

สรุปผลการสำรวจครั้งที่ 24

การสำรวจ : แนวทางการพิจารณาการปรับขึ้นเงินเดือน และ การจ่ายโบนัส
ของภาคธุรกิจ ประจำปี 2565

โดย

ชมรมผู้บริหารบุคคลธุรกิจอุตสาหกรรม Management Associate Club (MAC+)

นายศุภกร เผ่าดี
ประธานชมรมฯ (MAC+)
081-9459897

ที่มา

อ้างอิงผลการสำรวจแนวโน้มการยื่นขอเรียกร้องของผู้นำแรงงานฯ และแนวทางในการพิจารณา (การปรับขึ้นเงินเดือน) และ (การจ่ายเงินโบนัส) ของนักทรัพยากรมนุษย์ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 เมื่อปี 2563 (วันที่ 26 สิงหาคม ถึง 9 กันยายน 2563) พบว่า องค์กรธุรกิจที่มี สหภาพแรงงานฯ จะได้รับขอเรียกร้องในการเจรจาเพื่อขอปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง อยู่ในช่วงปลายปี คิดเป็นอัตราร้อยละ 67 จากการสอบถามสหภาพแรงงานฯ ที่ร่วมตอบแบบสำรวจ เมื่อปี 2563 รวม 99 สหภาพแรงงานฯ เมื่อพิจารณาช่วงเวลาจะพบว่า บรรดาองค์กรสหภาพแรงงานฯ จะยื่นขอเรียกร้องต่อนายจ้าง โดยเริ่มตั้งแต่เดือนกันยายน ไปจนถึงเดือนธันวาคม รายละเอียดตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลการสำรวจการยื่นขอเรียกร้องขอสหภาพแรงงานที่ร่วมตอบแบบสำรวจเมื่อปี 2563

รายละเอียด (เดือน)	67 สหภาพฯ ที่ยื่นขอเรียกร้อง (ช่วงปลายปี)	
	ร้อยละ	จำนวนสหภาพฯ (แห่ง)
กันยายน	14	9
ตุลาคม	58	39
พฤศจิกายน	22	15
ธันวาคม	6	4

จากสถานการณ์เบื้องต้นที่ได้กล่าวมา ชมรมผู้บริหารบุคคลธุรกิจอุตสาหกรรม (MAC+) ซึ่งเป็นองค์กรวิชาชีพ ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่มีอายุยาวนานกว่า 18 ปี ได้ตระหนักถึงผลกระทบต่อองค์กรธุรกิจที่จำเป็นต้องนำข้อมูลไปศึกษาวิเคราะห์เพื่อพิจารณาแนวทางในการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนและการจ่ายเงินโบนัสประจำปีให้กับพนักงานภายในองค์กร ชมรมฯ จึงได้ดำเนินการจัดสำรวจและรวบรวมข้อมูลในเชิงปริมาณเพื่อนำมาศึกษาถึงข้อเท็จจริงของสถานการณ์ ว่ามีทิศทางและแนวโน้มอย่างไรในการพิจารณาปรับเงินเดือนและจ่ายโบนัส

ทั้งนี้ข้อมูลจากการสำรวจที่ได้ ชมรมฯ จะนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการวิเคราะห์คาดการณ์ การวางแผนด้านงบประมาณขององค์กร ในการดำเนินการมาตรการของภาคธุรกิจ ชมรมฯ ได้จัดสำรวจไปเมื่อวันที่ 19 กันยายน ถึง 5 ตุลาคม 2565 โดยการสำรวจครั้งนี้มีองค์กรให้ความสนใจร่วมตอบแบบสำรวจเป็นจำนวน 163 องค์กร และเพื่อให้ข้อมูลเป็นที่น่าสนใจ ชมรมฯ ได้พิจารณาตรวจสอบข้อมูลตามหลักเกณฑ์ที่จะต้องมีการตอบครบถ้วนสมบูรณ์ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ของข้อคำถามทั้งหมด ซึ่งคัดกรองข้อมูลที่มีคุณภาพได้รวมทั้งสิ้นจำนวน 143 องค์กร ลำดับถัดไปชมรมฯ จะนำเสนอข้อมูลผลสำรวจเรียงตามลำดับข้อคำถาม ตามรายละเอียด ดังนี้

รายละเอียดผลการสำรวจ

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ร่วมตอบแบบสำรวจ

จำนวนผู้ร่วมตอบแบบสอบถาม (แห่ง)		
ร่วมตอบ	คำตอบไม่สมบูรณ์	คำตอบสมบูรณ์
163	20	143

2. สถิติธุรกิจที่ร่วมตอบแบบสำรวจ (12 สัญชาติ) จากผู้ร่วมตอบ 143 องค์กร



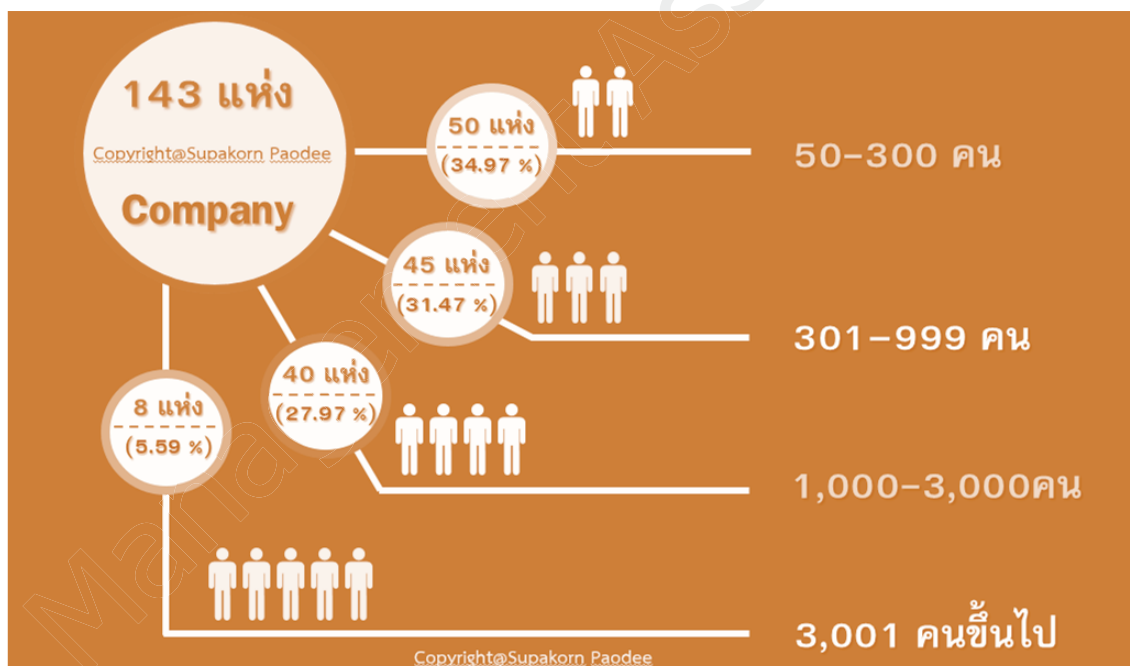
ประเทศ	Company
 ญี่ปุ่น	55.94 % (80 แห่ง)
 ไทย	22.38 % (32 แห่ง)
 ไทยร่วมทุน	6.29 % (9 แห่ง)
 สหรัฐ	3.50 % (5 แห่ง)
 ยุโรป	2.80 % (4 แห่ง)
 เยอรมนี	2.10 % (3 แห่ง)
 ฝรั่งเศส	2.10 % (2 แห่ง)

ประเทศ	Company
 สิงคโปร์	0.70 % (1 แห่ง)
 ออสเตรีย	0.70 % (1 แห่ง)
 ตุรกี	0.70 % (1 แห่ง)
 อิตาลี+	0.70 % (1 แห่ง)
 ฝรั่งเศส	0.70 % (1 แห่ง)
 เกาหลี	0.70 % (1 แห่ง)

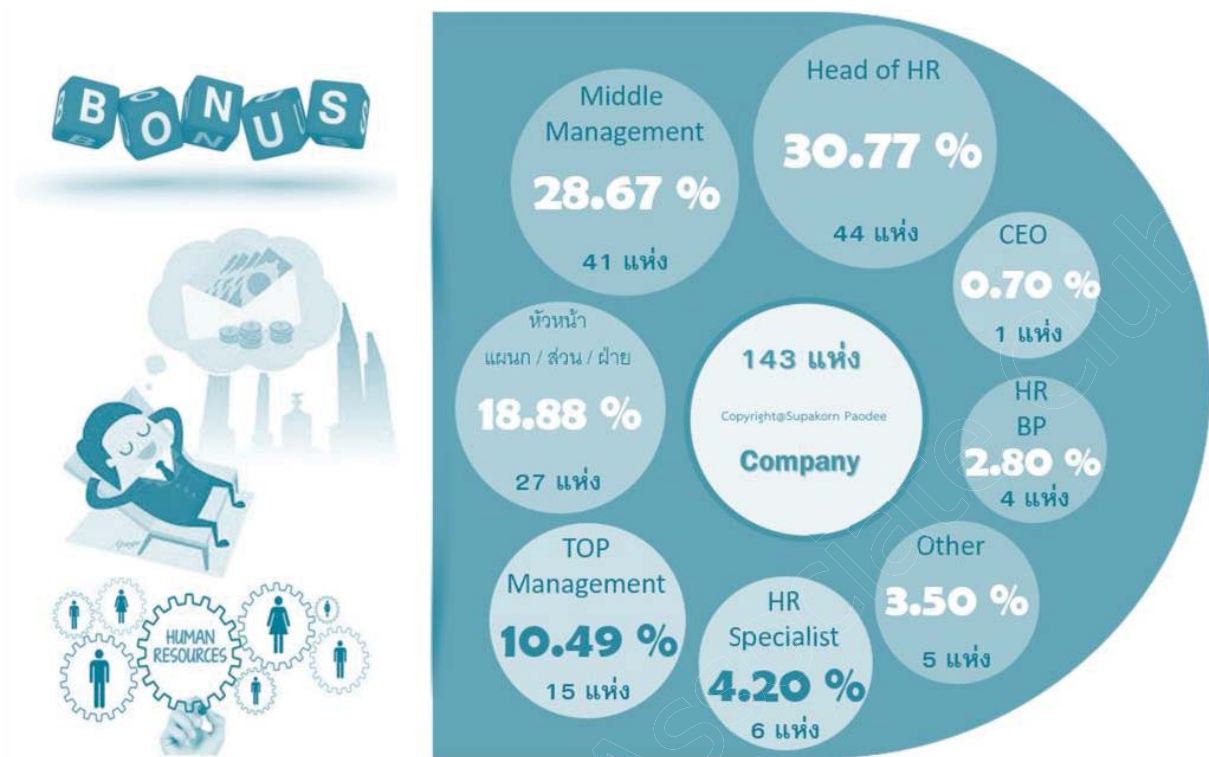
3. ประเภทธุรกิจที่ร่วมตอบแบบสำรวจ (12 ธุรกิจหลัก + กลุ่มประเภทอื่น ๆ)



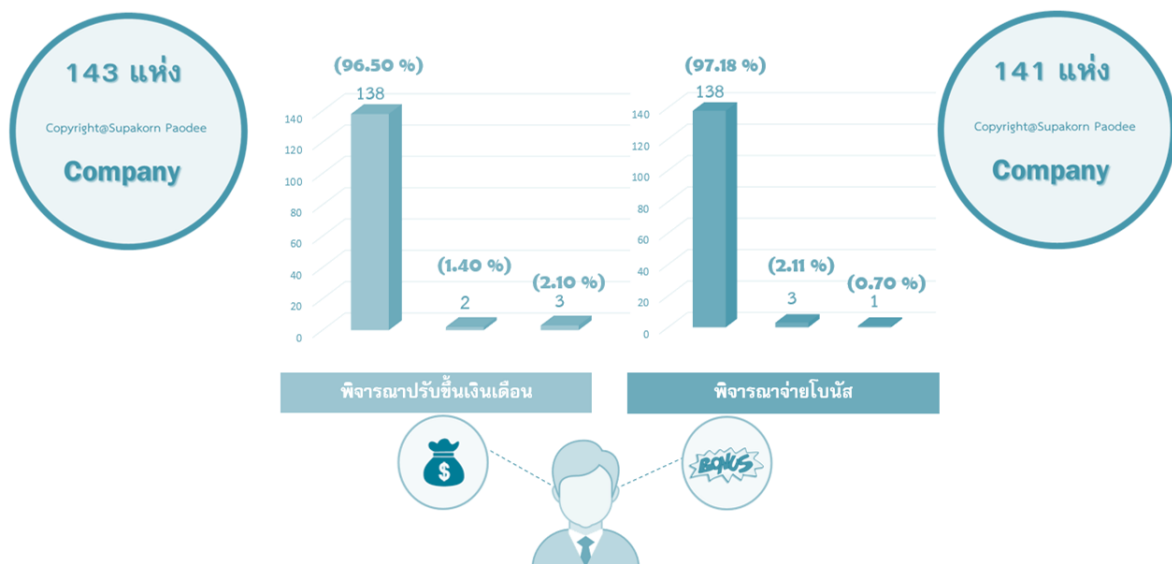
4. ขนาดประชากรขององค์กรที่ร่วมตอบแบบสำรวจ



5. บทบาทหน้าที่ของผู้ร่วมตอบแบบสอบถาม



6. ปี 2021 บริษัทฯ มีการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือน และ การจ่ายโบนัส หรือไม่



7. ผลสรุปการปรับขึ้นเงินเดือน และการจ่ายเงินโบนัส ปี 2564 ขององค์กรธุรกิจ

จำนวนผู้ร่วมตอบการปรับขึ้นเงินเดือน 136 แห่ง / จำนวนผู้ร่วมตอบการจ่ายเงินโบนัส 132 แห่ง

Rank	ปรับเงินเดือน	Rank	จ่ายเงินโบนัส	จ่ายเงินบวกพิเศษ
Max	8.0 %	Max	8.2 M	50,000 บาท
Min	1.0 %	Min	0.5 M	5,000 บาท
Avg.	3.89 %	Avg.	3.47 M	21,017 บาท
P 50	5.50 %	P 50	3.70 M	16,000 บาท

8. การพิจารณาการปรับขึ้นเงินเดือนและโบนัสประจำปี องค์กรกำหนดให้ผู้ใดพิจารณา

จำนวนผู้ร่วมตอบ 143 แห่ง

ที่	ผู้พิจารณาที่องค์กรกำหนด	(ร้อยละ)	(แห่ง)
1	ผู้บริหารระดับสูง	53.85	77
2	ฝ่ายบริษัทเจรจาร่วมกับสหภาพแรงงานฯ	32.17	46
3	ผู้บริหารระดับสูง ปรีกษาหารือกับคณะกรรมการตัวแทนพนักงาน (ไม่ใช่กรรมการสหภาพฯ)	9.79	14
4	อื่น ๆ	4.20	6

หมายเหตุ : อื่น ๆ ได้แก่ 1.ประธานบริษัทฯ 2.คณะกรรมการบริษัทเสนอต่อคณะกรรมการเจ้าหน้าที่ 3.บริษัทแม่เป็นผู้พิจารณา

9. แนวโน้มของบริษัท ในการขอปรับเปลี่ยนสภาพการจ้าง หรือ ปรับลดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์

จำนวนผู้ร่วมตอบ 143 แห่ง

ที่	แนวโน้มในการ ปรับเปลี่ยนสภาพการจ้าง	(ร้อยละ)	(แห่ง)
1	บริษัท ดำเนินการตามแผน ปกติ	58.74	84
2	ไม่มีแนวโน้ม การยื่นข้อเรียกร้องขอปรับลดสภาพการจ้างกับสหภาพแรงงานฯ	20.28	29
3	ไม่มีแนวโน้ม ในการประชุมขอปรึกษาหารือเพื่อปรับลดสภาพการจ้างกับกรรมการตัวแทนพนักงาน	13.99	20
4	มีแนวโน้ม ในการยื่นข้อเรียกร้องขอปรับลดสภาพการจ้างกับสหภาพแรงงานฯ	2.80	4
5	มีแนวโน้ม ในการประชุมขอปรึกษาหารือเพื่อปรับลดสภาพการจ้างกับกรรมการตัวแทนพนักงาน	2.10	3
6	อื่น ๆ	2.10	3

หมายเหตุ : อื่น ๆ ได้แก่

1. มีการปรับเปลี่ยนสภาพการจ้างให้สอดคล้องกับสถานการณ์ แต่ไม่ได้ลดผลประโยชน์สวัสดิการของพนักงาน
2. อยู่ระหว่างรอพิจารณาจากสถานการณ์
3. รอพิจารณาผลประกอบการไตรมาสสุดท้าย

10. เรื่องที่บริษัทฯ จำเป็นต้องพิจารณาปรับลด สภาพการจ้างและสิทธิประโยชน์

จำนวนผู้ร่วมตอบ 136 แห่ง

ที่	ประเด็นพิจารณาเพื่อขอปรับลดสภาพการจ้างและสิทธิประโยชน์	(ร้อยละ)	(แห่ง)
1	ปรับเปลี่ยน วัน เวลา ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์	52.94	72
2	ขอยกเว้นการปรับขึ้นเงินเดือน และ การจ่ายเงินโบนัส	26.47	36
3	อื่น ๆ	17.65	24
4	ปรับลดสวัสดิการและเงินช่วยเหลือต่าง ๆ	16.91	23
5	ปรับลดเงินเดือนและค่าตอบแทนการทำงาน	1.47	2

หมายเหตุ : อื่น ๆ ได้แก่ พิจารณาตามปกติ / ปัจจุบันยังไม่มียุทธศาสตร์ / สวัสดิการอื่น ๆ ที่ล้าสมัยไม่เหมาะสมกับปัจจุบัน / โครงการสมัครใจลาออก / ปรับวันเวลาการทำงานแต่ทำเพื่อดึงดูดคนรุ่นใหม่เข้ามาทำงาน เช่น Work from Anywhere หรือแบบผสม / ประชุมปรึกษาหารือร่วมกับประธานบริษัทและประธานสหภาพฯ / ไม่มีแผนปรับลดสภาพการจ้าง

11. เปรียบเทียบผลประกอบการในปี 2022 กับปี 2021 ของบริษัทท่านมีแนวโน้มเป็นอย่างไร

จำนวนผู้ร่วมตอบ 143 แห่ง

ที่	เปรียบเทียบผลประกอบการระหว่างปี 2565 กับ ปี 2564	ร้อยละ	(แห่ง)
1	ดีขึ้นกว่าเดิม	44.76	64
2	ลดลงกว่าเดิม	33.57	48
3	เท่าเดิม	21.68	31

12. ณ สถานการณ์เศรษฐกิจปัจจุบันของปี 2565 บริษัทฯ คาดการณ์ว่า จะส่งผลกระทบต่อผลการพิจารณาการปรับขึ้นเงินเดือนอย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับอัตราการปรับขึ้นเงินเดือนครั้งล่าสุดในปี 2564

จำนวนผู้ร่วมตอบ 142 แห่ง

ที่	เปรียบเทียบอัตราการปรับขึ้นเงินเดือนระหว่างปี 2565 กับ ปี 2564	ร้อยละ	(แห่ง)
1	วางแผนการปรับขึ้นเงินเดือน เท่ากับ ปี 2564	50.70	72
2	วางแผนการปรับขึ้นเงินเดือนในระดับ สูงกว่า ปี 2564	26.06	37
3	วางแผนการปรับขึ้นเงินเดือนในระดับ ต่ำกว่า ปี 2564	14.79	21
4	วางแผน ไม่ปรับ ขึ้นเงินเดือน	1.41	2
5	อื่น ๆ	7.04	10

หมายเหตุ : อื่น ๆ คือ พิจารณาจากผลประกอบการในปัจจุบันจนถึงสิ้นปีงบประมาณตามแผนงาน

13. ณ สถานการณ์เศรษฐกิจปัจจุบันของปี 2565 บริษัทฯ คาดการณ์ว่า จะส่งผลกระทบต่อผลการพิจารณาการจ่ายเงินโบนัสอย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับอัตราการปรับขึ้นเงินเดือนครั้งล่าสุดในปี 2564

จำนวนผู้ร่วมตอบ 158 แห่ง

ที่	เปรียบเทียบอัตราการจ่ายเงินโบนัสระหว่างปี 2565 กับ ปี 2564	ร้อยละ	(แห่ง)
1	วางแผนการปรับขึ้นเงินเดือน <u>เท่ากับ</u> ปี 2564	53.15	76
2	วางแผนการปรับขึ้นเงินเดือนในระดับ <u>ต่ำกว่า</u> ปี 2564	20.28	29
3	วางแผนการปรับขึ้นเงินเดือนในระดับ <u>สูงกว่า</u> ปี 2564	16.78	24
4	วางแผน <u>ไม่ปรับ</u> ขึ้นเงินเดือน	2.80	4
5	อื่น ๆ	6.99	10

หมายเหตุ : อื่น ๆ คือ พิจารณาจากผลประกอบการในปัจจุบันจนถึงสิ้นปีงบประมาณตามแผนงาน

14. สรุปผล **คาดการณ์** การปรับขึ้นเงินเดือนและการจ่ายเงินโบนัสประจำปี 2565

จำนวนผู้ร่วมตอบ 143 แห่ง

Rank	ปรับเงินเดือน	บวกเงินพิเศษเข้าฐานเงินเดือน		Rank	จ่ายเงินโบนัส	จ่ายเงินบวกพิเศษ
Max	8.0 %	540		Max	8.3 M	49,000 บาท
Min	1.0 %	100		Min	0.5 M	5,000 บาท
Avg.	3.98 %	268		Avg.	3.34 M	26,666 บาท
P 50	4.20 %	175		P 50	3.50 M	25,000 บาท

ขอขอบพระคุณ ผู้ร่วมตอบแบบสำรวจ ทั้ง 143 องค์กร ที่ช่วยตอบแบบสำรวจในครั้งนี้ ชมรมา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าข้อมูลในประเด็นที่ดำเนินการสำรวจ จะเป็นประโยชน์แก่ท่าน ในการนำไปใช้ในการศึกษา วิเคราะห์ เพื่อวางแผนในการกำหนดทิศทางการบริหารจัดการองค์กรเพื่อนำไปสู่แนวทางการปฏิบัติให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

ชมรมา ขอส่งกำลังใจให้เพื่อนในสายอาชีพนักทรัพยากรมนุษย์ ใช้ความรู้ความสามารถ ในการบริหารจัดการให้องค์กรสามารถดำเนินการในเรื่องการบริหารจัดการขององค์กร และรักษาความสามารถของธุรกิจได้ต่อไปในสถานการณ์ปัจจุบันที่ยากลำบากและมีความท้าทายจากปัจจัยด้านต่าง ๆ เพื่อที่ท่านจะได้เป็นส่วนสำคัญในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จต่อไป ท้ายที่สุดนี้ ชมรมา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากเพื่อนนักทรัพยากรมนุษย์ เช่นนี้อีกในโอกาสต่อไป ขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง