

Job-Based Management

Reinventing Workforce for Agility and Growth

Ekkrit Sinlapakarntanakit

24 Sep 2026

Why Change? – Job Value Adjustment

ปรับโครงสร้างค่าตอบแทน เพื่อความเป็นธรรม สอดคล้องกับมูลค่างาน และแข่งขันได้ในตลาด

1. Context (เหตุผลและที่มา)



ทำไมเราต้องเปลี่ยน?



ทบทวนและปรับโครงสร้าง
ค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับ
บริบททางธุรกิจในปัจจุบัน



พบความแตกต่างของระดับ
ค่าตอบแทนระหว่างตำแหน่งงาน
ที่มีคุณค่าใกล้เคียงกัน



เพื่อสร้างความเป็นธรรม
ภายในองค์กร และรองรับ
การเติบโตอย่างยั่งยืน

2. Insight (สิ่งที่ค้นพบ)



เราค้นพบอะไร?



ตำแหน่งงานบางกลุ่มมี
ค่าตอบแทนสูงกว่าระดับตลาด
และมูลค่างานที่เหมาะสม
(Above Market / Overpaid)



โครงสร้างค่าตอบแทนใน
บางตำแหน่งไม่สอดคล้องกับ
ระดับความรับผิดชอบของงาน



เกิดความเหลื่อมล้ำของ
ค่าตอบแทนระหว่างตำแหน่งงาน
ที่มีคุณค่าใกล้เคียงกัน

3. Implication (ผลกระทบที่เกิดขึ้น)



ส่งผลกระทบอย่างไร?



ส่งผลกระทบต่อสมดุลของ
โครงสร้างค่าตอบแทน
โดยรวม



อาจกระทบต่อความเป็นธรรม
ภายในองค์กร (Internal Equity)



ลดประสิทธิภาพในการบริหาร
ต้นทุนบุคลากรในระยะยาว

4. Way Forward (แนวทางดำเนินการ)



เราจะดำเนินการอย่างไร?



ทบทวนและปรับค่าตอบแทน
ให้สอดคล้องกับคุณค่าของงาน
(Job Value)



มุ่งเน้นความเป็นธรรมภายใน
องค์กร ควบคู่กับความสามารถ
ในการแข่งขันของตลาด



สนับสนุนการบริหารค่าตอบแทน
อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน



เป้าหมายสูงสุด



สร้างความเป็นธรรม



รักษานวัตกรรมคุณภาพ



เสริมศักยภาพองค์กร
สู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

Job-Based Management Process



แนวทางการพิจารณาการบริหารงานบุคคลตามตำแหน่งงาน – Job Based

หลักเกณฑ์การวางแผนกำลังคน การกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบ และการส่งเสริมความเติบโตสายวิชาชีพเฉพาะ

🔄 ทบทวนระดับ JL ปีละ 1 ครั้ง



🏢 1. สายงานหลัก (Job-Based Core)

จำกัดเกณฑ์ตำแหน่งงาน

Manager	JL Max = S4	ดูแลภาพรวมของงาน, ดูแลการบริหารงานภายในฝ่าย, ทีมงาน และ Asset ขององค์กร
Assistant Manager	JL Max = S3	เงื่อนไขคู่ขนาน: 1) ผู้จัดการมี Scope กว้างและซับซ้อน และ 2) ตัวช่วยผู้จัดการต้องรับผิดชอบงานส่วนหนึ่งเดียวแยกชัดเจน พร้อมช่วยบริหารงานร่วมด้วย
Senior Officer	JL Max = S3	รับผิดชอบงานส่วนหนึ่งเป็นเอกเทศจากผู้จัดการ, Scope งานยากชัดเจนกว่า Officer ระดับ S1-S2, ไม่มีบทบาทการบริหารทีมงาน
Officer	JL = S2 & S1	กำหนดขอบเขตและรายละเอียดงานที่ระบุความแตกต่างระหว่าง S1 และ S2 อย่างแจ่มชัดเพื่อสะท้อนช่องว่างทักษะ (Gap) ระหว่างกัน

🎓 2. สายวิชาชีพเฉพาะ (PL-Based Specialty)

เติบโตตามทักษะบุคคล

↗️ การเติบโตในสายงาน (S1 - S4 Path)

พนักงานในกลุ่มนี้สามารถเรียนรู้และสะสมผลงานเพื่อผลักดัน PL เติบโตได้ตั้งแต่ S1 ไปจนถึง S4 โดยกำหนดเพดานสูงสุดระดับ PL อยู่ที่ S4 (เทียบเท่ากับระดับ Manager)

👥 กลุ่มเป้าหมายและวุฒิวิชาชีพเฉพาะทาง

เน้นทำงานตรงตามวุฒิการศึกษาในฝ่ายวิชาชีพเฉพาะด้าน เช่น:

IT (เทคโนโลยี)สถาปัตย์วิศวกรรมบัญชีนักวิจัยสิ่งแวดล้อมกม. / จป.วิชาชีพ

**ข้อยกเว้น: กรณีไม่จบตรงวุฒิ แต่พิสูจน์แล้วว่าสามารถสร้าง Outcome Deliverable ตามที่บริษัทกำหนดได้ ก็สามารถเข้าร่วมเป็นกลุ่ม PL Based ได้เช่นกัน*

🔗 R&R และ Out come Deliverables

บริษัทมีการกำหนดความรับผิดชอบและการวัดผลงานชิ้นสำเร็จของแต่ละระดับชั้นงานอย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับ S4 เพื่อสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เที่ยงตรง



Job-Based Management

Reinventing Workforce for Agility and Growth

Ekkrit Sinlapakarntanakit

24 Sep 2026