jobsdb by seek

ถอดรหัสผู้หางาน
จากทั่วโลกปี 2567

แนวโน้ม การโยกย้าย

ทำความเข้าใจ
ในการเปลี่ยนแปลง
ของตลาดแรงงาน
และความเคลื่อนไหว
ทั่วโลก



ประเทศไทย

BCG BOSTON CONSULTING GROUP

THE NETWORK
Global talent simplified

สารบัญ

บทนำ | 1 - 5

- เกี่ยวกับแบบสอบถาม
- ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม: ทั่วโลก
- ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม : ประเทศไทย

แนวโน้มตลาดโลก | 6 - 10

- ข้อมูลเชิงลึก
- ความต้องการที่จะไปทำงานต่างประเทศ
- จุดหมายปลายทางยอดนิยม

ข้อมูลเชิงลึกของตลาดประเทศไทย | 11 - 13

- ประเทศไทยเป็นจุดหมายปลายทางระดับโลกในการทำงาน
- ประเทศยอดนิยมของผู้หางานที่ต้องการย้ายมาทำงานในประเทศไทย

แนวโน้มการโยกย้ายของผู้หางานประเทศไทย | 14 - 22

- แนวโน้มการโยกย้ายของผู้หางานประเทศไทย
- แนวโน้มการโยกย้ายของผู้หางานประเทศไทยตามตำแหน่งงาน
- ประเทศยอดนิยมของผู้หางานที่ต้องการย้ายมาทำงานในประเทศไทย
- ระยะเวลาที่คาดหวังในการอาศัยอยู่ต่างประเทศ
- เหตุผลที่ไม่ต้องการโยกย้าย
- ความคาดหวังจากผู้ประกอบการ
- การทำงานทางไกลระหว่างประเทศ

บทสรุปและแนวทางสำหรับอนาคต | 23-27

- บทสรุปสำคัญ: ประเทศไทย
- ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ประกอบการชาวไทย
- ทิศทางการจ้างงานที่เปลี่ยนไป
- ก้าวไปข้างหน้ากับพันธมิตรที่คุณไว้วางใจ

บทนำ

เกี่ยวกับแบบสอบถาม

ผู้หางานยังคงต้องการจะโยกย้ายไปทำงานที่ต่างประเทศหรือไม่? ถ้าคำตอบคือใช่ จุดหมายคือที่ใด และอะไรคือเหตุผล? แล้วคุณจะสามารถดึงดูดผู้หางานระดับโลกได้อย่างไร?

เราขอนำเสนอแบบสำรวจฉบับล่าสุดจากการสำรวจเกี่ยวกับการทำงานและความสมัครใจในการโยกย้าย ซึ่งนำเสนอข้อมูลระดับโลกพร้อมข้อมูลเชิงลึกในระดับประเทศ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในผลสำรวจชุด Global Talent Servey ที่จัดทำอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2557 รายงานฉบับนี้ได้สำรวจความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของสถานที่ทำงานและวิธีการทำงานที่ผู้หางานทั่วโลกต้องการ

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของความมุ่งมั่นที่จะเป็นพันธมิตรด้านการสรรหาบุคลากรอันดับหนึ่งในเอเชีย ผลสำรวจนี้เป็นข้อมูลเชิงลึกที่นำไปใช้ได้จริงและจะช่วยให้คุณเชื่อมต่อกับผู้สมัครงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อค้นหาคนที่ใช่ได้ดียิ่งกว่าเดิม #BetterMatches

สิ่งที่คุณจะได้รับจากรายงานฉบับนี้:

- ค้นพบแรงจูงใจและโปรไฟล์ของผู้หางานที่พร้อมจะย้ายไปทำงานในประเทศของคุณ
- เข้าใจแรงจูงใจของผู้หางาน ในการเลือกไปทำงานต่างประเทศ หรือเลือกผู้ประกอบการ
- รู้ว่าอะไรคือข้อเสนอที่จะช่วยดึงดูดผู้หางานที่มีทักษะสูงจากต่างประเทศ

คำชี้แจง: ผลการสำรวจในรายงานนี้ ตัวเลขร้อยละบางส่วนอาจรวมกันไม่ถึง 100% หรือมากกว่า 100% ซึ่งเป็นผลมาจากการปัดเศษของตัวเลข

Presented by:

jobstreet jobsdb by seek

In partnership with:

BCG BOSTON CONSULTING GROUP THE NETWORK Global talent simplified



ที่มา: การสำรวจผ่านเว็บไซต์และการวิเคราะห์ซึ่งเป็นกรรมสิทธิ์ของ BCG/The Network/Stepstone Group ปี 2566

บทนำ

เกี่ยวกับแบบสอบถาม

จ๊อบสตรีทและจ๊อบส์ดีบี เป็นแพลตฟอร์มการจ้างงานชั้นนำในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่ต้องการเติมเต็มชีวิตการทำงานของผู้คนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงช่วยให้องค์กรต่างๆ ประสบความสำเร็จในการค้นหาคนที่ใช่ เราเป็นส่วนหนึ่งของ SEEK กลุ่มบริษัทระดับโลก ประกอบไปด้วยธุรกิจที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นแพลตฟอร์มการจ้างงานออนไลน์ การศึกษา ธุรกิจเชิงพาณิชย์ และอาสาสมัคร SEEK จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ออสเตรเลียและดำเนินธุรกิจอย่างแข็งแกร่งใน APAC รวมไปถึง 6 ประเทศในภูมิภาคเอเชีย ได้แก่ ฮ่องกง อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ และไทย ภายใต้แบรนด์ Jobstreet และ Jobsdb ที่มีผู้เข้าชมเว็บไซต์กว่า 500 ล้านครั้งต่อปีในเอเชีย

Boston Consulting Group พันธมิตรกับผู้นำด้านธุรกิจและสังคม เพื่อรับมือกับความท้าทายและคว้าโอกาสที่ยิ่งใหญ่ที่สุด BCG ก่อตั้งเมื่อปี 2506 และเป็นผู้บุกเบิกกลยุทธ์ทางธุรกิจในปัจจุบันเราช่วยลูกค้ารับมือกับการเปลี่ยนแปลง สร้างแรงบันดาลใจในการเปลี่ยนแปลงที่ซับซ้อน ช่วยให้องค์กรเติบโต สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และขับเคลื่อนผลกระทบต่อผลกำไร

The Network เป็นพันธมิตรระดับโลกของเว็บไซต์จัดหางานชั้นนำมากกว่า 60 แห่ง ซึ่งมุ่งมั่นสรรหาผู้มีความสามารถจาก 130 ประเทศ The network ก่อตั้งในปี 2545 และกลายเป็นผู้นำระดับโลกด้านการจัดหางานออนไลน์ให้บริการแก่องค์กรระดับโลกมากกว่า 2,000 แห่ง จัดให้มีศูนย์กลางการติดต่อในแต่ละประเทศและรับค่าตอบแทนด้วยระบบเงินตราสกุลเดียวและสัญญาเดียวในขณะที่ลูกค้าสามารถเข้าถึงระบบการจัดหางานทั่วโลก เว็บไซต์จัดหางานของ The Network ดึงดูดผู้ชมเกือบ 200 ล้านคนในแต่ละเดือน ดูข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ www.the-network.com.

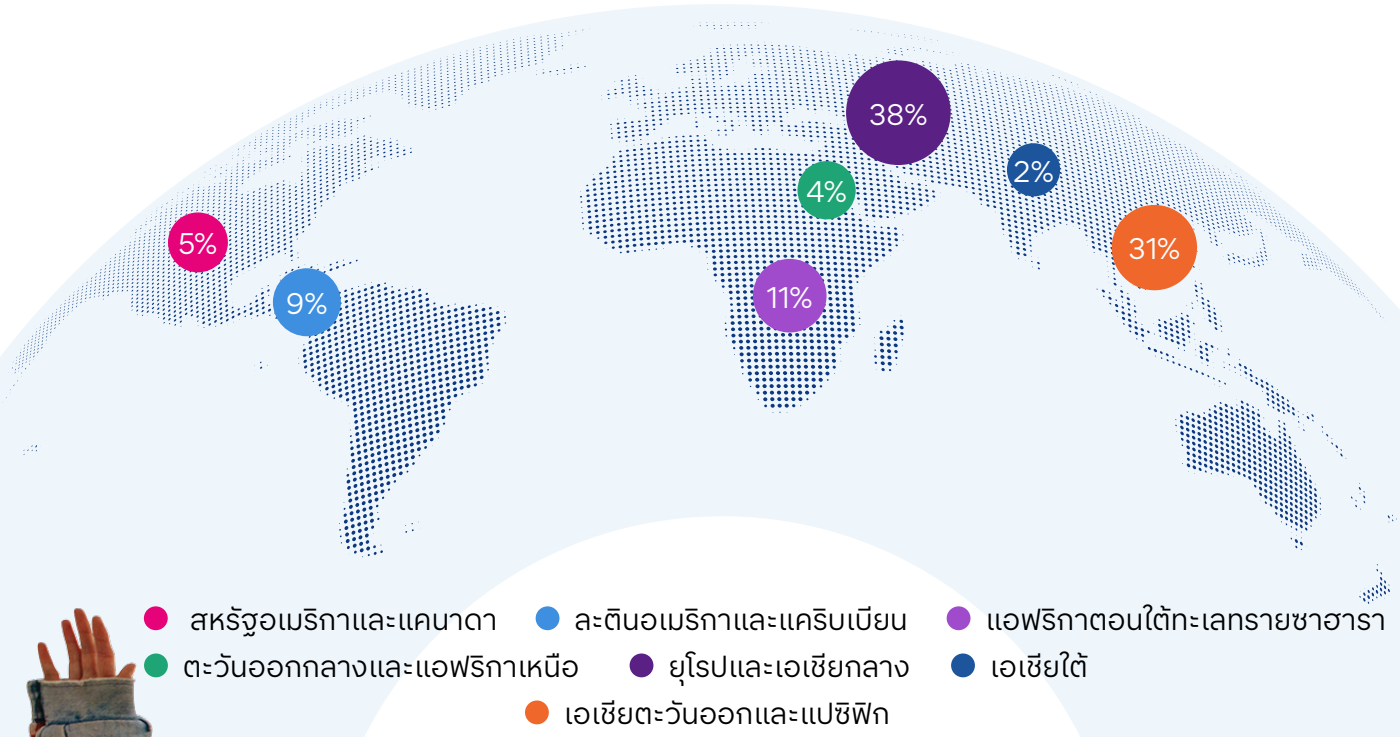
ที่มา: การสำรวจผ่านเว็บไซต์และการวิเคราะห์ซึ่งเป็นกรรมสิทธิ์ของ BCG/The Network/Stepstone Group ปี 2566

ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม:ทั่วโลก

150,735
ผู้ตอบแบบสอบถาม

180+
ประเทศ

ผลการสำรวจระดับโลกนี้อ้างอิงตามกลุ่มตัวอย่างจำนวนมากที่มีความหลากหลาย และครอบคลุมถึงตลาดผู้หางานหลักที่สำคัญ





ที่มา: การสำรวจผ่านเว็บไซต์และการวิเคราะห์ซึ่งเป็นกรรมสิทธิ์ของ BCG/The Network/Stepstone Group ปี 2566

ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม:ทั่วโลก

ผู้ตอบแบบสอบถามจากทั่วโลก

150,735

เพศ



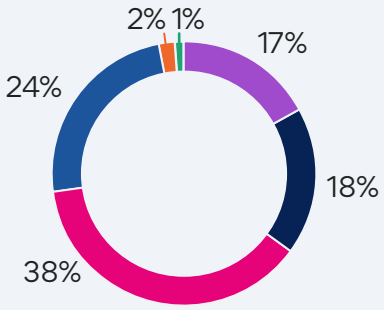
- ชาย
- หญิง
- ไม่ระบุ

สถานะการดำรงชีวิต



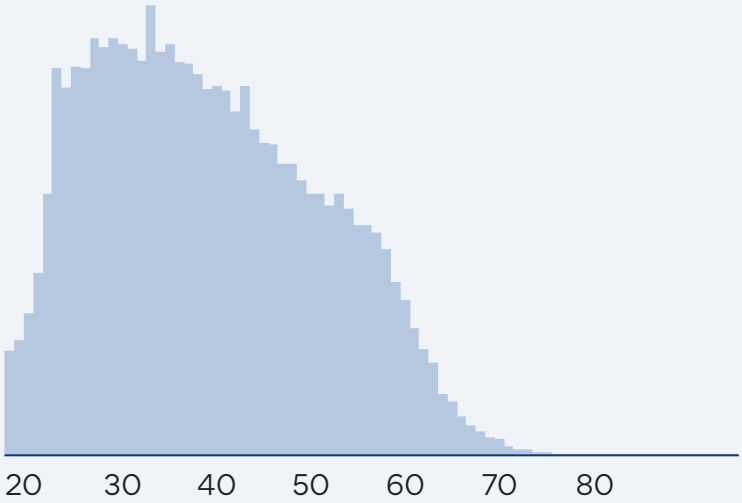
- อาศัยในประเทศบ้านเกิด
- ไม่ได้อาศัยในประเทศบ้านเกิด

การศึกษา

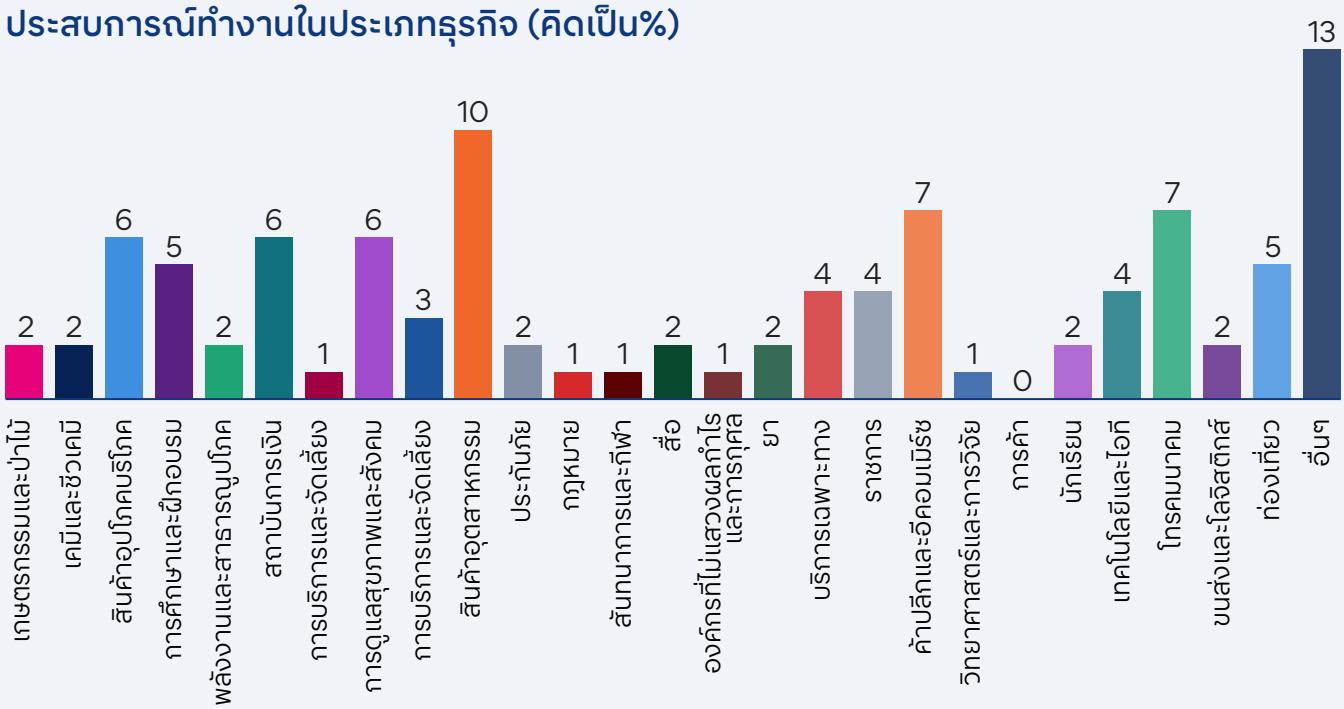


- ไม่มีวุฒิการศึกษาอย่างเป็นทางการ
- มัธยมศึกษา
- มัธยมปลาย
- ปริญญาตรี
- ปริญญาโท
- ปริญญาเอก

ช่วงอายุ



ประสบการณ์ทำงานในประเภทธุรกิจ (คิดเป็น%)



ที่มา: การสำรวจผ่านเว็บไซต์และการวิเคราะห์ซึ่งเป็นกรรมสิทธิ์ของ BCG/The Network/Stepstone Group ปี 2566

ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม:ประเทศไทย

ผู้ตอบแบบสอบถามจากประเทศไทย

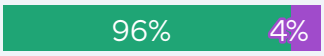
1,445

เพศ



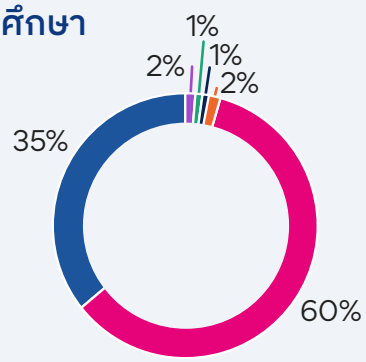
- ชาย
- หญิง
- ไม่ระบุ

สถานะการดำรงชีวิต



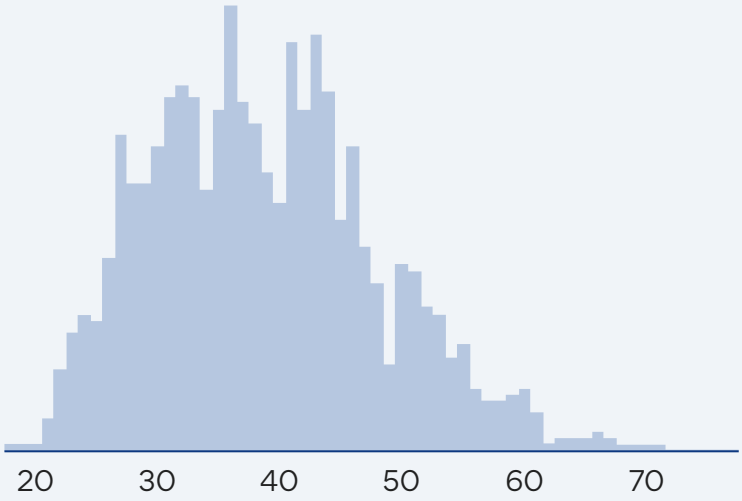
- อาศัยในประเทศบ้านเกิด
- ไม่ได้อาศัยในประเทศบ้านเกิด

การศึกษา

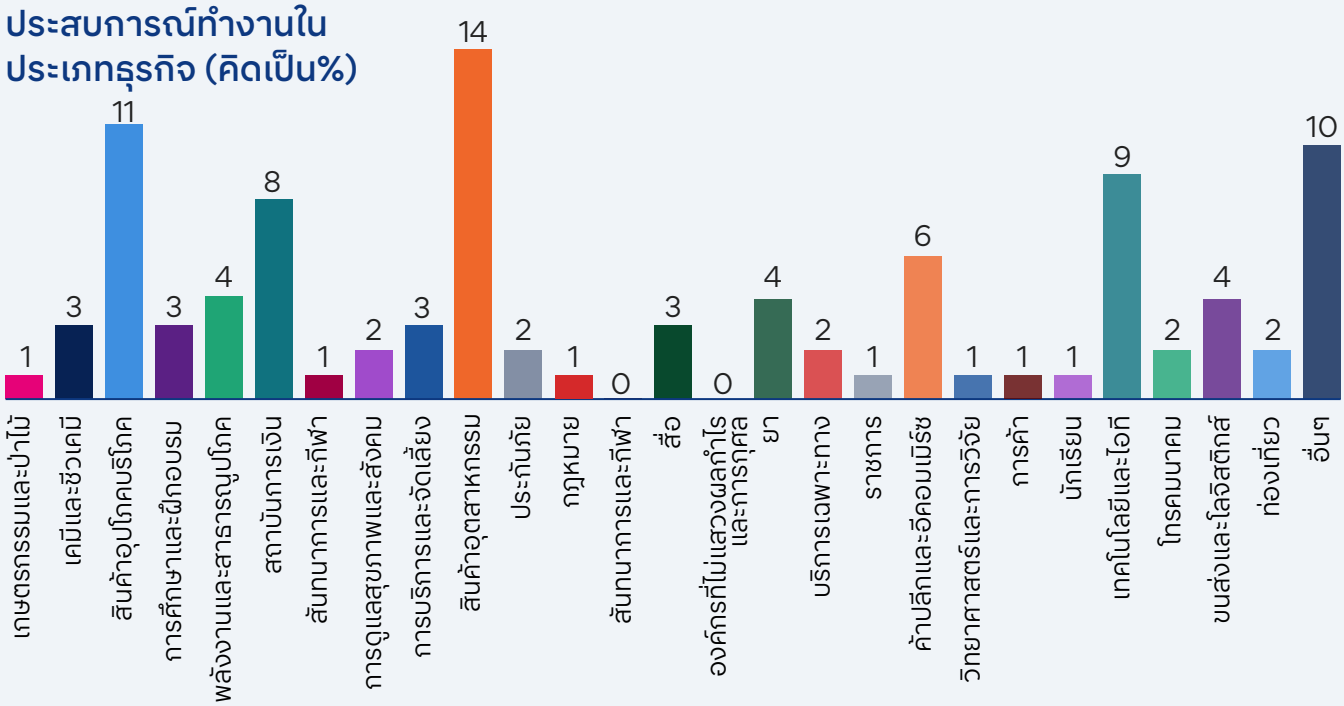


- ไม่มีวุฒิการศึกษาอย่างเป็นทางการ
- มัธยมศึกษา
- มัธยมปลาย
- ปริญญาตรี
- ปริญญาโท
- ปริญญาเอก

ช่วงอายุ



ประสบการณ์ทำงานในประเภทธุรกิจ (คิดเป็น%)



ที่มา: การสำรวจผ่านเว็บไซต์และการวิเคราะห์ซึ่งเป็นกรรมสิทธิ์ของ BCG/The Network/Stepstone Group ปี 2566

แนวโน้มการโยกย้ายระดับโลก

รายงานส่วนนี้ตอบคำถามเกี่ยวกับการโยกย้าย อ้างอิงจากผู้ตอบแบบสอบถาม 150,735 ราย จากกว่า 180 ประเทศทั่วโลก

1. ความต้องการในการย้ายไปทำงานต่างประเทศ
2. อะไรคือปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการในการย้ายไปทำงานต่างประเทศ
3. ประเทศใดอยู่ในการพิจารณาที่จะย้ายไปทำงาน
4. เมืองใดอยู่ในการพิจารณาที่จะย้ายไปทำงาน



แนวโน้มการโยกย้ายระดับโลก

ข้อมูลเชิงลึก:ทั่วโลก

การโยกย้ายของผู้สมัครเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญสำหรับนวัตกรรมและความก้าวหน้า แต่ก็เป็นการเลือกของแต่ละบุคคลด้วยเช่นกัน แบบสำรวจทั่วโลกของเรามี**ผู้เข้าร่วมตอบแบบสอบถาม 150,000 รายจากกว่า 180 ประเทศ** เพื่อทำความเข้าใจทางเลือกเหล่านี้ให้ดีขึ้น

63% ของผู้หางานยินดีที่จะโยกย้าย

การโยกย้ายของผู้หางานคือสิ่งสำคัญในการเติมเต็มช่องว่างด้านทักษะเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจในหลายประเทศ ข้อมูลเชิงลึกบางส่วน:

- 63% เปิดรับการย้ายถิ่นฐานเพื่อทำงาน เทียบกับ 71% ก่อนโควิด
- 25% ของผู้หางานกำลังมองหางานในต่างประเทศ
- 66% ของผู้หางานสนใจที่จะทำงานในต่างประเทศโดยไม่ย้ายถิ่นฐาน แสดงให้เห็นถึงการโยกย้ายแบบเสมือน (virtual mobility)

ผู้ตอบแบบสอบถามจากประเทศที่มีอัตราการว่างงานสูงหรือมีการพัฒนาเศรษฐกิจในระดับต่ำกว่าต้องการย้ายถิ่นฐาน คนรุ่นใหม่ที่มีทักษะสูงก็เปิดรับการย้ายถิ่นฐานด้วยเช่นกัน

ออสเตรเลีย ประเทศอันดับหนึ่งจาก 10 จุดหมายปลายทางที่น่าไปทำงานมากที่สุด

เมื่อถามถึงจุดหมายปลายทางที่ต้องการมากที่สุดผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับประเทศที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นหลัก เช่นเดียวกับในปี 2563 และในปี 2567 ออสเตรเลียยังคงเป็นประเทศแรกที่ผู้หางานเลือก ตามด้วยสหรัฐอเมริกา แคนาดา และสหราชอาณาจักร นอกจากนี้ 10 อันดับแรกยังประกอบด้วยประเทศที่สำคัญในยุโรป ได้แก่ เยอรมนี ฝรั่งเศส สเปน สวิตเซอร์แลนด์ และ 2 ประเทศในเอเชีย คือ สิงคโปร์และญี่ปุ่น ยิ่งไปกว่านั้นลอนดอนยังคงได้รับตำแหน่งเมืองที่น่าไปทำงานที่สุดตั้งแต่ปี 2557 โดย 5 เมืองที่ติด 5 อันดับแรก ได้แก่ อัมสเตอร์ดัม อาบูดาบี ดูไบและนิวยอร์ก



ที่มา: การสำรวจผ่านเว็บไซต์และการวิเคราะห์ ซึ่งเป็นกรรมสิทธิ์ของ BCG/The Network/ Stepstone Group ปี 2566

แนวโน้มการโยกย้ายระดับโลก

ข้อมูลเชิงลึกทั่วโลก

ผู้คนเลือกประเทศสำหรับโอกาสในการทำงานและคุณภาพชีวิต อีกทั้งชื่นชอบผู้ประกอบการที่พร้อมให้การสนับสนุน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีเหตุผลหลักในการเลือกประเทศที่ใกล้เคียงกัน ได้แก่

- คาดหวังโอกาสในการทำงานที่ดีขึ้น
- คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- รายได้ที่มากขึ้น

สิ่งที่ต้องพิจารณาในเชิงปฏิบัติอื่น ๆ รวมถึง ความสามารถในการพูดภาษาท้องถิ่นหรือมีผู้ติดต่อในประเทศหรือไม่ ในการเลือกนายจ้างต่างชาติ ผู้หางานต้องการบริษัทที่ใช้ภาษาอังกฤษในการทำงาน มีวัฒนธรรมที่เปิดกว้าง ให้การสนับสนุนเรื่องวีซ่า การย้ายถิ่นฐาน และที่อยู่อาศัยซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ประกอบการโดดเด่นในตลาดการจ้างงานระดับโลก

รัฐบาลและผู้ประกอบการจะได้รับผลประโยชน์จากผู้หางานทั่วโลกที่มีการย้ายถิ่นฐานหากปรับปรุงวิธีการสรรหาบุคลากร

ด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการย้ายถิ่นฐาน รัฐบาลและผู้ประกอบการสามารถกระจายแรงงานที่มีทักษะเฉพาะตัวได้ ผู้ประกอบการสามารถมุ่งเน้นไปที่กลยุทธ์การสร้างความสามารถที่ครอบคลุมโดยมีเป้าหมายที่ผู้มีความสามารถที่เหมาะสม การปรับข้อเสนอเกี่ยวกับค่านิยมขององค์กร สนับสนุนการย้ายถิ่นฐาน กระบวนการขอวีซ่าและย้ายที่อยู่ รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมที่ครอบคลุมรัฐบาลอาจทดลองใช้นโยบายการย้ายถิ่นฐานแบบมีเป้าหมายเฉพาะกลุ่มสำหรับผู้ที่มีความสามารถเฉพาะตัว รวมถึงสิ่งจูงใจสำหรับผู้ย้ายถิ่นฐานกลับมา



ที่มา: การสำรวจผ่านเว็บไซต์และการวิเคราะห์ซึ่งเป็นกรรมสิทธิ์ของ BCG/The Network/Stepstone Group ปี 2566

ความต้องการที่จะย้ายไปทำงานต่างประเทศ

คุณยินดีที่จะย้ายไปทำงานต่างประเทศหรือไม่

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ยังคงมีการโยกย้ายโดยลดลงเล็กน้อยในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมาโดยเฉพาะในตลาดยุโรปและกลุ่มผู้ที่สนใจ แต่ไม่ได้มองหาการย้ายไปยังต่างประเทศ ในปี 2566 ความสนใจในการย้ายถิ่นฐานยังคงต่ำกว่าปี 2561 ที่สูงที่สุดถึง 71% อาจเนื่องมาจากการควบคุมในการเข้าประเทศที่เข้มงวดขึ้น การเปลี่ยนแปลงนโยบายการย้ายถิ่นฐานจากประเทศหลัก ๆ ความไม่แน่นอนทั่วโลก และแนวโน้มการทำงานระยะไกลที่ลดความจำเป็นในการย้ายถิ่นฐาน



อะไรมีอิทธิพลต่อความสมัครใจย้ายถิ่นฐาน

อายุ ระดับการศึกษา เพศ ประเภทธุรกิจ และอาชีพ ส่งผลต่อความต้องการที่แตกต่างกัน ในกลุ่มคนอายุน้อยที่มีความสามารถมักจะเปิดโอกาสให้กับการย้ายถิ่นฐาน

74% ของผู้อายุ 20-30 โยกย้ายได้

67% ของผู้มีการศึกษาขั้นต่ำระดับอุดมศึกษาโยกย้ายได้

ประเภทธุรกิจที่มีการโยกย้ายมากที่สุด

- การเกษตร
- การท่องเที่ยว
- พลังงานและสาธารณูปโภค
- วิทยาศาสตร์และการวิจัย
- เทคโนโลยีและไอที

71% ของผู้ที่อยู่ในระดับบริหารโยกย้ายได้

อาชีพที่มีการโยกย้ายมากที่สุด

- วิศวกรรมศาสตร์และเทคนิค
- ดิจิทัล วิทยาศาสตร์ข้อมูล
- ไอที
- ออกแบบ ศิลปะ วิชาชีพเชิงสร้างสรรค์
- การจัดการธุรกิจ

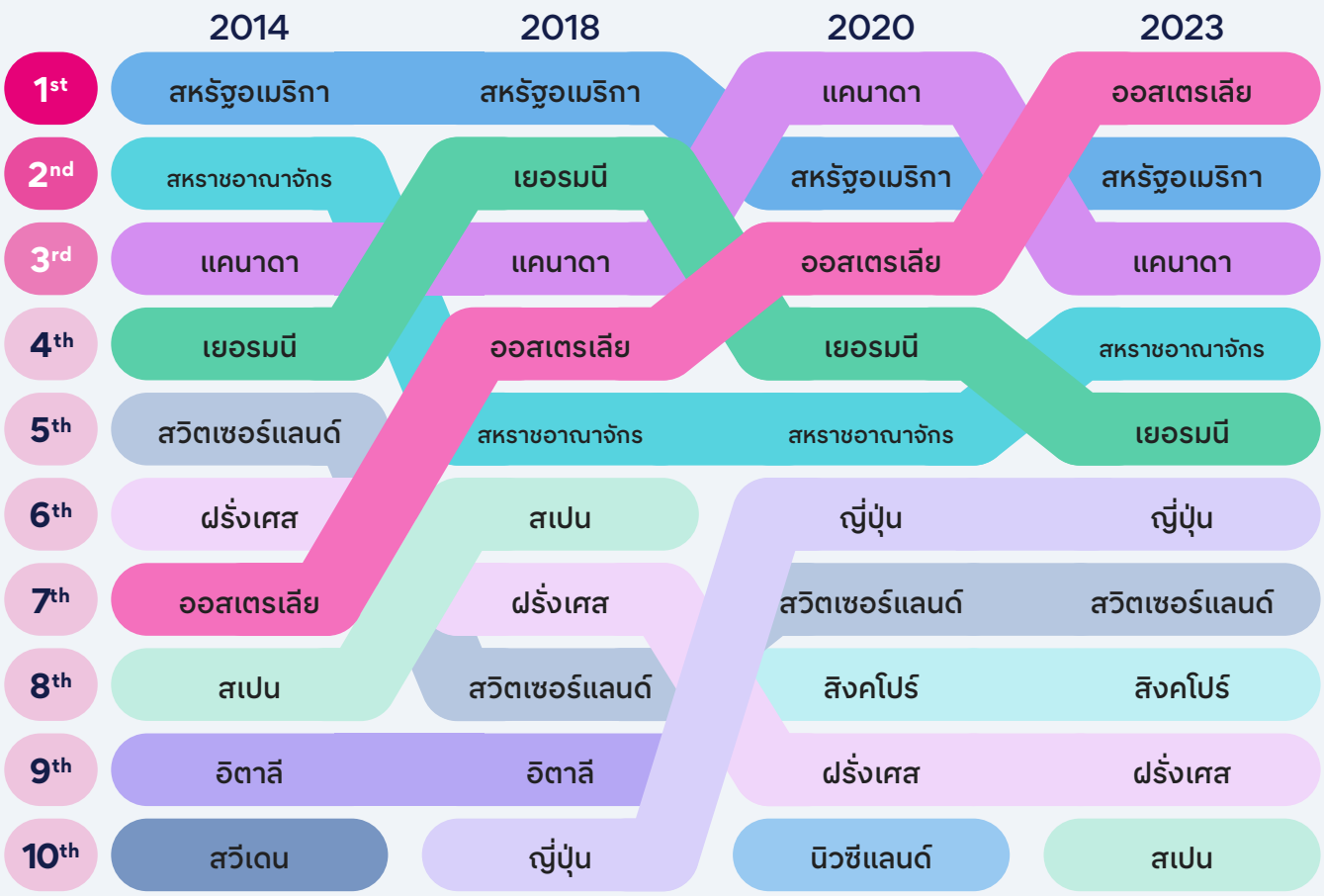
1. อาจมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการคำนวณตัวแปรความความต้องการที่จะย้ายไปต่างประเทศจากรายงานฉบับก่อน ซึ่งพิจารณาเฉพาะผู้หางานที่ต้องการโยกย้าย สำหรับวิธีการคำนวณใหม่จะรวมถึงผู้หางานที่ยินดีโยกย้ายหากจำเป็น และผู้ที่ทำงานในต่างประเทศอยู่แล้ว

ที่มา: การสำรวจผ่านเว็บไซต์และการวิเคราะห์ซึ่งเป็นกรรมสิทธิ์ของ BCG/The Network/Stepstone Group ปี 2566

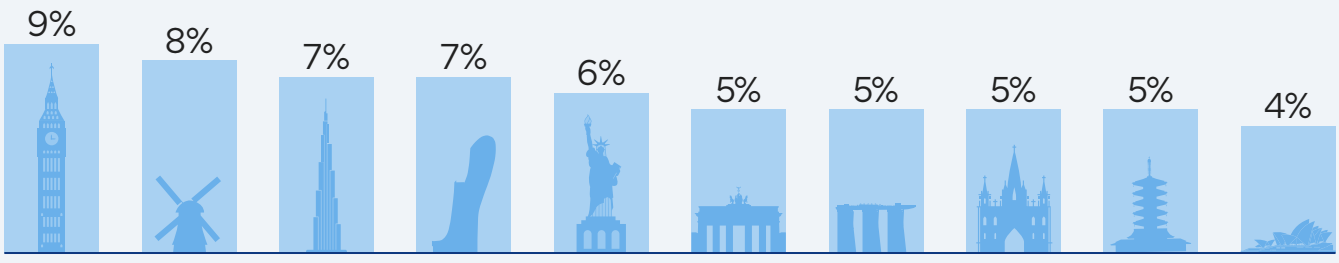
จุดหมายปลายทางยอดนิยม

ประเทศใดที่คุณพิจารณาย้ายไปทำงาน

ประเทศที่สื่อสารด้วยภาษาอังกฤษถูกพิจารณาเป็นอันดับแรก ออสเตรเลียเข้ามาแทนที่แคนาดา นอกเหนือไปจากหลายประเทศในยุโรป จุดหมายปลายทางที่สำคัญในเอเชีย เช่น ญี่ปุ่น และสิงคโปร์ ยังคงเป็นที่น่าดึงดูด



เมืองใดที่คุณพิจารณาย้ายไปทำงาน



ที่มา: การสำรวจผ่านเว็บไซต์และการวิเคราะห์ซึ่งเป็นกรรมสิทธิ์ของ BCG/The Network/Stepstone Group ปี 2566

ข้อมูลเชิงลึกของตลาดแรงงานไทย

รายงานในส่วนนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อตอบคำถามเกี่ยวกับประเทศไทย อ้างอิงจากผู้ตอบแบบสอบถาม 150,735 ราย จากกว่า 180 ประเทศทั่วโลก:

1. ผู้หางานสนใจย้ายมาทำงานที่ประเทศไทยหรือไม่
2. ทำไมจึงเลือกประเทศไทยเป็นหนึ่งในจุดหมายปลายทางอันดับต้นๆ ในการโยกย้าย
3. ผู้หางานที่สนใจย้ายมาทำงานที่ไทย มาจากประเทศใด



ประเทศไทยเป็นจุดหมายปลายทางระดับโลกในการทำงาน

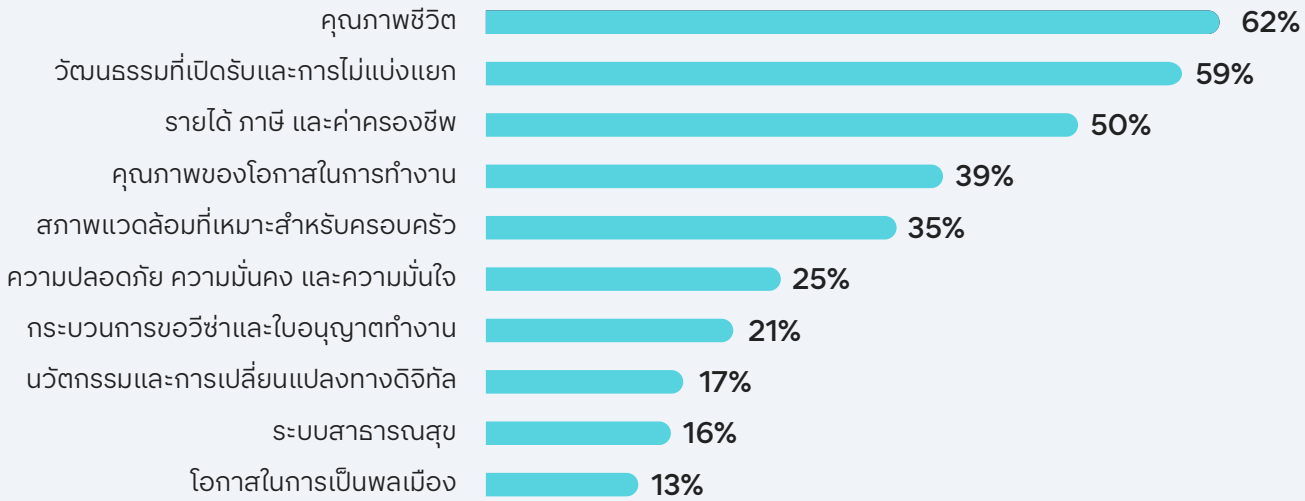
คุณต้องการย้ายไปทำงานที่ประเทศไทยหรือไม่

ประเทศไทยยังคงได้รับความนิยมอย่างมากในฐานะจุดหมายปลายทางสำหรับบุคคลที่กำลังมองหาโอกาสการทำงานในต่างประเทศโดยประเทศไทยขยับอันดับขึ้นไปถึง 8 อันดับในการจัดอันดับระดับโลกตั้งแต่ปี 2561 ผู้หางานระดับโลกถึง 62% ที่เลือกประเทศไทยต่างชื่นชอบในคุณภาพชีวิตอันยอดเยี่ยม วัฒนธรรมที่เป็นมิตร ควบคู่ไปกับการพิจารณาเรื่องค่าครองชีพที่เอื้อต่อการอยู่อาศัย ตอกย้ำความน่าดึงดูดของประเทศไทยให้เป็นตัวเลือกอันดับต้นๆ สำหรับผู้ที่มองหาวิถีชีวิตที่ดีขึ้นและประสบการณ์การทำงานที่ยอดเยี่ยม

อันดับของประเทศไทย



ทำไมคุณจึงเลือกประเทศไทยเป็นจุดหมายอันดับต้นๆ

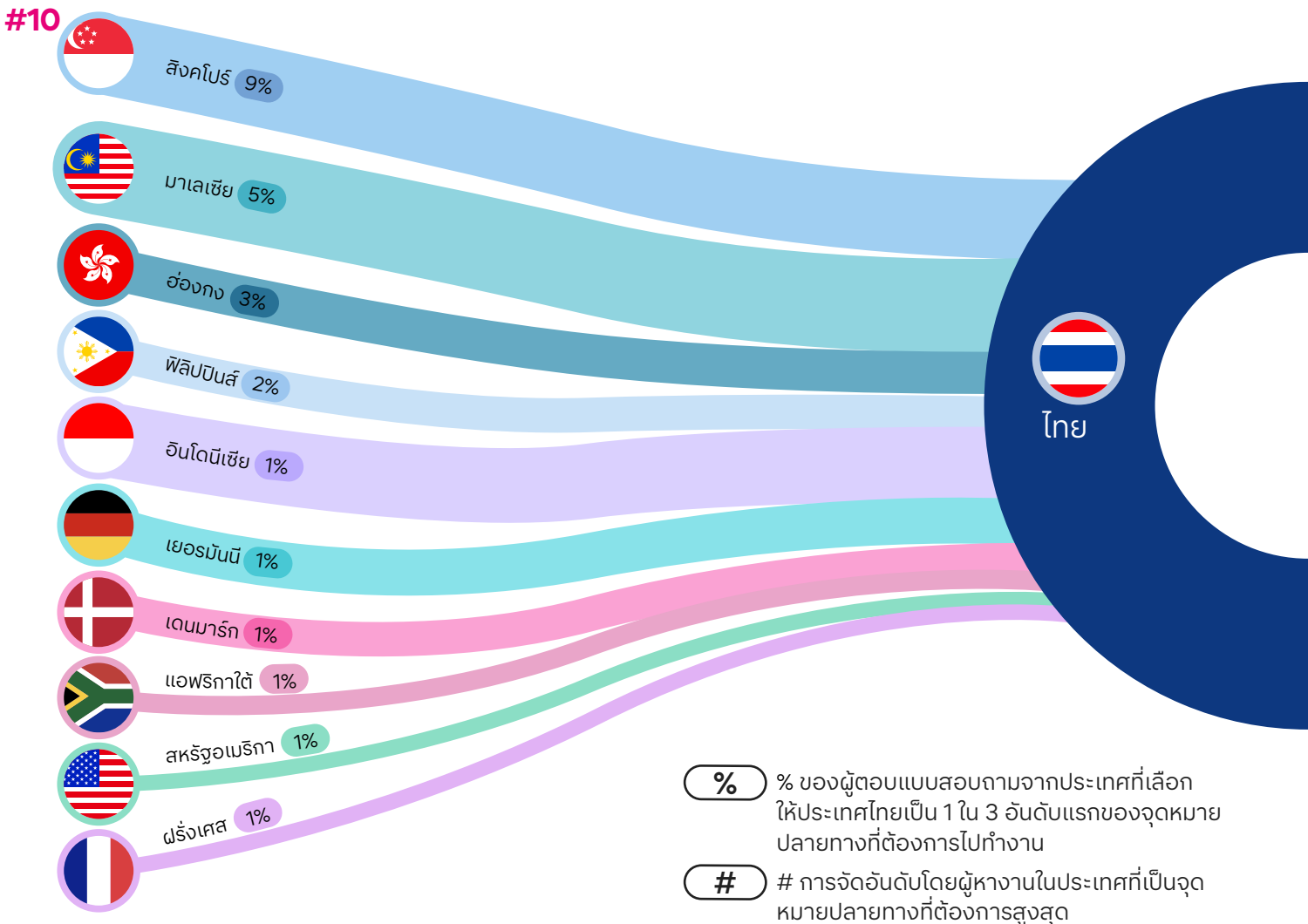


ที่มา: การสำรวจผ่านเว็บไซต์และการวิเคราะห์ซึ่งเป็นกรรมสิทธิ์ของ BCG/The Network/Stepstone Group ปี 2566

ประเทศยอดนิยมของผู้หางานที่ต้องการย้ายมาทำงานในประเทศไทย

ประเทศของผู้หางานที่ต้องการมาทำงานในประเทศไทยมากที่สุด

ประเทศไทยได้รับการยกย่องว่าเป็นสถานที่ทำงานซึ่งเป็นที่ต้องการของคนจากหลากหลายประเทศ โดยได้รับความสนใจสูงสุดจากประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (SEA) รวมถึงประเทศที่มีการพัฒนาสูง เช่น สิงคโปร์ มาเลเซีย และฮ่องกง



รู้หรือไม่

จากข้อมูลของกรมการจัดหางานในเดือนมีนาคม 2566 จำนวนแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยอยู่ที่ 2,743,673 คน คิดเป็นประมาณ 7% ของแรงงานไทย

ที่มา: การสำรวจผ่านเว็บไซต์และการวิเคราะห์ซึ่งเป็นกรรมสิทธิ์ของ BCG/The Network/Stepstone Group ปี 2566
ความหนาแน่นของเส้นทางประชากรจากแต่ละประเทศอ้างอิงตามคะแนนโหวตเลือกประเทศไทยจริงที่ได้รับจากผู้ตอบแบบสอบถามจากประเทศเหล่านั้น

แนวโน้มการโยกย้ายของผู้หางานประเทศไทย

รายงานในส่วนนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อตอบคำถามเกี่ยวกับการย้ายถิ่นฐานเพื่อไปทำงานทั่วโลก อ้างอิงจากผู้ตอบแบบสอบถาม 1,445 ราย ในประเทศไทย

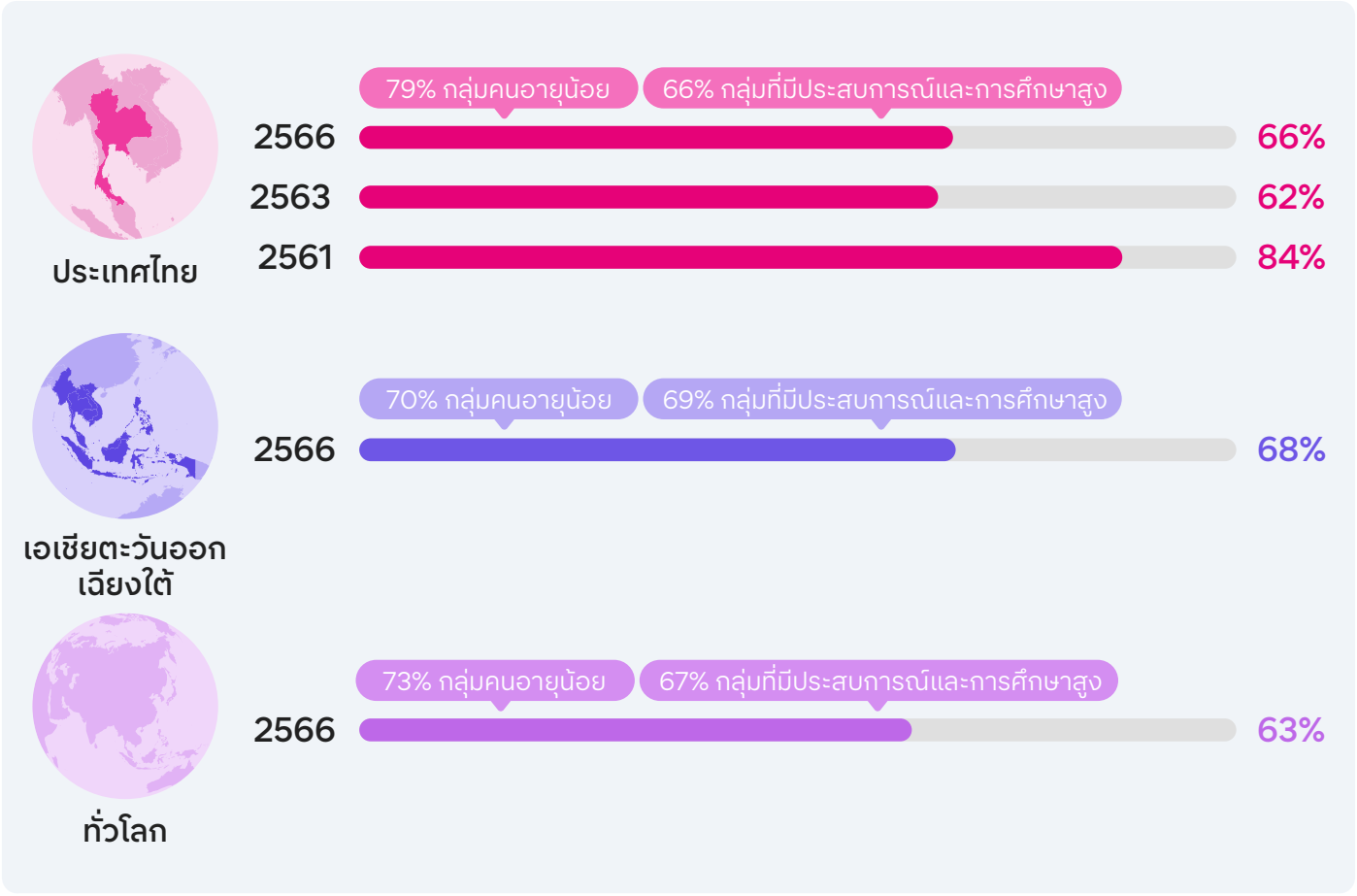
1. คนไทยต้องการย้ายไปทำงานต่างประเทศมากแค่ไหน
2. จุดหมายปลายทางยอดนิยมที่คนไทยต้องการย้ายไปทำงานคือที่ใด
3. อะไรบ้างที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการย้ายถิ่นฐานของคนไทย
4. อะไรบ้างที่มีอิทธิพลต่อความต้องการที่จะทำงานอยู่ในประเทศ
5. คนไทยคาดหวังอะไรจากผู้ประกอบการเมื่อต้องย้ายไปทำงานต่างประเทศ



แนวโน้มการโยกย้ายของผู้หางานประเทศไทย

ความสมัครใจในการไปทำงานต่างประเทศ

ในขณะที่ประเทศไทยถูกมองว่าเป็นจุดหมายปลายทางที่น่าสนใจสำหรับบุคลากรมืออาชีพระดับนานาชาติผู้หางานชาวไทยโดยเฉพาะกลุ่มคนที่มีอายุน้อยก็แสดงความสนใจในการทำงานต่างประเทศมากขึ้นเช่นกัน สิ่งนี้เกิดขึ้นจากปัจจัยหลายประการ รวมถึงความมุ่งมั่นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น และโอกาสที่จะได้รับประสบการณ์ระดับนานาชาติ แม้ว่าตัวเลขยังไม่ถึงจุดสูงสุดก่อนเกิดโรคระบาดในปี 2561 แต่ความสนใจก็เพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัดในปี 2566 ซึ่งเป็นสัญญาณเตือนถึง “ปรากฏการณ์สมองไหล (Brain drain)"



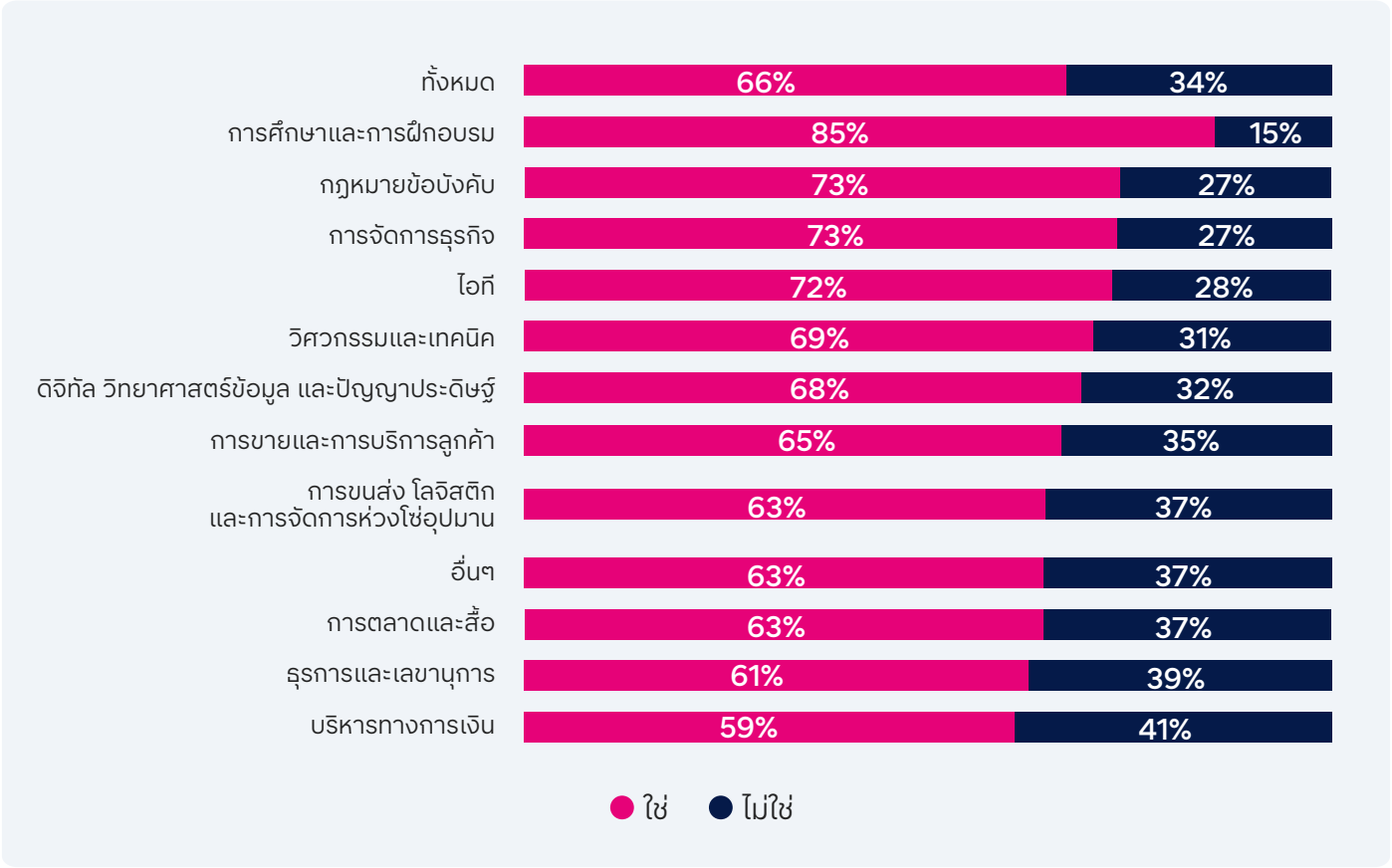
1. ความสมัครใจในการโยกย้าย หมายถึง บุคคลที่เต็มใจที่จะย้ายถิ่นฐาน ไม่ว่าจะย้ายเป็นประจำ ไม่เป็นประจำ หรือเฉพาะเมื่อจำเป็นเท่านั้น
2. กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่อายุน้อย หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุต่ำกว่า 30 ปี
3. กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์และการศึกษาระดับสูง อาจรวมถึง แพทย์ ปริญญาเอก และผู้จบปริญญาโท

ที่มา: การสำรวจผ่านเว็บไซต์และการวิเคราะห์ซึ่งเป็นกรรมสิทธิ์ของ BCG/The Network/Stepstone Group ปี 2566

แนวโน้มการโยกย้ายของผู้หางานประเทศไทยตามตำแหน่งงาน

ความสมัครใจในการไปทำงานต่างประเทศ แบ่งตามตำแหน่งงานในประเทศไทย

บุคลากรทางวิชาชีพชาวไทยในหลากหลายสาขาอาชีพ มีแนวโน้มเปิดกว้างต่อโอกาสการทำงานต่างประเทศ โดยภาพรวมมีความประสงค์เฉลี่ยอยู่ที่ 66% เป็นที่น่าสังเกตว่าบุคลากรในกลุ่มการศึกษาและการฝึกอบรมมีแนวโน้มที่อยากทำงานต่างประเทศสูงที่สุด ซึ่งบ่งบอกถึงทิศทางและเป้าหมายในระดับโลกของตำแหน่งงานนี้ ซึ่งอาจส่งเสริมโอกาสการทำงานโดยร่วมมือในระดับนานาชาติได้ ในทางกลับกันอีกหลายสาขาอาชีพ เช่น "บริการทางการเงิน" และ "ธุรการและเลขานุการ" แสดงความสนใจน้อยที่สุด ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่ามีโอกาสที่น่าสนใจมากมายภายในประเทศ



1. ความสมัครใจในการโยกย้าย หมายถึง บุคคลที่เต็มใจที่จะย้ายถิ่นฐาน ไม่ว่าจะย้ายเป็นประจำ ไม่เป็นประจำ หรือเฉพาะเมื่อจำเป็นเท่านั้น

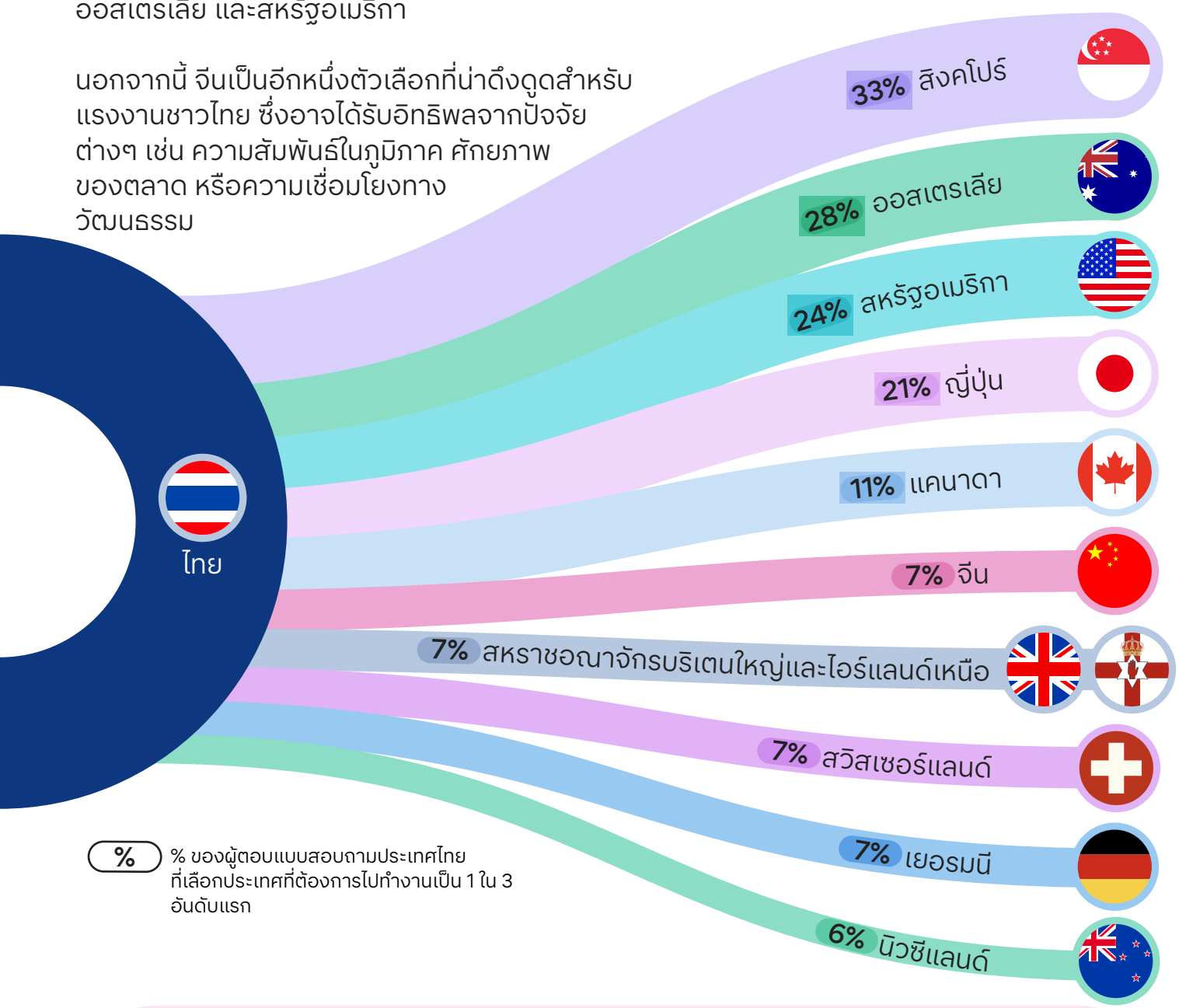
ที่มา: การสำรวจผ่านเว็บไซต์และการวิเคราะห์ซึ่งเป็นกรรมสิทธิ์ของ BCG/The Network/Stepstone Group ปี 2566

ประเทศยอดนิยมของผู้หางาน ที่ต้องการย้ายมาทำงานในประเทศไทย

ประเทศของผู้หางานที่ต้องการมาทำงานในประเทศไทยมากที่สุด

66% ของผู้หางานที่ต้องการทำงานในต่างประเทศ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจุดหมายปลายทางที่ต้องการไปทำงาน เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความนิยมทั่วโลก ได้แก่ สิงคโปร์ ออสเตรเลีย และสหรัฐอเมริกา

นอกจากนี้ จีนเป็นอีกหนึ่งตัวเลือกที่น่าดึงดูดสำหรับแรงงานชาวไทย ซึ่งอาจได้รับอิทธิพลจากปัจจัยต่างๆ เช่น ความสัมพันธ์ในภูมิภาค ศักยภาพของตลาด หรือความเชื่อมโยงทางวัฒนธรรม



% % ของผู้ตอบแบบสอบถามประเทศไทยที่เลือกประเทศที่ต้องการไปทำงานเป็น 1 ใน 3 อันดับแรก

รู้หรือไม่

ตามข้อมูลของกรมการจัดหางานในเดือนมีนาคม 2566 มีแรงงานไทยประมาณ 130,931 คนทำงานในต่างประเทศ คิดเป็นจำนวนน้อยกว่า 1% ของประชากรไทยทั้งหมด

ที่มา: การสำรวจผ่านเว็บไซต์และการวิเคราะห์ซึ่งเป็นกรรมสิทธิ์ของ BCG/The Network/Stepstone Group ปี 2566

ระยะเวลาที่คาดหวังในการอาศัยอยู่ต่างประเทศ

บุคลากรชาวไทยที่ต้องการทำงานในต่างประเทศ มีเป้าหมายที่จะกลับมาประเทศไทย

ในขณะที่ผู้หางานชาวไทยมีความสนใจอย่างยิ่งที่จะไปทำงานในต่างประเทศเพื่อเปิดรับประสบการณ์ระดับโลก แต่พวกเขายังต้องการ (ประมาณ 60%) ที่จะกลับมาประเทศไทย โดยผู้หางาน 25% ยังไม่ได้ตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องนี้ แสดงให้เห็นว่าประสบการณ์ทำงานในต่างประเทศมีผลต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับระยะเวลาในการอยู่อาศัย ซึ่งแตกต่างจากผู้หางานทั่วโลกที่เลือกจะอาศัยในต่างประเทศอย่างไม่มีกำหนด มีเพียง 18% ของผู้หางานชาวไทยเท่านั้นที่แสดงความสนใจเช่นนั้น แนวโน้มที่ต้องการกลับมาประเทศไทยนี้ ช่วยสร้างความมั่นใจให้กับผู้ที่กังวลเกี่ยวกับปรากฏการณ์สมองไหล เนื่องจากผลสำรวจดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการย้ายไปทำงานต่างประเทศไม่ได้ถูกมองว่าเป็นการย้ายถิ่นฐานแบบถาวร





	ไทย	เอเชียตะวันออกเฉียงใต้	ทั่วโลก
ระยะสั้น (ระหว่าง 1 ถึง 3 ปี)	9%	10%	8%
ระยะกลาง (เกินกว่า 3 ปี โดยมีเจตนาที่จะกลับมา)	24%	21%	17%
ระยะกลาง (เกินกว่า 3 ปี โดยมีเจตนาที่จะกลับมา)	26%	25%	21%
ระยะยาว (วางแผนที่จะอาศัยอย่างไม่มีกำหนด)	18%	22%	29%
ยังไม่ได้ตัดสินใจ (ขึ้นอยู่กับประสบการณ์การทำงานในต่างประเทศ)	23%	23%	25%

ที่มา: การสำรวจผ่านเว็บไซต์และการวิเคราะห์ซึ่งเป็นกรรมสิทธิ์ของ BCG/The Network/Stepstone Group ปี 2566

เหตุผลที่ไม่ต้องการโยกย้าย

เหตุผลในการโยกย้าย *(66% ของผู้ตอบแบบสอบถามเต็มใจจะย้ายถิ่นฐาน)*

แตกต่างจากแรงจูงใจด้านการเงินที่พบได้ทั่วไป (ซึ่งอยู่อันดับที่ 2 ในกลุ่มคนทำงานไทย) ผู้หางานชาวไทยให้ความสำคัญกับงานที่ท้าทายมากกว่า และมองหาการพัฒนาตนเองผ่านการมีส่วนร่วมในโครงการที่สร้างสรรค์ โดยเฉพาะโครงการที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีใหม่ๆ ในต่างประเทศ นโยบายประเทศไทย 4.0 ช่วยสร้างความหวังสำหรับโอกาสที่เพิ่มขึ้นในด้านเทคโนโลยี ซึ่งอาจส่งผลให้ผู้หางานชาวไทยจำนวนมากขึ้น พิจารณาที่จะกลับมาหรืออยู่ต่อในประเทศเพื่อคว้าโอกาสเหล่านี้





	ไทย	เอชียตะวันออกเฉียงใต้	ทั่วโลก
งานที่ท้าทายและน่าสนใจยิ่งขึ้น เช่น การได้สัมผัสกับเทคโนโลยีใหม่และแนวทางการทำงาน	70%	47%	48%
เหตุผลด้านการเงินและเศรษฐกิจ	65%	64%	64%
คุณภาพชีวิตโดยรวมที่ดีขึ้น	63%	53%	55%
ข้อพิจารณาเกี่ยวกับอาชีพโดยทั่วไป เช่น ประสบการณ์การทำงานหรือความก้าวหน้าในอาชีพ	62%	64%	56%
ข้อเสนอการจ้างงานที่ชัดเจน	53%	50%	54%
ระบบสวัสดิการสังคมและระบบดูแลสุขภาพที่ดีกว่า	41%	36%	35%
โอกาสทางการศึกษาหรือการฝึกอบรมที่ดีกว่า	41%	38%	37%
การเติบโตส่วนบุคคลและประสบการณ์ทางวัฒนธรรม	32%	46%	49%

ที่มา: การสำรวจผ่านเว็บไซต์และการวิเคราะห์ซึ่งเป็นกรรมสิทธิ์ของ BCG/The Network/Stepstone Group ปี 2566

เหตุผลที่ไม่ต้องการโยกย้าย

เหตุผลที่เลือกอยู่ต่อ *(34% ของผู้ตอบแบบสอบถามไม่ต้องการโยกย้าย)*

เช่นเดียวกับแนวโน้มทั่วโลก คนไทยมากกว่าครึ่งที่เลือกอยู่ต่างประเทศ กล่าวถึงความท้าทายที่ไม่สามารถพาครอบครัวไปอยู่ด้วยได้เป็นอันดับแรก ตามด้วยความผูกพันและคิดถึงประเทศบ้านเกิด ความผูกพันทางอารมณ์นี้ชัดเจนในกลุ่มแรงงานไทย เมื่อเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยทั้งระดับโลกและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ นอกจากนี้ความท้าทายในเชิงปฏิบัติ เช่น ค่าใช้จ่ายในการย้ายถิ่นฐานและอุปสรรคด้านภาษา ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจเช่นกัน





	ไทย	เอเชียตะวันออกเฉียงใต้	ทั่วโลก
ไม่สามารถพาสมาชิกในครอบครัว/คู่ชีวิตไปด้วย	59%	55%	54%
ความผูกพันต่อประเทศที่อาศัยอยู่ในปัจจุบัน	41%	20%	33%
ค่าใช้จ่ายในการย้ายถิ่นฐาน	41%	41%	30%
อุปสรรคด้านภาษา	33%	30%	27%
ขาดความรู้เกี่ยวกับการทำงานต่างประเทศ	26%	35%	29%
กังวลเรื่องความปลอดภัยและความมั่นคงส่วนบุคคล	26%	31%	26%
ความยากลำบากในการซื้ออสังหาริมทรัพย์ในต่างประเทศ	20%	21%	16%
ความแตกต่างทางวัฒนธรรม	17%	23%	17%

ที่มา: การสำรวจผ่านเว็บไซต์และการวิเคราะห์ซึ่งเป็นกรรมสิทธิ์ของ BCG/The Network/Stepstone Group ปี 2566

ความคาดหวังจากผู้ประกอบการ

ผู้หางานที่ย้ายไปทำงานต่างประเทศคาดหวังอะไรจากผู้ประกอบการ

ผู้หางานชาวไทย มีความคาดหวังที่สูงขึ้นสำหรับความช่วยเหลือจากผู้ประกอบการ เมื่อต้องย้ายไปทำงานต่างประเทศ มากกว่า 80% คาดหวังการสนับสนุนด้านวีซ่าและใบอนุญาตทำงาน ซึ่งเป็นตัวเลขที่สูงกว่าค่าเฉลี่ยทั่วโลกและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ นอกจากนี้ ผู้หางานชาวไทยยังแสดงถึงความต้องการคำแนะนำด้านกฎหมายและการเงิน เพื่อสนับสนุนพวกเขาในต่างประเทศ ซึ่งความต้องการนี้สูงกว่าค่าเฉลี่ยทั้งในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และทั่วโลกอย่างมาก



	ไทย	เอเชียตะวันออกเฉียงใต้	ทั่วโลก
ความช่วยเหลือด้านวีซ่าและใบอนุญาตทำงาน	84%	79%	78%
ความช่วยเหลือด้านที่อยู่อาศัย เช่น นายจ้างจัดหาที่พักหรือสนับสนุนการหาที่พัก	79%	78%	79%
ความช่วยเหลือด้านการย้ายถิ่นฐาน เช่น ความช่วยเหลือด้านการเดินทางและบริการท้องถิ่น	57%	74%	69%
การสนับสนุนด้านภาษาและการฝึกอบรม	57%	53%	54%
คำแนะนำด้านกฎหมายและการเงิน	53%	42%	44%
โปรแกรมการปฐมนิเทศและการปรับตัวอย่างเป็นระบบก่อนเดินทางมาถึง	44%	46%	42%
โปรแกรมการปฐมนิเทศและการปรับตัวอย่างเป็นระบบหลังเดินทางมาถึง	40%	44%	44%

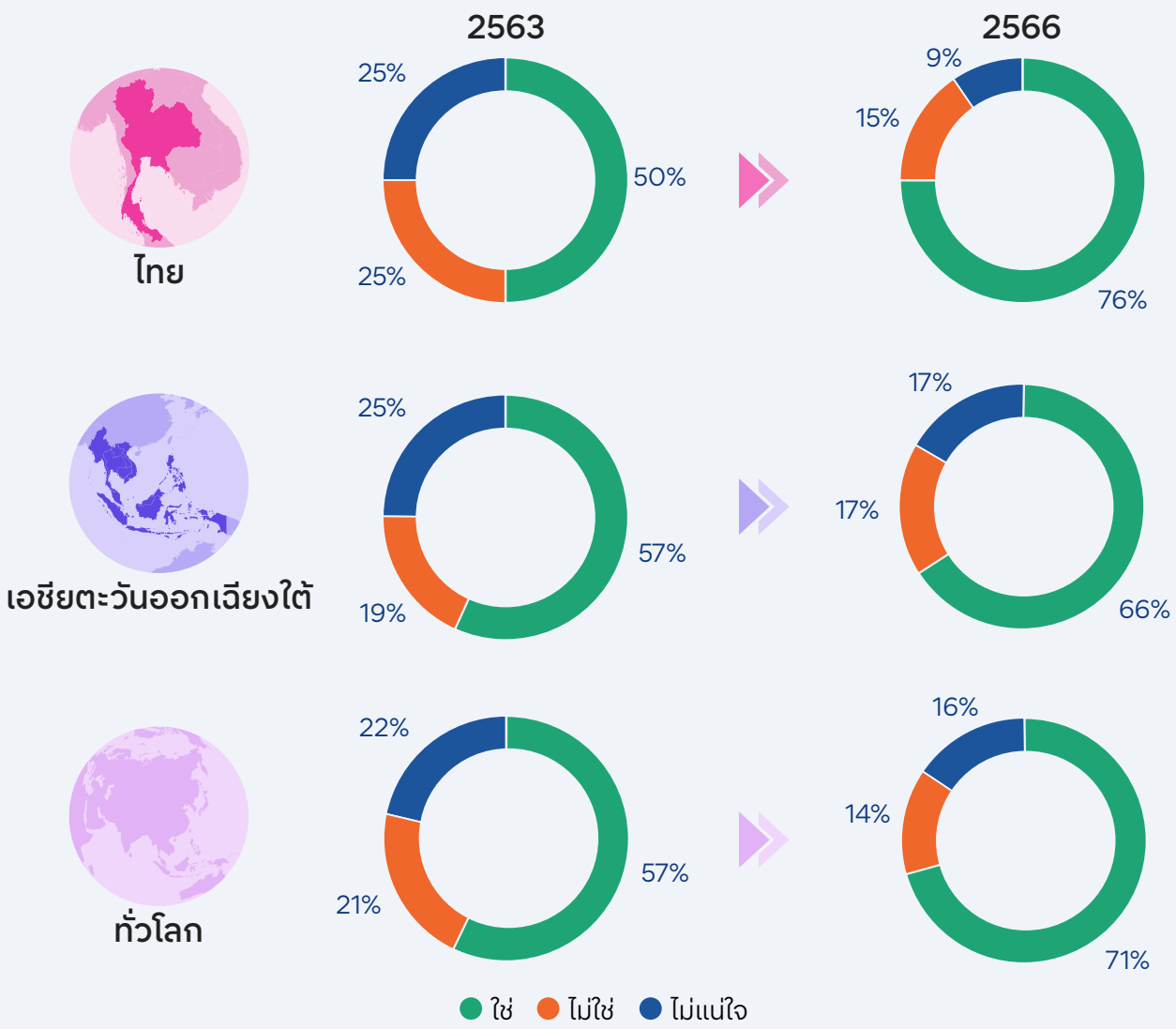
ที่มา: การสำรวจผ่านเว็บไซต์และการวิเคราะห์ซึ่งเป็นกรรมสิทธิ์ของ BCG/The Network/Stepstone Group ปี 2566

การทำงานทางไกลระหว่างประเทศ

ผู้หางานสนใจทำงานให้กับบริษัทต่างชาติที่ไม่มีสำนักงานประจำในประเทศหรือไม่

แนวโน้มการทำงานระยะไกลเพิ่มขึ้นอย่างมากทั่วโลก ซึ่งรวมถึงประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ รวมถึงประเทศไทยด้วยเช่นกัน ผู้หางานชาวไทยมีความต้องการที่จะทำงานทางไกลระหว่างประเทศมากขึ้นกว่าเดิม โดยมีจำนวนเพิ่มขึ้นถึง 26% ตั้งแต่ปี 2563 แนวโน้มที่เพิ่มขึ้นนี้สะท้อนให้เห็นว่าความสนใจในการย้ายถิ่นฐานไปทำงานต่างประเทศนั้นไม่ได้เพิ่มขึ้น เนื่องจากสามารถทำงานทางไกลได้จากประเทศไทย

เปอร์เซ็นต์ของผู้หางานชาวไทยที่ยินดีทำงานให้กับบริษัทต่างชาติที่ไม่มีสำนักงานประจำในประเทศไทย



ที่มา: การสำรวจผ่านเว็บไซต์และการวิเคราะห์ซึ่งเป็นกรรมสิทธิ์ของ BCG/The Network/Stepstone Group ปี 2566

บทสรุปและแนวทางสำหรับอนาคต

ผู้ประกอบการในประเทศไทยสามารถทำอะไรได้บ้างเพื่อดึงดูดผู้หางานที่มีคุณภาพจากทั่วโลก
ในด้านของภาครัฐสามารถมีแนวทางอย่างไรได้บ้าง



บทสรุปสำคัญ: ประเทศไทย

ประเทศไทยในฐานะประเทศจุดหมายปลายทาง: ศูนย์กลางด้านดิจิทัลและเศรษฐกิจที่กำลังเติบโต เผชิญกับความท้าทายเพื่อดึงดูดผู้หางานคุณภาพจากทั่วโลก

อันดับของประเทศไทยในระดับโลกสำหรับการเป็นจุดหมายการทำงานดีขึ้นอย่างเห็นได้ชัด โดยขยับจากอันดับ 39 ในปี 2561 ขึ้นสู่อันดับ 31 สะท้อนให้เห็นถึงความน่าสนใจที่เพิ่มมากขึ้นสำหรับบุคลากรระดับโลก ประเทศไทยสามารถดึงดูดผู้หางานคุณภาพที่หลากหลาย เนื่องจากมีภาพลักษณ์ที่ดีในด้านโอกาสทางการงาน อัตราภาษีเงินได้ที่ได้เปรียบ และค่าครองชีพที่น่าดึงดูด แม้จะยังไม่อยู่ใน 20 อันดับแรกของโลก แต่ก็ถือว่าเป็นจุดหมายปลายทางที่น่าสนใจมากในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

หัวใจสำคัญของความสำเร็จนี้คือนโยบายเศรษฐกิจ 4.0 ที่ต้องการเปลี่ยนประเทศให้กลายเป็นศูนย์กลางด้านงานดิจิทัลและเทคโนโลยีโดยเฉพาะในสาขาต่างๆ เช่น วิศวกรรมศาสตร์และการเงิน นอกจากนี้รัฐบาลไทยยังได้ลงทุนอย่างหนักในการพัฒนาโครงการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) เพื่อให้กลายเป็นเขตเศรษฐกิจชั้นนำของอาเซียนส่งผลให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางทางธุรกิจในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

ประเทศไทยในฐานะประเทศต้นทาง: ความสนใจที่เพิ่มขึ้นในการแสวงหาอาชีพในต่างประเทศเพื่อการเติบโตในสายงานและโอกาสในด้านรายได้ที่สูงขึ้น

ในขณะที่ความสนใจทั่วโลกเกี่ยวกับการทำงานต่างประเทศลดลงเล็กน้อย กลุ่มผู้หางานจากประเทศไทยแสดงแนวโน้มที่เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในกลุ่มคนที่อายุน้อย ปัจจัยหลักในการย้ายไปต่างประเทศของพวกเขา ได้แก่ งานที่ท้าทายมากขึ้น เหตุผลทางการเงินหรือเศรษฐกิจ และคุณภาพชีวิตโดยรวมที่ดีกว่า โดยเฉพาะบุคลากรในสาขาการศึกษา/ฝึกอบรม กฎหมาย/นิติศาสตร์ และการจัดการธุรกิจ แสดงความสนใจในการทำงาน
ต่างประเทศมากที่สุด

ประเทศปลายทางยอดนิยมที่ผู้หางานชาวไทยพิจารณาและสนใจไปทำงาน ได้แก่ สิงคโปร์ ออสเตรเลีย สหรัฐอเมริกา และญี่ปุ่น ส่วนใหญ่กลุ่มคนเหล่านี้สนใจย้ายไปทำงานต่างประเทศและอาศัยอยู่ในระยะกลาง แต่ก็มีกลุ่มคนที่ยังไม่แน่ใจว่าจะกลับมาหรือไม่อยู่จำนวนมาก และกลุ่มคนเหล่านี้ต้องการการสนับสนุนจากนายจ้างในด้านต่างๆ เช่น วีซ่า/ใบอนุญาต การช่วยเหลือด้านที่อยู่อาศัย และการสนับสนุนการย้ายถิ่นฐาน เพื่อสนับสนุนความท้าทายในการทำงานและช่วยให้พวกเขาปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมใหม่ได้ในต่างประเทศ

1. สำหรับเนื้อหาในรายงานนี้ ประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ รวมถึง ไทย มาเลเซีย สิงคโปร์ ฟิลิปปินส์ ฮ่องกง และอินโดนีเซีย
2. https://www.expatden.com/thailand/thailand-foreign-earned-income-tax/
3. Michael Page: 6 เหตุผลหลักที่ทำให้ประเทศไทยเป็นจุดหมายปลายทางที่ดีที่สุดในการอาศัยและทำงาน

ที่มา: การสำรวจผ่านเว็บไซต์และการวิเคราะห์ซึ่งเป็นกรรมสิทธิ์ของ BCG/The Network/Stepstone Group ปี 2566

กลยุทธ์ในการดึงดูดกลุ่มผู้หางานคุณภาพระดับโลก

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ประกอบการชาวไทย

การพัฒนากลยุทธ์เพื่อดึงดูดผู้หางานระดับโลก

การวางแผนเกี่ยวกับความต้องการบุคลากรระดับโลก

เพื่อเตรียมรับมือกับความไม่สมดุลระหว่างอุปทานและอุปสงค์ของบุคลากรผู้ประกอบการทุกคนสามารถปฏิบัติตามกลยุทธ์การวางแผนจำนวนบุคลากร (การคาดการณ์จำนวนผู้หางานรวมถึงทักษะและศักยภาพที่ต้องการ) ประชากรของประเทศไทยกำลังมีอายุมากขึ้นและภาคดิจิทัลรายงานว่ามีช่องว่างด้านความพร้อมของบุคลากร ดังนั้นผู้ประกอบการชาวไทยควรคาดการณ์ถึงปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในอนาคต โดยเฉพาะในสาขาที่ใช้ทักษะสูง เพื่อเตรียมความพร้อม อาจพิจารณามองหากลุ่มเป้าหมายไปยังประชากรวัยทำงานจากประเทศใกล้เคียง เช่น สิงคโปร์และมาเลเซีย ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่สนใจย้ายมาทำงานในประเทศไทยมากที่สุด

การดึงดูดและสรรหาบุคลากรทั่วโลก

เพื่อดึงดูดผู้หางานที่มีคุณภาพจากต่างประเทศผู้ประกอบการในประเทศไทยจำเป็นต้องทบทวนข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณค่าขององค์กรและสิ่งที่พนักงานได้รับ โดยมุ่งเน้นไปที่ด้านที่สำคัญต่อแรงงานทั่วโลก ตัวอย่างเช่น

- คุณภาพชีวิตที่ดี
- วัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง
- รายได้ ภาษี และค่าครองชีพ

นอกจากนี้ การเป็นพันธมิตรกับแพลตฟอร์มสรรหาบุคลากรที่มีเครือข่ายทั่วทั้งภูมิภาค (เช่น SEEK) ในยุคที่ผู้หางานต้องการจะย้ายถิ่นฐานไปทำงานต่างประเทศหรือสามารถทำงานทางไกลกับผู้ประกอบการชาวต่างชาติได้ การเปิดโอกาสในการค้นหาผู้หางานได้กว้างมากขึ้นเป็นสิ่งสำคัญ

การย้ายถิ่นฐานและการต้อนรับดูแลบุคลากรทั่วโลก

ผู้ประกอบการชาวไทยควรให้การสนับสนุนแก่พนักงานที่ไปทำงานต่างประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ต้องการมากที่สุด นั่นคือ ความช่วยเหลือด้านวีซ่า ที่อยู่อาศัย และการย้ายถิ่นฐาน ซึ่งไม่จำเป็นต้องออกค่าใช้จ่ายทั้งหมดให้กับผู้สมัคร แต่สิ่งสำคัญคือการช่วยเหลือพวกเขาให้ผ่านกระบวนการที่จำเป็นรวมถึงการเข้าทำงานเมื่อโยกย้ายมาประเทศใหม่ยังต้องการการสนับสนุนเพิ่มเติมในช่วงเดือนแรกๆ ซึ่งสามารถจัดหาให้ในรูปแบบของกระบวนการปฐมนิเทศที่เป็นระบบ หรืออาจเสนอ โปรแกรมเพื่อนร่วมงานพิเศษ (เช่น การจับคู่พนักงานใหม่กับเพื่อนร่วมงานชาวต่างชาติที่อยู่ในประเทศมานาน)

การรักษาพนักงานคุณภาพระดับโลก

สุดท้ายนี้เพื่อปลดล็อกประสิทธิภาพของวัฒนธรรมองค์กรที่หลากหลายสิ่งสำคัญคือการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ไม่แบ่งแยกและเปิดกว้างหนึ่งในสิ่งที่องค์กรสามารถทำได้ คือการใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาหลักในการทำงาน

ในส่วนของวิธีการอื่นๆ ผู้ประกอบการอาจมุ่งเน้นไปที่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยอมรับความหลากหลายในบริษัท เช่น การจัดตั้งทีมทำงานแบบ cross-cultural การฝึกอบรมหัวหน้างานให้ไม่มีอคติ หรือการเรียนรู้และให้เกียรติขนบธรรมเนียมหรือพฤติกรรมที่แตกต่างกันในแต่ละเชื้อชาติ

ที่มา: การสำรวจผ่านเว็บไซต์และการวิเคราะห์ซึ่งเป็นกรรมสิทธิ์ของ BCG/The Network/Stepstone Group ปี 2566

กลยุทธ์ในการดึงดูดกลุ่มผู้หางานคุณภาพระดับโลก

ทิศทางการจ้างงานที่เปลี่ยนไป

ค้นหาผู้สมัครแบบเชิงรุก
เนื่องจากการแข่งขันที่สูงขึ้นในการจ้างงานผู้สมัครที่ใช่ เราควรติดต่อไปหาผู้สมัครก่อนคู่แข่ง ติดต่อผู้สมัครที่มีทักษะเหมาะสมในฐานข้อมูลของเราได้โดยตรงด้วย Talent Search

ให้ความสำคัญกับการสร้างแบรนด์ให้องค์กรของคุณ
การฟื้นตัวของตลาดการจ้างงานเป็นโอกาสที่ดีในการพัฒนาแบรนด์ของคุณ นอกเหนือจากผลตอบแทนแล้ว ค่าความสำเร็จทางธุรกิจในด้านความหลากหลาย ความเท่าเทียม และความรับผิดชอบทางสิ่งแวดล้อมก็มีความสำคัญเช่นกัน แสดงค่านิยมองค์กรของคุณทุกครั้งที่จ้างงานด้วย Branded and Premium Ad



ที่มา: การสำรวจผ่านเว็บไซต์และการวิเคราะห์ซึ่งเป็นกรรมสิทธิ์ของ BCG/The Network/Stepstone Group ปี 2566

กลยุทธ์ในการดึงดูดกลุ่มผู้หางานคุณภาพระดับโลก

ก้าวไปข้างหน้ากับพันธมิตรที่คุณไว้วางใจ

การศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่องเป็นส่วนหนึ่งของความมุ่งมั่นที่จะจัดหาข้อมูลเชิงลึก**ที่นำไปใช้ได้จริง** เพื่อ**ช่วยให้ผู้ประกอบการ**เข้าใจถึงความต้องการของตลาดแรงงานในประเทศไทย

ในฐานะ**พันธมิตรที่ได้รับการไว้วางใจเป็นอันดับ 1 ของภูมิภาค** เรามีเครื่องมือที่ช่วยให้คุณติดต่อผู้สมัครงานได้**รวดเร็วและง่ายดายขึ้นถึง 6 เท่า**

ฐานข้อมูลผู้สมัครมากกว่า **3.2 ล้านคน** ในประเทศไทย

แพลตฟอร์มหางาน **อันดับ 1** ที่ผู้สมัครไว้วางใจ

ค้นหาผู้สมัครที่ตรงใจได้ **ง่ายและเร็วขึ้น 6 เท่า**

มากกว่า **47.5 ล้าน** หน้าการเข้าชมเว็บไซต์

เวลาเฉลี่ยต่อคนในการเข้าชมเว็บไซต์ **13 นาที**

*ที่มา: ดัชนีชี้วัดจากประกาศงานของ SEEK Asia



ที่มา: การสำรวจผ่านเว็บไซต์และการวิเคราะห์ซึ่งเป็นกรรมสิทธิ์ของ BCG/The Network/Stepstone Group ปี 2566

jobsdb by seek

อยากรู้เกี่ยวกับเทรนด์การจ้างงาน ค่าตอบแทน และสวัสดิการของตลาดงานประเทศอื่น?

ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย มาเลเซีย
ฮ่องกง สิงคโปร์

*รายงานสำหรับประเทศอื่นๆ อาจยังไม่สามารถเผยแพร่ได้ในขณะนี้
โปรดสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้ดูแลบัญชีของคุณ