



เพิ่มวันลาพักร้อนต่อเนื่อง 3 ปี

-สูงสุดแตะ 30 วัน สำหรับพนักงานอาวุโส-

HR Center สำรวจสวัสดิการพนักงาน (Benefits Survey) ต่อเนื่อง 3 ปี ระหว่างปี 2566-2568 ครอบคลุมมากกว่า 400 องค์กร ใน 22 กลุ่มธุรกิจทั่วประเทศ พบว่าองค์กรมีแนวโน้มจัดวันลาพักร้อนให้พนักงานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยค่าเฉลี่ยเพิ่มจาก 9.8 วัน ในปี 2566 เป็น 9.9 วัน ในปี 2568

สรุปผลสำรวจวันลาพักร้อน (2566-2568)



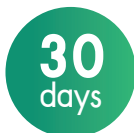
แนวโน้มเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง 3 ปี

วันลาพักร้อนเฉลี่ยจาก 9.8 วัน (2566) → 9.9 วัน (2568)



จัดตามอายุงานเป็นหลัก

ปี 2568 มีองค์กร 86% ใช้เกณฑ์อายุงานในการกำหนดวันลาพักร้อน



สูงสุดแตะ 30 วัน

สำหรับพนักงานที่มีอายุงานเกิน 10 ปี สูงที่สุดในรอบ 3 ปี



องค์กรขนาดใหญ่ vs ขนาดเล็ก

องค์กรใหญ่ให้ใกล้เคียงหรือสูงกว่าค่าเฉลี่ย ขณะที่องค์กรเล็กให้ต่ำกว่า



องค์กรต่างชาติใจป้ำกว่า

วันลาพักร้อนเฉลี่ย 12 วัน/ปี สูงกว่าตลาดราว 20%



พื้นที่เด่น

กรุงเทพฯ และปริมณฑล ให้เฉลี่ย 10.2 วัน

ภาคตะวันออก สูงสุดเมื่ออายุงานเกิน 10 ปี = 13 วัน

หนึ่งในแนวโน้มสำคัญคือ การจัดวันพักร้อนตามอายุงาน ซึ่งในปี 2568 มีองค์กรถึง 86% ที่ใช้เกณฑ์นี้ โดยค่าสูงสุดอยู่ที่ 30 วัน สำหรับพนักงานที่ทำงานต่อเนื่องเกิน 10 ปี ถือเป็นตัวเลขสูงสุดในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา

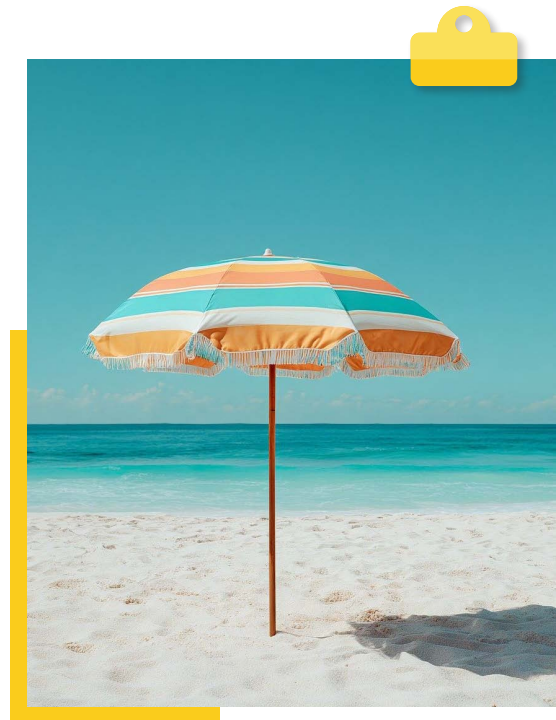
เมื่อแยกตามขนาดองค์กรพบว่าองค์กรขนาดใหญ่จัดวันพักร้อนให้ใกล้เคียงหรือสูงกว่าค่าเฉลี่ย ในขณะที่องค์กรขนาดเล็กและขนาดย่อมมักให้ต่ำกว่า สำหรับพนักงานอายุงาน 1-5 ปี ได้วันพักร้อนเฉลี่ย 7.5-9.5 วัน ซึ่งต่ำกว่าค่าเฉลี่ย ขณะที่พนักงานอายุงานมากกว่า 5 ปี จะได้รับวันพักร้อนเพิ่มขึ้นเป็น 10.7-12.4 วัน



พนักงานอายุงาน 1-5 ปี
พักร้อนเฉลี่ย
7.5–9.5 วัน



พนักงานอายุงานมากกว่า 5 ปี
พักร้อนเพิ่มขึ้นเป็น
10.7–12.4 วัน



องค์กรขนาดใหญ่ จัดวันพักร้อน ให้ใกล้เคียงหรือ สูงกว่าค่าเฉลี่ย

ด้านองค์กรต่างชาติหรือ “ฝรั่ง” มีการให้วันลาพักร้อนเฉลี่ย 12 วันต่อปี สูงกว่าค่าเฉลี่ยในตลาดราว 20% ขณะที่ข้อมูลเชิงพื้นที่พบว่า องค์กรในกรุงเทพฯ และปริมณฑลให้วันพักร้อนเฉลี่ย 10.2 วัน สูงกว่าภาพรวมตลาด แต่เมื่อดูเฉพาะพนักงานที่มีอายุงานเกิน 10 ปี องค์กรในภาคตะวันออกกลับให้วันพักร้อนสูงสุดเฉลี่ยถึง 13 วัน มากกว่าภูมิภาคอื่น

ผลการสำรวจดังกล่าวสะท้อนว่า “วันลาพักร้อน” ไม่ได้เป็นเพียงสิทธิขั้นพื้นฐาน แต่กำลังกลายเป็นกลยุทธ์สำคัญที่องค์กรใช้เพื่อสร้างแรงจูงใจ รักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว และเพิ่มความสามารถในการแข่งขันด้านสวัสดิการในตลาดแรงงานไทย