



รายงานการจ้างงาน ผลตอบแทน และสวัสดิการปี 2567

คู่มือสำคัญที่ช่วยในการ
ดึงดูด มัดใจ และรักษา
ผู้สมัครคุณภาพ



สารบัญ

บทนำ | 1 - 2

- ❖ ทำความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลง: การสำรวจความพัฒนาของตลาดงาน
- ❖ ขอบเขตและวิธีการ

แนวโน้มการจ้างงาน: ปัจจุบันและอนาคต | 3 - 13

- ❖ แนวโน้มการจ้างงานที่กำหนดทิศทางตลาดงานในประเทศไทย
- ❖ ความคาดหวังของตลาดการจ้างงาน
- ❖ ภาพรวมการจ้างงานในปี 2566
- ❖ ภาพรวมการจ้างงานตามตำแหน่งงานในปี 2566
- ❖ ภาพรวมการลดจำนวนพนักงานในปี 2566
- ❖ ภาพรวมการลดจำนวนพนักงานตามตำแหน่งงานในปี 2566
- ❖ แผนการจ้างงานสำหรับครึ่งแรกของปี 2567

ผลตอบแทนและสวัสดิการ | 14 - 20

- ❖ เพิ่มศักยภาพให้พนักงานของคุณ: ผลตอบแทนและสวัสดิการในประเทศไทย
- ❖ ความคิดริเริ่มเพื่อการประเมินและปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- ❖ ความคิดริเริ่มเพื่อการประเมินและปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการตามขนาดองค์กร
- ❖ การประเมินโบนัสตามผลการปฏิบัติงานในปี 2566
- ❖ การเพิ่มเงินเดือนในปี 2566
- ❖ การเลื่อนตำแหน่งพนักงานในปี 2566

การลาและสวัสดิการทั่วไป | 21 - 30

- ❖ การเพิ่มผลกระทบสูงสุด: การลาและสวัสดิการทั่วไป
- ❖ ปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของ...
 - ❖ สิทธิการลาแบบพิเศษ
 - ❖ สวัสดิการด้านการเงิน
 - ❖ สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย
 - ❖ โปรแกรมการพัฒนาอาชีพ
 - ❖ สวัสดิการด้านความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
 - ❖ สวัสดิการสำหรับครอบครัว
 - ❖ สวัสดิการอื่น ๆ

อนาคตของสถานที่ทำงาน | 31 - 34

- ❖ มากกว่าแค่สำนักงาน: อนาคตของสถานที่ทำงานในประเทศไทย
- ❖ การจัดเตรียมสถานที่ทำงาน: ปัจจุบันและในอีก 6 เดือนข้างหน้า
- ❖ การสนับสนุนการทำงานระยะไกล

สุขภาพจิตในสถานที่ทำงาน | 35 - 39

- ❖ การดูแลรักษาสุขภาพจิตในสถานที่ทำงานเพื่อบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ
- ❖ ระดับความเครียดขององค์กร
- ❖ สาเหตุความเครียดของพนักงาน
- ❖ ความพยายามขององค์กรในการช่วยเหลือพนักงาน

บทสรุป | 40 - 44

- ❖ ประเด็นสำคัญและคำแนะนำ
- ❖ เหตุผลที่ทำให้ผู้สมัครปฏิเสธข้อเสนองานในการเข้าทำงาน
- ❖ ค้นหารูปแบบการทำงานที่เหมาะสม
- ❖ ทิศทางการจ้างงานที่เปลี่ยนไป
- ❖ ถ้าวางหน้ากับพันธมิตรที่คุณไว้วางใจ

บทนำ

ทำความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลง: การสำรวจความพัฒนา ของตลาดงาน

ปี 2567 เป็นเพียงจุดเริ่มต้นของภาพรวมการจ้างงานที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว ในฐานะพันธมิตรการสรรหาบุคลากรที่ได้รับความไว้วางใจเป็นอันดับ 1 ในตลาดการจ้างงานออนไลน์ จ๊อบส์ดีบี บาย ซีค ได้จัดทำแบบสำรวจนี้เพื่อช่วยให้คุณปฏิวัติการจ้างงานโดยใช้ประโยชน์จากข้อมูลและเทคโนโลยีในการสร้างนวัตกรรมและทำความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับการจ้างงานในอนาคต

แบบสำรวจนี้ได้รวบรวมข้อมูลจาก 685 บริษัทในหลากหลายอุตสาหกรรมและตำแหน่งงานในประเทศไทย แนวโน้มสถานการณ์ปี 2567 การจ้างงาน ผลตอบแทน และสวัสดิการสำหรับตลาดแรงงานในประเทศไทย ที่ช่วยวางแผนกลยุทธ์และทำให้คุณประสบความสำเร็จในการจ้างงานคือพันธกิจสำคัญของจ๊อบส์ดีบี บาย ซีค

รายงานนี้ไม่เพียงรวบรวมข้อเท็จจริงและข้อมูลทางสถิติเท่านั้น แต่ยังรวมถึงกลยุทธ์ในการดึงดูดผู้หางานชั้นนำ ซึ่งจะช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมการทำงานของประเทศไทย

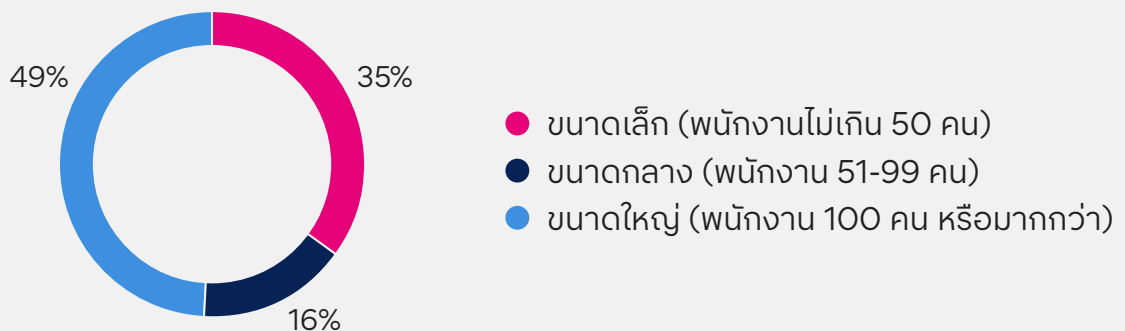
คุณพร้อมเดินทางไปสู่ทิศทางที่เปลี่ยนแปลงได้
ทุกเมื่อของตลาดงานประเทศไทยในปี 2567
แล้วหรือยัง? การเดินทางเริ่มต้นที่นี่..



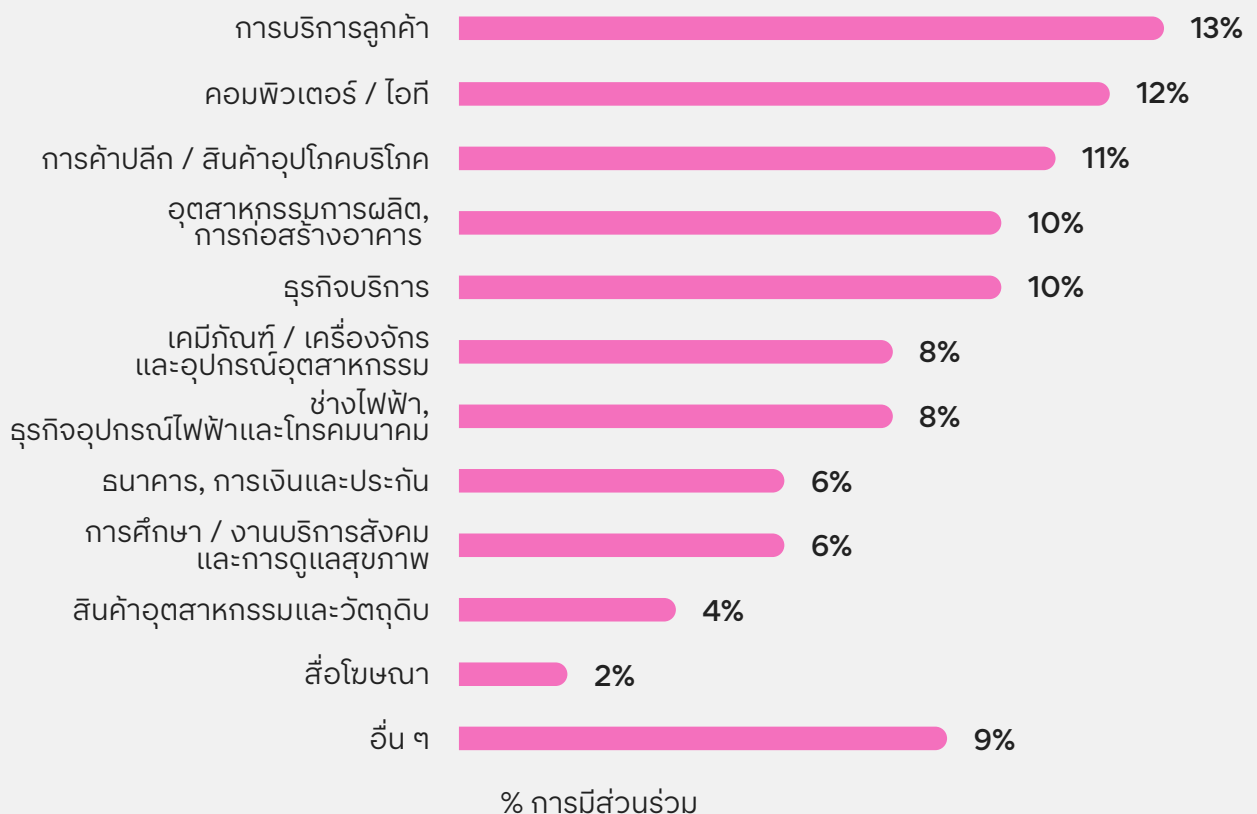
ขอบเขตและวิธีการ

สำหรับรายงานนี้ เรารวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญด้านการจ้างงานในประเทศไทยจำนวน 758 ราย ในเดือนกันยายน 2566 เกี่ยวกับการจ้างงานและแง่มุมที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรบุคคล เช่น ผลตอบแทน สิทธิการลาประจำปี สวัสดิการทั่วไป และสภาพการทำงานในปัจจุบันครอบคลุมถึงอุตสาหกรรมและขนาดของบริษัทที่หลากหลาย เพื่อผลลัพธ์ที่แม่นยำและเป็นกลาง จากนั้นข้อมูลจะถูกถ่วงน้ำหนักโดยจ็อบส์ดีบี บาย ชิค และเผยแพร่ข้อมูลให้กับผู้ประกอบการในประเทศไทย

ขนาดขององค์กรที่ทำการสำรวจ



อุตสาหกรรมขององค์กรที่ทำการสำรวจ



หมายเหตุ: ตัวเลขร้อยละบางส่วนในรายงานฉบับนี้ อาจรวมกันได้ไม่ถึง 100% หรือมากกว่า 100% เนื่องจากการปิดเศษขึ้น / ลงของเศษส่วนตัวเลข

แนวโน้มการจ้างงาน: ปัจจุบันและอนาคต



แนวโน้มการจ้างงาน: ปัจจุบันและอนาคต

แนวโน้มการจ้างงานที่กำหนด ทิศทางตลาดงานในประเทศไทย

ขณะที่เราก้าวไปสู่อนาคต การสรรหาบุคลากรกำลังเปลี่ยนไป ในปี 2565 เป็นปีที่มีการฟื้นตัวของ
การจ้างงานในเอเชียซึ่งเป็นแรงผลักดันที่ดำเนินมาจนถึงปี 2566 การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการ
ทำงาน รวมถึงการทำงานระยะไกล ส่งผลต่อทิศทางการจ้างงานที่เปลี่ยนแปลงไป หลังจากเกิด
โรคระบาด "ชีวิตแบบวิถีใหม่" หรือ นิว นอร์มอล เป็นสิ่งที่กำหนดวิธีการจ้างงานและการเชื่อมต่อ
กับผู้หางาน

รายงานของเราในส่วนนี้เริ่มต้นด้วยการสำรวจแนวโน้มการจ้างงานในเชิงลึก ในขณะที่ความ
เคลื่อนไหวของการจ้างงานยังคงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งตัวกำหนดคือ ความก้าวหน้าทางด้าน
ดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม และอิทธิพลระดับโลก จึงจำเป็นต้องกำหนด
รูปแบบแนวปฏิบัติการจ้างงานให้มีความทันสมัยและเหมาะสม

การทำความเข้าใจแนวโน้มที่ซับซ้อนของตลาดในประเทศไทยจะช่วยให้ผู้ประกอบการมีความได้เปรียบ
ในการแข่งขัน เพื่อพัฒนากลยุทธ์การสรรหาบุคลากรได้ดียิ่งขึ้นในปีต่อ ๆ ไป

มาสำรวจประเด็นหลัก เผชิญกับความท้าทาย และคว้าโอกาสในการกำหนดแนวทางที่จะดึงดูด
ผู้หางานคุณภาพ เชื่อมต่อกับผู้สมัคร และรักษาพนักงาน ด้วยข้อมูลเชิงลึกที่นำไปใช้ได้จริง
ผู้ประกอบการและผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรบุคคลสามารถตัดสินใจจ้างงาน ด้วยข้อมูลที่จะกำหนด
แนวโน้มการจ้างงานได้ในอนาคต

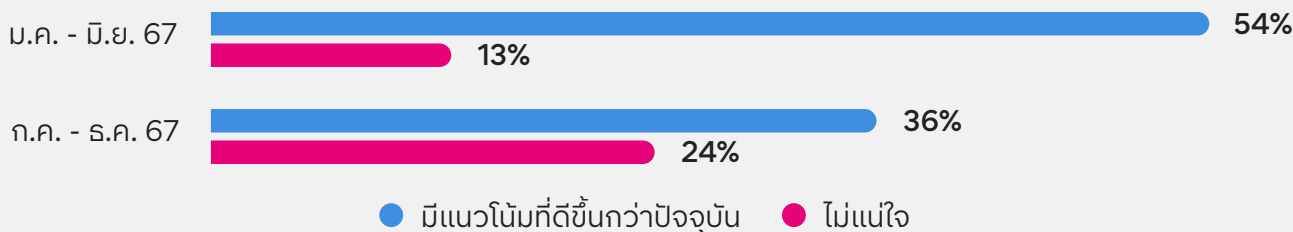


ความคาดหวัง ของตลาดการจ้างงาน

ภาพรวมของตลาดการจ้างงานในประเทศไทยมีแนวโน้มเชิงบวกสำหรับปี 2567 โดย 54% ของผู้ประกอบการที่เราทำการสำรวจแสดงความมั่นใจว่าตลาดงานจะคึกคักมากขึ้นในช่วงครึ่งแรกของปี 2567 ซึ่งสะท้อนถึงแนวโน้มโดยรวมซึ่งเป็นไปในทิศทางที่ดีจากการจ้างงานที่เพิ่มขึ้นของธุรกิจต่าง ๆ และการหางานเชิงรุกมากขึ้นของผู้สมัครงาน

อย่างไรก็ตาม ความเชื่อมั่นในช่วงครึ่งปีหลังของ 2567 ลดลงอย่างเห็นได้ชัดถึง 36% การลดลงนี้เป็นผลมาจากความไม่แน่นอนที่สูงขึ้น โดยผู้ประกอบการ 24% กล่าวถึงความไม่แน่นอนเกี่ยวกับแนวโน้มของตลาดงานในช่วงเวลาดังกล่าว ซึ่งอาจเกิดจากสภาวะเศรษฐกิจและเหตุการณ์สำคัญระดับโลก

ความเชื่อมั่นของผู้ประกอบการต่อแนวโน้มตลาดงานในประเทศไทย



ภาพรวมการจ้างงาน ในปี 2566

สำหรับพฤติกรรมการจ้างงานในปี 2566 บริษัทเกือบทั้งหมดจ้างพนักงานอย่างน้อย 1 คนภายในปี เพิ่มขึ้นจากปี 2565 (93%) พนักงานประจำถือเป็นส่วนที่ใหญ่ที่สุดของการเติบโตนี้ โดยคิดเป็น 97% ของพนักงานใหม่ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการสร้างบุคลากรที่มีความมั่นคงและทำงานในระยะยาว

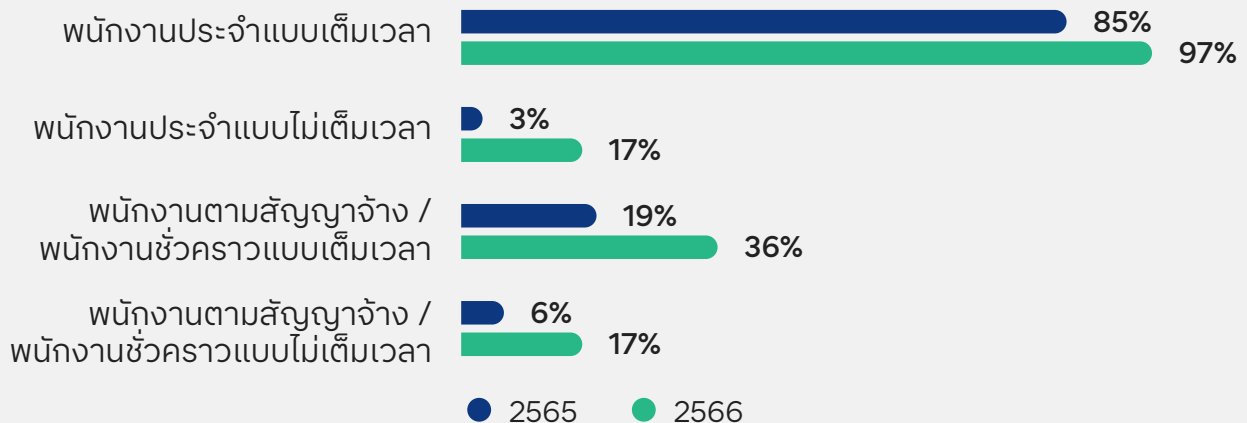
การเติบโตของการจ้างงานในรูปแบบอื่น ๆ สะท้อนให้เห็นถึงการจ้างงานพนักงานประเภทต่าง ๆ แต่ที่เพิ่มขึ้นมากที่สุดนั้นมาจากพนักงานตามสัญญาจ้างหรือพนักงานชั่วคราวแบบเต็มเวลา โดยเพิ่มขึ้น 17% จากปี 2565 หลายบริษัทอาจจ้างพนักงานแบบไม่เต็มเวลาหรือพาร์ทไทม์มากขึ้นเพื่อเพิ่มความยืดหยุ่นในการจัดตารางเวลา ประหยัดต้นทุนในด้านสวัสดิการ จัดการปริมาณงานตามฤดูกาลหรืองานที่มีปริมาณผันผวน สำรวจทักษะเฉพาะทาง ดำเนินการช่วงระยะทดลองงาน และสร้างแรงจูงใจให้บุคคลที่ต้องการหาความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวเพื่อการทำงานที่ดีขึ้น

ผู้ประกอบการที่มีการจ้างงานอย่างต่อเนื่องในปี 2566

ผู้ประกอบการที่ทำการจ้างพนักงานใหม่



ประเภทของพนักงานที่ถูกจ้างงาน



ภาพรวมการจ้างงาน ในปี 2566

ในปี 2566 แนวโน้มการจ้างงานที่เพิ่มขึ้นมาจากธุรกิจขนาดเล็กและขนาดกลางเป็นหลัก ซึ่งเพิ่มขึ้น 7% และ 5% ตามลำดับ โดยจากการสำรวจพบว่าบริษัทขนาดใหญ่ยังคงมีการจ้างงานอย่างคงที่ตลอดทั้งปี

สิ่งที่น่าสนใจคือ ประเภทของพนักงานที่ได้รับการจ้างงานจากธุรกิจทุกขนาดคือ พนักงานตามสัญญาจ้างหรือพนักงานชั่วคราวแบบเต็มเวลา โดยเพิ่มขึ้น 17% สำหรับธุรกิจขนาดเล็ก 22% สำหรับธุรกิจขนาดกลาง และ 20% สำหรับบริษัทขนาดใหญ่ แสดงให้เห็นถึงกลยุทธ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในการสรรหาบุคลากร ซึ่งอาจเกิดจากการต้องการความยืดหยุ่นและตำแหน่งที่รับผิดชอบงานเป็นโปรเจ็ค

ผู้ประกอบการที่มีการจ้างงานอย่างต่อเนื่อง ในปี 2566 แบ่งตามขนาดธุรกิจ

ธุรกิจขนาดเล็ก (พนักงานไม่เกิน 50 คน)	2565	2566	% ความแตกต่าง
จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	196	269	
ผู้ประกอบการที่จ้างพนักงานใหม่	92%	99%	+7%
ประเภทของพนักงานที่ถูกจ้างงาน			
พนักงานประจำแบบเต็มเวลา	84%	96%	+12%
พนักงานประจำแบบไม่เต็มเวลา	3%	15%	+12%
พนักงานตามสัญญาจ้าง / พนักงานชั่วคราวแบบเต็มเวลา	13%	30%	+17%
พนักงานตามสัญญาจ้าง / พนักงานชั่วคราวแบบไม่เต็มเวลา	6%	16%	+10%
ธุรกิจขนาดกลาง (พนักงาน 51 - 99 คน)	2565	2566	% ความแตกต่าง
จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	73	120	
ผู้ประกอบการที่จ้างพนักงานใหม่	95%	100%	+5%
ประเภทของพนักงานที่ถูกจ้างงาน			
พนักงานประจำแบบเต็มเวลา	88%	100%	+12%
พนักงานประจำแบบไม่เต็มเวลา	1%	22%	+21%
พนักงานตามสัญญาจ้าง / พนักงานชั่วคราวแบบเต็มเวลา	26%	48%	+22%
พนักงานตามสัญญาจ้าง / พนักงานชั่วคราวแบบไม่เต็มเวลา	5%	18%	+13%
ธุรกิจขนาดใหญ่ (พนักงานมากกว่า 100 คน)	2565	2566	% ความแตกต่าง
จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	160	369	
ผู้ประกอบการที่จ้างพนักงานใหม่	99%	100%	+1%
ประเภทของพนักงานที่ถูกจ้างงาน			
พนักงานประจำแบบเต็มเวลา	86%	98%	+12%
พนักงานประจำแบบไม่เต็มเวลา	6%	20%	+14%
พนักงานตามสัญญาจ้าง / พนักงานชั่วคราวแบบเต็มเวลา	41%	61%	+20%
พนักงานตามสัญญาจ้าง / พนักงานชั่วคราวแบบไม่เต็มเวลา	4%	19%	+15%

ภาพรวมการจ้างงาน ตามตำแหน่งงานในปี 2566

ตำแหน่งงาน 5 อันดับแรกของบริษัทที่จ้างงานในปี 2566 ถึง 99% มีการเปลี่ยนแปลงเมื่อเทียบกับปี 2565 ความแตกต่างที่สำคัญคือ ตำแหน่งธุรการและทรัพยากรบุคคล และตำแหน่งบัญชี ครองตำแหน่งสูงสุด 2 อันดับแรกที่ 42% ในขณะที่ตำแหน่งงานเข้าใหม่ที่อยู่ใน 5 อันดับแรก คือ ตำแหน่งงานขาย / พัฒนาธุรกิจ ตามด้วยการตลาด / การสร้างแบรนด์ และวิศวกร การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญที่ต้องคำนึงถึง แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของตำแหน่งงานเหล่านี้ของธุรกิจในปัจจุบัน

10 อันดับการจ้างงานพนักงานประจำแบบเต็มเวลา

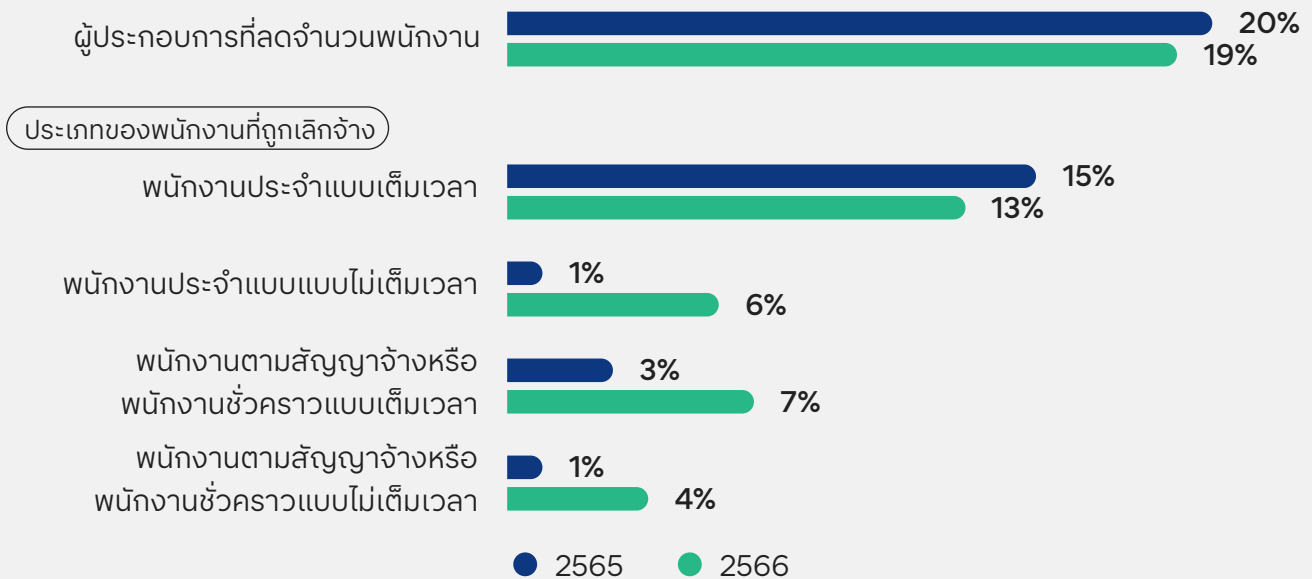


ภาพรวมการลดจำนวนพนักงานในปี 2566

บริษัทที่ลดจำนวนพนักงานลงในปี 2566 คิดเป็น 19% ซึ่งเป็นตัวเลขที่ใกล้เคียงกับปี 2565 อย่างไรก็ตาม มีตำแหน่งงานที่ถูกเลิกจ้างเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นพนักงานประจำแบบเต็มเวลามากที่สุดถึง 13% ตามด้วยพนักงานตามสัญญาจ้างหรือพนักงานชั่วคราวแบบเต็มเวลา และพนักงานประจำแบบไม่เต็มเวลาที่ 7% และ 6% ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบกับปี 2565 มีการลดจำนวนพนักงานประจำแบบไม่เต็มเวลาถึง 5% ซึ่งเป็นจำนวนมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานประเภทอื่น แสดงให้เห็นถึงการปรับกำลังคน ซึ่งตำแหน่งพนักงานชั่วคราวได้รับผลกระทบมากขึ้นในปี 2566

การลดจำนวนพนักงานของผู้ประกอบการในปี 2566



ภาพรวมการลดจำนวนพนักงานในปี 2566

ในกลุ่มบริษัทที่ลดจำนวนพนักงานลงนั้น ส่วนใหญ่เป็นธุรกิจขนาดเล็กและขนาดกลาง อย่างไรก็ตาม ธุรกิจขนาดใหญ่ยังคงมีอัตราการลดสูงสุด ซึ่งอาจเป็นผลมาจากปรับโครงสร้างของแผนกต่าง ๆ การลดขนาด และต้องการผลประกอบการเพิ่มขึ้น – อ้างอิงจากข่าวที่ได้รับรายงานในปีนี้

ทั้งธุรกิจขนาดกลางและขนาดใหญ่มีการลดจำนวนพนักงานประจำแบบไม่เต็มเวลาลง แต่สำหรับพนักงานตามสัญญาจ้างหรือพนักงานชั่วคราวจะแตกต่างกันไป ธุรกิจขนาดกลางจะมีอัตราการลดจำนวนพนักงานตามสัญญาจ้างหรือพนักงานชั่วคราวแบบไม่เต็มเวลาสูงกว่า ในขณะที่ธุรกิจขนาดใหญ่จะมีอัตราการลดสูงสุดในส่วนของพนักงานตามสัญญาจ้างหรือพนักงานชั่วคราวแบบเต็มเวลาสูงกว่า

ผู้ประกอบการที่มีการลดจำนวนพนักงานในปี 2566 แบ่งตามขนาดธุรกิจ

ธุรกิจขนาดเล็ก (พนักงานไม่เกิน 50 คน)	2565	2566	% ความแตกต่าง
จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	196	269	
ผู้ประกอบการที่มีการลดจำนวนพนักงาน	20%	17%	-3%
ประเภทของพนักงานที่ถูกเลิกจ้าง			
พนักงานประจำแบบเต็มเวลา	15%	13%	-2%
พนักงานประจำแบบไม่เต็มเวลา	1%	5%	+4%
พนักงานตามสัญญาจ้างหรือพนักงานชั่วคราวแบบเต็มเวลา	2%	5%	+3%
พนักงานตามสัญญาจ้างหรือพนักงานชั่วคราวแบบไม่เต็มเวลา	1%	3%	+2%
ธุรกิจขนาดกลาง (พนักงาน 51 - 99 คน)	2565	2566	% ความแตกต่าง
จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	73	120	
ผู้ประกอบการที่มีการลดจำนวนพนักงาน	22%	17%	-5%
ประเภทของพนักงานที่ถูกเลิกจ้าง			
พนักงานประจำแบบเต็มเวลา	16%	10%	-6%
พนักงานประจำแบบไม่เต็มเวลา	1%	7%	+6%
พนักงานตามสัญญาจ้างหรือพนักงานชั่วคราวแบบเต็มเวลา	7%	10%	+3%
พนักงานตามสัญญาจ้างหรือพนักงานชั่วคราวแบบไม่เต็มเวลา	1%	10%	+9%
ธุรกิจขนาดใหญ่ (พนักงานมากกว่า 100 คน)	2565	2566	% ความแตกต่าง
จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	160	369	
ผู้ประกอบการที่มีการลดจำนวนพนักงาน	21%	22%	+1%
ประเภทของพนักงานที่ถูกเลิกจ้าง			
พนักงานประจำแบบเต็มเวลา	14%	14%	0%
พนักงานประจำแบบไม่เต็มเวลา	1%	8%	+7%
พนักงานตามสัญญาจ้างหรือพนักงานชั่วคราวแบบเต็มเวลา	5%	11%	+6%
พนักงานตามสัญญาจ้างหรือพนักงานชั่วคราวแบบไม่เต็มเวลา	3%	7%	+4%

ภาพรวมการลดจำนวนพนักงานตามตำแหน่งงานในปี 2566

จาก 19% ของบริษัทที่ลดจำนวนพนักงานในปี 2566 ตำแหน่งงาน 5 อันดับแรกที่ได้รับผลกระทบส่วนใหญ่มีความสอดคล้องกับปี 2565 โดยตำแหน่งงานขายและพัฒนาธุรกิจอยู่ในอันดับสูงสุด ซึ่งคิดเป็น 27% เพิ่มขึ้น 17% จากปีที่แล้ว ในขณะที่เดียวกัน ตำแหน่งงานเข้าใหม่ที่ถูกเลิกจ้างมากที่สุดเป็น 5 อันดับแรก ได้แก่ ตำแหน่งธุรการและทรัพยากรบุคคล (26%) การตลาด / การสร้างแบรนด์ (12%) การเปลี่ยนแปลงนี้แสดงให้เห็นถึงลำดับความสำคัญของตำแหน่งงานที่เปลี่ยนไป

10 อันดับงานของพนักงานประจำแบบเต็มเวลาที่ถูกเลิกจ้าง



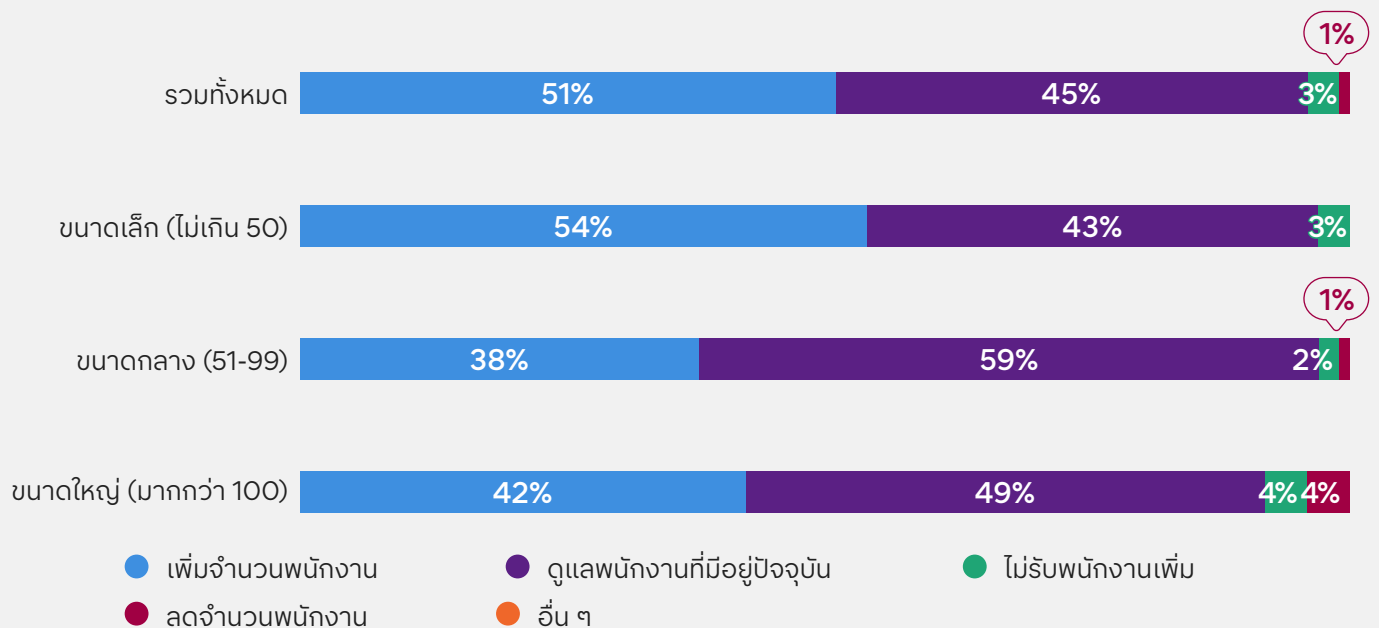
แผนการจ้างงานสำหรับ ครึ่งแรกของปี 2567

ในช่วงครึ่งแรกของปี 2567 บริษัทที่ทำการสำรวจส่วนใหญ่ (51%) ในทุกขนาดมีแนวโน้มที่จะเพิ่มจำนวนพนักงาน ซึ่งแสดงถึงแนวโน้มการจ้างงานในเชิงบวกและการให้ความสำคัญกับการเติบโต

สังเกตได้ว่า บริษัทขนาดเล็กมักมีบทบาทสำคัญที่ทำให้การจ้างงานเพิ่มขึ้น โดย 54% ตั้งเป้าหมายที่จะเพิ่มจำนวนพนักงานแสดงให้เห็นถึงความมั่นใจในโอกาสการเติบโตและตอบสนองความต้องการที่เพิ่มขึ้น

ในขณะเดียวกัน 59% ของบริษัทขนาดกลาง แม้จะไม่ได้มีแนวโน้มในการเพิ่มจำนวนพนักงาน แต่ให้ความสำคัญกับการดูแลรักษาพนักงานไว้ ซึ่งแสดงถึงแนวโน้มที่จะดำเนินธุรกิจโดยไม่มีการลดขนาดธุรกิจหรือการหยุดชะงักครั้งใหญ่

แผนการจ้างพนักงานประจำในเดือน ม.ค.-มิ.ย.2567



หมายเหตุ:

การดูแลพนักงานที่มีในปัจจุบัน = สามารถทดแทนได้ / จ้างใหม่หากพนักงานลาออก

ไม่รับพนักงานเพิ่ม = ไม่สามารถทดแทนได้ / ไม่จ้างใหม่หากพนักงานลาออก

ลดจำนวนพนักงาน = การเลิกจ้างพนักงาน

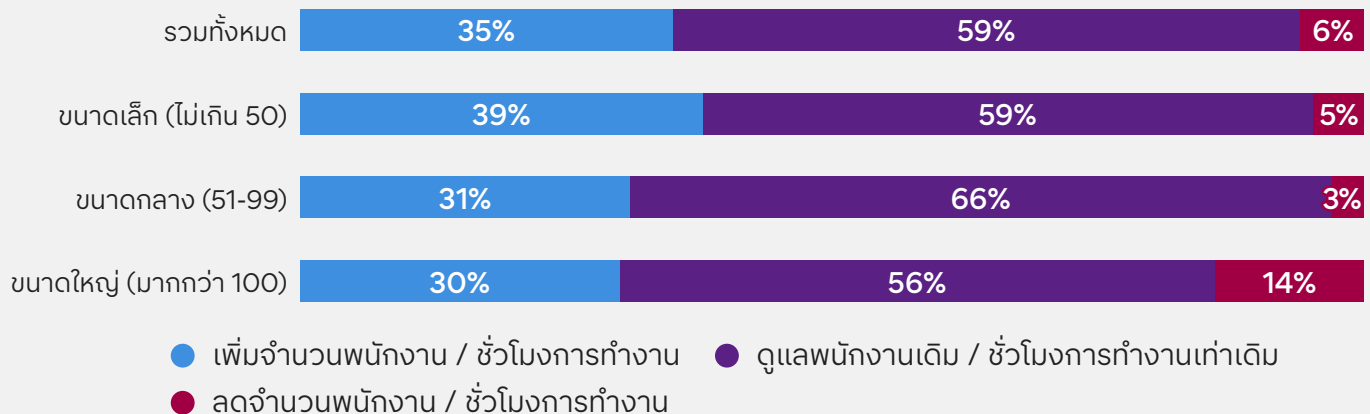
อื่น ๆ = ปิดกิจการ / การเปลี่ยนแปลงสถานที่ตั้งของกิจการ

แผนการจ้างงานสำหรับ ครั้งแรกของปี 2567

เมื่อพิจารณาจากตลาดงานในประเทศไทย พนักงานตามสัญญาจ้างและพนักงานชั่วคราวยังคงมีความสำคัญและเป็นที่ต้องการ แม้ว่าหลายบริษัทจะเพิ่มจำนวนพนักงานประจำ พวกเขาก็ยังรู้สึกว่าการจ้างพนักงานตามสัญญาจ้างหรือพนักงานชั่วคราวมีความสำคัญต่อธุรกิจ

พนักงานตามสัญญาจ้างหรือพนักงานชั่วคราวเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญในธุรกิจขนาดเล็กเช่นกัน ในขณะเดียวกัน ผู้ประกอบการรายใหญ่จำนวนมากมีการวางแผนลดการจ้างงาน จำนวนที่เหมาะสมของพนักงานประจำและพนักงานชั่วคราวถือเป็นสิ่งที่ผู้ประกอบการต้องคำนึงถึงเพื่อให้ตอบโจทย์กับเป้าหมายทางธุรกิจ เหตุผลหลักที่ต้องการจ้างพนักงานตามสัญญาและพนักงานชั่วคราวเพิ่มขึ้น ได้แก่ การขยายธุรกิจ การจัดการจำนวนพนักงานอย่างเหมาะสม และการลดต้นทุนที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน

แผนการจ้างพนักงานสัญญาจ้าง / พนักงานชั่วคราว ในเดือน ม.ค.-มี.ย. 2567



เหตุผลหลักในการเพิ่มจำนวนพนักงานสัญญาจ้าง / พนักงานชั่วคราว:



47%

การขยายธุรกิจ

39%

การจัดการจำนวนพนักงาน
อย่างเหมาะสม (เช่น สามารถ
เพิ่มหรือลดจำนวนได้)

31%

การลดต้นทุน
ที่เกี่ยวข้องกับ
พนักงาน

ผลตอบแทนและสวัสดิการ



เพิ่มศักยภาพให้พนักงาน ของคุณ: ผลตอบแทน และสวัสดิการในประเทศไทย

ท่ามกลางทิศทางการจ้างงานในประเทศไทยที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ผลตอบแทนของพนักงานและอัตราเงินเฟ้อของประเทศมีความสัมพันธ์กันอย่างชัดเจน ค่าจ้างพนักงานเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของพนักงาน ในขณะเดียวกันอัตราเงินเฟ้อของประเทศก็ส่งผลกระทบต่อกลยุทธ์การจ่ายค่าตอบแทนพนักงาน และเป็นระบบที่ใช้กันแพร่หลายในการประมาณการเพิ่มขึ้นของพนักงาน องค์กรจำเป็นต้องตระหนักถึงปัจจัยเหล่านี้เพื่อดึงดูดและรักษาพนักงานที่มีความสามารถเอาไว้

รายงานในส่วนนี้จะเจาะลึกเกี่ยวกับผลตอบแทนและสวัสดิการที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยให้ความกระจ่างเกี่ยวกับกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมที่หลายองค์กรเริ่มนำมาปรับใช้เพื่อให้สอดคล้องกับความคาดหวังที่เปลี่ยนแปลงไปของพนักงาน

เริ่มจากตัวชี้วัดด้านเงินเดือน ตลอดจนการปรับเปลี่ยนสวัสดิการต่าง ๆ เราจะสำรวจกลยุทธ์ที่แตกต่างกันไปของผู้ประกอบการในประเทศไทย รวมถึงข้อมูลเกี่ยวกับการจ่ายโบนัสตามผลงาน และการปรับเงินเดือนในปีที่ผ่านมา โดยนำเสนอข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่เที่ยงธรรมของแรงงานในประเทศไทย

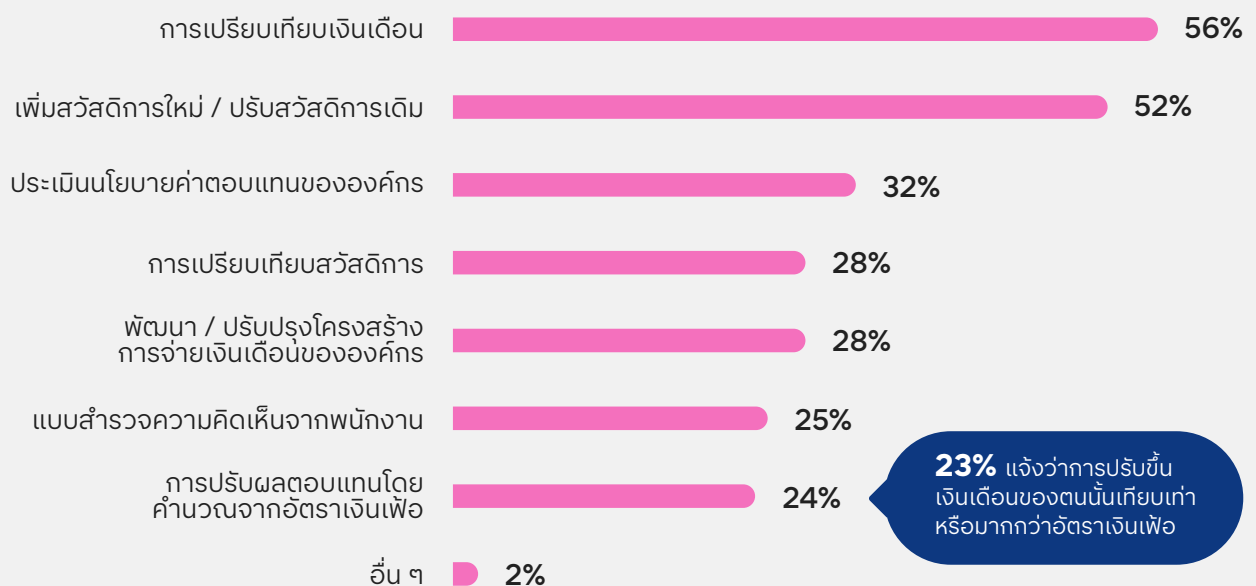


ความคิดริเริ่มเพื่อการประเมินและปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ผู้ประกอบการมากมายที่ใช้ตัวชี้วัดด้านเงินเดือนในการรักษาพนักงานไว้ ซึ่งเป็นวิธีที่ถูกนำมาใช้มากที่สุด ตามด้วยการเพิ่มสวัสดิการใหม่หรือปรับสวัสดิการเดิม จากการสำรวจ ผู้ประกอบการ 24% กล่าวว่าองค์กรคำนึงถึงอัตราเงินเฟ้อในการคำนวณส่วนเพิ่มและผู้ประกอบการเกือบทุกรายอ้างว่าอัตราที่ปรับเพิ่มขึ้นนั้นสอดคล้องหรือสูงกว่าอัตราเงินเฟ้อ

อย่างไรก็ตามยังคงมีช่องว่างสำหรับการพัฒนา โดยผู้ประกอบการสามารถใช้วิธีการเหล่านี้ในการพัฒนาและเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน เพื่อดึงดูดผู้สมัครคุณภาพและรักษาพนักงานที่มีความสามารถไว้

วิธีที่องค์กรต่าง ๆ ใช้ในการประเมินและปรับค่าตอบแทนและสวัสดิการ



ความคิดริเริ่มเพื่อการประเมินและปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการตามขนาดองค์กร

องค์กรขนาดใหญ่มักประเมินผลตอบแทนและสวัสดิการโดยใช้การเปรียบเทียบเงินเดือน และเพิ่มสวัสดิการใหม่หรือปรับสวัสดิการเดิม รวมถึงอาจใช้มาตรการที่อาจไม่นิยมโดยองค์กรขนาดเล็กหรือกลาง เช่น การประเมินแนวทางหรือนโยบายการจ่ายเงินขององค์กร การเปรียบเทียบสวัสดิการ การพัฒนาหรือปรับปรุงโครงสร้างการจ่ายเงินเดือนขององค์กร รวมถึงการใช้อัตราเงินเฟ้อในการคำนวณเพื่อปรับเงินเดือน

อย่างไรก็ตาม วิธีในการปรับผลตอบแทนนั้นมีหลากหลาย โดยเฉพาะการจัดทำแบบประเมินความพึงพอใจของพนักงานเพื่อดูความคิดเห็น และปัจจัยเกี่ยวกับเงินเฟ้อที่นำมาใช้เพื่อคำนวณการปรับเงินเดือน วิธีการเหล่านี้มีขั้นตอนดำเนินการน้อยและแสดงให้เห็นถึงประเด็นสำคัญที่จะต้องปรับปรุง

วิธีที่องค์กรต่าง ๆ ใช้ในการประเมินและปรับค่าตอบแทนและสวัสดิการ แบ่งตามขนาดองค์กร

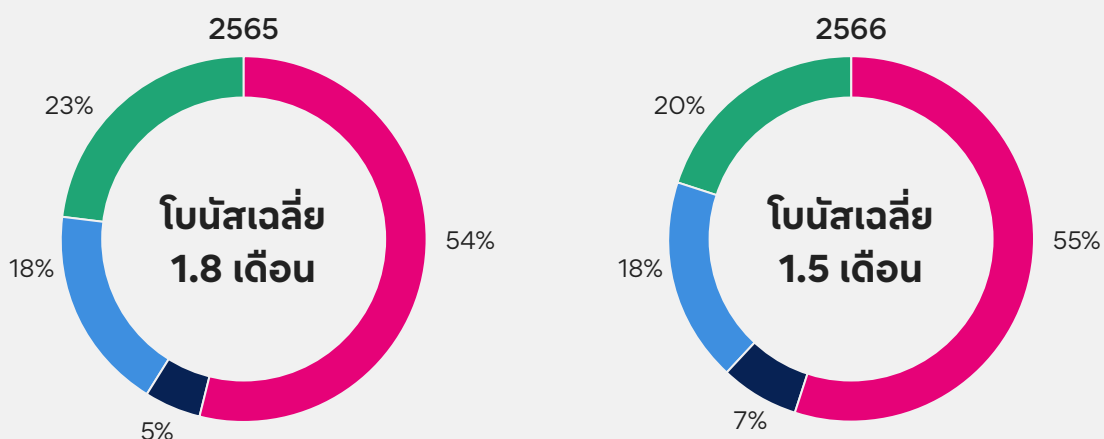
	รวมทั้งหมด	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	758	269	120	369
การเปรียบเทียบเงินเดือน	56%	54%	60%	63%
เพิ่มสวัสดิการใหม่ / ปรับสวัสดิการเดิม	52%	49%	61%	63%
ประเมินนโยบายค่าตอบแทนขององค์กร	32%	32%	29%	36%
การเปรียบเทียบสวัสดิการ	28%	26%	32%	36%
พัฒนา / ปรับปรุงโครงสร้างการจ่ายเงินเดือนขององค์กร	28%	25%	33%	39%
แบบสำรวจความคิดเห็นจากพนักงาน	25%	23%	28%	28%
การปรับผลตอบแทนโดยคำนวณจากอัตราเงินเฟ้อ	24%	23%	24%	29%
อื่น ๆ	2%	3%	3%	1%

การประเมินโบนัสตาม ผลการปฏิบัติงานในปี 2566

ปี 2566 ยังคงเป็นปีที่ดีสำหรับพนักงานโดยมีจำนวนองค์กรที่จ่ายโบนัสให้พนักงานเพิ่มขึ้นเล็กน้อย โดยเฉพาะโบนัสตามผลการปฏิบัติงานซึ่งเป็นโบนัสประเภทที่นิยมมากที่สุด ค่าเฉลี่ยการจ่ายโบนัสอยู่ที่ 1.5 เดือน ซึ่งลดลงเล็กน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับปีที่แล้วที่ค่าเฉลี่ยโบนัสอยู่ที่ 1.8 เดือน

ในส่วนของความพึงพอใจของพนักงานและความโปร่งใส 72% ของบริษัทที่ตอบแบบสำรวจได้ชี้แจงวิธีการคำนวณการจ่ายโบนัสให้กับพนักงาน การเปิดเผยอย่างโปร่งใสนี้ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ประกอบการและพนักงาน

ประเภทของโบนัสและค่าเฉลี่ยการจ่ายโบนัส



- โบนัสตามผลการปฏิบัติงาน (เช่น การจ่ายโบนัสสิ้นปี / ค่านายหน้า / เงินจูงใจ / หุ้ / สัญญาล่วงหน้า)
- การันตีโบนัส / โบนัสตามสัญญา เช่น การปรับเงินเดือน
- ทั้งหมดที่กล่าวมา
- ไม่มีทั้งหมดที่กล่าวมา



รู้หรือไม่?

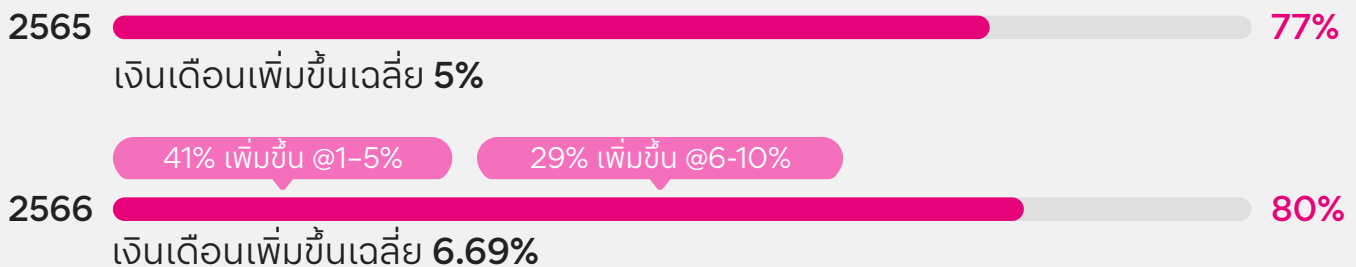
72% ของผู้ประกอบการอธิบายวิธีการคำนวณ
และการจ่ายโบนัสให้กับพนักงาน

การเพิ่มเงินเดือนในปี 2566

ในช่วงล็อกดาวน์จากสถานการณ์โควิด-19 เป็นช่วงเวลาที่ท้าทายสำหรับผู้ประกอบการและพนักงานส่วนใหญ่ ทั้งปี 2565 และ 2566 มีการฟื้นตัวอย่างต่อเนื่องและเริ่มกลับมามั่นคง ในปีที่ผ่านมาบริษัทส่วนใหญ่ขึ้นเงินเดือนให้พนักงานเฉลี่ยที่ 6.69% สูงกว่าปี 2565 ที่มีอัตราการขึ้นเงินเดือนอยู่ที่ 5%

สิ่งสำคัญคือ อัตราการเพิ่มเงินเดือนนี้สูงกว่าค่าเฉลี่ยอัตราเงินเฟ้อของประเทศในปี 2565 ซึ่งอยู่ที่ 6.08% นั่นหมายถึงพนักงานไม่เพียงแต่ได้เงินเดือนครอบคลุมในส่วนที่ต้องเสียไป แต่ยังได้เพิ่มผลตอบแทนอีกด้วย สิ่งเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงเศรษฐกิจที่ดีขึ้น และอนาคตที่สดใสสำหรับแรงงาน

ผู้ประกอบการที่มีการขึ้นเงินเดือน



รู้หรือไม่?

90% กล่าวว่า การปรับเงินเดือนเพิ่มขึ้นในปี 2566 นั้นเท่ากับหรือสูงกว่าที่ตั้งเป้าหมายไว้



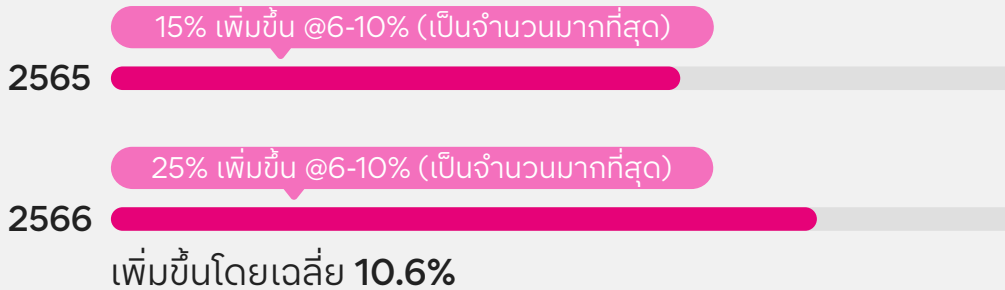
ผลตอบแทนและสวัสดิการ

การเลื่อนตำแหน่งพนักงานใน

ควบคู่ไปกับการเพิ่มเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งพนักงานเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญในปี 2566 ซึ่งเอื้อต่อโอกาสความก้าวหน้าทางอาชีพที่มากขึ้น

อัตราเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นส่วนใหญ่ยังคงอยู่ในช่วง 6-10% โดยเพิ่มขึ้นเฉลี่ย 1 ความมุ่งมั่นของบริษัทในการสร้างขวัญกำลังใจแก่พนักงานและหาช่องทางโดยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานในเชิงบวกและก้าวหน้าขึ้น

บริษัทที่มีการเลื่อนตำแหน่งพนักงาน



การลาและสวัสดิการทั่วไป



การเพิ่มผลกระทบสูงสุด : การลาและสวัสดิการทั่วไป



“พนักงานที่มีความสุขจะทำให้ลูกค้ามีความสุข และลูกค้าที่มีความสุขจะทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความสุขตามลำดับ”
– ไชมอน ชีเน็ค

ไชมอน ชีเน็ค ผู้มีชื่อเสียงด้านวัฒนธรรมองค์กร เน้นย้ำถึงความสำคัญของความพึงพอใจของพนักงานที่จะช่วยขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ผลกระทบของชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งเป็นตัวสะท้อนความจริงว่าวัฒนธรรมองค์กรไม่ใช่เพียงแนวคิดที่เป็นนามธรรมเท่านั้น แต่สามารถจับต้องได้และเป็นตัวกำหนดแนวทางของธุรกิจ ตลอดจนวิธีที่ฝ่ายบริหารเลือกปฏิบัติต่อบุคลากรอาจส่งผลให้ทุกอย่างดีขึ้นหรือแย่ลง

ในประเทศไทย พนักงานทุกคนได้รับสิทธิประโยชน์พื้นฐาน เช่น วันหยุดนักขัตฤกษ์ การลาโดยได้รับค่าจ้าง ลาป่วยและลาคลอด บางองค์กรยังจัดหาสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น ประกัน ที่จอดรถ ความคุ้มครองการบาดเจ็บจากการทำงาน และการทำงานระยะไกล

เราจะเจาะลึกถึงสวัสดิการปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของสวัสดิการต่อไปนี้



สิทธิการลาแบบพิเศษ



สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย



โปรแกรมการพัฒนาอาชีพ



สวัสดิการเพื่อ
ความสมดุลระหว่างงาน
และชีวิตส่วนตัว



สวัสดิการสำหรับ
ครอบครัว

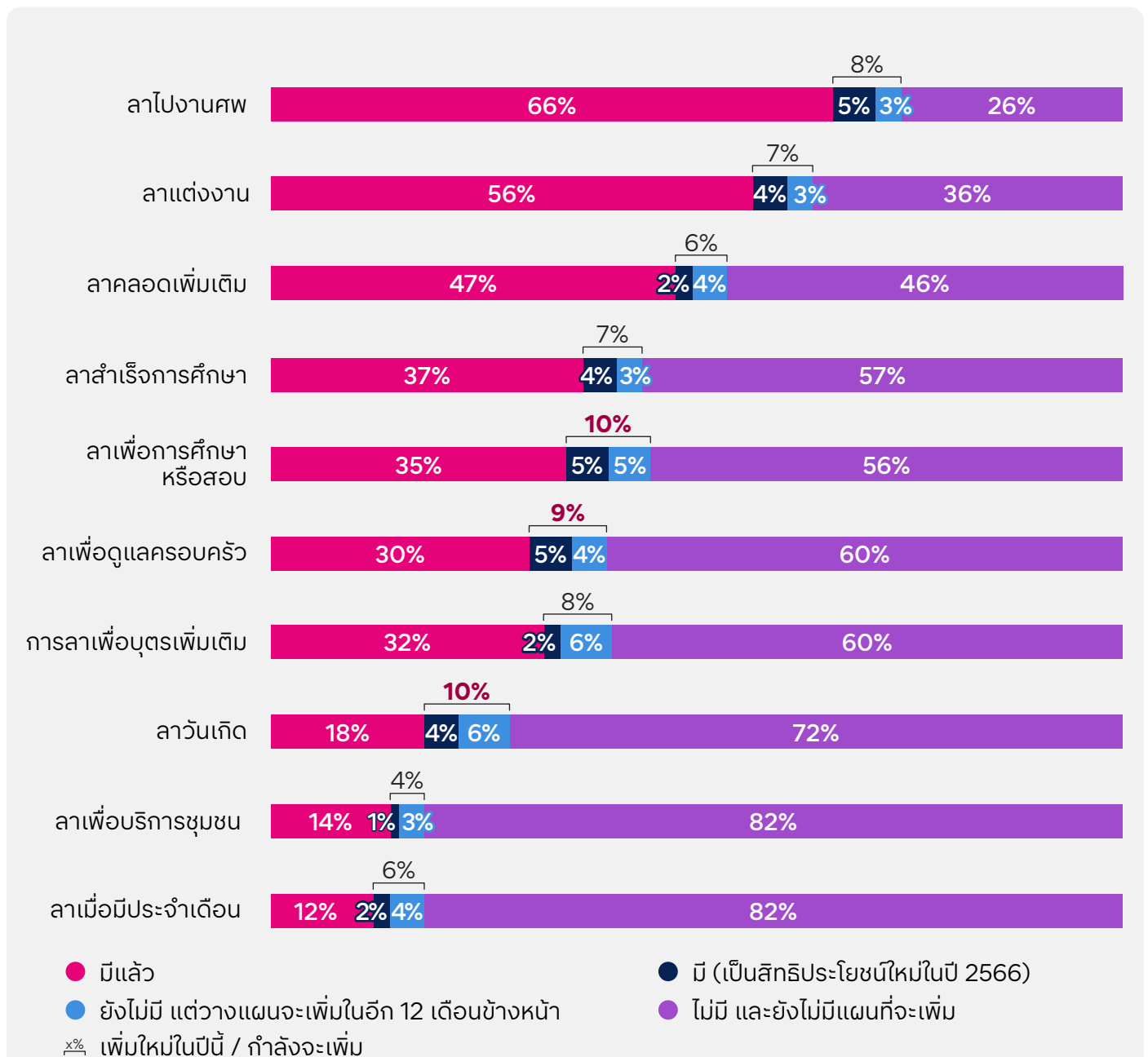


สวัสดิการอื่น ๆ

ปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการลาแบบพิเศษ

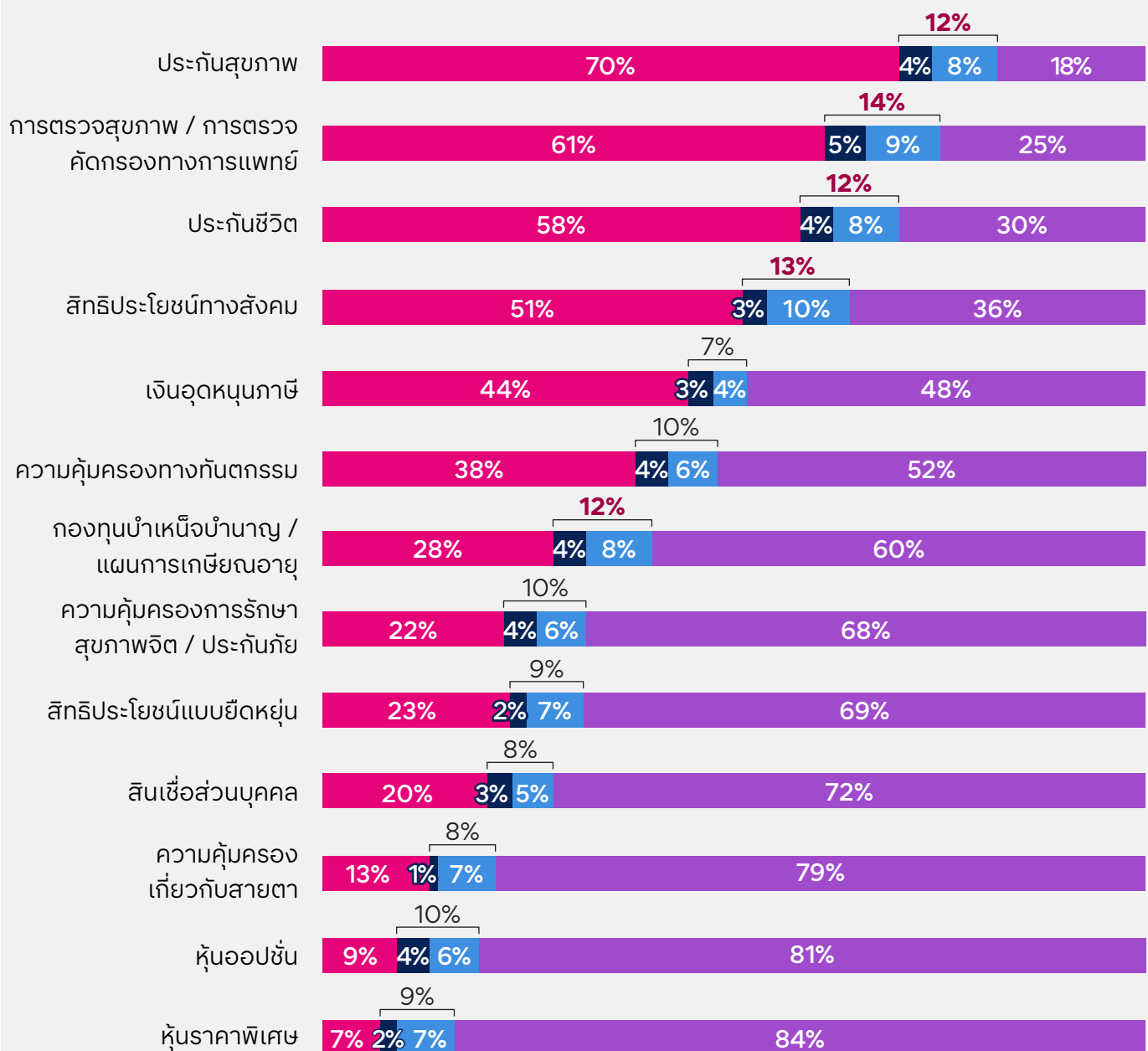
ในปี 2566 บริษัทในประเทศไทยจำนวนมากขึ้นเสนอลาแบบพิเศษ เช่น ลาไปงานศพ ลาเพื่อการศึกษาหรือสอบ และลาเพื่อดูแลครอบครัว ซึ่งชี้ให้เห็นถึงการสนับสนุนสถานการณ์ต่างๆ ในชีวิตของพนักงานที่มากขึ้น

นอกเหนือจากการลาเพื่อการศึกษาหรือสอบแล้ว บริษัทจำนวนมากยังมีแนวโน้มที่จะเพิ่มการลาวันเกิด และการลาเพื่อบุตร โดยตระหนักถึงความสำคัญและให้การสนับสนุนเกี่ยวกับการดูแลครอบครัวมากขึ้น ซึ่งปัจจุบันอยู่ต่ำกว่าระดับที่ให้ไว้สำหรับการลาคอลดบุตรเพิ่มเติม



ปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของสวัสดิการด้านการเงิน

บริษัทจำนวนมากขึ้นให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน โดยนำเสนอสวัสดิการ เช่น การตรวจสุขภาพ / การตรวจคัดกรองทางการแพทย์ ประกันสุขภาพ และประกันชีวิต นอกจากนี้หลายบริษัทกำลังวางแผนที่จะนำเสนอสิทธิประโยชน์เหล่านี้ในอนาคตและยังมีความตั้งใจที่จะดำเนินการเพื่อการคุ้มครองทางสังคมเพิ่มขึ้นด้วยการเสนอสิทธิประโยชน์ทางสังคมและกองทุนบำเหน็จบำนาญหรือแผนการเกษียณอายุในอนาคต



● มีแล้ว

● ยังไม่มี แต่วางแผนจะเพิ่มในอีก 12 เดือนข้างหน้า

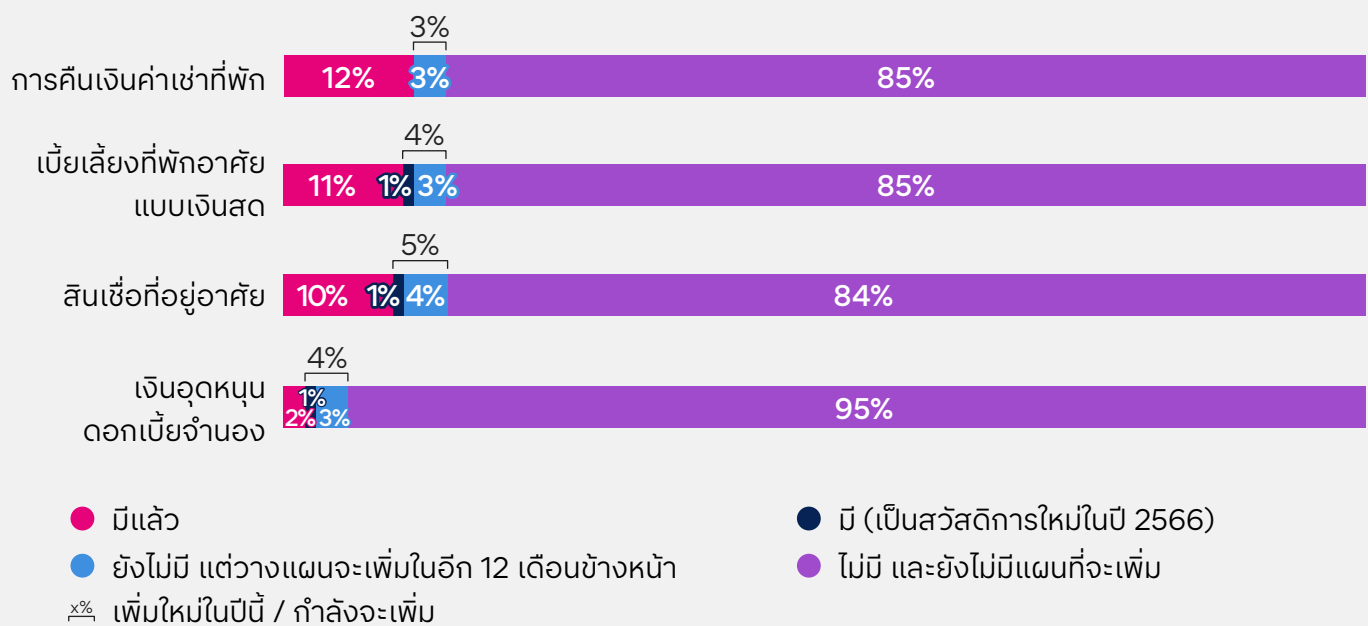
x% เพิ่มใหม่ในปีนี้ / กำลังจะเพิ่ม

● มี (เป็นสวัสดิการใหม่ในปี 2566)

● ไม่มี และยังไม่มีความตั้งใจที่จะเพิ่ม

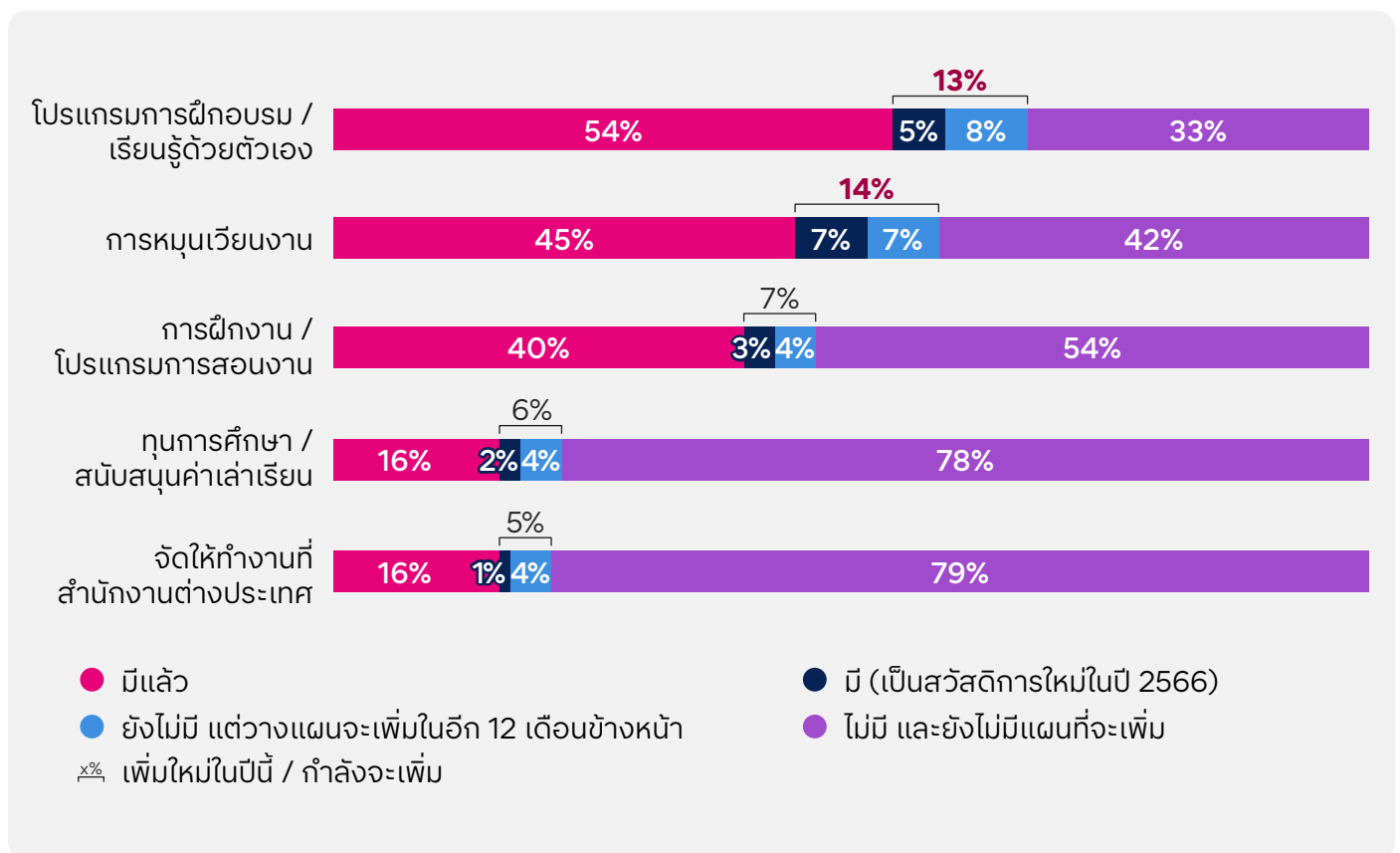
ปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย

สิทธิประโยชน์ด้านที่อยู่อาศัย ซึ่งรวมถึงความช่วยเหลือในรูปแบบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับที่พักอาศัย โดยทั่วไปบริษัทต่าง ๆ จะไม่เสนอให้เป็นส่วนหนึ่งของแพ็คเกจค่าตอบแทนพนักงาน สำหรับบริษัทที่เสนอสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย ส่วนใหญ่จะให้ค่าเบี้ยเลี้ยงที่พักอาศัยแบบเงินสด



ปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต ของโปรแกรมการพัฒนาอาชีพ

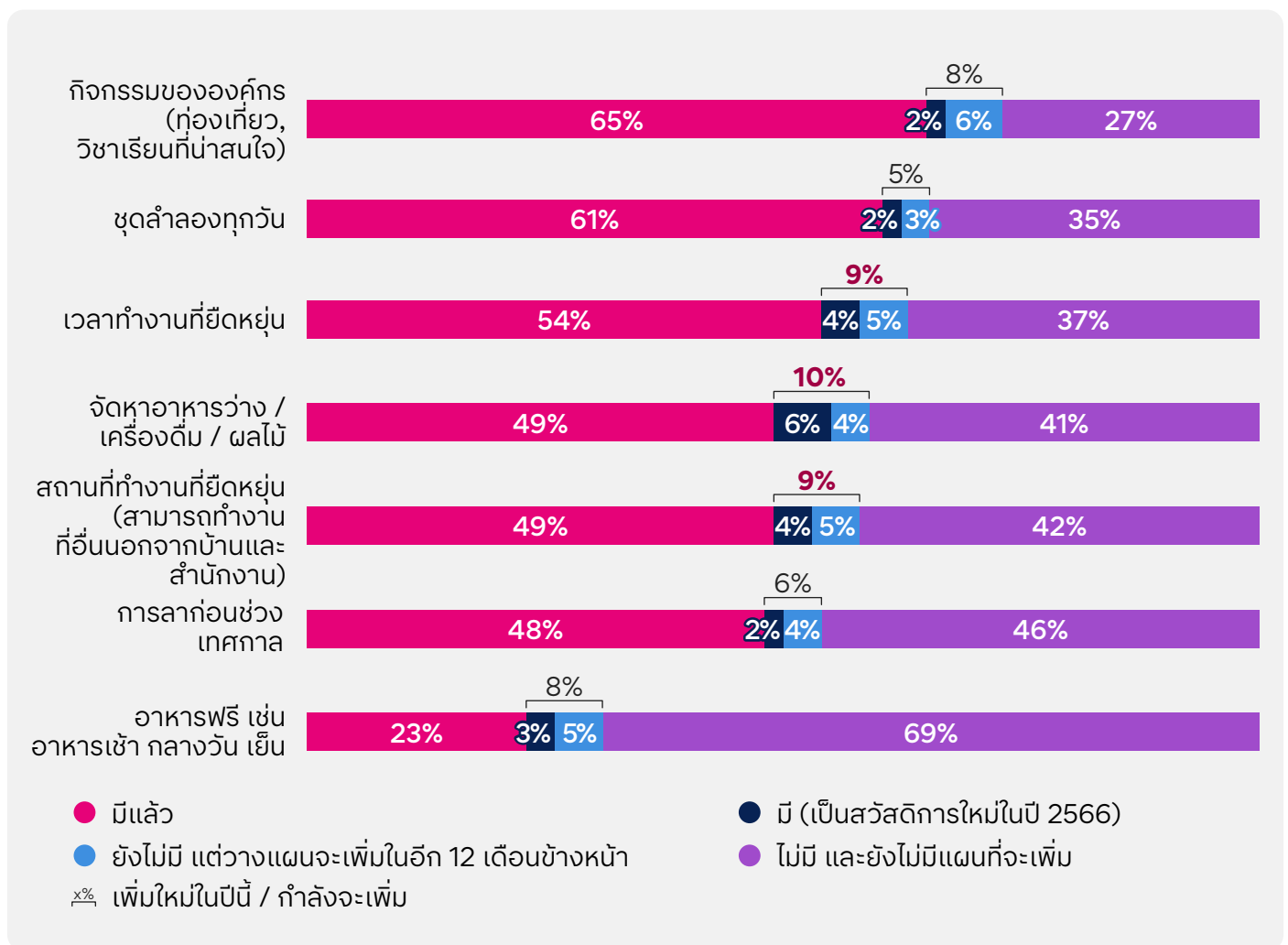
ในยุคที่การพัฒนาทักษะมีความสำคัญมากขึ้น ผู้ประกอบการจำนวนมากให้ความสำคัญกับการพัฒนาพนักงาน การหมุนเวียนงาน (+7%) และการฝึกอบรม/การเรียนรู้ด้วยตนเอง (+5%) เป็นโปรแกรมการพัฒนาที่ได้รับความนิยมมากที่สุดโดยมีผู้ประกอบการจำนวนมากวางแผนที่จะทำเช่นนั้นในอนาคต ซึ่งอาจเป็นการพัฒนาทักษะใหม่เพิ่มเติมหรือทำให้พนักงานเข้าใจธุรกิจมากขึ้นโดยให้พนักงานทำงานในแผนกต่าง ๆ



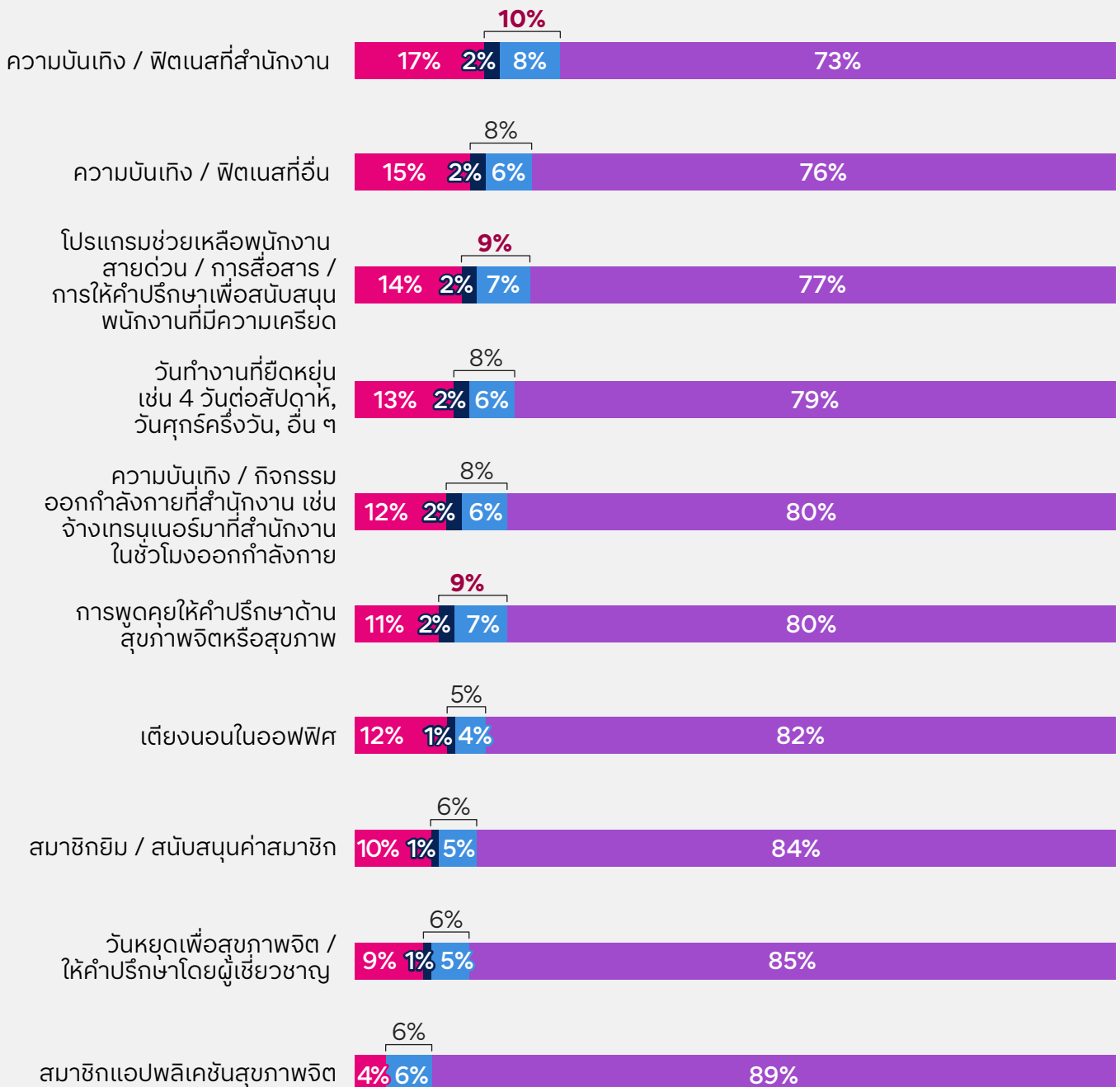
ปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของสวัสดิการด้านความสมดุลของชีวิตและการทำงาน - ส่วนที่ 1

ในประเทศไทย ผู้ประกอบการมักมุ่งเป้าไปที่การทำงานแบบไฮบริด โดยให้ทำงานในสถานที่และเวลาที่ยืดหยุ่น และมีการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อดึงดูดให้เข้าทำงานที่สำนักงาน เช่น จัดหาอาหารว่าง เครื่องดื่ม ผลไม้ (6%)

แผนในอนาคตที่เกี่ยวข้องกับการขยายโซลูชันในสถานที่ทำงานที่ยืดหยุ่น ผู้ประกอบการเริ่มให้ความสำคัญเกี่ยวกับสภาพจิตใจโดยริเริ่มกิจกรรมต่าง ๆ เช่น กิจกรรมขององค์กร โครงการช่วยเหลือพนักงาน และการพูดคุยเกี่ยวกับสุขภาพจิต สิ่งเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะจัดการการทำงานและความเป็นอยู่โดยรวมให้มีความสมดุล



ปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของสวัสดิการด้านความสมดุลของชีวิตและการทำงาน - ส่วนที่ 2



● มีแล้ว

● ยังไม่มี แต่วางแผนจะเพิ่มในอีก 12 เดือนข้างหน้า

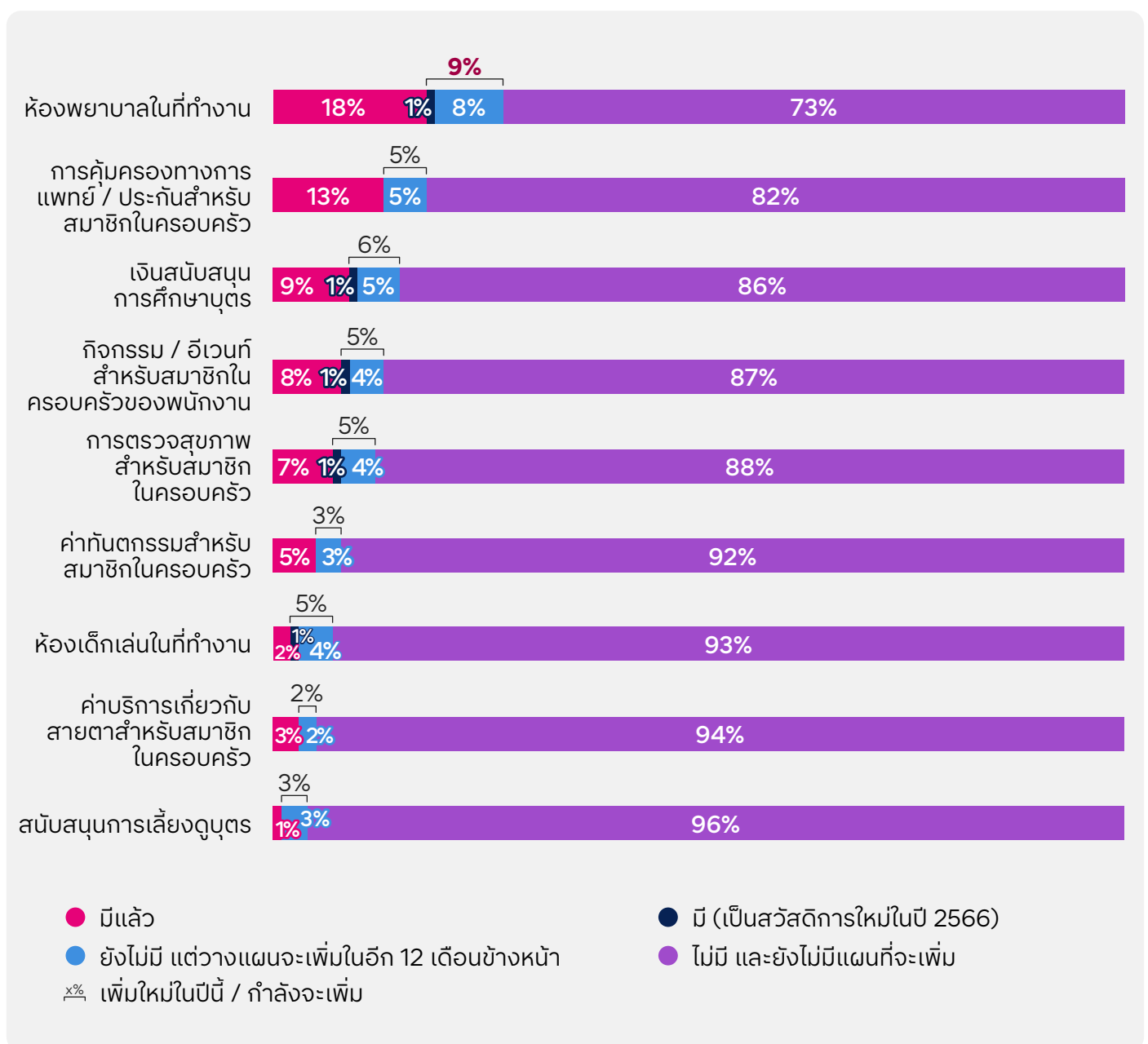
×% เพิ่มใหม่ในปีนี้ / กำลังจะเพิ่ม

● มี (เป็นสวัสดิการใหม่ในปี 2566)

● ไม่มี และยังไม่มีความคิดที่จะเพิ่ม

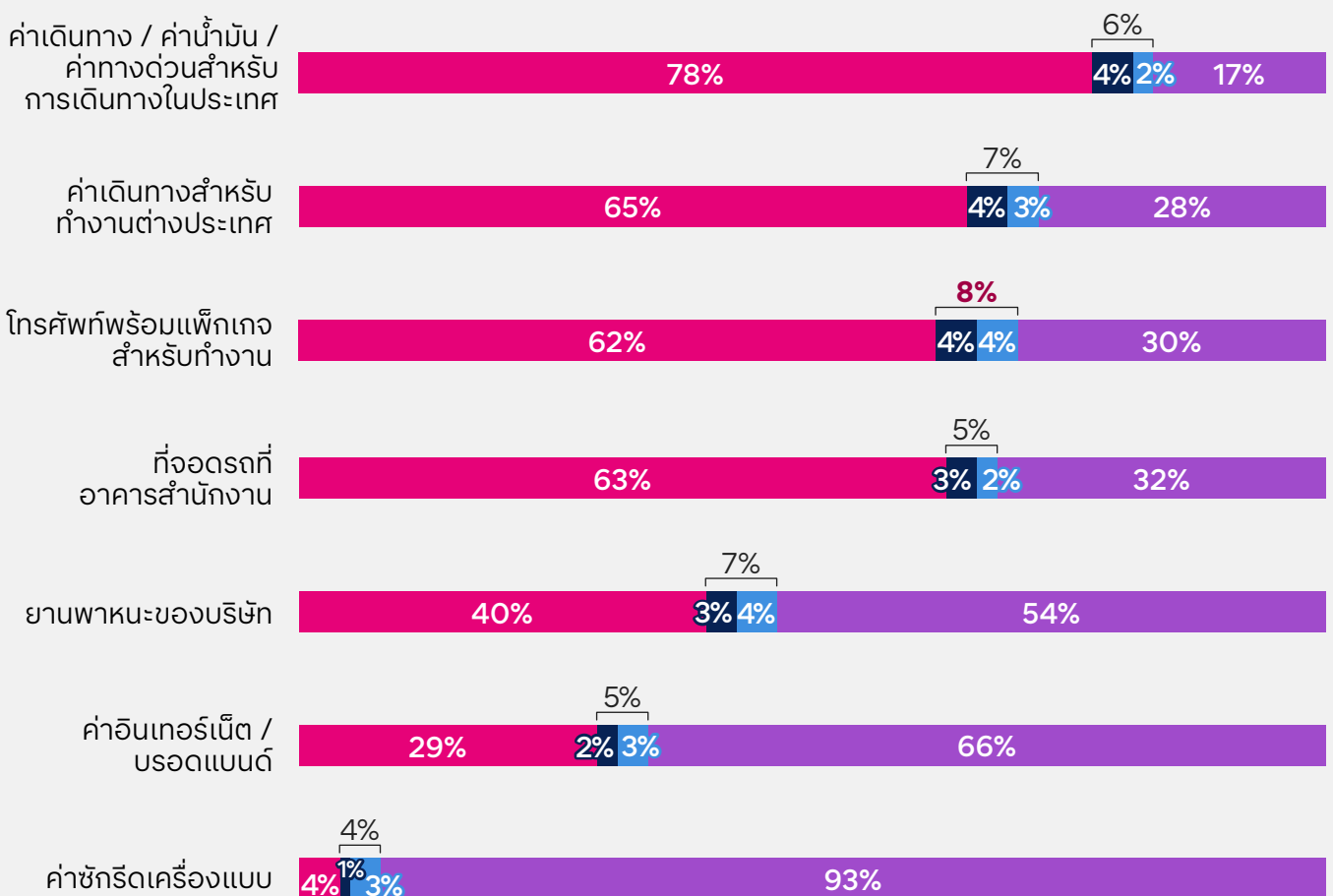
ปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต ของสวัสดิการสำหรับครอบครัว

ในปี 2565 มีการเสนอสวัสดิการเกี่ยวกับครอบครัวอย่างจำกัด แต่บริษัทหลายแห่งกำลังวางแผนที่จะปรับปรุงเพิ่มเติม เนื่องจากพวกเขาระหนักถึงการให้ความสำคัญกับครอบครัว จึงต้องการสนับสนุนพนักงานในช่วงชีวิตต่างๆ สวัสดิการที่วางแผนไว้ ได้แก่ การจัดตั้งห้องพยาบาลสำหรับคุณแม่ การปรับปรุงความคุ้มครองของประกันให้ครอบคลุมสมาชิกในครอบครัว และการให้ความช่วยเหลือด้านการเงินเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร



ปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของสวัสดิการอื่น ๆ

เบี้ยเลี้ยงสำหรับการเดินทางทั้งในและนอกประเทศเป็นสวัสดิการใหม่ที่น่าสนใจถึง 82% (+4%) และ 71% (+4%) ตามลำดับที่เสนอเบี้ยเลี้ยงในการเดินทางไปทำงานทั่วโลกก็เพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน ค่าโทรศัพท์สำหรับทำงานก็เป็นอีกหนึ่งความสนใจเพิ่มขึ้น เนื่องจากการสนับสนุนให้พนักงานทำงานนอกสถานที่ พหรือติดต่อสื่อสารผ่านโทรศัพท์ส่วนตัว



● มีแล้ว

● ยังไม่มี แต่วางแผนจะเพิ่มในอีก 12 เดือนข้างหน้า

x% เพิ่มขึ้นในปี / กำลังจะเพิ่ม

● มี (เป็นสวัสดิการใหม่ในปี 2566)

● ไม่มี และยังไม่มีความคิดที่จะเพิ่ม

อนาคตของสถานที่ทำงาน



มากกว่าแค่สำนักงาน: อนาคต ของสถานที่ทำงานในประเทศไทย

ก้าวเข้าสู่ปี 2567 แนวคิดเกี่ยวกับสถานที่ทำงานก็มีการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ ในรายงานส่วนนี้ เราจะสำรวจแนวโน้มและการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับงานที่กำลังจะถูกนิยามใหม่ทั้งวิถีการทำงาน และสถานที่ทำงานในปี 2566

ยิ่งไปกว่านั้นเราจะสำรวจการเปลี่ยนแปลงของภูมิทัศน์สถานที่ทำงานในปี 2566 และพิจารณาถึงการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ยังจำเป็นต้องมีสำนักงานอยู่หรือไม่? ทั้งพนักงานและผู้ประกอบการต่างยอมรับว่าการทำงานระยะไกลไม่ได้เป็นแค่ทางเลือกอีกต่อไป แต่กลายเป็นสิ่งพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของแรงงานยุคใหม่

นอกจากนี้ ยังมีการสนับสนุนอีกหลากหลายที่ผู้ประกอบการได้จัดหาเพื่อให้สอดคล้องกับสถานที่ทำงานซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น จนถึงการใช้งานโซลูชันการจัดเก็บข้อมูลบนคลาวด์

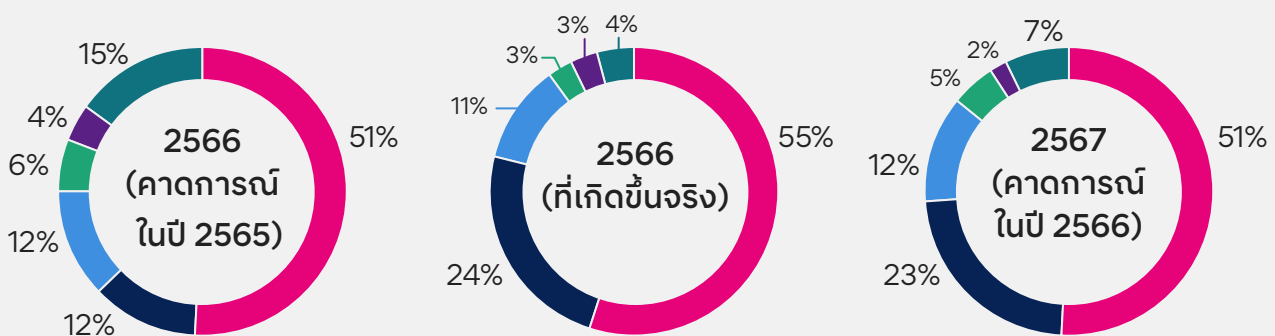


การจัดเตรียมสถานที่ทำงาน : ปัจจุบันและในอีก 6 เดือนข้างหน้า

ย้อนกลับไปในปี 2565 เมื่อถามถึงการจัดการสถานที่ทำงานในอนาคต ผู้ประกอบการส่วนใหญ่คาดว่าจะกลับมาทำงานที่สำนักงาน แต่ก็มีความไม่แน่นอนสูงเช่นกัน

สิ่งที่เกิดขึ้นจริงในปี 2566 ผู้ประกอบการจำนวนมากกว่าที่คาดการณ์ (55%) ให้พนักงานกลับมาทำงานที่สำนักงานอย่างเต็มรูปแบบ และ 24% อนุญาตให้มีการทำงานระยะไกลได้บ้างขึ้นอยู่กับตำแหน่งงาน

ในปี 2567 มีแนวโน้มว่าผู้ประกอบการจะใช้โมเดลที่ใกล้เคียงกัน คือสถานที่ทำงานที่ยืดหยุ่นจะกลายเป็นบรรทัดฐานในระยะยาว ซึ่งอาจกลายเป็นเทรนด์หลักของตลาดงานในประเทศ บริษัทอาจใช้การทำงานแบบยืดหยุ่นในการดึงดูดผู้หางาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสายงานที่กำลังเป็นที่ต้องการ เช่น เทคโนโลยี



- พนักงานทั้งหมดทำงานที่สำนักงาน
- พนักงานบางส่วนทำงานที่สำนักงาน และบางส่วนทำงานระยะไกลขึ้นอยู่กับตำแหน่งงาน
- พนักงานทั้งหมดทำงานที่สำนักงานบางวัน เช่น 3 วันในสำนักงาน และทำงานระยะไกล 2 วัน
- การสลับให้พนักงานทำงานในออฟฟิศและจากที่บ้าน (เช่น Team A/B)
- พนักงานทั้งหมดทำงานระยะไกล
- ไม่ทราบ / ยังไม่ได้ตัดสินใจ / อื่น ๆ

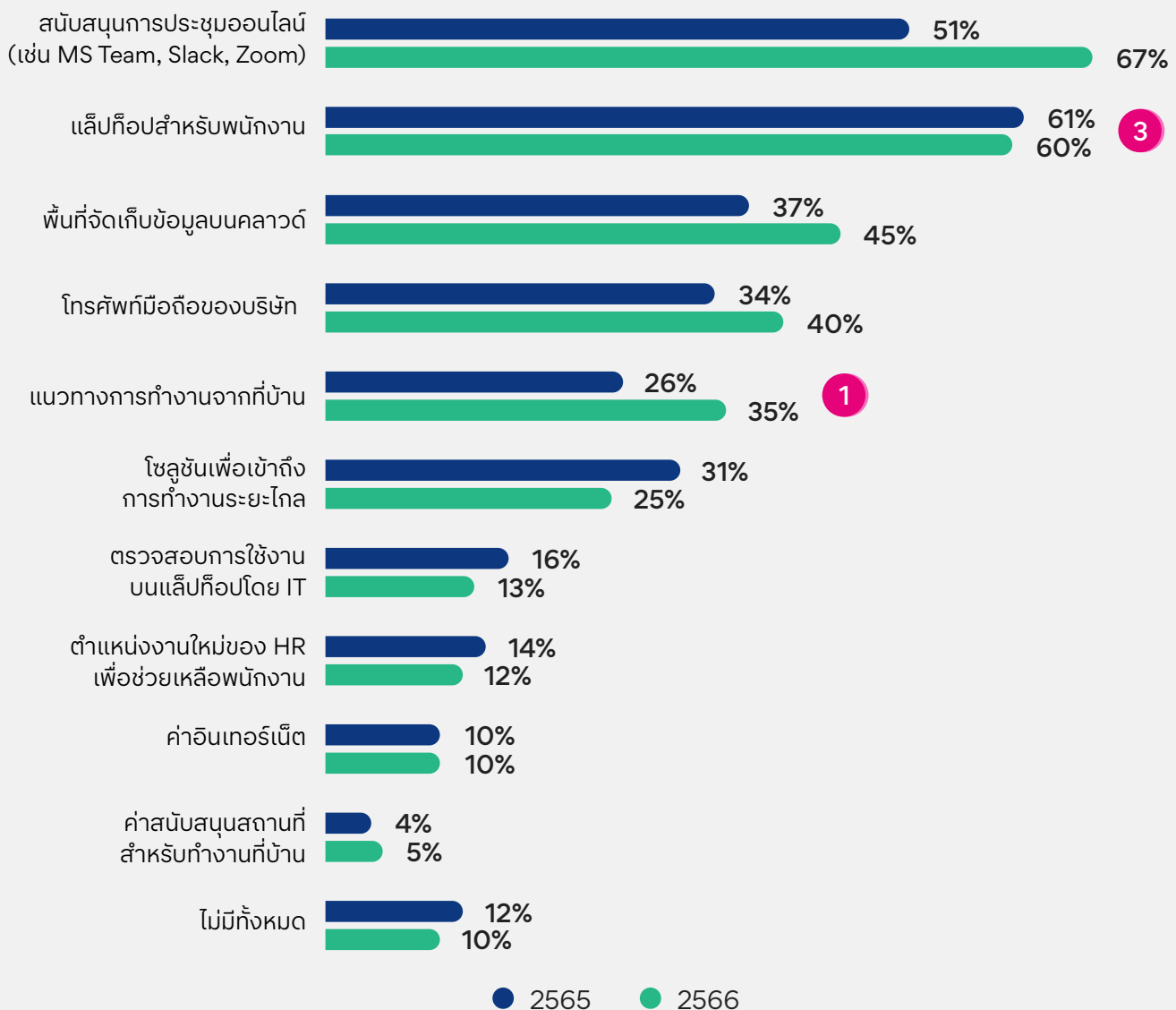


การสนับสนุนการทำงานระยะไกล

เพื่อให้การทำงานที่ยืดหยุ่นสามารถดำเนินต่อไปได้ในระยะยาว การสนับสนุนการทำงานระยะไกลยังคงมีความสำคัญ รูปแบบการสนับสนุนการทำงานระยะไกลที่เป็นที่นิยม คือ การประชุมออนไลน์ (67%) แลปท็อปสำหรับพนักงาน (60%) ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ให้การสนับสนุนสิ่งเหล่านี้เพิ่มขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับปี 2565 ได้แก่ การสนับสนุนการประชุมออนไลน์ พื้นที่เก็บข้อมูลบนคลาวด์ โทรศัพท์มือถือของบริษัท และแนวทางการทำงานจากที่บ้าน

ในอนาคต ผู้ประกอบการรู้สึกว่าการสนับสนุนการทำงานระยะไกลที่สำคัญที่สุด คือแนวทางการทำงานจากที่บ้าน ซึ่งจะช่วยรักษาประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน

การสนับสนุนการทำงานระยะไกลที่จัดหาโดยผู้ประกอบการ



1 ความสำคัญลำดับ 1 ที่ต้องปรับปรุง

2 3 ความสำคัญลำดับ 2 และ 3 ที่ต้องปรับปรุง

สุขภาพจิตในสถานที่ทำงาน



การดูแลรักษาสุขภาพจิต ในสถานที่ทำงานเพื่อบุคลากร ที่มีประสิทธิภาพ



“ปัญหาสุขภาพจิตไม่ใช่สิ่งที่กำหนดว่าคุณคือใคร
แต่ประสบการณ์ของคุณต่างหาก”
- แมตต์ เฮก

จากข้อมูลสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข จำนวนผู้ป่วยด้านสุขภาพจิตในประเทศไทยมีจำนวนมากขึ้นช่วง 3 ปีที่ผ่านมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะซึมเศร้า จำนวนผู้ป่วยสะสมเพิ่มขึ้นจาก 1,156,734 คน ในปี 2564 เป็น 1,240,729 ในปี 2566

รายงานในส่วนนี้จะเน้นเรื่องสุขภาพจิตในสถานที่ทำงานปี 2566 โดยเฉพาะความท้าทายที่องค์กรและพนักงานต้องเผชิญ

เพื่อให้เข้าใจปัจจัยกระตุ้น ขอบ่งชี้ และผลกระทบต่อสุขภาพจิตของพนักงาน มาดูระดับความเครียดสาเหตุของความเครียด และสำรวจกิจกรรมต่าง ๆ ที่ผู้ประกอบการใช้เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตของพนักงาน

สิ่งสำคัญคือต้องระลึกอยู่เสมอว่าการจัดการกับความท้าทายนี้ไม่ใช่เพียงแค่หน้าที่ของพนักงานเท่านั้น แต่ยังเป็นกลยุทธ์การลงทุนเพื่อความสำเร็จและยั่งยืนขององค์กร

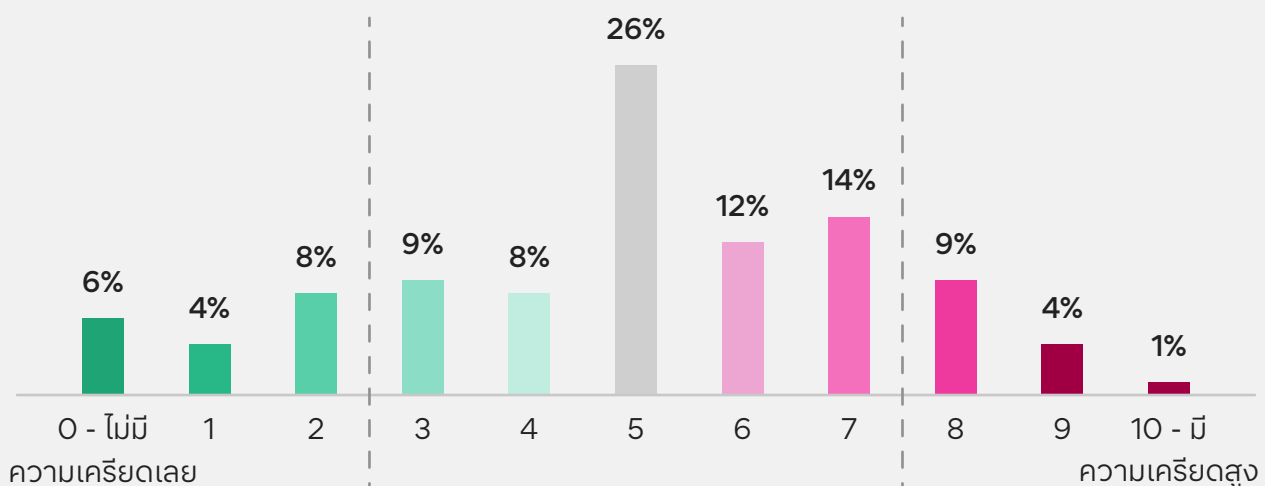


ระดับความเครียด ขององค์กรและสาเหตุ

ผู้ประกอบการ 69% ให้คะแนนองค์กรของตนว่าเป็นสถานที่ทำงานที่มีความเครียดในระดับปานกลาง (ระหว่าง 3 ถึง 7) โดยระดับความเครียดเฉลี่ยอยู่ที่ 4.9 ระดับความเครียดสูงสุดคือระดับ 5 หรือ คิดเป็น 26% แสดงให้เห็นว่าที่ทำงานส่วนใหญ่มีระดับความเครียดประมาณค่าเฉลี่ย

อย่างไรก็ตาม 14% ของบริษัทอยู่ในกลุ่มที่มีความเครียดระดับสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งบริษัทในธุรกิจ บริการ บริษัทที่อยู่ในกลุ่มธุรกิจนี้อาจต้องใช้มาตรการชีวิตที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนและจัดการ ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

เฉลี่ยของทุกบริษัทในประเทศไทยอยู่ในระดับ 4.9



ช่วง
ความเครียดต่ำ
18%

อุตสาหกรรมหลัก:
บริการลูกค้า

ช่วง
ความเครียด
ปานกลาง
69%

ช่วง
ความเครียดสูง
14%

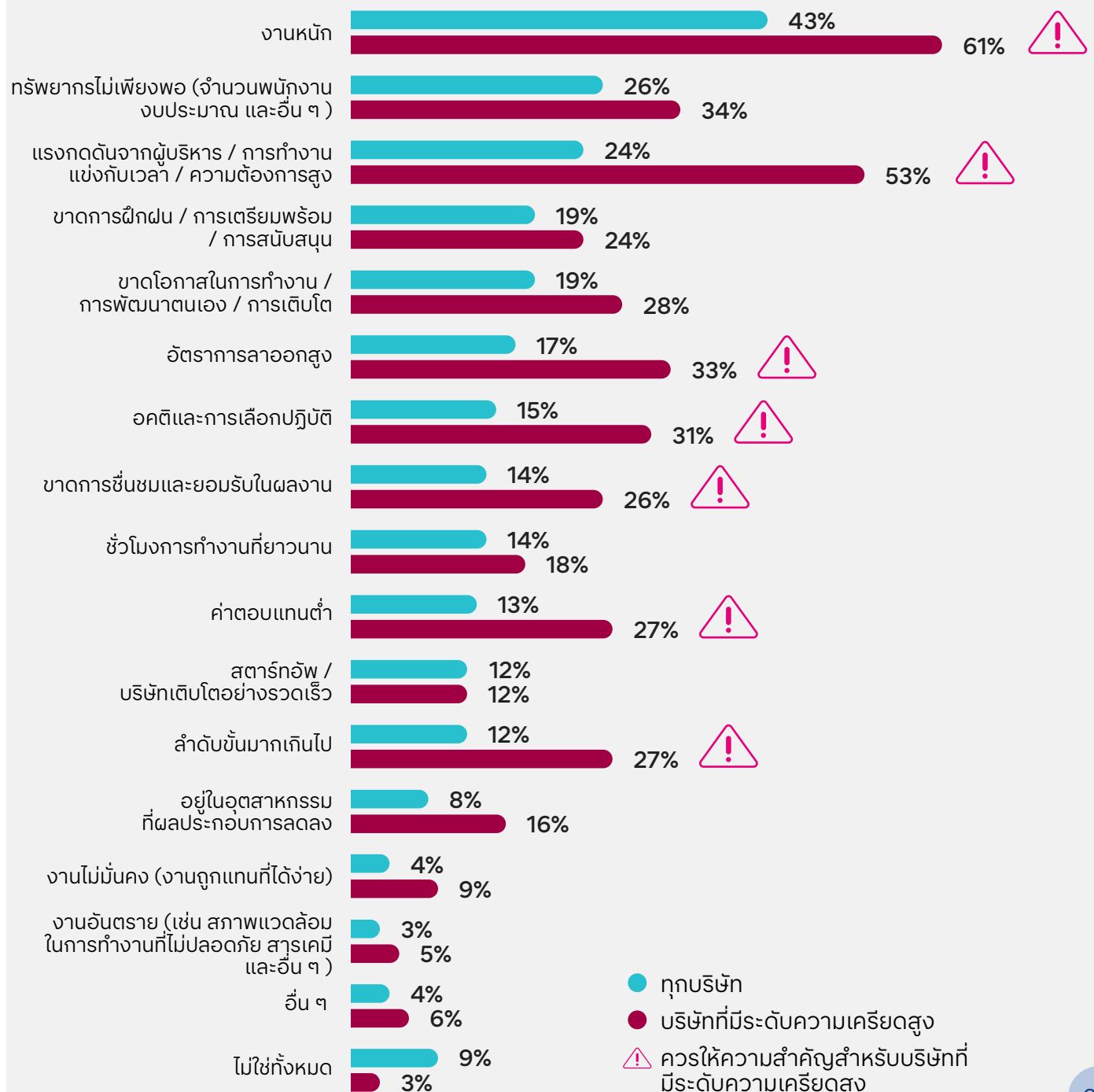
อุตสาหกรรมหลัก:
บริการทางธุรกิจ

สาเหตุความเครียดของพนักงาน

โดยรวมแล้วผู้ประกอบการรู้สึกสาเหตุหลักของความเครียดในองค์กร คือ ภาระงานหนัก (43%) ตามมาด้วยทรัพยากรไม่เพียงพอ (26%) และความกดดันสูงจากฝ่ายบริหารหรือการทำงานที่รวดเร็ว (24%)

สาเหตุเหล่านี้ยังมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในกลุ่มบริษัทที่อยู่ในช่วงความเครียดสูงซึ่งก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ เช่น การลาออกสูง (33%) อคติหรือการเลือกปฏิบัติ (31%) ขาดการชื่นชมและยอมรับในผลงาน (26%) ค่าตอบแทนต่ำ (27%) และลำดับชั้นที่มากเกินไป (27%)

สาเหตุหลักของความเครียดของพนักงาน



ความพยายามขององค์กร ในการช่วยเหลือพนักงาน

ในขณะที่สุขภาพจิตเป็นสิ่งสำคัญที่สุดสำหรับคนรุ่นใหม่ ผู้ประกอบการจึงต้องมีการดำเนินการเพื่อช่วยเหลือพนักงานให้มากขึ้น 58% ของผู้ประกอบการเห็นว่าสิ่งที่องค์กรทำเพียงพอที่จะช่วยให้พนักงานรับมือกับความเครียดได้ ด้วยสัดส่วนที่ไม่สูงจึงชี้ให้เห็นว่า ยังมีพื้นที่สำหรับการพัฒนาขึ้นในปี 2567

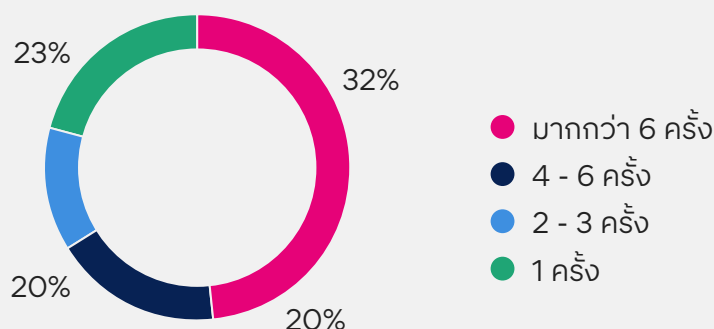
ในปี 2566 มีองค์กร 43% ริเริ่มโครงการใหม่เพื่อช่วยเหลือพนักงาน เช่น วันหยุดเพื่อสุขภาพจิต และการให้คำปรึกษาด้านการดูแลสุขภาพ

หลายบริษัทจัดการพูดคุยเกี่ยวกับสุขภาพจิตหรือการดูแลสุขภาพบ่อยขึ้น โดยเฉลี่ย 4.6 ครั้งต่อปี แสดงให้เห็นว่าสวัสดิการที่มากขึ้นกลายเป็นเรื่องปกติ

58% เห็นด้วยว่าสิ่งที่องค์กรทำ
เพียงพอที่จะช่วยให้พนักงานรับมือกับ
ความเครียดได้

43% องค์กรริเริ่มโครงการใหม่
เพื่อช่วยเหลือพนักงานให้รับมือกับ
ความเครียดได้ในปี 2566

ความถี่ในการจัดการพูดคุยเรื่องสุขภาพจิต / การดูแลสุขภาพโดยบริษัทในปี 2566



เฉลี่ย 4.6 ครั้ง

ประเด็นสำคัญและคำแนะนำ



คว้าโอกาสในการหาคนที่ใช่ให้กับบริษัทในช่วงครึ่งแรกของปี 2567

ผู้ประกอบการจำนวนมากมองว่าช่วงครึ่งปีแรกมีแนวโน้มที่ดีในการจ้างงาน ซึ่งถือเป็นโอกาสในการมองหาผู้หางานที่มีทักษะ ความต้องการพนักงานทั้งประจำและพนักงานตามสัญญาจ้างแตกต่างกันไปในแต่ละธุรกิจ ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีแนวโน้มที่จะใช้แนวทางที่สอดคล้องกับเป้าหมายทางธุรกิจในการจ้างงาน



ปรับปรุงกลยุทธ์การจ่ายผลตอบแทนและสวัสดิการ โดยทบทวนให้บ่อยและครอบคลุมมากขึ้น

บริษัทหลายแห่งอาจมุ่งเน้นไปที่การเปรียบเทียบเงินเดือนและการนำเสนอสวัสดิการใหม่หรือการปรับปรุงสวัสดิการเดิม อย่างไรก็ตาม ยังมีพื้นที่สำหรับการพัฒนา ลองใช้รายงานและข้อมูล เช่น การเปรียบเทียบสวัสดิการ การปรับเงินเดือนโดยคำนวณจากเงินเฟ้อ และการทำแบบสำรวจภายใน เพื่อเข้าใจความคิดเห็นและความต้องการของพนักงาน วิธีการเหล่านี้คุ้มค่าและมีประสิทธิภาพในการช่วยปรับปรุงโครงสร้างค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างมาก



ยกระดับแพ็คเกจสวัสดิการด้วยข้อเสนอยอดเยี่ยมในหมวดต่าง ๆ

ในปัจจุบัน สวัสดิการใหม่ ๆ เกิดขึ้นมากมาย รวมถึงกลยุทธ์เพิ่มเติมเพื่อดึงดูดและรักษาพนักงานไว้ คว้าโอกาสนี้เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง ลองพิจารณาตัวอย่างของสวัสดิการยอดเยี่ยมเหล่านี้ ซึ่งช่วยในการดึงดูดคนที่ใช่และรักษาพนักงานที่มีความสามารถเอาไว้

สิทธิการลาแบบพิเศษ: การลาวันเกิด การลาคลอดสำหรับคุณพ่อ การลาเพื่อสอบ

สวัสดิการด้านการเงิน: เงินสมทบประกันสังคม การตรวจสุขภาพ ความคุ้มครองการตรวจสุขภาพ

โปรแกรมการพัฒนาอาชีพ: การฝึกอบรม โปรแกรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง การหมุนเวียนงาน

สวัสดิการสำหรับครอบครัว: ห้องพยาบาลในที่ทำงาน คุ้มครองค่ารักษาพยาบาล ประกันภัยสำหรับสมาชิกในครอบครัว ค่าเล่าเรียนบุตร

สวัสดิการอื่น ๆ : โทรศัพท์พร้อมแพ็คเกจสำหรับทำงาน ค่าเดินทาง



สนับสนุนและสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงาน เพื่อช่วยเหลือผู้ที่มีความเครียดในองค์กร

บริษัทส่วนใหญ่มีความเครียดอยู่ในค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องให้การสนับสนุนที่เพียงพอสำหรับพนักงานที่กำลังเผชิญกับความเครียด สวัสดิการด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเป็นสิ่งที่ต้องให้ความสำคัญ คำแนะนำคือ จัดกิจกรรมองค์กรให้มากขึ้น การพูดคุยและโปรแกรมช่วยเหลือด้านสุขภาพจิตสามารถสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีได้

เหตุผลที่ผู้สมัครปฏิเสธข้อเสนอในการเข้าทำงาน

ผู้สมัครในประเทศไทยจะพิจารณาผลตอบแทนทางการเงินและความสมดุลในการทำงานมากที่สุด เมื่อต้องตอบรับการเข้าทำงานเช่นเดียวกับพนักงานทั่วโลก อย่างไรก็ตามพวกเขาไม่ค่อยสนใจเกี่ยวกับค่านิยมขององค์กร

เหตุผลที่ผู้สมัครปฏิเสธข้อเสนอในการทำงาน	ประเทศไทย	เอเชียตะวันออกเฉียงใต้	ทั่วโลก
ผลตอบแทนทางการเงิน (เงินเดือน โบนัส)	13%	22%	21%
ความสมดุลในการทำงาน	11%	17%	19%
ความยืดหยุ่นของสถานที่ทำงานและเวลาเข้างาน	9%	10%	12%
จำนวนวันหยุด	8%	14%	15%
ความมั่นคงในการทำงาน	8%	10%	14%
สวัสดิการเกี่ยวกับประกันภัยและการเกษียณ	7%	14%	14%
งานที่น่าสนใจ	7%	12%	14%
โอกาสในการเรียนรู้และความก้าวหน้าในอาชีพ	7%	10%	10%
ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	6%	13%	13%
สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี	6%	8%	10%



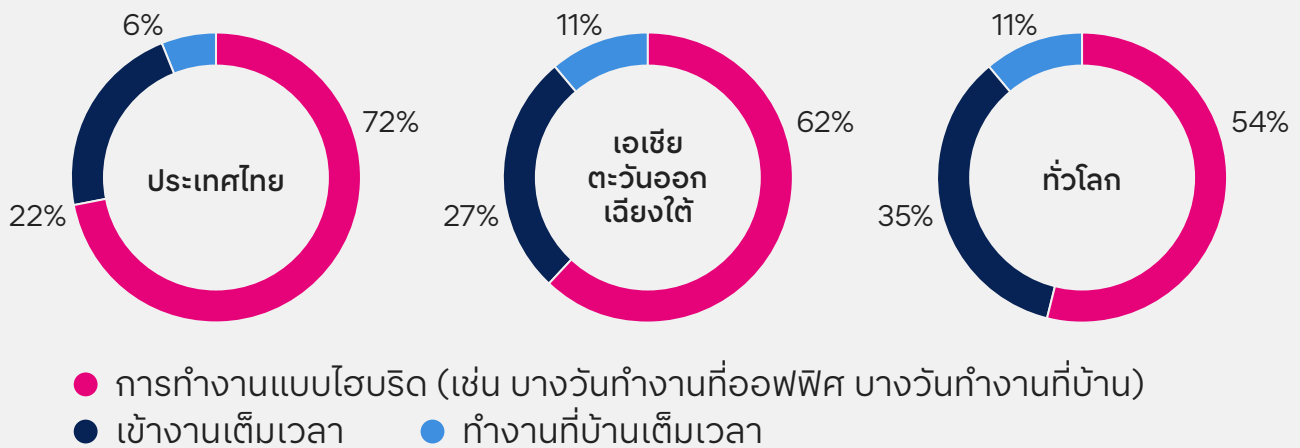
ค้นหารูปแบบการทำงานที่เหมาะสม

คนไทยส่วนใหญ่ยังคงไม่ยากกลับไปทำงานที่ออฟฟิศแบบเต็มเวลา มีเพียงแค่ 22% เท่านั้น (เปรียบเทียบกับผู้ตอบแบบสอบถามจากทั่วโลกที่ 35%)

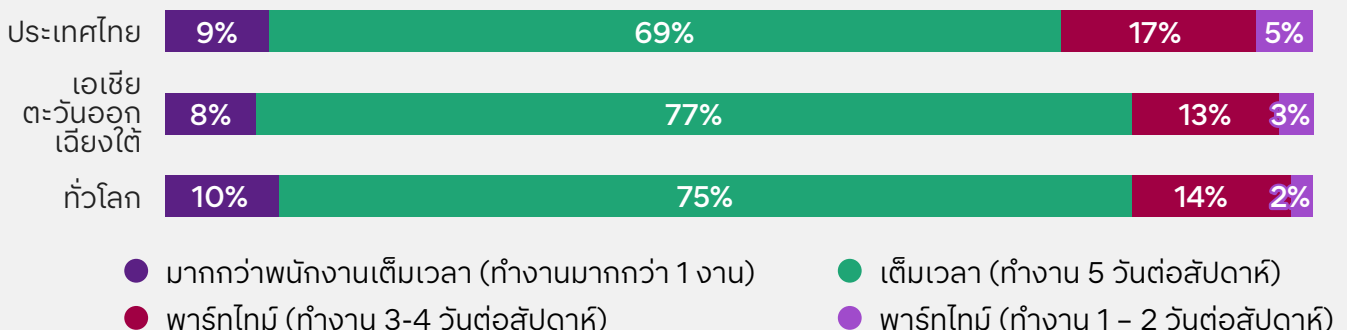
แต่ว่าพวกเขาก็ไม่ยากทำงานที่บ้านเต็มเวลาเช่นกัน 72% ของผู้ตอบแบบสอบถามต้องการที่จะทำงานแบบไฮบริด สำหรับเวลาในการทำงาน พวกเขาไม่ต้องการใช้รูปแบบการทำงานแบบเดิม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ตอบแบบสอบถามทั่วโลก 69% ต้องการทำงาน 5 วันต่อสัปดาห์ และ 21% ต้องการทำงานแบบพาร์ทไทม์



สถานที่ทำงานที่ต้องการ



เวลาทำงานที่ต้องการ



ทิศทางการจ้างงานที่เปลี่ยนไป



ค้นหาผู้สมัครแบบเชิงรุก

เนื่องจากการแข่งขันที่สูงขึ้นในการจ้างงานผู้สมัครที่ใช้ เราควรติดต่อไปหาผู้สมัครก่อนคู่แข่ง ติดต่อผู้สมัครที่มีทักษะเหมาะสมในฐานข้อมูลของเราได้โดยตรงด้วย **Talent Search**



ให้ความสำคัญกับการสร้างแบรนด์ให้องค์กรของคุณ

การฟื้นตัวของตลาดการจ้างงานเป็นโอกาสที่ดีในการพัฒนาแบรนด์ของคุณ นอกเหนือจากผลตอบแทนแล้ว ค่าความสำเร็จทางธุรกิจในด้านความหลากหลาย ความเท่าเทียม และความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมก็มีความสำคัญเช่นกัน แสดงค่านิยมองค์กรของคุณทุกครั้งที่จ้างงานด้วย **Branded Ad**



คำแนะนำในการจ้างงาน: บทสรุป

ก้าวไปข้างหน้ากับพันธมิตร ที่คุณไว้วางใจ

การศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่องเป็นส่วนหนึ่งของความมุ่งมั่นที่จะจัดหาข้อมูลเชิงลึกที่นำไปใช้ได้จริง เพื่อช่วยให้ผู้ประกอบการเข้าใจถึงความต้องการของตลาดแรงงานในประเทศไทย

ในฐานะพันธมิตรที่ได้รับการไว้วางใจเป็นอันดับ 1 ของภูมิภาค เรามีเครื่องมือที่ช่วยให้คุณติดต่อ
ผู้สมัครงานได้รวดเร็วและง่ายดายขึ้นถึง 6 เท่า

ฐานข้อมูลผู้สมัคร
มากกว่า **3.2 ล้านคน**
ในประเทศไทย

แพลตฟอร์มหางาน
อันดับ 1 ที่ผู้สมัคร
ไว้วางใจ

ค้นหาผู้สมัคร
ที่ตรงใจได้
ง่ายและเร็วขึ้น 6 เท่า

มากกว่า **47.5 ล้าน**
หน้าการเข้าชมเว็บไซต์

เวลาเฉลี่ยต่อคนในการเข้าชม
เว็บไซต์ **13 นาที**

*ที่มา: ดัชนีชี้วัดจากประกาศงานของ SEEK Asia



อยากรู้เกี่ยวกับเทรนด์การจ้างงาน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ของตลาดงานประเทศอื่น?

อินโดนีเซีย

สิงคโปร์

ฟิลิปปินส์

ฮ่องกง

มาเลเซีย

รายงานของประเทศอื่นอาจยังไม่พร้อมสำหรับการเผยแพร่ โปรดติดต่อผู้ดูแลบัญชีของคุณเพื่อสอบถามรายละเอียด