

Thai Salary Estimator (Levels.fyi-like)

idea-hub · thai-salary-estimator

1. The opportunity

ตลาด tech talent ในไทยมี information asymmetry สูงมาก — developer มือใหม่และมือเก่าต่างไม่รู้ว่าบริษัทอื่นจ่ายเท่าไรจริงๆ ข้อมูลจาก JobsDB หรือ LinkedIn Salary ไม่ได้แยก level, stack หรือ total comp (stock + bonus) ทำให้คนมักถูก underpay โดยไม่รู้ตัว และ HR ก็ตั้ง benchmark จาก survey แพงที่ซื้อได้แค่บริษัทใหญ่ ตลาด tech workforce ในไทยมีนักพัฒนาและ tech professional ราว 200,000+ คน และกำลังโต — โดยเฉพาะหลัง remote/hybrid boom ที่ทำให้ regional benchmark สำคัญขึ้น timing ดีเพราะ Gen Z เข้าตลาดงาน tech พร้อม mindset ที่ share ข้อมูลค่าตัวเองเปิดเผยมากกว่ารุ่นก่อน

2. Who would pay

Persona A — Tech professional (user + contributor)

- Junior-to-mid developer, data engineer, product manager อายุ 22-32 ปี
- บริษัท 50-2,000 คน ทั้ง startup และ enterprise ใน BKK, เชียงใหม่, remote
- ปัจจุบันถามใน Facebook group "Salary Thai Tech" หรือ Blind (ซึ่งไม่ได้ focus ไทย)
- Willingness to pay: ฿99-199/เดือน สำหรับ full data access; จะ submit salary เพื่อแลก free tier

Persona B — HR / Talent Acquisition ใน tech company

- HR Manager หรือ Comp & Ben Specialist, บริษัท 100-1,000 คน
- ปัจจุบันซื้อ Mercer / Korn Ferry salary survey ราคา ฿80,000-300,000/ปี ซึ่ง overkill และ update ปีละครั้ง
- Willingness to pay: ฿990-2,490/เดือน ถ้าข้อมูล real-time และแยก role/level ได้

3. Competitor landscape

บริษัท	โฟกัส	ราคา	จุดอ่อน
Levels.fyi (levels.fyi)	Global tech, US-centric	Free + \$29.99/mo premium	ข้อมูล SEA/ไทย บางมาก, ไม่แยก Thai company
JobsDB Salary Check (th.jobsdb.com)	All industries, TH	Free	รวม non-tech, ไม่มี level/TC breakdown

Thai Salary Estimator (Levels.fyi-like)

idea-hub · thai-salary-estimator

Glassdoor (glassdoor.com)	Global, reviews + salary	Free with gate	Thailand coverage แย่, UI รก, data เก่า
Korn Ferry / Mercer Survey	Enterprise HR benchmark	฿80k-300k/ปี	แพง, slow cycle, ไม่ accessible สำหรับ SME
Facebook Group "Salary Thai Tech"	Informal crowdsourcing	Free	ค้นหาย้อนหลังไม่ได้, ไม่มี structure, bias จาก self-select post

ตลาดนี้ไม่ได้ว่างเปล่าจาก lack of demand — แต่ว่างเพราะยังไม่มีใครสร้าง critical mass ของ Thai-specific structured data โดยเฉพาะ

4. Wrapper risk reality check

ChatGPT ทำไม่ได้ เพราะ core value ไม่ใช่ AI generation แต่คือ **proprietary crowdsourced database** ที่สะสมจาก community — ยิ่ง submit มาก ยิ่ง accurate ยิ่ง valuable (data flywheel)

Moat จริงๆ คือ:

- ****Data network effect****: ข้อมูลที่สะสมไปแล้วคัดลอกไม่ได้ ต้องสร้างใหม่
- ****Community trust****: คนจะ submit ก็ต่อเมื่อเชื่อว่า platform น่าเชื่อถือและ anonymity จริง
- ****Structured taxonomy****: การ map Thai company + level (เช่น "Senior Software Engineer ที่ SCB 10X vs Agoda vs PTT Digital") ต้องทำ manual ช่วงแรก

ความเสี่ยงหลักคือ **cold start problem** — ถ้าไม่มีข้อมูลพอ คนไม่ submit 'ต้องวางแผน seeding ข้อมูลช่วงแรก

5. Go-to-market angle

10 paying customers แรกมาจาก HR Persona ไม่ใช่ individual developer — HR เป็น B2B revenue ที่ซื้อขายกว่า

เริ่มจาก **seed data manually**: รวบรวมข้อมูลจาก Facebook group, Pantip, Reddit r/ThailandJob, LinkedIn โดยขออนุญาตหรือ aggregate แบบ anonymized เพื่อให้ platform มีข้อมูลตั้งต้น 500+ entries ก่อน launch

Thai Salary Estimator (Levels.fyi-like)

idea-hub · thai-salary-estimator

Community seeding: โพสต์ใน Facebook groups ที่มีนักพัฒนาไทย เช่น "Thailand Tech Community", "JavaScript Thailand", "Programmer Thailand" (รวมกัน 50,000+ สมาชิก) พร้อม call-to-action "submit salary เพื่อดูข้อมูลทั้งหมด"

SEO keywords ที่มี intent ชัดเจน: "เงินเดือน developer ไทย 2025", "เงินเดือน data engineer Bangkok", "เงินเดือน product manager Agoda", "เงินเดือน SCB 10X", "เงินเดือน Lazada engineer" — long-tail เหล่านี้ยังแทบไม่มีใครทำ structured content

LinkedIn outreach ตาม HR: ส่ง cold message หา HR Manager / Talent Acquisition ใน tech company 50-500 คน เสนอ pilot access ฟรี 3 เดือนแลกกับ feedback — ปิด 5-10 บริษัทได้ไม่ยากถ้า pitch ถูกจุด (ถูกกว่า Mercer 95%)

Partnership ระยะสั้น: คุยกับ bootcamp เช่น Le Wagon Bangkok, Generation Thailand, KBTG Academy — ให้ graduate ได้ data ฟรีแลกกับการ submit salary แรกหลัง employed

6. Pricing thesis

Freemium + B2B tier

Tier	ราคา	สิ่งที่ได้
Free (submit-to-unlock)	฿0	ดู aggregate data ได้หลัง submit salary ตัวเอง
Pro (individual)	฿149/เดือน	Full breakdown by company/level, percentile calculator, salary negotiation guide
Team / HR	฿1,990/เดือน	Unlimited seats, export CSV, custom filter by role+city, API access

ทำไมขม: free alternatives: Glassdoor และ Facebook group ไม่มี structured level breakdown, ไม่มี total comp (stock/bonus), และ search ย้อนหลังไม่ได้ — ฿149/เดือนสำหรับ developer ที่กำลัง negotiate เงินเดือน ROI ชัดมาก ถ้า negotiate ได้เพิ่ม ฿5,000/เดือน ค่า subscription คืนทุนใน 1 วัน

7. Build complexity

RESEARCH BUNDLE

Thai Salary Estimator (Levels.fyi-like)

idea-hub · thai-salary-estimator

Time to MVP: 6-8 สัปดาห์**Stack ที่แนะนำ:**

- Frontend: Next.js + Tailwind (fast iteration, SEO-friendly SSR)
- Backend: Supabase (PostgreSQL + auth + row-level security สำหรับ anonymity)
- Form: Typeform หรือ custom form พร้อม validation logic สำหรับ salary submission
- Analytics: Metabase self-hosted สำหรับ HR dashboard

สิ่งที่ยากที่สุด: ไม่ใช่ tech แต่คือ **taxonomy design** — การสร้าง standardized list ของ Thai company tiers, job levels (IC1-IC6 style), และ benefits normalization (เช่น ESOP ของ startup vs หุ้น SET ของ SCB) ต้องทำ research ก่อน build

สิ่งที่ fake ได้ช่วงแรก:

- ใช้ Airtable + Softr แทน custom backend ใน week 1-2
- Dashboard HR ใช้ Notion embed หรือ Google Looker Studio ก่อน build จริง
- Anonymization logic: manual review ช่วงแรก แทน automated PII stripping

Risk ที่ต้อง manage: ถ้ามีคน submit ข้อมูลปลอม (salary inflation) จะทำลาย trust ทั้ง platform — ต้องมี outlier detection และ community flagging ตั้งแต่ต้น