

# หักเงินเมื่อมาสาย

(ภาค 2)

เป็นที่รู้ ๆ กันว่า การมาสายเป็นเรื่องของนิสัย มาตรการต่าง ๆ ที่นำมาใช้ก็เพื่อปรับนิสัยให้เข้าที่ เข้าทาง แต่นิสัยที่ฝังมานานก็เชื่อว่าเปลี่ยนแปลงได้ง่าย ๆ แม้เจ้าตัวเองก็อยากเปลี่ยนแปลงก็เถอะ

หากถามเจ้าตัวก็คงบอกว่า ฉันก็ไม่ได้อยาก มาสายนะ แต่...(บลา.. บลา.. บลา...)

ผลสรุปก็คือ สายอีกแล้ว

การปรับแก่นิสัยนั้นคงต้องมีการพูดคุยกัน ให้เข้าใจ และกระตุ้นให้เกิดความต้องการมาทำงาน ให้ตรงเวลาให้มากขึ้น เรียกว่าต้องทั้งโน้มน้าว จูงใจ ควบคุม และดูแลไปพร้อม ๆ กันเลย

บางครั้งการมาสายอาจเกิดจากเจ้าตัวจัดการ กับชีวิตส่วนตัวหรือครอบครัวไม่ลงตัว เช่น ต้องไปส่งลูก ทั้ง ๆ ที่ลูกก็โตพอที่จะช่วยตัวเองได้แล้ว ซึ่งก็พบได้บ่อย ๆ เรื่องเหล่านี้หัวหน้าก็ต้องให้แง่คิด ช่วยหาวิธีการเพื่อให้เขา สามารถควบคุมชีวิตของเขาเองได้ ให้สุดท้ายแล้วก็ มาทำงานได้ตามเวลาที่ควรจะเป็น

หัวหน้าเองอาจจะเบื่อกับที่ต้องพูดแล้วพูดอีก หรือ ต้องโทรปลุก โทรตาม ประมาณว่ารูจะไม่ใช้ทำไมต้องทำ

เรื่องเหล่านี้หากมองในแง่ความรับผิดชอบของ คนทำงาน ก็ดูเหมือนว่าจะเป็นความรับผิดชอบของเจ้าตัว แต่หากมองอีกมุมหนึ่งก็เป็นเรื่องที่หัวหน้าควรจะต้องดูแล ด้วยเช่นกัน

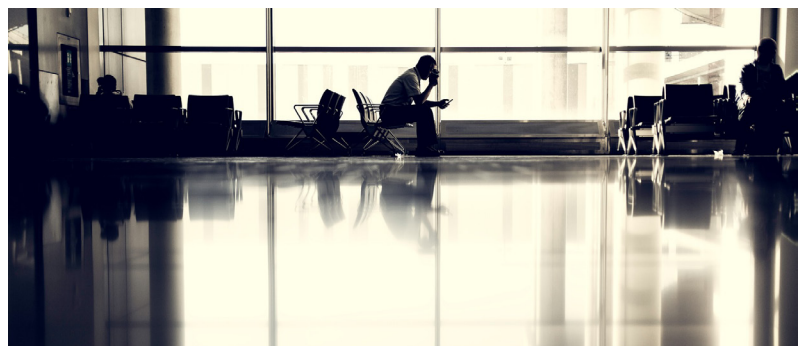
จะคิดแค่ว่าการมาสายเป็นเรื่องของลูกน้อง ก็ลองถามตัวเองว่า หงุดหงิดอารมณ์เสียหรือไม่เวลาที่เขามาสาย ถ้าหงุดหงิด... แล้วเราจะ ไม่แก้ไขหรือ

จุดดีก็คือ ถ้าเราช่วยเขาได้ เราก็ได้ใจเขาไปอีกนิดหนึ่งนะครับ แหม... ก็น่าทำนะครับ ^^

การหักเงินเมื่อมาสายนี้ หากมองเป็นตัวเงินในแต่ละเดือน ก็คงจะไม่ได้เยอะแยะมากมายนัก ยิ่งถ้าเป็นพนักงานรายเดือนอาจจะ ไม่ค่อยกระทบจนกระเป๋าเลยด้วยซ้ำไป กรณีที่เราหักกันตามเกณฑ์ ว่ามาสายกี่นาทีก็หักไปตามนั้น

ดังนั้น บางที่จึงกำหนดให้การขาด ลา มาสายเป็นหนึ่งในวันช้อ ประเมินในการขึ้นเงินเดือนและจ่ายโบนัสประจำปีเสียเลย เพื่อให้ตัวเงิน เยอะพอที่จะจูงใจพนักงานได้ โดยอาจจะระบุเป็นคะแนนว่า สายกี่วัน หักกี่คะแนน เพื่อให้พนักงานดูแลตัวเองไปตลอดทั้งปี แทนที่จะเป็น แต่ละเดือน หรือจะจ่ายเป็นเบี้ยขยันก็เป็นอีกทางเลือกหนึ่งนะครับ

วิธีการนี้ก็มิใช่ข้อดี เพราะในขณะที่เป็นมาตรการควบคุม คนมาสายก็เป็นรางวัลให้คนมาทำงานตรงเวลาด้วย เพราะได้คะแนน ฟรีไปง่าย ๆ แบบไม่ต้องออกแรง สบายไปเลย



# การพูดคุยกันกับพนักงานที่มาสาย เพื่อทราบสาเหตุ และช่วยปรับแนวคิด วิธีการดำเนินชีวิตให้เข้ารูปเข้ารอย ก็เป็นวิธีการที่จำเป็นต้องใช้เหมือนกัน



เรื่องการมาสายนี้ ดูเหมือนจะเป็นประเด็นที่คนรุ่นใหม่พูดถึงกันบ่อย ๆ ว่า “จะมีประโยชน์อะไร ถ้ามาแล้วไม่ทำงาน” หรือ “ถึงฉันจะมาทำงานสาย แต่ก็อยู่จนตีกันนะ งานก็ได้ตามเป้า แล้วจะมารว่กันได้อย่างไร”

จริงครับ บางงานก็ไม่เกี่ยวกับเวลาเข้างาน ขอแ่่งงานเสร็จตามเวลาก็พอ

แต่ก็มีบางงานที่อาจต้องเข้าตามเวลาเพื่อให้ลูกค้าติดต่อได้สะดวก เช่น call center, บัญชีหรืองานผลิต เป็นต้น

ดังนั้น จะเหมารวมว่า นับชั่วโมงทำงาน และผลของงานแค่นั้นเป็นพอ ก็คงจะเหมาะไม่ได้ทุกงาน

ส่วนในด้านขององค์กร การดูแลเรื่องการมาสายของพนักงาน ก็ควรมีแนวปฏิบัติที่ไปทางเดียวกับวัฒนธรรมขององค์กรเราด้วยนะครับ

ถ้าเราเป็นงานไอที หรืองานออกแบบ ที่พนักงานส่วนใหญ่เข้าสาย ออกดึก มีแต่โอแกมไม่มีโอที อย่างนี้จะมายึดเรื่องการมาสายของพนักงานเป็นหลัก ก็อาจจะดูยังไง ๆ อยู่ กวดขันมากไปพนักงานจะพาลหมดแรงกาย แรงใจเอาดี ๆ

เรื่องการมาสายนี้ มองภาพรวมก็ดูจะเป็นจุดสะดุดในการดำเนินธุรกิจขององค์กร แต่ไม่ว่าจะใช้มาตรการใดในการปรับปรุงแก้ไขวินัยพนักงานในเรื่องนี้ ก็คงหนีไม่พ้นที่จะต้องทำความเข้าใจในวัฒนธรรมขององค์กร และตัวพนักงาน แล้วกำหนดรูปแบบการให้รางวัลหรือลงโทษให้ถูกใจคนในองค์กรด้วย

หากมีมาตรการที่จูงใจให้ทำดีได้ ก็ดูจะดีกว่าออกมาตรการที่เป็นการลงโทษ เพื่อให้พนักงานที่ทำดีอยู่แล้วไม่รู้สึกตึงเครียดมากเกินไป จนรู้สึกว่าการจู้จี้จุกจิกเกินเหตุ

ในขณะเดียวกัน การพูดคุยกันกับพนักงานที่มาสายเพื่อทราบสาเหตุ และช่วยปรับแนวคิด วิธีการดำเนินชีวิตให้เข้ารูปเข้ารอยก็เป็นวิธีการที่จำเป็นต้องใช้เหมือนกัน จะว่ากันแค่ตามระเบียบเขียนไว้ก็ไม่ช่วยให้ปัญหานี้หมดไปได้ อย่งที่รู้ ๆ กันดีนั่นแหละครับ

บางครั้งกระบวนการบริหารจัดการที่เน้นความเข้าใจ ความเห็นใจ และการส่งเสริมพฤติกรรมที่ดีก็ช่วยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้ โดยไม่ต้องอาศัยกฎระเบียบที่เคร่งครัดรัดแน่น

ใคร ๆ ก็อยากอยู่ในองค์กรที่เข้ามาแล้วสบายใจใช่ไหมครับ