

# ทำไมปี 2026 ถึงเป็นจุดแตกหัก ของตลาดแรงงานไทย?

ถอดรหัส Global & Local Data  
เมื่อเงินรั้งคนไม่ได้ และความภาคภูมิใจกลายเป็นกับดัก...  
องค์กรจะรักษาสมองของบริษัทไว้ได้อย่างไร?

# Executive Summary

## ช่วงเวลาหลังโบนัสออก คือฤดูกาลแห่งการโยกย้าย

ในขณะที่องค์กรส่วนใหญ่มุ่งความสนใจไปที่การหา Talent รุ่นใหม่เข้ามาเติมเต็ม แต่ข้อมูลล่าสุดชี้ให้เห็นจุดบอดที่อันตรายกว่า นั่นคือการรั่วไหลของ Successor หรือกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่งระดับกลาง-สูง ที่องค์กรลงทุนปั้นมานับสิบปี

**Whitepaper** ฉบับนี้ไม่ได้เขียนขึ้นจากการคาดเดา แต่สังเคราะห์จากข้อมูลจริงของพนักงานกว่า 2,000 คน ในระดับ Global และ Local ตลอดปี 2024-2025 เพื่อตอบคำถามสำคัญ 3 ข้อ:

1. ทำไมปี 2026 ถึงเป็นจุดแตกหักของตลาดแรงงานไทย?
2. ทำไมกลยุทธ์อัดฉีดเงินเดือนและโปรโมตคนเก่าคนแก่ ถึงใช้ไม่ได้ผลอีกต่อไป?
3. องค์กรจะใช้ Predictive Data อุดรอยร้าวนี้ และ Save Cost หลักร้อยล้านได้อย่างไร?

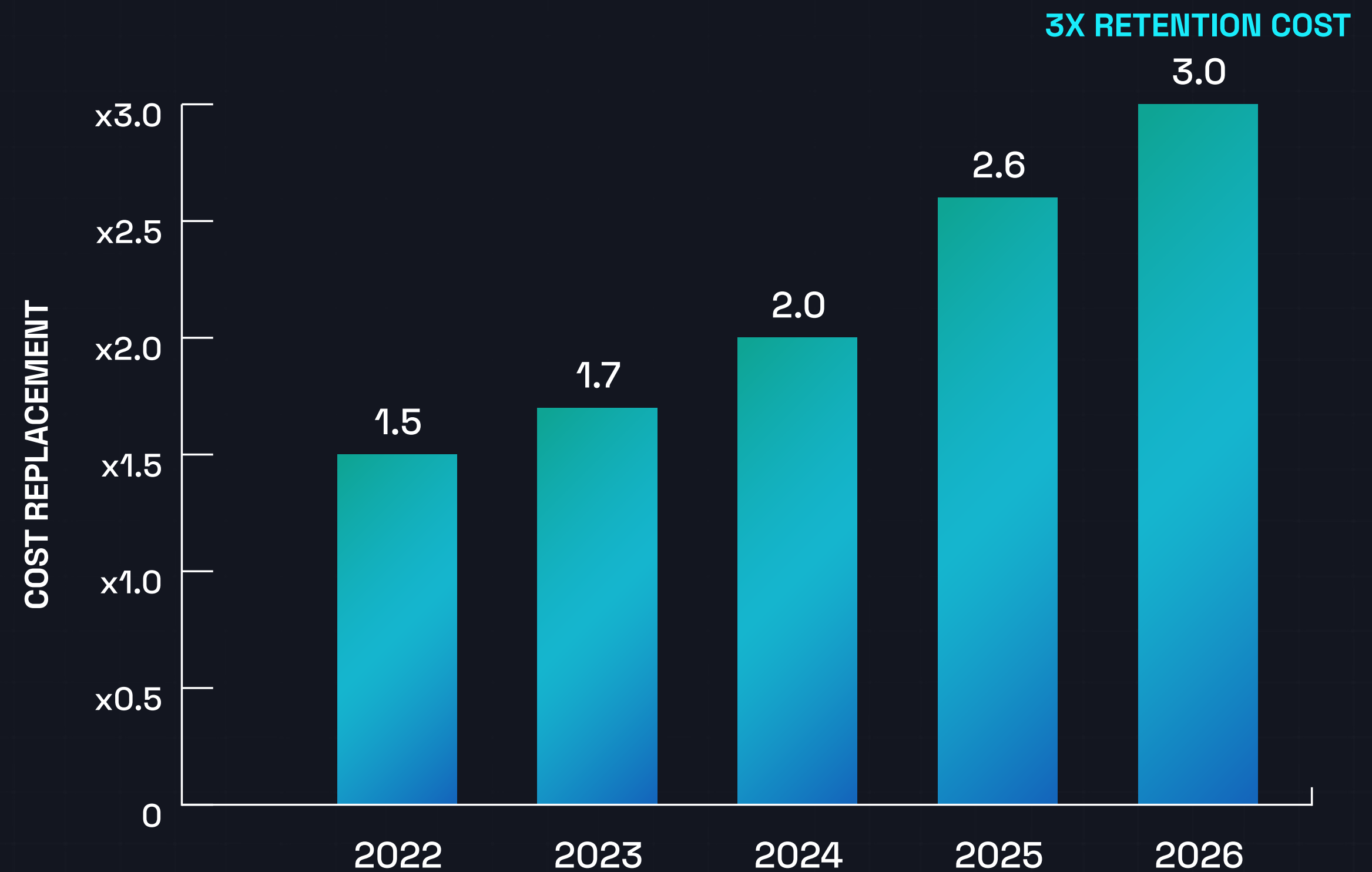
# 2026 เป็นปีที่โลกเข้าสู่ยุค ภาวะหมดใจแต่ไม่ลาออก

## Global Trend 1

ข้อมูลจาก LinkedIn ระบุว่า พนักงานที่มีทักษะสูง มีแนวโน้มจะเปลี่ยนงานเพื่ออัปเดตค่าตัว เร็วกว่าพนักงานทั่วไปถึง 1.5 เท่า หากองค์กรไม่มีสัญญาณการเติบโตที่ชัดเจนภายใน 12 เดือน

## Global Trend 2

McKinsey เคยคาดการณ์ว่าโลกจะขาดแคลน Talent ถึง 85 ล้านตำแหน่ง และในปี 2026 นี้ เราเริ่มเห็นผลกระทบนั้นชัดเจน ค่าตัวของ Successor ในตลาด Global พุ่งสูงขึ้นจนองค์กรเดิมจ่ายไม่ไหว หากไม่ปรับโครงสร้างค่าตอบแทนให้ทันท่วงทีภายใน 12 เดือน



# เจาะลึกบริบทประเทศไทย ประเทศไทย 2026 วิกฤตซ้อนวิกฤต

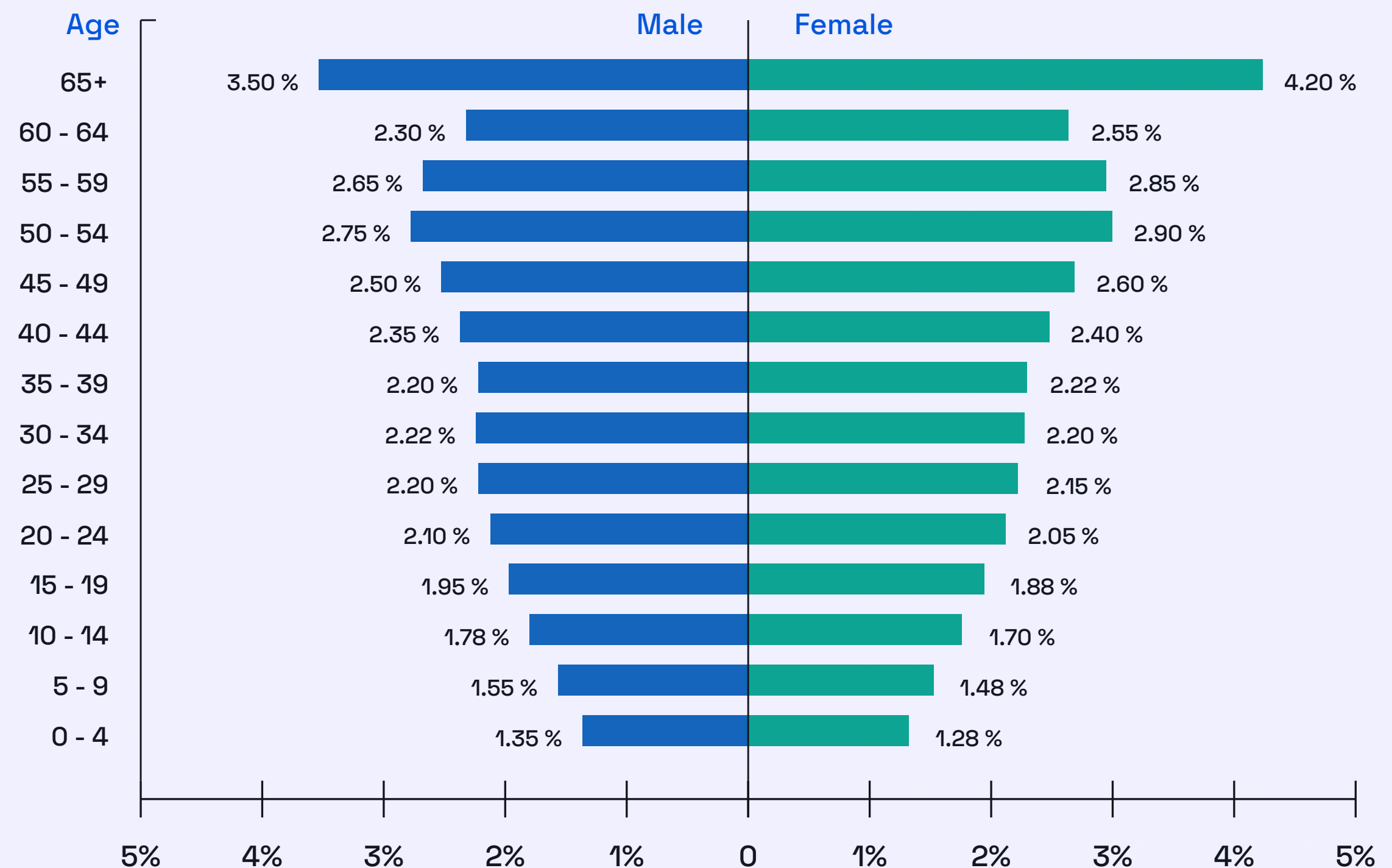
ในขณะที่โลกเผชิญปัญหา Talent Shortage ประเทศไทยกลับเจอปัญหาที่หนักกว่านั้น คือโครงสร้างประชากรแบบ Super-Aged Society อย่างเต็มรูปแบบ

## 1. คลื่นเกษียณอายุ

ผู้บริหารระดับ Baby Boomer และ Gen X ตอนต้น กำลังทยอยเกษียณ ทำให้เกิดช่องว่างในระดับบริหาร จำนวนมหาศาล

## 2. ภาวะขาดแคลนผู้สืบทอด

คนทำงานช่วงอายุ 35-45 ปี หรือ Gen Y ที่พร้อม จะเป็น Successor มีจำนวนไม่เพียงพอต่อความต้องการของตลาด

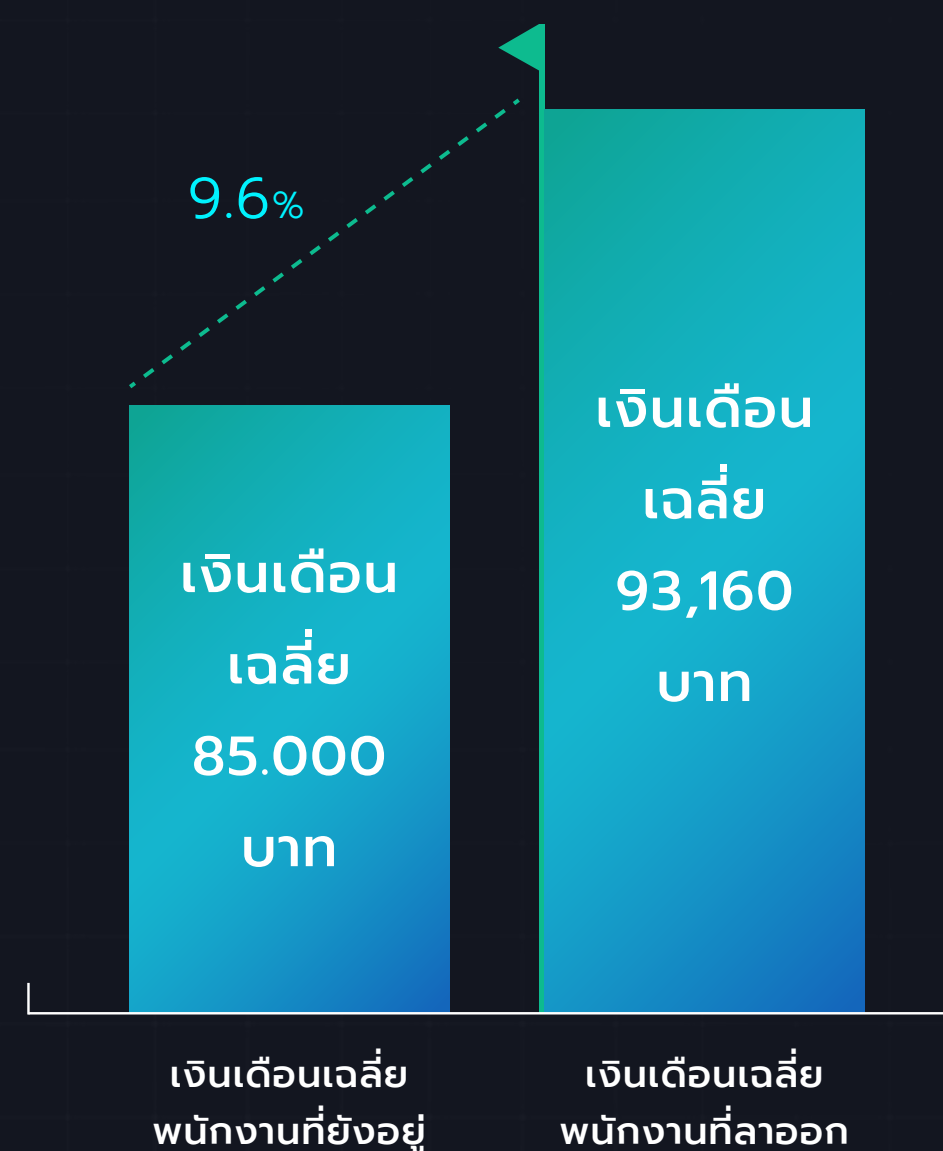


# The Jenosize Revelation

## Insight 1

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงาน (Data Analytics) พบว่าพนักงานที่ลาออก มีฐานเงินเดือนสูงกว่าพนักงานที่ยังอยู่ เฉลี่ยถึง 9.6%

ข้อมูลนี้ทำให้เห็นว่าจากความเชื่อเดิมของผู้บริหารที่คิดว่าแค่ปรับโครงสร้างเงินเดือนแล้วจะจบ ปัญหาจริงๆอาจไม่ใช่ตัวเงินแต่คือ Perceived Value และ โอกาสเติบโตต่างหากองค์กรที่พยายามแก้ปัญหา Turnover ด้วยการอัดเงินเพียงอย่างเดียว จะพบว่า Cost บวมขึ้น แต่ Turnover Rate ไม่ลดลงเพราะคุณกำลังเกาไม่ถูกที่คัน



(ตัวเลขสมมติอ้างอิงจากฐานเงินเดือนระดับ Manager/Specialist ในตลาดแรงงานไทยปี 2024-2025)

## Deep Insight

- The Competitor Premium** พนักงานกลุ่ม High Performer (ที่เงินเดือนสูงอยู่แล้ว) มักเป็นเป้าหมายของการซื้อตัวจากคู่แข่ง ซึ่งพร้อมเสนอเงินที่สูงกว่าเดิมอีก 20-30%
- Golden Handcuffs don't work** การอัดเงินเดือนสูงๆ เพื่อหวังจะมัดใจใช้ไม่ได้ผล หากขาด Career Path หรือ Work - Life Balance ที่ดี คนกลุ่มนี้มีทางเลือกและพร้อมจะไปรับความท้าทายใหม่
- Burnout Tax:** คนที่เงินเดือนสูงในองค์กร มักแบกรับความคาดหวังและภาระงานที่หนักกว่าค่าเฉลี่ย ทำให้เกิดภาวะหมดไฟได้ง่ายกว่า แม้จะได้เงินเยอะก็ยอมลดเงินเดือนหรือย้ายงานเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

## Insight 2

### สัญญาณอันตรายที่ HR มองไม่เห็น

หากเงินไม่ใช่คำตอบ แล้วอะไรคือสัญญาณเตือน? จากการทำ Predictive Model พบว่าตัวแปรที่ทำนายการลาออกได้แม่นยำที่สุดอันดับต้น ๆ ไม่ใช่เกรดประเมินผลแต่คือ..

### จำนวนครั้งที่ขอโอนย้ายงานภายในแล้วโดนปฏิเสธ

พนักงานที่เคยยื่นเรื่องขอย้ายแผนก/เปลี่ยนตำแหน่งภายในองค์กร แล้วถูกปฏิเสธหรือเจียบหาย

มีความเสี่ยงที่จะลาออกสูงขึ้นถึง **2.1 เท่า**

ปัญหานี้เกิดขึ้นเพราะระบบ HR ทั่วไปเก็บข้อมูลแยกส่วนกัน

- Recruitment Module รู้ว่าเขาสมัคร
- Core HR รู้ว่าเขาทำงานที่เดิม
- Manager อาจจะถูกลูกน้องแกล้งๆ ไว้
- **ผลลัพธ์:** ผู้บริหารไม่รู้เลยว่า Talent คนนี้กำลังรู้สึกตันและพร้อมจะไปทันทีที่มีโอกาส

## Insight 3

### กับดักความจงรักภักดี

ผู้บริหารมักวางใจพนักงานที่อยู่มานาน (15-20 ปี) ว่าเป็นกลุ่มที่ปลอดภัยที่สุด และ วางตัวเป็น Successor

### ความจริงจาก Data

การแบ่งกลุ่มพนักงานตามพฤติกรรม พบกลุ่มที่น่ากลัวที่สุดคือ

<p>พนักงานอายุงานเฉลี่ย 19 ปี / ผลงานดี / อยู่ในตำแหน่งเดิมมานานเกินไป</p>	<p>Data พิสูจน์ว่ากลุ่มนี้มีความเสี่ยงลาออกสูงมาก เพราะเกิดภาวะตันในตำแหน่ง</p>	<p>ถ้าคนกลุ่มนี้ลาออก องค์กรจะไม่ได้เสียแค่พนักงาน แต่เสียความทรงจำ และรากฐานขององค์กร ซึ่งประเมินมูลค่าไม่ได้</p>
--	---	--

## The Cost of Inaction & ROI

หากคุณยังปล่อยให้ข้อมูลกระจัดกระจาย และบริหารคนด้วยสัญชาตญาณต่อไป นี่คือน่าราคาที่ถูกต้องจ่าย

จากการคำนวณในองค์กรขนาด 2,000 คน พบว่าการสูญเสีย Talent และ Successor โดยไม่จำเป็น สร้างความเสียหายสะสมสูงถึง

แต่ถ้าคุณเปลี่ยนมาใช้ Data-Driven HR ลงทุนในระบบ Data Integration และ Predictive Model สามารถทำนายและรักษาคนได้ทันที่

**481** ล้านบาท\*  
ต่อปี

(รวม Cost of Replacement, Training, Lost Productivity, และ Opportunity Cost)

**ROI สูงถึง 7,330%\***

และคืนทุนภายใน 6 วัน

\* หมายเหตุการคำนวณผลตอบแทนทางธุรกิจ อ้างอิงจาก Case Study การวางระบบ Predictive HR Model ในองค์กรขนาดใหญ่ของไทย สเกล 2,000+ ตำแหน่ง ตลอดปีที่ผ่านมามี ประเมินจากมาตรฐานสากลที่ระบุว่า ต้นทุนการสูญเสียพนักงานระดับ Talent 1 คน (รวม Headhunter Fee, Onboarding และ Lost Productivity) มีมูลค่าเทียบเท่า 1.5 - 2.0 เท่าของค่าตอบแทนรายปี เมื่อระบบสามารถดึงตัวกลุ่มเสี่ยงกลับมาได้ 75% มูลค่าความเสียหายที่ป้องกันได้จึงสูงถึงหลักร้อยล้านบาท และ เนื่องจากมูลค่าความเสียหายที่ป้องกันได้มีมหาศาลเมื่อเทียบกับต้นทุนการทำ Data Integration ที่ต่ำอย่างมาก จึงส่งผลให้ ROI สูง 7,330% และคืนทุนภายใน 6 วันแรกหลังระบบทำงานและรักษา Talent ไว้ได้สำเร็จ

# How to Stop the Brain Drain in 2026

ทางออกไม่ใช่การซื้อ HR Software เพิ่ม แต่คือการ Sync ข้อมูลที่มีอยู่แล้วให้คุยกัน

## Jenosize's Approach The 3-Step Prediction

### Audit & Integrate

ดึงข้อมูลจากทุกถังดาต้ามารวมที่ถังกลาง

- เงินเดือน
- โบนัส
- การลา
- ประวัติการโปรโมท
- การสมัครงานภายใน

### Predict & Alert

ใช้ AI Model วิเคราะห์ Pattern เพื่อหาสัญญาณก่อนลาออก

มีความแม่นยำถึง

**90%**

### Prescriptive Action

ระบบแนะนำ Action ทันที เช่น เสนอ Project ใหม่ให้คนกลุ่ม A, ปรับ Career Path ให้คนกลุ่ม B

สามารถดึงคนกลับมาได้

**75%**

ของกลุ่มเสี่ยง



## โบนัสออกแล้ว Successor ของคุณกำลังตัดสินใจ... คุณจะให้เขาเดินมาวางซองขาวหรือจะเริ่มป้องกันตั้งแต่วันนี้?

ในปี 2026 ผู้ชนะไม่ใช่คนที่มีพนักงานเยอะที่สุด แต่คือคนที่มี ข้อมูลที่ดีที่สุด  
อย่าปล่อยให้ 481 ล้านบาทของคุณหายไปกับสายลม เพียงเพราะข้อมูลของคุณไม่เชื่อมต่อกัน

รับคำปรึกษาเบื้องต้นกับ Jenosize เพื่อประเมินความพร้อมในการทำ Predictive HR ฟรี ไม่มีค่าใช้จ่าย

Email: [hello@jenosize.com](mailto:hello@jenosize.com) | Tel: 096-395-6526, 096-241-5629 | [www.jenosize.com](http://www.jenosize.com)