



รู้จักใช้เงิน  
ทางออกที่ดีที่สุด



# จัดการเงิน จัดการสุข



การออมและ  
วางแผนการเงิน



## คำนำ

“การไม่เป็นหนี้ เป็นลาภอันประเสริฐ” คำกล่าวนี้คงจะไม่เป็นคำกล่าวที่เกินจริง โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันนี้สภาพสังคมและเศรษฐกิจที่มีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง ย่อมนำมาซึ่งเม็ดเงินหมุนเวียนในประเทศอย่างมากมาย แต่สิ่งที่ตามมาพร้อมการเติบโตอย่างไม่หยุดยั้งของระบบเศรษฐกิจก็คือ “ภาวะหนี้สิน” กระแสทุนนิยมได้กลายมาเป็นตัวเร่งให้เราต้องใช้จ่ายมากขึ้น จนในบางครั้งเราอาจลืมความสมดุลของรายรับและรายจ่าย ถ้าเราใช้เงินอย่างขาดสติจนขาดสภาพคล่อง ทางออกของปัญหาอาจจะเป็นการที่เราต้องไปกู้ยืมเงินจากภายนอกจนอาจกลายเป็นภาวะหนี้สิน ซึ่งถ้าเรา มีการบริหารจัดการที่ไม่ดี หนี้สินที่ว่านี้ก็อาจจะเป็นตัวที่สร้างความทุกข์ให้กับเราในอนาคตก็เป็นได้ เมื่อคนเรามีความทุกข์จากภาวะหนี้สินที่ไม่สามารถจัดการได้ สิ่งที่มาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ก็คือ ความกังวลใจและความไม่สบายใจจนอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานและคุณภาพชีวิต จากปัญหาในระดับบุคคลก็อาจจะกลายเป็นปัญหาระดับองค์กรได้

คงจะไม่มีใครสามารถปฏิเสธได้ว่า ความสำเร็จขององค์กรย่อมถูกสร้างขึ้นมาจากศักยภาพของบุคลากร ดังนั้นทุกอย่างก็ควรให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร โดยเฉพาะคุณภาพชีวิตที่มาจากทางด้านบริหารจัดการเงิน ในความเป็นจริงแล้ว ถึงแม้ว่าเงินจะไม่ใช่อะไรที่สำคัญที่สุดของชีวิตมนุษย์ แต่การขาดเงินทองที่เพียงพอต่อการดำรงชีพก็นำมาซึ่งปัญหาต่อตนเอง ครอบครัวและสังคมได้เช่นกัน



หนังสือ “จัดการเงิน จัดการสุข” เล่มนี้ ได้ถูกจัดทำขึ้น เพื่อแนะนำเครื่องมือสำหรับการจัดการหนี้ที่อาจเกิดขึ้นได้กับทุกคน พร้อมกับยกแนวทางการแก้ไขปัญหาภาวะหนี้สินที่ได้ผลจาก 10 องค์การต้นแบบที่มีแนวทางการบริหารจัดการเงินให้กับพนักงานอย่างดี ซึ่งหนังสือเล่มนี้คงจะช่วยเป็นเข็มทิศให้กับท่านที่ไม่รู้จะเริ่มต้นจัดการกับปัญหาหนี้สินอย่างไรได้เป็นอย่างดี ถ้าทุกท่านอยากรู้ว่าการจัดการหนี้สินนั้นเราควรจะทำอย่างไร และองค์กรสามารถสนับสนุนเราได้อย่างไร หนังสือเล่มนี้มีคำตอบให้ท่านแล้ว

**คณะผู้จัดการ**

**โครงการวิจัยจัดทำและเผยแพร่องค์ความรู้  
การแก้ไขปัญหาหนี้สินของประชากรวัยทำงาน  
ในองค์กรภาคเอกชนของประเทศไทย**



## สารบัญ

จัดการเงิน จัดการสุข	หน้า
บทนำ	1
เข้าใจตนเอง เข้าใจปัญหา	13
เพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย	19
ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม สร้างภูมิคุ้มกันอย่างยั่งยืน	29
ปัจจัยสนับสนุน “จัดการเงิน จัดการสุข”	35
10 องค์การต้นแบบ “จัดการเงินจัดการสุข”	
บริษัท กุลธร เคอร์บี้ จำกัด (มหาชน)	38
บริษัท เทลต้า อิเล็กทรอนิกส์ (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน)	44
บิกซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ สาขาลำปาง	50
บริษัท บารุรม ดีไซน์ จำกัด	55
บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย (ลำปาง) จำกัด	61
พีดี แฮ้าส์ (บริษัท ปทุมดีไซน์ ดีเวลลอป จำกัด)	66
โรงเรียนสัตยาไส	71
บริษัท โสมภาส เอ็นจิเนียริง (2005) จำกัด	77
บริษัท เอเชีย ฟริชชั่น จำกัด	83
บริษัท อิตาชิ โกลบอล สตอเรจ	89
บทสรุป	95



## สารบัญ

จัดการเงิน จัดการสุข	หน้า
เครื่องมือเสริมในการจัดการหนี้	
ปรับโครงสร้างหนี้ ด้วยการรีไฟแนนซ์	102
สมุดบัญชีเงินทอง	114
กองทุนสนับสนุนการออม	123
สร้างสมดุลด้วยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	140





## บทนำ

### ปัญหาหนี้สิน? สำคัญไฉน

ตั้งแต่เด็กจนโต คำสอนหนึ่งที่เราได้ยินจนคุ้นหูก็คือ “การเป็นหนี้ เป็นทุกข์ในโลก” หรือ “อิถนทาน์ ทุกข์ โลกเก” ดังนั้นถ้าไม่ยอมทุกข์จึงต้องไม่มีหนี้ความฝันในวัยเด็กของใครหลายๆ คนจึงไม่ยอมเป็นหนี้ แต่ทว่าเมื่อเราเติบโตเป็นผู้ใหญ่ คนจำนวนมากต้องอยู่ในภาวะมีหนี้สิน และผลที่ตามมาก็คือความทุกข์จากการเป็นหนี้นั่นเอง

### สถานการณ์ของภาวะหนี้สินในปัจจุบัน

จากการเก็บข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (พ.ศ.2554) พบว่า คนไทยมีอัตราหนี้สินเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง เห็นได้จากอัตราค่าเฉลี่ยหนี้สินต่อครัวเรือนของคนไทยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

พ.ศ. 2549 หนี้สินเฉลี่ยต่อครัวเรือน	116,585 บาท
พ.ศ. 2550 หนี้สินเฉลี่ยต่อครัวเรือน	116,681 บาท
พ.ศ. 2552 หนี้สินเฉลี่ยต่อครัวเรือน	134,699 บาท

จากการที่คนไทยมีอัตราหนี้เพิ่มเฉลี่ยสูงขึ้น ประกอบกับคำสุภาษิตที่ว่า “การเป็นหนี้ เป็นทุกข์ในโลก” ก็น่าจะทำให้เราเข้าใจได้ว่า คนไทยน่าจะมีความทุกข์เพิ่มมากขึ้นจากภาวะหนี้สินที่สูงขึ้นนั่นเอง

### ผลจากการเป็นหนี้

การศึกษาของ Thomas Garman เรื่อง Employee Money and Credit Problems: EAPs Must Become Involved พบว่าพนักงานร้อยละ 15 – 25 ในแต่ละองค์กรมีปัญหาทางการเงินในระดับรุนแรง โดยพนักงานประมาณร้อยละ 50 ยังไม่เริ่มเก็บออมเงินไว้ใช้หลังเกษียณอายุ นอกจากนี้พนักงานที่มีการออมเงินไว้ใช้หลังเกษียณอายุ ร้อยละ 30 ยังมีเงินออมไม่พอ และร้อยละ 15 ของพนักงานเคยมีประสบการณ์ความทุกข์จากการไม่สามารถบริหารการเงินของตนเองได้

นอกจากนี้จากงานวิจัยยังพบอีกว่า พนักงานจำนวนมากไม่มีเงินออมโดยร้อยละ 20 – 25 ของพนักงานกลุ่มนี้ได้กู้ยืมเงินจากกองทุนเกษียณอายุมาใช้ และพนักงาน 2 ใน 3 ของพนักงานอายุ 20 – 59 ปี ได้รับเงินก้อนมาใช้หลังการเปลี่ยนงาน

จากงานวิจัยชิ้นนี้ทำให้เราได้ทราบอีกว่า พนักงานที่ได้รับเงินเดือนร้อนจากการขาดความสามารถในการจัดการการเงินส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยพบว่าร้อยละ 35 ไม่มี

เงินเก็บเพราะมีภาระหนี้สินมากและร้อยละ 11 เห็นว่าอย่างไรก็ไม่สามารรถออมเงินได้นอกจากนี้ยังพบว่า

- ร้อยละ 90 ของพนักงานระดับปฏิบัติการ มีปัญหาทางการเงิน
- ร้อยละ 75 ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ไม่มีความมั่นคงหลังเกษียณอายุ
- ร้อยละ 50 ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ทำงานนอกเวลาอื่น และ
- พนักงานระดับปฏิบัติการใช้เวลามากกว่า 25 ชั่วโมงต่อเดือน เพื่อคิดหาวิธีจัดการการเงินของตนเอง

ซึ่งในปัจจุบัน นายจ้างจำนวนมากยังไม่สนใจปัญหาหนี้สินของพนักงานเนื่องจากมองว่าเป็นปัญหาส่วนบุคคล ทั้งที่ปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน และนายจ้างจำนวนมากตระหนักว่า นายจ้างสามารถช่วยให้พนักงานสามารถจัดการการเงินให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นในขณะเดียวกัน องค์กรที่ช่วยให้พนักงานสามารถบริหารจัดการการเงินได้ จากงานวิจัยพบว่าส่งผลให้พนักงานสามารถบริหารจัดการการเงินได้ สถานะทางการเงินของพนักงานดีขึ้นพนักงานมีเงินออมไว้ใช้ในชีวิตประจำวันและหลังเกษียณอายุมากขึ้น มีสุขภาพและผล

ประกอบการดีขึ้น สามารถพัฒนาความรู้ความสามารถได้โดยเฉพาะ  
มีโอกาสในการศึกษาต่อมากขึ้นอีกด้วย

ถึงเวลาแล้วที่องค์กรควรจะหันมาให้ความสำคัญกับการ  
บริหารจัดการเงินของพนักงาน ซึ่งหนังสือเล่มนี้จะช่วยให้ทุกท่านมี  
แนวทางในการจัดการหนี้อย่างเป็นขั้นเป็นตอน ผ่านโมเดล “จัดการ  
เงิน จัดการสุข” รวมไปถึงสร้างความเข้าใจเครื่องมือเสริมต่างๆ ใน  
การจัดการหนี้ ไม่ว่าจะเป็น 1) ปรับโครงสร้างหนี้ ด้วยรีไฟแนนซ์ 2)  
สมุดบัญชีเงินทอง 3) กองทุนสนับสนุนการออมและ 4) สร้างสมดุล  
ด้วยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและเครื่องมือเหล่านี้ทำงาน  
อย่างไร ทุกท่านสามารถหาคำตอบได้จาก “จัดการเงิน จัดการ  
สุข” เล่มนี้





# “หนี้”

คงเป็นคำที่หลาย ๆ คนฟังแล้วรู้สึกปวดหัว  
กลุ่มใจและท้อแท้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้า  
สถานการณ์ทางการเงินของเราต้องอยู่ในจุด  
ที่เรียกได้ว่า “ชกหน้าไม่ถึงหลัง”

ในปัจจุบันนี้ ถึงแม้ว่าโลกเราจะมี  
วิวัฒนาการอย่างก้าวกระโดด จากสังคมเกษตรกรรมเพื่อเลี้ยง  
ตนเองและชุมชนได้กลายมาเป็นเศรษฐกิจแบบทุนนิยม สภาพ  
เศรษฐกิจที่เติบโตอย่างไม่หยุดยั้งทำให้สภาพสังคมที่ยังไม่มีความ  
พร้อมก้าวตามไม่ทัน จะเห็นได้จากการที่เรามีรายได้มากขึ้นถ้า  
เทียบกับในอดีต แต่สภาพหนี้สินของเราก็กลับเพิ่มขึ้นด้วย  
เช่นเดียวกัน ทั้ง ๆ ที่คนในสมัยก่อนอาจมีรายได้น้อยกว่าคนในยุค  
ปัจจุบัน แต่ก็ไม่เกิดปัญหาหนี้สินดังเช่นคนในยุคปัจจุบัน นั่นทำให้  
เราเข้าใจได้ว่า เราขาดการวางแผนหรือการจัดการทางการเงินที่ดี  
นั่นเอง

ในปัจจุบันนี้ หนี้สินของคนไทยมีแนวโน้มที่สูงขึ้นทุกปี ถึงแม้เราจะมีรายได้ที่มากขึ้น แต่นั่นก็ไม่ได้เป็นสิ่งที่รับประกันได้ว่า เราจะไม่หนี้สิน ดังจะเห็นได้จากตารางด้านล่าง

ปี	รายได้เฉลี่ยต่อครัวเรือน		ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อครัวเรือน		หนี้สินเฉลี่ยต่อครัวเรือน		Year
	Average Income		Average Expenditure		Average Debt		
	Per Household		Per Household		Per Household		
	บาท/เดือน	เปลี่ยนแปลง	บาท/เดือน	เปลี่ยนแปลง	บาท/ปี	เปลี่ยนแปลง	
Baht / Month	Change (%)	Baht / Month	Change (%)	Baht / Year	Change (%)		
2544	12,185	0.3	10,025	1.8	68,279	-0.2	2001
2545	13,736	12.7	10,889	8.6	82,485	20.8	2002
2547	14,963	4.4	12,297	6.3	104,571	12.6	2004
2549	17,787	9.0	14,311	7.9	116,585	5.6	2006
2550	18,660	4.9	14,500	1.3	116,681	0.1	2007
2551	-	-	15,942	9.9	-	-	2008
2552	20,903	5.8	16,205	1.6	134,699	7.4	2009
2553	-	-	16,819	3.8	-	-	2010

ตาราง: รายได้และค่าเฉลี่ยต่อเดือนต่อครัวเรือน และหนี้สินเฉลี่ยต่อครัวเรือน

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี

จากตารางข้างต้นจะเห็นได้ว่า ในช่วง 10 ปีหลัง (2544 – 2553)คนไทยมีรายได้เฉลี่ยต่อครัวเรือนที่สูงขึ้นทุกปี คือจาก รายได้เฉลี่ยครัวเรือนละ 12,185 บาทต่อเดือนในปี พ.ศ. 2544 เป็นเดือนละ 20,903 บาทต่อเดือนปี พ.ศ. 2552 แต่ในขณะที่เดียวกันภาวะหนี้สินเฉลี่ยต่อครัวเรือนก็มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นเช่นเดียวกัน คือจาก 68,279 บาทต่อปีในปี พ.ศ.2544 เพิ่มขึ้นเป็น134,699 บาทในปี



พ.ศ. 2552 ซึ่งเป็น 2 เท่าของในปี พ.ศ.2544 เลยทีเดียว โดยค่าใช้จ่ายส่วนใหญ่จะเป็นค่าอาหารและเครื่องดื่ม รองลงมาเป็นค่าที่อยู่อาศัยและเครื่องใช้ภายในบ้าน และค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการเดินทางและยานพาหนะ ซึ่งในข้อมูลชุดนี้ยังกล่าวอีกว่า คนไทยร้อยละ 60 มีหนี้สินเพิ่มมากขึ้น (ที่มา: รายได้และค่าเฉลี่ยต่อเดือนต่อครัวเรือน และหนี้สินเฉลี่ยต่อครัวเรือน; สำนักงานสถิติแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี)จากผลดังกล่าวนี้ คงไม่อาจปฏิเสธได้ว่าเราทุกคนกำลังเสี่ยงต่อการเกิดภาวะหนี้สินที่เพิ่มสูงขึ้น

“ทำอะไรไม่ให้เป็นหนี้..??”และ “เป็นหนี้แล้วต้องทำอะไรอย่างไร...??” คงจะเป็นคำถามในใจหลายๆ คน เป็นธรรมดาที่คนเราย่อมไม่อยากจะมามีภาวะหนี้สินติดตัว แต่ถ้ามีแล้วจะบริหารจัดการหนี้นั้นอย่างไร ถ้าเรามีการบริหารจัดการเงินที่ดี ก็อาจทำให้เราไม่มีหนี้ หรือมีแล้วเกิดประโยชน์กับเราก็เป็นได้ เช่น มีหนี้เพื่อให้มีสภาพคล่องในการทำธุรกิจหรือการค้าขาย เป็นต้น แต่ถ้าเรามีการบริหารจัดการหนี้ที่ไม่ดี หนี้สินเหล่านั้นก็อาจส่งผลเสียต่อเราได้เช่นเดียวกัน

หากเปรียบเทียบเหรียญที่วางซ้อนกันเหมือนรายรับที่เรา มีอยู่ ถ้าเรามีการบริหารจัดการที่ดี มีการจัดรูปแบบการใช้เงิน อย่างเป็นรูปแบบ ก็ย่อมที่จะสร้างความมั่นคงให้กับเราได้ เช่นเดียวกับเหรียญที่มีการวางซ้อนกันอย่างเป็นระเบียบ แต่

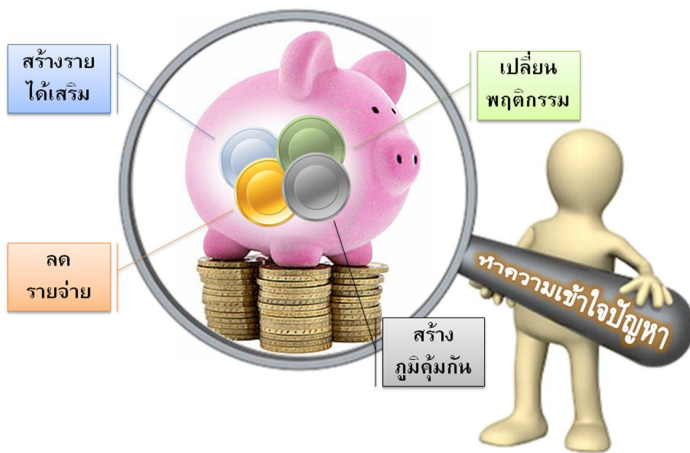
ถ้าเราไม่มีการวางแผนล่วงหน้า วางเหรียญโดยไม่ได้มีการคิดให้รอบคอบ เหรียญที่วางลงไปนั้นอาจจะไม่สมดุลกับเหรียญด้านล่าง ซึ่งในระยะแรกๆ เราอาจไม่ได้รับผลกระทบอะไร แต่เมื่อเราวางเหรียญต่างๆ สูงขึ้นไปเรื่อยๆ เราจะพบได้ว่าเหรียญที่มีการจัดวางอย่างไม่สมดุลจะส่งผลให้เกิดการโน้มเอียงจนอาจทำให้เกิดการพังทลายในที่สุด เปรียบได้กับบริหารจัดการเงิน ถ้าเราไม่มีวินัยในการใช้เงิน กล่าวคือไม่มีการวางแผนล่วงหน้า ก็อาจทำให้เราต้อง



ประสบกับปัญหาทางการเงิน หรืออาจ “ล้มละลาย” ได้เช่นเดียวกันกับการ “พังทลาย” ของหอคอยเหรียญนั่นเอง

## ทำอย่างไรจึงจะไม่เป็นหนี้?? และ เป็นหนี้แล้ว ต้องทำอย่างไร..??

ดั่งที่ได้กล่าวไปแล้วข้างต้นว่า ถ้าเรามีการบริหารจัดการเงินที่ดี ก็จะไม่เกิดภาวะหนี้สิน หรือมีหนี้สินที่สามารถบริหารจัดการได้และเกิดประโยชน์ต่อสภาพคล่องทางการเงินของเรา คราวนี้หลายคนคงเริ่มสงสัยแล้วว่า แล้วทำอย่างไรจึงจะไม่เป็นหนี้? และเมื่อเป็นหนี้แล้วจะต้องทำอย่างไร ซึ่งในความเป็นจริงแล้ว แนวทางการป้องกันหนี้และแนวทางการจัดการหนี้ถือได้ว่าเป็นสิ่งที่ต้องทำควบคู่กัน ดังนั้น เราจึงสามารถใช้วิธีการเดียวกันได้ในการป้องกันหนี้ และการจัดการหนี้ โดยเราสามารถทำความเข้าใจอย่างง่ายๆ ได้ผ่านแผนภาพ (Model) “จัดการเงิน จัดการสุข”



ตั้งที่ได้กล่าวมาแล้วในข้างต้น ถ้าเราเปรียบเหรียญที่ซ้อนกันเป็นรากฐานของกระปุกออมสินรูปหมูว่าเป็นรายรับของเรา ซึ่งรายรับนี้อาจจะรวมไปถึงเงินที่เราเก็บมาเพื่อสร้างสภาพคล่องด้วย ถ้าเรามีการจัดระเบียบการหรือบริหารรายรับที่ดี มีการวางแผนอย่างเป็นขั้นเป็นตอนเช่นเดียวกับการวางซ้อนเหรียญอย่างมีระเบียบ ก็จะช่วยทำให้เรามีพื้นฐานทางการเงินที่เข้มแข็งได้ แต่ถ้าเรามีการบริหารจัดการทางการเงินที่ไม่ดีและปล่อยละเลยไว้ไม่รีบแก้ไข เราก็อาจจะประสบปัญหาในภายหลัง เช่น เกิดภาวะหนี้หรืออาจถึงขั้นกลายเป็นบุคคลล้มละลาย ฯลฯ เช่นเดียวกันกับการที่เรา มีการวางแผนในการวางซ้อนเหรียญที่ไม่ดี เหรียญที่เราขาดความรอบคอบในการใช้ก็จะไม่เป็นระเบียบ เมื่อสะสมมากยิ่งขึ้นก็ย่อมจะส่งปัญหาให้เกิดรากฐานที่ไม่มั่นคง จนสุดท้ายก็อาจจะทำให้เหรียญอื่นๆ ที่เราวางซ้อนกันต้องล้มไปด้วยในที่สุด

แต่การที่เราจะสามารถบริหารจัดการรายได้หรือหนี้สินของเราได้นั้น เราจะต้องทำความเข้าใจศักยภาพของตัวเราและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ควบคู่กันไปด้วย ความสามารถในการสร้างรายได้ ปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการเงิน เช่น ค่าใช้จ่ายที่จำเป็น ฯลฯ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนวิธีการหรือแนวทางที่จะนำมาใช้ในการบริหารจัดการเงินเช่นเดียวกับการมอง

ผ่านแว่นขยายที่จะช่วยให้เรามองสภาพปัจจุบันหรือสถานการณ์ที่เป็นอยู่ได้ดีขึ้น

ไม่ว่าเราจะอยู่ในช่วงของการบริหารจัดการเงินเพื่อป้องกันการเกิดหนี้ หรืออยู่ในช่วงที่ภาวะหนี้ได้เกิดขึ้นกับตัวเราแล้วก็ตาม สิ่งที่สำคัญที่สุดที่เราไม่ควรละเลยก็คือแนวทางในการบริหารจัดการเงินที่ดี ไม่ว่าจะเป็นการหาวิธีเพิ่มรายได้, ลดรายจ่าย รวมทั้งการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริโภคเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันทางการเงินอย่างยั่งยืน สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะเป็นเหมือนเครื่องมือในการบริหารจัดการหนี้และสร้างสมดุลทางการเงินให้กับเรา เช่นเดียวกับกับภาพเหรียญ 4 เหรียญที่อยู่กระปุกออมสิน กล่าวคือถ้าเรามีเหรียญอยู่บ้างในกระปุกออมสิน เหรียญแต่ละเหรียญต่างมีน้ำหนักเสมือนหนึ่งเป็นการสร้างสมดุลไปในตัว ไม่ให้ตัวกระปุกนั้นเบาเกินไปจนอาจจะไม่มั่นคงนั่นเอง

ถึงตอนนี้หลายท่านคงอาจเริ่มสงสัยแล้วว่า แล้วเราจะนำแนวทาง “จัดการเงิน จัดการสุข” ที่ได้กล่าวแล้วมาใช้ในการบริหารจัดการเงินของเราได้อย่างไร เราควรจะเริ่มต้นที่จุดไหน และปัจจัยใดบ้างที่เราควรตระหนักในการบริหารจัดการหนี้ คำตอบของคำถามต่างๆ เหล่านี้เราเรามีให้ท่านแล้ว

## “เข้าใจตนเอง เข้าใจปัญหา”

เมื่อเราตระหนักถึงปัญหาจากภาวะหนี้ ไม่ว่าจะอยู่ในช่วงของการป้องกันการเกิดหนี้ การเตรียมตัวเข้าสู่ภาวะหนี้ หรือแม้แต่การการแก้ปัญหาจากภาวะหนี้ก็ตามที่ สิ่งสำคัญที่สุดก็คือ การทำการวิเคราะห์ถึงองค์ประกอบภายใน (สถานการณ์และศักยภาพของเรา) และองค์ประกอบภายนอก (สภาพแวดล้อม ปัจจัยเกื้อหนุนต่าง ๆ ฯลฯ) ของเรา ซึ่งในสถานการณ์หรือสถานะทางการเงินที่แตกต่างกัน ก็อาจจะมีรายละเอียดในการพิจารณาที่แตกต่างกันตามไปด้วย ซึ่งในที่นี้ขอแบ่งออกเป็น 3 รูปแบบด้วยกัน กล่าวคือ

1. ช่วงป้องกันการเกิดหนี้ – ถ้าสถานภาพทางการเงินของเรายังอยู่ในจุดที่สมดุล กล่าวคือ มีรายรับที่สมดุลกับรายจ่าย และไม่มีความเสี่ยงติดค้าง สิ่งที่เราควรพิจารณาก็คือ ปัจจุบันเรามีรายรับเท่าไร รายจ่ายที่จำเป็นมีเท่าไร และในอนาคตเราจะสร้างรายได้เพิ่มอย่างไร รวมถึงมีรายจ่ายใดบ้างที่ไม่ใช่รายจ่ายประจำแต่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต โดยอาจมีการจัดสรรเงินที่มีอยู่ออกเป็นส่วนต่างๆ เช่น ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของตน ค่าใช้จ่ายของครอบครัว รวมถึงเงินสำหรับการออมเพื่อใช้ในอนาคต เป็นต้น

2. ช่วงการเตรียมตัวเข้าสู่ภาวะการเกิดหนี้ – ถ้าเราเริ่มรู้สึกว่าเรามีรายรับและรายจ่ายที่ไม่สมดุลกัน จนอาจทำให้เราต้องมีการกู้ยืมเงินจากภายนอกเพื่อสร้างสภาพคล่องทางการเงินนั้น สิ่งที

เราต้องทำความเข้าใจก็เช่นเดียวกับการป้องกันการเกิดหนี้ กล่าวคือ เรามีรายรับและรายจ่ายเท่าไร และภาวะหนี้สินที่กำลังจะเกิดขึ้นนั้นมีสาเหตุมาจากอะไร ถ้าเป็นหนี้สินที่มาจากกรบริโภคที่ฟุ่มเฟือยเราจะหาทางลดค่าใช้จ่ายในส่วนนั้นได้อย่างไร และมีช่องทางใดบ้างที่จะทำให้หนี้ในส่วนนั้นไม่เกิดขึ้นหรือเกิดขึ้นน้อยที่สุด เช่น การปรับโครงสร้างหนี้หรือที่รู้จักกันในว่าการรีไฟแนนซ์ (ศึกษาเพิ่มเติมได้จากเครื่องมือเสริม - “ปรับโครงสร้างหนี้ ด้วยรีไฟแนนซ์”) แต่ถ้าเป็นค่าใช้จ่ายที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น ค่าใช้จ่ายจากการซื้อที่อยู่อาศัย หรือค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการลงทุนเพื่อประกอบอาชีพ เราจะบริหารหนี้เหล่านั้นอย่างไรเพื่อไม่ให้กระทบต่อรายรับและรายจ่ายของเรา รวมไปถึงมีช่องทางใดบ้างที่เราจะสามารถลดรายจ่ายและเพิ่มรายได้ให้กับตนเอง เป็นต้น

3. ช่วงการแก้ไขปัญหาภาวะหนี้ – ถ้าสถานภาพทางการเงินของเราในตอนนี้มีรายรับน้อยกว่ารายจ่าย ทางออกของเราคือการหาเงินทุนจากภายนอกเพื่อเพิ่มสภาพคล่องให้กับตนเอง ถ้าตอนนี้เราอยู่ในสถานการณ์ที่เรียกว่า “มีหนี้” แล้วนั้น เราควรจะเริ่มตรวจสอบสภาพทางการเงินของเราก่อน ว่าในปัจจุบันนั้นเรามีรายรับเท่าไร รายจ่ายในชีวิตประจำวันนั้นหรือรายจ่ายอื่นๆ นั้นมีอะไรบ้าง เป็นจำนวนเท่าไร และเราสามารถเพิ่มรายได้หรือลดรายจ่ายในส่วนไหนได้บ้าง โดยเฉพาะค่าใช้จ่ายที่เกิดจากสินค้าฟุ่มเฟือย เพราะถ้า

เราไม่มีการบริหารจัดการที่ดีพอ ก็อาจจะทำให้ภาวะหนี้สินของเรา นั้นสะสมจนยากแก่การแก้ไขได้

แม้ว่าในอดีตนั้นปัญหาหนี้สินอันเนื่องมาจากการขาด ความรู้และความเข้าใจในการบริหารเงินจะเป็นปัญหาระดับบุคคล คนที่เกิดภาวะหนี้สินที่ทำงานอยู่ในองค์กรต่างๆ จึงไม่กล้าที่จะ ปรึกษากับองค์กรหรือบริษัทที่ตนเองทำงานอยู่ เนื่องจากมีความ เข้าใจว่าปัญหาหนี้สินเป็นปัญหาส่วนบุคคลและเป็นที่ยึดถือของ เพื่อนร่วมงาน พนักงานที่เป็นหนี้จึงไม่สามารถขอคำปรึกษาจากใคร ได้ กว่าที่องค์กรจะทราบถึงปัญหาของพนักงานปัญหานั้นก็อาจจะ รุนแรงจนเกิดเป็นปัญหาภายในองค์กรขึ้นแล้ว เช่น มีการกั๊กหนี้ยืม สินกันระหว่างพนักงาน เกิดปัญหาการติดตามหนี้จากเจ้าหน้าที่ ภายนอกในรูปแบบต่างๆ เช่น ส่งจดหมายติดตามหนี้หรือโทรศัพท์ เข้ามาเพื่อทวงหนี้ หรือในบางครั้งอาจมีการส่งคนเข้ามาติดตามหนี้ ถึงในที่ทำงานโดยตรง ปัญหาต่างๆ เหล่านี้จะส่งผลถึงปัญหาการ ขาด ลา มา สาย ของพนักงาน จนไปถึงการลาออกเพื่อหนีปัญหาใน ที่สุด

ดังนั้นถ้าองค์กรไม่ให้ความสำคัญกับปัญหาของพนักงาน รวมถึงไม่มีการวางแผนเพื่อรับมือกับปัญหาที่ดีพอ ในบางครั้ง ปัญหาต่างๆ เหล่านี้ก็จะกลายเป็นปัญหาขององค์กรในที่สุด ไม่ว่าจะปัญหาจากการขาดประสิทธิภาพในการทำงานของ



พนักงาน เมื่อพนักงานต้องกังวลกับปัญหาที่เกิดขึ้นก็ยอมที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และจะส่งผลเสียต่อประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กรในที่สุด

ดังนั้นพนักงานที่มีปัญหาหนี้ไม่ควรนิ่งเฉยกับปัญหาที่เกิดขึ้น จะต้องมองปัญหาเรื่องนี้ว่าสามารถแก้ไขได้ โดยจะต้องเริ่มที่เราจะต้องยอมรับว่าเมื่อมีภาวะหนี้เกิดขึ้นแล้ว ต้องไม่พยายามสร้างหนี้เพิ่มเติม นอกจากนี้ต้องปรับทัศนคติของตนเองเสียใหม่ ว่าปัญหาเรื่องนี้ไม่ใช่ปัญหาที่น่าอายหรือไม่สามารถบอกใครได้ โดยเราสามารถขอคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานหรือฝ่ายบุคคล เพื่อหาทางออกจากปัญหาหนี้สินได้ โดยสิ่งสำคัญก็คือจะต้องไม่ลืมนึกว่า ไม่ควรพยายามแก้ปัญหาด้วยการหาแหล่งเงินกู้ใหม่เพื่อมาใช้หนี้แหล่งเงินกู้เดิมโดยไม่จำเป็นหรือขาดการวิเคราะห์ ผลดีผลเสียที่จะตามมา เพราะการหมุนเวียนหนี้นอกจากจะไม่ทำให้ปัญหานี้หมดไปเท่านั้น แต่อาจส่งผลให้เกิดดอกเบี้ยสะสมจนไม่สามารถหาทางออกได้ในภายหลัง

ในทางกลับกันองค์กรก็ต้องให้ความสำคัญกับปัญหาของพนักงานเช่นเดียวกัน โดยจะต้องให้ความสำคัญกับปัญหาของพนักงานแต่เนิ่นๆ โดยผู้บริหารถือได้ว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ โดยอาจจะต้องเริ่มกำหนดเป็นแนวทางในการบริหารงานภายในองค์กร เช่น ให้ต้นสังกัดใส่ใจในความเป็นอยู่ของพนักงาน โดยอาจจะเริ่มทำการสำรวจหรือสอบถามสถานะทางการเงินของ

พนักงานแต่เนิ่นๆ หรือสังเกตพนักงานที่มีพฤติกรรมที่แปลกไปจากเดิม เช่น มีอัตราการขาด ลา มาสายบ่อย หรือไม่มีความสุขในการทำงาน ในระยะแรกอาจเริ่มจากการให้หัวหน้างานสอบถามความเป็นอยู่ของพนักงานในการประชุมของแผนก ถ้าต้นสังกัดตรวจพบว่าพนักงานมีปัญหาแล้วจะต้องไม่นิ่งนอนใจ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหานั้นลุกลามจนยากแก่การแก้ไข ให้แจ้งฝ่ายบุคคลหรือองค์กรเพื่อวิเคราะห์ถึงปัญหาและแนวทางการแก้ไขต่อไป

เมื่อองค์กรตรวจพบแล้วว่าพนักงานมีปัญหาเรื่องนี้ ในขั้นแรกองค์กรอาจดำเนินการเบื้องต้นด้วยการให้พนักงานที่มีปัญหานี้ลีนมาขึ้นทะเบียนกับทางองค์กร เพื่อจะได้นำข้อมูลต่างๆ มาใช้ในการกำหนดแนวทางในการแก้ไข โดยจะต้องระบุออกเป็นกลุ่มต่างๆ ตามลักษณะและระดับความรุนแรงของปัญหา เช่น ปัญหานี้หนีออกระบบ ปัญหานี้ลีนจากพฤติกรรมมารีโอด ฯลฯ เมื่อองค์กรทราบกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจนแล้ว จึงเริ่มกำหนดมาตรการต่างๆ ในการแก้ไขปัญหานี้ลีนของพนักงาน โดยควรแบ่งออกเป็น**1) การแก้ไขปัญหาระยะสั้น** เช่น การปรับโครงสร้างหนี้ของพนักงาน เช่น กรณีพนักงานเป็นหนี้ออกระบบ องค์กรอาจเลือกใช้วิธีการเจรจากับเจ้าหนี้ของพนักงาน หรือโอนหนี้ออกระบบเหล่านั้นให้อยู่ในระบบสถาบันการเงิน หรือจัดหาแหล่งเงินทุนให้พนักงานสามารถนำเงินทุนแหล่งใหม่ที่มีอัตราดอกเบี้ยถูกกว่าไปใช้หนี้แหล่งเงินกู้

เดิม ฯลฯ2) การแก้ไขปัญหาระยะกลาง เช่น การหาทางเพิ่มรายได้ให้กับพนักงาน ควบคู่ไปกับการลดรายจ่ายในส่วนที่เป็นค่าใช้จ่ายฟุ่มเฟือย ฯลฯ และสุดท้ายคือ 3) การแก้ไขปัญหาระยะยาว โดยมุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริโภคของพนักงาน และสร้างภูมิคุ้มกันทางการเงินอย่างยั่งยืน ซึ่งในรายละเอียดแนวทางและนโยบายของแต่ละองค์กรอาจจะไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมและบริบทของแต่ละธุรกิจ โดยแต่ละองค์กรจะต้องเลือกแนวทางการแก้ไขให้เหมาะสมกับพนักงานด้วย โดยในหนังสือ “จัดการเงิน จัดการสุข” เล่มนี้ จะขอเสนอภาพรวมในการบริหารจัดการหนี้ของพนักงานออกเป็น 4 วิธีการหลัก ก็คือ 1) การเพิ่มรายได้ 2) การลดรายจ่าย 3) การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการบริโภค และ 4) สร้างภูมิคุ้มกันอย่างยั่งยืน 4 กลไกที่ว่่านี้นำหน้าทีสอดคลองกันอย่างไร และเราสามารถนำแนวทางต่าง ๆ เหล่านี้ไปปรับใช้ในการบริหารจัดการหนี้ของเราได้อย่างไร เรามีคำตอบมาให้ท่านแล้ว...







## เพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย

ดั่งที่ได้กล่าวไปแล้วในข้างต้น บุคคลที่เริ่มจะเข้าสู่ภาวะของการเป็นหนี้ หรือมีภาวะหนี้อยู่แล้วควรจะเริ่มจากการพิจารณาถึงสถานการณ์ทางการเงินที่เป็นอยู่และศักยภาพในการบริหารจัดการการเงินของตนเองเป็นอันดับแรก โดยพนักงานและองค์กรจะต้องพูดคุยเพื่อหาทางออกร่วมกัน โดยในขั้นต้นองค์กรจะต้องออกแนวทางแก้ไขปัญหาเร่งด่วน เช่น การประนีประนอมหนี้กับเจ้าหนี้ของพนักงาน ทั้งในส่วนของหนี้ในระบบและหนี้จากสถาบันการเงิน โดยถ้าเป็นหนี้ที่อยู่ในสถาบันการเงิน อาจเป็นตัวกลางในการเจรจากับสถาบันทางการเงินเพื่อขอปรับโครงสร้างหนี้ของพนักงาน หรือในกรณีที่หนี้เป็นหนี้ในระบบ องค์กรอาจจะหาวิธีการโอนหนี้้นอกระบบเพื่อโอนให้กลับเข้ามาเป็นหนี้กับสถาบันทางการเงินแทน โดยองค์กรอาจจะทำหน้าที่เป็นผู้ค้ำประกันให้กับพนักงาน เพื่อให้ภาวะหนี้ของพนักงานไม่ลุกลาม และอยู่ในสถานะที่สามารถบริหารจัดการได้ เป็นต้น

ในขั้นตอนต่อมา เมื่อตัวพนักงานและองค์กรสามารถบริหารจัดการหนี้ต่างๆ ให้อยู่ในขอบเขตที่สามารถบริหารจัดการได้แล้วนั้น สิ่งที่ยังตัวพนักงานและองค์กรควรจะให้ความสำคัญก็คือ การหาวิธีการในการเพิ่มรายได้ และลดรายจ่ายฟุ่มเฟือย ซึ่งจะต้องอาศัยความร่วมมือของทั้ง 2 ฝ่าย คือทั้งองค์กรและพนักงาน โดยอาจจะเริ่มจากในส่วนขององค์กรก่อน ผู้บริหารจะต้องไม่ละเล็มที่จะให้ความสำคัญกับปัญหาหนี้ในระดับบุคคลของพนักงาน โดยจะต้องเข้าใจว่าปัญหาต่างๆ เหล่านี้ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานและองค์กร ผู้บริหารจะต้องสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องให้กับพนักงานว่าปัญหาเรื่องหนี้สามารถแก้ไขได้ ด้วยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม หรือสามารถขอรับคำปรึกษากับทางองค์กรผ่านทางฝ่ายบุคคล เพื่อจะได้ช่วยกันหาทางออกให้กับปัญหาได้ เป็นต้น

เมื่อทุกคนในองค์กรมีทัศนคติเรื่องการบริหารจัดการหนี้ เป็นไปในทิศทางเดียวกันแล้ว ขั้นตอนต่อมาองค์กรจะต้องสร้างนโยบายหรือแนวทางในการสร้างรายได้และลดรายจ่ายของพนักงาน โดยอาจจะเริ่มตั้งแต่การจัดระบบสวัสดิการของพนักงานที่เหมาะสม การที่องค์กรจะสร้างรูปแบบของสวัสดิการใดๆ ขึ้นมา ย่อมหมายถึงค่าใช้จ่ายขององค์กรที่เพิ่มสูงขึ้น ดังนั้นรูปแบบของสวัสดิการจึงเป็นสิ่งที่องค์กรควรพิจารณาให้ดี เนื่องจากถ้ามีการประกาศให้เป็นสวัสดิการขององค์กรแล้ว การจะยกเลิกจะเป็นสิ่งที่

ทำได้ยาก แต่การให้สวัสดิการให้กับพนักงานมากเกินไปจนเกินความจำเป็น นอกจากจะไม่เกิดประโยชน์แล้ว ยังทำให้เกิดต้นทุนระยะยาวให้กับองค์กรอีกด้วย

การออกแบบสวัสดิการขององค์กรที่มีประสิทธิภาพนั้น ในลำดับแรกองค์กรต้องทำความเข้าใจด้วยว่า สวัสดิการที่จัดให้กับพนักงานนั้น ต้องไม่ขัดกับสวัสดิการขั้นพื้นฐานตามข้อกำหนด กำหนด เช่น การหยุดพักผ่อนประจำปี (วันหยุดพักร้อน) วันหยุดตามประเพณี สิทธิการลา ความปลอดภัยและสุขภาพ เป็นต้น โดยจะเพิ่มเติมในส่วนใดเข้ามานั้น ให้อูที่สภาพบริบทขององค์กร รวมไปถึงไปถึงสวัสดิการที่จัดให้กับพนักงานนั้นจะต้องตอบโจทย์ความต้องการของพนักงานได้ และสามารถลดรายจ่ายให้กับพนักงานได้อย่างแท้จริง เช่น องค์กรที่ประกอบธุรกิจภาคอุตสาหกรรมในรูปของโรงงาน ก็อาจจะต้องศึกษาสภาพขององค์กรรวมถึงความต้องการของพนักงาน เช่น องค์กรมีที่ตั้งอยู่ในพื้นที่นอกเขตตัวเมือง และพนักงานกลุ่มใหญ่ขององค์กรเป็นพนักงานในสายการผลิตที่เป็นพนักงานรายวัน ก็ควรจัดสวัสดิการในรูปแบบของรถรับส่งเพื่ออำนวยความสะดวกในการเดินทางให้กับพนักงาน รวมไปถึงอาจมีการจัดสวัสดิการอาหารกลางวัน หรือการให้ค่าครองชีพ เพื่อให้สามารถลดภาระค่าใช้จ่ายให้กับพนักงานรายวันซึ่งเป็นพนักงานส่วนใหญ่ขององค์กรได้ซึ่งจากผลการสำรวจยังพบอีกว่ากลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษาไม่สูงมากนัก โดยเฉพาะพนักงาน

ระดับปฏิบัติการที่มีแนวโน้มจะมีหนี้สินมากกว่าพนักงานในระดับอื่นๆ อีกด้วย

ในทางกลับกัน ถ้าเป็นองค์กรที่อยู่ในรูปแบบของบริษัทและมีทำเลที่ตั้งอยู่ในเขตชุมชนการจัดสวัสดิการอาหารกลางวันหรือรถรับส่งอาจจะไม่ตอบโจทย์ความต้องการของพนักงานมากนัก เนื่องจากการที่องค์กรมีที่ตั้งอยู่ภายในเขตเมือง การเดินทางมาทำงานนั้นอาจจะทำได้สะดวก และพนักงานอาจมีที่พักอยู่กระจ่ายกันอยู่ในพื้นที่ต่างๆ การจัดรถรับส่งจึงอาจไม่สามารถบริการพนักงานได้อย่างเต็มที่ หรือถ้าจะจัดให้มีรถรับส่งได้อย่างเพียงพอ นั้น องค์กรก็อาจจะต้องเสียค่าใช้จ่ายที่สูงในสวัสดิการในส่วนนี้ เป็นต้น

โดยปกติแล้วองค์กรส่วนใหญ่จะมีการจัดรูปแบบของสวัสดิการไว้เป็นข้อกำหนดที่ตายตัวภายในองค์กร และจะมีผลประโยชน์ต่อทุกคนในองค์กรเหมือนกัน ซึ่งในบางครั้งอาจจะไม่ตรงกับความต้องการของพนักงานภายในองค์กร โดยเฉพาะในองค์กรที่พนักงานมีความหลากหลาย ความต้องการในรูปแบบของสวัสดิการก็ย่อมที่จะหลากหลายเช่นเดียวกัน คงจะเป็นเรื่องยากถ้าองค์กรจะจัดให้มีระบบสวัสดิการที่สามารถตอบโจทย์ความต้องการของทุกคนในองค์กรได้

ระบบสวัสดิการที่ดีและมีประสิทธิภาพนั้น ควรจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานและตั้งอยู่บนงบประมาณที่



เหมาะสมดังนั้นเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานในเรื่องสวัสดิการได้นั้น องค์กรอาจจะใช้วิธีการสอบถามถึงรูปแบบสวัสดิการที่พนักงานต้องการ โดยอาจจะออกแบบสวัสดิการให้มีความยืดหยุ่น หรือที่เรียกกันว่า “Flexible Benefit”

สวัสดิการแบบยืดหยุ่นนั้น ปัจจุบันได้มีการนำมาใช้ในองค์กรหลายๆ แห่งในประเทศไทย โดยมีจุดประสงค์เพื่อมุ่งเน้นให้ระบบสวัสดิการสามารถตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานได้ ซึ่งตามปกติแล้วจะประกอบไปด้วย 2 ส่วนหลักๆ คือส่วนที่เป็นสวัสดิการหลัก (Core Benefit) และส่วนที่เป็นสวัสดิการยืดหยุ่น (Flexible Benefit) ซึ่งเป็นการเลือกลักษณะรูปแบบสวัสดิการ (Buffet Benefit หรือ Voluntary Benefit) ที่พนักงานสามารถเลือกชนิดของสวัสดิการได้เอง โดยจะขออธิบายรูปแบบของสวัสดิการต่างๆ ดังนี้

1. สวัสดิการหลัก (Core Benefit) จะเป็นสวัสดิการขั้นต่ำที่องค์กรจัดให้กับพนักงานทุกคน ทั้งในส่วนที่เป็นสวัสดิการตามข้อกำหนดที่กำหนดหรือสวัสดิการที่องค์กรจัดให้กับพนักงานมากกว่าตามที่กฎหมายกำหนดก็ตาม ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของวันหยุดพักผ่อนประจำปี (วันหยุดพักร้อน) วันหยุดตามประเพณี สิทธิการลา ความปลอดภัยและสุขภาพเช่น ประกันสุขภาพหมู่ เป็นต้น

2. สวัสดิการแบบยืดหยุ่น (Buffet Benefit หรือ Voluntary Benefit) จะเป็นสวัสดิการที่เป็นชุดรูปแบบสวัสดิการ โดยพนักงานสามารถเลือกชุดรูปแบบของสวัสดิการให้มีความเหมาะสมกับรูปแบบความต้องการของตน โดยอยู่บนงบประมาณที่องค์กรกำหนดไว้ เช่น

- ชุดรูปแบบสวัสดิการ A สำหรับพนักงานที่มีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี พนักงานในกลุ่มนี้อาจจะไม่ต้องการสวัสดิการในเรื่องของกลุ่มประกันสุขภาพมากนัก แต่อาจจะมุ่งเน้นในส่วนที่ช่วยเพิ่มรายได้ให้กับตนเองมากกว่า เช่น ค่าครองชีพ ฯลฯ
- ชุดรูปแบบสวัสดิการ B สำหรับพนักงานที่มีอายุระหว่าง 30 - 40 ปี พนักงานในกลุ่มนี้อาจจะต้องการสวัสดิการที่สนับสนุนในเรื่องการสร้างครอบครัว เช่น สวัสดิการสิทธิกู้ยืมซื้อที่อยู่อาศัย หรือสวัสดิการชุดตรวจสุขภาพสำหรับคู่สมรส
- ชุดรูปแบบสวัสดิการ C สำหรับพนักงานที่มีอายุระหว่าง 40 - 50 ปี อาจจะมุ่งเน้นไปที่สวัสดิการกลุ่มรักษาพยาบาล ฯลฯ หรือแบ่งรูปแบบสวัสดิการตามสถานะของพนักงาน เช่น สวัสดิการ

## สำหรับพนักงานที่โสด สวัสดิการสำหรับพนักงาน ที่มีครอบครัว เป็นต้น

ภายใต้รูปแบบของการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นนี้ พนักงานจะสามารถเลือกชุดรูปแบบของสวัสดิการที่เหมาะสมกับตนเองได้ ซึ่งส่วนใหญ่พนักงานจะทราบถึงความต้องการสวัสดิการของตน ก็จะเลือกหรือขอเปลี่ยนรูปแบบของสวัสดิการที่ให้ประโยชน์กับตนเองสูงสุด โดยจะอยู่บนงบประมาณที่เหมาะสมกับที่องค์กรกำหนดไว้ ซึ่งในปัจจุบันรูปแบบสวัสดิการที่ยืดหยุ่นนั้นได้รับความนิยมมากโดยเฉพาะองค์กรในสหรัฐอเมริกา เนื่องจากพนักงานได้สวัสดิการที่ตรงกับความต้องการของตน ในขณะที่องค์กรไม่ต้องเสียงบประมาณไปกับสวัสดิการที่ไม่เกิดประโยชน์กับพนักงาน อีกทั้งยังสามารถควบคุมงบประมาณในส่วนของระบบสวัสดิการได้อีกด้วย

ดังที่ได้กล่าวไปแล้วในข้างต้น การพิจารณาในการกำหนดรูปแบบสวัสดิการให้กับพนักงานนั้นควรจะต้องพิจารณาให้รอบคอบ เพราะจะส่งผลกระทบต่อภาพรวมทั้งพนักงานและองค์กร สวัสดิการที่มีการกำหนดไว้ก่อนแล้วอาจจะไม่ตอบโจทย์ทุกคนในองค์กร แต่ก็ทำให้องค์กรสามารถกำหนดงบประมาณที่ต้องใช้สำหรับสวัสดิการของพนักงานได้ง่ายกว่า ในขณะที่สวัสดิการแบบยืดหยุ่นนั้นอาจจะตอบโจทย์ความต้องการของพนักงานในระดับบุคคลได้

ดีกว่า แต่ย่อมหมายถึงองค์กรอาจจะมีภาระต้นทุนจากการรูปแบบของสวัสดิการที่มากขึ้นก็เป็นได้

นอกเหนือจากการปรับระบบสวัสดิการให้ช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายแล้วนั้น องค์กรอาจช่วยเหลือพนักงานด้วยวิธีการอื่นๆ เช่น การปรับโครงสร้างการจ้างงานภายในองค์กร ในกรณีที่พนักงานต้องการรายได้เพิ่ม อาจจะทำให้พนักงานสามารถได้รับเงินจากการทำงานล่วงเวลา (OT) ได้ โดยเฉพาะในส่วนของธุรกิจประเภทโรงงานอุตสาหกรรมที่มีการทำงานเป็นกะ ถ้าองค์กรต้องการเพิ่มกำลังการผลิตและมีพนักงานที่ต้องการทำ OT มาก อาจจะไม่เลือกใช้วิธีลดกะในการทำงานลง แต่ให้พนักงานทำงานล่วงเวลาแทน เพื่อเป็นการเพิ่มรายได้ของพนักงาน แต่ทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับความยินยอมของพนักงานด้วย เนื่องจากจะต้องอยู่ในขอบเขตที่กฎหมายกำหนด

นอกจากนี้ในกรณีที่พนักงานต้องรับงานเสริมภายนอก องค์กรควรจะเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถทำได้ ถ้างานเสริมไม่กระทบกับงานประจำ โดยอาจจะใช้วิธีการกำหนดเวลาการทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Hours) เช่น พนักงานมีงานเสริมภายนอกในเวลาเย็น ก็อาจจะมีการปรับเวลาการทำงานในแต่ละวันให้เร็วขึ้นกว่าเดิม เพื่อให้พนักงานสามารถเลิกเร็วกว่าปกติได้ แต่ทั้งนี้การปรับเปลี่ยนตารางเวลาของพนักงานนั้น ควรดูที่ความเหมาะสมด้วย เพื่อไม่ให้กระทบกับงานของหน่วยงาน

การเพิ่มรายได้และลดรายจ่ายของพนักงานยังสามารถทำได้อีกหลายวิธี เช่น การจัดให้มีการจัดจำหน่ายสินค้าราคาถูกภายในองค์กร โดยอาจเปิดร้านค้าในรูปของสหกรณ์ร้านค้า เพื่อให้พนักงานได้ซื้อสินค้าราคาถูก และยังสามารถได้รับเงินปันผลจากร้านค้าสหกรณ์ได้ นอกจากนี้ องค์กรยังสามารถนำสินค้าหรือบริการที่ผลิตได้มาจำหน่ายให้กับพนักงาน หรืออาจจะทำการติดต่อกับองค์กรภายนอกที่มีการผลิตสินค้าบริโภคและอุปโภค เพื่อให้สามารถนำสินค้ามาจำหน่ายภายในองค์กร เป็นต้น

เพื่อเป็นการสร้างโอกาสในการหารายได้ให้กับพนักงานอย่างยั่งยืน องค์กรควรที่จะสนับสนุนให้พนักงานมีความรู้เพิ่มเติมในการประกอบอาชีพ ส่งเสริมความรู้ในการทำอาชีพเสริมให้กับพนักงาน การเย็บปักถักร้อย การประกอบอาหาร การเกษตร รวมไปถึงงานฝีมือต่างๆ เพื่อให้พนักงานสามารถสร้างรายได้จากอาชีพเสริมต่างๆ เหล่านี้ โดยองค์กรต้องไม่ลืมที่จะช่วยสนับสนุนหรือสร้างช่องทางในการจัดจำหน่ายสินค้า จัดพื้นที่ให้พนักงานสามารถนำสินค้าเล็กๆ น้อยๆ มาจำหน่ายให้กับเพื่อนพนักงานในราคาขอมเยาได้ โดยอาจจัดเป็นกิจกรรมถนนคนเดินหรือเปิดท้ายขายของเพื่อเพิ่มรายได้ให้กับพนักงาน จัดให้มีการเปิดร้านค้าพนักงานให้โอกาสพนักงานสามารถนำสินค้ามาจำหน่ายเพื่อนพนักงานได้ โดยองค์กรอาจจะรับซื้อสินค้าของพนักงาน หรือนำมาจัดจำหน่ายในร้านค้าสหกรณ์ เป็นต้น





## ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม สร้างภูมิคุ้มกันอย่างยั่งยืน

หลังจากที่องค์กรและพนักงานได้ร่วมมือกันแก้ไขปัญหาเบื้องต้นด้วยการปรับโครงสร้างหนี้ การออกแนวทางและนโยบายต่างๆ เพื่อสร้างรายได้และลดรายจ่ายให้กับพนักงาน ทั้งในส่วนของ การจัดรูปแบบสวัสดิการให้มีความเหมาะสม การจัดหาช่องทางเพื่อเพิ่มรายได้ให้กับพนักงาน เช่น การจำหน่ายสินค้าราคาถูก การปรับโครงสร้างงาน ฯลฯ แนวทางและนโยบายต่างๆ เหล่านี้เป็นเพียงแค่การแก้ไขปัญหาเรื่องการเงินของพนักงานที่ปลายทางเท่านั้น แต่ไม่ใช่การแก้ปัญหอย่างยั่งยืน เพราะสาเหตุของปัญหาหนี้ของพนักงานนั้นเกิดมาจากการที่พนักงานขาดการบริหารจัดการเงินที่ดีพอ ถ้าพนักงานมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการเงินที่ดีแล้ว พนักงานก็จะสามารถสร้างสมดุลทางการเงิน และจะเป็นเหมือนเกราะป้องกันภาวะหนี้ให้กับพนักงานได้อย่างถาวร

ทำไมถึงควรให้ความสำคัญกับพฤติกรรมและทัศนคติในการใช้เงิน เราจะเห็นได้ว่าปัญหาหนี้สินส่วนใหญ่ของคนเรานั้น

เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วถ้าเราขาดความระมัดระวัง และใช้ระยะเวลาเวลานานในการแก้ไขปัญหาหนี้สิน โดยสาเหตุสำคัญของการเกิดหนี้ที่มาจากปัจจัย 2 ส่วนด้วยกัน คือปัจจัยที่เกิดจากตัวบุคคล คือมาจากความต้องการทางด้านวัตถุ การใช้จ่ายที่เกินกว่ารายได้ของตนเอง และปัจจัยที่เกิดจากภายนอก ที่มาจากค่านิยมของสังคมในปัจจุบัน ที่เน้นการบริโภคตามกระแสทุนนิยม ดังนั้นการแก้ปัญหาที่ดีที่สุดคือการปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมกรรมการบริโภคของเรานั่นเอง

เพื่อเป็นการป้องกันการเกิดหนี้ของพนักงานในระยะยาว และยั่งยืนนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและทัศนคติในการใช้เงินของพนักงานให้รู้จักวางแผนการใช้จ่ายอย่างเหมาะสม ไม่ฟุ่มเฟือยหรือที่เรียกว่า “วินัยการออม” นั่นเอง

องค์กรควรสนับสนุนการสร้างวินัยในการออมให้กับพนักงาน โดยเริ่มจากการบริหารการเงินด้วยหลักการง่ายๆ เริ่มจากการทำบัญชีรายรับจ่าย (ดูข้อมูลเพิ่มเติมได้ในเครื่องมือเสริมในการจัดการหนี้ – บัญชีเงินทอง) การทำบัญชีรายรับรายจ่ายนั้นจะช่วยให้พนักงานสามารถทราบได้ว่าในแต่ละเดือนนั้นมีรายรับรายจ่ายมากน้อยแค่ไหน จะได้นำข้อมูลเหล่านั้นมาใช้ในการวางแผนด้านการเงินได้ว่ารายจ่ายใดบ้างที่เป็นรายจ่ายสิ้นเปลืองและสามารถลดได้ซึ่งจะช่วยสร้างสมดุลในการบริหารจัดการเงินได้เป็นอย่างดี



ถึงแม้จะเป็นหลักการง่าย ๆ แต่การทำบัญชีรายรับรายจ่ายนั้นจะได้ผลดีก็ต่อเมื่อผู้ที่จัดบันทึกนั้นมีระเบียบวินัยที่ดี เนื่องจากถ้าพนักงานไม่มีวินัยในการจัดบันทึก บัญชีรายรับรายจ่ายจะไม่มี ความต่อเนื่อง การทำบัญชีรายรับรายจ่ายนั้นก็จะมีประสิทธิภาพ องค์กรอาจจะใช้เครื่องมือในการออมอื่นๆ เข้ามาเสริมด้วย เช่น การสนับสนุนให้พนักงานลงทุนในกองทุนประเภทต่าง ๆ (ดูข้อมูลเพิ่มเติมได้ในเครื่องมือเสริมในการจัดการหนี้ – กองทุนสนับสนุนการออม) โดยเฉพาะการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) โดยองค์กรจะต้องชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ของการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ว่าสามารถใช้เป็นหลักประกันในอนาคตให้กับพนักงานเมื่อพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานได้ อีกทั้งพนักงานยังไม่ต้องเก็บเงินด้วยตนเอง เพราะองค์กรจะทำการหักจากเงินเดือนของพนักงานโดยตรง จึงเป็นเครื่องมือในการออมอีกรูปแบบหนึ่งที่พนักงานสามารถออมเงินสำหรับอนาคตได้ เนื่องจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนั้นถูกตั้งขึ้นมาเพื่อวัตถุประสงค์ให้เป็นเงินทุนให้กับพนักงานในวันที่พ้นสภาพจากการจ้างงาน องค์กรจึงต้องทำความเข้าใจกับพนักงานถึงวัตถุประสงค์ของกองทุนให้ชัดเจน เนื่องจากบางครั้งพนักงานบางกลุ่มอาจมีความเชื่อที่ผิดๆ โดยเข้าใจว่าเมื่อเกิดปัญหาหนี้สินแล้ว การลาออกจากงานจะทำให้ได้เงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อนำไปใช้หนี้ จึงนับได้ว่าเป็นความเชื่อที่ผิด เพราะอาจทำให้พนักงานขาดโอกาสในการทำงานได้

ไม่เพียงแต่สนับสนุนให้พนักงานออมเงินผ่านทางกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเท่านั้น องค์กรควรจัดให้มีโครงการที่ส่งเสริมการออมอื่นๆ เพื่อสร้างวินัยในการออมควบคู่ไปด้วย เช่น จัดโครงการออมเงินเพื่อบุตรหลานของพนักงานเอง การจัดโครงการที่ส่งเสริมการออมเงินในลักษณะนี้จะทำให้พนักงานสนใจที่จะเข้าร่วมโครงการมากยิ่งขึ้น

นอกจากการผลักดันให้พนักงานรู้จักสร้างวินัยในการออมให้กับตนเองผ่านทางเครื่องมือต่างๆ แล้ว สิ่งสำคัญที่องค์กรไม่ควรมองข้ามก็คือ การสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในการบริหารจัดการระบบเงินของพนักงานเอง โดยองค์กรจะต้องจัดกิจกรรมทางการเงินภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นการเชิญสถาบันหรือวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านการเงินจากภายนอกเพื่อมาให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการเงิน หรือการลงทุนในกองทุนประเภทต่างๆ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารจัดการเงินให้กับพนักงาน โดยกิจกรรมที่จัดนั้นควรจะทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการเน้นย้ำให้พนักงานเห็นถึงความสำคัญของการออม และการสร้างสมดุลทางการเงิน

นอกจากการเน้นย้ำให้พนักงานเห็นถึงความสำคัญของการบริหารจัดการเงินผ่านทางกิจกรรมต่างๆ องค์กรต้องสร้างให้พนักงานตระหนักรู้ถึงความสำคัญอยู่เสมอ โดยอาจจะใช้วิธีการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ภายในองค์กรขึ้น เพื่อเป็นศูนย์กลางในการ

เสริมสร้างความรู้ในด้านต่างๆ รวมถึงด้านการบริหารการเงินด้วย เช่น สอบทำบัญชีรายรับรายจ่าย และอาจจะใช้ศูนย์การเรียนรู้นี้เป็นเสมือนศูนย์ในการให้คำปรึกษาหรือให้คำแนะนำในการบริหารจัดการเงิน ผ่านทางองค์กรพนักงานหรือทางฝ่ายบุคคล โดยศูนย์หรือหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นมาั้นจะต้องทำหน้าที่ในการตรวจสอบและติดตามแนวทางการแก้ไขปัญหาหนี้สินของพนักงานด้วย

การผลักดันให้พนักงานเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการบริโภคนั้นนับได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญในการแก้ไขปัญหาเรื่องหนี้ แต่อย่างไรก็ตาม องค์กรต้องไม่ลืมที่จะปลูกฝังภูมิคุ้มกันทางการเงินให้กับพนักงานในองค์กร โดยหนึ่งในแนวทางที่สำคัญก็คือ การให้ความรู้เรื่องหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (ศึกษาเพิ่มเติมได้จาก เครื่องมือเสริม - “สร้างสมดุลด้วยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”) ให้กับพนักงาน พร้อมทั้งอธิบายถึงการนำมาปรับใช้กับการดำเนินชีวิตของพนักงาน เพื่อให้พนักงานทุกคนใช้ชีวิตด้วยความรอบคอบ โดยจะต้องเริ่มที่ผู้บริหารก่อนเพื่อเป็นแบบอย่างให้กับพนักงาน

## ปัจจัยสนับสนุน “จัดการเงิน จัดการสุข”

แนวทางต่างๆ ในการสร้างสมดุลทางการเงินที่กล่าวมานั้น คงจะไม่สามารถผลักดันการบริหารจัดการเงินได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ถ้าขาดปัจจัยเกื้อหนุนต่างๆ เหล่านี้ ไม่ว่าจะเป็น

- ผู้บริหาร – ผู้บริหารขององค์กรถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญของการแก้ปัญหาเรื่องหนี้ของพนักงาน โดยผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับปัญหาในระดับบุคคล ไม่มองว่าปัญหาหนี้เป็นปัญหาของพนักงานเท่านั้น เพราะจะต้องไม่ลืมว่าถ้าพนักงานประสบปัญหา ก็ย่อมจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กรในที่สุด ดังนั้นผู้บริหารจึงจะต้องเป็นผู้นำในการสร้างความตระหนักรู้ในปัญหาให้เกิดขึ้นภายในองค์กร พร้อมทั้งกำหนดแนวทางการแก้ไขที่เหมาะสมกับสภาพปัญหา นอกจากนี้ผู้บริหารยังต้องทำตนเป็นแบบอย่างให้กับพนักงานอีกด้วย

- หัวหน้างานสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน – หัวหน้างานนับได้ว่ามีส่วนสำคัญในการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีภายในหน่วยงาน ถ้าองค์กรมีบรรยากาศในการทำงานแบบเปิด สามารถพูดคุยสื่อสารกันได้ง่าย เวลาที่พนักงานเกิด

ปัญหาก็ย่อมที่จะกล้ำสื่อสารออกมา ถ้าองค์กรทราบปัญหาของพนักงานได้เร็วเท่าไร การแก้ปัญหา ก็จะทำได้ง่ายมากขึ้นเท่านั้น

- ช่องทางในการสื่อสาร – องค์กรควรจัดให้มีช่องทางติดต่อสื่อสารระหว่างองค์กรกับพนักงานที่หลากหลาย เช่น จัดตั้งศูนย์ฯ เพื่อเป็นช่องทางในการรับเรื่องปัญหาจากพนักงาน รวมถึงเป็นสถานที่ในการให้คำปรึกษากับพนักงานอีกด้วย

- กิจกรรมและสวัสดิการต่าง ๆ – กิจกรรมและสวัสดิการต่าง ๆ ที่จัดให้กับพนักงานนั้น จะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานความต้องการของพนักงาน โดยเฉพาะในส่วนของสวัสดิการนั้น ควรจะพิจารณาถึงรูปแบบของสวัสดิการอย่างเหมาะสม เพื่อให้สามารถตอบโจทย์ของพนักงานได้อย่างแท้จริง





บริษัท กุลธร คอร์ป จำกัด (มหาชน)

จากปรัชญาความสุข “บ้านหลังที่สอง”  
สู่นโยบายสร้างสุขอย่างเป็นรูปธรรม

แม้ว่าปัญหาด้านหนี้สินของพนักงานจะถือได้ว่าเป็นปัญหาในระดับบุคคล แต่จะดีแค่ไหนถ้าพนักงานสามารถมีสุขภาวะทางการเงินที่ดีได้ จากปรัชญา “บ้านหลังที่สอง” องค์กรแห่งนี้จึงไม่ละเลยปัญหาในระดับบุคคลที่เกิดขึ้น องค์กรแห่งนี้คือ บริษัท กุลธร คอร์ป จำกัด (มหาชน) ผู้ผลิตมอเตอร์คอมเพรสเซอร์อันดับต้นๆ ของไทย

จากวิวัฒนาการของระบบเศรษฐกิจและสังคมไทยที่เติบโตอย่างต่อเนื่อง ผลกระทบสิ่งหนึ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้คือพฤติกรรมของคนในสังคมที่ยึดติดวัตถุนิยม กระแสสังคมที่เกิดขึ้นนี้ส่งผลให้เกิดปัญหาทางการเงินกับพนักงานของบริษัท กุลธร คอร์ป เช่นเดียวกัน โดยปัญหาสำคัญที่พบมาจาก 2 ปัจจัยด้วยกัน กล่าวคือ 1) การใช้จ่ายเกินกว่ารายได้ที่มีในปัจจุบัน โดยไม่ได้

พิจารณาถึงรายจ่ายที่จำเป็นในการดำรงชีวิตเมื่อเทียบกับรายได้ปัจจุบัน และ 2) ปัญหานี้สืบจากการเป็นหนี้บัตรเครดิต บัตรกดเงินสด หรือการกู้ยืมเงินทั้งในรูปแบบเงินกู้บุคคลผ่านสถาบันการเงิน หรือ เงินกู้นอกระบบ

ปัญหาที่เกิดจากสภาพคล่องทางการเงินของพนักงานไม่เพียงส่งผลกระทบต่อโดยตรงต่อตัวบุคคล ครอบครัว และเพื่อนร่วมงานเท่านั้น แต่ผลกระทบดังกล่าว ยังส่งผลในระดับองค์กรด้วย เช่น พฤติกรรมของพนักงานที่เปลี่ยนไปทางด้านลบที่ส่งผลต่อการทำงาน ทั้งการลัทธิทรัพย์ การขาดงานหรือหนึ่งงาน การกู้ยืมเงินกันเองในกลุ่มพนักงาน เป็นต้น

จากสภาพปัญหาด้านสุขภาวะทางการเงินของพนักงานที่เกิดขึ้นในองค์กร ตลอดจนความเชื่อของฝ่ายบริหารองค์กรที่มีเจตนาธรมณ์ชัดเจนที่ต้องการจะสร้างองค์กรแห่งนี้ ให้เป็นสถานที่ทำงานที่สร้างความสุขให้เกิดขึ้นแก่ทุกคนที่ได้อาศัยสถานที่แห่งนี้เป็นที่ทำงาน เปรียบดัง “บ้านหลังที่สอง” ของทุกคน จึงได้มีการกำหนดทิศทางการสร้างสุขอย่างเป็นรูปธรรมขึ้น ผ่านทางเครื่องมือต่างๆ ดังนี้

### 1. เครื่องมือด้านการออมเงินผ่านทางรูปแบบของ

1) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ บริษัทได้มีการกำหนดกรอบให้พนักงานเลือกสะสมได้ในอัตราที่กำหนดไว้ ขณะที่บริษัทจะทำการจ่ายสมทบ



เพื่อสะสมเงินให้แก่พนักงานในอัตราเท่ากัน และ2) สหกรณ์ออมทรัพย์ซึ่งมีลักษณะเหมือนการฝากเงินกับสถาบันการเงิน โดยให้อัตราดอกเบี้ยที่สูงกว่าอัตราดอกเบี้ยของสถาบันการเงินภายนอก และพนักงานสามารถถอนเงินฝากได้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างวินัยในการออมเงินให้กับพนักงาน

## 2. เครื่องมือด้านสินเชื่อ ผ่านทาง 2 ช่องทาง กล่าวคือ

1) การให้สิทธิการกู้ยืมเพื่อลงทุนในอสังหาริมทรัพย์ผ่านโครงการความร่วมมือของบริษัท กับธนาคารอาคารสงเคราะห์ในอัตราดอกเบี้ยที่ต่ำกว่าอัตราดอกเบี้ยปกติและ 2) การให้กู้ในอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ที่ต่ำกว่าสถาบันการเงินภายนอกของสหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นต้นเพื่อเป็นการสร้างวินัยในการออมให้กับพนักงาน

## 3. เครื่องมือเพิ่มรายได้

โดยจะอยู่ในรูปของผลตอบแทนประเภทต่างๆ เช่น เงินค่าล่วงเวลา ค่าเบี้ยขยัน ค่าสินน้ำใจ เบี้ยอายุงาน และเงินรางวัลที่ได้จากการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร เช่น กิจกรรม 5ส. กิจกรรม QCC ฯลฯ ทั้งนี้เพื่อเพิ่มรายรับให้กับพนักงาน และยังช่วยสร้างสภาพคล่องทางการเงินให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตอีกด้วย

## 4. เครื่องมือเพื่อลดรายจ่าย

เพื่อช่วยลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิตของพนักงาน โดยจะอยู่ในรูปของสวัสดิการต่างๆ ให้มีความครอบคลุมและเหมาะสม เช่น ร้านค้าสวัสดิการ สวัสดิการ

ข้าวฟรีและอาหารราคาถูก สวัสดิการเครื่องแบบพนักงานการจัดตั้ง สหกรณ์ออมทรัพย์และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การทำประกันชีวิต และประกันอุบัติเหตุให้กับพนักงาน เงินช่วยเหลือตามโอกาส การ จัดสรรรับส่งพนักงาน รวมทั้งการมอบเงินในรูปแบบของทุนการศึกษา ของพนักงานและบุตร ฯลฯ

สวัสดิการดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น นอกจากจะเป็นการช่วย แบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายพื้นฐานในการดำเนินชีวิตของพนักงานแล้ว ยังมีส่วนช่วยในการสร้างวินัยการออมเงินให้กับพนักงาน (ผ่าน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ) และยังช่วยสร้างโอกาสในการกู้ยืมเพื่อการ ลงทุนในทรัพย์สิน (สิทธิการกู้ยืมเงินผ่านสหกรณ์ออมทรัพย์ และ สิทธิการกู้ยืมผ่านโครงการความร่วมมือระหว่างธนาคารรัฐ ร่วมกับ บริษัท ภายใต้ความเห็นชอบของฝ่ายบริหาร) ซึ่งจะอยู่ภายใต้กรอบ วินัยทางการเงินได้อีกทางหนึ่งด้วย

5. เครื่องมือเพื่อปลูกจิตสำนึกด้านวินัยและการ วางแผนนอกจากสวัสดิการที่จัดให้กับพนักงานแล้ว บริษัท กุลธร เเคอร์รี่ ยังสนับสนุนให้พนักงานมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการสร้างความรู้และปลูกฝังเรื่อง Personal Finance ให้กับพนักงานในช่องทางต่างๆ เช่นการมีคลินิกตรวจ สุขภาพทางการเงิน รับผิดชอบต่อค่ารักษาแก่พนักงานในเรื่องของการ วางแผนทางการเงินในอนาคต ช่วยแก้ปัญหาให้กับพนักงานที่มี

ปัญหานี้ในระบบ การจัดการกับหนี้สินที่เกิดขึ้นอย่างถูกวิธี รวมถึงการให้ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนการเงิน เพื่อให้พนักงานมีรากฐานทางการเงินที่ดีในอนาคต

นอกจากนี้ ยังมีการให้ความรู้ในเรื่องของการบริหารจัดการรายรับผ่านทางช่องทางต่างๆ เช่น ผ่านการ Morning talk ทุกเช้า ยกตัวอย่าง หัวหน้างานและลูกน้องพูดคุยกันในเรื่องรายได้จากการทำ OT ในช่วงนั้นๆ การประชุมประจำสัปดาห์ (การประชุมของหัวหน้างาน) การประชาสัมพันธ์ผ่านเสียงตามสาย บอร์ดประชาสัมพันธ์ Web Board & Website การสอดแทรกเข้าไปในการอบรมตามกิจกรรมต่างๆ ของ Happy Workplace เป็นต้น

นอกเหนือจากการให้โอกาสพนักงานได้พัฒนาตนเองในเรื่องการบริหารจัดการรายได้แล้วนั้น บริษัทยังได้ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในรูปแบบต่างๆ อีกด้วย เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน นอกจากนี้จะเป็นการให้โอกาสพนักงานได้สร้างศักยภาพให้กับตนเองแล้ว ยังช่วยลดภาระด้านการเงินที่พนักงานจะต้องใช้เพื่อลงทุนในด้านการศึกษาได้อีกทางหนึ่ง

แม้ว่าปัจจุบันพนักงานจะมีความสุขและความพึงพอใจจากแนวทางที่บริษัท กุลธร เคอร์บี้ ใช้ในการสร้างสุขภาวะทางการเงินให้กับพนักงาน แต่องค์กรแห่งนี้ก็ไม่เคยหยุดนิ่งอยู่เพียงเท่านั้น เพื่อให้เป็นไปตามปรัชญาที่องค์กรคาดหวังไว้ว่าจะเป็น “บ้าน

หลังที่สอง” บริษัท ยังมุ่งมั่นเพื่อสร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับพนักงาน  
ที่แห่งนี้จึงไม่เป็นเพียงแค่สถานที่ผลิตมอเตอร์คอมเพรสเซอร์  
เท่านั้น แต่ยังเป็น “บ้านหลังที่สอง” ที่ผลิตความสุขออกมาอย่างไม่  
สิ้นสุดอีกด้วย



บริษัท เดลต้า อิเล็กทรอนิกส์ (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน)

*คุณภาพชีวิตเป็นสิ่งสำคัญ*

*เพราะพนักงานคือทรัพย์สินที่มีค่าขององค์กร*

เพราะ “พนักงานเป็นทรัพย์สินที่มีค่าสูงสุด” คุณภาพชีวิตของพนักงานจึงถือเป็นเรื่องสำคัญ องค์กรแห่งนี้จึงไม่ละเลยกับปัญหาของพนักงาน แต่มุ่งมั่นที่จะสร้างแนวทางต่างๆ เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความตั้งใจจริงในการสร้างความสุขให้แก่พนักงานและองค์กรอย่างยั่งยืน องค์กรแห่งนี้เป็นผู้ผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์ Power Supply และอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ชั้นนำของโลกบริษัท เดลต้า อิเล็กทรอนิกส์ (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน)

เช่นเดียวกับปัญหาด้านการเงินของพนักงานในองค์กรอื่น ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดปัญหาด้านการเงินของพนักงานบริษัท เดลต้า นั้นมาจาก 2 ปัจจัยด้วยกัน คือ 1) ปัจจัยภายนอกที่มาจากสภาพเศรษฐกิจและสังคมรวมไปถึงค่านิยมที่เปลี่ยนแปลงไป และ 2) ปัจจัยภายในที่มาการใช้จ่ายของพนักงานเอง ไม่ว่าจะเป็นเพื่อใช้จ่ายในการดำรงชีวิตความต้องการความสะดวกสบาย และความ

ต้องการยอมรับทางสังคม เป็นต้นสิ่งต่างๆ เหล่านี้ส่งผลให้เกิดการใช้จ่ายเงินเกินกว่ารายได้ที่มีในปัจจุบัน โดยเฉพาะพนักงานที่อยู่ในกลุ่มหนุ่มสาวขององค์กร ที่มักจะมีค่าใช้จ่ายหรือบัตรเครดิตเพื่อซื้อสินค้าฟุ่มเฟือยหรือเพื่อการลงทุนในระยะยาว แต่อาจขาดการวางแผนและเข้าใจถึงความสามารถในการชำระเงินที่แท้จริงของตน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดปัญหาทางการเงินในภายหลังได้

แม้ว่าปัญหาด้านการใช้เงินจะเป็นปัญหาระดับปัจเจกบุคคล แต่ก็ส่งผลต่อการทำงานของพนักงานในองค์กรเช่นเดียวกัน ประกอบกับการที่บริษัท เดลต้า ให้ความสำคัญกับพนักงานว่าเป็น “ทรัพย์สินที่มีค่าสูงสุดขององค์กร” ดังนั้นจึงได้มีการกำหนดนโยบายและเครื่องมือต่างๆ เพื่อสร้างความสุขให้กับพนักงาน โดยคำนึงถึงคุณภาพชีวิตของพนักงานเป็นสำคัญ ผ่านทางแนวทางต่างๆ เช่น นโยบายการจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการพนักงาน ซึ่งบริษัท เดลต้า ให้ความสำคัญมากกับนโยบายด้านแรงงานสัมพันธ์ นอกจากนี้เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ร่วมกับพนักงานและสหภาพแรงงานอย่างต่อเนื่องแล้ว องค์กรยังสามารถเข้าถึงและรับรู้ความต้องการของพนักงานเพื่อกำหนดแนวทางแก้ไขในกรณีที่เกิดปัญหาได้อีกทางหนึ่งด้วย

เพื่อให้สอดคล้องกับปรัชญาขององค์กรที่ว่า “พนักงานคือทรัพย์สินที่มีค่าขององค์กร” เดลต้าจึงได้มีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับพนักงาน เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันชีวิต

และประกันอุบัติเหตุ สหกรณ์และร้านค้าราคาประหยัด รถบริการรับส่ง สวัสดิการค่าอาหารกลางวันและเย็น และทุนการศึกษาของบุตรพนักงาน จากกำไรที่ได้จากสหกรณ์ร้านค้า ฯลฯ สวัสดิการต่างๆ ที่เดลต้าจัดให้กับพนักงานนั้นถือได้ว่าเป็นการเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย และสร้างวินัยการออมให้กับพนักงานได้เป็นอย่างดี จนปัจจุบันเดลต้าได้รับคัดเลือกให้เป็นสถานประกอบการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ซึ่งจัดโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน 5 ปีติดต่อกัน

อาจจะกล่าวได้ว่าบริษัท เดลต้า นั้นได้ให้ความสำคัญต่อการแก้ไขปัญหาทางการเงินให้กับพนักงานอย่างแท้จริง โดยเดลต้า นั้นแบ่งกลยุทธ์การแก้ไขปัญหาทางการเงินของพนักงานออกเป็น 2 แนวทางหลักด้วยกัน กล่าวคือ 1) การช่วยแก้ไขปัญหาหนี้สินให้กับพนักงานที่มีปัญหาหนี้สินแล้ว 2) การป้องกันการเกิดหนี้สินของพนักงาน ผ่านเครื่องมือปลูกจิตสำนึกด้านการวางแผนการใช้จ่ายเงินและการออม

1. การแก้ไขปัญหาหนี้สินของพนักงานที่มีปัญหาหนี้สินอยู่แล้ว โดยให้พนักงานที่ต้องการกู้ยืมเงินเพื่อซื้อบ้านสามารถกู้ยืมผ่านทางธนาคารอาคารสงเคราะห์ในอัตราดอกเบี้ยที่ถูกลงกว่าภายนอก โดยปัจจุบันมีพนักงานให้ความสนใจเข้าร่วมโครงการนี้ถึงร้อยละ 21.5 รวมไปถึงการกู้เงินผ่านสหภาพธนาคาร (Union Bank) ทั้งระยะสั้นและระยะยาว ในอัตราดอกเบี้ยที่ถูกลงกว่าสถาบันการเงิน

ภายนอก รวมไปถึงสวัสดิการประเภทต่างๆ ที่ช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายของพนักงาน

2. การป้องกันการเกิดหนี้สิน โดยผ่านทางเครื่องมือปลูกจิตสำนึกด้านการวางแผนการใช้จ่ายเงินและการออม เช่น การออมเงินผ่านทางกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือผ่านทางสหภาพธนาคาร (Union Bank) ซึ่งมีบทบาทเป็นแหล่งในการออมเงินของพนักงาน โดยจะมีลักษณะเด่นอยู่ที่อัตราดอกเบี้ยที่สูงกว่าอัตราดอกเบี้ยของสถาบันการเงินภายนอกเช่นเดียวกับสหกรณ์ออมทรัพย์

นอกจากนี้ บริษัท เดลต้า ยังมีรูปแบบในการเพิ่มรายได้ให้แก่พนักงานในรูปแบบต่างๆ เช่น ค่าล่วงเวลา เบี้ยขยัน โบนัสเงินเพิ่มพิเศษ รวมถึงรายได้พิเศษกรณีมาช่วยงานสหกรณ์ร้านค้า เป็นต้น ซึ่งทั้งหมดนี้ก็เพื่อเพิ่มรายได้ของพนักงานในการดำรงชีวิตและสร้างความสุขให้ตนเองและครอบครัวได้ นอกเหนือไปจากในส่วนของการให้รายได้ประจำหรือแม้แต่รายได้ของพนักงานรายวัน บริษัท เดลต้า มีการให้ค่าตอบแทนอยู่ในเกณฑ์สูงมากเมื่อเทียบกับบริษัทอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน เช่น พนักงานรายวันมีระดับค่าตอบแทนอยู่ในเกณฑ์สูงกว่า 300 บาทต่อวัน เป็นต้น

นอกเหนือจากการช่วยเหลือในเรื่องของตัวเงินแล้ว บริษัท เดลต้า ยังมุ่งเน้นป้องกันการเกิดภาวะหนี้สินของพนักงานผ่านทางการปลูกจิตสำนึกด้านการวางแผนการใช้จ่ายเงินและการออมอีกด้วย จากที่เมื่อก่อนหลักสูตรที่มีการจัดอบรมภายใน (In-House



Training) จะมุ่งเน้นที่เรื่องของการผลิต แต่ในปัจจุบันได้ให้ความสำคัญกับหลักสูตรที่มุ่งเน้นปลูกจิตสำนึกในเรื่องความพอเพียงตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และมีแนวคิดจะขยายการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการกระตุ้นจิตสำนึกในเรื่องการใช้ชีวิตอย่างพอเพียง การวางแผนใช้เงินและการรู้จักออม ให้แก่พนักงานมากขึ้น โดยหลักสูตรอบรมในกลุ่มที่จะพัฒนาขึ้นมาใหม่นี้จะมุ่งผลสัมฤทธิ์ เพื่อช่วยสร้างความตระหนักรู้และทำให้พนักงานมีความสุขทางใจมากขึ้น

ไม่เพียงแต่การจัดการอบรมในห้องเรียนเท่านั้น เดลต้าได้มีการจัดตั้งคลินิกแรงงานสัมพันธ์ขึ้นเพื่อลดปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในองค์กร รวมไปถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดจากการเงิน โดยส่วนงานแรงงานสัมพันธ์ ฝ่ายบุคคลจะเป็นผู้รับผิดชอบเป็นผู้ให้คำปรึกษา รับฟังปัญหาพร้อมชี้แนะแนวแก้ไขปัญหารวมถึงช่วยประสานหน่วยงานหรือขอความช่วยเหลือในส่วนที่เกี่ยวข้อง เช่น การเจรจาประนอมหนี้ ตลอดจนหาวิธีช่วยเหลือที่ถูกต้องในการวางแผนการปรับโครงสร้างหนี้ของพนักงาน เพื่อมิให้ลูกจ้างที่ประสบปัญหาต้องแบกรับความทุกข์อันเกิดจากปัญหาทางการเงิน หรือการติดตามทวงถามจากหนี้นอกระบบโดยไม่สามารถหาทางออกได้ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการทำงานและองค์กร โดยรูปแบบการให้คำปรึกษาจะทำแบบไม่เป็นทางการ และเป็นความลับระหว่างงานแรงงานสัมพันธ์ กับลูกจ้างรายนั้นๆ

จากปรัชญา “พนักงานเป็นทรัพย์สินที่มีค่าขององค์กร” สู่  
การมุ่งสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับพนักงานอย่างเป็นรูปธรรมจาก  
อดีตจนถึงปัจจุบัน บริษัทเดลต้า อิเล็กทรอนิกส์ (ไทยแลนด์) จำกัด  
(มหาชน) ยังคงเติบโตอย่างไม่หยุดยั้ง และเดินเคียงข้างพนักงาน  
อย่างยั่งยืนตลอดไป



บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)

สาขาลำปาง

*เข้าใจเพื่อน...ด้วยศรัทธาเพื่อนใจวัยทำงาน*

*แก้ปัญหาหนี้สิน...ด้วยสวัสดิการบริษัท*

*สู่ความยั่งยืน...ด้วยการปรับเปลี่ยนวิถีการดำเนินชีวิต*

ในยุคที่ค่าครองชีพมีแนวโน้มที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทุกคนย่อมต้องการที่จะลดภาระค่าใช้จ่ายของตนด้วยการซื้อสินค้าที่มีคุณภาพดีและมีราคาที่เหมาะสม แต่จะมีร้านค้าแห่งใดบ้างที่สามารถมอบสิ่งเหล่านั้นให้กับผู้บริโภคได้ องค์กรแห่งนี้ไม่ใช่เพียงแค่ห้างสรรพสินค้าที่สามารถตอบโจทย์ความต้องการให้กับลูกค้าได้เท่านั้น แต่ที่แห่งนี้ยังเป็นสถานที่ส่งมอบความสุขให้กับลูกค้าภายในหรือพนักงานได้อย่างเหมาะสมอีกด้วย สถานที่แห่งนี้คือ บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำปาง

พนักงานของบริษัท สาขาลำปาง ก็พบกับปัญหาสุขภาพทางการเงินเช่นเดียวกับองค์กรอื่นๆ คือ ปัญหาจากการที่มีรายรับ

ไม่สมดุลกับรายจ่ายโดยจุดเริ่มต้นของปัญหาหนี้สินของพนักงานอยู่ที่การใช้จ่ายตามค่านิยมของสังคม เมื่อสังคมให้คุณค่ากับการบริโภคสินค้าฟุ่มเฟือย ทำให้พนักงานขาดการวางแผนทางการเงินที่สมดุลระหว่างรายรับและรายจ่าย จนเกิดเป็นปัญหารายรับไม่พอใช้ในแต่ละเดือน จนอาจทำให้พนักงานที่รายรับไม่เพียงพอต่อรายจ่ายหันไปพึ่งการกู้ยืมเงินจากภายนอก เช่น การนำหลักฐานเงินเดือนไปขอกู้กับสถาบันการเงิน หรือหากไม่สามารถขอกู้ในระบบได้ ก็จะนำไปกู้นอกระบบโดยนำเอาสมุดบัญชีพร้อมบัตรเอทีเอ็มไปให้กับเจ้าหนี้ เมื่อถึงวันเงินเดือนออก เจ้าหนี้ก็จะกดเงินออกมาทั้งหมดและหักเงินส่วนหนึ่งเพื่อชำระหนี้ แล้วจึงนำส่วนที่เหลือไปคืนให้กับผู้กู้ ทำให้ทางบริษัท สามารถสังเกตได้ถึงพฤติกรรมของพนักงานที่มีหนี้สินได้ชัดมากขึ้น เช่น เจียบซิม และการลอบตา ฯลฯหรืออาจมีเจ้าหนี้เข้ามาติดตามหนี้ถึงในที่ทำงานซึ่งอาจทำให้พนักงานเกิดความอับอาย บางคนพอรู้สึกอายมากๆ ก็ส่งผลต่อการขาดงาน หมดกำลังใจในการทำงาน หรืออาจรวมถึงการพยายามเปลี่ยนงานเพื่อให้ได้ค่าตอบแทนที่สูงกว่าเดิมเพื่อให้เพียงพอต่อการชำระหนี้ กลายเป็นปัญหาระดับหน่วยงานและองค์กร ในบางรายที่มีปัญหาหนี้สินเป็นจำนวนมากก็อาจนำไปสู่การคิดสั้นในภายหลังได้

ผู้บริหารของทางบีทีซี สาขาลำปางก็ไม่ได้หนึ่งนอนใจกับปัญหาของพนักงานที่เกิดขึ้น ดังนั้นทางบริษัทจึงได้มีการกำหนดข้อ

วินัยของพนักงานไว้อย่างชัดเจนว่า พนักงานทุกคน “ต้องไม่เป็นบุคคลที่มีภาวะหนี้สินล้นพ้นตัว” ด้วยการเล็งเห็นถึงความสำคัญของพนักงานและต้องการให้ความช่วยเหลือพนักงานอย่างทั่วถึงในหลายๆ ด้าน ผู้บริหารขององค์กรจึงได้มอบหมายให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ริเริ่มและดูแลโครงการ To Be Number One และผลอันสืบเนื่องมาจากโครงการดังกล่าว ทางบริษัท จึงได้ตั้งมีการจัดตั้ง “ศูนย์เพื่อนใจวัยทำงาน” ขึ้น

ศูนย์เพื่อนใจวัยทำงานจะทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำแก่พนักงาน ทั้งในเรื่องการงานและครอบครัว ซึ่งในช่วงที่ผ่านมา มีผู้ขอรับคำปรึกษาในเรื่องต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องหัวหน้างาน ความสัมพันธ์ของคนในครอบครัว รวมถึงเรื่องของภาระหนี้สินอีกด้วย

จากการพูดคุยให้คำปรึกษาเกี่ยวกับหนี้สินของศูนย์เพื่อนใจวัยทำงาน ทำให้องค์กรได้ถึงทราบถึงแนวทางการแก้ไขปัญหาทางการเงินของพนักงานที่ไม่ถูกต้อง นั่นก็คือพนักงานส่วนใหญ่ที่มีปัญหาหนี้สินมักต้องการขอลาออกจากบริษัท เพราะคิดว่าการลาออกจากบริษัท จะได้เงินก้อนจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพซึ่งตนเองและบริษัท ได้ฝากร่วมกันไว้ และจะนำเงินก้อนนี้ไปชำระหนี้สินที่ตนเองมี แต่ในความเป็นจริง พนักงานกลับล้มเลิกถึงข้อสำคัญอีกจุดหนึ่งที่ว่า หากลาออกจากบริษัท แล้ว ในอนาคต

ข้างหน้าจะหารายได้มาเลี้ยงชีพและผ่อนชำระหนี้ที่อาจยังคงเหลืออยู่อย่างไร

เมื่อพนักงานได้เปิดใจและเข้ามาพูดคุยถึงปัญหาเหล่านี้ทางศูนย์ฯ จะขอให้พนักงานช่วยเหลือถึงสภาพปัญหาหนี้สินรวมถึงสถานการณ์ชีวิตของตนเอง และหากเป็นไปได้จะขอให้พนักงานช่วยจัดหาเอกสารที่เกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อนำมาช่วยกันคิดหาทางออกที่เหมาะสมต่อพนักงาน นอกจากนี้ในบางครั้ง ทางศูนย์ฯ ยังดำเนินการเป็นผู้เจรจาไกล่เกลี่ยระหว่างผู้ให้กู้และผู้กู้เพื่อช่วยบรรเทาปัญหาหนี้สินที่ทางพนักงานไม่สามารถหาทางออกได้

จากปัญหาเรื่องภาวะหนี้สินของพนักงานที่เกิดขึ้นในองค์กรนั้น นอกเหนือจากการจัดตั้งศูนย์ฯ เพื่อนิเวศน์ทำงานทางบัญชีสาขาต่างๆ ได้กำหนดแนวทางสำหรับการแก้ไขปัญหาทางการเงินของพนักงานออกเป็น 2 ลักษณะ คือ แนวทางเร่งด่วนระยะสั้น และแนวทางระยะยาว

สำหรับแนวทางเร่งด่วนระยะสั้นนั้น ทางบริษัทได้มีการจัดให้มีสวัสดิการเงินกู้ให้กับพนักงาน โดยมีเงื่อนไขสำหรับผู้กู้คือต้องมีอายุงานมากกว่า 1 ปีขึ้นไป และสามารถขวงเงินกู้ได้ 2 เท่าของเงินเดือน ทั้งนี้จะต้องขึ้นอยู่กับผลการพิจารณาอนุมัติเงินกู้ขึ้นจากทางสำนักงานใหญ่

ในขณะที่แนวทางระยะยาวเพื่อสร้างความยั่งยืนนั้น จะผลักดันผ่านศูนย์ฯ เพื่อนิเวศน์ทำงาน การให้คำปรึกษาของศูนย์ฯ เพื่อน

ใจวัยทำงานจะเน้นให้พนักงานที่มีหนี้มีความเข้าใจในการบริหารเงิน และปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินชีวิต โดยต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้จ่ายเงินโดยไม่จำเป็นของตนเอง เช่น การซื้อมือถือใหม่ให้ทันสมัยตามกระแสสังคม การรับประทานอาหารนอกบ้าน เป็นต้น นอกจากนี้ยังให้คำแนะนำให้พนักงานสามารถใช้ความสามารถของตนในการเพิ่มรายได้ เช่น พนักงานที่มีฝีมือทำกับข้าวก็จะแนะนำให้ไปจำหน่ายอาหารตามโรงเรียนหรือชุมชน พนักงานที่มีฝีมือทางด้านศิลปะก็จะสนับสนุนให้ทำกรอบรูปจำหน่าย เป็นต้น

จนถึงปัจจุบันอาจจะกล่าวได้ว่า บิ๊กซี สาขาลำปาง เป็นอีกหนึ่งองค์กรที่ประสบความสำเร็จในการสร้างสุขภาวะทางการเงินของพนักงานเป็นอย่างมาก ความสำเร็จที่เกิดขึ้นนี้มาจากการที่พนักงานที่มีหนี้สินเปิดใจยอมรับและยินดีที่จะปรับเปลี่ยนนิสัยในการใช้เงิน นอกจากนี้ศูนย์เพื่อนใจวัยทำงานยังให้ความสนใจกับคนในครอบครัวเพื่อให้คนรอบข้างเกิดความเข้าใจและนำไปสู่การร่วมกันประหยัดอดออมของคนในครอบครัว ซึ่งผลสำเร็จในการแก้ไขปัญหาหนี้สินเหล่านี้ ส่งผลให้ชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานมีอัตราการเป็นหนี้ลดลง พนักงานมีสภาพจิตใจที่พร้อมสำหรับการทำงาน เกิดเป็นความผูกพันที่มีต่อองค์กรแห่งนี้ และยังสามารถรักษาบุคลากรที่มีค่าเหล่านี้ให้อยู่กับองค์กรแห่งนี้ได้อย่างยั่งยืนอีกด้วย



บริษัท บาธรูม ดีไซน์ จำกัด

*ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงควบคู่หลักพุทธศาสนา  
สู่ความสุขในองค์กรอย่างยั่งยืน*

เมื่อเวลาเราได้ยินใครบางคนให้คำนิยามของความสุขว่า “ความสุขนั้นออกแบบได้” เราอาจทำหน้าสงสัยด้วยความคิดที่ว่า ความสุขนั้นออกแบบได้จริงหรือ ประกอบกับการที่เราอยู่ในสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่เติบโตอย่างไม่หยุดยั้ง ทำให้คำนิยามทางสังคมได้เปลี่ยนแปลงไปเป็นสังคมแห่งการแข่งขัน สิ่งต่างๆ เหล่านี้ล้วนส่งผลทำให้เราต้องใช้ทรัพย์สินมากมายเพื่อให้เราสามารถมีความสุข ถ้าเรายิ่งหมุ่นตามคำนิยามของสังคมโดยขาดการวางแผนทางการเงินที่ดีมากเท่าใด ก็จะทำให้เราต้องตกอยู่ในปัญหาทางการเงินมากขึ้นเท่านั้น แต่ใครจะเชื่อว่างค์กรแห่งนี้ไม่เพียงแต่ออกแบบและสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ให้กับผู้บริโภคเท่านั้น แต่ยังเป็นผู้ออกแบบความสุขให้กับพนักงานได้อย่างลงตัวอีกด้วย องค์กรแห่ง



นี่คือ บริษัท บาธรูม ดีไซน์ จำกัดผู้ผลิตและจำหน่ายอุปกรณ์ตกแต่งห้องน้ำ

ปัญหาหนี้สินของพนักงานบริษัท บาธรูม ดีไซน์นั้นมีลักษณะเช่นเดียวกับกับปัญหาหนี้สินของพนักงานในองค์กรอื่นๆ โดยเกิดจาก 2 ปัจจัยสำคัญ คือ ปัจจัยภายนอก จากการที่สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไป ส่งผลต่อค่านิยมในการดำเนินชีวิต และปัจจัยระดับบุคคล จากการที่พนักงานขาดการบริหารจัดการรายได้ที่ไม่สมดุลจนทำให้เกิดภาวะหนี้สินขึ้น แม้ว่าปัญหาหนี้สินจะเป็นปัญหาในระดับบุคคล แต่ก็ส่งผลอย่างมากต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานและองค์กรเช่นเดียวกัน จากประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่ลดลงทำให้องค์กรไม่สามารถนิ่งเฉยต่อปัญหาที่เกิดขึ้นได้

สิ่งที่เป็นเหมือนจุดเปลี่ยนสำคัญที่ทำให้บาธรูม ดีไซน์ให้ความสำคัญกับสุขภาวะทางด้านการเงินของพนักงานก็คือ วิสัยทัศน์ขององค์กรที่มุ่งเน้นการบริหารงานตามหลักในพระพุทธศาสนา มาประยุกต์ใช้ในการบริหารธุรกิจ โดยมีหลัก 3 ประการ ได้แก่

1. ผลิตให้มาก – ทำในสิ่งที่เรารักให้มากจะทำให้การทำงานเหมือนเป็นงานอดิเรก
2. ใช้จ่ายพอดี – มีความสุขจากสิ่งที่มี สิ่งที่เราเป็น อยู่อย่างพอเพียงและ

3. เหลือช่วยผู้อื่น—มีความสุขจากการแบ่งปันให้กับพนักงาน ลูกค้า และสังคม ซึ่งถ้าเราไม่เคยพอกก็ไม่มีเหลือให้คนอื่น

ถือได้ว่าเป็นโชคคิของบริษัทที่มีผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์องค์กรแห่งนี้จึงมีการกำหนดเป้าหมายทางสังคมเอาไว้อย่างชัดเจนตั้งแต่เริ่มก่อตั้งบริษัทนั่นคือ “การสร้างสังคมที่ดีตามวิถีแห่งความพอเพียง” องค์กรแห่งนี้มีความเชื่อว่า ธุรกิจจะประสบความสำเร็จได้ต้องไม่เอาเปรียบผู้อื่น ทั้งลูกค้าและพนักงาน ดังนั้นบารูม ดีไซน์จึงยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโดยอยู่บนพื้นฐานของความพอประมาณ

จากปรัชญาในการดำเนินธุรกิจที่มุ่งเน้นความสมดุลทำให้บริษัทเกิดแนวคิดในการส่งเสริมและมุ่งแก้ไขปัญหานี้สิน้อย่างยั่งยืนเพื่อป้องกันไม่ให้นักงานเกิดปัญหาลักษณะเดียวกันอีกในอนาคต ดังนั้นบริษัท บารูม ดีไซน์จึงได้มีการวางกลยุทธ์เพื่อแก้ไขปัญหาด้านหนี้สินของพนักงานอย่างเป็นรูปธรรม

บารูม ดีไซน์ ให้ความสำคัญกับพนักงานในฐานะที่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร (Stakeholder) จึงให้ความสำคัญกับพนักงานเช่นเดียวกับพี่น้องเริ่มตั้งแต่ระบบสวัสดิการของพนักงานที่มีความเหมาะสมและครอบคลุม เช่น มีการสนับสนุนให้พนักงานออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพการให้สวัสดิการอาหารกลางวัน

แก่พนักงาน การจัดตั้งสหกรณ์ร้านค้าเพื่อจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตร เครื่องดื่มและผลิตภัณฑ์ของบริษัทให้กับพนักงานในราคา ถูกการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาแก่บุตรของพนักงาน ฯลฯ ซึ่งการจัดกิจกรรมลดค่าใช้จ่ายของพนักงานเหล่านี้นับได้ว่ามีส่วนสำคัญที่ทำให้พนักงานของบริษัทมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น นอกจากนี้ที่นี้ยังมีการให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่ามาตรฐานทั่วไปและมีการจ่ายโบนัสทุกปีอีกด้วย

นอกจากการแก้ปัญหาในรูปของตัวเงินและสวัสดิการแล้ว นั้น บารุรัม ดีไซน์ยังมุ่งเน้นการแก้ปัญหาภาวะหนี้สินอย่างยั่งยืน ด้วยการให้ความรู้ โดยได้มีการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงเพื่อให้ความรู้เรื่องความพอเพียงอย่างยั่งยืนแก่พนักงาน รวมทั้งปลูกฝังให้พนักงานห่างไกลจากอบายมุขและยาเสพติด เป็นต้น ควบคู่ไปกับการปลูกฝังค่านิยมการออม โดยบารุรัม ดีไซน์ ได้สนับสนุนให้พนักงานเข้าร่วมโครงการธนาคารของบริษัท (โครงการธนาคารประชาชน ธนาคารออมสิน) และการจัดทำสมุดบัญชีครัวเรือน บริษัทจะทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงในการให้คำปรึกษาด้านการบริหารจัดการเงินของพนักงาน โดยจะมีการติดตามปัญหาหนี้สินของพนักงานในองค์กรเป็นอย่างต่อเนื่อง เช่น การตรวจสอบจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการธนาคารประชาชน และการติดตามรายละเอียดของสมุดบัญชีครัวเรือนโดยฝ่ายบุคคลและฝ่ายการเงิน เพื่อให้คำปรึกษากับพนักงานที่เข้าร่วมโครงการอย่างใกล้ชิด

ไม่เพียงแต่ใช้ระบบสวัสดิการ การให้ความรู้เรื่องการบริหารจัดการเงินและการปลูกฝังค่านิยมในการออมเท่านั้น แต่องค์กรแห่งนี้ยังปลูกฝังค่านิยมให้คนในองค์กรเป็นคนดีและรู้จักช่วยเหลือสังคมด้วยการแบ่งปันอีกด้วย จึงมีการจัดโครงการส่งเสริมให้พนักงานเป็นคนดีมากมาย เช่น การจัดทำโครงการ “สร้างสายใยรักบ้านเด็กอ่อนรังสิต” โดยการจัดให้พนักงานทุกคนหมุนเวียนออกไปปฏิบัติหน้าที่ และทำความดีรับใช้สังคมโดยไม่รับสิ่งตอบแทนใดๆทุกวันพุธ เป็นต้น การจัดกิจกรรมเช่นนี้เป็นการสร้างค่านิยมให้พนักงานรู้จักการตอบแทนสังคม และไม่เกิดความฟุ้งเฟ้อในการใช้ชีวิตได้อย่างดีอีกด้วย

บริษัท บารูม ดีไซน์ นั้นนับได้ว่าเป็นอีกหนึ่งองค์กรที่ประสบความสำเร็จในการสร้างความสุขให้กับพนักงาน โดยเฉพาะความสุขด้านสุขภาวะทางการเงิน ไม่เพียงแต่การกำหนดแนวทางที่เป็นรูปธรรมและชัดเจนเท่านั้น แต่เกิดจากปัจจัยเกื้อหนุนต่างๆ ขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์ประกอบทั่วไปขององค์กร เช่น ระบบโครงสร้างองค์กร กระบวนการทำงาน โครงสร้างพื้นฐาน สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน รวมไปถึงความสัมพันธ์ของคนในองค์กรที่เป็นไปในทิศทางที่บวก กล่าวคือบรรยากาศในการทำงานของบริษัท บารูม ดีไซน์จะมีลักษณะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ฯลฯ เมื่อรวมเข้ากับแนวทางในการจัดการ

ที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการนำแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเข้ามาปรับใช้ภายในองค์กร โดยไม่ลืมเรื่องคุณภาพชีวิตของพนักงาน มีผู้บริหารที่ให้การสนับสนุนที่ดี เช่น การจัดรูปแบบสวัสดิการที่เหมาะสมและสนับสนุนทุกกิจกรรมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน

เมื่อรวมทุกองค์ประกอบเข้าด้วยกัน คงจะพอทำให้เรามองเห็นได้ว่าความสุขนั้นไม่จำเป็นที่จะต้องมียทรัพย์สินมากที่สุด แต่ความสุขนั้นเกิดขึ้นได้จากความพอเพียงในสิ่งที่มีต่างหาก คำพูดช่วงหนึ่งของ ดร.วัชรมงคล เบญจชนะฉัตร ประธานกรรมการบริหาร บารูมดีไซน์ จำกัด คงจะทำให้เราได้เข้าใจในปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวไม่มากก็น้อย...

*“การรักษาสมดุลของธุรกิจด้วยการบริหารแบบพอเพียงนั้น ทั้งหลายทั้งปวงมาจากแนวทางของเศรษฐกิจพอเพียงคือ เราจะทำในสิ่งที่เรารักและถนัด”*



## บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย (ลำปาง) จำกัด

### *อยู่อย่างไม่เป็นหนี้ อยู่อย่างพอเพียง*

หลายคนคงจะเคยมีความฝันว่าอยากจะได้ทำงานในองค์กรที่มีขนาดใหญ่ มีความมั่นคงและผลตอบแทนที่ดีเพื่อจะได้มีชีวิตที่สุขสบาย องค์กรที่มีขนาดใหญ่และความมั่นคงย่อมที่จะให้ชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีกับเราได้ แต่ไม่ว่าองค์กรจะให้ผลตอบแทนหรือมีสวัสดิการที่ดีที่สามารถตอบโจทย์ความต้องการของเราได้มากแค่ไหน ถ้าเราขาดการวางแผนทางการเงินที่ดีก็ย่อมทำให้เกิดภาวะทางการเงินเช่นเดียวกัน แม้ว่าจะเป็นปัญหาเล็กน้อยในองค์กร แต่องค์กรแห่งนี้ให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคนเหมือนคนในครอบครัวเดียวกัน องค์กรแห่งนี้คือ บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย (ลำปาง) จำกัดผู้ผลิตปูนซีเมนต์รายใหญ่ที่สุดของประเทศไทยนั่นเอง

สภาพปัญหาหนี้สินของพนักงาน SCG ลำปางนั้น มาจากปัจจัยหลัก 2 ปัจจัยด้วยกัน คือปัจจัยภายนอกซึ่งเกิดจากค่านิยมในการใช้บัตรเครดิต ที่สามารถซื้อสินค้าและแบ่งชำระจ่าย

ได้ ทำให้พนักงานขาดการวางแผนทางการเงินเนื่องจากซื้อก่อนผ่อนทีหลัง ทำให้ไม่ทราบว่าปัจจุบันเป็นหนี้บัตรเครดิตอยู่เท่าไรแล้ว กว่าที่พนักงานจะสังเกตก็ทำให้ภาวะหนี้สินเริ่มสูงขึ้นจนไม่สามารถจัดการกับปัญหาหนี้สินได้ พนักงานที่เป็นหนี้ก็จะไม่กล้าบอกความจริงกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานหรือองค์กร ทำให้องค์กรไม่สามารถให้ความช่วยเหลือได้ตั้งแต่ตอนที่ปัญหายังไม่รุนแรงมากนัก

ทางออกที่พนักงานเลือกใช้คือการย้ายงานเพื่อหาผลตอบแทนที่สูงกว่าหรือเพื่อหนีเจ้าหนี้ เพราะพนักงานส่วนใหญ่เข้าใจผิดว่าการย้ายงานคือทางแก้ไขปัญหา ซึ่งไม่ใช่การแก้ไขปัญหาที่สาเหตุ พนักงานบางรายที่เลือกที่จะทำงานต่อพอมีภาวะหนี้สูงขึ้นเรื่อยๆ เจ้าหนี้ก็จะติดตามหนี้ถึงที่ทำงาน ทำให้พนักงานเกิดความกลัวจนต้องขาดงานเพื่อหลบเจ้าหนี้ ทำให้เกิดเป็นปัญหาการลางานบ่อย หรือบางครั้งอาจต้องหยิบยืมเงินจากคนใกล้ชิด ไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงานหรือคนในครอบครัว พนักงานก็จะขาดความมุ่งมั่นในการทำงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานและหน่วยงานในที่สุด

เมื่อเกิดปัญหาเรื่องภาวะหนี้สินของพนักงานขึ้น ทางผู้บริหารของ SCG ล้ำปาง ก็ไม่ได้นั่งนอนใจ จึงได้มีการกำหนดแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาของพนักงานที่เกิดขึ้น นอกเหนือจากสวัสดิการต่างๆ ที่จัดขึ้นอยู่แล้วสวัสดิการเพื่อลดค่าใช้จ่าย เช่น

บ้านพักการรับส่งบุตรไปโรงเรียน การสนับสนุนทุนการศึกษาแก่บุตรพนักงาน การจัดขายสินค้าราคาถูก ฯลฯ โดยแบ่งเป็นนโยบายระยะสั้นเพื่อเพิ่มรายได้และลดรายจ่ายของพนักงาน และนโยบายระยะยาวเพื่อป้องกันการเกิดปัญหาอย่างยั่งยืน

มาตรการระยะสั้นนั้น ทาง SCG ลำปาง ได้เปิดให้มีโครงการ “ปลอดหนี้ชีวิตมีสุข” ขึ้นในปี พ.ศ.2550 พนักงานที่มีปัญหาหนี้สินสามารถยื่นเอกสารแสดงหลักฐานการเป็นหนี้เพื่อขอสินเชื่อ และต้องมีคนค้ำประกันจำนวน 3-5 คน เพื่อนำเงินก้อนจากโครงการไปชำระหนี้ในระบบที่มีอัตราดอกเบี้ยสูงได้ โดยผู้เข้าร่วมโครงการจะถูกหักรายได้ส่วนหนึ่งเพื่อนำไปผ่อนส่งตรงกับธนาคารผู้ให้สินเชื่อ และมีการจัดกิจกรรมพบปะของผู้เข้าร่วมโครงการเพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้แก่กันในกลุ่มอีกด้วย ทั้งนี้การขอสินเชื่อจะได้รับการพิจารณาอนุมัติก็ต่อเมื่อวิเคราะห์แล้วว่าพนักงานคนนั้นๆ มีความสามารถที่จะผ่อนชำระหนี้ได้หลังจากที่ได้รับอนุมัติแล้ว

การแก้ปัญหาในระยะสั้นอาจช่วยแก้ปัญหาทางการเงินให้กับพนักงานได้ แต่ไม่ใช่การแก้ปัญหาอย่างยั่งยืน SCG ลำปาง จึงไม่ลืมที่จะให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหาอย่างยั่งยืนด้วย โดยได้มีการจัดกิจกรรมต่างๆ มากมายเพื่อสร้างวินัยการออมให้กับพนักงาน ไม่ว่าจะเป็น การจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์และธนาคารในองค์กรเพื่อให้พนักงานรู้จักการพึ่งพาตนเอง ซึ่งโครงการเด่นที่น่าสนใจและได้รับการตอบรับจากพนักงานเป็นอย่างดีก็คือ



โครงการ “กระปุกหมู” เป็นการออมเงินให้บุตรหลาน โดย SCG ลำปางจะมีการหักเงินของพนักงานเป็นรายเดือนเพื่อออมเงินเข้าบัญชีของบุตรหลาน นอกจากนี้จะช่วยสร้างวินัยทางการเงินแล้ว ยังส่งผลดีต่อการวางแผนทางการเงินให้กับบุตรในอนาคตอีกด้วย

นอกจากนี้ SCG ลำปาง ยังเน้นเรื่องการปรับพฤติกรรม และทัศนคติในการดำเนินชีวิตของพนักงาน เน้นการปลูกฝังนิสัยรักการออมลดการใช้สินค้าฟุ่มเฟือย และจำกัดรายจ่ายทางสังคมให้มีเท่าที่จำเป็น โดยลดกิจกรรมทางสังคมลง มีการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ภายในองค์กร โดยจะมีการให้ความรู้หลายอย่างที่มีประโยชน์ต่อการบริหารจัดการเงิน เช่น การสอนทำบัญชีครัวเรือน การให้ความรู้เรื่องเศรษฐกิจพอเพียง และหลักสูตรแผนที่ชีวิต ฯลฯ มีการอบรมทางด้านจริยธรรม เพื่อกระตุ้นและชักจูงให้พนักงาน ลด ละ เลิก อบายมุข และค่านิยมฟุ้งเฟ้อ เช่น จัดโครงการ “ลดเหล้าเข้าพรรษา” เพื่อให้พนักงานลดค่าใช้จ่ายจากการสังสรรค์ ซึ่งได้รับการตอบรับจากพนักงานอย่างมาก โดยฝ่ายบุคคลจะทำหน้าที่แทนองค์กรในการดูแลและรับฟังปัญหา รวมถึงให้คำแนะนำให้กับพนักงานในการวางแผนการเงิน

โครงการของ SCG ลำปางที่ได้กล่าวมานั้นจะดำเนินการต่อเนื่องเป็นประจำ มีรูปแบบการดำเนินโครงการอย่างเป็นระบบให้ความสำคัญกับเป้าหมายและการวัดผลความสำเร็จของโครงการ นอกจากนี้ ยังมีการปรับปรุงการดำเนินโครงการอย่างต่อเนื่อง โดย

มีเป้าหมายเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาหนี้สินและเสริมภูมิคุ้มกันทางด้านการเงินให้กับพนักงานเป็นสำคัญ นอกจากนี้ ยังมีโครงการโรงเรียนพอเพียงสำหรับคู่ธุรกิจจำนวน 18 บริษัท เพื่อพัฒนาไปควบคู่กันกับSCG ล้ำปางด้วย

จากแนวทางการแก้ไขปัญหาเรื่องภาวะหนี้สินของ SCG ล้ำปางนั้นทำให้เราได้ทราบว่า การแก้ไขปัญหาไม่ใช่แค่การลดหนี้และเพิ่มรายได้ของพนักงาน แต่อยู่ที่การสร้างให้พนักงานสามารถบริหารเงินได้อย่างเหมาะสมและมีวินัยในการใช้เงินต่างหาก เมื่อพนักงานมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริโภคให้เป็นไปอย่างสมดุล ภาวะหนี้สินก็ลดน้อยลงไปมากที่สุด และจากความสำเร็จในการแก้ปัญหาหนี้สินของพนักงาน SCG ล้ำปาง ปัจจุบันได้ขยายผลจนเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการจัดการหนี้สินให้กับพนักงานคนอื่นๆ ในองค์กร เพราะพนักงานเคยผ่านประสบการณ์เหล่านั้นมาแล้ว จึงทำให้สามารถเข้าใจและอธิบายถึงวิธีการแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้เป็นอย่างดี SCG ล้ำปาง ได้ทำให้เราเห็นว่านโยบายหรือสวัสดิการจะดีแค่ไหน ก็คงไม่สำคัญเท่า“กำลังใจ”ของเรานั้นเอง



พิตี เฮ้าส์ (บริษัท ปทุมดีไซน์ ดีเวลลอป จำกัด)

*ผู้นำที่พอเพียง*

*สู่แนวทางการดำเนินชีวิตที่เพียงพอ*

ถ้าเรามีการบริหารจัดการรายได้ที่ไม่สมดุล มีรายได้น้อยกว่ารายจ่าย ทางออกย่อมเป็นการพยายามหาเงินทุนจากแหล่งอื่นเพื่อให้เรามีรายได้มากกว่ารายจ่าย แต่ถ้าเงินทุนจากแหล่งอื่นมาจากการกู้และเรามีการบริหารจัดการที่ไม่ดีพอ ก็ย่อมจะส่งผลให้เราเกิดปัญหาหนี้สินตามมาในภายหลัง เช่นเดียวกัน ปัญหาหนี้สินของพนักงานในองค์กรแห่งนี้ก็เกิดจากการบริหารจัดการเงินที่ไม่สมดุล จนต้องพึ่งพาเงินกู้จากภายนอกแต่องค์กรแห่งนี้ไม่เคยมองข้ามในปัญหาที่เกิดขึ้น จึงได้พยายามออกแบบการจัดการหนี้ เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีเช่นเดียวกับการออกแบบบ้านเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของลูกค้า องค์กรแห่งนี้คือบริษัท ปทุมดีไซน์ ดีเวลลอป จำกัดหรือที่รู้จักกันในชื่อของ PDHouse บริษัทรับสร้างบ้านมืออาชีพมาตรฐานสากลของไทย

สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนั้นนับได้ว่าส่งผลต่อปัญหาหนี้สินของพนักงานในองค์กรเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นในส่วนของราคาสินค้าที่แพงขึ้น และค่านิยมในการดำเนินชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปประกอบกับการบริหารจัดการเงินที่ไม่สมดุล ส่งผลให้พนักงานเกิดภาวะหนี้สินอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ถึงแม้ว่าสภาพหนี้สินของพนักงาน PD House จะเกิดจากหนี้สินในระบบ แต่ก็ไม่สามารถปฏิเสธได้ว่าส่งผลต่อสภาพจิตใจของพนักงาน จนบางครั้งพนักงานต้องขาดงานเพื่อหารายได้เสริมหรือหลบหนีการติดตามหนี้ ในขณะที่พนักงานบางคนเลือกที่จะลาออกจากองค์กรเพื่อหาทางลดหนี้ สิ่งต่างๆ เหล่านี้ได้ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานและจากปัญหาระดับบุคคลก็จะส่งผลต่อหน่วยงานและองค์กรในท้ายที่สุด

เมื่อปัญหาต่างๆ เริ่มขยายตัวเป็นวงกว้าง ทำให้ PD House เริ่มให้ความสำคัญกับการจัดการปัญหาหนี้สินของพนักงาน โดยสิ่งที่เป็นจุดเปลี่ยนสำคัญที่ทำให้ PD House เห็นความสำคัญเกี่ยวกับปัญหาหนี้สินของพนักงานในองค์กรก็คือ การบริหารงานของบริษัทที่มีการสร้างระบบการเงินเพื่อดูแลพนักงาน สำหรับเพื่อเป็นแบบอย่างของการบริหารงานของเฟรนไชส์ของบริษัทผู้บริหารระดับสูงขององค์กรจึงได้ให้การช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริมการจัดการด้านการเงินของพนักงานอย่างต่อเนื่อง

เริ่มแรกในการแก้ปัญหาหนี้สินของพนักงานนั้น PD House ได้มีการวางแผนทางในการแก้ปัญหาหนี้สินของพนักงาน โดยเน้นเรื่องการจัดระบบสวัสดิการที่เหมาะสม เริ่มจากการจัดหาสวัสดิการขั้นพื้นฐาน เช่น การช่วยเหลือค่าโทรศัพท์ ค่าน้ำมันและค่าใช้จ่ายพิเศษอื่นๆ สำหรับพนักงานระดับหัวหน้างาน และให้สวัสดิการชุดพนักงานสำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการฯลฯ หลังจากนั้นจึงใช้วิธีสนับสนุนให้พนักงานเข้าร่วมโครงการต่างๆ ที่องค์กรจัดขึ้น และสามารถแก้ไขปัญหาทางการเงินให้กับพนักงาน เช่น การเข้าให้พนักงานเข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อให้พนักงานรู้จักออมเงิน โดยบริษัทจะทำการหักเงิน 5% ของเงินเดือนเพื่อสมทบกองทุน และบริษัทจะสมทบให้ 45% ของเงินเดือนที่ถูกหักในปีแรก และสมทบเพิ่มเป็น 60% ของเงินเดือนที่ถูกหัก ในปีที่ 2 เป็นต้นไป

ผลจากการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทำให้พนักงานสามารถกู้เงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในอัตราดอกเบี้ยต่ำได้ โดยฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะทำหน้าที่ในการตรวจสอบคุณสมบัติของพนักงานที่จะขอรับการช่วยเหลือทางการเงิน ซึ่งในจุดนี้จะเป็นอีกหนึ่งช่องทางในการตรวจสอบและติดตามผลโครงการ โดยบริษัทจะติดตามผลจากจำนวนพนักงานที่มีการกู้เงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนั่นเอง

อีกหนึ่งกลยุทธ์ที่ PD House นำเข้ามาใช้ในการแก้ปัญหาหนี้สินก็คือ การให้อิสระพนักงานในการทำอาชีพเสริมเพื่อหารายได้เสริมที่สามารถพึ่งพาตนเองได้นอกจากนั้นยังมีการให้ความช่วยเหลือจากองค์กรในกรณีภัยพิบัติหรือกรณีฉุกเฉิน เช่น การจัดทำประกันชีวิตให้แก่พนักงานการช่วยเหลือวัสดุก่อสร้างสำหรับบ้านของพนักงานที่ได้รับความเสียหาย (พนักงานเกิดหนี้สินเพิ่มมากขึ้นจากเหตุอุทกภัยปี พ.ศ. 2554)

ไม่เพียงแต่ใช้ระบบสวัสดิการเข้ามาแก้ไขเรื่องปัญหาหนี้สินของพนักงาน แต่ PD House ยังมุ่งเน้นให้ความรู้กับพนักงานเพื่อป้องกันการเกิดหนี้ในระยะยาวด้วย โดยบริษัทจะกระตุ้นด้วยการจัดให้มีการอบรมแนวทางการดำเนินชีวิตและแรงบันดาลใจแก่พนักงานอย่างต่อเนื่องเช่น การเชิญผู้ที่มีชื่อเสียงมาให้แนวทางในการดำเนินชีวิตและสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงานควบคู่ไปกับการสนับสนุนทุนการศึกษาให้กับพนักงาน

หลังจากการปรับกลยุทธ์เพื่อลดปัญหาหนี้สินของพนักงานนั้น พบได้ว่าปัจจุบันโครงสร้างหนี้ของพนักงานอยู่ในทิศทางที่ดีขึ้น อาจจะกล่าวได้ว่าสิ่งที่ส่งผลให้การแก้ปัญหานี้สินของพนักงานเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น มาจากปัจจัยเกื้อหนุนต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบโครงสร้างองค์กรที่ไม่ซับซ้อน กล่าวคือมีลำดับชั้นไม่มากนัก ทำให้การเข้าถึงระหว่างพนักงานและหัวหน้างานทำได้ง่าย กระบวนการทำงานที่ไม่มีลำดับชั้นตอนมากจนเกินไป

สภาพแวดล้อม บรรยากาศ และความสัมพันธ์ของคนในองค์กรที่เป็นกันเองแต่สิ่งที่สำคัญที่สุดที่ทำให้การแก้ไขปัญหาหนี้สินของพนักงานประสบความสำเร็จนั้น มาจากการที่ผู้บริหารสูงสุดและระดับบริหารขององค์กร เป็นแบบอย่างของการใช้ชีวิตอย่างพอเพียง ไม่ฟุ้งเฟ้อ ซึ่งถือได้ว่าเป็นแบบอย่างให้กับพนักงานในองค์กรได้นำไปปรับใช้กับการดำเนินชีวิตของตนเอง

จากการที่เราได้ทำความรู้จักกับองค์กรแห่งนี้ นับได้ว่า PD House เป็นอีกหนึ่งองค์กรที่ให้ความสำคัญเรื่องคุณภาพชีวิตของพนักงาน และประสบความสำเร็จกับการจัดการเรื่องหนี้โดยพนักงานส่วนใหญ่เกิดความพึงพอใจในการแก้ปัญหขององค์กรอยู่ในระดับที่สูง แนวทางหรือกลยุทธ์ในการบริหารงานอาจเป็นหนึ่งเครื่องมือสำคัญในการสร้างความสุขทางการเงินภายในองค์กร แต่สิ่งสำคัญที่สุดที่สามารถสร้างภูมิคุ้มกันหนี้ได้อย่างยั่งยืนก็คือ ผู้นำที่สามารถเป็นแบบอย่างที่เหมาะสมในการดำเนินชีวิต ไม่ฟุ้งเฟ้อและยึดถือความพอเพียง PD House ได้ทำให้เราได้เห็นแล้วว่า “ถ้าเรามีความพอเพียง เราก็จะมีความสุขนั้นอย่างเพียงพอ”



## โรงเรียนสัตยาไส

### เดินตามรอยพ่อด้วย “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

จากสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดค่านิยมทางวัตถุที่เพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะในกลุ่มคนวัยรุ่นที่ต้องการความยอมรับทางสังคม เมื่อขาดการวางแผนที่ดี จึงทำให้เกิดปัญหาภาวะหนี้สินขึ้น การปรับโครงสร้างหนี้อาจไม่ใช่การแก้ปัญหาที่ถูกจุดและยั่งยืน การให้ความรู้ที่ถูกต้องเกี่ยวกับการบริหารจัดการเงินต่างหากที่เป็นการสร้างภูมิคุ้มกันอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะกับเยาวชนที่จะกลายเป็นผู้ใหญ่ในวันข้างหน้า ที่แห่งนี้ไม่เป็นเพียงแค่สถานที่มอบความรู้และปลูกฝังคุณธรรมให้กับเยาวชนเท่านั้น แต่ยังเป็นสถานที่สร้างภูมิคุ้มกันอย่างยั่งยืนให้กับเยาวชนและผู้ที่เกี่ยวข้องในที่แห่งนี้อีกด้วย สถานที่แห่งนี้คือโรงเรียนสัตยาไสโรงเรียนที่มุ่งเน้นสร้างให้คนเป็นคนดีในอนาคต

อาชีพครูนับได้ว่าเป็นอาชีพที่มีคุณค่าทางสังคม แต่ก็ยังเป็นอีกหนึ่งอาชีพที่อาจเกิดภาวะหนี้สินขึ้นได้ เนื่องจากสถานะภาพทาง



สังคมของวิชาชีพคุณนั้นทำให้คุณมีโอกาสกู้เงินได้ง่าย ไม่ต้องมีหลักทรัพย์ประกันครุบางท่านจึงนำเงินกู้ที่ได้ไปลงทุนในการซื้อที่อยู่อาศัย ซื้อรถยนต์และสินค้าฟุ่มเฟือยต่างๆ นอกเหนือจากการขอสินเชื่อจากสถาบันการเงินต่างๆ แล้ว วิชาชีพคุณยังสามารถหาเงินกู้เพิ่มเติมได้จากแหล่งเงินกู้อื่นๆ ได้ง่าย ไม่ว่าจะเป็นกองทุนชุมชน หมู่บ้าน กองทุนฌาปนกิจสงเคราะห์ช่วยเพื่อนสมาชิกคุรุสภา (ช.พ.ค.) หรือกองทุนฌาปนกิจสงเคราะห์ช่วยเพื่อนสมาชิกคุรุสภา ในกรณีคุ้มครองถึงแก่กรรม (ช.พ.ส.) เป็นต้น

ไม่เพียงปัจจัยภายในเท่านั้นที่เอื้อให้เกิดภาวะหนี้ แต่ปัจจัยภายนอกที่มาจากสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ก็นับได้ว่าเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญ เนื่องจากระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยในขณะนี้เน้นมุ่งเน้นการเติบโตทางด้านเศรษฐกิจแต่เพียงอย่างเดียว เราทุกคนถูกกระตุ้นจากสภาพสังคมให้ใช้จ่ายเงินอย่างต่อเนื่องเพื่อทำให้เกิดการหมุนเวียนทางเศรษฐกิจ คนที่มีหนี้สิน กลับกลายเป็นคนที่ได้รับความน่าเชื่อถือในทางสังคม ในขณะที่คนไม่มีหนี้สินกลายเป็นคนที่ไม่มีความเครดิตและดูจะมีฐานะตกต่ำในสังคมเมื่อสังคมเราสนับสนุนให้คนมีหนี้สิน ซึ่งตรงกันข้ามกับความเป็นมนุษย์ที่ดี จึงส่งผลให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมา เช่น การลักขโมยและการทุจริต ฯลฯ หากเราลองพิจารณาดูจะพบว่าเป็นความเชื่อที่ผิด ที่ว่าเศรษฐกิจดีขึ้นแล้วคนจะมีความสุข สิ่งเหล่านี้ทำให้คนต้องใช้จ่ายเยอะ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพอกพูนของภาวะหนี้สินในที่สุด

จากการให้ความสำคัญกับสภาพเศรษฐกิจโดยลืมนำ  
ความสำคัญกับเรื่องสังคมนั้นส่งผลกระทบต่ออาชีพครูเช่นเดียวกัน  
ครูที่ขาดสติในการบริโภคก็จะเกิดความต้องการใช้จ่ายตามกระแส  
ทุนนิยมมากยิ่งขึ้น ประกอบกับการที่สถาบันการเงินต้องการปล่อย  
สินเชื่อเพื่อหารายได้ ทั้งหมดนี้จึงนำมาซึ่งปัญหาทางการเงิน  
ของคนแทบทั้งสิ้น จะเห็นได้ว่าระบบเศรษฐกิจที่มุ่งเน้นการเติบโต  
ทางการเงินแต่เพียงอย่างเดียวเป็นสาเหตุที่ทำให้ครูมีหนี้สิน

แต่เรื่องที่น่าแปลกก็คือ บุคลากรและครูของโรงเรียน  
สัตยาไสแห่งนี้กลับมีปัญหาเรื่องภาวะหนี้สินน้อยมาก อาจจะ  
เนื่องมาจากโรงเรียนสัตยาไสให้ความสำคัญกับคุณครูในโรงเรียน  
แห่งนี้มาก เพราะต้องการให้ครูเป็นต้นแบบในการดำเนินชีวิตที่ดี  
ให้กับนักเรียน โรงเรียนสัตยาไสจึงให้ความสำคัญตั้งแต่กระบวนการ  
คัดเลือกครู โดยให้เข้ามาทดลองเรียนรู้อาศัยชีวิตอยู่ที่โรงเรียนก่อน  
และหลังจากนั้นผู้ที่จะทำการตัดสินใจว่าครูคนใดมีคุณสมบัติเหมาะสม  
ในการเป็นครูที่โรงเรียนแห่งนี้ก็คือนักเรียน นักเรียนจะสามารถ  
สัมผัสได้ว่าครูคนใดมีจิตใจดีและมีคุณธรรม ที่โรงเรียนแห่งนี้ไม่  
มุ่งเน้นแต่การสร้างคนเก่ง แต่ต้องเป็นคนดีเหนือสิ่งอื่นใด ดังนั้นครู  
จึงต้องเป็นต้นแบบที่ดีงามต่อนักเรียน

แต่เมื่อครูต้องเผชิญกับปัญหาภาวะหนี้สินแล้ว ก็  
เช่นเดียวกับพนักงานในองค์กรอื่นที่เป็นหนี้ ผลที่เกิดขึ้นคือคุณครู  
ไม่มีสมาธิในการสอน เนื่องจากจะต้องคิดอยู่ตลอดเวลาว่าจะหา

เงินมาจากที่ไหน สิ่งต่างๆ เหล่านี้ส่งผลต่อคุณภาพทางการศึกษาที่ลดลง เมื่อปัญหาเริ่มขยายวงกว้างมากขึ้น โรงเรียนสัตยาไสจึงไม่มองปัญหานี้เป็นเรื่องระดับบุคคลอีกต่อไป ดร.อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยา ผู้ก่อตั้งและผู้อำนวยการของโรงเรียนสัตยาไส ซึ่งมุ่งหวังให้โรงเรียนสัตยาไสนั้นเป็นสถานศึกษาที่สามารถยกระดับจิตใจผู้เรียนและผู้สอนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ และมีความเป็นเลิศทางคุณธรรมจริยธรรม จึงได้นำเอาหลักการเศรษฐกิจพอเพียงซึ่งเป็นปรัชญาในการก่อตั้งสถานศึกษาแห่งนี้อยู่แล้ว เข้ามาปรับใช้กับบุคลากรของโรงเรียน เน้นการสร้างวัฒนธรรมภายในโรงเรียนที่ไม่มุ่งเน้นการแข่งขันกันทางด้านวัตถุ นักเรียนไม่ต้องแข่งขันกันทางด้านวัตถุและคุณครูต้องเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับนักเรียน

แต่การจะทำให้ทุกคนมีความเชื่อว่าเศรษฐกิจพอเพียงนั้นสามารถทำได้จริง ทางโรงเรียนจะต้องทำเป็นตัวอย่างเพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่บุคลากรและนักเรียนก่อน โดยเฉพาะในเรื่องการบริหารจัดการโรงเรียน ทางโรงเรียนมีนโยบายที่จะไม่มีการกู้เงินเมื่อจะทำโครงการพัฒนาใดๆ ก็ตาม ทางโรงเรียนจะดำเนินการก็ต่อเมื่อมีเงินเพียงพอแล้วถ้าโครงการไหนดำเนินการไปแล้ว แต่ถ้าเกิดปัญหาติดขัดด้านการจัดหาทุน ทางโรงเรียนก็จะหยุดโครงการนั้นไว้จนกว่าจะมีเงินเข้ามาสนับสนุนแล้วจึงค่อยดำเนินการต่อ สิ่งเหล่านี้จะเป็นเครื่องรับประกันได้อย่างดีว่าโรงเรียนสัตยาไสแห่งนี้จะไม่มีปัญหาเรื่องหนี้อย่างแน่นอน

ไม่เพียงแต่ให้ความสำคัญกับภาวะหนี้สินของบุคลากรโรงเรียนเท่านั้น แต่โรงเรียนสัตยาไสแห่งนี้ยังให้ความสำคัญไปถึงสภาวะหนี้สินของนักเรียนและครอบครัวอีกด้วย เห็นได้จากทางโรงเรียนสัตยาไสมีนโยบายที่ชัดเจนว่าจะไม่เก็บค่าเล่าเรียน ในบริเวณโรงเรียนเด็กก็ไม่จำเป็นต้องใช้เงินเนื่องจากภายในโรงเรียนไม่มีร้านค้า โดยโรงเรียนจัดให้มีอาหารรับประทาน 3 มื้อและอาหารว่าง 2 มื้อแทน (โรงเรียนสัตยาไสเป็นโรงเรียนประจำ) โดยนักเรียนจะมีค่าใช้จ่ายในส่วนที่ใช้ส่วนตัวเท่านั้น เพื่อไม่ให้เกิดภาระทางการเงินแก่นักเรียนและครอบครัว เด็กและผู้ปกครองก็ไม่ต้องกังวลกับเรื่องเงินมากนัก สำหรับในส่วนของบุคลากรและครูนั้น ทางโรงเรียนจะเป็นผู้รับผิดชอบในส่วนเงินเดือนเอง

โรงเรียนแห่งนี้มุ่งเน้นให้เกิดภูมิคุ้มกันภาวะหนี้สินอย่างยั่งยืน โดยทางโรงเรียนเน้นการดำเนินการด้วยความพอเพียง ลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นและไม่พยายามสร้างหนี้สิน รวมไปถึงการนำสิ่งเหลือใช้หรือขยะภายในบริเวณโรงเรียนมาแปรสภาพเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่างๆ โดยเฉพาะเรื่องการใช้พลังงานทดแทนนั้น ปัจจุบันโรงเรียนกำลังดำเนินโครงการผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ เมื่อโครงการนี้เสร็จสิ้นสมบูรณ์ โรงเรียนจะมีรายได้จากการขายไฟฟ้าให้การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ซึ่งจะทำให้โรงเรียนมีความเข้มแข็งและสามารถอยู่ได้ในอนาคตอย่างยั่งยืน

จากการให้ความสำคัญในการสร้างสมดุลทางการเงินด้วยการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเข้ามาปรับใช้นั้น ได้ส่งผลให้บุคลากรในโรงเรียนแห่งนี้สามารถสร้างสมดุลทางการเงินได้เป็นอย่างดี ที่แห่งนี้จึงเป็นโรงเรียนที่ไม่มีวัฒนธรรมของการแข่งขันแต่มุ่งเน้นการพึ่งพาตนเอง รู้จักความพอเพียงมุ่งเน้นการสร้างความสุขมากกว่าการเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยได้นำเอาหลักการเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ให้สามารถเห็นผลได้จริงนั่นเอง



## บริษัท โสมภาส เอ็นจิเนียริง (2005) จำกัด

### ความพึงพาระหว่างวิถีชีวิตชุมชน

#### วิถีชีวิตเกษตรกรรมและวิถีชีวิตอุตสาหกรรม

ประเทศไทยเรานับได้ว่าเป็นประเทศเกษตรกรรม การทำการเกษตรจึงเรียกได้ว่าเป็นรากฐานของสังคมไทยโดยเฉพาะชุมชนนอกเขตเมือง แต่ในปัจจุบันการทำอุตสาหกรรมได้เข้ามาแทนที่การทำเกษตรกรรม สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้เกิดค่านิยมในการบริโภคที่ไม่สมดุลจนเกิดเป็นปัญหาทางการเงินขึ้น แต่องค์กรแห่งนี้ไม่เคยลืมสิ่งที่เป็นรากฐานของสังคมไทย ยังคงมุ่งมั่นดำเนินธุรกิจควบคู่ไปกับวิถีของเกษตรกรรมอย่างยั่งยืน องค์กรแห่งนี้คือบริษัท บริษัท โสมภาส เอ็นจิเนียริง จำกัด ผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดมหาสารคามนั่นเอง

เนื่องจากบริษัทมีความเข้าใจในวิถีชีวิตของพนักงานในท้องถิ่น ที่สังคมแบบเกษตรกรรมยังเป็นวิถีชีวิตหลักของคนในชุมชน พนักงานส่วนใหญ่เคยทำการเกษตรมาก่อนโดยเฉพาะการ

ทำนาข้าว ดังนั้นบริษัทจึงมีนโยบายเรื่อง วิถีชีวิตเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมต้องควบคู่ไปด้วยกัน

เนื่องจากบริษัทโสมภาสนั้นตั้งอยู่ที่จังหวัดมหาสารคาม พนักงานก็จะเป็นคนในท้องถิ่นซึ่งเป็นชุมชนเกษตรกรรม ส่วนใหญ่จะมีรายได้จากการเก็บผลผลิตแค่เพียงปีละหนึ่งครั้ง ดังนั้นปัญหาหนี้สินของพนักงานจึงเป็นหนี้สินที่ติดตัวมาจากการทำการเกษตรของครอบครัว และหนี้สินที่มาจากการสังสรรค์ในชุมชน ทำให้รายรับนั้นไม่สมดุลกับรายจ่ายจนเกิดเป็นภาวะหนี้สินขึ้น

แต่นับได้ว่าบริษัทนั้นโชคดีที่มีผู้บริหารที่เข้าใจในรากฐานวิถีชีวิตของพนักงานซึ่งเป็นเกษตรกร ดังนั้นจึงไม่ได้ละเลยในปัญหาที่เกิดขึ้นของพนักงาน โดยได้มีการกำหนดแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินของพนักงานออกเป็น 4แนวทาง ทั้ง 1) การเพิ่มรายได้ให้กับพนักงาน 2) ส่งเสริมการลดรายจ่ายจากภาคการเกษตร 3) ลดรายจ่ายในการดำเนินชีวิตประจำวัน และ 4) ส่งเสริมให้พนักงานอยู่อย่างพอเพียง

เริ่มตั้งแต่การเพิ่มรายได้ให้กับพนักงาน บริษัทได้ส่งเสริมให้พนักงานชักชวนสมาชิกในครอบครัวมาทำงาน เพราะเห็นความสำคัญของการส่งเสริมให้ครอบครัวของพนักงานมีรายได้เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากการทำเกษตร ประกอบกับการเห็นความสำคัญของครอบครัว ถ้าสามีภรรยาทำงานด้วยกัน จะช่วยลดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และลดโอกาสการหย่าร้างของครอบครัว บริษัทใช้วิธีจูงใจ

โดยถ้าคู่สามีภรรยาทำงานในบริษัทด้วยกัน คู่หนึ่งจะได้รับตุ๋เย็น นอกจากนี้ในวันหยุด เช่น วันเสาร์หรือวันอาทิตย์ หรือช่วงปิดเทอม พนักงานสามารถนำลูกมาทำงานด้วยได้ โดยให้พ่อแม่เป็นผู้สอนงานให้กับลูก เป็นต้น

นอกจากการทำงานในเวลางาน บริษัทยังส่งเสริมให้พนักงานมีรายได้พิเศษด้วย โดยพนักงานสามารถนำงานกลับไปทำที่บ้านได้แล้วนำกลับมาส่งในวันรุ่งขึ้น ซึ่งที่นี่จะรู้จักกันว่าเป็นการทำ “การบ้าน” ซึ่งการนำงานกลับไปทำที่บ้านนั้น ส่วนใหญ่พนักงานจะสอนให้คนในครอบครัวทำด้วย ทำให้ครอบครัวมีกิจกรรมร่วมกัน นอกจากทำให้ผู้สูงอายุมีกิจกรรมทำแล้วยังช่วยให้ลูกหลานในครอบครัวได้เห็นคุณค่าของเงินอีกด้วยในกรณีที่พนักงานมีปัญหาทางครอบครัว เช่น บุคคลในครอบครัวไม่สบายทำให้ไม่สามารถมาทำงานได้ บริษัทจะไม่ให้พนักงานออก แต่จะใช้วิธีให้พนักงานรับงานไปทำที่บ้านแทน แล้วนำงานกลับมาส่งในภายหลัง

นอกเหนือจากการทำงานแล้ว บริษัทยังส่งเสริมให้พนักงานมีรายได้อื่น ๆ ควบคู่ไปด้วยโดยบริษัทมีแปลงนาสาธิตเพื่อสอนให้พนักงานทำนาตามแนวคิดเกษตรทฤษฎีใหม่ ซึ่งเป็นการทำเกษตรแบบไม่ใช้สารเคมีต่างๆ ทำให้ต้นทุนการผลิตต่ำ ระยะเวลาผลผลิตจะมากกว่า ควบคู่ไปกับการส่งเสริมให้พนักงานเลี้ยงเป็ด ปลูกมันสำปะหลัง ปลูกหน่อไม้ ปลูกผักสวนครัว ฯลฯ โดยเริ่มจาก



การทำในบริษัท เพื่อให้พนักงานได้ศึกษาแนวทางก่อนนำไปปรับใช้ภายในครอบครัว

ในส่วนของการลดรายจ่ายภาคเกษตรกรรมนั้น บริษัทมีนโยบายส่งเสริมให้พนักงานทำการเกษตรควบคู่กับการทำงาน ดังนั้นในฤดูการทำนาพนักงานสามารถสลับกันไปทำนาได้หลายวันโดยบริษัทจะไม่หักค่าจ้างของพนักงาน นอกจากนี้ยังมีเงินกู้เพื่อให้พนักงานนำไปใช้ในการทำนาโดยไม่คิดดอกเบี้ย ในขณะที่โบนัสของบริษัทที่ให้แก่พนักงานคือ “วัว” เพื่อให้พนักงานเลี้ยงไว้เพื่อสร้างรายได้

ในส่วนของสวัสดิการต่างๆ เพื่อลดค่าครองชีพนั้น บริษัท โสมภาส ก็ได้มีการจัดรูปแบบสวัสดิการให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นรถรับส่งพนักงาน สวัสดิการห้องพัก สวัสดิการอาหารและเครื่องดื่มโดยตั้งแต่เข้าที่พนักงานมาทำงาน บริษัทจะมีเครื่องดื่มเลี้ยงพนักงาน รวมถึงมีการเลี้ยงอาหารกลางวัน และเลี้ยงอาหารว่างในช่วงเบรกเช้าและบ่ายถ้าต้องทำงานนอกเวลา บริษัทก็จะมีข้าวต้มหรือบะหมี่สำเร็จรูปให้พนักงาน นอกจากนี้ในส่วนค่าเล่าเรียนของบุตรนั้น บริษัทก็มีเงินสนับสนุนให้ โดยบุตรของพนักงานตั้งแต่คลอดจนถึงอายุ 6 ปีจะได้รับเงินช่วยเหลือจากบริษัท ปีละ 500 บาท และค่าชุดนักเรียนและอุปกรณ์การเรียนเทอมละ 500 – 1,500 บาท ซึ่งเงินส่วนนี้มาจากการดำเนินงานของร้านค้าสหกรณ์ของบริษัทนั่นเอง

นอกจากนี้ บริษัทยังมีร้านค้าสหกรณ์เพื่อให้พนักงานได้ซื้อสินค้าในราคาถูกและพนักงานที่เข้าร่วมสหกรณ์ยังมีสิทธิได้รับเงินปันผลอีกด้วยในกรณีที่พนักงานต้องการสินค้าอื่นๆ ที่ไม่มีขายสามารถสั่งให้สหกรณ์นำมาจำหน่ายให้พนักงานได้ เช่น นมผง หรือ คอมพิวเตอร์พกพา (Notebook) สำหรับ Notebook นั้น บริษัทมองว่าเป็นอุปกรณ์การศึกษา พนักงานสามารถสั่งซื้อ Notebook และผ่อนชำระกับสหกรณ์ได้โดยไม่คิดดอกเบี้ย แต่มีเงื่อนไขว่า ลูกพนักงานที่เป็นเจ้าของ Notebook ต้องมาทำงานในวันหยุด เพื่อให้เห็นถึงคุณค่าของเงินและความพยายามของพ่อแม่

แนวทางสุดท้ายก็คือ การส่งเสริมให้พนักงานอยู่อย่างพอเพียงเพื่อสร้างความยั่งยืนด้วยการปลูกฝังให้พนักงานใช้ทรัพยากรที่มีให้เกิดประโยชน์สูงสุดและลดการกักตุน โดยผู้บริหารจะทำตัวเป็นแบบอย่างให้กับพนักงาน โดยทุกเข้าบริษัทจะมีเสียงตามสาย เพื่อให้คุณสมพงษ์ซึ่งเป็นผู้บริหารได้พูดคุยกับพนักงาน ผู้บริหารจะใช้เวทีนี้เพื่อเล่าเรื่องที่เป็นประโยชน์กับพนักงาน เช่น ข่าวสารบ้านเมืองที่สำคัญ รวมทั้งเตือนสติจากอบายมุข เช่น ให้ลดเลิกการเล่นหวย ลดการดื่มเหล้า เป็นต้น

เรื่องการสร้างวินัยในการออมนั้น บริษัทได้มีการจัดตั้งกองทุนสร้างวินัยในการออม โดยเริ่มจากให้พนักงานออมวันละ 1 บาท จนมียอดรวมของเงินออมถึง 300,000 บาท ต่อมาพนักงานเห็นประโยชน์จึงขอออมเพิ่มขึ้น เป็นเดือนละ 200 บาท การบริหาร

กองทุนได้ให้พนักงานจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อทำหน้าที่บริหารกองทุน และปันผลแก่สมาชิกเวลาสิ้นปีปัจจุบันกองทุนนี้มีเงินมากกว่า 700,000 บาท พนักงานสามารถกู้ยืมเงินกองทุนไปใช้ เช่น กู้เพื่อทำนา ส่งค่าเทอมลูก กู้เพื่อการลงทุน ซึ่งการกู้ยืมเงินจากกองทุนนั้นจะไม่คิดดอกเบี้ย

ปัจจุบันบริษัทมีโครงการศูนย์การเรียนรู้เพื่อชุมชน (SMP บุญบารมีฟาร์ม) โดยมีฟาร์มเลี้ยงสัตว์ และแปลงสาธิตการปลูกพืชต่าง ๆ นอกจากนี้บริษัทยังมีโรงสีข้าวและโรงเตาถ่าน เพื่อให้พนักงานสามารถนำข้าวมาสีหรือนำฝืนมาเผาได้โดยไม่คิดค่าใช้จ่าย รวมถึงช่วยรับซื้อผลิตภัณฑ์ของพนักงานอีกด้วย

อาจจะกล่าวได้ว่าปัญหาหนี้สินจะได้รับการแก้ไขอย่างถูกต้องก็ต่อเมื่อ องค์กรมีความเข้าใจถึงสภาพปัญหาที่แท้จริงของพนักงานและแก้ปัญหาได้ตรงจุด ดังนั้นบริษัทจึงมีเป้าหมายในการดำเนินงานในเรื่อง “...การเกษตรกรรม และอุตสาหกรรม จะต้องเดินเคียงคู่กัน...”



บริษัท เอเชีย พรีซิชั่น จำกัด

*มุ่งสร้างคนดี*

*และให้ที่แห่งนี้เป็นได้มากกว่าที่ทำมาหากิน*

จากปรัชญา “มุ่งสร้างคนดี” และวิสัยทัศน์ขององค์กรที่  
 อยากจะเป็น “โรงงานที่เป็นได้มากกว่าที่ทำมาหากิน”แนวคิดต่าง ๆ  
 เหล่านี้ได้กลายมาเป็นแนวทางในการทำธุรกิจของบริษัท เอเชีย พรี  
 ซิชั่น จำกัด (Asia Precision) ผู้ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์  
 องค์กรแห่งนี้ให้ความสำคัญกับการสร้างพนักงานให้เป็นคนดีและใช้  
 ชีวิตอย่างมีสติ ดังนั้นบริษัทจึงให้ความสำคัญกับการสร้างภูมิคุ้มกัน  
 ให้พนักงานใช้ชีวิตอย่างสมเหตุสมผลและพอเพียงตามหลักปรัชญา  
 เศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวด้วยหวังไม่เพียงแต่ให้พนักงานเป็นคนดีขององค์กร  
 แต่ต้องเป็นคนดีเพื่อสร้างประโยชน์ให้กับสังคมเพื่อตอบแทนคุณ  
 แผ่นดินที่เราอาศัย

การที่บริษัท เอเชีย พรีซิชั่น จำกัดจะไปถึงจุดมุ่งหมาย  
 ดังกล่าวได้นั้น นโยบาย “ความสุขในที่ทำงาน” ถือได้ว่าเป็นอีกหนึ่ง

กลไกในการขับเคลื่อนแนวทางดังกล่าว โดยเฉพาะการให้ความสำคัญกับความสุขด้านการเงินของพนักงาน เพราะเงินเป็นหนึ่งในปัจจัยพื้นฐานทางสังคมในการดำรงชีวิตในปัจจุบัน การที่มีรายได้เพียงพอและมีวินัยทางการเงิน จะทำให้พนักงานนั้นมีเงินออมและมีความสุขได้เพราะปราศจากหนี้สิน แต่จากวัฒนธรรมทางสังคมในปัจจุบันที่เน้นเรื่องวัตถุนิยม ทำให้พนักงานที่ขาดสติและการบริหารจัดการเงินที่ดีเกิดภาวะหนี้สินขึ้น

จุดเริ่มต้นที่ทำให้องค์กรตระหนักถึงปัญหาภาวะหนี้สินของพนักงานมาจากไบทงหนี้และจดหมายศาลที่ถูกส่งมายังบริษัท รวมไปถึงการติดตามหนี้ของเจ้าหนี้ในระบบ ประกอบกับพฤติกรรมของพนักงานบางส่วนที่เริ่มเปลี่ยนไป พนักงานเกิดความวิตกกังวลในจิตใจ สิ่งต่างๆ เหล่านี้ได้สร้างปัญหาในการทำงานและทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ไม่ว่าจะเป็นอัตราการขาดลา มา สาย ที่เริ่มสูงขึ้นจนเริ่มส่งผลกระทบต่อการทำงานของหน่วยงาน จากปัญหาระดับบุคคลกลายเป็นปัญหาขององค์กร จนทำให้ผู้บริหารไม่สามารถนิ่งเฉยต่อปัญหาที่เกิดขึ้นได้ จึงได้มีการกำหนดแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาภาวะหนี้สินของพนักงานขึ้น

โดยเริ่มจากกลุ่มที่มีความจำเป็นเร่งด่วน คือกลุ่มพนักงานที่มีหนี้สินแล้ว บริษัทได้จัดตั้งกองทุนให้กู้ยืมขึ้น เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานที่มีปัญหาหนี้สินสามารถแจ้งปัญหาและจำนวนหนี้เพื่อขอกู้เงินจากทางบริษัทได้ โดยจะต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขการ

ใช้จ่ายเงินในการให้กู้ เนื่องจากบริษัทต้องการที่จะปรับเปลี่ยน พฤติกรรมการใช้เงินที่สุ่มเสี่ยงจะทำให้เกิดภาวะหนี้สินของพนักงาน ซึ่งมีพนักงานส่วนหนึ่งที่ยอมปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ตั้งไว้ ขณะเดียวกันก็มีพนักงานบางส่วนถอนตัวออกจากโครงการ เนื่องจากไม่พร้อมที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบที่เข้มงวดในการ ควบคุมรายจ่ายได้

นอกจากกองทุนกู้ยืมเพื่อชำระหนี้ภายนอกนั้น บริษัทยังมี เงินกู้ยืมฉุกเฉินซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของชมรมออมทรัพย์ด้วย พนักงานสามารถกู้ยืมเงินทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยจะมีการ ชำระผ่านการหักบัญชีเงินเดือน นอกจากนี้บริษัทยังมีการทำ ข้อตกลงร่วมกับธนาคารออมสินเพื่อขอสินเชื่อให้กับพนักงานใน อัตราดอกเบี้ยที่ต่ำ โดยบริษัทจะทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยการความสะดวก ในการจัดทำเอกสารเพื่อให้พนักงานสามารถยื่นเพื่อขอกู้เงินได้อีก ด้วย

ไม่เพียงแต่ให้ความช่วยเหลือในด้านตัวเงินเท่านั้น แต่ บริษัทยังสนับสนุนให้พนักงานมีรายได้เสริมจากผลิตสินค้า หัตถกรรม โดยบริษัทจะเป็นผู้ว่าจ้างพนักงานในการทำผลิตภัณฑ์ ชนิดต่างๆ เช่น การจัดทำผ้ากันเปื้อนผ้าเย็บวนที่ใช้ในโรงงาน หรือ ถักกระเปาะเพื่อเป็นของที่ระลึกให้ลูกค้าของบริษัทในวันปีใหม่ โดย ผู้บริหารจะใช้จ่ายเงินส่วนตัวในการสนับสนุนและจัดซื้อจักรเย็บผ้าและ

อุปกรณ์ในการผลิตเพื่อให้พนักงานสามารถใช้ในการหารายได้เสริม เมื่อพนักงานมีรายได้แล้วจึงค่อยให้ผ่อนชำระในภายหลัง

นอกจากแนวทางการแก้ปัญหาระยะสั้นที่ให้พนักงานสามารถกู้ยืมเงินจากบริษัทเพื่อไปชำระหนี้นอกระบบได้ บริษัทยังได้วางแผนเพื่อป้องกันการเกิดภาวะหนี้สินในระยะยาวให้กับพนักงานด้วยการให้ความรู้ทางการเงิน เช่น การบริหารหนี้และการแก้ไขปัญหาหนี้เบื้องต้นให้แก่พนักงาน โดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะทำหน้าที่เป็นทั้งผู้ให้ความรู้และเป็นที่ปรึกษาทางการเงินไปพร้อมๆ กันซึ่งไม่เพียงแต่พนักงานที่มีหนี้แล้วเท่านั้นที่มีโอกาสได้รับความรู้เรื่องการบริหารเงิน แม้แต่พนักงานแรกเข้าบริษัทก็ไม่ละเลยที่จะให้ความสำคัญ โดยพนักงานใหม่ทุกคนจะต้องผ่านการอบรมจาก “ห้องเรียนพระบรมราโชวาท” โดยจะมีการน้อมนำแนวพระราชดำริปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาถ่ายทอดให้กับพนักงานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณค่าต่อตนเองและต่อสังคม เพื่อเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันการก่อหนี้ของพนักงาน

นอกจากการเปิดห้องเรียนพระบรมราโชวาทเพื่อใช้เป็นสถานที่ในการฝึกอบรมและถ่ายทอดแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวแล้วที่นี้ยังมีการเปิด “ศูนย์การเรียนรู้ชีวิตคู่ขนาน” อีกด้วย โดยจะเป็นศูนย์การเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้การใช้ชีวิตพอเพียงตามพระราชดำริของ

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวในเรื่องการเกษตร ซึ่งพนักงานสามารถเข้ามาใช้ศูนย์การเรียนรู้นี้ได้แม้จะเป็นในวันหยุดก็ตาม

นอกจากการสร้างองค์ความรู้จากภายในแล้ว ที่นี้ยังได้มีการเชิญวิทยากรจากภายนอกเข้ามาบรรยายและให้ความรู้ทั้งด้านการบริหารการเงิน รวมทั้งให้ความรู้เรื่องการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางการเงินอีกด้วย เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่กว่า 90% ของบริษัทนั้นมีหนี้จากการซื้อสินค้าฟุ่มเฟือย ซึ่งการให้ความรู้นั้นจะทำให้ควบคู่กับโครงการเงินออมผ่านชมรมออมทรัพย์ ที่จะให้พนักงานตั้งเป้าหมายในการออมเงิน 2 หมื่นบาทภายในระยะเวลา 2 ปี หรือออมเงิน 3 หมื่นบาทภายในระยะเวลา 3 ปี โดยพนักงานสามารถกำหนดได้ว่าต้องการให้หักเงินออมเป็นแบบขั้นบันไดหรือเท่ากันทุกเดือน โดยชมรมออมทรัพย์จะจูงใจพนักงานให้เข้าร่วมโครงการด้วยการให้อัตราดอกเบี้ยที่จูงใจที่สูงกว่าธนาคารพาณิชย์ทั่วไป

ไม่เพียงแต่เน้นเรื่องการน้อมนำแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียงเข้ามาปรับใช้กับการดำเนินชีวิตของพนักงานเท่านั้น แต่องค์กรแห่งนี้ยังมุ่งเน้นปลูกฝังให้ทุกคนเป็นคนดี โดยบริษัทจะใช้กิจกรรมต่างๆ เพื่อกระตุ้นให้พนักงานหันมาสนใจในเรื่องของการทำความดีการทำสาธารณประโยชน์ การยึดถือหลักธรรมเพื่อสร้างจิตใจให้ดีงาม โดยมุ่งหวังให้พนักงานลดการหันหน้าเข้าสู่อบายมุขอันจะก่อให้เกิดความไม่สมดุลในชีวิตที่จะนำไปสู่การเกิดหนี้ในท้ายที่สุด



การบริหารจัดการหนี้อย่างสมดุลในองค์กรแห่งนี้คงจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้ ถ้าขาดปัจจัยสนับสนุนต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น 1) ความมุ่งมั่นที่ต้องการให้พนักงานมีความสุขของผู้บริหาร 2) ความต่อเนื่องในการจัดกิจกรรมเพื่อเป็นสร้างวินัยทางการเงินอย่างยั่งยืน และ 3) การพัฒนาโครงการใหม่ๆ เพื่อปรับใช้ให้ทันต่อสถานการณ์แต่ผู้บริหารของบริษัท เอเชีย พรินซิชั่น ยังไม่คิดที่จะหยุดยั้งอยู่เพียงเท่านี้ เพราะยังมีอีกหลายสิ่งที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสิ่งสำคัญที่สุดก็คือ ความมุ่งมั่นในการสร้างความสุขให้กับพนักงานดังวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้นั่นเอง

# HITACHI

## Inspire the Next<sup>1</sup>

บริษัท ฮิตาชิ โกลบอลสตอเรจ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด

### *สร้างความสมดุลทางการเงินควบคู่การออม*

จากปัญหานี้สินของพนักงานทั้งที่เกิดจากหนี้ในระบบ เช่นหนี้บัตรเครดิตและสถาบันการเงินต่างๆ รวมไปถึงหนี้ในระบบ ได้ส่งผลต่อการทำงานทั้งในแง่ประสิทธิภาพการทำงานและอัตราการขาดลามาสายที่สูงขึ้น ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโดยตรง ผู้บริหารมองเห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้นและไม่มองว่าปัญหาของพนักงานเหล่านี้เป็นเพียงแคปัญหาระดับบุคคลอีกต่อไป จึงเกิดเป็นนโยบายในการใส่ใจเรื่องคุณภาพชีวิตพนักงานในองค์กรแห่งนี้ องค์กรแห่งนี้คือ บริษัท ฮิตาชิ โกลบอลสตอเรจ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด หนึ่งในกลุ่มบริษัท เวิสเทิร์น ดิจิตอล ผู้ผลิตฮาร์ดดิสก์ชั้นนำของโลก

บริษัท ฮิตาชิ โกลบอลสตอเรจ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัดเป็นอีกหนึ่งบริษัทที่ให้ความสำคัญกับแนวคิด “Happy Workplace” โดยเฉพาะ “Happy Money” หรือความสุขด้านการเงิน เพราะเชื่อว่าหากพนักงานมีความสุขในด้านนี้ ก็จะส่งผลในเชิงบวก

ต่อการทำงานของพนักงานทั้งในด้านของจิตใจ ลดปัญหาการขาดงาน และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จุดสำคัญที่ทำให้บริษัทรับรู้ถึงปัญหาหนี้สินของพนักงานทั้งหนี้ในระบบและนอกระบบ ก็คือพฤติกรรมการติดตามหนี้ของกลุ่มเจ้าหน้าที่ที่มีทั้งรูปแบบการส่งใบทวงหนี้มายังบริษัท การโทรติดตามทวงหนี้มายังหัวหน้างาน หรือการให้ผู้ติดตามทวงหนี้มาเฝ้ารอที่หน้าบริษัท สิ่งต่างๆ เหล่านี้ส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจของพนักงานเป็นอย่างมาก ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานลดลง

ในความเป็นจริงแล้ว ทางบริษัทไม่ได้ต้องการให้พนักงานทุกคนต้องปลอดหนี้ เพราะทุกคนย่อมจะมีเหตุผลในการบริหารจัดการเงินที่ไม่เหมือนกัน แต่บริษัทมุ่งเน้นให้พนักงานทุกคนสามารถบริหารจัดการเงิน รายรับ-รายจ่าย ของตนได้เองอย่างเหมาะสม และสนับสนุนให้เกิดการออมของพนักงาน เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันทางการเงินให้พนักงานสามารถพึ่งพาตนเองและเกิดความสุขทางการเงินได้อย่างยั่งยืน

ในกรณีที่พนักงานมีหนี้สินเกิดขึ้นแล้ว ทางบริษัทก็จะมีการเปิดให้มีการลงทะเบียนของผู้มีปัญหาหนี้สิน และทำการดึงเอาหนี้ต่างๆ ของพนักงานเข้ามาสู่ระบบการกู้ผ่านธนาคารพาณิชย์ที่มีข้อตกลงทางอัตราดอกเบี้ยกับทางบริษัท โดยจะเปิดรับสมัครและทำการศึกษาสภาพปัญหาหนี้สินของพนักงาน และทำการคัดกรอง

สภาพหนี้สินของพนักงานร่วมกับธนาคารเพื่ออนุมัติเงินกู้ตามที่บริษัทได้ตกลงไว้ พนักงานรายใดที่มีปัญหาเรื่องข้อมูลเครดิต (Credit Bureau) และไม่สามารถเข้าร่วมโครงการได้ ก็อาจจะจำเป็นต้องกู้เงินนอกโครงการของบริษัท แต่บริษัทก็จะพยายามช่วยเหลืออำนวยความสะดวกในเรื่องการเข้าถึงแหล่งเงินกู้เพื่อให้ได้รับการอนุมัติ โดยพยายามดึงหนี้ในระบบเข้าสู่ระบบที่มีอัตราดอกเบี้ยเห็นชัดเจนและเป็นดอกเบี้ยที่ต่ำกว่า เพื่อให้พนักงานสามารถปลดภาระหนี้ได้เร็วยิ่งขึ้น

นอกจากนโยบายและแนวทางในการปรับโครงสร้างหนี้ของพนักงานแล้ว ทางบริษัทยังมีนโยบายอื่นๆ ที่ช่วยในการสร้างรายได้และลดรายจ่ายของพนักงานอีกด้วย โดยในส่วนของ การเพิ่มรายได้ของพนักงานนั้น ทางบริษัทได้มีการปรับโครงสร้างการจ้างงานของบริษัท (สายการผลิตดำเนินงานตลอด 24 ชั่วโมง) โดยการเปลี่ยนจากการใช้พนักงานในสายการผลิต 3 กะๆ ละ 8 ชั่วโมง เป็นการ ใช้พนักงานในสายการผลิตเพียงแค่ 2 กะ แต่ละกะทำงาน 12 ชั่วโมง (8 ชั่วโมงสำหรับการทำงานเวลาปกติ และ 3.5 ชั่วโมงสำหรับการทำงานล่วงเวลา) เพื่อให้พนักงานได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นจากค่าล่วงเวลา แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามชั่วโมงในการทำงานล่วงเวลาตามที่กฎหมายกำหนด คือไม่เกิน 36 ชม./สัปดาห์ ทำให้ในแต่ละเดือนพนักงานจะมีรายได้รวมจากการทำงานมากขึ้น

ในขณะที่เดียวกันทางบริษัทก็ยังสามารถออกนโยบายที่อยู่ในรูปของสวัสดิการต่างๆ เพื่อช่วยในการลดภาระค่าใช้จ่ายและเพิ่มรายได้ให้กับพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นการจัดสวัสดิการหอพักและรถรับส่งพนักงาน (4 จังหวัด คือ ปราชินบุรี ฉะเชิงเทรา นครนายกและสระแก้ว ทุกวัน ๆ ละ 3 รอบ) มีร้านค้าสหกรณ์และโรงอาหารที่จำหน่ายสินค้าในราคาถูก

อีกหนึ่งแนวทางที่ถือได้ว่าเป็นกิจกรรมเด่นของบริษัทก็คือการจัดงานสินค้าราคาถูกร่วมกับชุมชนและบริษัทที่อยู่ในเขตอุตสาหกรรมเดียวกันที่ผลิตสินค้าอุปโภคบริโภค ให้นำสินค้าราคาพิเศษมาจำหน่ายให้กับพนักงานทุกเดือน ซึ่งเป็นเหมือนอีกหนึ่งกิจกรรมที่ช่วยลดรายจ่ายและเสริมรายได้ ในขณะที่พนักงานก็สามารถเข้าร่วมในการออกร้านในงานถนนคนเดินร่วมกับชุมชน โดยในงานจะมีการจำหน่ายทั้งสินค้ามือสอง รวมทั้งการนำสินค้าทางการเกษตรจากทางบ้านมาขายให้กับทางโรงอาหารของบริษัทอีกด้วยจนเกิดเป็นโครงการ “เพื่อนช่วยเพื่อน”

นอกจากนี้การจัดกิจกรรมที่ช่วยสร้างรายได้และลดรายจ่ายให้กับพนักงานโดยตรงแล้วนั้น ทางบริษัทยังมุ่งเน้นการปลูกฝังวินัยทางการเงินควบคู่ไปกับกิจกรรมต่างๆ ด้วย เช่น การจัดกิจกรรม Bank Delivery ประจำทุกเดือน โดยจะมีการเชิญธนาคารและสถาบันการเงินต่างๆ เข้ามาให้บริการและให้ความรู้แก่พนักงานในเรื่องการออมทรัพย์รูปแบบต่างๆ จัดกิจกรรมเป็นชั้นเรียนเพื่อให้

ความรู้ทางการเงินและการออม นอกจากนี้ยังมีช่องทางการให้ความรู้กับพนักงานเรื่องการบริหารจัดการรายได้ผ่านทางช่องทางอื่นภายในองค์กร เช่น บอร์ดประชาสัมพันธ์ เสียงตามสาย รวมไปถึงการให้คำปรึกษาด้านการเงินผ่านทางกิจกรรมต่างๆ ของฝ่ายบุคคลเป็นต้น

นับได้ว่าบริษัท อิตาชิ โกลบอลสตอเรจ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) เป็นองค์กรต้นแบบที่สามารถกำหนดแนวทางในการช่วยเหลือพนักงานที่เกิดปัญหาหนี้สินได้อย่างเหมาะสม และยังสามารถสร้างภูมิคุ้มกันไม่ให้พนักงานกลับมาเป็นหนี้ในระยะยาวได้อีกด้วย ความสำเร็จทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้นนั้นคงจะไม่สามารถเป็นจริงได้ ถ้าขาดปัจจัยเกื้อหนุนที่ทำให้แนวทางต่างๆ นั้นประสบความสำเร็จ ไม่ว่าจะเป็น 1) ความต่อเนื่องในการจัดกิจกรรม เช่น โครงการ Bank Delivery ที่จัดทุกต้นเดือนหรือโครงการสินค้าราคาถูกที่จัดเป็นประจำทุกเดือน ความต่อเนื่องในการจัดกิจกรรมนั้นจะช่วยปลูกจิตสำนึกในเรื่องระเบียบวินัยและทักษะในการบริหารจัดการเงินให้กับพนักงาน และ 2) ทุกกิจกรรมนั้นจะต้องมีการวัดผลและติดตามผล ซึ่งทางอิตาชิจะทำการวัดผลความพึงพอใจของพนักงานในการจัดกิจกรรมในแต่ละครั้ง เช่น สถิติของพนักงานที่ออมเงินในโครงการ Bank Delivery เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและวัดผลความสำเร็จในการทำกิจกรรมต่อไป และสิ่งสุดท้ายที่ขาดไม่ได้ คือ 3) การได้รับความร่วมมือจาก

พนักงานและหน่วยงานต่างๆ เนื่องจากฝ่ายบุคคลได้มีการเชิญตัวแทนของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการทำกิจกรรมมาเข้าร่วมเพื่อแสดงความคิดเห็นและร่วมดำเนินการ ทำให้ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี เมื่อรวมทุกปัจจัยต่างๆ เข้าด้วยกัน ทำให้ปัจจุบันบริษัท ฮิตาชิ โกลบอลสตอเรจ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) ไม่ได้เป็นเพียงบริษัทผู้ผลิตฮาร์ดดิสก์รายใหญ่ของโลกเท่านั้น แต่ยังเป็นบริษัทผู้ผลิตความสุขให้กับพนักงานอย่างยั่งยืนอีกด้วย

## บทสรุป

จากสภาพเศรษฐกิจที่เติบโตไปอย่างไม่หยุดยั้ง กระแสทุนนิยมที่เข้ามาแทนที่วิถีชีวิตดั้งเดิมของคนไทย วิวัฒนาการของผลิตภัณฑ์ทางการเงิน สิ่งต่างๆ เหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดหนี้ของเรา ถ้าเราขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารเงิน สิ่งเหล่านี้ก็อาจทำให้เราเกิดภาวะหนี้สินขึ้นได้

ในอดีตปัญหาหนี้สินอันเนื่องมาจากการบริหารจัดการเงินที่ไม่เหมาะสม อาจจะเป็นเรื่องเล็กน้อยและเป็นปัญหาระดับบุคคล องค์กรส่วนมากจึงไม่เห็นความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้น แต่ในปัจจุบันถ้าองค์กรไม่ให้ความสำคัญกับปัญหาต่างๆ เหล่านี้ บางทีกว่าที่เราจะรู้ตัวปัญหา ก็อาจจะรุนแรงเกินแก้ไขเสียแล้ว พนักงานขาดประสิทธิภาพในการทำงาน องค์กรก็ย่อมจะขาดประสิทธิภาพทางการแข่งขันเช่นเดียวกัน เพราะคุณภาพของคนหมายถึงคุณภาพขององค์กรนั่นเอง

การบริหารจัดการหนี้ไม่ใช่เรื่องยากถ้าเรามีความเข้าใจที่ดีพอ อย่าคิดว่าเป็นเรื่องน่าอาย ให้ปรึกษาเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า แผนกหรือฝ่ายบุคคล โดยต้องไม่พยายามหาแหล่งเงินกู้ที่อื่นเพื่อมาใช้หนี้แหล่งเงินกู้เดิมโดยไม่จำเป็น เพราะการหมุนเวียนหนี้ อาจทำให้ดอกเบี้ยเพิ่มขึ้นจนไม่สามารถจัดการได้



เข้าใจปัญหา

- ผู้บริหารและองค์กรเข้าใจในปัญหาหนี้สินของพนักงาน
- กำหนดแนวทางแก้ไขหนี้ระยะสั้น

สร้างรายได้ ลดรายจ่าย

- จัดสวัสดิการอย่างเหมาะสม
- หาช่องทางเพิ่มรายได้ให้กับพนักงาน

ปรับทัศนคติ เปลี่ยนพฤติกรรม

- จัดตั้งกองทุนเพื่อส่งเสริมวินัยการออม
- นำพนักงานเข้าร่วมกิจกรรมสร้างสุขทางการเงิน

สร้างภูมิคุ้มกันอย่างยั่งยืน

- ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ให้ความรู้เรื่องการบริหารจัดการเงิน

(แนวทางการบริหารจัดการหนี้อย่างยั่งยืน)

ในขณะที่เดียวกันผู้บริหารและองค์กรจะต้องเข้าใจปัญหาและกำหนดแนวทางแก้ไขหนี้ระยะสั้นถ้าองค์กรทราบปัญหาของพนักงานแล้วต้องไม่นิ่งนอนใจ เนื่องจากเราไม่สามารถรู้ได้ว่าปัญหาเกิดกับพนักงานมากน้อยเท่าไร พนักงานจะไม่กล้านำปัญหานี้มาบอกกับองค์กรเพราะมองว่าเป็นปัญหาระดับบุคคล กว่าที่องค์กรจะรู้ถึงความรุนแรงของปัญหา ก็อาจจะต้องเสียพนักงานจากการลาออกก็เป็นได้

ในขั้นแรกอาจดำเนินการแก้ไขหนี้ด้วยการให้พนักงานที่มีปัญหาหนี้สินมาขึ้นทะเบียนกับทางองค์กร เพื่อให้ทราบถึงกลุ่มเป้าหมายและขอบเขตของปัญหา เมื่อทราบจำนวนพนักงานและระดับความรุนแรงของปัญหาแล้ว ต้องพยายามปรับโครงสร้างหนี้ให้กับพนักงานก่อน เช่น การดึงพนักงานเข้าสู่หนี้ในระบบแทนหนี้นอกระบบ หรือจัดหาแหล่งเงินทุนให้พนักงานสามารถนำเงินทุนแหล่งใหม่ที่มีอัตราดอกเบี้ยถูกกว่าไปใช้หนี้แหล่งเงินกู้เดิม

เมื่อองค์กรทำให้ปัญหาของพนักงานอยู่ในขอบเขตที่สามารถจัดการได้แล้ว ขั้นตอนต่อมาคือ **สร้างแนวทางการสร้างรายได้และลดรายจ่ายของพนักงาน** โดยองค์กรจะต้องมีการจัดรูปแบบของสวัสดิการที่สามารถลดรายจ่ายของพนักงานได้อย่างเหมาะสม เช่น การจัดสวัสดิการรถรับส่ง สวัสดิการค่าอาหาร จัดหาสินค้าราคาถูกมาจำหน่ายภายในองค์กร ฯลฯ เพื่อช่วยลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิตของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีแนวโน้มจะมีหนี้สินมากกว่าพนักงานในระดับอื่น จากนั้นจึงจัดหาช่องทางเพิ่มรายได้ให้กับพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นให้ความรู้การทำอาชีพเสริม จัดพื้นที่ให้พนักงานสามารถนำสินค้าเล็กๆ น้อยๆ มาจำหน่ายให้กับเพื่อนพนักงานในราคาขอมเยาได้ หรืออาจมีการปรับโครงสร้างการจ้างงาน เช่น การปรับลดกะในการ

ทำงานในกรณีที่พนักงานสมัครใจ เพื่อเพิ่มค่าล่วงเวลาให้กับพนักงาน เป็นต้น

แต่แนวทางในการบริหารจัดการการเงินคงจะไม่เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพได้ ถ้าพนักงานยังไม่มี การปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมในการใช้เงิน ดังนั้นองค์กรจึงควร **ปรับทัศนคติและเปลี่ยนพฤติกรรมของพนักงาน** เพื่อป้องกันปัญหาในระยะยาว โดยอาจเริ่มจากการสร้างวินัยทางการออมผ่านการจัดตั้งกองทุนต่างๆ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ฯลฯ โดยจะจัดตั้งกองทุนในรูปแบบใดนั้น ก็ต้องดูบริบทขององค์กรนั้นๆ ด้วย นอกจากนี้ยังควรจัดกิจกรรมทางการเงินอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการย้ำให้พนักงานสนใจในเรื่องการบริหารจัดการเงิน เช่น อาจเชิญสถาบันทางการเงินภายนอกมาให้ความรู้การลงทุนในกองทุนประเภทต่างๆ เพื่อสร้างให้เกิดวินัยในการออม เป็นต้น

และในส่วนสุดท้าย เพื่อเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันหนี้ให้กับพนักงานอย่างยั่งยืน องค์กรควรจะเป็นพี่เลี้ยงในการให้คำปรึกษาหรือคำแนะนำในการบริหารจัดการเงินให้กับพนักงาน โดยอาจจัดอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ให้กับพนักงานแต่สิ่งสำคัญที่สุด องค์กรควรมีการน้อมนำแนวพระราชดำริหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาถ่ายทอดให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานทุกคนตั้งอยู่บนสติและความรอบคอบ แต่การที่จะทำให้เกิดผลกับพนักงานได้นั้น ผู้บริหาร

และองค์กรจะต้องเป็นต้นแบบในการดำเนินธุรกิจด้วยความพอเพียง  
 ไม่ใช่จ่ายจนเกินกำลังของเรา

พนักงาน	องค์กร
<p><b>ขั้นตอนที่ 1</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ เข้าใจสถานะทางการเงินของตัวเอง</li> <li>▪ ปรึกษาฝ่ายบุคคลเพื่อขอรับคำแนะนำ</li> <li>▪ หาวิธีการปรับโครงสร้างหนี้</li> </ul> <p><b>ขั้นตอนที่ 2</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ จัดทำบันทึกรายรับรายจ่าย</li> <li>▪ ลดรายจ่ายที่ไม่จำเป็น</li> <li>▪ เพิ่มรายรับ</li> </ul>	<p><b>ขั้นตอนที่ 1</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ มองปัญหาหนี้สินของพนักงานเป็นปัญหาขององค์กร</li> <li>▪ จัดให้มีการขึ้นทะเบียนพนักงานที่เกิดปัญหาหนี้สิน</li> <li>▪ หาแหล่งเงินทุนจากสถาบันการเงินเพื่อตั้งพนักงานเข้าสู่หนี้ในระบบ</li> </ul> <p><b>ขั้นตอนที่ 2</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ จัดตั้งกองทุนเพื่อการออม</li> <li>▪ จัดระบบสวัสดิการที่เหมาะสม</li> <li>▪ หาช่องทางเพิ่มรายได้ให้กับพนักงาน</li> </ul>
<p><b>ระยะยาว</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ปรับทัศนคติและพฤติกรรมการใช้เงิน</li> <li>▪ ยึดหลักความพอเพียงตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</li> </ul>	<p><b>ระยะยาว</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ให้ความรู้เรื่องการบริหารจัดการเงิน</li> <li>▪ ส่งเสริมและนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเข้ามาปรับใช้กับพนักงาน</li> </ul>

จะเห็นได้ว่าไม่ใช่เรื่องยากที่เราจะสร้างสมดุลทางการเงินให้เกิดขึ้นได้ ทั้งนี้ ต้องอาศัยความร่วมมือกันของคนทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นพนักงาน ครอบครัวและคนใกล้ชิด ฝ่ายบุคคล รวมไปถึงองค์กรเอง ถ้าทุกคนร่วมมือกัน สุขภาวะทางการเงินที่ดีของพนักงานก็คงเป็นเรื่องที่ไม่ไกลเกินเอื้อมของเราอย่างแน่นอน







## “ปรับโครงสร้างหนี้ ด้วยรีไฟแนนซ์”

### (Refinance)

“รีไฟแนนซ์คืออะไร? และทำไมถึงต้องรีไฟแนนซ์?” คำถามเหล่านี้ อาจจะเป็นสิ่งที่ค้างอยู่ในใจของหลายๆ คนเมื่อได้ยินคำว่า รีไฟแนนซ์ หลายคนอาจมองว่าเป็นเรื่องที่ยุ่งยาก แต่นี่คือหนึ่งในเครื่องมือที่สามารถช่วยเราได้ โดยเฉพาะเมื่อเรามีหนี้สินแล้ว

การรีไฟแนนซ์(Refinance) คือ การหาเงินกู้แหล่งใหม่ที่มีต้นทุนทางการเงินที่ต่ำกว่าเงินกู้เดิม เพื่อนำเงินจากแหล่งเงินกู้ใหม่นี้ไปชำระเงินกู้เดิม โดยอาจจะเป็นการกู้จากสถาบันการเงินที่เป็นเจ้าหนี้รายเดิมหรือสถาบันการเงินที่เป็นเจ้าหนี้รายใหม่ก็ได้ หรือที่เราเรียกกันภาษาชาวบ้านว่า “การนำไปโปะทับหนี้เดิม” โดยที่เราได้ประโยชน์ที่ดีกว่าจากเงินกู้ก่อนใหม่ เช่น อัตราดอกเบี้ยที่ต่ำลง จึง



กลายเป็นอีกหนึ่งเครื่องมือในการลดภาระดอกเบี้ยสำหรับผู้กู้ที่เป็นบุคคลธรรมดาทั่วไป โดยสินเชื่อหลักที่สามารถรีไฟแนนซ์ได้มีดังนี้

- รีไฟแนนซ์สินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัย
- รีไฟแนนซ์สินเชื่อรถยนต์
- รีไฟแนนซ์สินเชื่อส่วนบุคคล

### การรีไฟแนนซ์สินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัย

#### (Refinance Home Loan)

การรีไฟแนนซ์สินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัยถือเป็นบริการหลักที่สถาบันการเงินส่วนใหญ่ (โดยเฉพาะธนาคารพาณิชย์) เปิดให้บริการกับบุคคลทั่วไป สินทรัพย์ที่สามารถนำมารีไฟแนนซ์ได้แก่ บ้านเดี่ยว บ้านแฝด บ้านทาวน์เฮ้าส์ ห้องชุดพักอาศัย หรืออาคารพาณิชย์ โดยรูปแบบในการนำเสนอจะแตกต่างกันตามแผนการตลาดของแต่ละธนาคาร เช่น การกำหนดอัตราดอกเบี้ยคงที่ใน 3 ปีแรก และอัตราลอยตัวหลังจาก 3 ปี เป็นต้น ผู้ที่ต้องการจะรีไฟแนนซ์จะได้ประโยชน์จากกรณีต่างๆ เช่น สามารถลดเงินต้นได้เร็วขึ้น เงินงวดต่อเดือนถูกลง ภาระดอกเบี้ยที่ลดลง โดยส่วนประหยัคนั้นจะเพิ่มขึ้นหรือลดลงตามเท่าของวงเงินหรือดอกเบี้ย โดยมีหลักการคำนวณไว้อย่างง่ายๆ ว่า หากเรากู้เงิน 1,000,000

บาท การที่อัตราดอกเบี้ยลดลงทุก 1% จะทำให้เราประหยัดค่าใช้จ่ายได้เฉลี่ยปีละ 4,900 บาท เป็นต้น

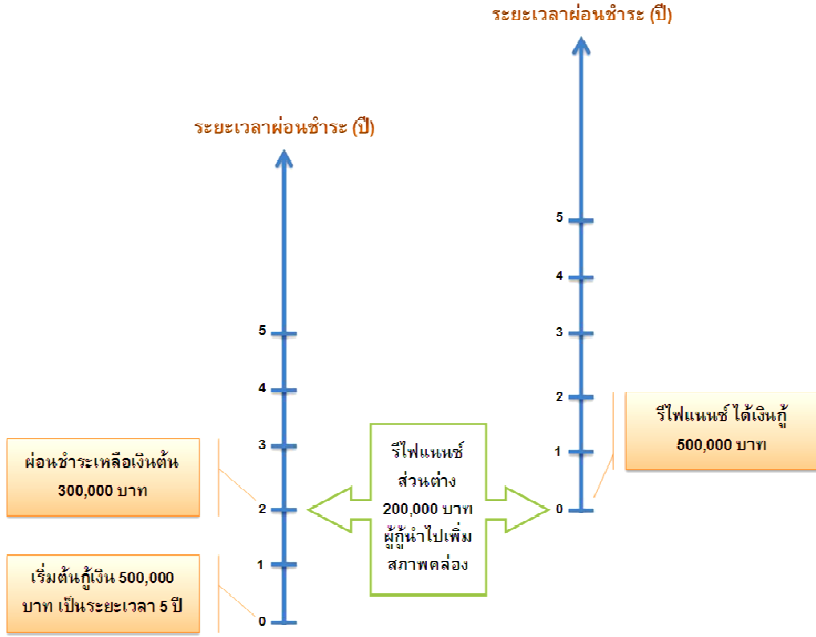
จะเห็นได้ว่าการรีไฟแนนซ์นั้นทำให้เราสามารถปรับโครงสร้างหนี้ได้ เราสามารถเลือกรูปแบบของดอกเบี้ยที่เหมาะสมกับเรา หรือมีอัตราดอกเบี้ยที่ต่ำกว่าได้ ซึ่งการรีไฟแนนซ์ในแต่ละครั้งนั้นจะมีค่าใช้จ่ายดังนี้

1. ค่าปรับการคืนเงินกู้ก่อนกำหนดตามสัญญาที่มีอยู่ ซึ่งมีค่าใช้จ่ายประมาณ 0-2% ของยอดหนี้ที่รีไฟแนนซ์
2. ค่าธรรมเนียมการทำนิติกรรมสัญญา ประมาณ 0.25% ของเงินกู้ (บางแห่งกำหนดขั้นต่ำ คือ 1,500 บาทแต่ไม่เกิน 10,000 บาท)
3. ค่าธรรมเนียมในการจดจำนอง ในอัตรา 1% ของราคาประเมินแต่ไม่เกิน 200,000 บาท
4. ค่าประเมินราคาหลักประกัน ประมาณ 2,500-3,000 บาท (ไม่รวมภาษีมูลค่าเพิ่ม)
5. ค่าทำประกันอัคคีภัย ประมาณ 2,000 บาทสำหรับบ้านมูลค่า 1,000,000 บาท
6. ค่าอากรแสตมป์ ในอัตรา 0.05% ของวงเงินกู้ใหม่แต่ไม่เกิน 10,000 บาท/สัญญา

## การรีไฟแนนซ์สินเชื่อรถยนต์

### (Auto Refinancing)

มีลักษณะเดียวกับการรีไฟแนนซ์ในสินเชื่อที่อยู่อาศัยแต่เปลี่ยนเป็นการใช้รถยนต์เป็นหลักประกัน ซึ่งการให้บริการสินเชื่อประเภทนี้ วัตถุประสงค์ของผู้กู้อาจไม่ใช่การลดภาระดอกเบี้ย เพราะหลายกรณีที่การรีไฟแนนซ์รถยนต์ใช้แล้วอัตราดอกเบี้ยจะสูงขึ้น (เนื่องจากรถยนต์ถือเป็นสินทรัพย์ที่มีความเสี่ยงสูงเมื่อเปรียบเทียบกับที่อยู่อาศัย) แต่การรีไฟแนนซ์อาจมาจากการที่ผู้กู้ต้องการเพิ่มสภาพคล่องให้กับตนเอง เช่น ผู้กู้มีเงินต้นเดิมในการกู้ 500,000 บาท และได้ผ่อนชำระไปแล้วจนเหลือเงินต้น 300,000 บาท การรีไฟแนนซ์รถยนต์กับเงินกู้ใหม่อาจทำให้ผู้กู้ได้รับเงินกู้จำนวน 500,000 บาทอีกครั้ง ซึ่งทำให้ผู้กู้มีสภาพคล่องเพิ่มขึ้น (ดังภาพประกอบ)



(ภาพอธิบายรูปแบบการรีไฟแนนซ์รถยนต์)

ดังนั้น การให้บริการรีไฟแนนซ์รถยนต์ของสถาบันการเงินบางแห่งอาจถือเป็นบริการพิเศษเฉพาะลูกค้าเดิมของสถาบันการเงินนั้น ๆ และการพิจารณาอนุมัติจะพิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป เช่นเดียวกับการรีไฟแนนซ์ที่อยู่อาศัย การรีไฟแนนซ์สินเชื่อรถยนต์จะมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินการดังนี้

1. ค่าใช้จ่ายในการโอนเล่มทะเบียนประมาณร้อยละ 0.5 ของวงเงินกู้
2. ค่าดำเนินการ ประมาณ 700-900 บาท

### การรีไฟแนนซ์สินเชื่อส่วนบุคคล

#### (Personal Loan Refinancing)

เป็นการให้บริการรีไฟแนนซ์โดยนำเงินกู้ใหม่ไปชำระค่าบัตรเครดิตหรือหนี้สินส่วนบุคคลโดยไม่มีหลักประกันผู้ที่ยื่นขอ รีไฟแนนซ์สินเชื่อส่วนบุคคลนี้จะมีวัตถุประสงค์ประสงค์ในลักษณะเดียวกับการรีไฟแนนซ์สินเชื่อบ้าน คือต้องการลดภาระดอกเบี้ยในการชำระในปัจจุบัน (พฤษภาคม พ.ศ.2555) อัตราดอกเบี้ยของสินเชื่อส่วนบุคคลอยู่ในระหว่าง19-28% และสถาบันการเงินที่เปิดให้บริการการรีไฟแนนซ์สินเชื่อลักษณะนี้ค่อนข้างมีจำกัดเนื่องจากสินเชื่อส่วนบุคคลถือเป็นสินเชื่อที่มีความเสี่ยงสูงเนื่องจากไม่มีหลักประกัน

## อยากจะมีไลฟ์แลนด์ต้องทำอะไร?

จากที่ได้ทำความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการมีไลฟ์แลนด์แล้ว เชื่อว่าหลายท่านคงจะเริ่มมีความสนใจ ไม่ว่าจะเป็นท่านที่มีหนี้แล้วต้องการจะปรับโครงสร้างหนี้ หรือท่านที่ไม่เป็นหนี้แต่อยากทราบไว้เพื่อการขอสินเชื่อในอนาคต แต่การทำธุรกรรมทางการเงินทุกครั้งต้องมีการตัดสินใจด้วยความรอบคอบ การทำไลฟ์แลนด์ก็เช่นเดียวกัน ก่อนที่เราจะตัดสินใจทำการไลฟ์แลนด์นั้น เราจะต้องตรวจสอบสภาพทางการเงินของตนเองก่อน เช่น เรามีสภาพคล่องมากน้อยแค่ไหน มีความจำเป็นหรือไม่ที่จะทำไลฟ์แลนด์ สิ่งสำคัญที่เราควรพิจารณาก่อนการตัดสินใจก็คือ สภาพคล่องโดยรวม และทรัพย์สินที่เราถืออยู่ในปัจจุบัน เงินสดที่เรามี ภาพรวมของวงเงินกู้ที่เราถืออยู่ว่ามีอัตราดอกเบี้ยเท่าไร เงินต้นและวงเงินกู้เหลืออยู่เท่าไร การที่เราทราบสถานภาพของเราจะช่วยให้เรามีการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องในการขอไลฟ์แลนด์

เมื่อเราเข้าใจในสถานภาพทางการเงินของเราแล้ว ขั้นตอนต่อมาเราต้องศึกษาและเลือกสถาบันทางการเงินที่ให้ข้อเสนอดีที่สุดสำหรับเรา เราจะต้องพิจารณาอย่างถี่ถ้วนว่าข้อเสนอที่ได้รับมานั้นเหมาะสมกับสภาพทางการเงินของเรามากที่สุด และสามารถลดภาระทางการเงินให้กับเราได้จริง โดยจะต้อง

พิจารณาจากอัตราดอกเบี้ยและโปรโมชันของสถาบันการเงินเป็นสำคัญ

เมื่อเราได้รับข้อเสนอจากทางสถาบันการเงินต่างๆ แล้วนั้น ก็ถึงขั้นตอนในการคำนวณหาความต่าง โดยเราจะต้องนำข้อมูลของสินเชื่อเก่าที่เหลืออยู่มาคำนวณเปรียบเทียบกับข้อมูลการขอรีไฟแนนซ์ฉบับใหม่ หรือที่เรียกกันสั้นๆ ว่า “ค้างวดเก่า – ค่างวดใหม่” แต่เราจะต้องไม่ลืมคำนวณในส่วนของค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่ตามมาจากการขอรีไฟแนนซ์ด้วย เช่น ค่าธรรมเนียมแรกเข้า (ถ้ามี) หรือค่าปรับที่เกิดจากการไถ่ถอนก่อนกำหนด เป็นต้น

เมื่อเราได้มีการตรวจสอบสถานภาพทางการเงินของเรา มีการศึกษาข้อมูลโปรโมชันการรีไฟแนนซ์จากสถาบันการเงิน รวมทั้งมีการคำนวณเพื่อหาข้อเสนอที่ดีที่สุดได้แล้วนั้น ขั้นตอนสุดท้ายก็คือ ยื่นเรื่องต่อสถาบันการเงินเพื่อขอรีไฟแนนซ์ ซึ่งจะไม่ต่างจากการขอยื่นสินเชื่อตามปกติมากนัก โดยเราควรจะมีการศึกษาด้วยว่าการยื่นขอรีไฟแนนซ์นั้นต้องใช้เอกสารหลักฐานอะไรบ้างที่จำเป็น เพียงเท่านี้เราก็สามารถยื่นขอรีไฟแนนซ์ได้แล้ว

### ดูสักนิด... ก่อนคิดรีไฟแนนซ์

การรีไฟแนนซ์อาจจะเป็นอีกหนึ่งเครื่องมือในการจัดการกับภาระหนี้สินของเราได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับผู้ขาดสภาพคล่อง

อันเนื่องมาจากสัญญาเงินกู้เดิมนั้นไม่เหมาะกับการผ่อนชำระของเรา แต่อย่างไรก็ตามการที่เราจะทำการรีไฟแนนซ์นั้นต้องคำนึงด้วยว่า ส่วนต่างจากดอกเบี้ยที่ลดลง (ค่างวดเก่า – ค่างวดใหม่) เมื่อต้องเสียค่าใช้จ่ายในการขอรีไฟแนนซ์ คู่กับเงินที่เราต้องเสียไปในการยื่นขอรีไฟแนนซ์หรือไม่

โดยเฉพาะการขอรีไฟแนนซ์สินเชื่อประเภทที่อยู่อาศัย เนื่องจากการรีไฟแนนซ์นั้นจะมีค่าใช้จ่าย 3 ส่วนด้วยกัน กล่าวคือ 1) ค่าใช้จ่ายสำหรับสถาบันการเงินเดิม 2) ค่าใช้จ่ายสำหรับสถาบันการเงินใหม่ และ 3) ค่าใช้จ่ายสำหรับกรมที่ดิน

**ค่าใช้จ่ายสำหรับสถาบันการเงินเดิมหรือค่าปรับใน**กรณีที่เรากล่องเงินกู้ก่อนกำหนดเวลาที่ได้มีการระบุไว้ในสัญญา ซึ่งสถาบันทางการเงินส่วนใหญ่จะคิดค่าปรับในกรณีที่เรากล่องก่อนระยะเวลาที่ระบุไว้ ซึ่งอาจจะเป็น 2 - 5 ปีซึ่งหากเราต้องการยื่นขอรีไฟแนนซ์ก่อนระยะเวลาที่ระบุไว้ในสัญญา ก็อาจจะทำให้เราต้องเสียค่าปรับในอัตรา 1 - 5% ของวงเงินกู้หรือยอดเงินต้นคงเหลือ แต่อาจมีข้อยกเว้นสำหรับบางสถาบันการเงินที่ไม่คิดค่าปรับในส่วนนี้ เช่น ธนาคารออมสิน และธนาคารอาคารสงเคราะห์ ที่จะไม่คิดค่าปรับกรณีชำระเงินกู้ครบก่อนกำหนดสำหรับเงินกู้ประเภทอัตราดอกเบี้ยลอยตัว



ค่าใช้จ่ายสำหรับสถาบันการเงินใหม่ ซึ่งจะประกอบด้วยค่าใช้จ่ายหลายส่วนด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็น

- 1) ค่าธรรมเนียมแรกเข้าหรือที่เราเรียกกันติดปากว่า “ค่าธรรมเนียมในการปล่อยกู้” ซึ่งโดยปกติแล้วสถาบันการเงินจะคิดอยู่ที่อัตราร้อยละ 0 - 3 ของวงเงินกู้ที่ยื่น ซึ่งบางสถาบันอาจจะไม่คิดค่าธรรมเนียมในส่วนนี้ ขึ้นอยู่กับ โปรโมชันสินเชื่อแต่ละสถาบันการเงิน ส่วนที่ 2) คือ ค่าประเมินราคาหลักประกัน ซึ่งจะอยู่ที่ประมาณ 0.25 - 2% ของราคาประเมินจากกรมที่ดิน ซึ่งจะอยู่ในราวๆ 1,500 - 10,000 บาท (ขึ้นอยู่กับวงเงินกู้และที่ตั้งของหลักประกัน) แต่ถ้าเราทำการรีไฟแนนซ์กับสถาบันการเงินเดิมก็อาจจะไม่ต้องเสียค่าประเมินในจุดนี้ และส่วนที่ 3) คือ ค่าทำประกันอัคคีภัย เนื่องจากคงไม่มีสถาบันการเงินไหนต้องการให้เกิดหนี้เสียกรณีผู้กู้ทิ้งไปเนื่องจากเกิดเหตุอัคคีภัย ดังนั้นสถาบันการเงินจึงจะให้ผู้กู้ทำประกันอัคคีภัยด้วย ซึ่งจะอยู่ที่ประมาณ 2,000 บาทต่อบ้านมูลค่า 1,000,000 บาท ซึ่งค่าใช้จ่ายของสถาบันการเงินเดิมและสถาบันการเงินใหม่นี้อาจจะไม่เท่ากัน ดังนั้นผู้ขอยื่นรีไฟแนนซ์ควรจะขอดูนโยบายจากทางสถาบันการเงินอย่างละเอียดอีกครั้ง

ค่าใช้จ่ายสำหรับกรมที่ดิน ซึ่งจะประกอบไปด้วยค่าธรรมเนียมในการจดจำนอง จำนวน 1% ของวงเงินที่ขอกู้ รวมไปถึงค่าอากร จำนวน 0.05% ของวงเงินกู้ใหม่

จากข้างต้นจะเห็นได้ว่า การยื่นขอรีไฟแนนซ์สินเชื่อกู้ยืม  
อาศัยนั้นจะมีข้อดี ถ้าเราได้ทำการศึกษารายละเอียดของสัญญา  
อย่างถี่ถ้วน และถ้าเราคำนวณดูแล้วว่าส่วนต่างจากดอกเบี้ยที่ลดลง  
เมื่อรวมเข้ากับค่าธรรมเนียมในการขอรีไฟแนนซ์ จะทำให้สภาวะ  
การเป็นหนี้ของเราอยู่ในทิศทางที่ดีขึ้น การยื่นขอรีไฟแนนซ์ก็  
อาจจะเป็นอีกหนึ่งเครื่องมือที่ช่วยให้เราสามารถจัดการหนี้ก็เป็นได้





## สมุดบัญชีเงินทอง

### (Financial Saving with Saving Book)

สมุดบันทึกเงินทองคือสมุดที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลรายได้และค่าใช้จ่ายของตนเอง มีเป้าหมายเพื่อให้เราได้ตระหนักรู้ถึงสถานการณ์ใช้เงินของตนเองในแต่ละวัน ซึ่งจะนำมาสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติทางการเงินตลอดจนส่งผลให้ฐานะทางการเงินดีขึ้นเรื่อยๆ

สมุดบันทึกเงินทองถูกจัดได้ว่าเป็นอีกหนึ่งเครื่องมือที่ช่วยให้เราสามารถบริหารสมดุลทางการเงินอย่างได้ผล ซึ่งได้ถูกใช้มาอย่างยาวนานโดยจะมีชื่อเรียกแตกต่างกันไป เช่น สมุดบัญชีครัวเรือน สมุดบันทึกรายรับ-รายจ่าย และสมุดออมเงิน เป็นต้น สมุดบันทึกเงินทอง หรือ “การทำบัญชีครัวเรือน” นั้นจะเป็นการจดบันทึกรายการเกี่ยวกับการเงินของเรา ทั้งรายรับและรายจ่ายรวมไปถึงเงื่อนไขปัจจัยในการดำรงชีวิตของเราและภายในครอบครัว

เพื่อใช้ในการศึกษาเปรียบเทียบการบริหารจัดการเงินของเรา ว่าได้กำไรหรือขาดทุนเพียงไร หรืออาจจะกล่าวได้ว่าสมุดบันทึกเงินทองนั้น เป็นเหมือนเครื่องมือในการบ่งชี้อดีต ปัจจุบันและอนาคตของเรา ซึ่งเราสามารถนำข้อมูลต่างๆ เหล่านี้มาใช้ในการวางแผนกิจกรรมต่างๆ ในการดำเนินชีวิตของเราได้

สมุดบันทึกเงินทอง หรือ บัญชีครัวเรือนนั้น ไม่ใช่เรื่องยากที่จะทำ โดยเราอาจจะเริ่มจากการทำรายรับรายจ่ายประจำเดือนก่อน ว่ามีรายรับเท่าไรและมาจากแหล่งใดบ้าง มีรายจ่ายอะไรบ้าง จำนวนเท่าไร โดยอาจเริ่มทำจากรายรับรายจ่ายในแต่ละวัน แต่ละสัปดาห์ จนไปถึงในแต่ละเดือน การจดบันทึกรายรับรายจ่ายของเราในแต่ละเดือนนั้นจะทำให้เราทราบถึงสถานภาพทางการเงินของเราและของครอบครัวว่ามีรายรับเท่าไร และมีรายจ่ายเท่าไร รายรับและรายจ่ายสมดุลกันหรือไม่ มีเงินเหลือหรือเงินไม่พอใช้เท่าไรบ้าง รวมไปถึงยังสามารถดูได้อีกว่าเรามีรายจ่ายจากรายการใด มีความจำเป็นหรือไม่ และรายจ่ายนั้นมีมากน้อยเท่าไร การจดบันทึกจะทำให้เราได้รู้ว่ารายการใดเป็นรายการที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น ค่าบ้าน ค่าข้าว ค่ายารักษาโรค ค่าการศึกษา ฯลฯ และค่าใช้จ่ายใดบ้างที่เป็นค่าใช้จ่ายฟุ่มเฟือย เช่น ค่าอบายมุข ค่าสิ่งเสพย์ติดและเครื่องตี๋มแอลกอฮอล์

## ตัวอย่าง

## บัญชีรายรับ – รายจ่ายประจำเดือน...

วันที่	รายการ	รายรับ (บาท)	รายจ่าย (บาท)	คงเหลือ (บาท)
31/04/12	คงเหลือ			5,000
01/05/12	เงินเดือน	20,000		25,000
	ค่าอาหาร		100	24,900
	ค่าน้ำมัน		1,500	23,400
	เงินปันผล	5,000		28,400
02/05/12	ค่าอาหาร		100	28,300
	ซื้อของใช้		300	28,000
	ค่าอาหาร		100	27,900
	ซื้อหนังสือ		150	27,750
	ค่าซ่อมรถ		3,000	24,750
03/05/12	ค่าอาหาร		100	24,650
	ค่าแก๊ส		500	24,150

การวางแผนการใช้จ่ายเงินที่มีประสิทธิภาพนั้น เราจะต้องมีรายรับมากกว่ารายจ่าย แต่หากเราพบว่ารายรับของเรานั้นมีมากกว่ารายจ่าย ก็อาจจะต้องมองวิธีการอื่นๆ ที่จะทำให้เรามีรายรับที่สมดุลกับรายจ่าย โดยอาจจะต้องกู้เงินในกรณีที่จำเป็น แต่เราต้องไม่ลืมว่าการเป็นหนี้อาจไม่ใช่ทางออกของปัญหา การกู้เงินจะช่วยเสริมสภาพคล่องให้กับเราได้แค่ในช่วงระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น แต่ถ้าเรามีการบริหารจัดการเงินกู้ที่ไม่ดี ก็อาจจะทำให้หนี้สินจากเงินกู้นั้นเพิ่มพูนขึ้นได้ในอนาคต รวมถึงส่งผลกระทบต่อภาวะหนี้สินของครอบครัวในระยะยาว ซึ่งเกิดมาจากการที่ดอกเบี้ยเพิ่มจำนวนมากขึ้นเรื่อยๆ ตามระยะเวลาที่เรากู้ยืมเงิน ถ้าเราปล่อยให้ลูกกลมก็อาจจะกลายเป็นปัญหาที่แก้ไขได้ยากหรือไม่สามารถแก้ไขได้ในอนาคต

### รายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย...ต้องทำอะไร?

เมื่อเราขาดสภาพคล่องทางการเงิน หรือเกิดปัญหา รายรับไม่สมดุลกับรายจ่าย สมุดบันทึกเงินทองสามารถช่วยเราได้หลายท่านอาจสงสัยว่าสมุดเล่มนี้จะช่วยเราได้อย่างไร ในความเป็นจริงแล้วถ้าเราไม่มีการจดบันทึกข้อมูลต่างๆ เราอาจสามารถแก้ไขปัญหาเหล่านี้ได้ แต่อาจจะเป็นการแก้ไขปัญหาที่ไม่ถูกจุดหรือขาดประสิทธิภาพที่ดีพอ สมุดบันทึกเงินทองนี้จะเป็นเครื่องมือที่ทำให้เรามีข้อมูลที่จำเป็นเพียงพอในการแก้ไขปัญหาสภาพคล่อง เพราะ

ในบัญชีนี้เราจะสามารถทราบถึงที่มาและจำนวนของรายรับและรายจ่ายของเราได้เป็นอย่างดี เมื่อเรามีข้อมูลที่เพียงพอต่อการตัดสินใจแล้ว เราจะสามารถสร้างสมดุลทางการเงินให้กับเราหรือครอบครัวได้ โดยเริ่มจาก

1. ตัดรายจ่ายที่ไม่จำเป็นออก เพื่อลดค่าใช้จ่ายบางส่วนออกไป เช่น รายจ่ายเกี่ยวกับการสังสรรค์ รายจ่ายจากสิ่งเสพติดและของมีค่าหายาก รายจ่ายฟุ่มเฟือย เป็นต้น
2. ลดรายจ่ายที่สามารถทำได้ เพื่อลดค่าใช้จ่ายในครัวเรือน เช่น ปลุกพืชผักสวนครัวเพื่อใช้บริโภคในครอบครัว ลดค่าใช้จ่ายจากการเดินทางจากการขับรถส่วนตัวเป็นการเดินทางด้วยระบบขนส่งมวลชน หรือการขี่จักรยานและการเดินในกรณีที่เดินทางไม่ไกลมากนัก นอกจากนี้การลดค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันของเราแล้ว ยังเป็นการสร้างวินัยในการออมให้กับเราได้เป็นอย่างดีอีกด้วย
3. การเพิ่มรายรับ โดยอาจหารายได้เสริมนอกเหนือจากรายได้หลัก เช่น การเปิดท้ายขายของหรือการขายของตามตลาดนัดต่างๆ การรับจ้างเล็กๆ น้อยๆ รวมถึงการขายผลิตภัณฑ์ที่ได้จากการผลิตใน



ครอบครัว เช่น การจำหน่ายผักปลอดสารพิษที่ปลูก  
ได้ในครัวเรือน การผลิตสินค้างานหัตถกรรมในเวลา  
ว่างเพื่อจำหน่าย เป็นต้น

4. สร้างความร่วมมือในการออม โดยเราต้องมีการ  
สื่อสารให้คนในครอบครัวทราบถึงความจำเป็นของ  
การลดค่าใช้จ่ายและการออม ต้องอาศัยความร่วมมือ  
ของทุกคนให้ประหยัดและช่วยกันสร้างสมดุลระหว่าง  
รายรับและรายจ่ายที่เกิดขึ้นภายในครัวเรือน

ข้อควรระวังในการบันทึกข้อมูลการเงินของเราลงในสมุด  
บัญชีเงินทองก็คือ เราต้องไม่ลืมลงบันทึกในสมุดบัญชีเงินทอง  
หรือไม่ลงรายการใดรายการหนึ่ง เพราะจะทำให้ข้อมูลที่ปรากฏใน  
บัญชีคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง หากเราไม่ทำการบันทึกอาจจะ  
ส่งผลต่อการขาดความต่อเนื่องในการบันทึกบัญชีเงินทองได้  
รวมทั้งอาจสับสนหรือมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนได้ เช่น เราอาจไป  
ขอยืมเงินจากคนรู้จักมาแต่ไม่ได้บันทึกในสมุดบัญชีเงินทอง เรา  
อาจจะลืมและเข้าใจว่าเงินที่ได้มานั้นเป็นส่วนหนึ่งของรายรับของ  
เรา จนนำเงินนั้นไปใช้ผิดวัตถุประสงค์ในการยืมเงินก่อนหน้านี้มาก็  
เป็นได้ ข้อควรระวังในการบันทึกบัญชีเงินทองอีกหนึ่งเรื่องที่เราควร  
ระมัดระวังก็คือ การบันทึกผิด ไม่ว่าจะเป็นอย่างของรายรับรายจ่ายผิด  
จำนวนตัวเลขผิด หรือมีการรวมยอดรายรับหรือรายจ่ายผิด

เนื่องจากความสับสน โดยเราควรที่จะมีการกระหนดยอดในบัญชีกับยอดเงินของเราอยู่เสมอๆ เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นได้

ถึงแม้ว่าสมุดบันทึกเงินทองเป็นเครื่องมือที่ทำให้เราเห็นลักษณะการใช้เงินของเราได้อย่างชัดเจน แต่คนส่วนใหญ่กลับมองข้ามและไม่ให้ความสำคัญกับเครื่องมือที่ดูเรียบง่ายชนิดนี้ โดยพยายามที่จะหาเครื่องมืออื่นๆ เข้ามาช่วยแก้ไขสถานการณ์ทางการเงินของตนเองโดยมองข้ามการจดบันทึกการใช้จ่ายไป

### สมุดบันทึกเงินทอง...มีประโยชน์อย่างไร

การทำสมุดบันทึกเงินทองหลายคนอาจมองว่าดูเล็กน้อยและมองข้ามไป แต่ถ้าเราสามารถสร้างวินัยให้กับตัวเองในการจดบันทึกงบลงสมุดเล่มนี้ได้ เราจะพบได้ว่าสมุดบันทึกเงินทองนั้นมีประโยชน์กับเรามากมาย ไม่ว่าจะเป็นเพื่อใช้ในการจดบันทึกการเงินเรียงลำดับก่อนหลัง โดยในสมุดบันทึกเงินทองนี้เราสามารถนำข้อมูลการใช้จ่ายเงินภายในครอบครัวมาจัดเรียงความสำคัญของรายจ่าย และวางแผนการใช้จ่ายเงินได้ โดยเราจะสามารถดูได้ว่ารายการที่เราต้องใช้จ่ายในแต่ละวันนั้นมีความจำเป็นมากน้อยแค่ไหน รายจ่ายใดที่ไม่จำเป็นและเราสามารถตัดออกได้ ถ้าเราสามารถตัดรายจ่ายที่ไม่จำเป็นออกไปได้ ก็จะทำให้เรา

สามารถลดรายจ่ายที่ไม่จำเป็นออก เพื่อให้มีเงินสำหรับการออมเพื่อการใช้จ่ายในอนาคต

การทำสมุดบันทึกเงินทองหรือบัญชีครัวเรือนนั้นไม่ใช่เป็นเพียงแค่การบันทึกการใช้จ่ายเงินของเราเท่านั้น แต่การจดบันทึกนั้นยังช่วยสร้างวินัยทางการเงินให้กับเราได้อีกด้วย นอกจากนี้เรายังสามารถวางแผนการดำเนินชีวิตของเราโดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากสมุดบันทึกเล่มนี้ หากเราทุกคนเข้าใจในหลักการของสมุดบันทึกเงินทอง และนำมาใช้ในการจดบันทึกกิจกรรมทางการเงินในชีวิตประจำวัน ก็จะส่งผลดีต่อตนเองและครอบครัว เมื่อเราได้บันทึกข้อมูลลงไป เราย่อมสามารถที่ดูข้อมูลเรานั้นมาวิเคราะห์เพื่อวางแผนการดำรงชีวิตของเราได้ในอนาคต





## กองทุนสนับสนุนการออมเงิน

### (Asset Management)

พนักงานทุกคนในองค์กรล้วนต้องการที่จะได้รับสวัสดิการที่ดีจากองค์กรที่ตนสังกัดอยู่ทั้งสิ้น ทั้งนี้เหตุผลส่วนใหญ่ก็เพื่อความมั่นคงทางการเงิน เพื่อที่จะสามารถมั่นใจได้ว่าเมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินขึ้น ตนจะสามารถดำเนินชีวิตต่อไปได้อย่างไม่มีปัญหา ดังนั้นแล้วองค์กรจำเป็นที่จะต้องมือเพื่อช่วยสร้างความสุขทางการเงินแก่พนักงานในองค์กร เครื่องมือในที่นี้ก็คือ “กองทุน” นั่นเอง

กองทุนที่มีอยู่ในปัจจุบันมีอยู่มากมายหลายประเภท มีทั้งกองทุนที่องค์กรจัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือช่วยสร้างความสุขทางการเงินแก่พนักงานในองค์กรเอง โดยผู้ที่เข้าร่วมกองทุนนี้ได้นั้น จะต้องเป็นพนักงานขององค์กรนั้น เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่

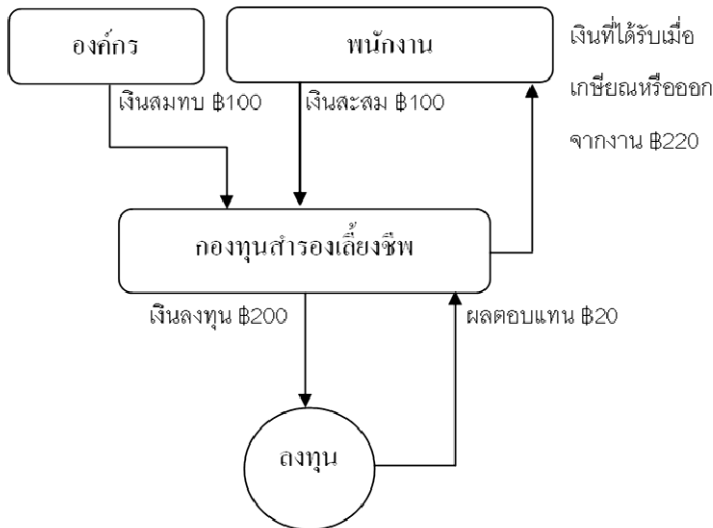
นายจ้างจะช่วยสมทบเงิน และกองทุนของบริษัทจัดการภายนอกที่บุคคลทั่วไปมีสิทธิ์ร่วมเป็นเจ้าของกองทุนเหล่านั้นได้ เช่น กองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ กองทุนรวมหุ้นระยะยาว เป็นต้น

หนังสือเล่มนี้ได้รวบรวมกองทุนที่น่าสนใจ และเกร็ดความรู้ต่างๆ ในเรื่องของผลประโยชน์ที่ผู้ลงทุนในกองทุนจะได้รับ เช่น กองทุนที่เหมาะสมในการออมเงินไว้ใช้ยามเกษียณอายุ สิทธิประโยชน์ทางภาษีที่ได้รับจากการลงทุนในกองทุน เป็นต้น เพื่อให้พนักงานทุกคนสามารถเลือกเครื่องมือช่วยสร้างความสุขทางการเงินแก่พนักงานในองค์กรได้อย่างเหมาะสมกับตัวเอง รวมถึงองค์กรที่สนใจจัดตั้งกองทุนเพื่อความสุขของพนักงานในองค์กรของตน

### กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

เป็นกองทุนที่เกิดขึ้นจากความร่วมมือกันระหว่างองค์กรกับพนักงาน โดยที่มาของเงินในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนี้มาจากเงินสะสมของพนักงาน ที่หักออกจากเงินเดือนในแต่ละเดือนในอัตราร้อยละ 2-15 ของเงินเดือน และเงินสมทบจากองค์กรจำนวนเท่ากับที่พนักงานจ่าย (บางกรณีอาจมากกว่า หรือน้อยกว่าก็ได้ แล้วแต่ข้อตกลงกันระหว่างองค์กรกับพนักงาน) โดยการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนี้ต้องร่วมกันจัดตั้งขึ้นด้วยความสมัครใจของทั้งสองฝ่าย

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพจะช่วยเป็นหลักประกันแก่พนักงานในยามเกษียณหรือออกจากงานได้เป็นอย่างดี เหมาะสำหรับพนักงานที่มีวินัยในการเก็บเงินน้อย หรือพนักงานที่กำลังมองหาช่องทางในการลงทุนที่มีความเสี่ยงต่ำ แต่ได้รับผลตอบแทนสูง เนื่องจากพนักงานลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไปเท่าใด องค์กรจะช่วยสมทบให้ตามจำนวนที่พนักงานลงทุนไป นั่นหมายความว่าพนักงานได้รับผลตอบแทนจากการลงทุนถึงร้อยละ 100 ทั้งนี้ยังไม่รวมผลตอบแทนจากการนำเงินในกองทุนไปบริหาร โดยบริษัทจัดการ



จากภาพข้างต้นแสดงให้เห็นตัวอย่างของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอย่างง่าย เพื่อแสดงให้เห็นถึงผลตอบแทนที่จะได้มาเป็นเงินออมในอนาคตของพนักงาน ว่าได้มาได้อย่างไร แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นองค์กรจะมีการกำหนดเงื่อนไขต่างๆ ขึ้นมาด้วย เช่น หากพนักงานทำงานไม่ครบ 5 ปี จะไม่ได้รับเงินสมทบที่องค์กรจ่ายให้ เป็นต้น

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพนั้นมีอยู่ 3 ประเภทด้วยกันเมื่อแบ่งตามลักษณะการจัดตั้ง คือ

**กองทุนเดี่ยว (Single Fund)** จัดตั้งโดยองค์กรใดองค์กรหนึ่ง ทำให้มีอิสระในการกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงนโยบายการลงทุน ข้อบังคับของกองทุน กองทุนประเภทนี้องค์กรต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายของกองทุนทั้งหมด

**กองทุนกลุ่ม (Group Fund)** ส่วนใหญ่เกิดจากบริษัทในเครือร่วมกันจัดตั้ง ทำให้มีอิสระในการกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงนโยบายการลงทุน ข้อบังคับของกองทุน กองทุนประเภทนี้องค์กรต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายของกองทุนทั้งหมดเหมือนกองทุนเดี่ยว

**กองทุนร่วมทุน (Pooled Fund)** มีองค์กรหลายองค์กรร่วมกันจัดตั้ง ส่งผลให้ไม่มีอิสระในการกำหนดหรือแก้ไขนโยบายการลงทุนและข้อบังคับส่วนกลาง นโยบายการลงทุนจะถูกกำหนด



โดยบริษัทจัดการ ส่วนของความรับผิดชอบค่าใช้จ่ายจะแบ่งตาม ส่วนของเงินที่มีอยู่ในกองทุน

ประเภทของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่องค์กรควรเปิด ให้แก่พนักงานคือ กองทุนเดี่ยว หรือกองทุนกลุ่ม เนื่องจากองค์กร สามารถกำหนดนโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับ พนักงานของตนเองได้ ทำให้องค์กรสามารถใช้กองทุนสำรองเลี้ยง ชีพเป็นเครื่องมือช่วยสร้างความสุขทางการเงินแก่พนักงานใน องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

นอกจากนี้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพยังให้สิทธิประโยชน์ ทางภาษีกับพนักงาน คือ

“เงินสะสมที่สมาชิกจ่ายเข้ากองทุน สามารถนำมาหักลดหย่อนในการคำนวณภาษี เงินได้ โดยหักลดหย่อนได้ตามที่จ่ายจริง แต่ไม่ เกินปีละ 10,000 บาท สำหรับส่วนที่เกิน 10,000 บาท แต่ไม่เกิน 15% ของค่าจ้าง และไม่เกิน 490,000 บาท ได้รับยกเว้นไม่ต้องนำไปรวมกับ เงินได้ที่เสียภาษี”

นอกจากนี้ยังให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีแก่องค์กรอีกด้วย กล่าวคือ

“เงินสมทบที่นายจ้างจ่ายเข้ากองทุน ถือเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิเพื่อเสียภาษีตามจำนวนที่จ่ายจริง แต่ไม่เกิน 15% ของค่าจ้างของลูกจ้างแต่ละราย”

### กองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ

เป็นกองทุนที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ลงทุนใช้เป็นช่องทางในการลงทุนหรือการออมเงินเพื่อเตรียมเงินไว้ใช้ในวัยเกษียณอายุ เหมือนกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จะต่างกันตรงที่ไม่มีเงินสมทบจากองค์กร ดังนั้นกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพนี้จะเหมาะสมกับผู้ประกอบอาชีพอิสระ หรือผู้ที่ได้รับยกเว้นเงินได้จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการแล้วยังไม่เกิน 500,000 บาทเนื่องจากเงินลงทุนในกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพนั้นสามารถนำไปยกเว้นเงินได้ในการคำนวณภาษีได้ ไม่เกินร้อยละ 15 ของเงินได้แต่ละปีภาษี และเมื่อรวมกับ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการแล้วต้องไม่เกิน 500,000 บาทต่อไป

และที่สำคัญสำหรับผู้ที่จะลงทุนผ่านกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพจำเป็นต้องรู้คือ เงินลงทุนที่ถอนหลังอายุ 55 ปี และลงทุนมาเกินกว่า 5 ปี หรือเมื่อทุพพลภาพหรือเสียชีวิต จะได้รับยกเว้นภาษี หากผู้ลงทุนได้ถอนหน่วยลงทุนก่อนกำหนด ผู้ลงทุนจะต้องคืนสิทธิประโยชน์ทางภาษีที่เคยได้รับในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา และต้องเสียภาษีในส่วนของผลประโยชน์ที่ได้รับจากกองทุน หากลงทุนไม่ถึง 5 ปี

อีกหนึ่งเงื่อนไขของการลงทุนในกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพนั้นคือ “ผู้ลงทุนต้องซื้อหน่วยลงทุนไม่น้อยกว่าปีละ 1 ครั้ง และต้องไม่ระงับการซื้อหน่วยลงทุนเป็นเวลาเกินกว่า 1 ปีติดต่อกัน” หมายความว่าหากผู้ลงทุนไม่พร้อมที่จะลงทุนต่อในปีใด ผู้ลงทุนสามารถที่จะไม่ลงทุนก็ได้ แต่ในปีถัดไปผู้ลงทุนจะต้องลงทุน และลงทุน “ไม่น้อยกว่าร้อยละ 3 และไม่เกินร้อยละ 15 ของเงินได้ต่อปีในปีภาษีนั้น หรือไม่น้อยกว่า 5,000 บาทต่อปี แล้วแต่อะไรจะต่ำกว่า”

แม้ว่าการลงทุนในกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพนั้นจะมีเงื่อนไขต่างๆมากมาย แต่เงื่อนไขต่างๆที่กำหนดไว้นั้นก็สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกองทุนที่ว่าเป็นกองทุนเพื่อการออมเงินไว้ใช้สำรองเลี้ยงชีพในวัยเกษียณอายุดังนั้นกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพจึงเป็นอีกหนึ่งเครื่องมือช่วยสร้างความสุขทางการเงินแก่พนักงานในองค์กรที่น่าสนใจ

## กองทุนรวมหุ้นระยะยาว

เป็นกองทุนที่นำเงินที่ได้จากผู้ซื้อหน่วยลงทุนไปลงทุน หรือมีไว้ซึ่งหุ้นสามัญของบริษัทจดทะเบียนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 65 ของมูลค่าทรัพย์สินสุทธิของกองทุนรวม โดยกองทุนรวมหุ้นระยะยาวนี้เป็นอีกหนึ่งกองทุนที่เหมาะสมกับการได้ชื่อว่าเป็นเครื่องมือช่วยสร้างความสุขทางการเงินแก่พนักงานในองค์กร เพราะว่าผู้ลงทุนที่ซื้อหน่วยลงทุนของกองทุนรวมหุ้นระยะยาวสามารถนำเงินค่าซื้อหน่วยลงทุนนั้นไปเป็นค่าลดหย่อนเงินได้ในกรณีการคำนวณภาษีได้ ไม่เกินร้อยละ 15 ของเงินได้ทั้งปี แต่ต้องไม่เกิน 500,000 บาท ทั้งนี้ข้อจำกัด 500,000 บาทไม่รวมสิทธิประโยชน์ทางภาษีที่ได้รับจากกองทุนอื่นเหมือนกับกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ จึงเป็นการเพิ่มทางเลือกให้กับพนักงานที่สนใจลงทุนในเครื่องมือที่จะช่วยสร้างความมั่นคงทางการเงิน

ทั้งนี้การลงทุนในกองทุนรวมหุ้นระยะยาวมีเงื่อนไขเพิ่มเติม คือ ผู้ลงทุนต้องลงทุนไม่น้อยกว่า 5 ปีปฏิทิน ผู้ลงทุนที่ซื้อหน่วยลงทุนไปในวันที่ 14 ธันวาคม พ.ศ. 2553 จะขายหน่วยลงทุนนี้ได้เป็นอย่างรวดเร็วที่สุดคือวันที่ 1 มกราคม พ.ศ.2557 ซึ่งนี่ถือเป็นข้อดีกว่าการลงทุนในกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ เนื่องจากพนักงานไม่จำเป็นต้องถือหน่วยลงทุนนี้ไปจนถึงอายุ 55 ปี

## กองทุนประกันสังคม

กองทุนประกันสังคมเป็นกองทุนที่ให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ กับพนักงานมากมาย เช่น สิทธิประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับเมื่อว่างงาน ชราภาพ หรือเจ็บป่วย ทำให้กองทุนประกันสังคมเป็นอีกหนึ่งกองทุนที่เป็นหลักประกันทางการเงินให้กับพนักงานได้เป็นอย่างดี

โดยในตอนนี้จะขออธิบายถึงเงื่อนไขการใช้สิทธิประกันสังคมในกรณีเจ็บป่วย ชราภาพ สงเคราะห์บุตร และว่างงาน ส่วนกรณีคลอดบุตร ทูพพลภาพ และเสียชีวิต สำหรับผู้ที่สนใจสามารถศึกษาเพิ่มเติมได้ที่ [www.sso.go.th](http://www.sso.go.th)

**กรณีเจ็บป่วย** พนักงานจะใช้สิทธิได้ก็ต่อเมื่อจ่ายเงินสมทบครบ 3 เดือน ภายใน 15 เดือนก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ สิทธิที่จะได้รับคือ

- เข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิ
- รับเงินทดแทนการขาดรายได้ ร้อยละ 50 ของค่าจ้าง
- เบิกค่าทันตกรรม ครั้งละไม่เกิน 250 บาท ปีละไม่เกิน 500 บาท
- เบิกค่าอวัยวะเทียมและอุปกรณ์ต่างๆ

เมื่อผู้ประกันตนไม่สามารถเข้ารับการรักษาในสถานพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิฯ ในกรณีฉุกเฉิน ประกันสังคมจะจ่ายค่ารักษาพยาบาลที่เกิดขึ้นภายใน 72 ชั่วโมง นับแต่วันเข้ารับการรักษา (ไม่นับรวมวันหยุด)

**กรณีสงเคราะห์บุตร** พนักงานที่จ่ายเงินสมทบครบ 12 เดือน ภายใน 36 เดือน รับเงินสงเคราะห์เดือนละ 350 บาท ต่อบุตร 1 คน คราวละไม่เกิน 2 คน (เป็นบุตรโดยชอบด้วยกฎหมาย อายุไม่เกิน 6 ปีบริบูรณ์) และหากว่าผู้ประกันเสียชีวิตหรือทุพพลภาพ บุตรมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์ต่อจนอายุครบ 6 ปีบริบูรณ์

**กรณีชราภาพ** พนักงานที่จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 180 เดือน ไม่ว่าจะระยะเวลา 180 เดือนจะติดต่อกันหรือไม่ก็ตาม มีอายุครบ 55 ปี บริบูรณ์ และความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง ได้รับสิทธิประโยชน์ดังนี้

- บำนาญรายเดือน เดือนละร้อยละ 15 ของค่าจ้างเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้าย
- รับบำนาญแล้วเสียชีวิตภายใน 60 เดือน ทายาทเป็นผู้รับบำนาญ 10 เท่าของเงินบำนาญ
- บำนาญชราภาพจะได้รับแทนเงินบำนาญเมื่อจ่ายเงินสมทบไม่ครบ 180 เดือน และสิ้นสภาพการเป็นผู้ประกันตน โดยแยกออกเป็น 2 กรณีดังนี้

- จ่ายเงินสมทบต่ำกว่า 12 เดือน จ่ายคืนเฉพาะส่วนของผู้ประกันตน
- จ่ายเงินสมทบ 12 เดือนขึ้นไป จ่ายส่วนของผู้ประกันตนรวมกับส่วนของนายจ้าง พร้อมผลประโยชน์ตอบแทนตามที่กำหนด

**กรณีว่างงาน** พนักงานจะได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคมดังนี้

- ได้รับความช่วยเหลือในรูปแบบเงินทดแทนการขาดรายได้ บริการจัดหางาน และการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- จ่ายเงินสมทบกรณีว่างงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือน ก่อนการว่างงาน

โดยต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่ว่า พนักงานมีความสามารถในการทำงานและพร้อมจะทำงานที่เหมาะสมตามที่จัดให้ และไม่ปฏิเสธการฝึกงาน นอกจากนั้นพนักงานต้องไม่ใช่ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ

### กองทุนเงินทดแทน

เป็นกองทุนบังคับอีกกองทุนหนึ่งที่ต้องจัดให้พนักงาน เหมือนกันกับกองทุนประกันสังคม โดยองค์กรที่มี

พนักงานตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป มีหน้าที่ขึ้นทะเบียนกองทุนเงินทดแทน ภายใน 30 วัน และที่สำคัญคือกองทุนนี้องค์กรเป็นผู้จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนแต่เพียงฝ่ายเดียว ปีละ 1 ครั้ง โดยสิทธิที่พนักงานจะได้รับจากกองทุนเงินทดแทนมีดังนี้

- เมื่อประสบอุบัติเหตุ นายจ้างออกเงินทดรองจ่ายค่ารักษาพยาบาลไปก่อนแล้วนำไปเสร็จมาเบิกค่ารักษาพยาบาลได้
- ค่ารักษาพยาบาล ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลไม่เกิน 30,000 บาทต่อการเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย 1 ครั้ง
- กรณีแพทย์ให้หยุดพักรักษาตัว ได้รับค่าทดแทนจำนวนร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน
- กรณีสูญเสียอวัยวะ ได้รับค่าทดแทนร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือนตามประเภทของการสูญเสียอวัยวะ แต่ไม่เกิน 10 ปี และกรณีที่ต้องรับการฟื้นฟูสมรรถภาพ จะได้รับค่าฟื้นฟูไม่เกิน 20,000 บาท และค่าใช้จ่ายในการผ่าตัดไม่เกิน 20,000 บาท
- กรณีทุพพลภาพ ได้รับค่าทดแทนร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือนเป็นเวลาไม่เกิน 15 ปี



- กรณีตายหรือสูญหาย ได้รับค่าทดแทนร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน เป็นเวลา 8 ปี

กองทุนเงินทดแทนจึงเป็นอีกหนึ่งเครื่องมือเพื่อช่วยสร้างความสุขทางการเงินแก่พนักงานในองค์กร ทำให้เกิดความมั่นคงทางการเงิน ซึ่งโดยปกติแล้วองค์กรต่างๆจะมีกองทุนประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทน ให้กับพนักงาน เนื่องจากเป็นข้อบังคับทางกฎหมาย ส่วนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนั้นจะมีหรือไม่มีก็ได้แล้วแต่ข้อตกลงระหว่างองค์กรและตัวพนักงานเอง

กองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ และกองทุนรวมหุ้นระยะยาว เป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่น่าสนใจสำหรับพนักงานที่กำลังมองหาเครื่องมือทางการเงินตามที่กล่าวไว้ในข้างต้น ซึ่งกองทุนทั้งสองกองทุนนี้ไม่ได้เกี่ยวข้องกับองค์กรที่พนักงานสังกัดอยู่ การที่จะลงทุนในกองทุนเหล่านี้พนักงานจึงต้องทำด้วยตนเอง และยังมีพนักงานอีกหลายคนที่ไม่ทราบถึงสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับจากกองทุนเหล่านี้ จึงเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรควรมีกิจกรรมในการให้ความรู้กับพนักงานในองค์กรทุกคน

นอกจากกองทุนที่กล่าวมาแล้วในข้างต้น องค์กรเองจะสามารถช่วยเหลือพนักงานในการสร้างความสุขทางการเงินได้อย่างไรอีก?

สิ่งที่องค์กรสามารถทำเพื่อช่วยพนักงานในการสร้างความสุขทางการเงินได้ เช่น การสร้างกองทุนเพื่อการกุศลของพนักงานในองค์กร โดยองค์กรทำหน้าที่จัดตั้งกองทุนขึ้นมาแล้วเรียกเก็บเงินสะสมจากพนักงานที่สนใจร่วมลงทุน ด้วยอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ยืมนั้นต่ำกว่าการกู้ยืมจากธนาคาร ซึ่งผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นคือ พนักงานสามารถกู้เงินมาใช้ในยามจำเป็นได้โดยเสียดอกเบี้ยต่ำ และการกู้ยืมเงินจากกองทุนยังไม่มีข้อจำกัดต่างๆ มากมาย เหมือนกู้ยืมกับธนาคาร ทั้งยังทำให้ผู้ลงทุนในกองทุนเพื่อการกุศลนี้ ได้รับผลตอบแทนจากการให้กู้อีกด้วย

แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นการจัดตั้งกองทุนจำเป็นต้องคำนึงถึงหลักกฎหมายด้วย จึงต้องทำการศึกษาก่อนว่าการจัดตั้งกองทุนโดยให้กู้ยืมและเป็นการให้กู้ยืมในอัตราดอกเบี้ยที่ต่ำกว่าท้องตลาดนั้นสามารถทำได้หรือไม่ มีผลอย่างไรในทางภาษี

“กรณีบริษัท มีระเบียบเกี่ยวกับเงินกองทุนสะสมพนักงานหรือทุนอื่นใดเพื่อพนักงาน และบริษัทให้นำเงินกองทุนนี้ออกให้พนักงานที่เป็นสมาชิกกู้ยืมเป็นสวัสดิการ โดยมีดอกเบี้ยสำหรับเงิน

ที่ให้กู้ยืมนั้นตามสมควร บริษัทไม่ต้องนำดอกเบี่ยนั้น มารวมเป็นรายรับ เพื่อเสียภาษีธุรกิจเฉพาะ ตามคำสั่งกรมสรรพากรที่ ป. 26/2534 เรื่องดอกเบี่ย สำหรับกิจการเยี่ยงธนาคารพาณิชย์ตามมาตรา (กค.0811/16254 : 28 พฤศจิกายน 2540)”

นั่นแสดงว่าการจัดตั้งกองทุนเพื่อการกู้ยืมนั้นสามารถทำได้ โดยองค์กรไม่โดนประเมินรายได้ดอกเบี่ยเพิ่มเติมด้วย จึงถือเป็นผลดีสำหรับพนักงาน และไม่ก่อให้เกิดผลเสียกับองค์กรแต่อย่างใด ดังนั้นแล้วองค์กรที่ให้ความสำคัญกับพนักงานของตนควรมีการจัดตั้งกองทุนอื่นๆเพิ่มเติมเพื่อให้เป็นเครื่องมือช่วยสร้างความสุขทางการเงินแก่พนักงานในองค์กร

### บทสรุปของ...กองทุนสนับสนุนการออม

กองทุนเป็นเครื่องมือที่เกิดขึ้นมานานแล้ว และมีการใช้กันอย่างแพร่หลายในองค์กรต่างๆ แต่ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่จะรู้จักเพียงกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และกองทุนประกันสังคมเท่านั้น ซึ่งในความเป็นจริงแล้วยังมีกองทุนอีกมากมายที่ช่วยให้พนักงานสามารถสร้างความมั่นคงทางการเงินให้กับตนเองได้ ทั้งยังช่วยออมเงินไว้ใช้ยามเกษียณได้อีกด้วย เช่น กองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ กองทุนรวมหุ้นระยะยาว และกองทุนเพื่อการกู้ยืม โดยองค์กรอาจให้ความรู้กับพนักงานในการลงทุนกับกองทุนเหล่านั้น ที่องค์กรไม่ได้เป็นผู้

จัดตั้งเอง หรืออาจจัดตั้งกองทุนขึ้นมาใหม่ในองค์กรเพื่อพนักงาน  
ของตนเองก็ได้ จะเห็นได้ว่าถ้าเราสามารถใช้เครื่องมือที่มีอยู่ให้เกิด  
ประสิทธิภาพสูงสุด “ความสุขทางการเงิน” ก็จะเกิดขึ้นได้ไม่ยาก





## สร้างสมดุลด้วยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economic)

เป็นที่ทราบกันโดยปกติอยู่แล้วว่าจุดมุ่งหมายสูงสุดของการทำธุรกิจคือผลตอบแทนสูงสุด ซึ่งหมายถึงกำไร ทำให้หลายคนอาจเกิดความสงสัยว่าปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสามารถนำมาใช้กับองค์กรได้จริงหรือ

หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นหนึ่งในพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่มุ่งเน้นให้เราใช้ชีวิตตั้งมั่นอยู่บนความพอเพียง หลายคนอาจคิดว่าปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงใช้ได้กับตัวบุคคลเท่านั้น แต่ในความเป็นจริงแล้ว องค์กรเอกชนในประเทศไทยก็สามารถนำ “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานได้ซึ่งจะทำให้เกิดความก้าวหน้าขององค์กรเอกชนอย่างยั่งยืน ความสำเร็จในการนำหลักเศรษฐกิจ

พอเพียงมาใช้ในองค์กรจะเกิดขึ้นได้ ต้องเกิดจากความมุ่งมั่นตั้งใจจริงและมีการวางแผนอย่างเป็นขั้นตอนในการนำมาประยุกต์ใช้ ทั้งผู้บริหาร และพนักงาน ตลอดจนหุ้นส่วนขององค์กร

กรอบแนวคิดของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงนั้น เป็นปรัชญาที่ชี้แนะแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนในทางที่ควรจะเป็นโดยมีพื้นฐานมาจากวิถีชีวิตดั้งเดิมของสังคมไทย ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ตลอดเวลา เป็นการมองโลกเชิงระบบที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มุ่งเน้นการปรับตัวเพื่อความมั่นคงและความยั่งยืนของการพัฒนา



หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงนั้นสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติตนได้ในทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นระดับบุคคลหรือระดับองค์กรเองก็ตาม โดยจะมุ่งเน้นการปฏิบัติบนทางสายกลาง และการพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอนซึ่งคำว่า “ความพอเพียง” นั้นจะต้องประกอบด้วย 3 คุณลักษณะดังนี้

1. ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไป โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่น การผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณ
2. ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงนั้นจะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อย่างรอบคอบ
3. การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบ และการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล



นอกจากนี้ การตัดสินใจและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้อยู่ในระดับพอเพียงนั้น ต้องอาศัยทั้งเงื่อนไขที่สำคัญ 2 ประการ ทั้งในเรื่องของความรู้ และคุณธรรมเป็นพื้นฐาน กล่าวคือ

1. เงื่อนไขความรู้ ประกอบด้วย ความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน ความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผนและความระมัดระวังในขั้นปฏิบัติ
2. เงื่อนไขคุณธรรม ที่จะต้องเสริมสร้างประกอบด้วย มีความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีความอดทน มีความพากเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต

การนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ จะทำให้เกิดการพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมสิ่งแวดล้อม ความรู้และเทคโนโลยี

**ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงส่งผลต่อเราและองค์กรอย่างไร?**

แม้ว่าเราจะทำงานอยู่ในองค์กรภาคธุรกิจต่างๆ ก็สามารณำแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้กับการดำเนินชีวิตของตนเองได้ ไม่ว่าจะเป็น การประหยัดการไม่ฟุ่มเฟือย การมี

ความซื่อสัตย์สุจริตการไม่แข่งขันกัน การละเว้นจากอบายมุขทุก  
อย่าง การเป็นผู้ใฝ่รู้ การมีความขยันหมั่นเพียร การปฏิบัติตามหลัก  
ศาสนาที่ติงามโดยผลดีที่เกิดขึ้นกับองค์กรเมื่อพนักงานในองค์กร  
ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง คือ พนักงานมี  
คุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน พนักงานในองค์กรเกิดความร่วมมือ  
ซึ่งกันและกันเกิดการพัฒนาศักยภาพ อีกทั้งยังเป็นการสร้าง  
ศักยภาพและความเข้มแข็งให้แก่ตนเองและองค์กรได้อย่างดีอีกด้วย

ไม่เพียงแต่นำมาประยุกต์ใช้กับการดำเนินชีวิตของ  
พนักงานเท่านั้น องค์กรยังสามารถประยุกต์ใช้หลักปรัชญา  
เศรษฐกิจพอเพียงในทุกกระบวนการขององค์กรได้อีกด้วย เช่น การ  
ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่าการผลิตสินค้าและบริการที่  
เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การแสวงหาผลกำไรที่ตั้งอยู่บนความ  
พอประมาณการกู้เงินเพื่อขยายกิจการที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความ  
พอเพียง การบริหารงานด้วยความรอบคอบ ฯลฯ

จะเห็นได้ว่าเราสามารถนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง  
เข้ามาใช้ได้ในทุกกระบวนการขององค์กร โดยผลดีที่จะเกิดขึ้นกับ  
องค์กรเมื่อองค์กรบริหารงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงก็  
คือการเกิดความพึงพอใจและได้รับการยอมรับจากลูกค้าเกิด  
ประสิทธิภาพและการพัฒนาทักษะของพนักงาน การเกิดแรงจูงใจใน  
การทำงานของพนักงาน องค์กรมีความสามารถในการรับมือกับ

ปัญหาที่มีความยืดหยุ่น และสามารถปรับเข้ากับผลกระทบและความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้ในอนาคต

### บทสรุปของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับองค์กร

แนวทางการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อการจัดการด้านการเงิน การป้องกันและลดปัญหาหนี้สินของ พนักงานในองค์กรนั้นจะต้องเกิดจากการร่วมมือกันทั้งในส่วนของ องค์กรและพนักงาน กล่าวคือ พนักงานและองค์กรต้องมีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการบริหารเงินอย่างรอบคอบ โดยองค์กรมีหน้าที่ในการให้คำปรึกษา แนะนำ และสนับสนุนการบริหารจัดการเงินของ พนักงาน

ในฐานะที่องค์กรต้องเป็นผู้ดูแลคุณภาพชีวิตของพนักงาน ดังนั้นจึงควรสร้างแนวทางช่วยเหลือพนักงานทั้งการลดรายจ่ายและ เพิ่มรายได้ ไม่ว่าจะเป็นการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและจำเป็นแก่ พนักงาน หรือการสร้างเครือข่ายกับสถาบันการเงินเพื่อช่วยเหลือ พนักงานกรณีเกิดหนี้สิน รวมไปถึงการสร้างภูมิคุ้มกันอย่างยั่งยืนไม่ ว่าจะเป็นส่งเสริมให้พนักงานมีการออมเงินและวางแผนการใช้ เงินอย่างมีเหตุผลด้วยการทำบันทึกรายรับรายจ่าย ควบคุมไปกับการ พัฒนาด้านจิตใจและคุณธรรมทั้งต่อผู้บริหารและพนักงานอีกด้วย

## รายชื่อคณะผู้จัดการโครงการวิจัยฯ

1. ดร. วีรวงศ์ พิพิธสุขสันต์ หัวหน้าโครงการวิจัย
2. อ. กิตติชัย ราชมหา นักวิจัย
3. ดร. สุจินณา กรรณสูต นักวิจัย
4. อ. สมบัติ เกษมล้ำนภา นักวิจัย
5. นส. วิทสินี บวรอัสวกุล ผู้ช่วยนักวิจัย
6. นส. พรรษมล สุขะตะวิจิตร ผู้ช่วยนักวิจัย
7. นส. เนตรนภา กลัดงาม เจ้าหน้าที่ธุรการ

