

ผลสำรวจค่าตอบแทนปี 2020

แนวโน้มไม่สดใส พนักงานและนายจ้างต้องเร่งปรับตัวทุกด้าน

โดย ดร.รุ่งโรจน์ อรรถาภิษฐ์ ผู้อำนวยการโครงการสำรวจค่าตอบแทน บริษัท เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด และกรรมการผู้จัดการ บริษัทที่ปรึกษาด้านทรัพยากรบุคคล ไทยสติกส์พลัส จำกัด



Highlight 10 ประเด็น จากผลสำรวจค่าตอบแทน 331 องค์กร ซึ่งผมได้ดำเนินการร่วมกับ บริษัท เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด ได้สรุป ข้อมูลและวิเคราะห์หลังบรรยาย เมื่อวันที่ 7 พฤศจิกายน 2562 ที่ The Grand Four Wings Convention Hotel Bangkok ดังนี้



ค่าจ้าง
ปรับ **4.7%**



โบนัส
จ่าย **2.4 เท่า**

1. ปี 2019-20 มีผู้เข้าร่วมสำรวจ 331 องค์กร ประกอบด้วยธุรกิจด้านการผลิต 57%, ธุรกิจด้านบริการ 28% และธุรกิจด้านการค้า 15% แบ่งได้เป็น 23 กลุ่มธุรกิจ ซึ่งในกลุ่มนี้มี 60 องค์กรที่เป็นบริษัทมหาชน เข้าร่วมด้วย
2. ปัญหาตัวเลขทางเศรษฐกิจยังไม่ค่อยดี ส่งผลต่อการตั้งงบประมาณ การขึ้นค่าจ้างและโบนัสในปลายปี 2019-20 นี้ จากผลสำรวจค่าจ้าง พบว่าองค์กรส่วนใหญ่จะขึ้นค่าจ้างเฉลี่ยอยู่ที่ 4.7% และจ่ายโบนัสที่ 2.4 เท่าของเงินเดือน ซึ่งต่ำกว่าปีที่แล้ว และปีนี้เป็นปีที่อัตราค่าจ้างขึ้นอยู่ในอัตราที่ลดลงกว่าปีที่ผ่านมา กลุ่มธุรกิจที่มีอัตราค่าจ้างการขึ้นค่าจ้างสูงสุดคือ กลุ่มสุขภาพ และกลุ่มตกแต่งบ้าน ส่วนกลุ่มที่จ่ายโบนัสสูงสุด ได้แก่ กลุ่มชิ้นส่วนยานยนต์
3. ค่าจ้างเริ่มต้นสำหรับกลุ่มคนจบใหม่ พบว่ากลุ่มที่มีค่าจ้างสูงสุด (P50) ในตลาดยังคงเป็นกลุ่มบริหาร โดยเฉพาะด้าน MBA จากต่างประเทศ และวิศวกรรมศาสตร์ด้านโยธากับปิโตรเคมี และด้านไอที

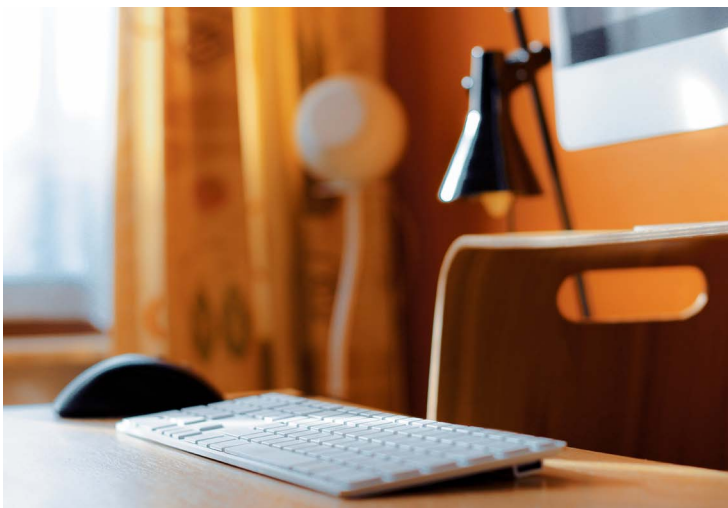
4. จากการวิเคราะห์พบว่าเปอร์เซ็นต์ความแตกต่างของรายได้ของพนักงานจบใหม่ในแต่ละวุฒิระหว่างปริญญาโทกับค่าแรงขั้นต่ำห่างกันถึง 126% ปริญญาตรีกับปริญญาโทห่างกัน 23% และปวส. กับปริญญาตรีห่างกัน 43% ซึ่งไม่ต่างจากปีที่ผ่านมามากนัก
5. จากผลสำรวจคำตอบแทนในระดับบริหารพบว่าตำแหน่งที่ได้รับค่าจ้างสูงสุด 3 อันดับจะมีอายุงานเฉลี่ยประมาณ 8-10 ปี ได้แก่ ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบัญชีและการเงิน ผู้จัดการฝ่ายขายและการตลาด และผู้จัดการฝ่ายสารสนเทศ



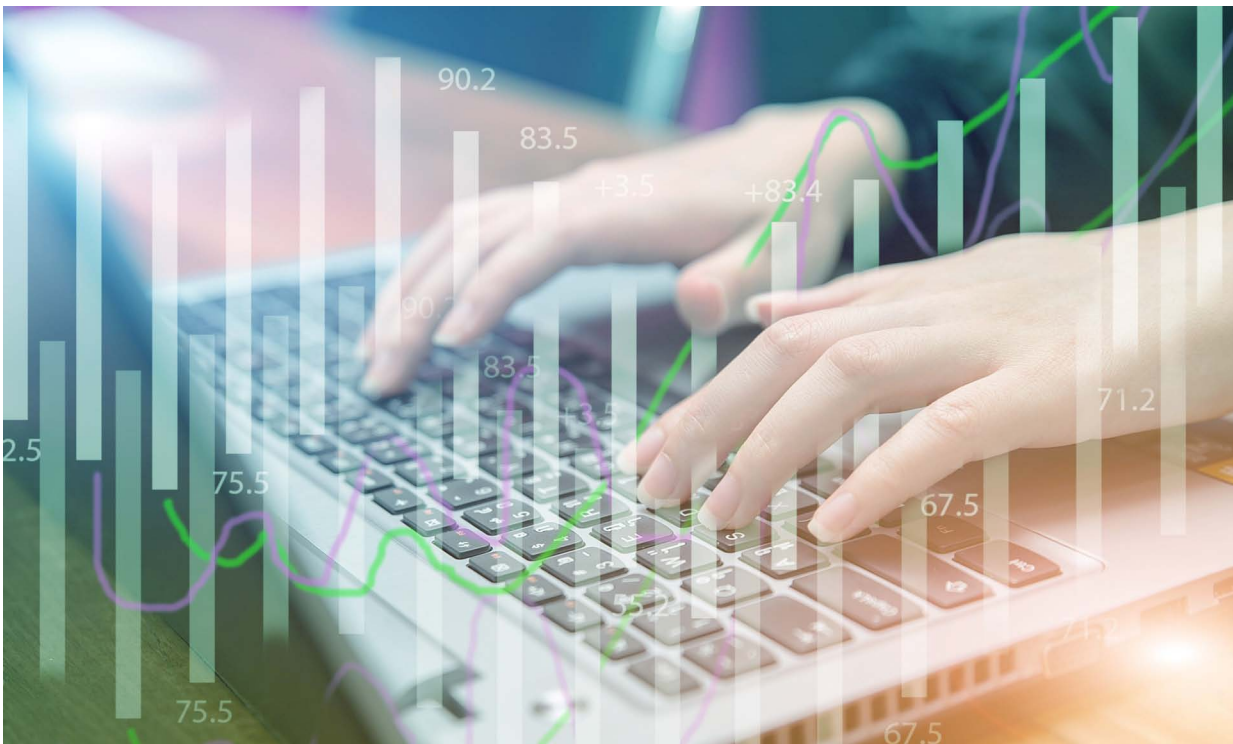
ตำแหน่งที่ได้รับค่าจ้างสูงสุด 3 อันดับ

(มีอายุงานเฉลี่ยประมาณ 8-10 ปี)

1. ผู้จัดการฝ่ายบัญชีและการเงิน
2. ผู้จัดการฝ่ายขายและการตลาด
3. ผู้จัดการฝ่ายสารสนเทศ



6. การจัดสวัสดิการจูงใจเพื่อให้ตอบใจพียงกับคนรุ่นใหม่ จะจัดเงินช่วยเหลือแบบ Flexible Benefits ให้ค่าอินเทอร์เน็ต ค่าฟิตเนส และยังจัดวันทำงานและสำนักงานรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลายมากขึ้น
7. สำหรับชั่วโมงการทำงานในสำนักงาน 52% ขององค์กรผู้เข้าร่วมสำรวจ มีชั่วโมงการทำงานที่ 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์หรือทำงาน 5 วัน งานโรงงาน 57% ขององค์กรผู้เข้าร่วมสำรวจ ยังทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์
8. จากการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบทีมงาน HR พบว่าสัดส่วนของ HR ต่อพนักงานอยู่ที่ 1:73 ซึ่งใกล้เคียงกับปีที่แล้ว ส่วนต้นทุนแรงงานต่อยอดขายอยู่ที่ 16.2% งบประมาณพนักงานเฉลี่ย 0.12% ของยอดขาย



9. ในปีนี้องค์กรต่าง ๆ เริ่มใช้นวัตกรรมการบริหารงานสมัยใหม่เข้ามาแทนระบบเก่า ๆ มากขึ้น เช่น การใช้แนวคิดการบริหารที่ลดขั้นตอนการทำงานและให้อำนาจพนักงานเพิ่มขึ้นแบบ Agile Model มาวางรากฐานการจัดการ ซึ่งเริ่มใช้แล้ว 9% และมีความคิดที่จะทำถึง 56%

แนวโน้มเปลี่ยนแปลงระบบประเมินผลงานจากระบบ KPIs เป็น OKRs มีองค์กรที่ทดลองใช้แล้ว 8% และมีความคิดที่จะต่อยอดถึง 60%

ส่วนระบบการบริหารคนใหม่แบบยกระดับพี่เลี้ยงครบวงจรด้วย On Boarding Program มีการเริ่มดำเนินการไปถึง 24%

10. แนวโน้มในการพัฒนาพนักงานในปี 2563 คาดว่าองค์กรหลายแห่งจะใช้ระบบเทคโนโลยีเข้ามาปรับเปลี่ยนการทำงานแทนคนและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เช่น การใช้ระบบ Digital Human Resource การเปลี่ยนทักษะทำงานแบบเดิม (Re-Skill) เป็นยกระดับแบบใหม่ (Up-Skill) เพิ่มมากขึ้น รวมถึงการสร้างระบบการออกแบบความคิดใหม่ในรูปแบบของ Design Thinking และการเรียนรู้ผ่านระบบ Micro Learning ที่ตอบโจทย์คนรุ่นใหม่ที่สามารถนำไปใช้ได้ทันที

โดยสรุปภาพรวมปี 2020 ประเด็นที่สำคัญจากผลสำรวจคำตอบแทน 331 องค์กร อัตราการขึ้นค่าจ้างและโบนัสมีแนวโน้มลดลงในแทบทุกธุรกิจ ขณะเดียวกันองค์กรมีการปรับปรุงระบบการทำงานโดยนำการบริหารจัดการสมัยใหม่เข้ามา เช่น แนวคิด Agile, OKRs เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและคนรุ่นใหม่

รวมถึงคาดการณ์ว่าจะมีการยกระดับทักษะพนักงานและการใช้เทคนิคการสร้างนวัตกรรมด้วยการออกแบบความคิดใหม่ ๆ เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันในโลกยุคใหม่ที่กำลังเปลี่ยนรูปแบบการทำงานอย่างรวดเร็ว

