

เตรียมตัวเตรียมใจอย่างไรกับการปรับค่าจ้างประจำปีและการจ่ายโบนัส?



บทความโดย : ณรงค์วิทย์ แสนทอง

อีเมล : narongwit_s@hotmail.com

"สิ้นปีนี้บริษัทเราจะจ่ายโบนัสเท่าไร" "บริษัทคุณจะปรับค่าจ้างกี่เปอร์เซ็นต์" "ได้ข่าวว่าอุตสาหกรรมรถยนต์กำไรดี" คำถามยอดฮิตก่อนช่วงคริสต์มาสและปีใหม่สำหรับมนุษย์เงินเดือน

"ตลาดเขาปรับค่าจ้างกี่เปอร์เซ็นต์" "เราจะปรับค่าจ้างประจำปีอย่างไรดีจึงจะทำให้คนทำงานดีมีกำลังใจ" "ถ้าจ่ายโบนัสแบบนี้จะมีปัญหาอะไรมั๊ย" "บริษัทอื่นๆเขาปรับค่าจ้างและจ่ายโบนัสกันอย่างไรบ้าง" คำถามเหล่านี้ผู้บริหารมักจะฝากเป็นการบ้านให้ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ทุกปีเช่นกัน

การปรับค่าจ้างประจำปีและการจ่ายโบนัสจริงๆแล้วไม่ใช่เรื่องยากอะไร เพราะแค่เพียงกระจายเงินก้อนหนึ่งซึ่งมีอยู่อย่างจำกัด(ทุกปี) ให้พิตกับผลงานของพนักงานในองค์กรเท่านั้นเอง แต่พอปรับค่าจ้างและจ่ายโบนัสที่ไรเกือบทุกองค์กรมีปัญหาทุกครั้งไป บางบริษัทถึงกับมีการประท้วงกัน ในความเป็นจริงแล้วสาเหตุของปัญหาไม่ได้อยู่ที่การปรับค่าจ้างที่จำกัด ไม่ได้อยู่ที่โบนัสมากหรือน้อย แต่อยู่ที่วิธีการในการประเมินผลงาน การประเมินผลที่จะนำไปใช้ในการจ่ายโบนัสมากกว่า เช่น ประเมินผลโดยใช้ดุลยพินิจมากกว่าข้อมูลและข้อเท็จจริง จ่ายโบนัสตามอายุงาน อะไรทำนองนี้

ไม่อยากให้คุณดูคู้ปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มากกว่าเพราะทุกท่านคงทราบดีอยู่แล้ว มันเป็นเรื่องที่ผ่านมาแล้ว เรามาคุยกันต่อเรื่องอนาคตกันดีกว่าก่อนที่เทศกาลการปรับค่าจ้างประจำปีและการจ่ายโบนัส กลุ่มคนที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือพนักงานควรจะเตรียมตัวกันอย่างไร

เรามองในแง่ของผู้บริหารก่อนนะครับว่าผู้บริหารควรจะเตรียมตัวอย่างไร

- **เตรียมข้อมูล** ผู้บริหารควรจะให้บุคคลที่เกี่ยวข้องเตรียมข้อมูลต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นผลการสำรวจค่าจ้างภายนอก ผลการดำเนินงานขององค์กร อัตราเงินเฟ้อ แนวโน้มการขยายตัวทางเศรษฐกิจ อุตสาหกรรม พร้อมกับเหตุผลประกอบการตัดสินใจในการปรับค่าจ้างประจำปีและการจ่ายโบนัส ถ้าองค์กรไหนมีสภาพแรงงานก็อย่าลืมหักข้อตกลงกันไว้ด้วยนะครับ เดี่ยวจะเสียเครดิตและเสียหน้า เพราะอย่าลืมนะครับว่าปัจจุบันองค์กรแรงงานเขาก้าวหน้ามาก ข้อมูลต่างๆเขาค้นหาทางอินเทอร์เน็ตแล้ว อย่าให้ข้อมูลของฝ่ายบริษัทล่าช้ากว่าขององค์กรแรงงานก็แล้วกันนะครับ

- **เตรียมวิธีการเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหา** เมื่อข้อมูลพร้อมแล้วก็ควรจะมีการกำหนดแผนงาน ขั้นตอนการดำเนินการให้รัดกุม อะไรที่เคยเกิดขึ้นมาในปีที่ผ่านมาควรจะนำมาแก้ไขปรับปรุง เช่น ข่าวลือเรื่องโบนัส ข่าวรั่วจากผู้บริหารบางท่าน ควรจะมีการมอบหมายหน้าที่ให้แต่ละคนรับผิดชอบในการดำเนินการ ใครจะเป็นคนสื่อสารกับพนักงาน ควรจะประกาศเรื่องอัตราค่าจ้างเมื่อไหร่ จะประกาศอย่างไร ผมอยากจะแนะนำว่าผู้บริหารควรจะเตรียมกำหนดนโยบายไว้ล่วงหน้าได้เลย

ว่าในปีต่อไปบริษัทจะรับมือกับปัญหานี้อย่างไร เช่น บางบริษัทก็บอกว่าปีต่อไปปัญหานี้จะน้อยลงหรือไม่เกิดขึ้นอีกเพราะบริษัทเราเตรียมที่จะนำเอาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบใหม่เข้ามาใช้ที่จะสามารถวัดผลงานได้ชัดเจนและเป็นธรรม ซึ่งจุดนี้จะช่วยลดกระแสความไม่พึงพอใจของพนักงานลงได้บ้าง หรืออย่างน้อยก็พอมีความหวังสำหรับในปีต่อไปได้บ้าง มามองในแง่ของพนักงานกันบ้างนะครับว่าเราในฐานะคนที่เขาจ้างมาเป็นลูก (ลูกจ้าง) ควรจะเตรียมตัว(รวมถึงเตรียมใจ) อย่างไรดี จึงจะทำให้เกิดสนิมทางอารมณ์ก่อนจะฉลองเทศกาลปีใหม่หรือบางองค์กรก็ปรับค่าจ้างกันก่อนสงกรานต์(ก็ยังเป็นปีใหม่ไทยอยู่นะครับ) คนที่เป็นหัวหน้าห้ามอ่านตอนนี้นะครับ

- **เตรียมเก็บรวบรวมข้อมูลผลงาน** ทั้งขึ้นโบแดงและใบคำขอของตัวเองว่าในรอบปีที่ผ่านมานั้นตัวเราได้ทำงานอะไรบ้าง ทั้งนี้เพื่อจะได้อภิปราย(เรียกง่าย ๆ คือเถียง)กับหัวหน้าเราได้ตอนที่ถูกเรียกเข้าไปประเมินผลงาน ถ้าจะให้ดีผมว่าเราควรจะเตรียมตัวเชิงรุกคืออย่ารอให้หัวหน้าเรียกเข้าไปคุย เพราะถ้าถึงเวลานั้นอาจจะเปลี่ยนใจหัวหน้ายาก เพราะหัวหน้ามีลำดับไว้เรียบร้อยแล้ว เราอาจจะลองทำสรุปผลงานประจำปีให้หัวหน้าดูก่อน แต่อย่าเขียนเฉพาะผลงานที่ดีนะครับ ให้ทำที่เป็นเขียนสรุปผลงานเทียบกับแผน เพราะเป็นเสมือนเครื่องเตือนใจหัวหน้าว่าสิ้นปีนี้เวลาปรับค่าจ้างและจ่ายโบนัสกรุณาอย่าลืมดูข้อมูลและข้อเท็จจริงก่อนนะจะได้ไม่มีปัญหาในภายหลัง

- **เตรียมเสนอโครงการแนวคิดใหม่ ๆ** ถ้าผลงานในรอบปีที่ผ่านมามีค่าเข้าตากรรมการ กรุณาเตรียมหาแนวคิดไอเดียใหม่ๆ และดี ๆ นำเสนอหัวหน้าในช่วงก่อนการประเมินผลงาน เพราะถ้าไอเดียถูกใจหัวหน้า เวลาจรดปากกาตกลงในใบประเมินผลก็อาจจะขำเคืองไปดูแลโครงการที่เราเสนอสำหรับปีหน้าแล้ว อาจจะพอช่วยได้บ้าง เพราะโครงการใหม่คืออนาคตของหัวหน้าเหมือนกัน

- **เตรียมใจ** เป็นการเตรียมตัวครั้งสุดท้ายก่อนจะถูกตัดสิน ช่วงนี้ก็แอบไปส้อมครางที่อื่นไว้บ้าง เพื่อถ่วงดุลกับความเสียใจที่อาจจะเกิดขึ้น เพราะบางทีพอไปสัมภาษณ์เขาไม่รับเราจะทำให้เราเกิดความทุกข์หนักกว่าเงินเดือนขึ้นน้อยหรือได้โบนัสน้อย (อยู่ที่ต่อไปเหอะสงสัยไปไหนไม่ได้แน่ๆ ยังไงเสียที่นี้ก็มีเงินเดือนสูงกว่าที่ใหม่ให้เรา) ในเมื่อเราไม่สามารถกำหนดสิ่งที่จะเปลี่ยนแปลงได้แล้ว ผมคิดว่าแนวทางหนึ่งที่คนที่เป็นลูกจ้างควรจะทำคือเตรียมตัววางแผนพัฒนาตัวเองในปีต่อไป อย่านัวแต่เสียใจกับผลที่เราไม่ได้กำหนด วันหนึ่งข้างหน้าถ้าเราเก่งจริงไม่ต้องรอถึงการปรับเงินเดือนและโบนัสตอนสิ้นปีหรอกครับ เราจะเรียกเงินเดือนเท่าไรก็ได้(ถ้าเก่งจริง)

สรุป ก่อนถึงสิ้นปีนี้แต่ละฝ่ายคงจะต้องเตรียมตัวเตรียมใจรับสถานการณ์การปรับค่าจ้างประจำปีและการจ่ายโบนัสองค์กรไหนถ้าใครเยอะและแบ่งให้พนักงานเยอะก็เตรียมสบายใจทั้งผู้ให้และผู้รับ แต่องค์กรไหนที่ได้ถ้าใครเยอะหรือน้อย แต่...จ่ายน้อย ก็เตรียมตัวชี้แจงและพนักงานก็เตรียมทำใจไว้ นะครับ สุดท้ายนี้อยากให้ทุกคนในองค์กรสื่อสารทำความเข้าใจกันให้มากขึ้น องค์กรใดที่มีความโปร่งใส พนักงานเข้าใจ ก็ไม่น่าจะมีปัญหาอะไร สุดท้ายนี้หวังเป็นอย่างยิ่งว่าปลายปีนี้ทุกคนคงจะมีความสุขกันถ้วนหน้ารับปี 2547 นะครับ