

# รายงานผลสำรวจความหวังและความกังวลของกำลังแรงงาน

## ในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก ประจำปี 2567 ฉบับประเทศไทย

### ผู้ร่วมตอบแบบสำรวจของเรา

แรงงานไทยจำนวน  
**1,000** คน

**54%**  
เพศชาย

**46%**  
เพศหญิง

**12%**  
เจนเอเรชั่น ซี  
(18-27 ปี)

**30%**  
เจนเอเรชั่น เอ็กซ์  
(44-59 ปี)

**52%**  
มิลเลนเนียล  
(28-43 ปี)

**6%**  
เบบี้บูมเมอร์  
(60-78 ปี)

**96%**  
ทำงานประจำ

**4%**  
ทำงานชั่วคราว

### ประเภทของงานที่ทำ

**62%**  
งานออฟฟิศ

**12%**  
งานฝีมือ

**8%**  
งานเฉพาะด้านอื่น ๆ

**19%**  
งานที่อาศัยแรงคน  
ประเภทอื่น ๆ

### การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่ทุกหนทุกแห่งและพนักงานต่างก็รู้สึกได้

การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่กำลังเร่งตัวขึ้น ส่งผลให้แรงงานไทยแสดงความรู้สึกทั้งตื่นเต้นและกังวล

**90%** รู้สึกพร้อมที่จะปรับตัวเข้ากับวิธีการทำงานใหม่ และเติบโตในหน้าที่การงานของตน (เทียบกับเอเชียแปซิฟิกที่ 75%)

**70%** ต้องเรียนรู้เทคโนโลยี/เครื่องมือใหม่ ๆ สำหรับการทำงาน (เทียบกับเอเชียแปซิฟิกที่ 48%) และ 60% พบว่าปริมาณงานของพวกเขาเพิ่มขึ้นในปีที่แล้ว (เทียบกับเอเชียแปซิฟิกที่ 46%)

**79%** เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในสถานที่ทำงานในปีที่ผ่านมา มากกว่าเมื่อเทียบกับ 12 เดือนก่อนหน้า (เทียบกับเอเชียแปซิฟิกที่ 68%)

**62%** เชื่อว่ามีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นพร้อมกันมากเกินไป (เทียบกับเอเชียแปซิฟิกที่ 59%)

### ความคาดหวังที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป

แรงงานไทยแสดงความพึงพอใจต่อสถานที่ทำงานของตนน้อยลงเมื่อเทียบกับปีที่แล้ว อย่างไรก็ตามท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ พวกเขามีแนวโน้มน้อยลงที่จะแสวงหาการเปลี่ยนงาน การขึ้นเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่ง

### การดำเนินการของแรงงานไทยในอีก 12 เดือนข้างหน้า

	ประเทศไทย 2566	ประเทศไทย 2567	เอเชียแปซิฟิก 2567
ขอขึ้นเงินเดือน	47%	45%	46%
ขอเลื่อนตำแหน่ง	43%	35%	39%
เปลี่ยนนายจ้าง	30%	28%	31%

**65%** แสดงความพึงพอใจกับงานของตน (เทียบกับเอเชียแปซิฟิกที่ 62%) หรือลดลง 14% จากความพึงพอใจในงานของปีที่แล้วว่า 79%



**59%** มีความมั่นใจอย่างมากหรือมากที่สุดเกี่ยวกับแนวโน้มความมั่นคงในการทำงานของตนในอีก 12 เดือนข้างหน้า (เทียบกับเอเชียแปซิฟิกที่ 61%)

## ผลตอบแทนที่มีใช้ทางการเงินมีความสำคัญเทียบเท่ากับค่าจ้างที่ยุติธรรม

สำหรับแรงงานไทยนั้น ปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อความพึงพอใจในงาน คือ การได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม การได้ทำงานที่มีคุณค่า และมีความหมาย และการทำงานในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน นอกจากนี้ แรงงานไทยยังให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่น (73%) และงานที่ทำหาย (62%)



### สามปัจจัยสำคัญที่แรงงานไทยให้ความสำคัญสูงสุด

ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม		84%
งานที่มีคุณค่าและมีความหมาย		79%
สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน		76%

**64%** กล่าวว่า การได้รับค่าตอบแทนที่ดีขึ้นจะช่วยให้พวกเขาทำงานได้ดีขึ้น (เทียบกับเอเชียแปซิฟิกที่ 57%) ตามมาด้วยเทคโนโลยีและเครื่องมือที่ดีขึ้น (58%) โอกาสในการก้าวหน้า (58%) และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (56%)

## การพัฒนาทักษะ

### แรงงานไทยต้องเร่งพัฒนาทักษะ

**56%**

เห็นด้วยว่าโอกาสในการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจอยู่หรือลาออกจากงาน (เทียบกับเอเชียแปซิฟิกที่ 48%)



**48%**

ยอมรับว่างานของตนจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงทักษะภายในห้าปีข้างหน้า (เทียบกับเอเชียแปซิฟิกที่ 44%) ซึ่งเน้นย้ำถึงความจำเป็นที่แรงงานไทยจะต้องพัฒนาทักษะเชิงรุก

**63%**

มีโอกาที่จะแสดงทักษะในการทำงาน (เทียบกับเอเชียแปซิฟิกที่ 57%)



**61%**

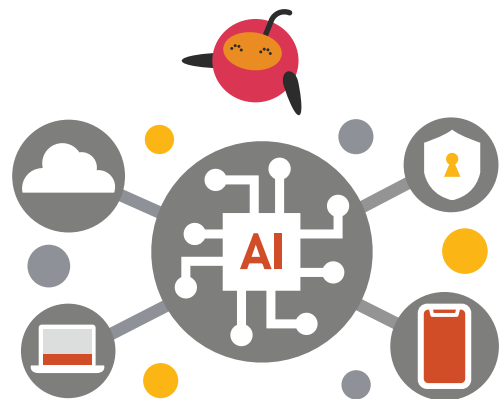
เชื่อว่านายจ้างของพวกเขาสนับสนุนการพัฒนาทักษะในอนาคตผ่านโอกาสในการเรียนรู้ อย่างเพียงพอ (เทียบกับเอเชียแปซิฟิกที่ 52%)

## การนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้

**73%**

ใช้ GenAI ในการทำงานในช่วง 12 เดือนที่ผ่านมา (เทียบกับเอเชียแปซิฟิกที่ 70%) แต่มีเพียง 17% ที่ใช้เป็นประจำทุกวัน (เทียบกับเอเชียแปซิฟิกที่ 16%)

ทั้งนี้ ภาคอุตสาหกรรมการผลิตและยานยนต์ของไทย (18%) เป็นอุตสาหกรรมชั้นนำในด้านการใช้งาน GenAI ในการทำงานเป็นประจำทุกวัน ตามมาด้วยธุรกิจบริการทางการเงิน (16%) และตลาดผู้บริโภค (15%)



**75%**

คาดหวังว่า GenAI จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (เทียบกับเอเชียแปซิฟิกที่ 68%) ซึ่งสูงกว่าการสำรวจของปีที่แล้วอย่างมีนัยสำคัญที่ 47%

นอกจากนี้ 67% เชื่อว่า GenAI จะเพิ่มความมั่นคงในการทำงานของพวกเขา ตามมาด้วยปริมาณงาน (66%) และเงินเดือน (65%)

## อุปสรรคสามอันดับแรกในการนำ AI มาใช้

ไม่คิดว่ามีโอกาสที่จะใช้ GenAI ในสายงานของตน	38%
ไม่ทราบวิธีใช้งาน GenAI	34%
ไม่คิดว่าการใช้ GenAI ในที่ทำงานจะเป็นประโยชน์ต่ออาชีพการงานของพวกเขา	16%

## ผลกระทบเชิงบวกและข้อกังวลที่อาจเกิดขึ้น

ผลกระทบเชิงบวก	ประเทศไทย	เอเชียแปซิฟิก
GenAI จะสร้างโอกาสให้ฉันได้เรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ	90%	82%
GenAI จะช่วยพัฒนาคุณภาพงานของฉัน	87%	81%
GenAI จะช่วยให้ฉันมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานมากขึ้น	85%	80%

### ข้อกังวลที่อาจเกิดขึ้น

GenAI จะเพิ่มอคติในองค์กรของฉัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อพนักงานเช่นฉัน	62%	59%
GenAI จะให้ข้อมูลที่ไม่น่าเชื่อถือหรือทำให้เข้าใจผิดแต่อาจดูน่าเชื่อถือและฉันก็ไม่ทราบ	58%	58%
GenAI จะเปลี่ยนลักษณะงานของฉันในเชิงลบ	52%	54%

## การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

แรงงานไทยมีความกังวลเกี่ยวกับผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศในสถานที่ทำงาน เช่นเดียวกับแรงงานในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก



**60%** กังวลว่าการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศจะก่อให้เกิดความเสี่ยงด้านสุขภาพและความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน (เทียบกับเอเชียแปซิฟิกที่ 51%)

**42%** กลัวว่าการหยุดชะงักจากเหตุการณ์สภาพอากาศที่รุนแรงหรือการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อมจะส่งผลกระทบต่อความสามารถในการทำงานของพวกเขา (เทียบกับเอเชียแปซิฟิกที่ 40%)

**42%** เชื่อว่าเทคโนโลยีใหม่หรือความก้าวหน้าในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศจะทำให้พวกเขาต้องเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ (เทียบกับเอเชียแปซิฟิกที่ 40%)



## สรุปประเด็นสำคัญสำหรับผู้บริหารไทย



**เป็น ‘ผู้นำการเปลี่ยนแปลง’** เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ มีแนวโน้มที่จะเร่งตัวขึ้น ผู้นำควรต้องสร้างแรงบันดาลใจและสนับสนุนให้พนักงานของคุณปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ไปพร้อมกัน แต่ก็ไม่ใช่พนักงานทุกคนจะพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้ ดังนั้น จึงควรปรับปรุงการสื่อสาร การฝึกอบรม รวมทั้งให้การสนับสนุนเพื่อชี้แนะแนวทางให้กับพวกเขาตลอดเส้นทางการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ ควรดูแลให้พนักงานของคุณมีความพร้อมในการจัดการการเปลี่ยนแปลงซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานและขวัญกำลังใจในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาได้



**ตอบสนองต่อความคาดหวังของพนักงานในเชิงรุก** แม้ว่าโดยทั่วไปแล้วพนักงานชาวไทยจะมีมุมมองเชิงบวกต่อสถานที่ทำงานของตน แต่นายจ้างก็ควรต้องมีวิธีการในการรักษาและดึงดูดผู้มีความสามารถด้วยการตอบสนองต่อความคาดหวังของพนักงานในด้านต่าง ๆ เช่น ผลตอบแทนทางการเงิน โอกาสในการเติมเต็มความสำเร็จในหน้าที่การงาน และสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม และรักษาความสามารถในการแข่งขันในตลาดแรงงานได้



**มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทักษะของพนักงาน** ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทั้งนายจ้างและลูกจ้าง เพราะในขณะที่การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ความต้องการทักษะที่จำเป็นสำหรับงานก็จะพัฒนาตามไปด้วย ดังนั้น ผู้นำธุรกิจจึงจำเป็นต้องลงทุนในการยกระดับทักษะ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และพัฒนาทักษะอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากบทบาทปัจจุบัน เพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ การวิเคราะห์ทักษะของพนักงานยังเป็นสิ่งสำคัญเพื่อทำความเข้าใจถึงความสามารถของพนักงานของคุณ และสามารถนำมาปรับแต่งโปรแกรมการยกระดับทักษะให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกัน



**การนำ GenAI มาใช้เริ่มต้นจากผู้นำ** โดยปลูกฝังแนวทางการใช้ GenAI ที่นำโดยมนุษย์และขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี เพื่อสร้างความมั่นใจใน GenAI ในขณะเดียวกันให้ดำเนินการตามกรอบ ‘การใช้ AI ที่รับผิดชอบ’ เพื่อให้คนในองค์กรเข้าใจถึงความเสี่ยงและประโยชน์ของ GenAI อย่างทั่วถึง นอกจากนี้ การจัดสรรทรัพยากรเพื่อยกระดับทักษะของพนักงานยังเป็นสิ่งสำคัญเพื่อช่วยให้พนักงานของคุณรู้สึกสบายใจและเข้าใจอย่างถ่องแท้ว่า GenAI สามารถนำไปใช้ในบทบาทของตนได้อย่างไร



**รับฟังข้อกังวลของพนักงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ** เนื่องจากจะช่วยให้ผู้นำธุรกิจสามารถดำเนินโครงการริเริ่มด้านสิ่งแวดล้อมที่เป็นรูปธรรมได้ เช่น การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งควรจัดเตรียมโปรแกรมการยกระดับทักษะสำหรับพนักงานเพื่อช่วยให้พวกเขาปรับตัวเข้ากับความเป็นจริงของสภาพภูมิอากาศและให้พวกเขามีส่วนร่วมในความพยายามด้านความยั่งยืนของธุรกิจ

### ติดต่อเรา

ดร. กิรตา ภักดีสัตยพงศ์  
หุ้นส่วนสายงานที่ปรึกษา บริษัท PwC ประเทศไทย  
pirata.phakdeesattayaphong@pwc.com



### เกี่ยวกับรายงานผลสำรวจความหวังและความกังวลของกำลังแรงงานทั่วโลก ประจำปี 2567

ในเดือนมีนาคม 2567 PwC ได้สำรวจความคิดเห็นของบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 56,600 คนซึ่งรวมถึงกำลังแรงงานในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกจำนวน 19,500 คน (โดยมีผู้ตอบแบบสำรวจชาวไทย 1,000 คน) ที่ทำงานหรืออยู่ในตลาดแรงงาน ทั้งนี้ การสำรวจนี้ถูกออกแบบมาเพื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นของแรงงานเกี่ยวกับความรู้สึก การนำ AI มาใช้ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และการพัฒนาทักษะต่าง ๆ