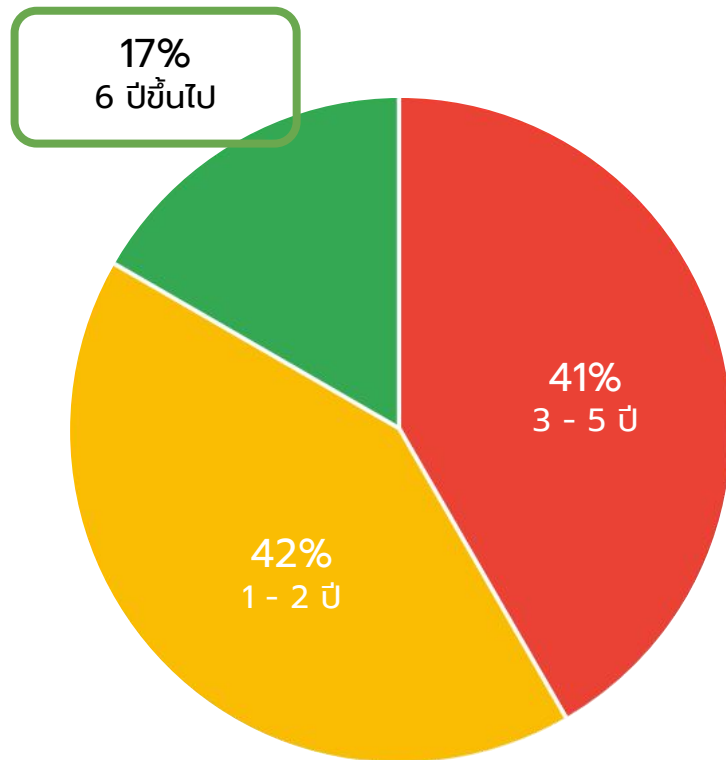
#1 Tisco



#2 UOB/SCB/MFC/K Asset

#3 KTB/BBL

บลอ.ที่บริษัทใช้งาน 6 ปีขึ้นไป ได้แก่
: **UOB, BBL และ MFC**



63% ของบริษัท

(คิดเป็น 10 จาก 16 บริษัท)

มีแนวโน้มน้อยถึงน้อยมากที่จะเปลี่ยนหรือโยกย้ายบลจ.จากเดิมที่ใช้อยู่

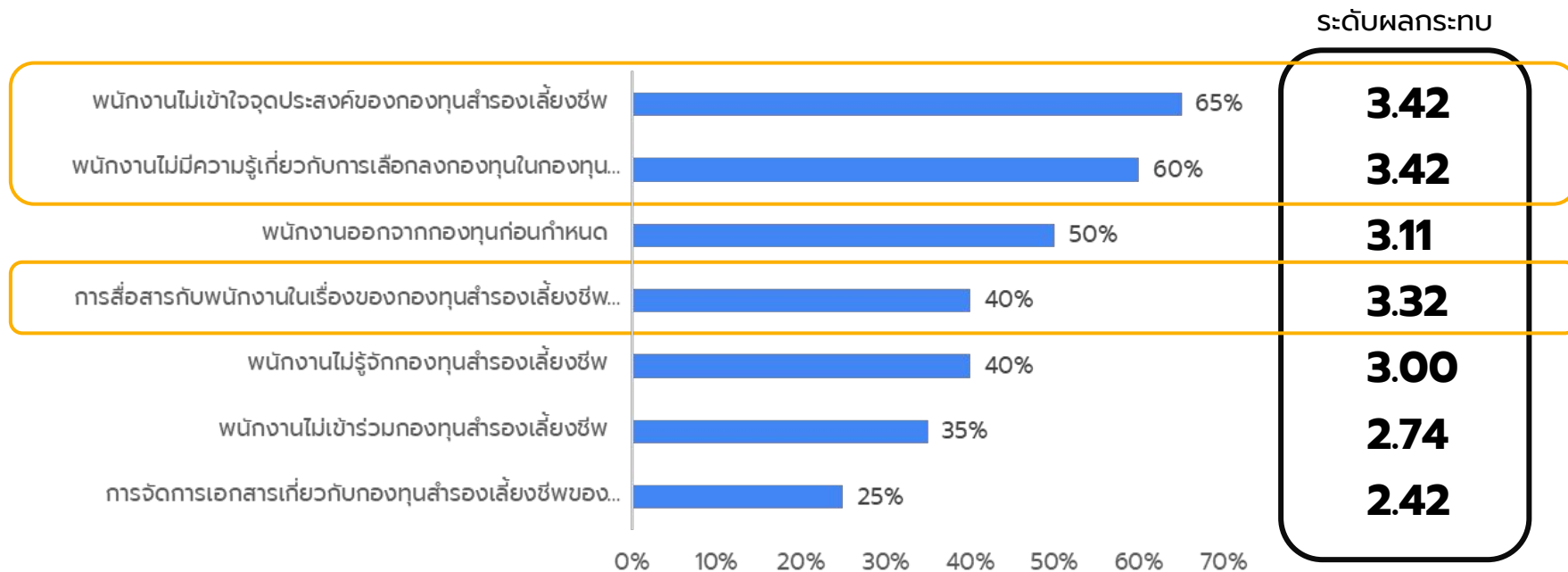
มีเพียง 6% ของบริษัท

(คิดเป็น 1 จาก 16 บริษัท)

ที่มีแนวโน้มจะเปลี่ยนหรือโยกย้ายบลจ.จากเดิมที่ใช้อยู่
โดยบลจ.ที่ใช้อยู่ คือ KAsset

69.82%

คือค่าเฉลี่ยสัดส่วนของพนักงานที่เป็นสมาชิกกองทุน
สำรองเลี้ยงชีพของบริษัท โดย 12 ใน 19 บริษัทมี
พนักงานเข้าร่วม 60% ขึ้นไป

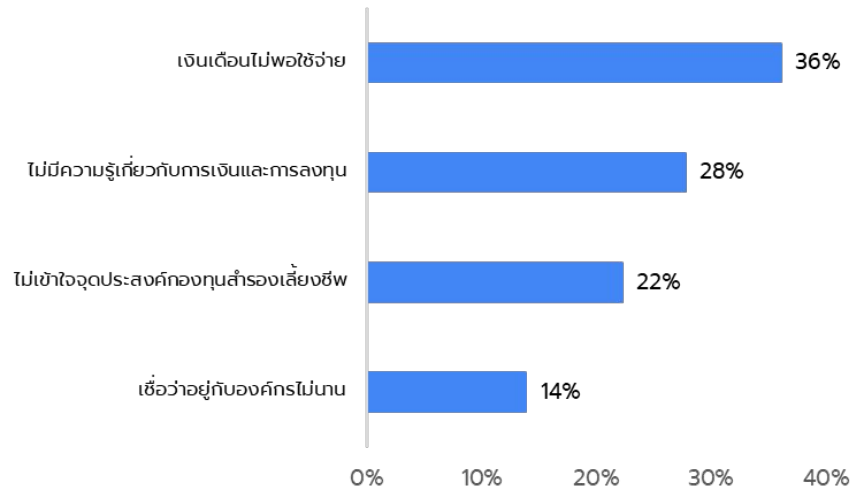


**พนักงานยังไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ดีพอ**

คะแนนเฉลี่ยจากการประเมิน
โดย 5 คือมีผลกระทบมากที่สุด
(คะแนนเฉลี่ยทุกปัจจัยอยู่ที่ : 2.93)

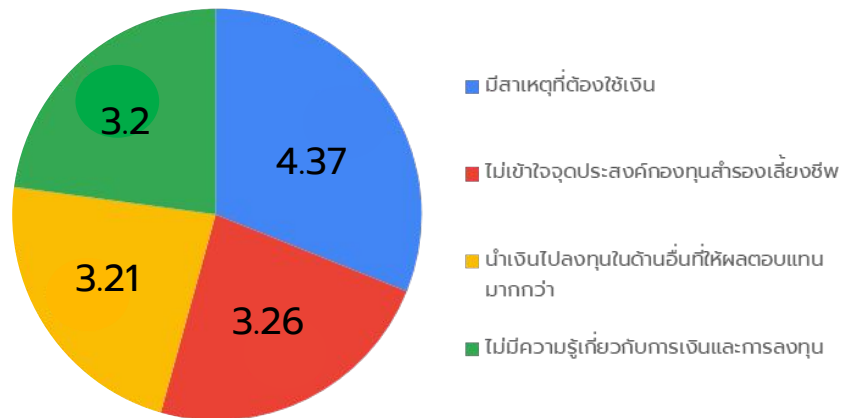
ปัจจัยที่ส่งผลกระทบมากที่สุดที่ทำให้พนักงาน
ไม่เข้าร่วม PVD Fund คือ

เงินเดือนไม่พอใช้จ่าย



ปัจจัยที่ส่งผลกระทบมากที่สุดที่ทำให้
พนักงานออกจาก PVD Fund ก่อนกำหนด คือ

มีสาเหตุต้องใช้เงิน



คะแนนเฉลี่ยจากการประเมิน
โดย 5 คือมีผลกระทบมากที่สุด
(คะแนนเฉลี่ยทุกปัจจัยอยู่ที่ : 3.5)

ประกันสุขภาพ

27%

จาก 20 องค์กรเลือกประกันสุขภาพเป็นปัญหามากสำหรับ HR

(นับเฉพาะคะแนนระดับ 4 และ 5 โดย 5 คือปัญหามากที่สุด)

----- ปัญหาที่เจอเกี่ยวกับประกันสุขภาพ -----

งบประมาณ

ราคาเบี้ยประกันสูงขึ้นเนื่องจากการเคลมของพนักงาน และงบประมาณที่จำกัด ทำให้วงเงิน OPD อาจจะไม่ครอบคลุมการรักษา

ความครอบคลุม

ความต้องการของพนักงานมีความหลากหลาย ทำให้ประกันสุขภาพที่เป็นแผนเดียวกัน ไม่ได้เหมาะสมกับทุกคนในบริษัท



CONTACT US

- FACEBOOK : Money Class ยกระดับทักษะการเงิน
- EMAIL : team@moneyclass.co
- TEL : 092-041-6263 (คุณเพชร)