

เทคนิคการปรับค่าจ้าง ด้วย Model 4M

สวัสดิปีมังกรครบเพื่อน ๆ ทุกคน วันหยุดยาวช่วงปีใหม่ที่ผ่านมามีเพื่อน ๆ แต่ละคนไปเที่ยวที่ไหนกันบ้างเอ่ย บางคนก็ได้โอกาสกลับบ้านที่ต่างจังหวัด ผมหาหลาย ๆ คนคงซาร์จแบตมาเต็มสำหรับลุยงานในปีนี้อย่างแน่นอน แต่พวกเราทีมงาน HR Corner เก็บข้อมูลจากงานสัมมนา หลักสูตร “เตรียมรับมือนโยบาย ค่าแรง 300 และ 15,000 บาท” โดยอาจารย์รุ่งโรจน์ อรรถานิติ มาฝากเพื่อน ๆ เป็นโมเดลการปรับค่าจ้าง สำหรับรับมือกับมาตรการการเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท และ 15,000 บาท ติดตามกันเลยครับ

ฐานค่าจ้างปัจจุบัน 215 บาท ฐานค่าจ้างใหม่ 300 บาท หรือเพิ่มขึ้น 40%
 ฐานเงินเดือนปัจจุบัน 12,000 บาท ฐานเงินเดือนใหม่ 15,000 บาท หรือเพิ่มขึ้น 25%

เรามาดูความเข้าใจกับ Assumption ของรัฐบาลชัณดินะครับ สำหรับอัตราการเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำในอัตรา 40% ก็เนื่องจากเมื่อมาดูสัดส่วนต้นทุนด้านแรงงานแล้วสูงสุดจะอยู่ที่ราว 16.2% ของการลงทุนทั้งหมด ดังนั้นถ้ามาคำนวณในส่วนของต้นทุนด้านแรงงานแล้ว หากต้องปรับขึ้น 40% ต้นทุนของสินค้าก็จะขยับขึ้นราว 6% ขณะที่รัฐบาลมีมาตรการในการปรับลดภาษีนิติบุคคลจาก 30% เป็น 23% ซึ่งลดลงถึง 7% ดังนั้นจึงไม่น่าจะเป็นการเพิ่มภาระให้ผู้ประกอบการหากต้องเพิ่มการจ่ายในส่วนการลงทุนด้านค่าแรง ทั้งจะมีส่วนต่างที่เป็นประโยชน์เพิ่มขึ้นอีก 1% สำหรับนายจ้างผู้ประกอบการด้วย

ทางเลือกของผู้ประกอบการและ HR เทคนิคการปรับค่าจ้าง ด้วย Model 4M

Model 1 Traditional

Name	Education	Service Year	Basic	Other	Total	Adjust	New Salary	%
โกศล	M 3	15/00	420			-	420	-
ศิริวรรณ	M 6	12/00	385			-	385	-
ทรงศักดิ์	M 3	07/00	320			33	353	10
ณภัทร	M 6	03/00	295			45	340	15
พิมพ์ภา	MS 5	01/00	221			82	303	37
ชบเดือน	M 3	00/09	220			83	303	38
ยงยุทธ	M 6	00/04	215			85	300	40
Total			2,076	0	0	328	2,404	16

แนวทางการปรับ ขึ้นต่ำปรับเท่าไร
 เราปรับให้ถึง ปรับเฉพาะคนที่ค่าจ้างเดิมต่ำกว่า 300 บาท ให้เป็น 300 บาทเท่ากันทุกคน แต่โดยลักษณะการปรับแบบนี้ มักจะเกิดปัญหาความยุติธรรม ในส่วนของคนที่อายุงานมาก แต่เราก็สามารถเล่นลูกเล่นได้ เช่น ปลายปีอาจจะปรับค่าแรงเพิ่มให้

ที่สังเกตคือ ช่อง Other ในส่วนนี้เราสามารถที่จะใส่ลูกเล่นต่าง ๆ ให้พนักงานได้ เช่น ค่าอาหาร ค่ารถ ส่วนนี้สามารถทำได้ อะไรที่นำไปเป็นฐานในการคำนวณโอที สามารถที่จะใส่เพิ่มเข้ามาในฐานค่าจ้างได้ แต่หากไม่สามารถนำมาคำนวณโอทีได้ เช่น ค่าอาหาร 30 บาท รวมเข้ามาในฐานค่าจ้าง ซึ่งพนักงานจะได้รับสิทธิประโยชน์ในส่วนนี้ด้วย แต่สิ่งที่เล็กไม่ได้ก็คือต้องจัดสวัสดิการให้พนักงานอยู่ เพราะเราจะทำสภาพการจ้างโดยการไปลดสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างไม่ได้

คำถามที่ตามมาคือ ถ้าค่าจ้างขั้นต่ำ 215 บาท ค่าอาหาร 30 บาท รวมเป็น 245 บาท ขอปรับขึ้นแค่ 55 บาท เพื่อให้ฐานค่าจ้างเป็น 300 บาท แต่คำนวณโอทีจากฐานค่าจ้าง 270 บาท หากทำแบบนี้ไม่ถูก เพราะทางรัฐบาลเน้นที่ฐานค่าจ้างขั้นต่ำต้องเป็น 300 บาท ทุกการคำนวณต้องมาจากฐานนี้เท่านั้น

ปัญหาและข้อสังเกต Performance หายเรียบ จากเดิมที่เคยใช้การประเมินผลเพื่อปรับค่าจ้างไม่มีอีกต่อไป พนักงานจะรอรัฐบาลประกาศการขึ้นค่าจ้างขึ้นต่ำอย่างเดียว เราจะได้ใช้ระบบ Performance และ KPIs มาใช้ในการปรับขึ้นค่าจ้างเลย รวมถึงเกิดปัญหาความยุติธรรมภายใน

Model 2 Flat Rate

Name	Education	Service Year	Basic	Other	Total	Adjust	New Salary	%
โกศล	M 3	15/00	420			85	505	20
ศิริวรรณ	M 6	12/00	385			85	470	22
ทรงศักดิ์	M 3	07/00	320			85	405	27
ณภัทร	M 6	03/00	295			85	380	29
พินพา	MS 5	01/00	221			85	306	38
ชมเดือน	M 3	00/09	220			85	305	39
ยงยุทธ	M 6	00/04	215			85	300	40
Total			2,076	0	0	595	2,671	29

แนวทางการปรับ เพิ่มมาเท่าไร? จ่ายเท่าไร? ปรับทุกคน จากฐานของแรงงานขั้นต่ำที่เพิ่มเข้ามา คือปรับเพิ่ม 85 บาท ทุกคน เรียกการปรับแบบนี้ว่า Across the board การปรับแบบนี้จะไม่มีปัญหาเกี่ยวกับสภาพ หรือราชการ แต่ปัญหาจะตกอยู่กับต้นทุน ผู้ว่าจ้าง เมื่อลองเทียบกับโมเดล M1 แล้ว ในส่วนของรายจ่ายจะอยู่ที่ 12% แต่ M2 จะตกอยู่ 29%

ปัญหาและข้อสังเกต การปรับแบบนี้ การประเมินผลเพื่อปรับค่าจ้างโดยการใช้ Performance และ KPIs ยังคงอยู่ แต่การจะรายจ่ายจะตกอยู่กับนายจ้าง เพราะเป็นการปรับที่สูงมาก และปรับในทุกตำแหน่ง

Model 3 Compression

แนวทางการปรับ ปรับคนที่ต่ำกว่าจุดตัด โดยปรับค่าแรงของพนักงานที่ฐานเงินน้อยกว่าจุดตัด และในส่วนของพนักงานที่ฐานเงินมากกว่าจุดตัด ไม่มีการปรับ ซึ่งค่อนข้างนิยม

คำถามที่ตามมาคือ แล้วการหาจุดตัดควรจะเป็นเท่าไร ที่จะทำให้ไม่กระทบกระเทือนมากนัก?

Name	Education	Service Year	Basic	Other	Total	Adjust	New Salary	%	Group Identify
โกศล	M 3	15/00	420			-	420	-	Group D
ศิริวรรณ	M 6	12/00	385			-	385	-	Group D
ทรงศักดิ์	M 3	07/00	320			33	353	10	Group B2
ณภัทร	M 6	03/00	295			45	340	15	Group B1
พินพา	MS 5	01/00	221			82	303	37	Group B1
ชมเดือน	M 3	00/09	220			83	303	38	Group B1
ยงยุทธ	M 6	00/04	215			85	300	40	Group A
Total			2,076	0	0	328	2,404	16	

จุดตัดตรงนี้อยู่ที่ 100% ซึ่งสามารถที่จะแข่งขันกับตลาดได้ จากนั้นก็มาดูว่าเราจะตัดที่จุดไหน โดยการตัดที่ตัวค่าจ้าง แบบนี้จะเสมอภาคกับคนที่ค่าจ้างพอกัน โดยที่เงินเดือนจะไม่มาชนกัน แต่จะใกล้กัน และสามารถใช้ในการประเมินผลเพื่อปรับค่าจ้างโดยการใช้ Performance และ KPIs ได้

จากนั้นแบ่งพนักงานเป็นสี่กลุ่ม คือ A B1 B2 และ D การแบ่งเช่นนี้ทำให้เราสามารถ Segmentation ได้ง่ายขึ้น

สูตรการหาจุดตัด จุดตัด = (Starting ใหม่ - Starting เก่า) + Starting ใหม่
= (300 - 215) + 300 = 385

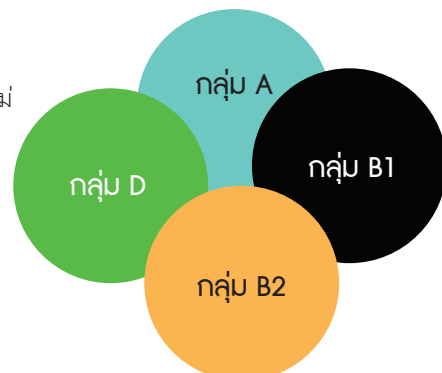
การแบ่งพนักงานเป็น 4 กลุ่ม

กลุ่ม A กลุ่มค่าจ้างเริ่มต้นเก่า (215 บาท) ไปค่าจ้างเริ่มต้นใหม่ (300 บาท)

กลุ่ม B1 กลุ่มที่ค่าจ้างสูงกว่าค่าจ้างเริ่มต้นเก่า แต่ไม่เกินค่าจ้างเริ่มต้นใหม่ คือค่าจ้างในช่วง 216 - 299 บาท

กลุ่ม B2 กลุ่มที่ค่าจ้างอยู่ในช่วงค่าจ้างเริ่มต้นใหม่แต่ไม่เกินจุดตัด

กลุ่ม D กลุ่มที่ค่าจ้างสูงกว่าจุดตัด



ภาพแสดงการแบ่งพนักงานเป็น 4 กลุ่ม

Salary	385 บาท และสูงกว่า	D	จุดตัด
	300 - 384 บาท	B2	
	216 - 299 บาท	B1	
	215 บาท	A	

คุณงยุทธ อยู่ในกลุ่ม A ค่าจ้างเริ่มต้นเก่า (215 บาท) ไปค่าจ้างเริ่มต้นใหม่ (300 บาท)
 คุณณภัทร พิมพา และชมเดือน อยู่ในกลุ่ม B1
 คุณทรงศักดิ์ อยู่ในกลุ่ม B2 เพราะค่าจ้างเกิน 300 บาท แล้วแต่ไม่เกินจุดตัด
 คุณศิริวรรณ อยู่ในจุดตัด จึงไม่มีการปรับเพิ่ม

จากสูตรเราได้จุดตัดที่ 385 บาท เราเลือกที่จะปรับกลุ่ม A B1 และ B2 แต่ถ้าเรามองว่าค่าจ้างใกล้เคียงกันมาก เราก็สามารถขยายจุดตัดได้โดยอาจจะใช้จุดตัดที่ 150% หากจุดตัดสูงไปก็สามารถขยับลงได้ที่ 80% แต่วิธีนี้เราต้องดูอายุงานด้วย

สูตรหาจำนวนเงินที่ปรับ

$$\begin{aligned} \text{เงินที่ปรับ} &= (\text{จุดตัด} - \text{ฐานเงินปัจจุบัน}) \times 50\% \text{ เช่น นาย D ฐานเงินปัจจุบัน 295 บาท} \\ &= (385 - 295) \times 50\% \text{ (จำนวนเปอร์เซ็นต์จุดตัดสามารถปรับเพิ่ม - ลด เพื่อแข่งขันกับการตลาดได้)} \\ &= 90 \times 50\% \end{aligned}$$

= 45 บาท เมื่อนำไปรวมกับฐานเงินเดิมแล้วจะได้ 295 + 45 = 340 บาท

** หากฐานเงินมากกว่า 385 บาท ค่าที่ได้จะติดลบ แสดงว่าไม่ต้องปรับ


ปัญหาและข้อสังเกต นายจ้างไม่ต้องแบกรับเรื่องรายจ่ายที่เพิ่มขึ้นมาก และยังสามารถแข่งขันกับตลาดได้ อีกทั้ง Performance และ KPIs ก็สามารถใช้ได้เหมือนเดิม เงินเดือนจะไม่แข่งขัน แต่ค่าจ้าง และช่วงอายุงานจะเข้ามาใกล้กันมากขึ้น ลูกเล่นของการใช้โมเดลนี้อยู่ที่การใช้จุดตัด

Model 4 Performance Base

Name	Education	Service Year	Basic	Other	Total	Adjust	New Salary	%	Group Identify	จุดตัด	Performance	% Performance
โกศล	M 3	15/00	420			-	420	-	Group D	385	ดีเลิศ	100%
ศิริวรรณ	M 6	12/00	385			-	385	-	Group D	385	ดีเลิศ	90%
ทรงศักดิ์	M 3	07/00	320			33	352.5	10	Group B2	385	ดี	80%
ณภัทร	M 6	03/00	295			45	340	15	Group B1	385	ดีเลิศ	
พิมพา	MS 5	01/00	221			82	303	37	Group B1	385	ดีเลิศ	
ชมเดือน	M 3	00/09	220			83	302.5	38	Group B1	385	ดีปาน	
งยุทธ	M 6	00/04	215			85	300	40	Group A	385	ดีเลิศ	
Total			2,076	0	0	328	2,403	16				

Performance Attendance	Group B1 B2 & C				
	ดีเลิศ	ดีปาน	ดี	พอใช้	ปรับปรุง
0 - 20	100%	90%	80%	70%	60%
21 - 40	90%	80%	70%	60%	50%
41 - 80	80%	70%	60%	50%	
81 - 100	70%	60%	50%		
101 - Up	60%	50%			

แนวทางการปรับ การปรับโดยใช้ Performance เป็นพื้นฐาน นำผลงานมาเป็นส่วนในการเกี่ยวข้อง ตัวอย่างนี้ใช้เรื่องของชั่วโมงการทำงานของพนักงานในเรื่องของการสาย ลา ขาด หรือป่วย โดยการนับเป็นชั่วโมง แล้วนำส่วนของผลงานมาเขียนเป็นแผนผังต่อ เช่น ดีเลิศ จนถึงปรับปรุง ถ้าพนักงานเป็นลักษณะ Perfect Attendance ก็ปรับเต็ม 100% จากนั้นก็ลดหลั่นตามลงมาตามระดับ

ปัญหาและข้อสังเกต โมเดลนี้มีประโยชน์ในด้านการปรับอย่างมาก สามารถนำข้อมูลนี้ไปตอบคำถามกับพนักงานได้อย่างดี และสามารถนำไปใช้ร่วมกับ โมเดล M3 ได้ด้วย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ เพราะจุดอ่อนของ M3 คือไม่ดูเรื่องผลงาน สนใจเพียงเงินเดือนเป็นการรักษาสภาพเดิมทั้งหมด แต่ M4 เป็นการเลือกปรับโดยใช้ Attendance หรือ อายุงาน เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณา 

การปรับ 300 บาท จะไม่ใช่เทคนิคที่ซับซ้อนมากเพราะเราจะใช้กับพนักงานกลุ่มล่าง การอธิบายต้องให้เข้าใจ ไม่เช่นนั้นสิ่งเหล่านี้จะกลายเป็นปัญหา จุดที่เหมาะสมคือการใช้ M3 ร่วมกับ M4 (ส่วนของ Performance)

เทคนิคการปรับค่าจ้าง ด้วย Model 4M

• ตอนที่ 2 เทคนิคการปรับค่าจ้างระดับปริญญาตรี 15,000 บาท

มาต่อตอนที่ 2 กันเลยครับ สำหรับการรับมือนโยบายค่าแรง 300 และ 15,000 บาท โดยครั้งนี้ เป็นโมเดลการปรับค่าจ้าง สำหรับรับมือกับมาตรการการเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำ 15,000 บาท ครับ

ฐานเงินเดือนปัจจุบัน 12,000 บาท ฐานเงินเดือนใหม่ 15,000 บาท หรือเพิ่มขึ้น 25%

เป็นเรื่องที่หลาย ๆ คนเป็นห่วงมาก เพราะว่าในส่วนของค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ 300 บาท ก็ถือว่าหนักแล้ว และยังมีส่วนของปริญญาตรีอีก แต่สิ่งที่ตามมาก็คือ เขาบอกเป็นนัย ๆ แล้วว่า ระดับที่อยู่ตรงกลางคือ ปวช. ปวส. และระดับที่สูงกว่าปริญญาตรีคือ ปริญญาโท และปริญญาเอก เราก็ต้องปรับตาม

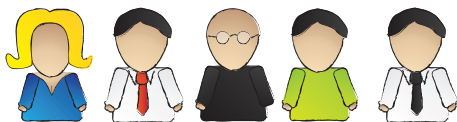
และยังต้องลงรายละเอียดเข้าไปในการจ้างสายงานต่าง ๆ เพราะหากมีการจ้างวุฒิปริญญาตรี 15,000 บาท ทั้งประเทศต้องเกิดปัญหาขึ้นแน่ ๆ โดยเฉพาะคนที่ใช้ปริญญาตรีเป็นหลัก และใช้คนระดับปริญญาตรีที่เนื่องงานไม่ถึงระดับนั้นสาเหตุเพราะว่าไม่ได้ทำ Job Analysis ก่อนและรับเด็กที่เป็นปริญญาตรีเข้ามา ตอนนีปัญหาเหล่านี้จะเริ่มเข้ามาแล้ว เพราะจากค่าแรงขั้นต่ำ 12,000 บาท กลายเป็น 15,000 บาท จะกระทบอะไรบ้าง

กระทบแน่ ๆ คือกลุ่มคนทำงานมีประสบการณ์การแก้ไขโดยใช้โมเดลที่ 1) Traditional และโมเดลที่ 2) Flat Rate ไม่เหมาะสมที่จะใช้กับระดับปริญญาตรี ควรจะใช้โมเดลที่ 3) Compression

สิ่งแรกที่ต้องทำอย่างแรกคือ การจัด Category พนักงาน ในเมืองไทยส่วนมากจะจัดพนักงานไม่หนี 4-5 กลุ่มนี้

1. กลุ่มวิศวกร กลุ่มนี้เงินเดือนจะโดดทุกครั้งที่ทำกรสำรวจ โดยเมื่อเทียบกับกลุ่มสังคมศาสตร์
2. กลุ่มงานทางด้านสังคมศาสตร์ เช่น รัฐศาสตร์ นิติศาสตร์ บริหาร
3. กลุ่มงานบัญชี กลุ่มนี้อาจจะต้องจ้างมากกว่าสังคมศาสตร์ แต่ไม่ถึงขั้นวิศวกรสังคมศาสตร์
**กลุ่มเซฟตี้ หรือ จป. ก็ใกล้เคียงกลุ่มนี้
4. กลุ่มงานไอที กลุ่มนี้วางเงินเดือนไว้ประมาณกลุ่มงานบัญชี
5. กลุ่มที่ไม่สามารถเข้าพวกกับใครได้ เช่น กลุ่มเซลล์ที่มีคอมมิชชั่น

การจัด Category พนักงาน



Name	Education	Service Year	Basic Salary
N1	Engineer	03/00	21,000
N2	Engineer	02/00	16,000
N3	Art	05/00	30,000
N4	Account	03/00	21,000
N5	Engineer	01/00	13,000
N6	Engineer	00/09	12,000
N7	Art	00/09	10,000
N8	Account	00/04	11,000

เมื่อเราจัดกลุ่ม Category ได้แล้วให้เรามาดูที่ข้อมูล จากข้อมูลที่ได้ มีหลายตำแหน่งงาน และอายุงาน

• ข้อมูลพนักงานกลุ่ม Engineer

Name	Education	Service Year	Basic Salary
N1	Engineer	03/00	21,000
N2	Engineer	02/00	16,000
N5	Engineer	01/00	13,000
N6	Engineer	00/09	12,000

** สมมติต้องการ Starting ใหม่ของกลุ่มวิศวกรรวม ที่ 16,000 บาท

เราเริ่มต้นแยกกลุ่ม Engineer ออกมาก่อน แล้วมาดูว่าค่าจ้างเริ่มต้นของกลุ่ม Engineer อยู่ที่เท่าไร เราสมมติที่ 12,000 บาท แล้วจะตั้งค่าจ้างเริ่มต้นที่ 16,000 จากนั้นเราต้องหาจุดตัดก่อน

2

จัดกลุ่มพนักงานที่ต้องการ
จัดระบบ แล้วกำหนดจุดตัด

สูตรการหาจุดตัด

$$\begin{aligned} \text{จุดตัด} &= (\text{Starting ใหม่} - \text{Starting เก่า}) + \text{Starting ใหม่} \\ &= (16,000 - 12,000) + 16,000 = 20,000 \end{aligned}$$

*** เราจะได้จุดตัดที่ 20,000 บาท

Assumption พนักงานในองค์กรแบ่งพนักงานเป็น 4 กลุ่ม

- กลุ่ม A = ค่าจ้างต่ำกว่าค่าจ้างใหม่
- กลุ่ม B1 = ค่าจ้างสูงกว่า Starting แต่ไม่เกิน Starting ใหม่
- กลุ่ม B2 = ค่าจ้างสูงกว่า Starting ใหม่แต่ไม่เกินจุดตัด
- กลุ่ม D = ค่าจ้างสูงกว่าจุดตัด

จะแบ่งได้ดังนี้

- N1 จัดอยู่ในกลุ่ม D คนนี้จะไม่ได้ปรับ
- N2 จัดอยู่ในกลุ่ม B2 เป็นคนที่ได้รับผลกระทบ
- N5 จัดอยู่ในกลุ่ม B1 เป็นคนที่ได้รับผลกระทบ
- N6 จัดอยู่ในกลุ่ม A เป็นคนที่ได้รับผลกระทบ

3

คำนวณการปรับเงิน

วิธีปรับ นำจุดตัด - เงินเดือน x 50% จะได้ค่าออกมา

$$\begin{aligned} &\text{ยกตัวอย่าง N2 เงินเดือน 16,000 บาท} \\ &(20,000 - 16,000) \times 50\% = 18,000 \text{ บาท} \end{aligned}$$

จะได้ค่าออกมาดังนี้

Name	Education	Service Year	Basic	Total	Adjust	New Salary	%	Group Identify
N1	Engineer	03/00	21,000		-500	ไม่มีการปรับเพิ่ม	-	Group D
N2	Engineer	02/00	16,000		2,000	18,000	13	Group B2
N5	Engineer	01/00	13,000		3,500	16,500	27	Group B1
N6	Engineer	00/09	12,000		4,000	16,000	33	Group A

*** จะเห็นว่ากลุ่ม N1 ได้ค่าติดลบเพราะว่าไม่ต้องมีการปรับเพิ่ม

*** การปรับในกลุ่มของงานบัญชี และสังคมนศาสตร์ก็สามารถใช้โมเดลนี้ไปประยุกต์ได้

“เราอย่าใช้ระบบต่อรอง

แต่ต้องใช้การอธิบายให้เข้าใจ”

แต่การปรับนี้ต้องบอกว่าเป็นภาระหนักสำหรับองค์กร แม้ว่าจะเป็นขอความร่วมมือไม่ได้เป็นกฎหมายก็ตาม เพราะเป็นการปรับเฉพาะภาครัฐบาล แต่ในส่วนเอกชนนั้นเป็นการขอความร่วมมือ

แต่ควรจะต้องปรับ อาจจะไม่ต้องถึง 15,000 บาท เพราะส่วนนี้เป็น Demand-Supply ในตลาด จะทำให้เด็กสนใจไปทำงานราชการเยอะ ทำให้องค์กรต่าง ๆ หาดนยากขึ้น แต่ว่าการปรับเท่าไรขึ้นอยู่กับความสามารถในการจ่ายขององค์กร

แต่ปัญหายังไม่ได้จบแค่นี้ เพราะว่าตอนนี้หลายองค์กรเริ่มรับระดับปริญญาโท ปวช. ปวส. เข้ามาทำงานเยอะ และการปรับค่าแรงขั้นต่ำรายวันอยู่ที่ 9,000 บาท (ค่าแรงคิดวันละ 300 บาท) และระดับปริญญาตรีอยู่ที่ 15,000 บาท เป็นการบ่งบอกว่า หากเราไม่ได้ปรับในกลุ่ม ปวช. และ ปวส. จะทำให้เราหาดนค่อนข้างยาก


เป็นสาเหตุให้หลายที่ตัดสินใจทำ Job Analysis ใหม่ ตัดสินใจที่จะไม่รับปริญญาตรี แต่รับปวส. และปรับเงินเดือนแรกเข้าที่จ่ายระดับปวส. ไปอยู่ที่ 12,000 บาท โดยไม่รวมเงิน OT เงินช่วยเหลือต่าง ๆ หากมองแล้ว การทำแบบนี้จะเป็นการประหยัดงบประมาณในระยะยาว และตลาดยังวิ่งเข้าไปหาองค์กรนั้น ๆ อย่างนั้น

ฉะนั้นวันนี้เราต้องขยับเงินแรกจ้างกลุ่ม ปวช. และ ปวส. แล้วทำ Job Analysis จากนั้นดึงเด็กกลุ่มนี้เข้ามาแทนที่ จะทำให้เราตัดปัญหาเรื่อง 15,000 บาทได้ เพราะหากเราตั้งค่าจ้างที่สูงพอสำหรับกลุ่ม ปวช. และ ปวส. จะเป็นโอกาสในการคัดเลือกเด็กกลุ่มนี้มาทำงานกับเรา หากเราเริ่มในส่วนนี้ช้า เราจะคัดคนยากขึ้น เด็กที่มีคุณภาพจะเริ่มเข้าสู่องค์กรอื่น จะเห็นว่าการกำหนด starting เป็นส่วนสำคัญมาก

หลายที่จ้างพนักงานเข้ามาแล้วต่อรองราคา “อยากได้เท่าไร” “พี่จ่ายให้แค่นี้ไหวไหม” “ลดได้อีกหรือเปล่า” เดี่ยวพวกนั้นนี้ให้ ผมไม่แนะนำให้ทำแบบนี้ เราต้องมีระบบการคิดที่ดี เพราะเด็กรุ่นใหม่ต้องคาดหวังเงินเดือน 15,000 บาท อยู่แล้ว เพราะว่าที่บ้านเราประคองเรื่องนี้มาก เราอย่าใช้ระบบต่อรอง แต่ต้องใช้การอธิบายให้เข้าใจ เช่น ค่าตลาดของคุณอยู่ที่ 12,000 บาท เราว่าคุณที่ราคาตลาด

สรุปทางแก้ไข

1. จัด Category งาน
2. กำหนด Starting ใหม่หมดจากผล Survey หรือ Gap ของเดิม
3. ปรับผลกระทบตามเทคนิค M3

*** พนักงานประเภทอื่น ๆ ที่มีประสบการณ์ เช่น ปริญญาโท ปวส. ปวช. ใช้วิธีในส่วนของบริษัทเอกชนนั้น ระดับปริญญาตรีเป็นต้นไป เราต้องจ้างที่ผลงานไม่แนะนำให้ใช้อายงานเป็นตัวตั้งให้ใช้เรื่องค่าจ้างเป็นตัววัด เพราะค่าจ้างจะอ้างอิงกับผลงานมากกว่า 

ข้อมูลโดย

- โมเดลการปรับค่าจ้าง สำหรับรับมือกับมาตรการการเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท จากวารสาร HR Corner ฉบับที่ 7 January - March 2012
- โมเดลการปรับค่าจ้าง สำหรับรับมือกับมาตรการการเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำ 15,000 บาท จากวารสาร HR Corner ฉบับที่ 8 April - June 2012