

หักเงินเมื่อ มาสาย



โดย ทีมงาน HR Center

สิ่งที่กังวลใจทั้งหัวหน้างานและ HR ก็คือ “พนักงานสาย” และส่วนใหญ่การมาสายนี้ ก็จะเป็นนิสัยประจำตัวเสียด้วยคือ ใครสาย ก็สายอยู่นั่นแหละ มีเหตุผลสารพัดที่จะบอก ได้ว่าทำไมถึงต้องมาสาย

มาสายบ่อย ๆ เข้าก็กระทบกับการ ประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะกับในองค์กรหรือกับลูกค้า และพาร์ทเนอร์นอกองค์กร

ไม่ได้มีแค่การประสาธน์งานเท่านั้น หาก ดูกันลึก ๆ เรื่องนี้เป็นส่วนหนึ่งของต้นทุน องค์กรที่เดียว เพราะเมื่อชั่วโมงการทำงาน หายไป ก็เท่ากับองค์กรจ่ายเงินโดยไม่ได้ งานในชั่วโมงทำงานนั้น ๆ อย่างนี้ก็เกิดการ สูญเปล่า

สำหรับพนักงานรายเดือน อาจมีข้ออ้าง ได้ว่า “ฉันมาสายแต่ฉันก็อยู่ดีก็ทำงานให้จน เสร็จนะ”

แต่เรื่องนี้จะเป็ปัญหาสำหรับพนักงาน รายวันที่ทำงานในสายการผลิต เพราะการขาดคน ไปในแต่ละจุดจะมีผลกระทบต่อการผลิตขึ้นงาน และ การจำกัดกำลังคน

พฤติกรรมมาสายจึงกลายเป็นเรื่อง ที่ต้องหามาตรการมาจัดการกันครับ

มาตรการที่มักจะใช้กันก็มีหลากหลาย เช่น

- หักเงินเดือน
- จ่ายเบี้ยขยันให้กับคนที่เข้างานตามเวลา
- นำการมาสายมาเป็นเกณฑ์ในการปรับ ขึ้นเงินเดือนประจำปี หรือการจ่ายรางวัล ต่าง ๆ

วันนี้เราจะยกมาคุยกันถึงแค่เรื่องเดียวคือ “การหักเงินเดือนพนักงานเมื่อมาสาย” กันนะครับ

หน้าที่ดูแลพนักงานเป็นเรื่องของ **หัวหน้างาน** เพราะใกล้ชิดพนักงานและ **รู้ต้นลึกหนาบาง**ในเรื่องราวเป็นอย่างดี

Q ทำได้ไหม?

ทำได้ครับ แต่ต้องหักตามเวลาที่เขามาสายจริง จะมาวางเกณฑ์ว่ามาสายเกิน 15 นาที ถือว่าเป็น 1 ชั่วโมง อันนี้ไม่เข้าตามหลักกฎหมายครับ เพราะตามหลัก *no work, no pay* เขาไม่ทำงานกี่นาที ก็ *no pay* เท่านั้น แบบนี้ตรงไปตรงมาและถูกต้อง



Q HR ควรเป็นคนทำเรื่องนี้ใช่ไหม

ดูเหิน ๆ ก็ดูจะเป็นหน้าที่ของ HR แหะละครับ แต่ขอให้คำนึงถึงผลกระทบชนิดหนึ่ง ว่าจริง ๆ แล้วหน้าที่ดูแลพนักงานเป็นเรื่องของหัวหน้างานเพราะใกล้ชิดพนักงานและรู้ต้นลึกหนาบางในเรื่องราวเป็นอย่างดี

ดังนั้นการเห็นว่าจะหักเงินพนักงานเท่าไร น่าจะเป็นอำนาจของหัวหน้างานใช่ไหมครับ หาก HR เป็นคนเห็นเองจะไปรู้เรื่องราวอะไรในรายละเอียดล่ะครับ ว่าเหตุผลนั้นสมควรหรือไม่อย่างไร เล่นทำไปโดยไม่รู้เรื่องชัดเจนแบบนี้ เดินไปทางไหนพนักงานคงไม่อยากคุยด้วยแน่

**NO WORK,
NO PAY**

เขาไม่ทำงานกี่นาที ก็ *no pay* เท่านั้น

Q ต้องระวังผลกระทบเรื่องอื่นไหม

ก็มีนะครับ เพราะการวางกฎระเบียบว่าจะหักเงินแบบนี้ เราต้องการกำกับคนที่มาสาย แต่บางครั้งก็มีบ้างที่คนดีทำงานเก่งอาจมาสายบ้าง แล้วพอโดนหักเงินก็พาลน้อยใจว่าทำงานดีมาตั้งนาน พอมาสายครั้งเดียวโดนหักเงินซะแล้ว

อย่างว่าละครับ เรื่องเงินทองนี่มันของบาดใจ พนักงานได้ก็ดีใจ หักไปก็เสียใจ จึงต้องคำนึงถึงประเด็นนี้ไว้ด้วยนะครับ

ทางแก้สำหรับกรณีนี้มีอยู่ครับคือ อาจกำหนดไว้ว่ามาสายกี่ครั้งหรือกี่นาทีกี่ใน 1 เดือนก็จะหักเงินเดือน อันนี้ก็พอจะช่วยให้อ่านกรณีนี้ไปได้ เพราะคนที่ไม่มีพฤติกรรมปกติเป็นคนมาสาย เขาไม่มาสายบ่อยหรือหักจริงไหม ส่วนคนมาสายบ่อย ๆ ก็ว่ากันไปตามระเบียบไงครับ



การออกมาตรการบางอย่างหากหัวหน้าแห มากเกินไป กลายเป็นว่าไปกระทบความรู้สึกของ คนส่วนใหญ่ซึ่งทำถูกอยู่แล้ว

Q มีอย่างอื่นที่ต้องคิดอีกไหม

ก็มีอีกเล็ก ๆ น้อย ๆ ครับคือ จะทำอะไรต้องระวังว่าบางครั้งคนที่ทำผิดเป็นเพียงคนส่วนน้อย การออกมาตรการบางอย่างหากหัวหน้าแหมากเกินไป กลายเป็นว่าไปกระทบความรู้สึกของคนส่วนใหญ่ซึ่งทำถูกอยู่แล้ว แทนที่จะเฉพาะเจาะจงกับคนทำผิด (ซึ่งมีน้อย) การหักเงินเมื่อมาสายจึงเป็นเรื่องที่ต้องสื่อสารกันให้ดี เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันครับ

หลายแห่งที่มีความคิดว่าจะใช้มาตรการนี้กับพนักงาน ก็ลองนำประเด็นต่าง ๆ ไปพิจารณาดูนะครับว่าจะดัดแปลงหรือสื่อสารกันอย่างไร ให้คนดีมีกำลังใจ ในขณะที่เดียวกันก็กำกับควบคุมพฤติกรรมพวกล้ำเส้นได้ด้วย

ส่วนองค์กรที่ทำไปแล้วก็หวังว่าจะได้ผลตามที่ตั้งใจนะครับ