

Happy Money

หนึ่งความสุขสำคัญขององค์กร

สิทธิพร กล้าแข็ง

บทนำ

ในปัจจุบันประเทศไทยกำลังเผชิญอยู่กับวิกฤตเศรษฐกิจอย่างหนัก ซึ่งส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนอย่างมาก จากสภาพปัญหานี้ส่งผลให้คนไทยยากจนลงมีภาวะหนี้สินเพิ่มขึ้น เนื่องจากมีค่าใช้จ่ายในการครองชีพสูงขึ้น เพราะสินค้าอุปโภคบริโภคที่จำเป็นในการดำรงชีวิตมีราคาสูงขึ้นหลายเท่าตัว ในขณะที่ประชาชนคนทำงานมีรายได้เท่าเดิม สถานการณ์นี้ทำให้คนไทยกลายเป็นคนยากจนลงทั้งที่ทำงานหนักเท่าเดิมหรือบางส่วนได้ทำงานหนักมากกว่าเดิม แต่ยังไม่เห็นช่องทางที่จะสร้างความอยู่ดีกินดีให้กับครอบครัวได้ เมื่อเป็นเช่นนี้ทำให้หลายคนต้องไปหาแหล่งเงินกู้จากที่ต่าง ๆ เพื่อมาจุนเจือครอบครัวให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ ถึงแม้จะรู้ว่าการทำเช่นนั้นจะส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตในอนาคตก็ตาม

หากจะพิจารณาถึงสาเหตุปัญหาความยากจนของสังคมไทย พอสรุปได้เป็นสองประการหลัก คือประการแรก ได้แก่ ปัญหาความยากจนเชิงโครงสร้าง ซึ่งพบว่าเป็นผลมาจากการบริหารประเทศ นับตั้งแต่การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ การจัดการสภาพแวดล้อมจัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งนโยบายประชานิยมต่าง ๆ ที่ออกมาจากภาครัฐซึ่งมีส่วนกระตุ้นให้ประชาชนเป็นหนี้มากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นนโยบายรถคันแรกหรือบ้านหลังแรก เป็นต้น

ประการที่สองมีสาเหตุมาจากตัวบุคคลเอง เนื่องจากขณะนี้กระแสบริโภคนิยมได้ครอบงำสังคมอย่างกว้างขวาง จนก่อให้เกิดผลกระทบทั้งกับตัวเองและผู้อื่น คิดแต่เพียงว่าตัวเองได้สนองความต้องการเพียงครั้งคราวเท่านั้นหรือ การซื้อสินค้าตามกระแสนิยม ไม่คิดถึงเงินที่ต้องเสียไป ชอบเสพอะไรแปลกๆ ใหม่ๆ โดยไม่คิดว่าจะเกิดผลกระทบอะไรตามมา

ปัจจัยเหล่านี้มีส่วนสำคัญในการเพิ่มหนี้สินให้แก่ประชาชนคนรากหญ้า ซึ่งเป็นคนส่วนใหญ่ของประเทศที่อยู่ในภาคอุตสาหกรรมและภาคเกษตรกรรมเป็นหลัก จากการเก็บข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (พ.ศ.2554) พบว่า คนไทยมีอัตราหนี้สินเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง เปรียบเทียบจาก พ.ศ.2549 หนี้สินเฉลี่ยต่อครัวเรือน 116,585 บาท พ.ศ.2550 หนี้สินเฉลี่ยต่อครัวเรือน 116,681 บาท พ.ศ.2552 หนี้สินเฉลี่ยต่อครัวเรือน 134,699 บาท พ.ศ.2554 หนี้สินเฉลี่ยต่อครัวเรือน 130,930 บาท จะเห็นได้ว่าคนไทยมีอัตราหนี้เพิ่มเฉลี่ยสูงขึ้น และจากคำสัมภาษณ์ที่ว่า “การเป็นหนี้เป็นทุกขในโลก” ก็จะทำให้เข้าใจได้ว่า คนไทยน่าจะมีทุกข์เพิ่มมากขึ้นจากภาวะหนี้สินและกลุ่มคนที่เป็หนี้ส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วงวัยแรงงาน ที่ต้องทำงานเพื่อหาเลี้ยงครอบครัว เพื่อสร้างฐานะความมั่นคงให้กับครอบครัว แต่ด้วยภาวะค่าครองชีพที่นับวันยิ่งเพิ่มสูงมากขึ้น ในขณะที่รายได้เท่าเดิม ส่งผลให้หลายครอบครัวมีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย

เมื่อสถานการณ์เป็นเช่นนี้ คำถามที่ตามมาก็คือ ทำอย่างไรให้ครอบครัวมีกินมีใช้ ทำอย่างไรไม่ให้เป็หนี้ และถ้าเป็หนี้แล้วจะมีวิธีการบริหารจัดการอย่างไรเพื่อให้อยู่รอดในท่ามกลางวิกฤติเศรษฐกิจปัจจุบัน ถ้าเรามีวิธีการบริหารจัดการที่ดี ก็จะทำให้หนี้สินที่มีอยู่ลดลงและหมดไปในเวลาอันรวดเร็วได้ ในทางตรงกันข้ามถ้าเราขาดการบริหารจัดการที่ดีก็อาจส่งผลให้ต้องเป็หนี้เพิ่มอีกได้เช่นกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หากปัญหาที่เกิดขึ้นกับคนที่ทำงานในองค์กร ย่อมส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตและการทำงานอย่างไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ซึ่งนายจ้างจำนวนมากไม่สนใจปัญหาหนี้สินของพนักงานเนื่องจากมองว่า เป็

ปัญหาส่วนบุคคล ทั้งที่ปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน แต่ในขณะเดียวกันกลับพบว่า องค์กรที่สามารถช่วยให้พนักงานบริหารจัดการการเงินได้ ส่งผลให้สถานภาพทางการเงินของพนักงานดีขึ้น พนักงานมีเงินออมไว้ใช้ในชีวิตประจำวันและหลังเกษียณอายุมากขึ้น โดยเชื่อว่า คนคือหัวใจขององค์กร การสร้างคนให้มีความสุข ย่อมส่งผลให้องค์กรมีความสุขไปด้วย ดังนั้น หากต้องการให้องค์กรมีความเข้มแข็ง มั่นคง ก็ต้องมองถึงการพัฒนาคน ซึ่งสำนักสนับสนุนสุขภาพองค์กรได้นำเสนอแนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ประกอบด้วย 8 มิติ (Happy 8) ได้แก่ Happy Body, Happy Heart, Happy Soul, Happy Relax, Happy Brain, Happy Money, Happy Family และ Happy Society เป็นเครื่องมือการจัดการความรู้ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาพองค์กร สำหรับในบทความฉบับนี้มุ่งนำเสนอเฉพาะเรื่อง Happy Money ซึ่งเป็นหนึ่งมิติความสุขสำคัญขององค์กรสุขภาพ

จัดการเงิน จัดการชีวิต

การที่เราจะสามารถบริหารจัดการรายได้หรือหนี้สินของเราได้นั้นเราจะต้องทำความเข้าใจศักยภาพของตัวเราและสภาพแวดล้อมต่างๆ ควบคู่กันไปด้วย ความสามารถในการสร้างรายได้ปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ที่อาจส่งผลต่อการบริหารจัดการการเงินเช่นค่าใช้จ่ายที่จำเป็น ฯลฯ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนวิธีการหรือแนวทางที่จะนำมาใช้ในการบริหารจัดการการเงินเช่นเดียวกับการมองผ่านแว่นขยายที่จะช่วยให้เรามองสภาพปัจจุบันหรือสถานการณ์ที่เป็นอยู่ได้ดีขึ้นไม่ว่าเราจะอยู่ในช่วงของการบริหารจัดการการเงินเพื่อป้องกันการเกิดหนี้หรืออยู่ในช่วงที่ภาวะหนี้ได้เกิดขึ้นกับตัวเราแล้วก็ตาม สิ่งที่สำคัญที่สุดที่เราไม่ควรละเลยก็คือแนวทางในการบริหารจัดการเงินที่ดีไม่ว่าจะเป็นการหาวิธีเพิ่มรายได้ ลดรายจ่ายรวมทั้งการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรมการบริโภคเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันทางการเงินอย่างยั่งยืน สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะเป็นเหมือนเครื่องมือในการบริหารจัดการหนี้และสร้างสมดุล

ทางการเงินให้กับเรา

ในอดีตนั้นปัญหาหนี้สิน อันเนื่องมาจากการขาดความรู้และความเข้าใจในการบริหารเงินจะเป็นปัญหาระดับบุคคล คนที่เกิดภาวะหนี้สินที่ทำงานอยู่ในองค์กรต่างๆ จึงไม่กล้าที่จะปรึกษากับองค์กรหรือบริษัทที่ตนเองทำงานอยู่ เนื่องจากมีความเข้าใจว่าปัญหาหนี้สินเป็นปัญหาส่วนบุคคลและเป็นที่ยึดถือของเพื่อนร่วมงาน พนักงานที่เป็นหนี้จึงไม่สามารถขอคำปรึกษาจากใครได้ กว่าองค์กรจะทราบถึงปัญหาของพนักงาน ปัญหานั้นก็อาจจะรุนแรงจนเกิดเป็นปัญหาภายในองค์กรขึ้นแล้ว เช่น มีการกู้หนี้ยืมสินกันระหว่างพนักงานเกิดปัญหาการติดตามหนี้จากเจ้าหนี้ภายนอกในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ส่งจดหมายติดตามหนี้หรือโทรศัพท์เข้ามาเพื่อทวงหนี้หรือในบางครั้งอาจมีการส่งคนเข้ามาติดตามหนี้ถึงในที่ทำงานโดยตรง ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้จะส่งผลถึงปัญหาการขาดลามาสายของพนักงานจนไปถึงการลาออกเพื่อหนีปัญหาในที่สุด ดังนั้นถ้าองค์กรไม่ให้ความสำคัญกับปัญหาของพนักงาน รวมถึงไม่มีการวางแผนเพื่อรับมือกับปัญหาที่ดีพอในบางครั้งปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ ก็อาจจะกลายเป็นปัญหาขององค์กรในที่สุด ไม่ว่าจะปัญหาจากการขาดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เมื่อพนักงานต้องกังวลกับปัญหาหนี้สินที่เกิดขึ้นก็ย่อมที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและจะส่งผลเสียต่อประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร

ดังนั้นพนักงานที่มีปัญหาเรื่องหนี้สินไม่ควรนิ่งเฉยกับปัญหาที่เกิดขึ้นจะต้องมองปัญหาเรื่องนี้ว่าสามารถแก้ไขได้โดยจะต้องเริ่มที่การยอมรับว่า “มีหนี้เกิดขึ้นแล้ว” และต้องไม่สร้างหนี้เพิ่มเติม นอกจากนี้ต้องปรับทัศนคติของตนเองเสียใหม่ว่า ปัญหาเรื่องหนี้สินไม่ใช่ปัญหาที่น่าอายหรือไม่สามารถบอกใครได้ โดยเราสามารถขอคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานหรือฝ่ายบุคคลเพื่อหาทางออกจากปัญหาหนี้สินได้โดยสิ่งสำคัญก็คือ จะต้องไม่ลืมนำต้องไม่แก้ปัญหาด้วยการหาแหล่งเงินกู้ใหม่เพื่อมาใช้หนี้แหล่งเงินกู้เดิม เพราะจะมีผลเสียมากกว่าผลดีที่จะตามมาการหมุนเวียนหนี้้นนอกจากจะไม่ทำให้ปัญหานี้หมดไปแล้วแต่อาจส่งผลให้เกิดดอกเบี้ยสะสมจนไม่สามารถหาทางออกได้ในภายหลัง

บทบาทขององค์กรกับการแก้ปัญหาหนี้สินพนักงาน

ในทางกลับกันองค์กรก็ต้องให้ความสำคัญกับปัญหาของพนักงาน เช่นเดียวกัน โดยจะต้องให้ความสำคัญกับปัญหาของพนักงานตั้งแต่เนิ่น ๆ ผู้บริหาร ถือได้ว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญโดยอาจจะต้องเริ่มกำหนดเป็นแนวทางในการ บริหารงานภายในองค์กร เช่น ให้ต้นสังกัดใส่ใจในความเป็นอยู่ของพนักงาน อาจ จะเริ่มทำการสำรวจหรือสอบถามสถานะทางการเงินของพนักงานตั้งแต่เนิ่น ๆ หรือสังเกตพนักงานที่มีพฤติกรรมที่แปลกไปจากเดิม เช่น มีอัตราการขาดลา มาสายบ่อยหรือไม่มีความสุขในการทำงาน ในระยะแรกอาจเริ่มจากการให้ หัวหน้างานสอบถามความเป็นอยู่ของพนักงานในการประชุมของแผนก ถ้าต้นสังกัดตรวจพบว่า พนักงานมีปัญหาแล้วจะต้องไม่นิ่งนอนใจ เพื่อป้องกัน ไม่ให้ปัญหานั้นลุกลามจนยากแก่การแก้ไข ให้แจ้งฝ่ายบุคคลหรือองค์กรเพื่อ วิเคราะห์ถึงปัญหาและแนวทางแก้ไขต่อไป เมื่อองค์กรตรวจพบแล้วว่า พนักงานมีปัญหาเรื่องนี้ ในขั้นแรกองค์กรอาจดำเนินการเบื้องต้นด้วยการให้ พนักงานที่มีปัญหานี้มีสินมาขึ้นทะเบียนกับทางองค์กร เพื่อจะได้นำข้อมูลต่าง ๆ มาใช้ในการกำหนดแนวทางในการแก้ไขโดยจะต้องระบุดอกเป็นกลุ่มต่าง ๆ ตาม ลักษณะและระดับความรุนแรงของปัญหา เช่น ปัญหาหนี้นอกระบบปัญหาหนี้ สินจากพฤติกรรมการบริโภคปัญหาหนี้สินจากการศึกษาของบุตร หรือปัญหาหนี้ สินจากการรักษาพยาบาล เป็นต้น เมื่อองค์กรทราบกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจนแล้ว จึงเริ่มกำหนดมาตรการต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหาหนี้สินของพนักงานโดยแบ่งออก เป็น 3 ระยะได้แก่

1. การแก้ไขปัญหาระยะสั้น เช่น การปรับโครงสร้างหนี้ของพนักงาน เช่น กรณีพนักงานเป็นหนี้นอกระบบองค์กรอาจเลือกใช้วิธีการเจรจากับเจ้าหนี้ ของพนักงาน หรือโอนหนี้นอกระบบเหล่านั้นให้อยู่ในระบบสถาบันการเงิน หรือ จัดหาแหล่งเงินทุนให้พนักงานสามารถนำเงินทุนแหล่งใหม่ที่ม้อัตราดอกเบี้ยถูกกว่า ไปใช้หนี้แหล่งเงินกู้เดิม ฯลฯ

2. การแก้ไขปัญหาระยะกลาง โดยการหาทางเพิ่มรายได้ให้กับพนักงาน เช่น การจัดระบบสวัสดิการให้พนักงานเหมาะสมกับบริบทขององค์กร การส่งเสริมให้ความรู้ด้านวิชาชีพแก่พนักงาน การเปิดโอกาสให้มีการจำหน่ายสินค้าราคาถูกภายในองค์กร ควบคู่ไปกับการลดรายจ่ายในส่วนที่เป็นค่าใช้จ่ายฟุ่มเฟือย

3. การแก้ไขปัญหาระยะยาว มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริโภคของพนักงานและสร้างภูมิคุ้มกันทางการเงินอย่างยั่งยืนหนึ่งแนวทางที่สำคัญคือ การให้ความรู้เรื่องหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงแก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานทุกคนใช้ชีวิตอย่างรอบคอบ โดยอาจต้องเริ่มที่ผู้บริหารก่อน เพื่อเป็นแบบอย่างที่เป็นรูปธรรมให้แก่พนักงาน

ในรายละเอียดแนวทางและนโยบายของแต่ละองค์กรอาจจะไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมและบริบทของแต่ละธุรกิจ โดยแต่ละองค์กรจะต้องเลือกแนวทางการแก้ไขเพื่อให้เหมาะสมกับพนักงาน (วีรวรงค์ พิพิธสุขสันต์ และ تیمงาน, 2555) เพราะฉะนั้นบทความฉบับนี้จึงได้มุ่งนำเสนอผลการดำเนินงานขององค์กรที่ใช้แนวทาง Happy 8 ในการสร้างความสุขแก่องค์กร โดยจะเน้นเฉพาะในส่วนของการสร้าง Happy Money (มีเงินเก็บ รู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้สิน) ซึ่งถือว่าเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งในการสร้างความสุขให้กับพนักงานในองค์กร โดยได้คัดเลือกองค์กรที่พบว่ามีความปฏิบัติที่ดีในด้าน Happy Money เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับองค์กรที่สนใจและปรารถนาจะจัดกิจกรรม Happy Money ให้กับพนักงาน

กรณีศึกษา Happy Money ขององค์กร

บริษัท ดาสโก้ จำกัด : “องค์กรแห่งการเรียนรู้มุ่งสู่การพัฒนาตลอดเวลา”

บริษัท ดาสโก้ จำกัด เป็นบริษัทผลิตอุปกรณ์ เครื่องใช้สำหรับเด็กส่งออก ตั้งอยู่ที่นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง มีหลักในการบริหารองค์กรว่า “องค์กรแห่งการเรียนรู้มุ่งสู่การพัฒนาตลอดเวลา” ดังนั้น แนวทางไหนที่จะทำให้

พนักงานมีความสุขทางบริษัทก็พร้อมจะดำเนินการ ก่อนหน้าที่จะรู้จัก Happy Workplace บริษัทได้ดำเนินการจัดกิจกรรมสร้างความสุขให้พนักงานมาก่อน แต่พอได้เรียนรู้แนวคิด Happy Workplace ทำให้การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เป็นระบบ มีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน มีการใช้เครื่องมือของ Happy Workplace มาวิเคราะห์ระดับความสุขขององค์กร สิ่งที่พบคือคะแนนความสุขด้าน Happy Money ของพนักงานต่ำกว่าเกณฑ์มาก โดยปัญหาสำคัญที่พบมาจาก 2 สาเหตุหลัก คือ

1. การใช้จ่ายเกินกว่ารายได้ที่มีในปัจจุบัน โดยไม่ได้พิจารณาถึงรายจ่ายที่จำเป็นในการดำรงชีวิต เมื่อรายได้ที่มีอยู่ไม่พอกับรายจ่ายที่เกิดขึ้น ก็จำเป็นต้องหาแหล่งเงินกู้ทั้งในและนอกระบบ ส่งผลให้หนี้สินเพิ่มขึ้นเพราะขาดวินัยทางการเงิน

2. ปัญหาหนี้สินจากการเป็นหนี้บัตรเครดิต บัตรกดเงินสดหรือการกู้ยืมเงิน ทั้งในรูปแบบเงินกู้บุคคลผ่านสถาบันการเงินหรือเงินกู้นอกระบบ ปัญหาที่เกิดจากสภาพคล่องทางการเงินของพนักงาน ไม่เพียงส่งผลกระทบต่อตัวบุคคลครอบครัวและเพื่อนร่วมงานเท่านั้น แต่ผลกระทบดังกล่าวยังส่งผลในระดับองค์กรด้วย เช่น พฤติกรรมของพนักงานที่เปลี่ยนไปทางด้านลบที่ส่งผลต่อการทำงานทั้งการลัทธิทรัพย์ การขาดงาน หนีงาน การกู้ยืมเงินกันเองในกลุ่มพนักงาน เป็นต้น

จากสภาพปัญหาด้านการเงินของพนักงานที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ซึ่งส่งผลกระทบต่อพนักงานอย่างมาก ประกอบกับฝ่ายบริหารองค์กรมีเจตนาธรรมณ์ชัดเจนที่ต้องการจะสร้างองค์กรแห่งนี้ให้เป็นสถานที่ทำงานที่มีความสุขแก่ทุกคนที่ได้อาศัยสถานที่แห่งนี้เป็นที่ทำงาน จึงได้มีการกำหนดทิศทางการสร้างสุขอย่างเป็นรูปธรรมขึ้น โดยเน้นแก้ปัญหาเรื่องหนี้สินของพนักงานเป็นหลักผ่านทางเครื่องมือต่าง ๆ ดังนี้

- **ด้านการออมเงิน** โดยมีการแนวทางในการดำเนินการ 3 แนวทาง คือ

1. ตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ บริษัทได้มีการกำหนดกรอบให้พนักงานเก็บสะสมเงินได้ในอัตราตามที่กำหนด ขณะที่บริษัทจะทำการจ่ายสมทบเพื่อสะสมเงินให้แก่พนักงานในอัตราเท่ากันเมื่อพนักงานออกไปจะไม่มีเงินทุนสำหรับการประกอบอาชีพ

2. สหกรณ์ออมทรัพย์ ซึ่งเปิดโอกาสให้พนักงานได้เข้ามาถือหุ้น และสามารถถอนเงินฝากได้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างวินัยในการออมเงินให้กับพนักงาน

3. ให้พนักงานที่เข้าร่วมโครงการทุกคนต้องมีเงินฝากประจำเดือน เพื่อสร้างวินัยในการออมให้พนักงาน

- **ด้านสินเชื่อ** บริษัทได้ร่วมกับธนาคารออมสินช่วยปรับโครงสร้างหนี้ของพนักงานและตั้งกองทุนกู้ยืมฉุกเฉิน โดยคิดดอกเบี้ยในอัตราต่ำ ใช้หลักเกณฑ์ของธนาคารในการพิจารณาทั้งหมด ในส่วนของบริษัทได้จัดตั้งกองทุนช่วยเหลือพนักงานอีกหนึ่งกองทุน เพื่อพนักงานที่เดือดร้อนกะทันหันไม่สามารถกู้ยืมจากกองทุนฉุกเฉินได้โดยไม่มีดอกเบี้ยแต่พนักงานต้องผ่อนชำระภายใน 3 เดือน

- **การเพิ่มรายได้** อยู่ในรูปของผลตอบแทนประเภทต่าง ๆ เช่น เงินค่าล่วงเวลา ค่าเบี้ยขยัน ค่าสินน้ำใจ เบี้ยอายุงานและเงินรางวัลที่ได้จากการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรเช่นเงินสมทบจากการเข้าร่วมโครงการ ปรับลดยอดออม ซึ่งหากไม่ถอนภายใน 6 เดือน ทางบริษัทจะจ่ายเงินสมทบเพิ่มให้อีก เป็นต้น

- **การลดรายจ่าย** เพื่อช่วยลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิตของพนักงาน โดยจะอยู่ในรูปของสวัสดิการต่าง ๆ ให้มีความครอบคลุมและเหมาะสม เช่น ร้านค้าสวัสดิการอาหารราคาถูกการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพการจัดรถรับส่งพนักงานรวมทั้งการมอบเงินในรูปของทุนการศึกษาของพนักงานและบุตร เป็นต้น

- **การปลูกจิตสำนึกด้านวินัยทางการเงิน** นอกจากสวัสดิการที่จัดให้กับพนักงานแล้ว บริษัท ดาสโก้ ยังสนับสนุนให้พนักงานมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการสร้างความรู้และปลูกฝังเรื่องการจัดการ

ทางการเงิน การให้ความรู้ด้านกฎหมายทางการเงินแก่พนักงานในช่องทางต่าง ๆ เช่น การอบรมการให้คำปรึกษาแก่พนักงานในเรื่องของการวางแผนทางการเงินในอนาคต ช่วยแก้ปัญหาให้กับพนักงานที่มีปัญหาหนี้นอกระบบการจัดการกับหนี้สินที่เกิดขึ้นอย่างถูกวิธี รวมถึงการให้ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนการเงิน การจัดทำบัญชีรายรับรายจ่าย เพื่อให้พนักงานมีรากฐานทางการเงินที่ดีในอนาคต

นอกจากนี้ยังมีการให้ความรู้ในเรื่องของการบริหารจัดการรายรับผ่านทางช่องทางต่าง ๆ แล้ว บริษัทยังได้ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในรูปแบบต่าง ๆ อีกด้วย เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน นอกจากนี้จะเป็นการให้โอกาสพนักงานได้สร้างศักยภาพให้กับตนเองแล้วยังช่วยลดภาระด้านการเงินที่พนักงานจะต้องใช้เพื่อลงทุนในด้านการศึกษาได้อีกทางหนึ่ง

แม้ว่าปัจจุบันพนักงานจะมีความสุขและความพึงพอใจจากแนวทางที่บริษัทดาสโก้ จำกัด ใช้ในการสร้างสุขภาวะทางการเงินให้กับพนักงาน แต่บริษัทก็ยังคงเดินหน้าพัฒนาเป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้ตลอดเวลา” เพื่อพนักงานจะได้มีความสุขทั้งทางกายและทางใจที่สมดุล และเพื่อสร้างผลงานให้เป็นที่พอใจของลูกค้าตลอดไป

บริษัท พาเนล พลัส จำกัด

บริษัท พาเนล พลัส จำกัด ตั้งอยู่ที่ ถนนกาญจนวนิช ตำบลพะตงอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ก่อตั้งเมื่อปีพ.ศ. 2533 ภายใต้การบริหารของกลุ่มน้ำตาลมิตรผลเป็นบริษัทชั้นนำ ในการผลิต เอ็มดีเอฟ ปาร์ติเกิลบอร์ด และไม้เคลือบผิว เมลามีนซึ่งเป็นผลิตภัณฑ์ทดแทนไม้ธรรมชาติ โดยใช้เทคโนโลยีการผลิตและระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ถึงแม้บริษัทจะเป็นที่ยอมรับในเอเชียว่าสามารถรองรับความต้องการของลูกค้าทั้งในประเทศและต่างประเทศ แต่ก็มีปัญหาเรื่องการดูแลคุณภาพชีวิตของพนักงานเช่นกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาเรื่องหนี้สินของพนักงาน ซึ่งนับวันยิ่งทวีความรุนแรงมากขึ้น และส่งผลกระทบต่อการทำงานอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้

ในช่วงที่ผ่านมา บริษัทได้ทำกิจกรรมหลายอย่างเพื่อแก้ปัญหาหนี้สิน และพัฒนาคนให้มีประสิทธิภาพ แต่ขาดทิศทางและไม่มีรูปแบบที่ชัดเจน เมื่อ 1-2 ปีที่ผ่านมา ได้มีโอกาสรู้จักวิธีการสร้างองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) ตามแนวทาง Happy 8 Menu จากสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ทำให้สามารถจัดกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเป็นระบบ มีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน มีการใช้เครื่องมือวิเคราะห์องค์กรมาวิเคราะห์และวัดระดับความสุขของพนักงานในองค์กร ทำให้ทีมงานและผู้บริหารทราบว่า ปัญหาหลักของพนักงานขณะนี้เป็นเรื่องของภาวะหนี้สิน ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานและการลาออกของพนักงาน จากการสำรวจพบว่า มีสาเหตุที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่

ประการแรก พนักงานขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องการบริหารจัดการทางการเงินอย่างเป็นระบบ บางคนนำเงินไปลงทุนทำธุรกิจเสริม สุดท้ายลงทุนก็หาย กำไรก็ไม่มี กลายเป็นหนี้โดยรู้เท่าไม่ถึงการณ์

ประการที่สอง กระแสวัตถุนิยม ส่วนมากจะเกิดจากความอยากมีอยากได้ในขณะที่ฐานะทางการเงินของตนเองไม่ดีพอ แต่ด้วยความอยากได้จึงยอมที่จะก่อหนี้ เพื่อนำเงินไปใช้จ่ายจ่ายซื้อของที่ตนเองอยากได้ แต่ไม่ใช่ว่าคนก่อหนี้เพราะความจำเป็นจริงจะไม่มี เพียงแต่มีน้อยกว่าเท่านั้นเอง เมื่อรสนิยมสูงกว่ารายได้และไม่ยอมรับความจริง จึงต้องก่อหนี้เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ หรือเรียกว่ามีค่านิยมทางสังคมที่ผิด ๆ พอเห็นคนอื่นเขาซื้อโทรศัพท์มือถือรุ่นใหม่ก็อยากมีอยากได้กับเขาบ้าง แต่ลืมมองดูตนเองว่าฐานะการเงินมีไม่เท่าเขาจึงต้องยอมใช้เงินในอนาคต (บัตรเครดิต) หรือกู้หนี้ยืมสินมาเพื่อไปซื้อมาบ้างโดยยอมรับภาระดอกเบี้ยที่เพิ่มขึ้นจนกว่าจะผ่อนชำระหมด

ประการที่สาม การมีภาระค่าใช้จ่ายเกินกว่ารายรับเนื่องจากเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ รายได้อยู่ในเกณฑ์ค่าแรงขั้นต่ำ ในขณะที่มีภาระการเลี้ยงดูครอบครัว มีทั้งผู้สูงอายุและเด็กที่อาศัยอยู่ในครอบครัวเดียวกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเด็กที่อยู่ในวัยเรียนจำเป็นต้องมีค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง พนักงานหลายคนจำเป็นต้องกู้หนี้เพื่อนำเงินส่วนนี้มาจุนเจือครอบครัว

ปัญหาด้านหนี้สินที่เกิดขึ้นกับพนักงานภายในองค์กรได้ส่งผลกระทบต่อการทำงานอย่างมาก ประกอบกับฝ่ายบริหารของบริษัทมีเจตนาที่จะสร้างให้เป็องค์กรแห่งความสุขจึงกำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจน และกำหนดทิศทางการสร้างสุขอย่างเป็นรูปธรรมขึ้น โดยผ่านโครงการต่าง ๆ ซึ่งอาจพอสรุปได้เป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการออม บริษัทมีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้พนักงาน โดยเมื่อพนักงานออกจากงานบริษัทจะสมทบให้หนึ่งเท่าของเงินสะสมที่พนักงานเก็บสะสมไว้ นอกจากนี้บริษัทได้ประสานความร่วมมือกับสถาบันการเงินให้เข้ามารับเงินฝากของพนักงาน โดยจัดเป็นโครงการให้พนักงานได้ฝากประจำ เพื่อสร้างวินัยการออมให้แก่พนักงาน สิ้นปีจะมีการให้รางวัลแก่ผู้ที่มีวินัยดีเด่น ซึ่งเป็นการยกย่องเชิดชูให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่พนักงานต่อไป

2. ด้านการให้สินเชื่อ ทางบริษัทได้ประสานกับสถาบันการเงิน เช่น ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ ธนาคารออมสิน เพื่อปล่อยสินเชื่อให้พนักงานที่มีความเดือดร้อน โดยสามารถให้กู้ได้ไม่เกิน 10 เท่าของเงินเดือน ทั้งนี้มีการกำหนดคุณสมบัติไว้อย่างเหมาะสม

3. ด้านการเพิ่มรายได้ นอกจากเงินค่าล่วงเวลาแล้ว บริษัทได้สนับสนุนให้โบนัสพิเศษแก่ผู้ที่มียอดการผลิตผลงานได้ตามเป้า รวมทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานนำเศษวัสดุเหลือใช้จากการผลิตไปสร้างสรรค์ผลงาน เพื่อนำไปขายเพิ่มรายได้ให้แก่ตนเองและครอบครัวเพิ่มเติมอีกด้วย

4. ด้านการช่วยลดรายจ่าย บริษัทมีนโยบายสนับสนุนเงินค่ากับข้าวให้พนักงานทุกวัน รวมทั้งออกค่าใช้จ่ายค่าเชื้อเพลิงหุงต้มให้แก่ร้านค้าสวัสดิการของบริษัท เพื่อจะให้ราคาอาหารถูกลง พนักงานจะได้ประหยัดเงินค่าอาหารกลางวัน

5. ด้านการให้ความรู้ บริษัทได้พยายามสร้างจิตสำนึกในการบริหารจัดการทางการเงินให้กับพนักงาน โดยติดต่อผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ความเข้าใจในการจัดการเงิน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการกู้ เรื่องการทำประกัน ที่จะได้รับประโยชน์สูงสุด เรื่องการทำบัญชีครัวเรือน กระบวนการเหล่านี้ช่วยให้พนักงานสามารถปลูกจิตสำนึกในการใช้เงินได้เป็นอย่างดี

มาตรการต่าง ๆ ที่บริษัทได้ดำเนินการในช่วงที่ผ่านมา ส่งผลให้ขณะนี้พนักงานมีเงินเก็บเฉลี่ยแล้วประมาณ 1,000 บาท ต่อคน ต่อเดือน รวมทั้งมีความมั่นคงด้านที่อยู่อาศัย ช่วยลดปัญหาการลาออกของพนักงาน นอกจากนี้ยังส่งผลให้พนักงานมีความเชื่อมั่นต่อบริษัท รู้สึกถึงความอบอุ่นและความมั่นคงของตนเองที่ได้ทำงานในองค์กรนี้

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

เมื่อพิจารณาดูแนวทางต่าง ๆ ในการสร้างสมดุลทางการเงิน จากทั้งสององค์กรตามที่กล่าวมานั้นคงจะไม่สามารถผลักดันการบริหารจัดการเงินได้อย่างมีประสิทธิภาพถ้าขาดปัจจัยเกื้อหนุนต่างๆ เหล่านี้ นั่นก็คือ

- **ผู้บริหาร** ผู้บริหารขององค์กรถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญของการแก้ปัญหาเรื่องหนี้ของพนักงาน โดยผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับปัญหาในระดับบุคคล ไม่มองว่าปัญหาหนี้เป็นปัญหาของพนักงานเท่านั้น เพราะถ้าพนักงานประสบปัญหาย่อมจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กรในที่สุด ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้ดำเนินการสร้างความตระหนักรู้ในปัญหาให้เกิดขึ้นภายในองค์กร พร้อมทั้งกำหนดแนวทางการแก้ไขที่เหมาะสมกับสภาพปัญหานอกจากนี้ผู้บริหารยังต้องทำตนเป็นแบบอย่างให้กับพนักงานอีกด้วย

- **หัวหน้าและบรรยากาศในการทำงาน** หัวหน้างานนับได้ว่ามีส่วนสำคัญในการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีภายในหน่วยงาน ถ้าองค์กรมีบรรยากาศในการทำงานแบบเปิดคือเป็นมิตรกันและกันสามารถพูดคุยสื่อสารกันได้ง่าย เวลาที่พนักงานเกิดปัญหาก็ย่อมที่จะกล้าสื่อสารออกมาทำให้ทราบปัญหาของพนักงานได้เร็วทันเหตุการณ์ การแก้ปัญหาก็สามารถทำได้ง่ายและรวดเร็วเช่นกัน

- **ช่องทางในการสื่อสาร** องค์กรได้มีการจัดให้มีช่องทางติดต่อสื่อสารระหว่างองค์กรกับพนักงานที่หลากหลาย เช่น เสียงตามสาย กล้องร้องทุกข์ บอร์ด

ประชาสัมพันธ์ เพื่อเป็นช่องทางในการรับเรื่องปัญหาจากพนักงานรวมถึงมีการให้คำปรึกษากับพนักงานโดยตรงอีกด้วย

- กิจกรรมและสวัสดิการต่าง ๆ กิจกรรมและสวัสดิการต่าง ๆ ที่จัดให้กับพนักงานโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานความต้องการของพนักงานเป็นหลัก โดยเฉพาะในส่วนของสวัสดิการได้พิจารณาถึงรูปแบบของสวัสดิการอย่างเหมาะสม เพื่อให้สามารถตอบโจทย์ความจำเป็นและความต้องการของพนักงานได้อย่างแท้จริง

- ความร่วมมือของพนักงาน สิ่งสำคัญอีกอย่างที่เป็นปัจจัยของความสำเร็จ คือ ความร่วมมือของพนักงาน การเปิดใจยอมรับ และยินดีปรับเปลี่ยนนิสัยในการใช้เงิน มีความประหยัดอดออม ไม่ฟุ่มเฟือยตามกระแสวัตถุนิยม อัตราการเป็นหนี้ลดลง ส่งผลให้ความเป็นอยู่ของผู้เข้าร่วมโครงการมีชีวิตดีขึ้น

- ความซื่อสัตย์และการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อความเชื่อมั่น ความศรัทธาที่มีต่อกัน เพราะถือว่าเรื่องการเงินเป็นเรื่องส่วนตัวของแต่ละบุคคล ดังนั้น การที่พนักงานจะเปิดเผยข้อมูลเรื่องการเงินของตนเองแก่บุคคลอื่นจึงจำเป็นต้องทำให้เขามีความไว้วางใจต่อผู้ทำหน้าที่สอบถามข้อมูล ซึ่งจะทำให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องตรงตามความเป็นจริง เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการดำเนินโครงการต่อไป

ทั้งสององค์กรนี้ ถือว่าเป็นแบบอย่างหนึ่งของความสำเร็จที่มีความมุ่งมั่นสร้างองค์กรสุขภาวะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการแก้ไขปัญหาหนี้สินของพนักงานในองค์กร ส่งผลให้คุณภาพชีวิตของพนักงานที่เคยประสบปัญหาหนี้สินได้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเป็นลำดับ

ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนา

สำหรับองค์กรที่มีปัญหาเรื่อง Happy Money และต้องการนำแนวทางนี้ไปใช้ออกแบบกิจกรรม จะต้องมีการสำรวจปัญหาแล้วต้องวิเคราะห์สาเหตุให้ได้ก่อน จึงค่อยออกแบบกิจกรรม Happy Money ซึ่งในทางปฏิบัติอาจจะมีปัญหาหลายอย่าง

ที่ต้องเผชิญ ไม่ว่าจะ เป็นปัญหาเรื่องความร่วมมือ ปัญหาเรื่องความเห็นแก่ตัวของพนักงาน ปัญหาเรื่องความไม่ซื่อสัตย์ ปัญหาเรื่องการขาดความต่อเนื่องของกิจกรรม สิ่งเหล่านี้ยังเป็นปัญหาที่ต้องปรับแก้ไปตามโอกาสและเวลาที่เหมาะสม ส่วนแนวทางที่จะสร้างความยั่งยืนได้นั้น ผู้เขียนเห็นว่า นอกจากการแก้ปัญหาในรูปแบบของตัวเงินและสวัสดิการแล้วควรต้องมุ่งเน้นการแก้ปัญหาระยะยาว โดยการให้ความรู้ หรือควรจัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาปัญหาการบริหารหนี้สิน รวมทั้งต้องปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานได้ห่างไกลจากอบายมุขและยาเสพติด ควบคู่ไปกับการปลูกฝังค่านิยมการออม มีการทำบัญชีครัวเรือนเพื่อที่จะสามารถตรวจสอบพฤติกรรมการใช้จ่ายอย่างชัดเจน พร้อมทั้งมีการติดตามปัญหาหนี้สินของพนักงานอย่างต่อเนื่อง

นอกเหนือจากที่องค์กรได้เป็นฝ่ายให้พนักงานแล้ว องค์กรก็ต้องปลูกฝังให้พนักงานได้เป็นฝ่ายให้ด้วย ไม่ว่าจะ เป็นการให้แก่ตนเอง เช่น เรื่องระเบียบวินัย รู้จักปรับพฤติกรรมตนเองในเรื่องการใช้จ่าย การบริหารจัดการเงินที่หามาได้ การออมเงิน เป็นต้น เมื่อเป็นเช่นนี้คุณภาพชีวิตของพนักงานก็จะดีขึ้น หลังจากนั้น ก็ปลูกฝังให้เขารู้จักให้ผู้อื่น ซึ่งจะเป็นการยกระดับการให้ที่สูงขึ้น เป็นการให้ที่ไม่ได้หวังสิ่งตอบแทน และทำให้ทั้งผู้ให้ และผู้รับ มีความสุข รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่ากับสังคม เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ถ้าองค์กรใดก็ตามสามารถปลูกฝังความรู้สึกลักษณะนี้ให้เกิดขึ้นในจิตใจของพนักงานได้ การจะทำการใด ๆ ก็ตาม จะได้รับความร่วมมือจากพนักงานในทุกระดับและประสบความสำเร็จตลอดไป

บรรณานุกรม

- วิทยากร เชียงกุล. (2545). ปัญหาคนจนและการแก้ปัญหาความยากจน, 21 กันยายน 2556. <http://www.welfareforall.org/art.php3?num=10&p=3>
- วีรวงศ์ พิพิธสุขสันต์ และทีมงาน. (2555). จัดการเงิน จัดการสุข การออมวางแผนการเงิน. โครงการวิจัยจัดทำและเผยแพร่องค์ความรู้การแก้ไขปัญหาหนี้สินของประชากรวัยทำงานในองค์กรภาคเอกชนของประเทศไทย หลักสูตรนานาชาติ มหาวิทยาลัยสยาม.
- อาจารย์ ศรีวราชนานันท์. ผู้จัดการฝ่ายบุคคลอาวุโส. บริษัท ดาสโก้ จำกัด. 26 เมษายน 2556. สัมภาษณ์.
- อดิศพงษ์ อุไรกุล. หัวหน้าแผนกมวลชนสัมพันธ์. บริษัท พาเนลพลัส จำกัด (สาขาโรงงานหาดใหญ่) จำกัด. 2 สิงหาคม 2556. สัมภาษณ์.



โครงการพัฒนาบุคลากรทางวิชาการ
เพื่อสนับสนุนงานสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร
www.happy-workplace.com



สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว
และคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล