PACIFIC PEOPLE PARTNERS

RESEARCH & INSIGHTS

2026 / Q3

泰国薪酬与用工报告

THAILAND COMPENSATION
& WORKFORCE REPORT

面向在泰投资、建厂与运营的中国企业

研究截止日 2026年9月30日

30	10	Q3
主要细分行业画像	专题章节	季度研究

People First. Purpose Driven. Parity Always.

阅读导航

CONTENTS / 2026 Q3

EX	执行摘要	3
01	泰国文化与组织管理	4
02	泰国HR理论与管理实践	5
03	劳动法与薪酬合规	6
04	外籍人才、签证与工作许可	8
05	30个主要细分行业与岗位薪酬基准	9
06	本地员工与外籍人才的薪酬设计	15
07	高薪与紧缺岗位	16
08	地区与城市薪酬差异	17
09	工资增长与2027预算建议	18
10	中国企业在泰福利制度设计	19
REF	附录A：核心数据口径	20

阅读提示：行业画像与岗位薪酬区间请结合使用；分析判断、官方统计及市场参考的口径见正文与附录。

执行摘要

2026年的泰国劳动力市场并非普遍高涨，而是呈现“总体工资温和增长、技能岗位分化加剧、合规成本上升、招聘决策更加谨慎”的结构性特征。

指标	截至2026年9月30日的最新口径	管理含义
平均月薪	15,853.1泰铢/人（月，2026年Q2）	官方平均值不能直接替代专业岗位市场价
就业人数	4,151.07万人（2026年Q2）	劳动力规模稳定，但紧缺技能仍存在结构性短缺
失业率	1.0%（2026年Q2）	低失业环境下，成熟技术与管理人才议价能力较强
最低工资	337-400泰铢/日（按地区与特定行业）	必须按工作地点和行业确认，不能全国统一套用400泰铢
2026调薪预期	市场调查参考约5.2%	建议将普调与关键岗位调整分开预算
产假	120天；雇主正常工资最多60天	员工手册、工资系统和排班模型需同步更新

资料来源：泰国央行SDDS、泰国国家统计局LFS Q2/2026、泰国劳工部、Mercer 2026调薪预测。

管理层应特别关注三件事

- 不要用全国平均工资制定专业岗位薪酬。官方平均工资反映宏观劳动力结构，而招聘市场区间反映可雇佣人才的价格。
- 不要只看基本工资。制造业和跨国企业的竞争力来自固定工资、奖金、补贴、社保、医疗、通勤、住宿、培训与职业路径的组合。
- 不要把合规视为HR后台工作。最低工资、工时、加班、产假、解雇补偿、外籍员工许可和工资证据链都会直接影响生产连续性。

数据如何阅读

数据层级	用途	本报告采用方式
官方统计	判断宏观工资、就业与地区政策	NSO、BOT、劳工部、税务局、BOI
招聘市场区间	确定专业岗位报价与招聘预算	Adecco 2026、JAC 2026、Robert Walters 2026等
企业实践	将薪酬转化为可执行制度	Pacific People Partners运营观察与管理建议，明确标注为建议而非官方数据

同一岗位出现较宽区间是正常现象。影响因素包括工作地点、行业、公司规模、语言能力、管理跨度、外企经验、技术稀缺度、奖金结构及候选人当前薪酬。建议将本报告作为职位评估的起点，而非最终报价。

01 / THAILAND WORKFORCE INSIGHTS

泰国文化与组织管理

薪酬制度不仅是数字设计，也是一套关于尊重、公平、层级、关系和沟通方式的组织语言。

1.1 影响薪酬管理的文化变量

泰国组织中常见的尊重层级、Kreng Jai（顾及他人感受）、避免公开冲突、团队和谐与家庭责任，会影响员工如何理解绩效差异、工资保密、反馈方式和晋升决定。文化并不意味着所有泰国员工都具有相同行为，而是提醒管理者：制度的表达方式会影响制度是否被接受。

文化变量	潜在管理影响	薪酬与绩效设计建议
尊重层级	员工可能不直接挑战主管决定	建立书面申诉、复核与二级审批机制
Kreng Jai	不满可能以沉默、离职或低参与呈现	定期一对一沟通，避免只依赖公开会议
团队和谐	过度个人排名可能破坏协作	个人绩效与团队绩效组合
家庭责任	通勤、轮班、节假日安排影响留任	福利设计纳入交通、家庭与时间成本

1.2 中国管理方式在泰国的常见失效点

- 只翻译制度文字，没有解释制度目的、审批路径和例外情形。
- 主管在公开场合直接批评，员工表面接受但未形成真实反馈。
- 将国内加班和即时响应习惯直接套用，忽略泰国劳动法、家庭安排与本地劳动力市场。
- 工资调整缺乏岗位评估和证据，形成同工不同酬或内部公平争议。

Pacific People Partners观点：跨文化薪酬管理的关键不是“迎合文化”，而是把公平原则、决策逻辑和沟通程序做得足够清楚。

02 / THAILAND WORKFORCE INSIGHTS

泰国HR理论与管理实践

从行政人事转向战略性劳动力管理：岗位、能力、绩效、成本与风险需要在同一体系中被观察。

2.1 2026年HR管理重点

管理模块	传统做法	2026建议
岗位管理	按人定薪	岗位价值+技能稀缺度+绩效贡献
调薪	统一比例	普调、晋升、市场纠偏、留任调整分开
绩效	年度评分	季度目标、证据记录与持续反馈
人才	离职后补员	关键岗位继任、技能矩阵与人才池
合规	出现问题后处理	流程预警、审计留痕与责任人

2.2 Pacific People Partners六层用工基础设施框架

层级	核心问题	薪酬管理落点
People 人	需要什么人才	岗位族、技能等级、人才供应
Policy 制度	规则是否清楚	薪级、调薪、奖金、福利、纪律
Process 流程	制度是否执行	审批、核算、复核、申诉、留痕
Platform 平台	数据是否可见	工资、考勤、签证与风险看板
Practice 实践	方案是否经现场验证	真实运营测试与复盘
Performance 绩效	是否改善经营结果	稳定率、效率、合规与人才产出

03 / THAILAND WORKFORCE INSIGHTS

劳动法与薪酬合规

最低工资只是底线。工资定义、工时、加班、休假、工资支付证据和终止成本共同构成实际用工成本。

3.1 最低工资：337-400泰铢/日

日薪	主要适用地区/场景（摘要）
400	曼谷全部行业；普吉、春武里、罗勇、北柳；苏梅岛；全国特定酒店及娱乐场所
380	清迈府直辖县、宋卡府直辖县
372	佛统、暖武里、巴吞他尼、北榄、龙仔厝
357	孔敬、清迈其他地区、巴真武里、大城、北标
337-356	其他府依劳工部第14号最低工资公告执行

资料来源：泰国劳工部：Minimum Wage Rate Notification No. 14，2025年7月1日起生效；截至2026年9月30日仍为本报告采用的最新公开官方口径。

3.2 2026年已生效的重要变化

- 产假由98天提高至120天；雇主按正常工作日工资支付最多60天。
- 在新生儿患病、残障或有特殊需要时，可增加15天育儿照护假，工资支付按法律规定执行。
- 配偶首次获得15天带薪陪产假。员工手册、工资系统、排班和请假审批应同步更新。

资料来源：泰国劳工部：《劳动保护法（第9号）B.E.2568》，2025年12月7日起生效；劳工部2026年1月18日说明。

3.3 工资与加班合规控制清单

控制点	管理要求	建议证据
工资构成	区分基本工资、固定津贴、奖金、报销与福利	劳动合同、薪资结构表
考勤	工作日、休息日、节假日与轮班规则一致	打卡记录、班表、审批
加班	加班安排、同意、时数与倍率可核验	加班申请、主管批准、工资单
支付	按期足额支付并可追溯	银行记录、工资单、签收或电子确认
扣款	仅在法律允许和有证据情况下执行	书面同意、损失证据、审批
终止	通知、工资结算、补偿与文件一致	终止通知、结算表、离职清单

3.4 个人所得税与社会保险

泰国个人所得税采用累进税率，净应税所得0-150,000泰铢免税，随后按5%、10%、15%、20%、25%、30%和35%分级。工资代扣应与税务居民身份、扣除项目和年度申报一致。社会保险缴费基数、费率和待遇可能因政策更新而变化，实施时应以社会保障办公室最新公告为准。

资料来源：泰国税务局2026年个人所得税表单与现行累进税率；泰国劳工部劳动法规页面。

04 / THAILAND WORKFORCE INSIGHTS

外籍人才、签证与工作许可

外籍员工的薪酬不能脱离签证资格、工作许可、税务居民、福利责任和跨境派遣安排单独设计。

4.1 外籍人才用工路径

路径	适用对象	薪酬与合规关注
普通Non-B + Work Permit	在泰实体聘用的外籍员工	职位、雇主、工作地点与许可一致
BOI专家/技术人员	BOI获促企业引进的专家	职位资格、项目需要、电子工作许可
LTR高技能专业人士	目标行业或指定专业领域人才	收入门槛、雇主资质、保险和资格持续性
LTR远程工作专业人士	为合格海外雇主远程工作	海外雇主经营与收入条件，不等同于泰国本地雇佣
SMART Visa	创新、科技及目标产业人才	类别条件与雇佣/服务合同安排

4.2 LTR 2025更新（2026仍适用）

- 高技能专业人士：通常要求过去两年平均年收入达到80,000美元；40,000-80,000美元区间需满足额外学历或专业条件。
- 远程工作专业人士：合格海外雇主的三年合计收入门槛降至5,000万美元，并允许全资子公司使用母公司财务条件。
- 家属范围扩大，且申请期间必须持续满足投资、收入、雇佣和保险等条件。

资料来源：Thailand BOI LTR Visa 2025 Criteria Update及LTR官方门户，截至2026年9月30日。

05 / THAILAND WORKFORCE INSIGHTS

30个主要细分行业与岗位薪酬基准

先判断行业的人才结构、技能稀缺与运营风险，再使用岗位薪酬区间。行业决定竞争环境，岗位与级别决定具体价格。

5.1 行业覆盖与阅读方法

本章将泰国主要产业拆分为30个细分行业。行业画像综合泰国国家统计局TSIC产业分类、泰国工业经济办公室2026产业展望、BOI/EEC目标产业体系及2026招聘市场资料。表中的“薪酬压力”用于表示招聘竞争、技能稀缺和留任成本的综合水平，并非政府公布的行业平均工资；具体定薪仍应回到岗位、级别、地区、语言与企业规模。

行业组	覆盖行业数	阅读重点
先进制造	6	工程、自动化、研发、质量与项目管理人才
基础制造	6	工艺、设备、EHS、生产与供应链稳定性
消费与生物经济	6	规模化一线用工、质量体系、季节性与渠道能力
数字与知识服务	6	高技能人才、双语能力、数据安全与快速调薪
基础设施与民生服务	6	轮班、持证人才、客户体验与运营连续性

5.2 先进制造：技术升级推高关键技能溢价

细分行业	主要产业集群	核心岗位	薪酬压力	用工管理重点
1. 新能源汽车与整车	春武里、罗勇、北柳	EV工艺、项目、质量、供应链	很高	量产爬坡、双语项目协调、核心人才留任
2. 汽车零部件	东部经济走廊、中部	模具、冲压、注塑、SQE、采购	高	传统技能向电动化转型、客户审核
3. 电子与半导体	曼谷周边、北榄、春武里、巴吞他尼	制程、设备、良率、封测、质量	很高	工程师短缺、洁净室轮班、英语能力
4. PCB与电子元件	大城、巴真、北榄、EEC	CAM、工艺、品质、设备维修	很高	新投资集中招聘、技术人才竞价
5. 电器与智能家电	东部、中部工业区	产品、测试、自动化、采购	高	成本控制、供应商质量、旺季弹性
6. 机器人与工业自动化	EEC、曼谷都会区	PLC、机器人集成、视觉、售后	很高	跨行业争夺同类工程师、项目奖金

5.3 基础制造：稳定运营依赖现场管理与技术工人

细分行业	主要产业集群	核心岗位	薪酬压力	用工管理重点
7. 机械与工业设备	曼谷周边、东部、中部	机械设计、装配、维修、销售工程	高	现场服务能力、技术梯队、加班管理
8. 钢铁与有色金属	罗勇、春武里、中部	冶金、轧制、设备、EHS	中高	高温高风险作业、持证与轮班
9. 化工与石化	马普塔普、罗勇	化工工艺、仪表、可靠性、HSE	很高	安全责任、停工检修、长期激励
10. 塑料与橡胶制品	东部、南部、中部	配方、注塑、硫化、质量	中高	原料波动、技能工稳定、现场纪律
11. 水泥、陶瓷与建材	中部、东部、东北部	生产、矿山、窑炉、实验室	中	偏远厂区吸引力、住宿交通、EHS
12. 纸浆、造纸、包装与印刷	中部、东部	设备、印刷、包装研发、计划	中高	食品/电商客户标准、设备维护

5.4 消费与生物经济：规模用工与质量体系并重

细分行业	主要产业集群	核心岗位	薪酬压力	用工管理重点
13. 食品加工	全国、曼谷周边、中部	食品工程、QA、生产、冷链	中高	卫生质量、季节用工、轮班与留任
14. 饮料与酒类	曼谷周边、中部、东部	酿造、质量、设备、渠道销售	中高	旺季产能、渠道激励、合规许可
15. 农业与农业科技	中部、北部、东北部	农艺、育种、现场运营、数据	高	地区人才供给、季节性与技术推广
16. 生物技术与生化材料	EEC、曼谷都会区	研发、实验室、法规、放大生产	很高	科研人才稀缺、知识产权与项目周期
17. 纺织、服装、鞋革	曼谷周边、中部、东部	版型、IE、品质、跟单、采购	中	劳动力流动、计件制度、客户审计
18. 珠宝与高值消费品	曼谷、尖竹汶及出口集群	设计、宝石鉴定、工匠、出口销售	高	熟练工培养、保密安保、技能传承

5.5 数字与知识服务：人才竞争集中在可迁移技能

细分行业	主要产业集群	核心岗位	薪酬压力	用工管理重点
19. 软件、云与网络安全	曼谷、EEC、清迈	开发、云架构、DevOps、安全	很高	远程竞争、技能认证、短周期调薪
20. 数据中心与数字基础设施	曼谷周边、EEC	设施、电气、制冷、网络、SOC	很高	24/7值守、可靠性经验、英语能力
21. 电信与数字平台	曼谷及全国网络	网络、产品、数据、渠道运营	高	技术迭代、绩效激励、关键岗保留
22. 金融、银行与金融科技	曼谷	风控、合规、产品、数据、审计	很高	监管责任、数字技能、奖金差异化
23. 保险	曼谷及区域中心	精算、核保、理赔、渠道、合规	高	持证/专业资格、销售激励与留任
24. 专业服务、共享服务与BPO	曼谷、春武里、清迈	财务、HR、法务、客服、流程改善	高	中英泰多语、服务水平协议、夜班

5.6 基础设施与民生服务：运营连续性决定用工成本

细分行业	主要产业集群	核心岗位	薪酬压力	用工管理重点
25. 物流、仓储与航空服务	曼谷、林查班、EEC、边境枢纽	计划、仓储、运输、关务、航空维修	高	轮班、旺季弹性、安全与准时率
26. 零售与电子商务	曼谷及主要城市	门店、品类、电商运营、履约、数据	中高	高流动率、佣金、排班与旺季招聘
27. 酒店、旅游与餐饮	曼谷、普吉、清迈、芭堤雅、苏梅	前厅、餐饮、收益管理、厨师	中高	服务语言、服务费分配、季节性
28. 医疗、医院与医疗器械	曼谷、EEC及区域医疗中心	医生护士、法规、临床、器械销售	很高	专业执照、值班、患者安全与留任
29. 建筑、工程与房地产	曼谷、EEC及大型项目区	项目、造价、设计、施工、安全、销售	高	项目周期、工地流动、承包商合规
30. 能源、可再生能源与储能	全国项目点、EEC	电气、项目、运维、电池、ESG	很高	项目人才、偏远驻场、安全与长期激励

资料来源：行业范围依据：泰国国家统计局TSIC；泰国工业经济办公室《2025工业经济与2026展望》；EEC目标产业与人力资本规划；BOI投资促进产业资料。薪酬压力等级为Pacific People Partners基于公开招聘市场与项目实践形成的分析判断。

5.7 财务、行政与HR

单位：千泰铢/月；月度基本工资，不含奖金、津贴及其他福利。

岗位	0-3年	3-5年	5-7年	7年以上
财务与会计经理	-	-	60-100K	100-150K
财务经理	-	-	70-120K	120-150K
首席会计师	-	-	60-120K	120-200K
内部审计	30-40K	40-60K	60-80K	-
行政人员	15-30K	30-40K	-	-
中/日/其他语言翻译	20-35K	40-55K	55-80K	-
HRIS	25-30K	30-50K	50-80K	80-100K
HR Generalist / Specialist	-	30-50K	40-60K	-

资料来源：Thailand BOI Labor Costs页面，引用Adecco Thailand Salary Guide 2026（2026年2月口径）。

5.8 制造与工程

单位：千泰铢/月；月度基本工资，不含奖金、津贴及其他福利。

岗位	0-3年	3-5年	5-7年	7年以上
维护工程师	17-55K	35-60K	-	-
机械工程师	25-35K	40-60K	-	-
QA/QC工程师	20-50K	40-80K	-	-
安全工程师/主管	25-35K	40-70K	-	-
生产经理	-	45-120K	60-150K	70-200K
工厂经理	-	60-100K	80-150K	100-200K
销售工程师	20-55K	40-80K	50-100K	60-150K

资料来源：Thailand BOI Labor Costs页面，引用Adecco Thailand Salary Guide 2026（2026年2月口径）。

5.9 数字、IT与AI

单位：千泰铢/月；月度基本工资，不含奖金、津贴及其他福利。

岗位	0-3年	3-5年	5-7年	7年以上
AI工程师	-	30-70K	70-150K	100-170K
数据科学家/数据工程师	40-80K	50-120K	80-150K	100-150K
业务分析师	25-60K	50-80K	80-130K	100-200K
SAP Specialist	30-60K	60-120K	100-180K	200-300K
IT经理	-	50-80K	80-150K	100-200K
后端开发	30-60K	40-70K	70-120K	100-250K
前端开发	35-40K	40-100K	60-120K	100-150K

资料来源：Thailand BOI Labor Costs页面，引用Adecco Thailand Salary Guide 2026（2026年2月口径）。

5.10 供应链、销售与商业

单位：千泰铢/月；月度基本工资，不含奖金、津贴及其他福利。

岗位	0-3年	3-5年	5-7年	7年以上
供应链经理	-	60-120K	80-150K	75-200K
仓库经理	-	40-80K	45-120K	80-200K
客户经理	-	30-80K	50-120K	80-150K
业务发展经理	-	40-100K	60-200K	100-250K
大客户经理	-	40-80K	60-150K	80-180K
销售与市场经理	-	50-80K	60-150K	80-250K

资料来源：Thailand BOI Labor Costs页面，引用Adecco Thailand Salary Guide 2026（2026年2月口径）。

5.11 医疗与生命科学

单位：千泰铢/月；月度基本工资，不含奖金、津贴及其他福利。

岗位	0-3年	3-5年	5-7年	7年以上
实验室助理	20-30K	30-50K	40-150K	-
医疗产品专家	25-35K	35-80K	50-120K	120-180K
护士	18-60K	65-80K	80-150K	-
医疗服务经理	35-80K	50-100K	50-120K	80-150K
医疗总监	-	-	-	120-200K

资料来源：Thailand BOI Labor Costs页面，引用Adecco Thailand Salary Guide 2026（2026年2月口径）。

5.12 如何将市场区间转化为公司薪级

步骤	决策问题	产出
岗位评估	岗位影响、复杂度、管理跨度和稀缺技能	岗位等级
市场定位	公司要定位在市场P25、P50还是P75	薪酬策略
薪级设计	每个等级的最小值、中位值和最大值	薪级宽度与重叠
个人定位	经验、技能、绩效与内部公平	个人工资位置
年度复核	市场变化、最低工资、通胀和人才流失	调薪预算

06 / THAILAND WORKFORCE INSIGHTS

本地员工与外籍人才的薪酬设计

外籍人才的“高工资”通常不是单一基本工资溢价，而是人才来源、许可条件、国际流动、税务和家庭成本共同形成的总包差异。

6.1 不建议使用统一的外籍溢价比例

公开市场中不存在适用于所有行业和岗位的固定“外籍员工比泰国员工高20%或30%”规则。更可靠的方法是分别核算岗位市场价、稀缺技能、语言能力、国际经验、签证与工作许可、住房、医疗、子女教育、税务平衡和回国交通。

总包模块	本地员工常见设计	外籍/派遣人员需额外判断
基本工资	按泰国岗位市场	全球岗位等级、原属地工资保护
奖金	绩效奖金、固定奖金或年度奖金	全球政策与泰国支付安排
住房/交通	通勤、餐饮、轮班补贴	住房标准、车辆、搬迁
医疗	社会保险+团体医疗	国际医疗、家属覆盖
税务	泰国个人所得税代扣	税务居民、跨境收入、税务平衡
许可	不适用	签证、工作许可、90天报告、家属签证

6.2 双语与跨文化能力的薪酬价值

中文-泰文双语能力在制造、供应链、工程、客户服务和管理协调岗位中具有明确价值，但溢价应建立在“能够解决业务问题”的能力上，而不是仅凭语言证书。建议在岗位说明书中区分翻译、业务协调、专业技术翻译和管理沟通四种层级，并对应不同薪级。

07 / THAILAND WORKFORCE INSIGHTS

高薪与紧缺岗位

高薪来自责任、稀缺性和经营影响，而不是职位名称本身。2026年最明显的溢价集中在AI、数据、SAP、技术管理、风险合规与商业增长岗位。

7.1 2026高薪岗位群

岗位群	典型高级区间（泰铢/月）	溢价来源
IT Director	150K-500K	数字化责任、团队与预算规模
SAP Specialist	200K-300K	实施经验、模块深度、项目风险
Data Center / Infrastructure Manager	200K-300K	关键基础设施与可用性责任
Business Development Director	150K-500K	收入责任、客户资源与行业网络
COO	150K-700K	跨职能运营与经营结果
Neurologist	200K-350K	专业资质与稀缺临床能力
Tax Manager	150K-250K	复杂税务、跨境与审计风险

资料来源：Adecco Thailand Salary Guide 2026及Thailand BOI Labor Costs摘要。

7.2 紧缺不等于全面加薪

- 优先识别影响客户交付、合规、设备稼动率和数字化转型的关键岗位。
- 对紧缺技能采用技能津贴、项目奖金或保留奖金，避免永久抬高所有岗位固定成本。
- 在加薪前评估招聘周期、替代人才、培训成本和岗位失败成本。

08 / THAILAND WORKFORCE INSIGHTS

地区与城市薪酬差异

地区差异不仅来自生活成本，还来自产业集群、候选人密度、最低工资、通勤距离、轮班条件和语言需求。

8.1 主要地区的薪酬决策逻辑

地区	主要人才市场特点	薪酬设计重点
曼谷	总部、金融、科技、专业服务人才集中	专业岗位市场价高；交通与混合办公影响吸引力
EEC：春武里/罗勇/北柳	汽车、电子、制造、工程、供应链集群	技术、工程、日语/中文和工厂管理岗位竞争强
北榄/巴吞他尼/大城	制造、物流、仓储与通勤型劳动力	班车、轮班、餐补和通勤半径重要
清迈	服务、数字人才、共享服务与旅游	市场基本工资可能低于曼谷，但数字岗位例外
普吉/苏梅	酒店、旅游、国际服务	旺季、住宿、服务费与语言能力显著影响总收入
东北及边境府	基本工资较低，人才流动与外出就业明显	关键岗位需考虑迁移、住宿和培养成本

8.2 不建议发布未经验证的城市平均工资

城市平均工资很容易受样本结构影响。曼谷包含更多总部和专业岗位，旅游城市包含更多季节性与服务费收入，工业省份则受加班和轮班补贴影响。建议企业使用“同岗位、同经验、同产业”的地区对标，而不是简单比较全城市平均值。

09 / THAILAND WORKFORCE INSIGHTS

工资增长与2027预算建议

2026年总体调薪仍偏温和，但关键人才的实际市场压力可能显著高于平均值。预算应分层，而不是只设一个统一比例。

9.1 2026劳动市场信号

信号	数据	解读
平均月薪	Q2/2026：15,853.1泰铢	较前一季度15,316.1泰铢上升约3.5%
员工实际调薪	82%受访者过去一年获得增长	其中34%主要集中在2%-5%
未来预期	87%预计未来一年加薪	仅15%预计增幅超过10%
Mercer预测	2026平均调薪约5.2%	行业与关键技能差异大
失业率	Q2/2026：1.0%	成熟人才市场仍偏紧

资料来源：泰国央行SDDS；Adecco Thailand Salary Guide 2026；Mercer 2026预测（经公开薪酬指南引用）。

9.2 2027调薪预算分层建议

预算池	建议用途	不建议的做法
基础普调	维持购买力与内部稳定	不看绩效与工资位置统一加同一金额
绩效调薪	奖励持续贡献	只看主管主观评分
市场纠偏	修复明显低于市场或内部倒挂	用离职威胁触发临时加薪
晋升调整	对应职责与岗位等级变化	只改职位名称不改责任
关键人才保留	短缺技能和业务连续性	永久抬高固定工资而无服务期设计

10 / THAILAND WORKFORCE INSIGHTS

中国企业在泰福利制度设计

福利不是简单增加成本，而是将员工最真实的生活与工作摩擦转化为稳定率、出勤率和生产连续性的投资。

10.1 福利体系建议

层级	组成	适用重点
法定保障	最低工资、工时、加班、法定假、产假、社保	所有员工，必须合规
基础稳定	餐补、班车、制服、住宿、团体医疗	工厂、轮班和远距离通勤岗位
绩效激励	奖金、技能津贴、项目奖、销售佣金	与可核验结果挂钩
人才发展	培训、认证、语言、职业路径	技术与管理人才
关键人才	保留奖金、长期激励、国际医疗、家属支持	稀缺专业与高级管理岗位

10.2 制造业常见组合

- 基本工资+技能等级工资：把熟练度、证书和多能工能力纳入固定工资。
- 轮班/夜班/岗位津贴：明确触发条件，避免长期津贴变成无条件固定工资。
- 餐饮、交通与住宿：对出勤和留任的影响往往高于小幅基本工资调整。
- 全勤奖：必须避免与法定休假、产假或合法病假发生歧视性冲突。
- 年度奖金：明确是否保证、与公司业绩和个人绩效的关系。

10.3 90天实施路线图

阶段	重点动作	成果
0-30天	核对最低工资、合同、工资项、加班与休假	风险清单与紧急修复
31-60天	岗位评估、市场对标、薪级与福利梳理	薪酬架构初稿
61-90天	审批流程、员工沟通、工资系统与管理培训	正式制度与执行证据

Pacific People Partners可支持企业完成岗位与薪酬诊断、泰国劳动合规、人事流程外包、外籍人才与缅甸籍工人管理、Payroll及跨文化沟通体系建设。

附录A：核心数据口径

指标	口径	限制
平均工资	泰国宏观平均月薪	包含不同产业、地区、技能与雇佣形式，不能替代岗位报价
招聘市场薪酬	客户与候选人数据形成的月基本工资区间	偏向正规企业与专业岗位；不含全部福利
最低工资	法定日最低工资	按地区及特定行业执行，不等于市场工资
调薪预测	企业预算或市场调查预期	不是每位员工实际调薪比例

附录B：主要参考来源

1. 泰国国家统计局（NSO），Labour Force Survey Q2/2026：https://www.nso.go.th/nsoweb/storage/survey_detail/2026/20260819112824_68969.pdf

2. 泰国央行（BOT），Special Data Dissemination Standard：https://www.bot.or.th/en/statistics/sdds.html

3. 泰国劳工部，最低工资第14号公告及2025年7月1日起生效说明：https://www.mol.go.th/en/news/starting-july-1-ministry-of-labour-revises-minimum-wage-to-align-with-economy-and-improve-workers-quality-of-life

4. 泰国劳工部，120天产假新规（2026年1月18日）：https://www.mol.go.th/en/news/120-day-maternity-leave-law-now-in-force-labour-minister-instructs-department-of-labour-protection-and-welfare-to-urgently-brief-employers-adjust-maternity-leave-entitlements-in-line-with-new-law

5. Thailand BOI，Labor Costs：https://www.boi.go.th/index.php?language=en&page;=labor_costs

6. Adecco Thailand Salary Guide 2026：https://www.adecco.com/-/jssmedia/Project/Adecco/AdeccoTH/adeccothailand_salaryguide2026

7. JAC Recruitment Thailand Salary Guide 2026：https://www.jac-recruitment.co.th/employers/salary-guide

8. Robert Walters Thailand Salary Survey 2026：https://www.robertwalters.co.th/our-services/salary-survey.html

9. 泰国税务局，个人所得税2026：https://www.rd.go.th/english/68443.html

10. Thailand BOI LTR Visa：https://ltr.boi.go.th/

11. 泰国劳工部，Labour Law：https://www.mol.go.th/en/labour-law

12. 泰国国家统计局，泰国标准产业分类TSIC 2009：https://statstd.nso.go.th/classification/structure.aspx?id=17&tree;=28199

13. 泰国工业经济办公室，2025工业经济与2026展望：https://www.oie.go.th/assets/portals/1/files/monthly_report/anualreport2025_outlookfor2026.pdf

14. 泰国东部经济走廊办公室，12个目标产业：https://www.eeco.or.th/en/general_q/what-are-the-key-targeted-industries-within-the-eec/

15. 泰国东部经济走廊办公室，2025-2029目标产业人力需求：https://www.eeco.or.th/en/human-capital-development-under-the-eec-model/

16. 泰国东部经济走廊办公室，五大产业集群：https://www.eeco.or.th/en/5-target-industry-clusters/

研究截止日：2026年9月30日。报告制作日：2026年10月21日。

© 2026 Pacific People Partners. 本报告可用于企业内部薪酬规划与管理讨论。未经书面授权，不得冒用本报告名义作出法律、税务或政府审批承诺。