

เรื่องเล่าจาก SMEs : จะไม่ขึ้นเงินเดือนลูกน้องต้องคิดให้ดี



บทความโดย : ไพศาล เตมีร์

ลูกน้องของผมมาเล่าให้ฟังว่า แฟนทำงานที่ SME แห่งหนึ่งมาหลายปีโดยไม่ได้รับการขึ้นเงินเดือนเลย ไม่ใช่มาจากเหตุทำงานไม่ดีนะครับ แต่เขาไม่ค่อยจะขึ้นเงินเดือนให้ใครอื่นเหมือนกัน ว่าแล้วลูกน้องก็เลยไปแนะนำให้แฟนเปลี่ยนที่ทำงานใหม่ ซึ่งก็ทำได้จริงๆ แถมได้เงินเดือนดีกว่าที่เดิมอีกด้วย

พอเริ่มงานใหม่ได้ไม่ถึงเดือน ที่ทำงานเดิมก็มาตามให้กลับไปทำ ให้เงินเดือนเท่ากับที่ใหม่ที่เขาเพิ่งไปทำนั้นแหละถามว่าจะกลับมาไหม เจ้าตัวก็อวกแวก เพราะที่ทำงานใหม่ก็ยังปรับตัวไม่ค่อยจะเข้ากัน นายใหม่ก็ชอบมาเร่งๆ งานแบบจืด สมองได้บ้างไม่ได้บ้าง เพราะความสามารถบางอย่างขาดอยู่ยังต้องการการพัฒนาอีก ก็เลยเปลี่ยนใจจะกลับไปอยู่ที่เดิมในที่สุด

ผมทราบเรื่องนี้ ก็เลยหยิบมาเล่าให้เพื่อน SME ด้วยกันรับรู้ว่า เรื่องพวกนี้ผมว่ามีประเด็นน่าคิดหลายเรื่องที่น่านำมาคุยกันคือ

ข้อแรก การที่ที่ทำงานเดิมไปตามเขากลับ ก็แสดงว่าเขาเป็นคนมีความสามารถที่กิจการยังต้องการ เพราะถ้าไม่ต้องการอยู่แล้ว จะลาออกก็ออกไป คงไม่มีใครคิดจะไปตามกลับมาทำงานอีก ใช่ไหมครับ

ข้อที่น่าสังเกตต่อมาก็คือ ยังให้เงินเดือนเพิ่มขึ้นเท่าที่ทำงานใหม่อีก ก็ยิ่งแสดงว่า ที่จริงเดิมทีก็น่าจะสามารถขึ้นเงินเดือนให้เขาได้อยู่แล้ว แต่ไม่ได้ทำ ใช่ไหมครับ แล้วทำไมจึงไม่ได้ทำ ทั้งๆที่เงินเดือนเขาก็ไม่ได้มากมายอะไร ผมถามลูกน้องดูก็ประมาณ همینสองพันกว่าบาทเอง

การจะไม่ขึ้นเงินเดือนให้กับพนักงานนั้น ว่าไปแล้วก็ยอมทำได้ถ้าคนนั้นเป็นคนทำงานไม่ดี หรือไม่ก็เงินเดือนสูงมากจนจะเกินค่าของงานที่ทำแล้ว แบบนี้จะให้เงินเดือนตันพาดาน ไม่มีการขึ้นให้อีกแล้ว ก็เป็นหลักทั่วไปที่เขาใช้ในการบริหารค่าจ้าง ไม่ใช่ว่าจะต้องขึ้นเงินเดือนกันไปอย่างไม่รู้จบ ใครทำอย่างนั้นก็เจ๊งลูกเดียว

และก็ต้องดูชาวบ้านเขาเหมือนกัน ไม่ใช่จะมองแต่ตัวเราเองอย่างเดียว อย่างกรณีที่ยกมานี้ เราไม่ขึ้นเงินเดือนให้ แต่คนอื่นเขาจ่ายได้ เขาก็ได้คนของเราไปซี

การขึ้นเงินเดือนนั้น ปกติแล้วมันเป็นการตอบแทนและจูงใจให้ลูกน้องให้อยากทำดีขึ้นเรื่อยๆ บางปีจะไม่ขึ้นก็ทำได้อยู่แล้วถ้าผลงานเค้าไม่ดี และยังเท่ากับเป็นการบอกให้ลูกน้องรู้ว่าต้องปรับปรุงตัวอย่างแรง หรือบางปีจะขึ้นมาก ขึ้นน้อย ก็ว่ากันไปตามเนื้อผ้า

แม้ว่าวันหนึ่งก็จะเดินมาถึงจุดที่เงินเดือนสูงแล้วก็จริง แต่ก่อนถึงวันนั้น เขาก็ต้องให้การพัฒนาความรู้ความสามารถกันหลายรูปแบบเพื่อให้ก้าวหน้าไปพร้อมกับเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น

ครั้นพอถึงวันที่จะขึ้นต่อไปไม่ไหวแล้ว หลายกิจการเขาก็ยังมีเงินรางวัลสูงใจประเภทอื่นๆเป็นลูกเล่นอีกให้คนทำงานอยากทำคืออยู่ต่อไป ไม่ว่าจะการแบ่งปันผลกำไร ให้โบนัสพิเศษตามผลงาน ให้เงินตอบแทนตามโครงการ เป็นต้น สารพัดตั้งมาเล่นได้ ไม่ใช่ไม่ขึ้นกันเฉยๆ เล่นไม่ขึ้นหลายปีเข้า คนทำงานจะขาดความกระตือรือร้นได้นะครับ พอมีอะไรดีกว่า เขาก็ออกแวก ต้องให้ไปชวนกลับมาอีกอย่างที่ว่า

สำหรับตัวอย่างนี้ อยู่ดีๆเล่นไม่ขึ้นเงินเดือนกันเลยโดยไม่เกี่ยวกับผลงาน คิดแต่เรื่องต้นทุนอย่างเดียว คนทำงานก็ขาดแรงจูงใจ อยู่ไปวันวัน แบบนั้นมันก็ไม่ได้เป็นผลดีกับใครเลย

นี่ดีนะ ที่ทำงานใหม่เขาก็ดันมีความคาดหวังสูงไปบ้าง และอาจไม่เข้าใจจิตวิทยาคนเข้าใหม่ที่ต้องดูแลและให้เวลาปรับตัว ต้องการให้มีการฝึกเสริมในส่วนความสามารถที่ยังขาดเพราะไม่มีใครสมบูรณ์แบบงานใหม่จึงซุกซลักไม่ลงตัว

ยังไม่พอ เจ้าตัวยังไปรู้มาอีกว่า ที่ใหม่ต่อไปก็มีนโยบายจะไม่ขึ้นเงินเดือนกันคล้ายๆที่ทำงานเก่าอีกเหมือนกัน อ้าว! เจอแบบนี้อีกแล้วหรือ? เอาไงดี จังหวะนี้ เจ้าตัวถูกชวนกลับพอดี ที่ทำงานเดิมเลยได้เขากลับไป

แต่ถ้าสถานการณ์เป็นว่าเขาเริ่มมีความสุขและปรับตัวได้กับการทำงานที่ใหม่แล้ว ส่วนใหญ่แล้วการจะชวนให้กลับไปก็เดิมมักไม่ลงตัวง่าย ๆ อย่างนี้นะครับ

เลยเก็บเอาเรื่องนี้มาฝากเพื่อน SME สัปดาห์นี้ ว่าระวังจะเสียคนที่ไม่อยากเสียเมื่อไม่ขึ้นเงินเดือนให้เขาครับ