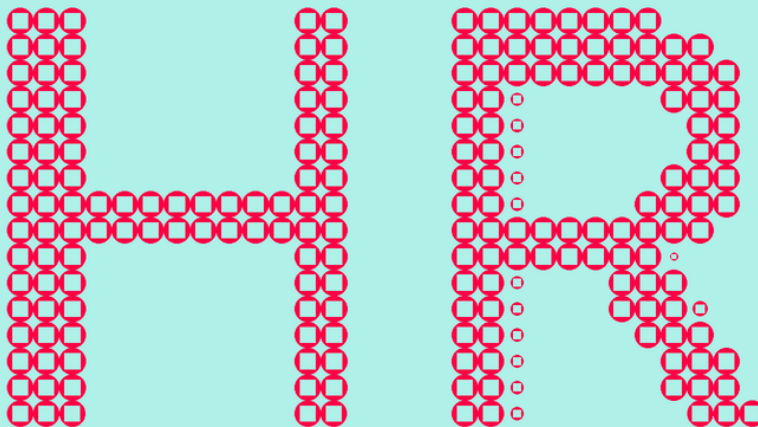


วิเคราะห์ข้อมูลเงินเดือนภายใน โดยไม่เปิดเผยข้อมูลรายบุคคล

ให้ agent รวบรวมและคำนวณภายในขอบเขตสิทธิ์
แล้วให้คนเป็นผู้ตีความและตัดสินใจ



ตัวเลขทั้งหมดในเล่มนี้ (เช่น จำนวนวัน สัดส่วน compa-ratio) เป็นตัวอย่างเชิงอธิบาย (illustrative) ไม่ใช่ข้อมูลจริงขององค์กรใด และไม่ใช้
ข้อมูลค่าตอบแทนของบุคคลใด ตัวเลขจริงต่างกันตามบริบทและควรตรวจสอบในขั้น scoping

บริบท

งานวิเคราะห์เงินเดือน ซ้ำเพราะทำมือ และเสี่ยงเพราะข้อมูลอ่อนไหว

ทีม Comp & Benefits ต้องวิเคราะห์ข้อมูลเงินเดือนเป็นรอบ — เกือบข้ามช่วงเวลา ตรวจสอบความเป็นธรรมของค่าตอบแทน (pay equity) และวางกรอบงบประมาณขึ้นเงินเดือน งานนี้ใช้ข้อมูลที่ลับที่สุดชุดหนึ่งขององค์กร แต่กระบวนการส่วนใหญ่ยังทำด้วยมือบนสเปรดชีต

สามคำถามที่ทีมต้องตอบทีละรอบ

เทียบข้ามช่วงเวลา

ฐานเงินเดือนขยับอย่างไรเทียบรอบก่อน แต่ละระดับ/สายงานโตต่างกันแค่ไหน มีการอัดตัว (compression) ตรงไหน

ความเป็นธรรม (pay equity)

ช่องว่างค่าตอบแทนระหว่างกลุ่ม เมื่อคุณตัวแปรงานและประสบการณ์แล้ว compa-ratio ต่ำ band อยู่ในกรอบหรือไม่

กรอบงบประมาณ

งบขึ้นเงินเดือนรอบหน้าเท่าไร กระจายอย่างไรจึงยังอยู่ในเพดาน และผลต่อ merit budget รวม

ทำไมการทำมือถึงเป็นปัญหา

คำตอบทั้งสามข้อต้องดึงข้อมูลจากหลายระบบ (HRIS, payroll, โครงสร้างตำแหน่ง, salary band) มารวมและกระทบยอดด้วยมือ ซึ่งกินเวลาและเกิดข้อผิดพลาดง่าย แต่ต้นทุนที่หนักกว่าคือ **ความเสี่ยงด้านความลับ** เพราะกระบวนการทำมือมักจบลงที่ไฟล์ที่มีเงินเดือนรายคนถูกส่งต่อทางอีเมลหรือแชทไดรฟ์ โดยไม่มีการคุมสิทธิ์และไม่มีร่องรอยว่าใครเปิดดูอะไร

3–5 วัน

เวลาต่อรอบที่หมดไปกับการดึงและกระทบยอดข้อมูลด้วยมือ (ตัวอย่าง)

4+ ระบบ

แหล่งข้อมูลที่ต้องรวมเข้าด้วยกันก่อนเริ่มวิเคราะห์ได้จริง

รายคน

ระดับความละเอียดของไฟล์ที่ถูกส่งต่อ = จุดรั่วของข้อมูลอ่อนไหว

โจทย์ที่แท้จริง

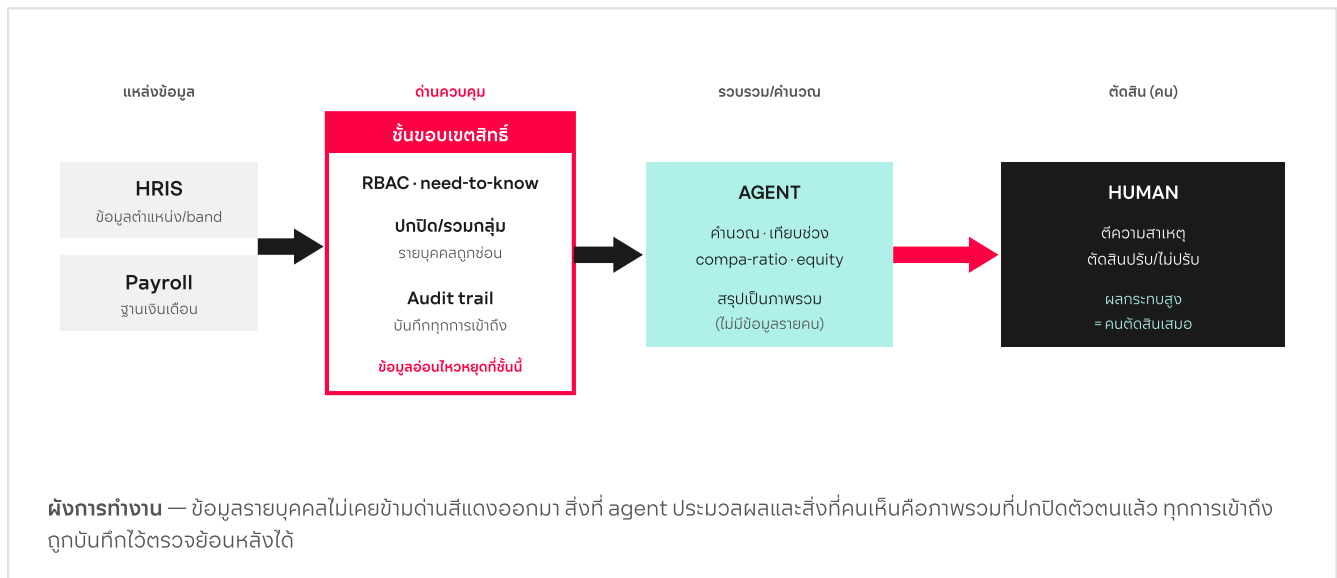
ไม่ใช่แค่ “ทำให้เร็วขึ้น” แต่คือ “จะวิเคราะห์ให้ครบได้อย่างไร โดยที่ไม่มีใครต้องเปิดดูเงินเดือนรายบุคคลที่ตัวเองไม่มีสิทธิ์เห็น”
— คำตอบอยู่ที่การออกแบบขั้นตอนสิทธิ์และการปกปิดข้อมูล ในหน้าถัดไป

กลไก

agent ทำงานอย่างไร

งานถูกออกแบบเป็น 4 ขั้นตอน โดยมีขั้นตอน **ขอบเขตสิทธิ์และการปกปิดข้อมูลรายบุคคล** คั่นอยู่ตั้งแต่ต้น — agent เข้าถึงได้เฉพาะข้อมูลในขอบเขตที่ได้รับอนุญาต และผลลัพธ์ที่ส่งออกมาเป็นภาพรวมที่ปกปิดตัวตนรายคนแล้ว

ขั้น 1 · AGENT ดึงข้อมูลในขอบเขตสิทธิ์ เรียกข้อมูลจาก HRIS/payroll ผ่านสิทธิ์ที่กำหนด (RBAC) เห็นเฉพาะฟิลด์และกลุ่มที่ได้รับอนุญาต ข้อมูลรายบุคคลถูกปกปิด/รวมกลุ่มก่อนออกจากแหล่ง	ขั้น 2 · AGENT คำนวณและเทียบ เทียบข้ามช่วงเวลา คำนวณ compa-ratio ต่อ band วัดช่องว่างค่าตอบแทน และเทียบกับกรอบงบ ทั้งหมดบนข้อมูลที่รวมกลุ่มแล้ว	ขั้น 3 · AGENT สรุปเป็นภาพ ทำเป็นแดชบอร์ด/รายงาน ชี้จุดผิดปกติ (outlier, compression) พร้อมอ้างอิงแหล่ง — ไม่มีชื่อหรือเงินเดือนรายคนในผลลัพธ์	ขั้น 4 · HUMAN ตีความและตัดสินใจ ทีม Comp อ่านผล ตีความสาเหตุ และตัดสินใจปรับ/ไม่ปรับงานที่ผลกระทบสูงคนเป็นผู้ตัดสินใจและรับผิดชอบเสมอ
---	---	--	--



ความเป็นเจ้าของงาน

งานรวบรวมและคำนวณเป็นของ agent การตีความและตัดสินใจเป็นของคน

ทำงานวิเคราะห์เงินเดือนออกเป็น task ย่อยแล้วตัดสินใจที่ละช่อง โดยใช้แกน **ปริมาณ/ความถี่** และ **ความแปรผัน** — และกติกากับ: งานที่ **ผลกระทบสูง** คนเป็นเจ้าของและ override ได้เสมอ ไม่ว่าปริมาณเท่าไร

งานย่อย (task)	ปริมาณ	แปรผัน	ค่าตัดสินใจ
ดึงและกระทยอดข้อมูลจากหลายระบบ (ในขอบเขตสิทธิ์)	สูง	ต่ำ	Agent-owned
เทียบฐานเงินเดือนข้ามช่วงเวลา ต่อ band/สายงาน	สูง	ต่ำ	Agent-owned
คำนวณ compa-ratio และตัวชี้วัดความเป็นธรรม	สูง	ต่ำ	Agent-owned ผลออกเป็นภาพรวม
ชี้จุดผิดปกติ (outlier, compression) พร้อมบริบท	กลาง	สูง	AI-assisted
ตีความสาเหตุของช่องว่างค่าตอบแทน	กลาง	สูง	Human-owned
ตัดสินใจการปรับค่าตอบแทน / อนุมัติกรอบงบ	ต่ำ	สูง	Human-owned ผลกระทบสูง = override

เส้นแบ่งที่ห้ามเลื่อน

agent ปิดงาน “**รวบรวมและคำนวณ**” ได้เอง แต่ “**ตีความและตัดสินใจ**” เป็นของคนเสมอ เพราะการตัดสินใจเรื่องค่าตอบแทนกระทบ สัญญาจ้าง ความเป็นธรรม และความไว้วางใจ — เป็นงานผลกระทบสูงตามนิยาม

Governance ที่ต้องมี เพราะข้อมูลนี้อ่อนไหวเป็นพิเศษ

คุมสิทธิ์เข้าถึง (RBAC) กำหนดตาม role และหลัก need-to-know ว่าใครเห็นไฟล์ไหน กลุ่มไหน ระดับใด — agent ทำงานภายใต้สิทธิ์นั้น ไม่เกินขอบเขต	ปกปิดข้อมูลรายบุคคล ข้อมูลถูกรวมกลุ่ม/ปกปิดตัวตนก่อนวิเคราะห์และก่อนแสดงผล มีเกณฑ์ขึ้นต่ำของขนาดกลุ่มเพื่อกันการระบุตัว ย้อนกลับ	Audit trail ทุกการเข้าถึงและทุกการคำนวณถูกบันทึก — ตรวจสอบได้ว่าใครเรียกข้อมูลใด เมื่อไร และ agent สรุปผลบนพื้นฐานข้อมูลใด
---	--	--

ความพร้อม

ก่อนเริ่มต้องมีอะไร และวัดผลอย่างไร

use case นี้พึ่งพาข้อมูลอ่อนไหว การเตรียมด้านสิทธิ์และการปกปิดจึงสำคัญกว่าตัวเครื่องมือ — ต้องพร้อมก่อนปล่อย agent เข้าไปแตะข้อมูลจริง

สิ่งที่ต้องพร้อมก่อนเริ่ม

ต้องมี	ทำไมถึงขาดไม่ได้
โมเดลสิทธิ์เข้าถึง (access model)	นิยาม role และ need-to-know ให้ชัดว่าใครเห็นอะไร ก่อนต่อ agent เข้าระบบ — ถ้าสิทธิ์ยังคลุมเครือ ห้ามเริ่ม
กติกากการปกปิด/รวมกลุ่ม	กำหนดวิธี mask และขนาดกลุ่มขั้นต่ำ เพื่อกันการระบุตัวรายบุคคลย้อนกลับจากภาพรวม
แหล่งข้อมูลที่ map แล้ว	HRIS, payroll, โครงสร้างตำแหน่ง และ salary band ต้องเชื่อมและตรงกันได้ ไม่ขึ้นผลเทียบจะเพี้ยน
นิยามตัวชี้วัดที่ตกลงกันแล้ว	สูตร compa-ratio และนิยาม pay equity ต้องเห็นตรงกันก่อน ไม่ใช่มาถกหลังเห็นผล
Audit & logging เปิดใช้งาน	ต้องบันทึกได้ตั้งแต่ครั้งแรกที่ agent เรียกข้อมูล ไม่ใช่ค่อยมาเปิดทีหลัง

ตัวชี้วัดที่ควรวัด

ตัวชี้วัด	วัดอะไร และทำไมถึงสำคัญ
เหตุการณ์ข้อมูลรั่ว / เข้าถึงเกินสิทธิ์	ตัวชี้ขาดของ use case นี้ เป้าหมายคือ ศูนย์ — ไม่มีการเปิดดูข้อมูลรายบุคคลนอกขอบเขต
เวลาในการผลิตผลวิเคราะห์	จากหลายวันเหลือระดับชั่วโมง นับตั้งแต่ตั้งโจทย์จนได้รายงานที่พร้อมตีความ
สัดส่วนผลวิเคราะห์ที่มี audit trail ครบ	เป้าหมาย 100% — ทุกผลลัพธ์ต้องตรวจสอบได้ว่ามาจากข้อมูลใด
ความแม่นยำของการชี้จุดผิดปกติ	agent ชี้ outlier/compression ได้ตรงแค่ไหน เทียบกับที่คนตรวจพบ — สะท้อนว่าช่วยลดงานตรวจได้จริง

กติกากข้อเดียวที่ห้ามต่อรอง

ถ้ายังไม่มีโมเดลสิทธิ์และกติกากการปกปิดที่ชัดเจน **อย่าเพิ่งเริ่ม** — สำหรับข้อมูลคำตอบแทน การเริ่มเร็วโดยยังคลุมสิทธิ์ไม่ได้อันตรายกว่าการเริ่มช้า

วิเคราะห์เงินเดือนได้ครบ โดยไม่มีใครต้องเห็นข้อมูลเกินสิทธิ์

เล่มนี้เริ่มจากการตัดสินใจว่างานไหนเป็นของ agent และงานไหนเป็นของคน แล้วจึงวางชั้น
ขอบเขตสิทธิ์และการปกปิดข้อมูลไว้ตั้งแต่ต้น — ลำดับนี้คือสิ่งที่ทำให้ข้อมูลอ่อนไหวถูกใช้
ประโยชน์ได้ โดยไม่กลายเป็นความเสี่ยง

ขั้นถัดไป

หากต้องการหาหรือว่ารอบนี้จะปรับใช้กับข้อมูลคำตอบแทนขององค์กรคุณอย่างไร ทีม Solution Partner ของบริษัท
ยินดีประเมินความพร้อมด้านสิทธิ์และ governance ร่วมกันก่อน โดยยังไม่มีข้อผูกมัดใด ๆ