PACIFIC PEOPLE PARTNERS

RESEARCH & INSIGHTS

2026 / Q3

泰國薪酬與用工報告

THAILAND COMPENSATION
& WORKFORCE REPORT

面向在泰投資、建廠與運營的中國企業

研究截止日 2026年9月30日

30	10	Q3
主要細分行業畫像	專題章節	季度研究

People First. Purpose Driven. Parity Always.

閱讀導航

CONTENTS / 2026 Q3

EX	執行摘要	3
01	泰國文化與組織管理	4
02	泰國HR理論與管理實踐	5
03	勞動法與薪酬合規	6
04	外籍人才、簽證與工作許可	8
05	30個主要細分行業與崗位薪酬基準	9
06	本地員工與外籍人才的薪酬設計	15
07	高薪與緊缺崗位	16
08	地區與城市薪酬差異	17
09	工資增長與2027預算建議	18
10	中國企業在泰福利制度設計	19
REF	附錄A：核心數據口徑	20

閱讀提示：行業畫像與崗位薪酬區間請結合使用；分析判斷、官方統計及市場參考的口徑見正文與附錄。

執行摘要

2026年的泰國勞動力市場並非普遍高漲，而是呈現“總體工資溫和增長、技能崗位分化加劇、合規成本上升、招聘決策更加謹慎”的結構性特徵。

指標	截至2026年9月30日的最新口徑	管理含義
平均月薪	15,853.1泰銖/人（月，2026年Q2）	官方平均值不能直接替代專業崗位市場價
就業人數	4,151.07萬人（2026年Q2）	勞動力規模穩定，但緊缺技能仍存在結構性短缺
失業率	1.0%（2026年Q2）	低失業環境下，成熟技術與管理人才議價能力較強
最低工資	337-400泰銖/日（按地區與特定行業）	必須按工作地點和行業確認，不能全國統一套用400泰銖
2026調薪預期	市場調查參考約5.2%	建議將普調與關鍵崗位調整分開預算
產假	120天；僱主正常工資最多60天	員工手冊、工資系統和排班模型需同步更新

資料來源：泰國央行SDDS、泰國國家統計局LFS Q2/2026、泰國勞工部、Mercer 2026調薪預測。

管理層應特別關注三件事

- 不要用全國平均工資制定專業崗位薪酬。官方平均工資反映宏觀勞動力結構，而招聘市場區間反映可僱傭人才的價格。
- 不要只看基本工資。製造業和跨國企業的競爭力來自固定工資、獎金、補貼、社保、醫療、通勤、住宿、培訓與職業路徑的組合。
- 不要把合規視爲HR後臺工作。最低工資、工時、加班、產假、解僱補償、外籍員工許可和工資證據鏈都會直接影響生產連續性。

數據如何閱讀

數據層級	用途	本報告採用方式
官方統計	判斷宏觀工資、就業與地區政策	NSO、BOT、勞工部、稅務局、BOI
招聘市場區間	確定專業崗位報價與招聘預算	Adecco 2026、JAC 2026、Robert Walters 2026等
企業實踐	將薪酬轉化爲可執行制度	Pacific People Partners運營觀察與管理建議，明確標註爲建議而非官方數據

同一崗位出現較寬區間是正常現象。影響因素包括工作地點、行業、公司規模、語言能力、管理跨度、外企經驗、技術稀缺度、獎金結構及候選人當前薪酬。建議將本報告作爲職位評估的起點，而非最終報價。

01 / THAILAND WORKFORCE INSIGHTS

泰國文化與組織管理

薪酬制度不僅是數字設計，也是一套關於尊重、公平、層級、關係和溝通方式的組織語言。

1.1 影響薪酬管理的文化變量

泰國組織中常見的尊重層級、Kreng Jai（顧及他人感受）、避免公開衝突、團隊和諧與家庭責任，會影響員工如何理解績效差異、工資保密、反饋方式和晉升決定。文化並不意味着所有泰國員工都具有相同行爲，而是提醒管理者：制度的表達方式會影響制度是否被接受。

文化變量	潛在管理影響	薪酬與績效設計建議
尊重層級	員工可能不直接挑戰主管決定	建立書面申訴、複覈與二級審批機制
Kreng Jai	不滿可能以沉默、離職或低參與呈現	定期一對一溝通，避免只依賴公開會議
團隊和諧	過度個人排名可能破壞協作	個人績效與團隊績效組合
家庭責任	通勤、輪班、節假日安排影響留任	福利設計納入交通、家庭與時間成本

1.2 中國管理方式在泰國的常見失效點

- 只翻譯製度文字，沒有解釋制度目的、審批路徑和例外情形。
- 主管在公開場合直接批評，員工表面接受但未形成真實反饋。
- 將國內加班和即時響應習慣直接套用，忽略泰國勞動法、家庭安排與本地勞動力市場。
- 工資調整缺乏崗位評估和證據，形成同工不同酬或內部公平爭議。

Pacific People Partners觀點：跨文化薪酬管理的關鍵不是“迎合文化”，而是把公平原則、決策邏輯和溝通程序做得足夠清楚。

02 / THAILAND WORKFORCE INSIGHTS

泰國HR理論與管理實踐

從行政人事轉向戰略性勞動力管理：崗位、能力、績效、成本與風險需要在同一體系中被觀察。

2.1 2026年HR管理重點

管理模塊	傳統做法	2026建議
崗位管理	按人定薪	崗位價值+技能稀缺度+績效貢獻
調薪	統一比例	普調、晉升、市場糾偏、留任調整分開
績效	年度評分	季度目標、證據記錄與持續反饋
人才	離職後補員	關鍵崗位繼任、技能矩陣與人才池
合規	出現問題後處理	流程預警、審計留痕與責任人

2.2 Pacific People Partners六層用工基礎設施框架

層級	核心問題	薪酬管理落點
People 人	需要什麼人才	崗位族、技能等級、人才供應
Policy 制度	規則是否清楚	薪級、調薪、獎金、福利、紀律
Process 流程	制度是否執行	審批、覈算、複覈、申訴、留痕
Platform 平臺	數據是否可見	工資、考勤、簽證與風險看板
Practice 實踐	方案是否經現場驗證	真實運營測試與覆盤
Performance 績效	是否改善經營結果	穩定率、效率、合規與人才產出

03 / THAILAND WORKFORCE INSIGHTS

勞動法與薪酬合規

最低工資只是底線。工資定義、工時、加班、休假、工資支付證據和終止成本共同構成實際用工成本。

3.1 最低工資：337-400泰銖/日

日薪	主要適用地區/場景（摘要）
400	曼谷全部行業；普吉、春武裏、羅勇、北柳；蘇梅島；全國特定酒店及娛樂場所
380	清邁府直轄縣、宋卡府直轄縣
372	佛統、暖武裏、巴吞他尼、北欖、龍仔厝
357	孔敬、清邁其他地區、巴真武裏、大城、北標
337-356	其他府依勞工部第14號最低工資公告執行

資料來源：泰國勞工部：Minimum Wage Rate Notification No. 14，2025年7月1日起生效；截至2026年9月30日仍爲本報告採用的最新公開官方口徑。

3.2 2026年已生效的重要變化

- 產假由98天提高至120天；僱主按正常工作日工資支付最多60天。
- 在新生兒患病、殘障或有特殊需要時，可增加15天育兒照護假，工資支付按法律規定執行。
- 配偶首次獲得15天帶薪陪產假。員工手冊、工資系統、排班和請假審批應同步更新。

資料來源：泰國勞工部：《勞動保護法（第9號）B.E.2568》，2025年12月7日起生效；勞工部2026年1月18日說明。

3.3 工資與加班合規控制清單

控制點	管理要求	建議證據
工資構成	區分基本工資、固定津貼、獎金、報銷與福利	勞動合同、薪資結構表
考勤	工作日、休息日、節假日與輪班規則一致	打卡記錄、班表、審批
加班	加班安排、同意、時數與倍率可覈驗	加班申請、主管批准、工資單
支付	按期足額支付並可追溯	銀行記錄、工資單、簽收或電子確認
扣款	僅在法律允許和有證據情況下執行	書面同意、損失證據、審批
終止	通知、工資結算、補償與文件一致	終止通知、結算表、離職清單

3.4 個人所得稅與社會保險

泰國個人所得稅採用累進稅率，淨應稅所得0-150,000泰銖免稅，隨後按5%、10%、15%、20%、25%、30%和35%分級。工資代扣應與稅務居民身份、扣除項目和年度申報一致。社會保險繳費基數、費率和待遇可能因政策更新而變化，實施時應以社會保障辦公室最新公告爲準。

資料來源：泰國稅務局2026年個人所得稅表單與現行累進稅率；泰國勞工部勞動法規頁面。

04 / THAILAND WORKFORCE INSIGHTS

外籍人才、簽證與工作許可

外籍員工的薪酬不能脫離簽證資格、工作許可、稅務居民、福利責任和跨境派遣安排單獨設計。

4.1 外籍人才用工路徑

路徑	適用對象	薪酬與合規關注
普通Non-B + Work Permit	在泰實體聘用的外籍員工	職位、僱主、工作地點與許可一致
BOI專家/技術人員	BOI獲促企業引進的專家	職位資格、項目需要、電子工作許可
LTR高技能專業人士	目標行業或指定專業領域人才	收入門檻、僱主資質、保險和資格持續性
LTR遠程工作專業人士	爲合格海外僱主遠程工作	海外僱主經營與收入條件，不等同於泰國本地僱傭
SMART Visa	創新、科技及目標產業人才	類別條件與僱傭/服務合同安排

4.2 LTR 2025更新（2026仍適用）

- 高技能專業人士：通常要求過去兩年平均年收入達到80,000美元；40,000-80,000美元區間需滿足額外學歷或專業條件。
- 遠程工作專業人士：合格海外僱主的三年合計收入門檻降至5,000萬美元，並允許全資子公司使用母公司財務條件。
- 家屬範圍擴大，且申請期間必須持續滿足投資、收入、僱傭和保險等條件。

資料來源：Thailand BOI LTR Visa 2025 Criteria Update及LTR官方門戶，截至2026年9月30日。

05 / THAILAND WORKFORCE INSIGHTS

30個主要細分行業與崗位薪酬基準

先判斷行業的人才結構、技能稀缺與運營風險，再使用崗位薪酬區間。行業決定競爭環境，崗位與級別決定具體價格。

5.1 行業覆蓋與閱讀方法

本章將泰國主要產業拆分爲30個細分行業。行業畫像綜合泰國國家統計局TSIC產業分類、泰國工業經濟辦公室2026產業展望、BOI/EEC目標產業體系及2026招聘市場資料。表中的“薪酬壓力”用於表示招聘競爭、技能稀缺和留任成本的綜合水平，並非政府公佈的行業平均工資；具體定薪仍應回到崗位、級別、地區、語言與企業規模。

行業組	覆蓋行業數	閱讀重點
先進製造	6	工程、自動化、研發、質量與項目管理人才
基礎製造	6	工藝、設備、EHS、生產與供應鏈穩定性
消費與生物經濟	6	規模化一線用工、質量體系、季節性與渠道能力
數字與知識服務	6	高技能人才、雙語能力、數據安全與快速調薪
基礎設施與民生服務	6	輪班、持證人才、客戶體驗與運營連續性

5.2 先進製造：技術升級推高關鍵技能溢價

細分行業	主要產業集羣	核心崗位	薪酬壓力	用工管理重點
1. 新能源汽車與整車	春武裏、羅勇、北柳	EV工藝、項目、質量、供應鏈	很高	量產爬坡、雙語項目協調、核心人才留任
2. 汽車零部件	東部經濟走廊、中部	模具、衝壓、注塑、SQE、採購	高	傳統技能向電動化轉型、客戶審覈
3. 電子與半導體	曼谷周邊、北欖、春武裏、巴吞他尼	製程、設備、良率、封測、質量	很高	工程師短缺、潔淨室輪班、英語能力
4. PCB與電子元件	大城、巴真、北欖、EEC	CAM、工藝、品質、設備維修	很高	新投資集中招聘、技術人才競價
5. 電器與智能家電	東部、中部工業區	產品、測試、自動化、採購	高	成本控制、供應商質量、旺季彈性
6. 機器人與工業自動化	EEC、曼谷都會區	PLC、機器人集成、視覺、售後	很高	跨行業爭奪同類工程師、項目獎金

5.3 基礎製造：穩定運營依賴現場管理與技術工人

細分行業	主要產業集羣	核心崗位	薪酬壓力	用工管理重點
7. 機械與工業設備	曼谷周邊、東部、中部	機械設計、裝配、維修、銷售工程	高	現場服務能力、技術梯隊、加班管理
8. 鋼鐵與有色金屬	羅勇、春武裏、中部	冶金、軋製、設備、EHS	中高	高溫高風險作業、持證與輪班
9. 化工與石化	馬普塔普、羅勇	化工工藝、儀表、可靠性、HSE	很高	安全責任、停工檢修、長期激勵
10. 塑料與橡膠製品	東部、南部、中部	配方、注塑、硫化、質量	中高	原料波動、技能工穩定、現場紀律
11. 水泥、陶瓷與建材	中部、東部、東北部	生產、礦山、窯爐、實驗室	中	偏遠廠區吸引力、住宿交通、EHS
12. 紙漿、造紙、包裝與印刷	中部、東部	設備、印刷、包裝研發、計劃	中高	食品/電商客戶標準、設備維護

5.4 消費與生物經濟：規模用工與質量體系並重

細分行業	主要產業集羣	核心崗位	薪酬壓力	用工管理重點
13. 食品加工	全國、曼谷周邊、中部	食品工程、QA、生產、冷鏈	中高	衛生質量、季節用工、輪班與留任
14. 飲料與酒類	曼谷周邊、中部、東部	釀造、質量、設備、渠道銷售	中高	旺季產能、渠道激勵、合規許可
15. 農業與農業科技	中部、北部、東北部	農藝、育種、現場運營、數據	高	地區人才供給、季節性與技術推廣
16. 生物技術與生化材料	EEC、曼谷都會區	研發、實驗室、法規、放大生產	很高	科研人才稀缺、知識產權與項目週期
17. 紡織、服裝、鞋革	曼谷周邊、中部、東部	版型、IE、品質、跟單、採購	中	勞動力流動、計件制度、客戶審計
18. 珠寶與高值消費品	曼谷、尖竹汶及出口集羣	設計、寶石鑑定、工匠、出口銷售	高	熟練工培養、保密安保、技能傳承

5.5 數字與知識服務：人才競爭集中在可遷移技能

細分行業	主要產業集羣	核心崗位	薪酬壓力	用工管理重點
19. 軟件、雲與網絡安全	曼谷、EEC、清邁	開發、雲架構、DevOps、安全	很高	遠程競爭、技能認證、短週期調薪
20. 數據中心與數字基礎設施	曼谷周邊、EEC	設施、電氣、製冷、網絡、SOC	很高	24/7值守、可靠性經驗、英語能力
21. 電信與數字平臺	曼谷及全國網絡	網絡、產品、數據、渠道運營	高	技術迭代、績效激勵、關鍵崗保留
22. 金融、銀行與金融科技	曼谷	風控、合規、產品、數據、審計	很高	監管責任、數字技能、獎金差異化
23. 保險	曼谷及區域中心	精算、覈保、理賠、渠道、合規	高	持證/專業資格、銷售激勵與留任
24. 專業服務、共享服務與BPO	曼谷、春武裏、清邁	財務、HR、法務、客服、流程改善	高	中英泰多語、服務水平協議、夜班

5.6 基礎設施與民生服務：運營連續性決定用工成本

細分行業	主要產業集羣	核心崗位	薪酬壓力	用工管理重點
25. 物流、倉儲與航空服務	曼谷、林查班、EEC、邊境樞紐	計劃、倉儲、運輸、關務、航空維修	高	輪班、旺季彈性、安全與準時率
26. 零售與電子商務	曼谷及主要城市	門店、品類、電商運營、履約、數據	中高	高流動率、佣金、排班與旺季招聘
27. 酒店、旅遊與餐飲	曼谷、普吉、清邁、芭堤雅、蘇梅	前廳、餐飲、收益管理、廚師	中高	服務語言、服務費分配、季節性
28. 醫療、醫院與醫療器械	曼谷、EEC及區域醫療中心	醫生護士、法規、臨牀、器械銷售	很高	專業執照、值班、患者安全與留任
29. 建築、工程與房地產	曼谷、EEC及大型項目區	項目、造價、設計、施工、安全、銷售	高	項目週期、工地流動、承包商合規
30. 能源、可再生能源與儲能	全國項目點、EEC	電氣、項目、運維、電池、ESG	很高	項目人才、偏遠駐場、安全與長期激勵

資料來源：行業範圍依據：泰國國家統計局TSIC；泰國工業經濟辦公室《2025工業經濟與2026展望》；EEC目標產業與人力資本規劃；BOI投資促進產業資料。薪酬壓力等級爲Pacific People Partners基於公開招聘市場與項目實踐形成的分析判斷。

5.7 財務、行政與HR

單位：千泰銖/月；月度基本工資，不含獎金、津貼及其他福利。

崗位	0-3年	3-5年	5-7年	7年以上
財務與會計經理	-	-	60-100K	100-150K
財務經理	-	-	70-120K	120-150K
首席會計師	-	-	60-120K	120-200K
内部審計	30-40K	40-60K	60-80K	-
行政人員	15-30K	30-40K	-	-
中/日/其他語言翻譯	20-35K	40-55K	55-80K	-
HRIS	25-30K	30-50K	50-80K	80-100K
HR Generalist / Specialist	-	30-50K	40-60K	-

資料來源：Thailand BOI Labor Costs頁面，引用Adecco Thailand Salary Guide 2026（2026年2月口徑）。

5.8 製造與工程

單位：千泰銖/月；月度基本工資，不含獎金、津貼及其他福利。

崗位	0-3年	3-5年	5-7年	7年以上
維護工程師	17-55K	35-60K	-	-
機械工程師	25-35K	40-60K	-	-
QA/QC工程師	20-50K	40-80K	-	-
安全工程師/主管	25-35K	40-70K	-	-
生產經理	-	45-120K	60-150K	70-200K
工廠經理	-	60-100K	80-150K	100-200K
銷售工程師	20-55K	40-80K	50-100K	60-150K

資料來源：Thailand BOI Labor Costs頁面，引用Adecco Thailand Salary Guide 2026（2026年2月口徑）。

5.9 數字、IT與AI

單位：千泰銖/月；月度基本工資，不含獎金、津貼及其他福利。

崗位	0-3年	3-5年	5-7年	7年以上
AI工程師	-	30-70K	70-150K	100-170K
數據科學家/數據工程師	40-80K	50-120K	80-150K	100-150K
業務分析師	25-60K	50-80K	80-130K	100-200K
SAP Specialist	30-60K	60-120K	100-180K	200-300K
IT經理	-	50-80K	80-150K	100-200K
後端開發	30-60K	40-70K	70-120K	100-250K
前端開發	35-40K	40-100K	60-120K	100-150K

資料來源：Thailand BOI Labor Costs頁面，引用Adecco Thailand Salary Guide 2026（2026年2月口徑）。

5.10 供應鏈、銷售與商業

單位：千泰銖/月；月度基本工資，不含獎金、津貼及其他福利。

崗位	0-3年	3-5年	5-7年	7年以上
供應鏈經理	-	60-120K	80-150K	75-200K
倉庫經理	-	40-80K	45-120K	80-200K
客戶經理	-	30-80K	50-120K	80-150K
業務發展經理	-	40-100K	60-200K	100-250K
大客戶經理	-	40-80K	60-150K	80-180K
銷售與市場經理	-	50-80K	60-150K	80-250K

資料來源：Thailand BOI Labor Costs頁面，引用Adecco Thailand Salary Guide 2026（2026年2月口徑）。

5.11 醫療與生命科學

單位：千泰銖/月；月度基本工資，不含獎金、津貼及其他福利。

崗位	0-3年	3-5年	5-7年	7年以上
實驗室助理	20-30K	30-50K	40-150K	-
醫療產品專家	25-35K	35-80K	50-120K	120-180K
護士	18-60K	65-80K	80-150K	-
醫療服務經理	35-80K	50-100K	50-120K	80-150K
醫療總監	-	-	-	120-200K

資料來源：Thailand BOI Labor Costs頁面，引用Adecco Thailand Salary Guide 2026（2026年2月口徑）。

5.12 如何將市場區間轉化爲公司薪級

步驟	決策問題	產出
崗位評估	崗位影響、複雜度、管理跨度和稀缺技能	崗位等級
市場定位	公司要定位在市場P25、P50還是P75	薪酬策略
薪級設計	每個等級的最小值、中位值和最大值	薪級寬度與重疊
個人定位	經驗、技能、績效與內部公平	個人工資位置
年度複覈	市場變化、最低工資、通脹和人才流失	調薪預算

06 / THAILAND WORKFORCE INSIGHTS

本地員工與外籍人才的薪酬設計

外籍人才的“高工資”通常不是單一基本工資溢價，而是人才來源、許可條件、國際流動、稅務和家庭成本共同形成的總包差異。

6.1 不建議使用統一的外籍溢價比例

公開市場中不存在適用於所有行業和崗位的固定“外籍員工比泰國員工高20%或30%”規則。更可靠的方法是分別覈算崗位市場價、稀缺技能、語言能力、國際經驗、簽證與工作許可、住房、醫療、子女教育、稅務平衡和回國交通。

總包模塊	本地員工常見設計	外籍/派遣人員需額外判斷
基本工資	按泰國崗位市場	全球崗位等級、原屬地工資保護
獎金	績效獎金、固定獎金或年度獎金	全球政策與泰國支付安排
住房/交通	通勤、餐飲、輪班補貼	住房標準、車輛、搬遷
醫療	社會保險+團體醫療	國際醫療、家屬覆蓋
稅務	泰國個人所得稅代扣	稅務居民、跨境收入、稅務平衡
許可	不適用	簽證、工作許可、90天報告、家屬簽證

6.2 雙語與跨文化能力的薪酬價值

中文-泰文雙語能力在製造、供應鏈、工程、客戶服務和管理協調崗位中具有明確價值，但溢價應建立在“能夠解決業務問題”的能力上，而不是僅憑語言證書。建議在崗位說明書中區分翻譯、業務協調、專業技術翻譯和管理溝通四種層級，並對應不同薪級。

07 / THAILAND WORKFORCE INSIGHTS

高薪與緊缺崗位

高薪來自責任、稀缺性和經營影響，而不是職位名稱本身。2026年最明顯的溢價集中在AI、數據、SAP、技術管理、風險合規與商業增長崗位。

7.1 2026高薪崗位羣

崗位羣	典型高級區間（泰銖/月）	溢價來源
IT Director	150K-500K	數字化責任、團隊與預算規模
SAP Specialist	200K-300K	實施經驗、模塊深度、項目風險
Data Center / Infrastructure Manager	200K-300K	關鍵基礎設施與可用性責任
Business Development Director	150K-500K	收入責任、客戶資源與行業網絡
COO	150K-700K	跨職能運營與經營結果
Neurologist	200K-350K	專業資質與稀缺臨牀能力
Tax Manager	150K-250K	複雜稅務、跨境與審計風險

資料來源：Adecco Thailand Salary Guide 2026及Thailand BOI Labor Costs摘要。

7.2 緊缺不等於全面加薪

- 優先識別影響客戶交付、合規、設備稼動率和數字化轉型的關鍵崗位。
- 對緊缺技能採用技能津貼、項目獎金或保留獎金，避免永久抬高所有崗位固定成本。
- 在加薪前評估招聘週期、替代人才、培訓成本和崗位失敗成本。

08 / THAILAND WORKFORCE INSIGHTS

地區與城市薪酬差異

地區差異不僅來自生活成本，還來自產業集羣、候選人密度、最低工資、通勤距離、輪班條件和語言需求。

8.1 主要地區的薪酬決策邏輯

地區	主要人才市場特點	薪酬設計重點
曼谷	總部、金融、科技、專業服務人才集中	專業崗位市場價高；交通與混合辦公影響吸引力
EEC：春武裏/羅勇/北柳	汽車、電子、製造、工程、供應鏈集羣	技術、工程、日語/中文和工廠管理崗位競爭強
北欖/巴吞他尼/大城	製造、物流、倉儲與通勤型勞動力	班車、輪班、餐補和通勤半徑重要
清邁	服務、數字人才、共享服務與旅遊	市場基本工資可能低於曼谷，但數字崗位例外
普吉/蘇梅	酒店、旅遊、國際服務	旺季、住宿、服務費與語言能力顯著影響總收入
東北及邊境府	基本工資較低，人才流動與外出就業明顯	關鍵崗位需考慮遷移、住宿和培養成本

8.2 不建議發佈未經驗證的城市平均工資

城市平均工資很容易受樣本結構影響。曼谷包含更多總部和專業崗位，旅遊城市包含更多季節性與服務費收入，工業省份則受加班和輪班補貼影響。建議企業使用“同崗位、同經驗、同產業”的地區對標，而不是簡單比較全城市平均值。

09 / THAILAND WORKFORCE INSIGHTS

工資增長與2027預算建議

2026年總體調薪仍偏溫和，但關鍵人才的實際市場壓力可能顯著高於平均值。預算應分層，而不是隻設一個統一比例。

9.1 2026勞動市場信號

信號	數據	解讀
平均月薪	Q2/2026：15,853.1泰銖	較前一季度15,316.1泰銖上升約3.5%
員工實際調薪	82%受訪者過去一年獲得增長	其中34%主要集中在2%-5%
未來預期	87%預計未來一年加薪	僅15%預計增幅超過10%
Mercer預測	2026平均調薪約5.2%	行業與關鍵技能差異大
失業率	Q2/2026：1.0%	成熟人才市場仍偏緊

資料來源：泰國央行SDDS；Adecco Thailand Salary Guide 2026；Mercer 2026預測（經公開薪酬指南引用）。

9.2 2027調薪預算分層建議

預算池	建議用途	不建議的做法
基礎普調	維持購買力與內部穩定	不看績效與工資位置統一加同一金額
績效調薪	獎勵持續貢獻	只看主管主觀評分
市場糾偏	修復明顯低於市場或內部倒掛	用離職威脅觸發臨時加薪
晉升調整	對應職責與崗位等級變化	只改職位名稱不改責任
關鍵人才保留	短缺技能和業務連續性	永久抬高固定工資而無服務期設計

10 / THAILAND WORKFORCE INSIGHTS

中國企業在泰福利制度設計

福利不是簡單增加成本，而是將員工最真實的生活與工作摩擦轉化爲穩定率、出勤率和生產連續性的投資。

10.1 福利體系建議

層級	組成	適用重點
法定保障	最低工資、工時、加班、法定假、產假、社保	所有員工，必須合規
基礎穩定	餐補、班車、制服、住宿、團體醫療	工廠、輪班和遠距離通勤崗位
績效激勵	獎金、技能津貼、項目獎、銷售佣金	與可覈驗結果掛鉤
人才發展	培訓、認證、語言、職業路徑	技術與管理人才
關鍵人才	保留獎金、長期激勵、國際醫療、家屬支持	稀缺專業與高級管理崗位

10.2 製造業常見組合

- 基本工資+技能等級工資：把熟練度、證書和多能工能力納入固定工資。
- 輪班/夜班/崗位津貼：明確觸發條件，避免長期津貼變成無條件固定工資。
- 餐飲、交通與住宿：對出勤和留任的影響往往高於小幅基本工資調整。
- 全勤獎：必須避免與法定休假、產假或合法病假髮生歧視性衝突。
- 年度獎金：明確是否保證、與公司業績和個人績效的關係。

10.3 90天實施路線圖

階段	重點動作	成果
0-30天	覈對最低工資、合同、工資項、加班與休假	風險清單與緊急修復
31-60天	崗位評估、市場對標、薪級與福利梳理	薪酬架構初稿
61-90天	審批流程、員工溝通、工資系統與管理培訓	正式制度與執行證據

Pacific People Partners可支持企業完成崗位與薪酬診斷、泰國勞動合規、人事流程外包、外籍人才與緬甸籍工人管理、Payroll及跨文化溝通體系建設。

附錄A：核心數據口徑

指標	口徑	限制
平均工資	泰國宏觀平均月薪	包含不同產業、地區、技能與僱傭形式，不能替代崗位報價
招聘市場薪酬	客戶與候選人數據形成的月基本工資區間	偏向正規企業與專業崗位；不含全部福利
最低工資	法定日最低工資	按地區及特定行業執行，不等於市場工資
調薪預測	企業預算或市場調查預期	不是每位員工實際調薪比例

附錄B：主要參考來源

1. 泰國國家統計局（NSO），Labour Force Survey Q2/2026：https://www.nso.go.th/nsoweb/storage/survey_detail/2026/20260819112824_68969.pdf

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

3. 泰國勞工部，最低工資第14號公告及2025年7月1日起生效說明：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. 泰國勞工部，120天產假新規（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. 泰國稅務局，個人所得稅2026：https://www.rd.go.th/english/68443.html

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

11. 泰國勞工部，Labour Law：https://www.mol.go.th/en/labour-law

12. 泰國國家統計局，泰國標準產業分類TSIC 2009：https://statstd.nso.go.th/classification/structure.aspx?id=17&tree;=28199

13. 泰國工業經濟辦公室，2025工業經濟與2026展望：https://www.oie.go.th/assets/portals/1/files/monthly_report/anualreport2025_outlookfor2026.pdf

14. 泰國東部經濟走廊辦公室，12個目標產業：https://www.eeco.or.th/en/general_q/what-are-the-key-targeted-industries-within-the-eec/

15. 泰國東部經濟走廊辦公室，2025-2029目標產業人力需求：https://www.eeco.or.th/en/human-capital-development-under-the-eec-model/

16. 泰國東部經濟走廊辦公室，五大產業集羣：https://www.eeco.or.th/en/5-target-industry-clusters/

研究截止日：2026年9月30日。報告製作日：2026年10月21日。

© 2026 Pacific People Partners. 本報告可用於企業內部薪酬規劃與管理討論。未經書面授權，不得冒用本報告名義作出法律、稅務或政府審批承諾。