เงินเดือนเป็นความลับ

นำเสนอเมื่อ : 4 ก.ค. 2558

คอลัมน์ เอชอาร์ คอร์เนอร์ โดย ธำรงศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ http://tamrongsakk.blogspot.com

ทุกบริษัทมักจะมีกฎเหล็กคล้าย ๆ กันว่าเรื่องเงินเดือนเป็นความลับ ห้ามนำไปบอกกัน
ถ้าใครเอาเรื่องเงินเดือนไปบอกกันจะมีโทษทางวินัยถึงไล่ออกได้เลยนะ แล้วบริษัทต่าง ๆ
จะมีวิธีรักษาความลับของเงินเดือนไว้ในแบบคล้าย ๆ กัน คือทำ Pay Slip (ใบแจ้งเงินเดือน)
ที่ปิดผนึกตีตราลับเฉพาะแจกพนักงานก่อนวันเงินเดือนออก เพื่อยืนยันว่าเรื่องเงินเดือนเป็นความลับเฉพาะตัวพนักงานจริง ๆ นะเออ

ต่อให้ผู้บริหารของบริษัทจะอยากให้เรื่องเงินเดือนเป็นความลับขนาดไหน
หรือจะมีวิธีการที่จะปกปิดเรื่องเงินเดือนพนักงานให้ลับยังไงก็ตาม
แต่สัจธรรมหนึ่งที่ผมมักจะบอกไว้อยู่เสมอก็คือ....
"เงินเดือนของเราได้เท่าไหร่..ไม่สำคัญเท่ากับเพื่อนได้เท่าไหร่"

ดังนั้นพนักงานก็หาทางที่จะรู้เงินเดือนของเพื่อนกันจนได้อยู่ดีไม่ทางตรง (คือขอดูสลิปเงินเดือนกันตรง ๆ) ก็ทางอ้อม (รู้มาจากคนอื่น)

เรื่องที่ผมจะเอามาแลกเปลี่ยนกับท่านในวันนี้คงไม่ใช่เรื่องที่ว่า
บริษัทจะหาวิธีการเก็บความลับเรื่องเงินเดือนยังไงไม่ให้พนักงานเอาไปบอกกันหรอกนะครับ

แต่เป็นเรื่องที่ทำยังไงที่ฝ่ายบริหารจะบริหารจัดการค่าตอบแทน(รวมถึงเงินเดือน)อย่างยุติธรรม ตามหลักการที่สำคัญของการบริหารค่าตอบแทน คือ "หลักความเสมอภาคและเป็นธรรม" กับพนักงานมากกว่า !!

เพราะผมถือหลักว่าถ้าผู้บริหารมีหลักการบริหารค่าตอบแทนที่เสมอภาคและเป็นธรรม
มีเหตุมีผลในการให้ค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมก็จะสามารถอธิบายพนักงานให้เข้าใจได้ชัดเจน
ไม่ว่าพนักงานจะรู้เงินเดือนกันหรือไม่ก็ตามก็ยอมจะทำให้พนักงานลดความรู้สึกว่า
ฝ่ายบริหารไม่เป็นธรรมกับเขาลงได้ไม่น้อยเลยนะครับ

ลองมาดูกันไหมครับว่าทุกวันนี้
บริษัทของท่านยังมีวิธีการบริหารค่าตอบแทนทำนองนี้อยู่หรือไม่....

1.มีหลักเกณฑ์ในการจ่ายเงินเดือนที่แตกต่างกันระหว่างคนที่จบใหม่ที่มีคุณวุฒิเดียวกันแต่จบสถาบันที่ต่างกันบริษัทจะให้เงินเดือนไม่เท่ากัน เช่น จบปริญญาตรีบริหารธุรกิจจากมหาวิทยาลัย A จะได้เงินเดือน 15,000 บาท แต่ถ้าจบวุฒิเดียวกันนี้จากมหาวิทยาลัย B จะได้เงินเดือน 12,000 บาท

2.เฉพาะคนที่จบจากมหาวิทยาลัย A ที่ได้เกียรตินิยมอันดับ 2 จะได้เงินเดือนเพิ่มขึ้นอีก 5% และถ้าจบเกียรตินิยมอันดับ 1 จะได้เงินเดือนเพิ่มอีก 10% ของ 15,000 บาท ทั้ง ๆ ที่เพิ่งเริ่มต้นทำงานเหมือนกัน

3.ใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบเก่า ที่เรียกกันว่าแบบ Graphic Rating Scale (ซึ่งผมมักจะเรียกว่า แบบประเมินผลงานแบบ "จิตสัมผัส") คือจะมีแบบฟอร์มประเมินผลงานที่กำหนดหัวข้อหรือปัจจัยในการประเมินไว้ 10-20 ข้อ ซึ่งหัวข้อเหล่านี้จะใช้ประเมินได้แบบเหวี่ยงแห ครอบคลุมไปได้ทุกตำแหน่งทุกหน่วยงานในบริษัท แล้วก็กำหนดเกรดในแต่ละปัจจัยเป็น A, B, C, D, E หรือ 5, 4, 3, 2, 1 แล้วก็มีช่องสุดท้ายคือ "**สรุปผลการประเมินโดยรวม**" ให้เลือกเอาเกรดเดียวว่า ผู้ถูกประเมินจะได้เกรดอะไร แล้วช่องสรุปผลการประเมินโดยรวมนี่แหละครับ จะเป็นตัวชี้เป็นชี้ตายว่าลูกน้องจะได้ขึ้นเงินเดือนกี่เปอร์เซ็นต์ หรือได้โบนัสกี่เดือน

4.บางบริษัทก็ไม่ต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอะไรทั้งนั้น เพราะการพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปีและการจ่ายโบนัสจะอยู่ในดุลพินิจของกรรมการผู้จัดการ (MD) หรือเถ้าแก่ล้วน ๆ คือพูดง่าย ๆ ว่าอยู่ที่ใจเถ้าแก่ว่าจะให้ใครเท่าไหร่ก็ตามนั้น

5.ในการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งพนักงาน ไม่มีหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน ไม่มีหลักเกณฑ์การปรับเงินเดือนเมื่อเลื่อนตำแหน่ง ทุกอย่างอยู่ที่ใจกรรมการผู้จัดการ หรือใจเถ้าแก่ว่าจะให้เลื่อนหรือให้ปรับเงินเดือนหรือไม

6.เวลาสัมภาษณ์ผู้สมัครงาน แล้วผู้สมัครงานถามว่าเงินเดือนที่ขอมาในใบสมัครนี้ทางบริษัทจะให้ได้หรือไม่ เช่น ผู้สมัครขอมา 20,000 บาท ผู้บริหารของบริษัทที่ทำหน้าที่กรรมการสัมภาษณ์ก็จะตอบไปทำนองนี้ "**ได้เลย ไม่มีปัญหา**" หรือ "**ผมว่าอยู่ในโครงสร้างของบริษัทนะ**" หรือ "**โอ้ย...คนเก่าที่ลาออกไปได้มากกว่านี้อีก เขาได้ตั้ง 25,000 บาทแน่ะ**" หรือ "**ไม่เป็นไร ผมจะช่วยคุยกับฝ่ายบุคคลให้**"ฯลฯ พูดง่าย ๆ คือ กรรมการสัมภาษณ์ ที่เป็น Line Manager ตอบเพื่อเอาใจผู้สมัครงาน อยากให้มาทำงานกับบริษัทเราไว้ก่อน ทั้ง ๆ ที่ยังสัมภาษณ์ผู้สมัครไม่ครบทุกคน ซึ่งอาจจะมีผู้สมัครรายอื่นหลังจากนี้เหมาะสมกว่ารายนี้ก็ได้

7.ผลจากการพูดเอาใจหรือให้ความหวังตามข้อ6ทำให้ผู้สมัครงาน (ซึ่งบริษัทไม่ได้ตอบรับเข้าทำงาน) นำไปโพสต์ตั้งกระทู้ไว้ในสื่อออนไลน์แบบนี้ครับ "**วันนี้เรามาสมัครงานตำแหน่ง.....บริษัท.....เขาให้เรา 20,000 บาท เพื่อน ๆ วานาสนใจมั้ย....**" ท่านลองคิดดูสิครับว่า เมื่อพนักงานในบริษัทของเราไปเห็นข้อความนี้เข้า แล้วพนักงานคนนี้ที่อยู่ในตำแหน่งเดียวกันนี้ตอนนี้ได้รับอยู่ 18,000 บาท จะคิดยังไงกับผู้บริหารของบริษัท

8.บริษัทไม่เคยมีโครงสร้างเงินเดือนอย่างถูกต้อง หรือมีโครงสร้างเงินเดือน แต่ไม่เคย Update บ้างเลย เพราะไม่มี HR ที่ทำโครงสร้างเงินเดือนเป็น

9.มีโครงสร้างเงินเดือน แต่ไม่มีการบริหารจัดการโครงสร้างเงินเดือนอย่างมีหลักการที่ถูกต้อง หรือบริหารโครงสร้างเงินเดือนแบบ "**ขาดวินัย**" เลือกที่รักมักที่ชังทำให้มีโครงสร้างเงินเดือนก็เหมือนไม่มี เพราะพนักงานคนโปรดของ MD ก็สามารถมีเงินเดือนทะลุเพดานของโครงสร้างเงินเดือนได้ ฯลฯ

ที่ผมยกตัวอย่างมาข้างต้นนี้เป็นเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้นที่อยากจะเป็นกระจกเงาสะท้อนให้ผู้บริหารที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนได้ทบทวนพฤติกรรมตลอดจนนโยบายในเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเสมอภาคและเป็นธรรมกับพนักงานในบริษัทโดยมีหลักเกณฑ์ในเรื่องการบริหารค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและชัดเจน

ทุกวันนี้จากประสบการณ์ของผมยังพบว่าผู้บริหารระดับสูงของบริษัทยังไม่เห็นความสำคัญของหลักการบริหารค่าตอบแทนที่ถูกต้องยังคงมีมุมมองเรื่องการบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management) เป็นแค่เพียงการจ่ายเงินเดือน (Payroll) ให้พนักงานในแต่ละเดือนให้ถูกต้องเท่านั้น

ถ้าผู้บริหารยังมีมุมมองเรื่องการบริหารค่าตอบแทนแบบแคบๆว่าเรื่องเงินเดือนเป็นความลับจะบริหารยังไงพนักงานก็คงไม่รู้อย่างนี้แล้วละก็ บริษัทนั้นก็ยังคงต้องเจอกับปัญหาพนักงานลาออก เพราะผู้บริหารไม่สามารถตอบคำถามพื้น ๆ ของพนักงานได้ว่าทำไมเงินเดือนของเขาน้อยกว่าเพื่อน ทั้ง ๆ ที่ทำงานเหมือน ๆ กันอยู่เรื่อย ๆ แหละครับ

ที่มา ประชาชาติธุรกิจออนไลน์