



รายงานผลสำรวจความหวังและความกังวลของกำลังแรงงานไทย ประจำปี 2568

ปรับโครงสร้างการทำงาน แห่งอนาคต



รายงานผลสำรวจความหวังและความกังวลของกำลังแรงงานไทย ประจำปี 2568

ปรับโครงสร้างการทำงาน แห่งอนาคต

จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจชาวไทย

เพศ

1,052

ราย

54%

ชาย

46%

หญิง

ช่วงวัย

23%

เจนเอเรชั่น ซี (18-28 ปี)

38%

มิลเลนเนียล (29-44 ปี)

34%

เจนเอเรชั่น เอ็กซ์ (45-60 ปี)

6%

เบบี้บูมเมอร์ (61-79 ปี)

สถานะการทำงาน

89%

พนักงานประจำเต็มเวลา

4%

พนักงานสัญญาจ้าง/ชั่วคราว

6%

พนักงานพาร์ทไทม์

รายงานผลสำรวจความหวังและความกังวลของกำลังแรงงานไทย ประจำปี 2568 สะท้อนให้เห็นถึงมุมมองของแรงงานในประเทศไทยที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสถานที่ทำงาน ตั้งแต่การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีไปจนถึงความคาดหวังที่เปลี่ยนไปเกี่ยวกับการเป็นผู้นำและสุขภาวะที่ดี

ด้วยข้อมูลเชิงลึกจากแรงงานไทยกว่า 1,000 คน รายงานฉบับนี้ชี้ให้เห็นถึงทั้งมุมมองในด้านบวกและความกังวลที่เกิดขึ้นในทุกช่วงวัยและระดับตำแหน่งงานต่าง ๆ

เมื่อเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ถูกนำมาใช้ในงานประจำวันมากขึ้น แรงงานไทยได้แสดงให้เห็นถึงความสนใจและความสามารถในการปรับตัวได้เป็นอย่างดี แต่ขณะเดียวกันก็ยังต้องการการสนับสนุนและแนวทางที่ชัดเจนยิ่งขึ้น ผลรวมการสำรวจนี้จึงเป็นโอกาสให้ผู้นำธุรกิจได้เข้าใจความรู้สึกของพนักงานมากขึ้นเพื่อนำไปสู่การสร้างควมไว้วางใจ ความยืดหยุ่น และทักษะที่พร้อมสำหรับอนาคต

ทัศนคติของแรงงานต่อ AI ในสถานที่ทำงาน

สำหรับคนทำงานชาวไทยในปัจจุบัน AI ไม่ใช่เรื่องไกลตัวอีกต่อไป แต่ได้กลายเป็นพลังขับเคลื่อนที่สัมผัสได้จริง ซึ่งกำลังเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานในแต่ละวัน ในขณะที่ธุรกิจต่าง ๆ ทั่วประเทศได้เริ่มนำ AI มาใช้มากขึ้น ส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกทั้งตื่นเต้นและกังวล พร้อมกับตั้งคำถามว่าอนาคตข้างหน้าจะเป็นอย่างไรต่อไป

72%

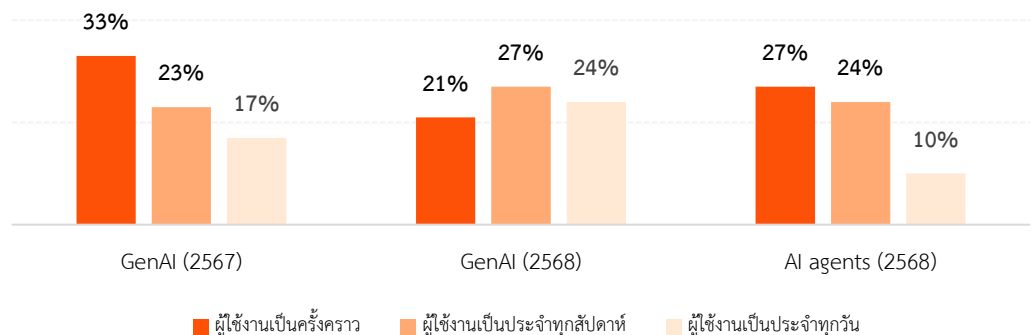
กล่าวว่า พวกเขาได้ใช้ AI ในการทำงานในช่วงปีที่ผ่านมา (เปรียบเทียบกับ 54% ทั่วโลก)

86%

กล่าวว่า AI ช่วยเพิ่มคุณภาพในการทำงานของพวกเขา (เทียบกับ 75% ทั่วโลก) รองลงมาคือเรื่องความคิดสร้างสรรค์ (80%) ประสิทธิภาพในการทำงาน (77%) และความมั่นคงในอาชีพ (56%)

การเติบโตของการใช้งานปัญญาประดิษฐ์แบบรู้สร้าง (GenAI) แบบรายสัปดาห์และรายวันตั้งแต่ปี 2567

คำถาม: ในช่วง 12 เดือนที่ผ่านมา คุณใช้เทคโนโลยีต่อไปนี้ในการทำงานบ่อยเพียงใด (หากมีการใช้งาน)?



หมายเหตุ: ผู้ใช้งานเป็นครั้งคราว คือ ผู้ที่ระบุว่าใช้ AI แค่ครั้งเดียว สองถึงสามครั้ง หรือใช้แค่เดือนละครั้งเป็นอย่างต่ำ

ที่มา: รายงานผลสำรวจความหวังและความกังวลของกำลังแรงงานทั่วโลก ประจำปี 2568 ของ PwC

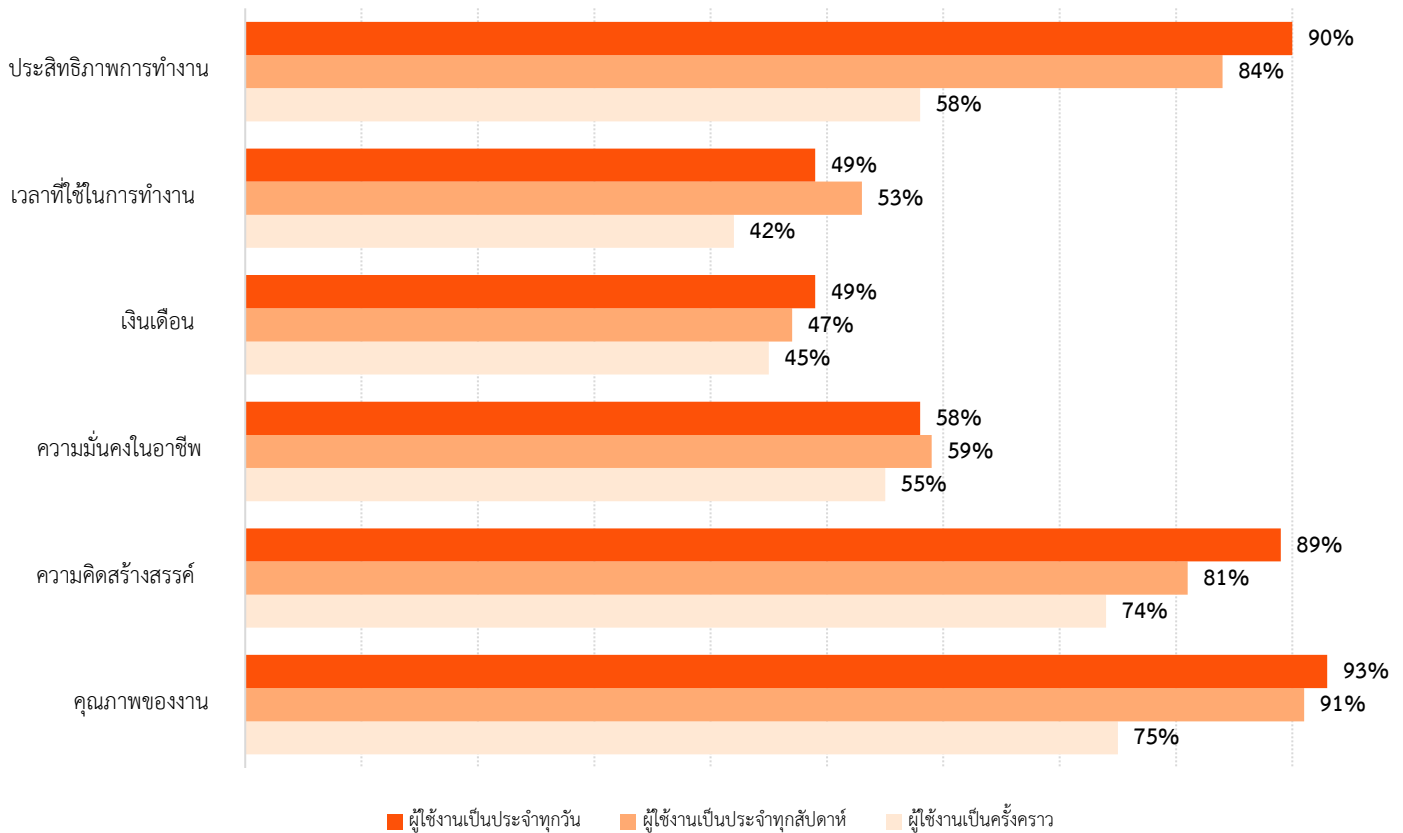
แรงงานไทยกำลังเปิดรับพลังของ GenAI อย่างที่ไม่เคยมีมาก่อน โดยระหว่างปี 2567 ถึง 2568 อัตราการใช้งาน GenAI เป็นประจำทุกวันนี้เพิ่มขึ้นจาก 17% เป็น 24% ในขณะที่การใช้งานเป็นประจำทุกสัปดาห์ก็เพิ่มขึ้นจาก 23% เป็น 27% ที่น่าสนใจยิ่งกว่านั้น คือ จำนวนพนักงานที่ใช้ GenAI แบบนาน ๆ ครั้ง ลดลงจาก 33% เหลือเพียง 21% เท่านั้น ข้อสังเกตนี้ชี้ให้เห็นถึงจุดเปลี่ยนที่สำคัญเพราะแรงงานชาวไทยได้เริ่มนำ GenAI เข้ามาใช้ในการทำงานมากขึ้น จากเดิมที่เคยเป็นเรื่องใหม่ตอนนี้ได้กลายเป็นเครื่องมือหลักที่ขาดไม่ได้ในที่ทำงานแล้ว

ในทางกลับกัน AI agents ซึ่งเป็นเทคโนโลยี AI รูปแบบใหม่ที่มีความอิสระมากขึ้น ยังมีผู้ใช้งานเป็นประจำทุกวันเพียง 10% และมีจำนวนผู้ใช้งานเป็นครั้งคราวสูงถึง 27% สะท้อนให้เห็นว่าการนำ AI agents มาใช้งานจริงในองค์กรยังอยู่ในช่วงเริ่มต้น

ผู้ใช้งาน GenAI ชาวไทยกำลังสร้างผลงานที่โดดเด่นในสถานที่ทำงาน

คำถาม: ในช่วง 12 เดือนที่ผ่านมา AI ได้เพิ่มหรือลดทอนงานของคุณในด้านต่อไปนี้ในระดับใด?

(แสดงผลรวมของคำตอบ ‘เพิ่มขึ้นเล็กน้อย’ ‘เพิ่มขึ้นปานกลาง’ และ ‘เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ’)



ที่มา: รายงานผลสำรวจความหวังและความกังวลของกำลังแรงงานทั่วโลก ประจำปี 2568 ของ PwC

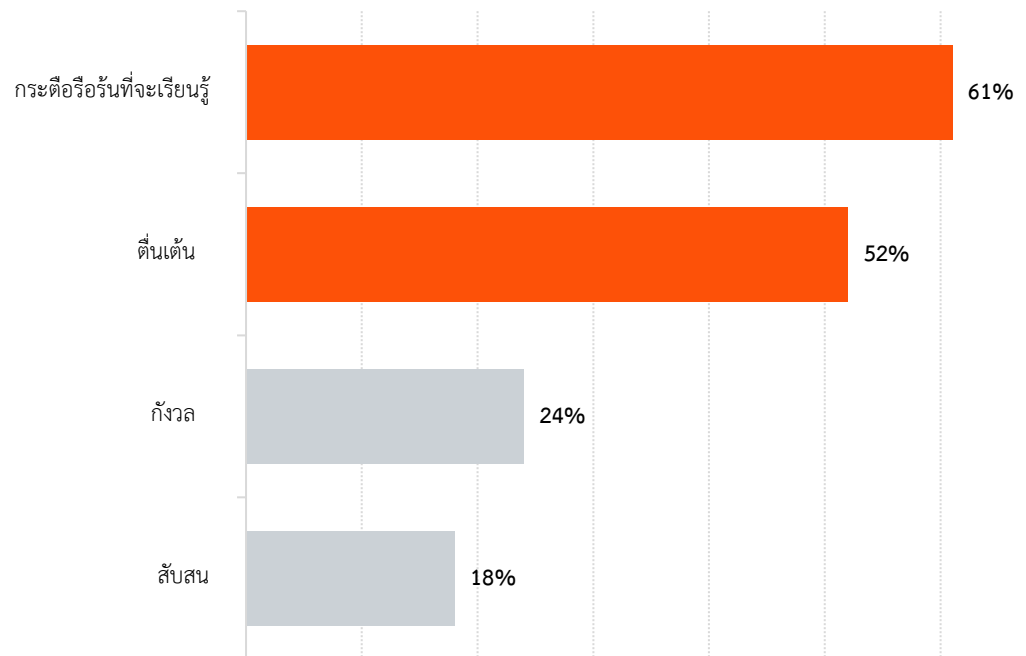
พนักงานชาวไทยที่ใช้ AI เป็นประจำทุกวัน กำลังได้รับประโยชน์จากการใช้งาน AI อย่างเห็นได้ชัด ซึ่งเปลี่ยนวิธีการทำงานของพวกเขาไปอย่างสิ้นเชิง โดยมากถึง 93% ของผู้ใช้งานกลุ่มนี้กล่าวว่า AI ได้ช่วยยกระดับคุณภาพของผลงานให้ดีขึ้น ในขณะที่ 90% กล่าวว่าประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น และ 89% ก็รู้สึกว่าการช่วยจุดประกายความคิดสร้างสรรค์ได้มากขึ้น

การใช้งาน AI อย่างสม่ำเสมอกำลังช่วยให้แรงงานไทยไม่เพียงแต่ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง แต่ยังขึ้นแท่นเป็นผู้นำด้านประสิทธิภาพและนวัตกรรมอีกด้วย

แรงงานไทยส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดีต่อ AI โดยรู้สึกกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และตื่นเต้นมากกว่ากังวลหรือสับสน

คำถาม: คุณรู้สึกอย่างไรต่อผลกระทบที่ AI อาจมีต่องานของคุณ?

(แสดงเฉพาะคำตอบ ‘มากที่สุด’ และ ‘มาก’)



ที่มา: รายงานผลสำรวจความหวังและความกังวลของกำลังแรงงานทั่วโลก ประจำปี 2568 ของ PwC

แทนที่จะรู้สึกหวาดกลัวกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่รวดเร็ว พนักงานชาวไทยกลับเปิดรับการปฏิวัติด้าน AI ด้วยความเต็มใจ โดยที่จริงแล้ว พนักงานมีแนวโน้มจะรู้สึกสนใจหรือกระตือรือร้นที่จะใช้ AI มากกว่ารู้สึกกังวลหรือสับสนถึงเกือบสามเท่า ซึ่งเป็นสัญญาณว่า อนาคตดิจิทัลสำหรับหลายคนนั้นดูสดใส และพวกเขาก็พร้อมที่จะเป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงนี้

พนักงานส่วนใหญ่ยังคงเผชิญหน้ากับความไม่แน่นอน

แม้หลายคนจะเริ่มตระหนักถึงศักยภาพของ AI มากขึ้น แต่ในความเป็นจริง มีพนักงานชาวไทยเพียง 24% เท่านั้นที่ใช้ GenAI เป็นประจำทุกวันและในกลุ่มผู้ใช้ GenAI ทุกวัน มีถึง 72% ที่คาดว่าเทคโนโลยีนี้จะส่งผลกระทบต่ออย่างมีนัยสำคัญ เมื่อเทียบกับ 70% ทั่วโลก นายจ้างจึงควรต้องเพิ่มการสนับสนุนให้พนักงานเข้าใจและสามารถนำ AI มาประยุกต์ใช้ให้มากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มพนักงานที่เพิ่งเริ่มต้นทำงาน (entry-level) เพราะ AI เป็นเทคโนโลยีที่ทั้งทรงพลังและสร้างการเปลี่ยนแปลงในโลกการทำงานได้

30%

ของพนักงานชาวไทยระดับเริ่มต้น
กล่าวว่า พวกเขารู้สึกกังวลเกี่ยวกับ
ผลกระทบของ AI ต่ออนาคตในระดับ
มากหรือมากที่สุด แม้ว่าจะมีความ
อยากที่จะเรียนรู้ (54%) และมีมุมมอง
เชิงบวก (49%) เกี่ยวกับผลกระทบใน
ระยะยาวของ AI ก็ตาม

40%

ของแรงงานไทยที่อยู่ในระดับบริหาร
เชื่อว่า AI จะลดจำนวนงานในระดับ
เริ่มต้น

อย่างไรก็ดี

57%

คาดว่า AI จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ในอีก
สามปีข้างหน้า (เทียบกับ 45% ทั่วโลก)

เมื่อ AI เข้ามามีบทบาทในองค์กรไทยมากขึ้นเรื่อย ๆ ความจำเป็นในการมีแนวทางและการสนับสนุนที่ชัดเจนจึงกลายเป็นเรื่องเร่งด่วนยิ่งกว่าที่เคย ทั้งนี้ อนาคตของการทำงานจะเป็นอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับว่าธุรกิจต่าง ๆ จะสามารถสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจให้กับทีมงานได้ดีแค่ไหน เพื่อช่วยให้ทุกคนไม่เพียงแต่อยู่รอดจากการเปลี่ยนแปลงนี้ แต่ยังเติบโตได้ในโลกที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมใหม่ ๆ

การประยุกต์ใช้ AI นำมาซึ่งโอกาสใหม่ ๆ แต่ก็เพิ่มแรงกดดัน ในการทำงานด้วย เช่นกัน

ยิ่งไปกว่านั้น การนำ AI มาใช้ยังสร้างความท้าทายในด้านอื่น ๆ ด้วยเช่นกัน โดยพนักงานชาวไทยจำนวนมาก
ระบุว่าต้องรับมือกับแรงกดดันจากการต้องปรับตัวให้ทันกับเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

ผลสำรวจชี้ว่า ในขณะที่ 78% ของพนักงานชาวไทยรู้สึกพึงพอใจกับการทำงานภายใต้แรงกดดันของการ
ประยุกต์ใช้ AI (โดย 31% รู้สึกพึงพอใจกับงานที่ทำทุกวัน) ซึ่งสูงกว่า 70% ของแรงงานทั่วโลก แต่ก็มีสัญญาณ
ของความเครียดเกิดขึ้น

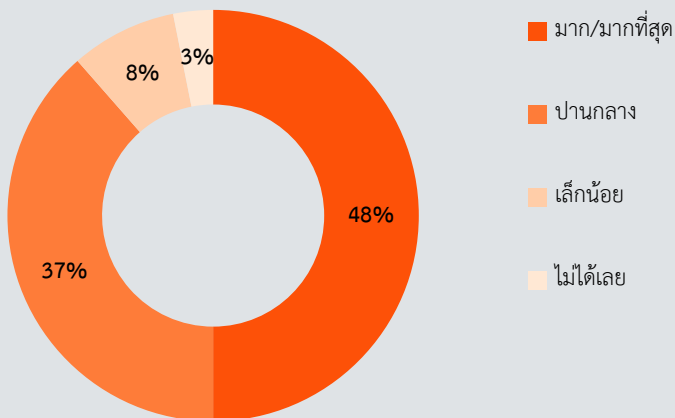


48%

กำลังเผชิญกับปัญหาทางการเงิน (เพิ่มขึ้นจาก 43% ในปี
2567) ขณะที่ 47% ยอมรับว่ารู้สึกถูกกดดัน และ 43%
บอกว่ารู้สึกเหนื่อยล้าจากแรงกดดันในการทำงานอย่าง
น้อยสัปดาห์ละครั้ง

คนไทยส่วนใหญ่รู้สึกว่าตนเองสามารถรับมือกับเทคโนโลยีได้

คำถาม: ในอีกสามปีข้างหน้า คุณจะสามารถควบคุมผลกระทบของเทคโนโลยีที่มีต่อการทำงานของคุณได้มากน้อยเพียงใด?



แรงงานไทยเกือบครึ่งหนึ่งรู้สึกว่าพวกเขาสามารถควบคุม
ผลกระทบของเทคโนโลยีที่มีต่องานของตนเองได้มากหรือมากที่สุด

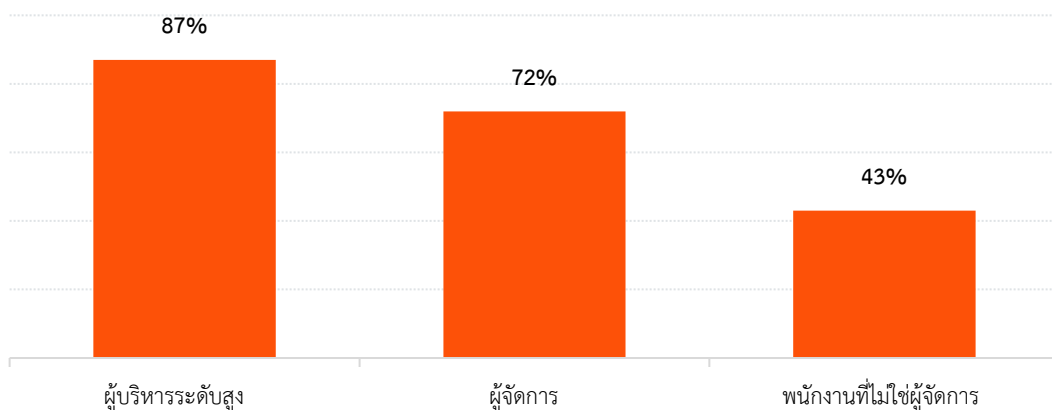
ในขณะที่ 11% รู้สึกว่าควบคุมได้น้อยหรือแทบไม่ได้เลย ซึ่ง
ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการเร่งผลักดันกลยุทธ์ที่ช่วยให้ทุกคน
เข้าถึงทักษะดิจิทัลได้อย่างทั่วถึงมากขึ้น

ที่มา: รายงานผลสำรวจความหวังและความกังวลของกำลังแรงงานทั่วโลก ประจำปี 2568 ของ PwC



สัดส่วนของแรงงานที่มีทัศนคติในแง่บวกต่อบทบาทหน้าที่ของตน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

คำถาม: คุณมีความรู้สึกในแง่ดีต่อบทบาทของคุณภายในองค์กรในอนาคต มากน้อยเพียงใด?
(แสดงเฉพาะคำตอบ 'มองในแง่ดีมากที่สุด' และ 'มองในแง่ดีมาก')



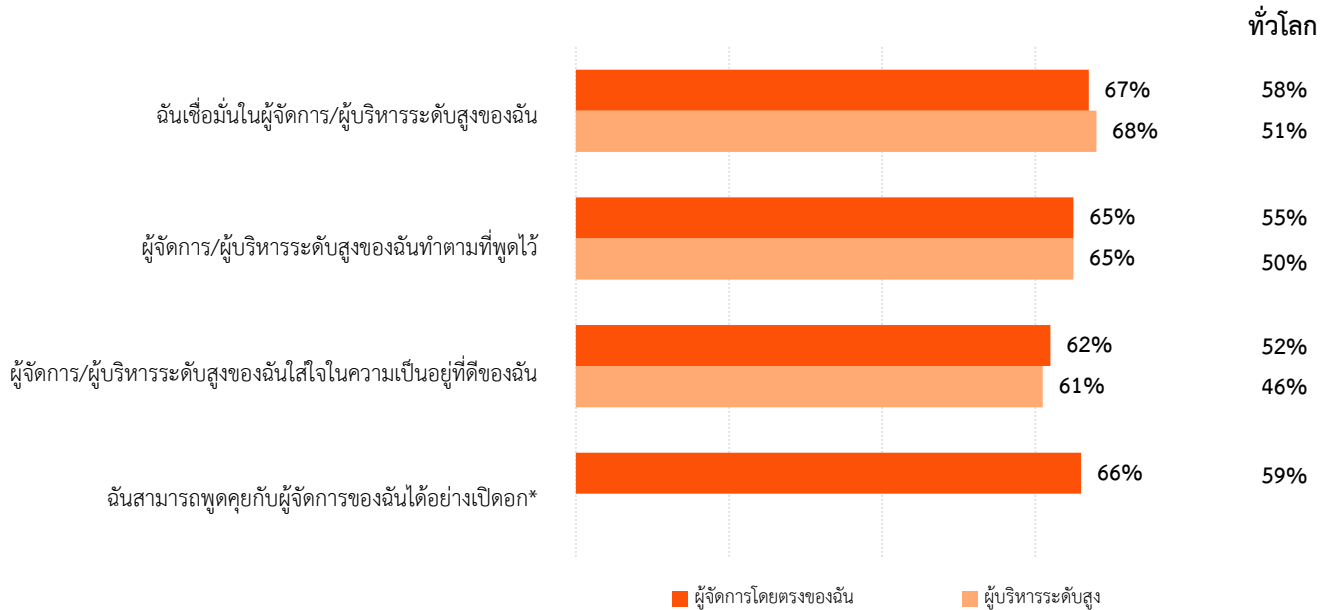
ที่มา: รายงานผลสำรวจความหวังและความกังวลของกำลังแรงงานทั่วโลก ประจำปี 2568 ของ PwC

ถึงแม้ว่า 56% ของแรงงานไทยจะมองบทบาทของตัวเองในองค์กรในแง่ดี (เมื่อเทียบกับ 53% ทั่วโลก) แต่เมื่อแยกตามระดับตำแหน่งงานแล้ว จะเห็นความแตกต่างอย่างชัดเจน โดยกลุ่มผู้บริหารระดับสูงถือว่ามองโลกในแง่ดีมากที่สุด เกือบเก้าในสิบคนมั่นใจในหน้าที่ของตัวเอง สำหรับผู้จัดการก็มีทัศนคติที่ดีและมั่นใจตามมาเป็นอันดับถัดไป แต่หากพิจารณาจากกลุ่มพนักงานทั่วไปที่ไม่ได้เป็นผู้จัดการ ความรู้สึกในแง่ดีนั้นกลับลดลงอย่างเห็นได้ชัด ซึ่งสะท้อนให้เห็นช่องว่างของความมั่นใจในการทำงานระหว่างแต่ละตำแหน่ง

ความเชื่อมั่นต่อผู้นำ: มุมมองของพนักงานชาวไทยที่มีต่อผู้นำองค์กร

คำถาม: คุณเห็นด้วยหรือไม่กับข้อความต่อไปนี้เกี่ยวกับ (ผู้บริหารโดยตรง/ผู้บริหารระดับสูงของคุณ) มากน้อยเพียงใด?

(แสดงเฉพาะคำตอบ ‘เห็นด้วยอย่างยิ่ง’ และ ‘เห็นด้วยปานกลาง’)



หมายเหตุ: *ข้อนี้ใช้ได้กับผู้จัดการโดยตรงเท่านั้น (ไม่ได้ถามเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง)

ที่มา: รายงานผลสำรวจความหวังและความกังวลของกำลังแรงงานทั่วโลก ประจำปี 2568 ของ PwC

คะแนนความเชื่อมั่นของประเทศไทยสูงกว่าค่าเฉลี่ยทั่วโลกในทุกด้าน พนักงานชาวไทยระบุว่ามีความเชื่อมั่นในผู้จัดการและผู้บริหารระดับสูงอยู่ที่ 67–68% เมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยทั่วโลกที่ 58% และ 51% ซึ่งถือว่าสูงกว่าถึง 17 จุดเปอร์เซ็นต์

นอกจากนี้ พนักงานชาวไทยมีความสามารถในการเปิดใจพูดคุยกับผู้จัดการโดยตรงสูงถึง 66% เมื่อเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยทั่วโลกที่ 59% ซึ่งสะท้อนถึงบทบาทของผู้จัดการในประเทศไทยในฐานะผู้สื่อสารที่ได้รับความไว้วางใจ ผลลัพธ์เหล่านี้บ่งชี้ว่าพนักงานชาวไทยมีมุมมองเชิงบวกต่อผู้นำองค์กรมากกว่าคนทำงานทั่วโลก โดยเฉพาะต่อผู้นำระดับสูง ซึ่งตรงกันข้ามกับแนวโน้มทั่วโลกที่ความเชื่อมั่นมักจะเอนเอียงไปทางผู้จัดการโดยตรงมากกว่า

แม้ว่าตัวเลขความเชื่อมั่นนี้จะสูงสำหรับประเทศไทย แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าเราจะนิ่งนอนใจได้ เพราะเมื่อ AI เข้ามาจับบทบาทในที่ทำงานมากขึ้น ผู้นำจำเป็นต้องสร้างความเชื่อมั่นให้กับทีมงานในเรื่องการออกแบบ การกำกับดูแล และการรักษาความปลอดภัยของ AI

งานวิจัย *Value in Motion* ของ PwC เน้นย้ำถึงความสำคัญของกลยุทธ์ AI ที่ยึดความไว้วางใจเป็นหลัก โดยหากองค์กรให้ความสำคัญกับการออกแบบกลยุทธ์ AI ที่มีความรับผิดชอบ มีการกำกับดูแลที่เข้มแข็ง และรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์ไว้เป็นหัวใจสำคัญของโครงการริเริ่มด้าน AI ก็จะสามารถดึงศักยภาพที่แท้จริงของเทคโนโลยีนี้ออกมาได้ พร้อมทั้งรักษาความเชื่อมั่นที่ทีมงานมีต่อองค์กรไว้ได้อย่างต่อเนื่อง

แรงจูงใจในการปรับกลยุทธ์ให้ สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

แรงจูงใจของพนักงานนั้นมีความสัมพันธ์อย่างมากกับความชัดเจนและการตั้งเป้าหมายขององค์กรให้ตรงกัน เมื่อพนักงานเข้าใจว่าบริษัทต้องการจะบรรลุเป้าหมายใด และเชื่อว่าเป้าหมายเหล่านั้นสามารถเป็นจริงได้ ก็จะมีแรงจูงใจมีส่วนร่วมและมีแรงกระตุ้นในการทำงานมากขึ้น

76%

เข้าใจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ระยะยาวขององค์กร (เทียบกับ 64% ทั่วโลก) ตามมาด้วย 74% ที่เชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กร และ 70% ที่ปฏิบัติงานที่ทำในแต่ละวันให้สอดคล้องกับเป้าหมาย พร้อมทั้งเชื่อมั่นในผู้นำว่า จะนำพาองค์กรไปถึงเป้าหมายนั้นได้

80%

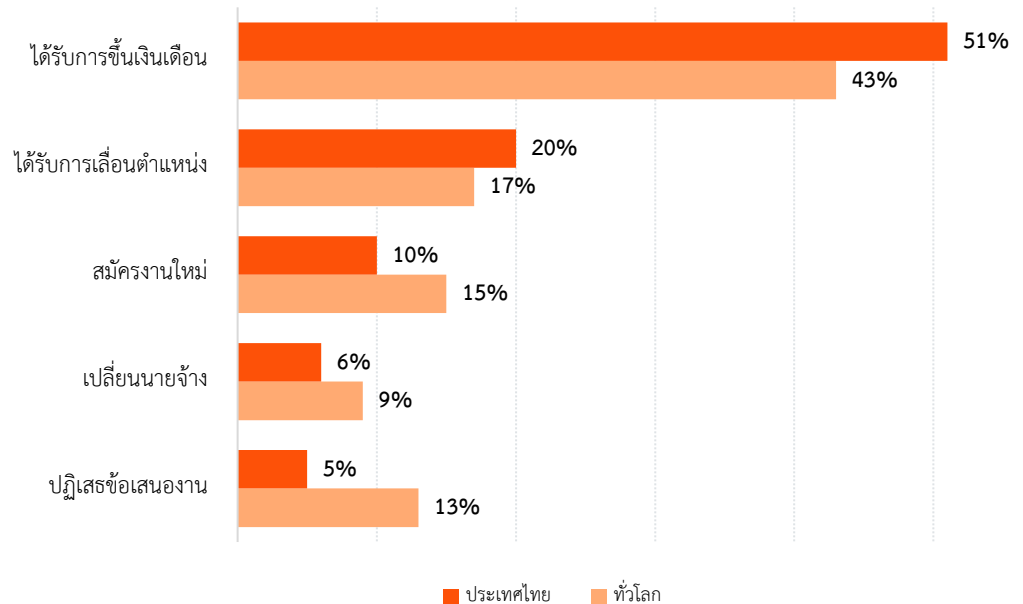
รู้สึกภูมิใจกับงานที่ทำอย่างน้อยสัปดาห์ละครั้ง (เทียบกับ 74% ของค่าเฉลี่ยทั่วโลก) ขณะที่ 70% กล่าวว่า พร้อมทุ่มเททำงานมากกว่าที่ได้รับมอบหมาย และ 70% รู้สึกตื่นเต้นกับการได้มาทำงานในแต่ละวัน

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาถึงเรื่องค่าตอบแทนแล้ว กลับไม่มีการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมานัก โดยแม้ว่าพนักงานชาวไทยจะมีแรงบันดาลใจจากเป้าหมายและทีมงาน แต่ผลตอบแทนทางการเงินยังคงเป็นประเด็นที่ละเอียดอ่อนและท้าทายอย่างต่อเนื่อง



แรงงานไทยกว่าครึ่งได้รับการขึ้นเงินเดือน แต่มีเพียงส่วนน้อยที่ได้เลื่อนตำแหน่ง

คำถาม: สิ่งใดต่อไปนี้จะเกิดขึ้นกับคุณในช่วง 12 เดือนที่ผ่านมา?



ที่มา: รายงานผลสำรวจความหวังและความกังวลของกำลังแรงงานทั่วโลก ประจำปี 2568 ของ PwC

ในปีที่ผ่านมา มีแรงงานไทยมากกว่าครึ่งที่ได้รับการขึ้นเงินเดือน ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยทั่วโลกที่อยู่ที่ 43% อย่างเห็นได้ชัด ในส่วนของการเลื่อนตำแหน่งก็เช่นเดียวกัน มีพนักงานไทย 20% ที่ได้รับการปรับตำแหน่งเทียบกับค่าเฉลี่ยทั่วโลกที่อยู่เพียง 17% เท่านั้น

แต่ก็ใช่ว่าทุกอย่างจะราบรื่น โดยรายงานระบุว่า ถึงแม้จะมีแรงงานไทย 51% ที่ได้รับการขึ้นเงินเดือนซึ่งเป็นเรื่องน่ายินดี ก็ยังมีแรงงานอีกเกือบครึ่งที่ไม่ได้รับการขึ้นเงินเดือน สะท้อนให้เห็นถึงความเหลื่อมล้ำในการให้ผลตอบแทนทางการเงินที่อาจไม่ได้ถูกกระจายให้เท่าเทียมกันสำหรับทุกคน

ทั้งนี้ แรงกดดันทางการเงินยังคงเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นจริงสำหรับหลายคน โดยแม้ตัวเลขการขึ้นเงินเดือนจะดูดี แต่พนักงานชาวไทย 11% ก็ยังคงกล่าวว่าไม่สามารถจ่ายบิล หรือมีปัญหาในการจ่ายบิล และอีก 37% มีเงินเหลือใช้หลังหักค่าใช้จ่ายแค่เล็กน้อย หรือไม่มีเหลือเลย

เป็นที่น่าสนใจว่าตัวเลขเหล่านี้ยังต่ำกว่าค่าเฉลี่ยทั่วโลกที่ 14% และ 46% ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า แม้ประเทศไทยจะอยู่ในสถานการณ์ที่ดีกว่า แต่ก็ยังมีพนักงานจำนวนมากที่ยังคงต้องเผชิญกับความไม่มั่นคงทางการเงิน

การยกระดับทักษะ เพื่ออนาคต

บทบาทสำคัญของการยกระดับทักษะที่ช่วยให้พนักงานมีแรงจูงใจและพร้อมรับมือกับอนาคต

74%

กล่าวว่าพวกเขาสามารถเข้าถึง
แหล่งข้อมูลการเรียนรู้และการพัฒนาที่
ต้องการได้ ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยทั่วโลกที่อยู่
ที่ 59%

72%

กล่าวว่า ผู้จัดการของพวกเขาให้การ
สนับสนุนในการเสริมสร้างความสามารถ
ใหม่ ๆ เปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยทั่วโลกที่
อยู่ที่ 57%

ผลสำรวจนี้ยังชี้ให้เห็นว่า องค์กรในประเทศไทยมีความคืบหน้าอย่างมากในการเตรียมความพร้อมให้กับแรงงาน
สำหรับอนาคต ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากเทคโนโลยี และ AI กำลังเข้ามาปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการ
ทำงานของเรา

ความปลอดภัยทาง จิตใจ

พนักงานชาวไทยหลายคนรู้สึกที่มีความปลอดภัยทางจิตใจในสถานที่ทำงานอย่างมาก โดยส่วนใหญ่ได้รับการ
สนับสนุนจากทีมงานและสบายใจที่จะแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยทั่วโลกอย่างมาก

76%

กล่าวว่า ทีมของพวกเขาให้การสนับสนุน
เมื่อต้องการความช่วยเหลือและ
คำแนะนำ (เทียบกับ 66% ทั่วโลก)

72%

รู้สึกสบายใจที่จะแสดงความคิดเห็นและ
ไอเดียของตนเองอย่างตรงไปตรงมากับ
ทีมในที่ทำงาน (เทียบกับ 62% ทั่วโลก)

แม้ว่าจะมีความปลอดภัยทางจิตใจในที่ทำงาน แต่มีเพียง 57% เท่านั้นที่เชื่อว่า ทีมของตนมองว่าความล้มเหลว
เป็นโอกาสในการเรียนรู้ที่มีคุณค่า ในขณะเดียวกัน การพูดคุยเกี่ยวกับประเด็นทางสังคมและการเมืองยังคงเป็น
เรื่องที่ยากลำบากและเยือกเย็น โดยมี 59% รู้สึกสบายใจที่จะพูดคุยเกี่ยวกับหัวข้อเหล่านี้



สรุปประเด็นสำคัญสำหรับผู้บริหารไทย

1

เป็นผู้นำในการนำ AI มาใช้ พร้อมทั้งแสดงความเข้าใจและยอมรับความแตกต่างหลากหลาย แม้ว่าความสนใจในเทคโนโลยี AI จะเพิ่มขึ้น แต่ก็ยังมีพนักงานจำนวนมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนที่อยู่ในตำแหน่งเริ่มต้น ที่ยังคงเผชิญกับความไม่แน่นอน ดังนั้น นายจ้างจึงควรนำ AI มาใช้ควบคู่กับการสื่อสารที่ชัดเจน การฝึกอบรมที่เข้าถึงได้ง่าย และมีระบบสนับสนุน เพื่อให้พนักงานทุกคนสามารถปรับตัวและใช้งาน AI ได้อย่างมั่นใจ

2

สร้างสมดุลระหว่างนวัตกรรมกับสุขภาวะที่ดี

การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นเร็วทำให้เกิดแรงกดดันใหม่ ๆ ในที่ทำงาน นายจ้างจึงควรต้องใส่ใจถึงความเครียดและความเหนื่อยล้าที่เพิ่มขึ้น และควรมีมาตรการเชิงรุกเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับสุขภาพจิต การมีสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน รวมถึงประสิทธิภาพการทำงานที่ยั่งยืน

3

เสริมสร้างความไว้วางใจผ่านการเป็นผู้นำที่มีความรับผิดชอบ

ความไว้วางใจในการบริหารจัดการถือเป็นรากฐานที่แข็งแกร่ง แต่ก็ต้องได้รับการดูแลอย่างต่อเนื่อง โดยเมื่อ AI เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานมากขึ้น ผู้นำควรให้ความสำคัญกับความโปร่งใส การกำกับดูแลอย่างมีจริยธรรม และการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการสื่อสารอย่างตรงไปตรงมา เพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจและความปลอดภัยทางจิตใจ

4

เชื่อมโยงเป้าหมายขององค์กรเข้ากับการสร้างศักยภาพ

พนักงานจะรู้สึกมีส่วนร่วมมากขึ้นเมื่อพวกเขาเข้าใจและเชื่อในเป้าหมายขององค์กร การที่ผู้นำลงทุนในการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ และปรับบทบาทของแต่ละคนให้สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ จะช่วยสร้างทีมงานที่มีแรงจูงใจและพร้อมรับมือกับอนาคตได้

5

ให้ความสำคัญกับความมั่นคงในงานและค่าตอบแทนในฐานะแรงจูงใจที่สำคัญ

แม้ว่าพนักงานชาวไทยจะมีส่วนร่วมกับการทำงานอย่างมาก แต่หลายคนก็ยังเผชิญกับความตึงเครียดทางการเงินอยู่ นายจ้างจึงควรให้ความสำคัญกับการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีเส้นทางการเติบโตในสายอาชีพที่โปร่งใส และความมั่นคงในการทำงาน เพื่อรักษาแรงจูงใจและป้องกันการลาออกของบุคลากรที่มีความสามารถ

ติดต่อเรา

**เจีย พาตอน**

หุ้นส่วนสายงานปรึกษา บริษัท PwC ประเทศไทย

zia.nisha.paton@pwc.com

**ดร.ภริตา ภักดีสัตยพงศ์**

หุ้นส่วนสายงานปรึกษา บริษัท PwC ประเทศไทย

pirata.phakdeesattayaphong@pwc.com

เกี่ยวกับรายงานผลสำรวจ

รายงานผลสำรวจความหวังและความกังวลของกำลังแรงงานไทย ประจำปี 2568 ของ PwC ได้รวบรวมข้อมูลเชิงลึกจากผู้ตอบแบบสำรวจเกือบ 50,000 คน ใน 48 เขตเศรษฐกิจหลักทั่วโลก รวมถึงประเทศไทย ผลการสำรวจเผยให้เห็นว่า อิทธิพลของ AI กำลังขยายตัวอย่างรวดเร็ว แม้ว่ามุมมองในแง่ดีเกี่ยวกับศักยภาพของ AI จะมีมากกว่าความวิตกกังวลอย่างชัดเจน แต่การใช้งาน AI ในชีวิตประจำวันยังคงค่อนข้างจำกัด จึงถือเป็นโอกาสสำคัญสำหรับผู้นำธุรกิจที่จะใช้ AI อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อกระตุ้นแรงจูงใจของพนักงานให้สูงขึ้น รวมถึงเร่งการปรับเปลี่ยนรูปแบบธุรกิจและสร้างการเติบโตขององค์กร

ผู้เขียนหลัก

**พลอย เทน เคท**

ผู้อำนวยการ ฝ่ายการตลาดและสื่อสาร บริษัท PwC ประเทศไทย

ploy.ten.kate@pwc.com

**จิรายุทธ์ อุณหะ**

ผู้จัดการ ฝ่ายการตลาดและสื่อสาร บริษัท PwC ประเทศไทย

jirayuth.unnaha@pwc.com