

คู่มือการใช้งาน

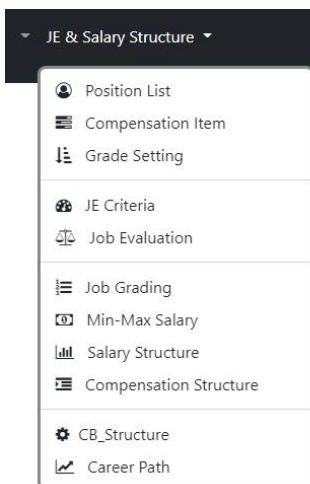
ระบบ JE & Salary Structure Design System

โครงสร้างผลตอบแทนเป็นส่วนสำคัญมาก ในระบบการบริหารงานบุคคลของบริษัท ซึ่งในโครงสร้างผลตอบแทนนั้นก็จะมีทั้งส่วนที่เป็นโครงสร้างเงินเดือนและส่วนโครงสร้างผลตอบแทนอื่นๆ การออกแบบโครงสร้างเงินเดือนโดยทั่วไปเรามักจะใช้ไฟล์ Excel ในการช่วยออกแบบ ใน Web Application ระบบนี้ จะช่วยให้การออกแบบโครงสร้างเงินเดือนเป็นเรื่องที่ง่ายไม่ยุ่งยากอีกต่อไป

ขั้นตอนการใช้โปรแกรมระบบ JE & Salary Structure Design System

หลังจากที่องค์กรมี user และ login เข้าใช้งานระบบแล้ว สามารถดำเนินการการใช้โปรแกรมได้ดังนี้

ภาพรวมเมนู



- เมนูที่ 1 Position List กำหนดชื่อตำแหน่งต่างๆ
- เมนูที่ 2 Compensation Item กำหนดโครงสร้างผลตอบแทน
- เมนูที่ 3 Grade Setting การกำหนด Job Grade เบื้องต้น
- เมนูที่ 4 JE Criteria การกำหนดเกณฑ์ประเมินค่างานของบริษัท
- เมนูที่ 5 Job Evaluation การประเมินค่างาน
- เมนูที่ 6 Job Grading การกำหนด Job grade ให้ตำแหน่งต่างๆ
- เมนูที่ 7 Min-Max Salary การกำหนดเงินเดือนต่ำสุดและสูงสุด
- เมนูที่ 8 Salary Structures การออกแบบโครงสร้างเงินเดือน
- เมนูที่ 9 Compensation Structures โครงสร้างผลตอบแทน
- เมนูที่ 10 CB Structure การการจ่ายจริงเทียบกับโครงสร้างเงินเดือน
- เมนูที่ 11 Career Path บริหารเส้นทางความก้าวหน้า

ขั้นตอนที่ 1 การเพิ่มและแก้ไขตำแหน่งพนักงาน (เมนูที่ Position List)

ID	Code	Position	Position Group/Department	JE Score	Grade
89	AC_M	ผู้จัดการฝ่ายบัญชีและการเงิน	Department Management Level	630.0	M1
90	EN_M	ผู้จัดการฝ่ายวิศวกรรม	Department Management Level	600.0	M3
91	FC_M	ผู้จัดการโรงงาน	Department Management Level	810.0	E1
92	FC-AM	ผู้ช่วยผู้จัดการโรงงาน	Department Management Level	680.0	M2
94	LG_M	ผู้จัดการฝ่าย Logistic	Department Management Level	550.0	M1
96	RD_M	ผู้จัดการฝ่ายวิจัยและพัฒนา	Department Management Level	740.0	M3

- 1) เลือกกลุ่มระดับของพนักงาน ที่ต้องการเพิ่มตำแหน่ง
- 2) คลิกเลือกรายการตำแหน่งพนักงาน จากฐานข้อมูลพนักงาน (ที่ทำข้อมูลไว้ในระบบ)
- 3) คลิกรายชื่อในตาราง เพื่อทำการแก้ไขในกล่องข้อความด้านบน

4) กดปุ่มบันทึก

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนด Job Grade เบื้องต้น (เมนู Grade Setting)

การกำหนด Job Grade เบื้องต้นไม่ใช่ขั้นตอนมาตรฐานในการออกแบบโครงสร้างเงินเดือนทั่วไป แต่การใช้ระบบ web Application จะทำให้ผู้ใช้งานสะดวกมากขึ้นเวลาออกแบบระบบ

Num	Grade Description
1	Made, Driver, Messenger
2	Staff 1, Officer 1
3	Staff 2, Officer 2, Specialist 1
4	Group Leader
5	Supervisor, Specialist 2
6	Senior Supervisor, Engineer
7	Senior Engineer, Specialist 3

- 1) คลิกเลือก Job Grade จากรายการตัวอย่างของระบบ
- 2) ปรับแก้ชื่อระดับ ชื่อ Job Grade และรายละเอียดตามต้องการ
- 3) กดปุ่มบันทึกเพื่อบันทึกรายการ
- 4) ดับเบิลคลิกในตารางเพื่อทำการแก้ไขข้อมูลแต่ละรายการ

ขั้นตอนที่ 3 การออกแบบเกณฑ์การประเมินค่างาน (เมนู JE Criteria)

ในการทำการประเมินค่างานนั้นบริษัทต้องทำการกำหนดเกณฑ์ที่จะใช้ประเมินค่างานก่อนที่จะทำการออกแบบระบบ เพื่อให้การประเมินค่างานนั้นเป็นไปด้วยความชัดเจนและยุติธรรม

- 1) เลือกเกณฑ์การประเมินค่างานหลัก จากรายการมาตรฐานของระบบ
- 2) กำหนดคะแนนของเกณฑ์ประเมินค่างานข้อดังกล่าว
- 3) ปรับแก้รายละเอียดและระดับคะแนน ของเกณฑ์การประเมินค่างานหลักข้อดังกล่าว
- 4) สามารถกดเพิ่มและลดระดับ ประกอบเกณฑ์การประเมินค่างานได้ตามที่ต้องการ
- 5) กดปุ่ม Recheck เพื่อตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูล และกดปุ่มบันทึกข้อมูล

ID	Description	Level	Score/Level	Score	Delete	Insert
1	เป็นงานที่ต้องวางแผน แก้ไขปัญหาในงานประจำของตัวเอง ทั่วไป	1	50.0	50.0	Delete	Insert
2	เป็นงานที่ต้องวางแผน แก้ไขปัญหาในงานที่ต้องรับผิดชอบในระดับทีม หรือหน่วยงานย่อย	2	50.0	100.0	Delete	Insert
3	เป็นงานที่ต้องวางแผนงานประจำ แก้ไขปัญหาและตัดสินใจที่ส่งผลกระทบต่อหน่วยงาน ไม่กระทบโดยตรงถึงธุรกิจหลัก	3	50.0	150.0	Delete	Insert
4	เป็นงานที่ต้องวางแผนโครงการ แก้ไขปัญหาและตัดสินใจที่สำคัญ ที่มีผลกระทบต่อธุรกิจหลัก	4	50.0	200.0	Delete	Insert
5	เป็นงานที่ต้องวางแผนธุรกิจ แก้ไขปัญหาและตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อผลประกอบการบริษัทโดยตรง	5	50.0	250.0	Delete	Insert

การออกแบบเกณฑ์การประเมินค่างาน ควรออกแบบเกณฑ์การประเมินค่างานให้คะแนนรวมของเกณฑ์หลัก เท่ากับ 1000 คะแนน

- 1) Click ดูเกณฑ์การประเมินค่างานหลักด้านซ้าย
- 2) ดูระดับและรายละเอียดของเกณฑ์การประเมินค่างานตามตารางด้านขวา

JE Criteria Select Mode : ● Add Edit ○ View

Criteria :

ID	Code	Criteria	Score	Level
55	วางแผน	การวิเคราะห์วางแผน ตัดสินใจ ความรับผิดชอบบริษัท	250	5
56	งานยาก	ความยากของสายงาน และความรู้ความเชี่ยวชาญในงาน	150	5
57	กำลังพล	การควบคุมบังคับบัญชา	150	5
58	ประสานงาน	การติดต่อประสานงาน	100	5
59	วุฒิ	คุณวุฒิการศึกษา	50	5
60	มูลค่าเพิ่ม	การสร้างสรรค มูลค่าเพิ่มทางธุรกิจ ของสายงาน	150	5
61	แก้ปัญหา	ความยากในการแก้ปัญหา งาน การเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์	150	5

Total Score : 1000

การวิเคราะห์วางแผน ตัดสินใจ ความรับผิดชอบที่ส่งผลกระทบต่อบริษัท

ID	Description	Level	Score/Level	Score
1	เป็นงานที่ต้องวางแผน แก้ไขปัญหาในงานประจำของตัวเอง ทัวไป	1	50.0	50.0
2	เป็นงานที่ต้องวางแผน แก้ไขปัญหาในงานที่ต้องรับผิดชอบในระดับทีม หรือหน่วยงานย่อย	2	50.0	100.0
3	เป็นงานที่ต้องวางแผนงานประจำ แก้ไขปัญหาและตัดสินใจที่ส่งผลกระทบต่อหน่วยงาน ไม่กระทบโดยตรงถึงธุรกิจหลัก	3	50.0	150.0
4	เป็นงานที่ต้องวางแผนโครงการ แก้ไขปัญหาและตัดสินใจที่มีผลกระทบต่อธุรกิจหลัก	4	50.0	200.0
5	เป็นงานที่ต้องวางแผนธุรกิจ แก้ไขปัญหาและตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อผลประกอบการบริษัท	5	50.0	250.0

ขั้นตอนที่ 4 การทำการประเมินค่างาน (เมนู Job evaluation)

Job Evaluation

Search Group : All Group Select Mode : ● Add Edit ○ View

Position : EN_M ผู้จัดการฝ่ายวิศวกรรม Save Cancel Delete

Criteria :

ID	Criteria	Level	Score
55	การวิเคราะห์วางแผน ตัดสินใจ ความรับผิดชอบที่ส่งผลกระทบต่อบริษัท	2	100.0
56	ความยากของสายงาน และความรู้ความเชี่ยวชาญที่ใช้ในการทำงาน	4	120.0
57	การควบคุมบังคับบัญชา	3	90.0
58	การติดต่อประสานงาน	3	60.0
59	คุณวุฒิการศึกษา	5	50.0
60	การสร้างสรรค มูลค่าเพิ่มทางธุรกิจ ของสายงาน	3	90.0
61	ความยากในการแก้ปัญหา งาน การเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์	3	90.0

การควบคุมบังคับบัญชา

Description	Level	Score
ไม่มี สายงานได้บังคับบัญชา	1	30.0
จำนวน สายงานระดับ ได้บังคับบัญชา 1 ระดับขึ้นไป	2	60.0
จำนวน สายงานระดับ ได้บังคับบัญชา 2-3	3	90.0
จำนวน สายงานระดับ ได้บังคับบัญชา 4-5	4	120.0
จำนวน สายงานระดับ ได้บังคับบัญชา 6 ระดับขึ้นไป	5	150.0

Job Evaluation Result

No	Code	Position Name	วางแผน	งานยาก	กำลังพล	ประสานงาน	วุฒิ	แก้ปัญหา	Total
81	MD	กรรมการผู้จัดการ							0.00
82	DMD	รองกรรมการผู้จัดการ							0.00
83	AMD	ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ	250.0	90.0	150.0	100.0	40.0	90.0	870.00
85	CMO	ผู้อำนวยการสายงานขายและการตลาด	250.0	120.0	120.0	100.0	40.0	120.0	900.00

- 1) Click ตัวเลือก Add/Edit เพื่อเข้าทำการประเมินค่างาน
- 2) Click เลือกระดับตำแหน่งที่ต้องการประเมินค่างาน
- 3) Double Click รายการตำแหน่งที่ต้องการประเมินค่างาน
- 4) Click เลือกเกณฑ์การประเมินค่างานหลักในตารางด้านซ้าย
- 5) Click เลือกตารางด้านขวาเพื่อเลือกระดับเพื่อทำการประเมินค่างานของเกณฑ์หลักดังกล่าว
- 6) เลือกเกณฑ์การประเมินค่างานหลักหัวข้อต่อไป ทำรายการซ้ำจนครบเกณฑ์การประเมินค่างานทุกข้อ

- 7) กดปุ่มบันทึกเพื่อบันทึกผลการประเมินค่างานของตำแหน่งดังกล่าว
- 8) ดูผลการประเมินค่างานตามตารางด้านล่าง

Job Evaluation Result

No	Code	Position Name	วางแผน	งานยาก	กำลังพล	ประสานงาน	บุคลิกภาพ	บุคลิกภาพ	Total
81	MD	กรรมการผู้จัดการ							0.00
82	DMD	รองกรรมการผู้จัดการ							0.00
83	AMD	ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ	250.0	90.0	150.0	100.0	40.0	90.0	870.00
85	CMO	ผู้อำนวยการสายงานขายและการตลาด	250.0	120.0	120.0	100.0	40.0	120.0	900.00
86	CFO	Chief Financial Officer	200.0	150.0	90.0	80.0	50.0	120.0	810.00
87	COO	ผู้อำนวยการสายงานปฏิบัติการ	200.0	120.0	150.0	80.0	50.0	120.0	840.00
88	CAO	ผู้อำนวยการสายงานส่วนสำนักงาน	200.0	120.0	120.0	80.0	40.0	90.0	770.00
89	AC_M	ผู้จัดการฝ่ายบัญชีและการเงิน	100.0	150.0	90.0	60.0	50.0	90.0	630.00
90	EN_M	ผู้จัดการฝ่ายวิศวกรรม	100.0	120.0	90.0	60.0	50.0	90.0	600.00
91	FC_M	ผู้จัดการโรงงาน	200.0	120.0	120.0	80.0	50.0	120.0	810.00
92	FC-AM	ผู้ช่วยผู้จัดการโรงงาน	150.0	120.0	90.0	60.0	50.0	90.0	680.00
94	LG_M	ผู้จัดการฝ่าย Logistic	100.0	90.0	90.0	60.0	30.0	90.0	550.00
96	RD_M	ผู้จัดการฝ่ายวิจัยและพัฒนา	150.0	150.0	60.0	60.0	50.0	150.0	740.00
98	PD_M	ผู้จัดการฝ่ายผลิต	150.0	120.0	120.0	60.0	50.0	60.0	650.00
99	HR_M	ผู้จัดการฝ่ายบุคคล	150.0	90.0	90.0	80.0	40.0	90.0	630.00
100	QA_M	ผู้จัดการฝ่าย QA	150.0	120.0	90.0	60.0	50.0	90.0	650.00
102	SA_M	ผู้จัดการฝ่ายขาย	150.0	90.0	90.0	80.0	40.0	90.0	660.00
95	MN_M	ผู้จัดการแผนกซ่อมบำรุง	100.0	90.0	90.0	60.0	50.0	90.0	570.00
97	IT_M	ผู้จัดการแผนก IT	100.0	150.0	90.0	60.0	50.0	90.0	630.00
106	PU_M	ผู้จัดการแผนกจัดซื้อ	150.0	90.0	60.0	80.0	30.0	60.0	530.00

ขั้นตอนที่ 5 การจัด Job Grade (เมนู Job Grading)

Job Grading

Search Position Group : Department Management Level

Define Job Grade : All

Save Cancel Clear

ID	Code	Position Name	Group	JE Score	Grade No	Grade	Select
91	FC_M	ผู้ช่วยผู้จัดการโรงงาน	Management Level	810.0	11	E1	<input type="checkbox"/>
96	RD_M	ผู้จัดการฝ่ายวิจัยและพัฒนา	Management Level	740.0	10	M3	<input checked="" type="checkbox"/>
102	SA_M	ผู้จัดการฝ่ายขาย	Management Level	660.0	10	M3	<input checked="" type="checkbox"/>
98	PD_M	ผู้จัดการฝ่ายผลิต	Management Level	650.0	10	M3	<input checked="" type="checkbox"/>
90	EN_M	ผู้จัดการฝ่ายวิศวกรรม	Management Level	600.0	10	M3	<input checked="" type="checkbox"/>
92	FC-AM	ผู้ช่วยผู้จัดการโรงงาน	Management Level	680.0	9	M2	<input type="checkbox"/>
99	HR_M	ผู้จัดการฝ่ายบุคคล	Management Level	630.0	9	M2	<input type="checkbox"/>
100	QA_M	ผู้จัดการฝ่าย QA	Management Level	650.0	8	M1	<input type="checkbox"/>
89	AC_M	ผู้จัดการฝ่ายบัญชีและการเงิน	Department Management Level	630.0	8	M1	<input type="checkbox"/>
94	LG_M	ผู้จัดการฝ่าย Logistic	Department Management Level	550.0	8	M1	<input type="checkbox"/>

- 1) เลือกกลุ่มระดับพนักงานที่ต้องการจัดเกรด
- 2) คลิกเลือกรายการตำแหน่งต่างๆในตารางที่ต้องการจัดเกรด
- 3) คลิกเลือก Job Grade ที่ทำการกำหนดไว้ ในเบื้องต้น
- 4) กดปุ่มบันทึกกลุ่มตำแหน่งตาม Job เกรดที่กำหนด

Job Grading

Search Position Group :

Define Job Grade : Clear

ID	Code	Position	Position Group	JE Score	Grade No	Grade	Select
83	AMD	ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ	Executive-Division Management Level	870.0	13	E3	<input type="checkbox"/>
81	MD	กรรมการผู้จัดการ	Executive-Division Management Level	0.0	13	E3	<input type="checkbox"/>
82	DMD	รองกรรมการผู้จัดการ	Executive-Division Management Level	0.0	13	E3	<input type="checkbox"/>
85	CMO	ผู้อำนวยการสายงานขายและการตลาด	Executive-Division Management Level	900.0	12	E2	<input type="checkbox"/>
87	COO	ผู้อำนวยการสายงานปฏิบัติการ	Executive-Division Management Level	840.0	12	E2	<input type="checkbox"/>
86	CFO	Chief Financial Officer	Executive-Division Management Level	810.0	11	E1	<input type="checkbox"/>
91	FC_M	ผู้จัดการโรงงาน	Department Management Level	810.0	11	E1	<input type="checkbox"/>
88	CAO	ผู้อำนวยการสายงานส่วนสำนักงาน	Executive-Division Management Level	770.0	11	E1	<input type="checkbox"/>
96	RD_M	ผู้จัดการฝ่ายวิจัยและพัฒนา	Department Management Level	740.0	10	M3	<input type="checkbox"/>
102	SA_M	ผู้จัดการฝ่ายขาย	Department Management Level	660.0	10	M3	<input type="checkbox"/>
98	PD_M	ผู้จัดการฝ่ายผลิต	Department Management Level	650.0	10	M3	<input type="checkbox"/>
90	EN_M	ผู้จัดการฝ่ายวิศวกรรม	Department Management Level	600.0	10	M3	<input type="checkbox"/>

ขั้นตอนที่ 6 การกำหนด Min-Max Salary (เมนู Min-Max Salary)

Min-Max Salary

Save Min-Max of Position in : **1** Search : **3** Clear

ID	Code	Position	JE Score	Grade No	Grade	Min	Max	Mid-Point	Select
83	AMD	ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ	870.0	13	E3	100,000	250,000	175,000	<input type="checkbox"/>
81	MD	กรรมการผู้จัดการ	0.0	13	E3	200,000	500,000	350,000	<input type="checkbox"/>
82	DMD	รองกรรมการผู้จัดการ	0.0	13	E3	150,000	350,000	250,000	<input type="checkbox"/>
85	CMO	ผู้อำนวยการสายงานขายและการตลาด	900.0	12	E2	120,000	300,000	210,000	<input type="checkbox"/>
87	COO	ผู้อำนวยการสายงานปฏิบัติการ	840.0	12	E2	150,000	40,000	95,000	<input type="checkbox"/>
86	CFO	Chief Financial Officer	810.0	11	E1	150,000	350,000	250,000	<input type="checkbox"/>
91	FC_M	ผู้จัดการโรงงาน	810.0	11	E1	<input type="text" value="100,000"/> 2	250,000	175,000	<input type="checkbox"/>
88	CAO	ผู้อำนวยการสายงานส่วนสำนักงาน	770.0	11	E1	150,000	350,000	250,000	<input type="checkbox"/>
96	RD_M	ผู้จัดการฝ่ายวิจัยและพัฒนา	740.0	10	M3	60,000	150,000	105,000	<input type="checkbox"/>
102	SA_M	ผู้จัดการฝ่ายขาย	660.0	10	M3	60,000	150,000	105,000	<input type="checkbox"/>
98	PD_M	ผู้จัดการฝ่ายผลิต	650.0	10	M3	60,000	150,000	105,000	<input type="checkbox"/>
90	EN_M	ผู้จัดการฝ่ายวิศวกรรม	600.0	10	M3	55,000	120,000	87,500	<input type="checkbox"/>

การกำหนด Min-Max ของตำแหน่ง

- 1) เลือกกลุ่ม Job Grade ที่ต้องการกำหนดเงินเดือน Min-Max
- 2) Click ช่อง Min-Max ของตาราง พิมพ์ตัวเลขเพื่อกำหนดเงินเดือน ต่ำสุด สูงสุดของตำแหน่ง
- 3) Click บันทึกข้อมูล

Min-Max Salary

Save Min-Max of Position in : Search :

ID	Code	Position	JE Score	Grade No	Grade	Min	Max	Mid-Point	Select
100	QA_M	ผู้จัดการฝ่าย QA	650.0	8	M1	70,000	150,000	110,000	<input type="checkbox"/>
89	AC_M	ผู้จัดการฝ่ายบัญชีและการเงิน	630.0	8	M1	60,000	150,000	105,000	<input type="checkbox"/>
95	MN_M	ผู้จัดการแผนกซ่อมบำรุง	570.0	8	M1	60,000	140,000	100,000	<input type="checkbox"/>
94	LG_M	ผู้จัดการฝ่าย Logistic	550.0	8	M1	80,000	150,000	115,000	<input type="checkbox"/>
106	PU_M	ผู้จัดการแผนกจัดซื้อ	530.0	8	M1	60,000	140,000	100,000	<input type="checkbox"/>

Job Grade : M1 Min: Max:

การกำหนด Min-Max ของกระบอกเงินเดือน

- 1) เลือกกลุ่ม Job Grade ที่ต้องการกำหนดเงินเดือน Min-Max ระบบจะดึงข้อมูลเงินเดือนต่ำสุดสูงสุดของกลุ่มนั้นขึ้นมาแสดงในช่องด้านล่าง
- 2) ปรับแก้ตัวเลขเงินเดือนต่ำสุดสูงสุดของ Job Grade ดังกล่าว
- 3) กดปุ่มบันทึกรายการ

ขั้นตอนที่ 7 การแสดงโครงสร้างเงินเดือนที่ออกแบบ (เมนู Salary structures)

Salary Structure

No	Job Grade	Min	Max	Mid-Point	MP Progress	RS	Description	MKT Avg	CR Ratio	Select
1	O1	9000	22000	15500	0.00	144.44%	Mate, Driver, Messenger	15500	1	<input type="checkbox"/>
2	O2	15000	35000	25000	61.29%	133.33%	Staff 1, Officer 1	25000	1	<input type="checkbox"/>
3	O3	18000	40000	29000	16.00%	122.22%	Staff 2, Officer 2, Specialist 1	29000	1	<input type="checkbox"/>
4	S1	20000	50000	35000	20.69%	150.00%	Group Leader	35000	1	<input type="checkbox"/>
5	S2	30000	70000	50000	42.86%	133.33%	Supervisor , Specialist 2	50000	1	<input type="checkbox"/>
7	S4	40000	100000	70000	40.00%	150.00%	Senior Engineer , Specialist 3	70000	1	<input type="checkbox"/>
8	M1	55000	135000	95000	35.71%	145.45%	Manager 1	95000	1	<input type="checkbox"/>
9	M2	70000	180000	125000	31.58%	157.14%	Manager 2	125000	1	<input type="checkbox"/>
10	M3	80000	200000	140000	12.00%	150.00%	Manager 3	140000	1	<input type="checkbox"/>
11	E1	100000	250000	175000	25.00%	150.00%	Executive 1	175000	1	<input type="checkbox"/>
12	E2	100000	350000	225000	28.57%	250.00%	Executive 2	225000	1	<input type="checkbox"/>
13	E3	200000	500000	350000	55.56%	150.00%	CEO, MD	350000	1	<input type="checkbox"/>



คำศัพท์ต่างๆ ในตารางโครงสร้างเงินเดือน

No	คำศัพท์	ความหมาย	การคำนวณ
1	Min	อัตราเงินเดือนต่ำสุดของกระบอก	ผู้บริหารกำหนด (อ้างอิงอัตราตลาด)
2	Max	อัตราเงินเดือนสูงสุดของกระบอก	ผู้บริหารกำหนด (อ้างอิงอัตราตลาด)
3	Mid-point (MP)	อัตราเงินเดือนค่ากลางของกระบอกเงินเดือน	$MP = (Max+Min)/2$
4	% MP.Progress	% ความต่าง MP กระบอกนี้ เทียบกับ MP กระบอกต่ำกว่า	$\% MP Progress = ((MP2-MP1)/MP1) \times 100$
5	Quartile	การแบ่งกระบอกเงินเดือนเป็น 4 ส่วนเท่าๆกัน	ระยะห่าง $Q = (Max-Min)/4$
6	% RS (% Range Spread)	% ความต่าง Min กับ Max ของกระบอก	$\% RS = ((Max-Min)/Min) \times 100$
7	Mkt.Avg	ค่าเฉลี่ยการจ่ายในตลาด ในกระบอกกลุ่มเดียวกัน	อ้างอิงจาก Salary Survey
8	CR(%) (Compa Ratio)	% ความต่างของ Mkt.Avg กับ MP ของกระบอก	$\% CR = (Mkt. Avg / MP) \times 100$

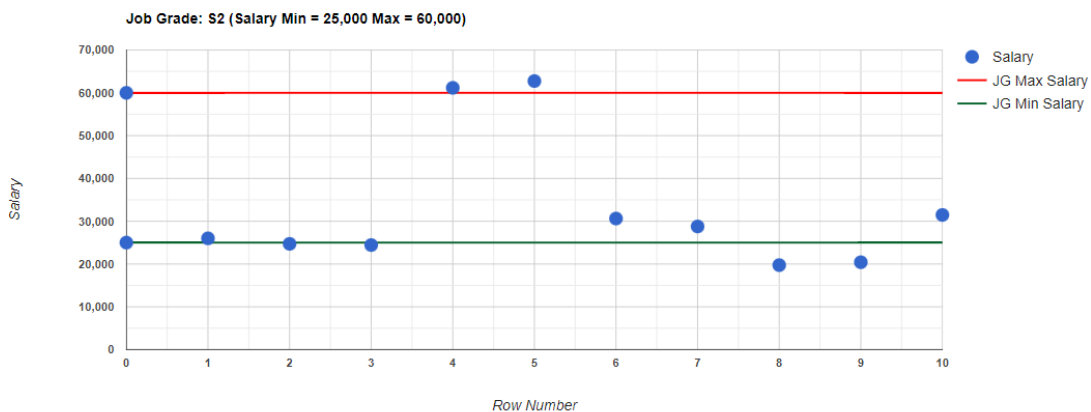
ขั้นตอนที่ 8 การเปรียบเทียบข้อมูลเงินเดือนเดิมกับโครงสร้างที่ออกแบบ (เมนู CB Structure)

หลังจากที่เราได้มีการออกแบบโครงสร้างเงินเดือนของบริษัทแล้วจะต้องนำมาเปรียบเทียบกับเงินเดือนที่จ่ายเดิมของบริษัทว่าในตำแหน่งต่างๆนั้นเราจ่ายเงินเดือนมากหรือน้อยอย่างไรเทียบกับโครงสร้างเงินเดือนที่ออกแบบ ส่วนไหนที่จ่ายน้อยเกินไปหรือมากเกินไปก็จะเข้าสู่กระบวนการบริหารจัดการต่อไป

- 1) คลิกเลือกโหมด ตรวจสอบเงินเดือนที่จ่ายจริงเทียบกับโครงสร้างที่ออกแบบ
- 2) คลิก Job Grade ที่ต้องการตรวจสอบข้อมูล (OV = เกินกว่าค่า Max, LW=ต่ำกว่าค่า Min)
- 3) Print ข้อมูลต่างๆเพื่อนำเสนอผู้บริหารพิจารณา

CB Structure

Position: Data by Grade: Check LW-OV Salary Compensation



No	Employee ID	Code	Position	Salary(Y)	Sum(Y)	Avg/M	% Salary	J_Grade	Salary(Avg)	Min	Max	Status	Employee Name	CB_RunNum
1	10023	GL_S	GL Supervisor	312,000	394,189.23	32,849.1	79.0%	S2	26,000	25,000	60,000	-	Sarah Crawford	2491
2	10020	AP_S	AP Supervisor	296,602.97	393,587.47	32,798.96	75.0%	S2	24,716.914	25,000	60,000	LW	Diana Carroll	2492
3	10021	AR_S	AR Supervisor	293,162.62	380,751.12	31,729.26	77.0%	S2	24,430.218	25,000	60,000	LW	Neville Castillo	2493
4	10022	CAS	Cost Account Supervisor	734,000	804,824.8	67,068.73	91.0%	S2	61,166.667	25,000	60,000	OV	Adara Crane	2494
5	10030	FI_S	Financial Supervisor	752,943.89	800,354.56	66,696.21	94.0%	S2	62,745.324	25,000	50,000	OV	Genevieve Duke	2495
6	10025	MKT_S	Marketing Supervisor	367,500	441,984	36,832	83.0%	S2	30,625	25,000	50,000	-	Upton Delaney	2488
7	10076	PL_S	Planning Supervisor	345,309.97	470,928.91	39,244.08	73.0%	S2	28,775.831	25,000	50,000	-	Farrah Porter	2490
8	10083	FM_S	Foreman Senior	236,898	370,698	30,891.5	64.0%	S2	19,741.5	25,000	60,000	LW	Donny Wegan	2497

ขั้นตอนที่ 9 การทบทวนโครงสร้างผลตอบแทน เพื่อนำไปทำ Staff Cost Plan (เมนู Compensation Structure)

โครงสร้างเงินเดือน เป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างผลตอบแทน นอกจากเงินเดือนแล้ว บริษัทมีการจ่ายส่วนอื่นๆ ที่เป็นการจ่ายประจำ (ค่าจ้าง) บริษัทก็ควรนำมาเปรียบเทียบ ด้วยว่าเงินเดือน เป็นที่เปอร์เซ็นต์ของการจ่ายค่าจ้างทั้งหมด และถ้าจะต้องนำไปทำแผนบริหาร Staff Cost ก็ต้องรวมการจ่ายอื่นๆไปด้วย เพื่อที่จะสามารถ Forecast การจ่ายด้าน Staff Cost ทั้งหมดได้

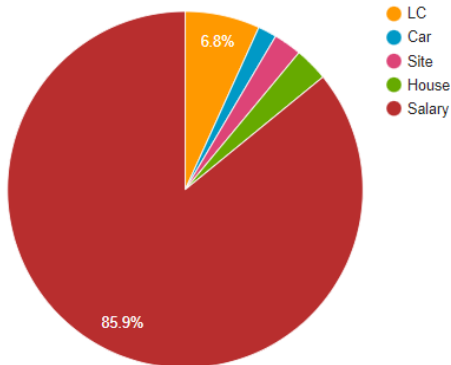
Position Compensation Management

Job Grade : Calculate Mode : Min Max Mid Actual

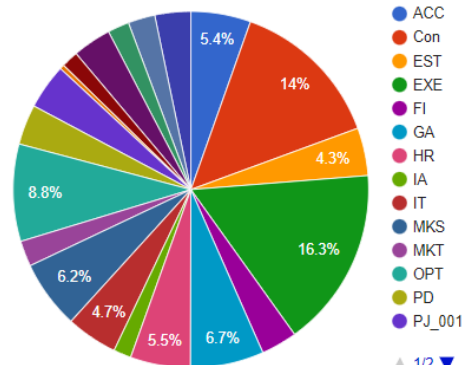
Position Compensation Compensation:

ID	Code	Position Name	Min	Max	Actual	Q'ty	Post	Lang	Skill	Car	Site	Total	Se	
750	PE	Project Engineer	35000	70000	40723.82	1	0	0	0	10000	3000	61,723.82		
751	SE_S	Site Engineer Senior	30000	60000	38446.07	2	0	0	4000	0	3500	97,892.14		
756	EST_CS	Cost Control Engineer Senior	30000	60000	38002.42	1	0	0	4000	0	0	42,002.42		
754	IT_PG	Programmer	30000	70000	77450.00	1	0	0	4000	0	0	81,450		
752	OE_S	Office Engineer Senior	30000	60000	34273.50	2	0	0	4000	0	3000	3500		
786	PD_EN	Production Engineer	30000	60000	58178.17	1	0	0	4000	0	0	0		
755	EST_ENS	Estimate Engineer Senior	30000	60000	72685.70	2	0	0	4000	0	0	15000		
812	ME_S	ME Engineer Senior	30000	60000	45000	0	0	0	4000	0	3000	3500		
Total						10	0	0	40,000	0	10,000	15,000	18,000	588,164.95

Compensation Component



Unit Salary Percentage



- 1) คลิกเลือกแสดงข้อมูลทั้งหมด หรือเฉพาะ Job Grade
 - 2) เลือกโหมดตัวเลขที่จะนำมาคำนวณ จาก Min, Max, Mid-Point หรือ Actual
 - 3) สามารถเปลี่ยนแปลงข้อมูลโครงสร้างการจ่ายของ ตำแหน่งต่างๆ ได้จาก การเลือกประเภทการจ่าย
 - 4) กำหนดตัวเลข
 - 5) เลือกเครื่องหมายถูกในตำแหน่งที่จ่าย แล้วกด Fill Comp
 - 6) กดบันทึก
- (การกำหนดประเภทการจ่าย กำหนดได้ในเมนู Compensation Item)

ขั้นตอนที่ 10 การบริหาร Career Path และโครงสร้างผลตอบแทนให้สอดคล้องกัน (เมนู Career Path)

- 1) คลิกเลือกหน่วยงานที่จะทำ Career Path
- 2) คลิกเลือก Select Post หลังรายการตำแหน่งงาน เพื่อเลือกตำแหน่งงานที่จะเติบโตขั้นต่อไป (เฉพาะ สานงานตรง การโยกย้ายข้ามสายงานจะไม่จัดอยู่ใน Career Path ปกติ)

Career Path

Unit : All Department Search :

ID	Code	Position	Grade	Min Sla	Max Sla	JG Mid	Click	Next Position	Grade	Min Sla	Max Sla	JG Mid	Full Y	Prom Y
728	MD	Managing Director	E3	200000	500000	350000	SELECT POST	MD	E3	200000	500000	350000	17	9
734	CCO	Chief of Construction Division	E2	150000	400000	250000	SELECT POST	MD	E3	200000	500000	350000	20	10
730	COO	Chief of Operation Division	E2	150000	350000	250000	SELECT POST	MD	E3	200000	500000	350000	16	8
735	CMO	Chief of Marketing & Sale Division	E2	120000	300000	210000	SELECT POST	MD	E3	200000	500000	350000	14	7
729	AMD	Assistant Managing Director	E2	100000	250000	175000	SELECT POST	MD	E3	200000	500000	350000	12	6
762	PD	Project Director	E1	100000	250000	175000	SELECT POST	CCO	E2	150000	400000	250000	17	9
732	CAO	Chief of Admin Division	E1	100000	250000	175000	SELECT POST	MD	E3	200000	500000	350000	17	9
742	PM	Project Manager	M3	55000	150000	102500	SELECT POST	PD	E1	100000	250000	175000	19	9

Position List

Company Name : BDTC

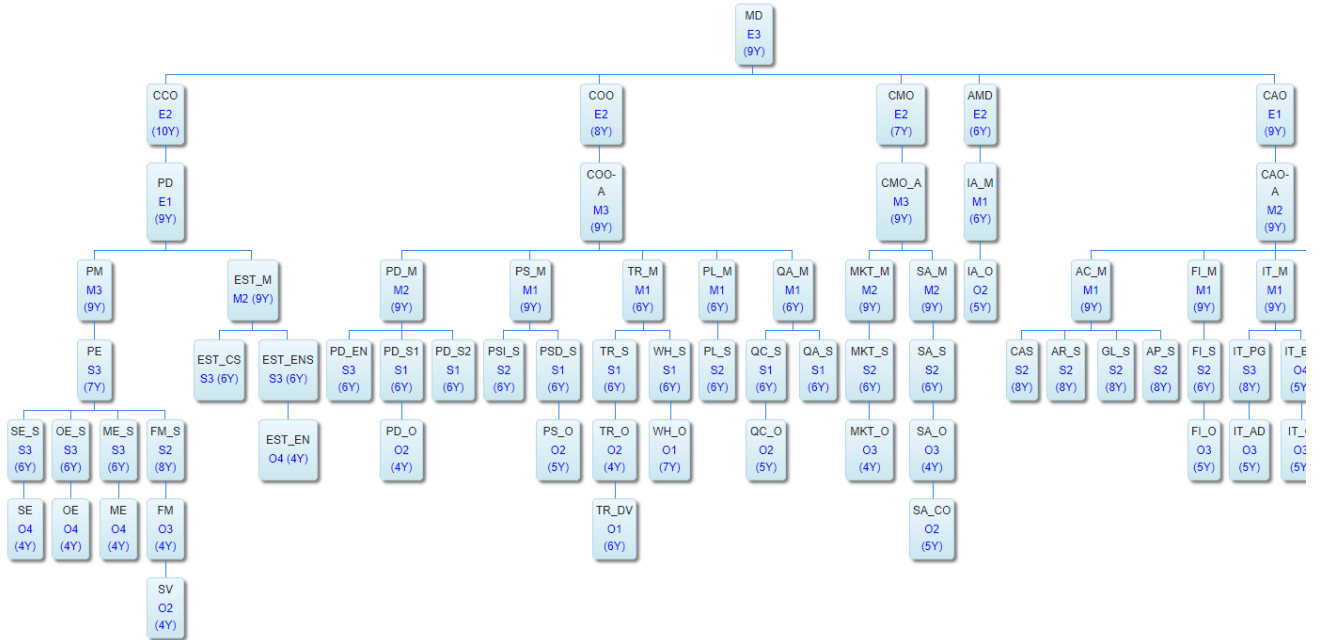
Unit : All Department

ID	Department	Position	Grade	Min	Max	Mid
728	Executive	Managing Director	E3	200000	500000	350000
729	Executive	Assistant Managing Director	E2	100000	250000	175000
732	General Admin Division	Chief of Admin Division	E1	100000	250000	175000
733	General Admin Division	Chief of Admin Division Assistance	M2	45000	120000	82500

Buttons: Delete, Close

- 1) คลิกเลือกตำแหน่งในตาราง Popup
- 2) ระบบจะแสดงโครงสร้าง Career Path พร้อมคำนวณระยะเวลาอยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสม และระยะเวลาอยู่ในตำแหน่งทั้งหมดหากไม่ได้รับการ Promotion จากตัวเลขเงินเดือน (Max-Min)/อัตราการเพิ่มเงินเดือน จาก Mid-Point

Career Path Charts



มีข้อสงสัยการใช้งาน สอบถามได้ที่ hristhai.com@gmail.com

081-9937077 อ.ราเชนทร์ พันธุ์เวช

www.hristhai.com

www.bdtc.co.th