

# จะจ้างพนักงานสักคน ต้องคิดเยอะๆ นะครับ

วิโรจน์ ลักษณวิศิษฏ์

ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพนักงานองค์กร  
บริษัท ซีอีดียูเคเอ็น จำกัด (มหาชน)



**พ**ว่าตอนนี้พอค่าแรงอะไรมันแพงขึ้น จากเดิมจะจ้างพนักงานเสมียนสักคน เงินเดือน 7,000 - 8,000 บาท ก็พอจะจ้างได้ ค่าแรงไม่แพงสักเท่าไร แต่เดี๋ยวนี้ต้องจ่ายเงินจ้าง 10,000 - 15,000 บาทต่อเดือนแล้วนะครับ จะไม่คิดอะไรเลย อะอะอะไรก็จ้างคน คงทำไม่ได้แล้วนะครับ ตอนนี้นี้ผมยังพบอาการเหล่านี้ในองค์กรต่างๆ มากมายเลยนะครับ เช่น **พอพนักงาน 1 คน ลากออกหัวหน้างานประจำแผนกก็มักจะคิดว่า "ฉันมีโควตาในการจ้างมาทดแทนได้อีก 1 คน"** ผมว่าปัจจุบันหัวหน้างานส่วนใหญ่ในองค์กรก็ยังมีสำนึกของการเป็นเจ้าของ หรือการเป็นผู้ประกอบการที่น้อยกว่าอย่างที่เราจะเป็นครับ อย่างกรณีพนักงานลาออก 1 คน ก็คิดว่าเรามีสิทธิในการรับพนักงาน 1 คนมาทดแทน คือ พิจารณาแต่สิทธิที่ตนเองมี โดยไม่ได้มาประเมินความคุ้มค่าของการลงทุนเลยครับ นี่ก็คือความน่าเป็นห่วง ถ้าระดับหัวหน้างานไม่มีสำนึกของความเป็นเจ้าของและความเป็นผู้ประกอบการที่ต้องคำนึงถึงผลตอบแทนในการลงทุน (ผลตอบแทนในการลงทุนนี้ต้องพิจารณาทั้งผลตอบแทนที่จับต้องได้เป็นตัวเลขและจับต้องไม่ได้ควบคู่กันไปนะครับ)

เข้า!!!! เรามาลองประเมินกันดูครับว่าการจ้างพนักงาน 1 คน **เรามีต้นทุนต่อปีเท่าไร** สมมติว่าเราจ้างพนักงานระดับปริญญาตรีมาสักคนหนึ่ง (คิดว่าจ้างตามนโยบายรัฐบาลเลยก็แล้วกัน) คือ บริษัทต้องจ่ายเดือนละ 15,000 บาท ถ้าคิดเสียว่ามีโบนัส 2 เดือน ดังนั้น ปี

หนึ่งบริษัทต้องมีค่าใช้จ่ายในส่วนเงินเดือนของพนักงานคนนี้ = (12 เดือน + โบนัส 2 เดือน) x 15,000 บาท = 210,000 บาท **นี่ยังไม่รวมสวัสดิการนะครับ** ทั้งเรื่องการส่งเงินสมทบกองทุนประกันสังคม กองทุนเงินทดแทน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สวัสดิการต่างๆ ที่บริษัทจัดให้ ผมประเมินคร่าวๆ สัก 15% ของเงินเดือนก็แล้วกัน นั่นหมายความว่าบริษัทต้องมีค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการของพนักงาน 1 คน (คนนี้) = 15% x 12 เดือน x 15,000 = 27,000 บาท รวมๆ กันแล้วบริษัทมีค่าใช้จ่ายในการจ้างพนักงานใหม่ 1 คน = 210,000 + 27,000 = 237,000 บาทต่อปีเชียวนะครับ

อีกนิตหนึ่งอย่าลืมนะครับว่าในปีต่อไป บริษัทก็ต้องขึ้นเงินเดือนให้กับพนักงานคนนี้อีก สมมติว่าบริษัทขึ้นเงินเดือนเฉลี่ย 6% ก็แล้วกันนะครับ ซึ่งเป็นอัตราที่มักจะใช้กันจากการสำรวจด้านการขึ้นเงินเดือนของหลายๆ ค่าฯ ดังนั้นในปีที่ 2 บริษัทต้องมีค่าใช้จ่ายสำหรับพนักงานคนนี้ = 251,220 บาทต่อปี และในปีที่ 10 = 400,406 บาทต่อปี ถ้าพนักงานคนนี้อยู่ทำงานกับบริษัท 3 ปี แล้วลาออก บริษัทมีค่าใช้จ่ายรวมทั้งสิ้นประมาณ = 754,000 บาท ถ้าพนักงานคนนี้อยู่ทำงานกับบริษัท 5 ปี แล้วลาออก บริษัทมีค่าใช้จ่ายรวมทั้งสิ้นประมาณ = 1.3 ล้านบาท ถ้าพนักงานคนนี้อยู่ทำงานกับบริษัท 10 ปี แล้วลาออก บริษัทมีค่าใช้จ่ายรวมทั้งสิ้นประมาณ = 3.1 ล้านบาท และในกรณีที่พนักงานคนนี้ทำงานกับบริษัทจนเกษียณ บริษัทจะมีค่าใช้จ่ายประมาณ = 32.2 ล้านบาท **นี่คือต้นทุนหยาดๆ** ที่หัวหน้างานต้องพิจารณาในการจัดจ้างพนักงาน 1 คน นะครับ ซึ่งหัวหน้างานส่วนใหญ่ไม่ค่อยจะใส่ใจตรงนี้เลย ดังนั้น การจ้างคน 1 คน มา จะต้องคิดลึกๆ ครับ เช่น

- พนักงาน 1 คน เงินเดือนเพิ่มขึ้นทุกๆ ปี พนักงานคนนี้มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองหรือไม่ เราในฐานะหัวหน้างาน มีงานอะไรที่จะมอบหมายให้เพิ่มขึ้น หรือมอบหมายงานอะไรที่มีคุณค่ามากขึ้นให้กับพนักงาน 1 คนที่จะจ้างมาหรือไม่ หรือว่าจ้างมาทำงาน Routine ไปเรื่อยๆ ถ้าพนักงานไม่พัฒนาตนเองทำงานเดิมๆ ไปเรื่อยๆ สุดท้ายบริษัทจะเจอกับปัญหาค่าแรงงานสูงมาก จนไม่สามารถ



แข่งขันกับคู่แข่งรายใหม่อื่นๆ ได้เนะครับ หรือถ้าบริษัทไม่มีแผนที่จะพัฒนางานให้กับพนักงานคนนี้ สั่งให้เขาทำแต่งงาน Routine อย่างเดียว พอพนักงานเก่งๆ หัวก้าวหน้าต้องมาทำแต่งงาน Routine เดิมๆ สุดท้ายพนักงานคนนี้ก็จะเป็นเปื้อน แล้วลาออกไปอีก บริษัทก็จะเสียพนักงานดีๆ ให้กับบริษัทอื่นๆ อย่างที่ไม่ควรจะเป็น

- งานที่จะมอบหมายให้กับพนักงานที่จะจ้างมานี้ ถ้าพนักงานคนนี้ทำงานไปได้สักพักหนึ่งสัก 3-5 ปี แล้วเกิดลาออกไปงานที่พนักงานคนนี้ได้รับมอบหมาย มีระบบงานในการทำให้เป็นมาตรฐานหรือไม่ หรือว่าถ้าพนักงานคนนี้ลาออกไป ภูมิปัญญาต่างๆ ก็ออกไปตามพนักงานคนนี้ด้วย อย่างนี้บริษัทขาดทุนยับแน่ๆ ครับ

อีกเรื่องที่ผมต้องการชวนคิดก็คือ ในกรณีที่จะรับพนักงานเพิ่มอีก 1 คน หรือจะรับพนักงานทดแทนอีก 1 คน เราได้อยู่แล้วครับ ว่าปีๆ หนึ่งเรามีต้นทุนประมาณ 250,000 บาท (ในปีแรกๆ) ผมมักจะถามว่า “แทนที่เราจะรับพนักงานเพิ่ม เราสามารถใช้อุปกรณ์ต่างๆ หรือ Software ต่างๆ เข้ามาทำงานทดแทนได้หรือไม่” ยิ่งถ้าเป็นพนักงานที่จะรับเข้ามาทำงาน Routine ด้วยยิ่งต้องคิดหนักๆ เลยครับ พอหัวหน้างานที่กำลังจะรับพนักงานเพิ่มเจอคำถามเหล่านี้ ก็มักจะอึ้งครับและเกิดข้อสงสัยหลายๆ อย่าง ซึ่งผมขออนุญาตอธิบายเป็นฉากๆ เลยก็แล้วกันนะครับ

บางคนก็ถามผมว่า คนออก 1 คน เขาก็ต้องรับคนมาเพิ่ม 1 คน เขาเข้ามาทำงานในระบบที่เขาวางเอาไว้ ไม่อย่างนั้นจะทำงานไม่ได้ ผมก็ไม่ได้เถียงอะไรนะครับ แต่ผมเพียงตั้งข้อสงสัยคิดว่าเราสามารถที่จะใช้อุปกรณ์ หรือ Software บางอย่างช่วยในการทำงาน

จนทำให้เราสามารถไม่ต้องจ้างคนมาเพิ่มได้หรือไม่ หัวหน้างานบางคนก็ตอบกลับมามีว่า “เขาไม่รู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีอะไรทำนองนี้ เขาเพียงแต่คุมคนให้ทำงาน ถ้าคนออกเขาก็ต้องรับคนเข้ามาทำงานทดแทน” อันนี้ผมต้องตอบกลับครับว่า “หัวหน้างานมีหน้าที่ที่ต้องคอยตามข่าวสารต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาระบบงาน ทั้งความเคลื่อนไหวของเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง ความเคลื่อนไหวของคู่แข่งชั้น แนวนวัตกรรม โอกาสและความคุ้มค่าในเทคโนโลยีใหม่ๆ หรือการผลิต ผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ไม่ใช่แค่คุมคนให้ทำงานนะครับ”

เอาละ! หัวหน้างานบางคน Get idea ครับ ก็กลับไปหาข้อมูลเกี่ยวกับราคา Software ที่ตนเองต้องการเพื่อที่จะไม่ต้องเพิ่มคนมาทำงาน Routine แล้วก็มีมาหารือกับผมว่า Software ถ้าจะจ้างเขาเขียนหรือซื้อเขาไป Install เพื่อใช้งานก็ต้องมีราคา 3-4 แสนบาท ไม่น่าจะคุ้มการลงทุน ผมสวนทันทีเลยเนะครับว่า “รับลงทุนเลย เพราะเราจ้างคนมา 1 คน ปีหนึ่งๆ เราก็ต้องจ่ายอยู่ประมาณ 250,000 บาทอยู่แล้ว ดังนั้น ถ้า Software ราคา 3-4 แสนบาท แล้วทำให้เราไม่ต้องจ้างคนมาเพิ่ม นี่เท่ากับว่าการลงทุนครั้งนี้มีระยะเวลาคืนทุนแค่ปีกว่าๆ เองเนะครับ รีบสำรองและซื้อ Software มาใช้ด่วนเลย!!!”

ตรงนี้จะครับที่ผมอยากให้เห็นว่างานหลายๆ คนมีความรู้สึกแบบผู้ประกอบการที่ต้องพิจารณาถึงความคุ้มค่าในการลงทุนและพยายามเลือกวิธีการลงทุนใหม่ๆ ที่มีประโยชน์ในภาพรวมสูงสุดต่อองค์กร ไม่ใช่ต้องทำงานวิธีการเดิมๆ ไปเรื่อยๆ เราต้องหาวิธีการทำงานอะไรใหม่ๆ มาทดแทนบ้าง ใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์บ้าง ที่สำคัญพอไปเจอราคาของเทคโนโลยีที่ Supplier เสนอราคามาเป็นหลักแสน หลักล้าน ก็ใช้วิธีการถ่วงดุลส่วนตัวปฏิเสธเสียแล้ว โดยใช้คำว่า “แพง” เราต้องเปรียบเทียบกับค่าใช้จ่ายในการจ้างคนด้วยเนะครับ

ซึ่งโดยส่วนใหญ่ผมคิดว่าถ้าเป็นงาน Routine ไม่มีทางเลยครับที่การจ้างพนักงานจะมีความคุ้มค่าในการลงทุนที่ดีกว่าการใช้ Software และเทคโนโลยีต่างๆ ในการช่วยทำงาน อีกอย่างหนึ่ง Software และอุปกรณ์ต่างๆ ถ้าเรา Maintenance มันดีๆ มันไม่มีปัญหาอะไรเหมือนคนหรือเครื่อง ไม่มีการลาออก ไม่มีการประท้วง ไม่มีข้อพิพาท ไม่มีการรู้งาน ไม่มีการเรียกร้อง ไม่มีการน้อยใจ ฯลฯ สรรพพบกับความเป็นมนุษย์ครับ

ถ้าเป็นงาน Routine ผมบอกจากใจว่าเชียร์การใช้เทคโนโลยีมากกว่า ถ้าเราประเมินแล้วมันคุ้มค่ากว่าการจ้างพนักงานครับ ผมว่าค่าแรงที่แพงขึ้นเรื่อยๆ นี้ หัวหน้างานและผู้ประกอบการควรพิจารณการใช้เทคโนโลยีแทนการจ้างแรงงานคนให้มากขึ้น เนะครับ ที่ไม่เคยคิดต้องหันมาคิด ที่เคยคิดอยู่บ้างต้องมาคิดให้มากกว่าเดิม คิดอยู่ทุกๆ เดือน ค่อยๆ คิด ค่อยๆ ปรับ อย่าเอะอะอะไรก็จ้างคนส่งเดชครับ เดี่ยวจะเจ๊งเอาได้