

Happy Money Guide

ตอน องค์กรสร้างสุขทางการเงิน





ชื่อเอกสาร

คู่มือ Happy Money Guide ตอน องค์กรสร้างสุขทางการเงิน

ผู้แต่ง

ศูนย์ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ตลาดทุน
ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

กองบรรณาธิการ

คุณปิยากรณ์ ครองจันทร์
คุณจิระภา ท้อนใส
คุณกฤติยา สุทธิชัย
คุณชนิตา อุ่นสอาด
คุณนันทวรรณ วิไลพิชญ์

จัดทำโดย

ฝ่ายพัฒนาความรู้ผู้ลงทุน
ศูนย์ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ตลาดทุน
ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
เลขที่ 93 ถนนรัชดาภิเษก แขวงดินแดง
เขตดินแดง กรุงเทพฯ 10400

โทรศัพท์

0 2009 9000

โทรสาร

0 2009 9001

เว็บไซต์

www.set.or.th/education

พิมพ์ครั้งที่ 1-3

กันยายน 2557-ธันวาคม 2560 จำนวน 3,500 เล่ม

พิมพ์ครั้งที่ 4

ธันวาคม 2561 จำนวน 500 เล่ม

จำนวนหน้า

112 หน้า

เอกสารแจกฟรีห้ามจำหน่าย

ลิขสิทธิ์ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

สงวนสิทธิ์ ห้ามลอกเลียนแบบไม่ว่าส่วนใดส่วนหนึ่งของหนังสือ
นอกจากจะได้รับอนุญาต



คำนิยม

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย มุ่งมั่นที่จะพัฒนาตลาดทุนไทยให้เกิดความยั่งยืน ด้วยการผลักดันนโยบายส่งเสริมการเติบโตเชิงปริมาณและคุณภาพไปพร้อมกับการสร้างสมดุลทางเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม โดยกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ตลาดทุนระยะยาว ให้มีความมั่นคง สร้างความมั่งคั่ง และเติบโตอย่างยั่งยืน การส่งเสริมให้คนไทยมีความรู้ทางการเงินขั้นพื้นฐาน ถือเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่จะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของคนไทย ให้มีความมั่นคงทางการเงินและเตรียมพร้อมสำหรับการใช้ชีวิตวัยเกษียณในยุคที่ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์

คู่มือ “Happy Money Guide ตอน องค์กรสร้างสุขทางการเงิน” จัดทำขึ้นเพื่อสร้างความสุขทางการเงินให้แก่คนวัยทำงาน ให้สามารถวางแผนทางการเงินได้อย่างเป็นระบบ ตระหนักถึงความสำคัญของการกำหนดเป้าหมายทางการเงิน การจดบันทึกรายได้ ค่าใช้จ่าย การวางแผนใช้จ่ายเงิน และการบริหารจัดการหนี้สิน นำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและมีวินัยในการใช้จ่ายอย่างถูกวิธี และเมื่อมีความสุขทางการเงินแล้ว ก็พร้อมที่จะทำงานหารายได้อย่างเต็มความสามารถ มีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถดูแลตนเอง และครอบครัวได้อย่างมีความสุข

ตลาดหลักทรัพย์ฯ มุ่งหวังว่า คู่มือฉบับนี้จะเป็นประโยชน์แก่องค์กรในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้เพื่อสร้างความมั่นคงและความสุขทางการเงินให้แก่พนักงานและครอบครัว อันจะเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างสังคมไทยที่เข้มแข็ง และส่งเสริมให้เศรษฐกิจของประเทศไทยเติบโตได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

นายการ ปิโตรวัชชัย
กรรมการและผู้จัดการ
ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย



คำนำ

การขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยแรงขับเคลื่อนอย่างเต็มศักยภาพจากทรัพยากรทุกด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานซึ่งถือเป็นทรัพยากรอันมีค่า หากเมื่อใดพนักงานขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน หรือปฏิบัติงานอย่างไม่เป็นสุขใจแล้ว ก็จะส่งผลมายังประสิทธิภาพการทำงานและประสิทธิผลขององค์กรในที่สุด สาเหตุสำคัญประการหนึ่งก็คือ ปัญหาทางการเงินของพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นปัญหาหนี้สินจากพฤติกรรมการใช้จ่ายเกินตัว การค่าใช้จ่ายของผู้ที่อยู่ในอุปการะเพิ่มขึ้น หรือเกิดเหตุการณ์ไม่คาดฝันต่างๆ ซึ่งขาดการวางแผนทางการเงิน และขาดที่ปรึกษาที่มีความรู้ความชำนาญที่จะช่วยแก้ไขปัญหาทางการเงินและรับมือกับเหตุการณ์ไม่คาดฝันเหล่านี้

คู่มือ **“Happy Money ตอน องค์กรสร้างสุขทางการเงิน”** เล่มนี้ ถ่ายทอดจากประสบการณ์จริงที่ตลาดหลักทรัพย์ฯ ได้ลงมือปฏิบัติ โดยการไปให้ความรู้แก่พนักงานผ่านโครงการส่งเสริมการออมและการวางแผนการเงินส่วนบุคคลในการสร้างองค์ระต้นแบบ ซึ่งเป็นการพัฒนาหัวหน้างานในองค์กรให้เป็น Trainer เพื่อเป็นที่ปรึกษาด้านการวางแผนใช้จ่ายเงินและการบริหารหนี้สินแก่พนักงานในองค์กร ซึ่งจะเป็นการรวมกลุ่มกันเพื่อศึกษาและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้จ่าย โดยการจัดทำบัญชีรายได้ค่าใช้จ่าย ปลูกฝังแนวคิดในการออมก่อนใช้ ลดรายจ่าย รวมถึงการหารายได้เพิ่ม ซึ่งการได้รับรู้แนวคิดและได้ลงมือฝึกปฏิบัติตามเทคนิควิธีการต่างๆ เหล่านี้ ผ่านการแนะนำของ Trainer ได้ช่วยให้พนักงานมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้จ่าย หมดยุคนี้ มีออมเป็นรากฐานสู่ชีวิตครอบครัวที่มั่นคงต่อไป

ตลาดหลักทรัพย์ฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า การส่งเสริมการออมและการวางแผนการเงินส่วนบุคคลเพื่อสร้างสุขภาพทางการเงินที่ดีให้แก่พนักงานในองค์กร (Happy Money) จะเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญของกระบวนการสร้าง Happy Workplace ซึ่งจะมีส่วนช่วยให้พนักงานทำงานได้เต็มศักยภาพ ควบคู่ไปกับการทำงานอย่างมีความสุข สามารถสร้างผลผลิตชั้นเลิศได้ นำมาซึ่งประสิทธิภาพที่ดีขึ้นขององค์กร ตลอดจนสามารถสร้างความเข้มแข็งให้ธุรกิจเติบโตได้อย่างยั่งยืนในระยะยาว

**ศูนย์ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ตลาดทุน
ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย**

ในเล่มนี้...
มีอะไร

บทที่ 1 Happy Money..Happy Organization : หมดหนี้ มีออม ความสุขทางการเงินของมนุษย์เงินเดือน

08

- ทำไมคนส่วนใหญ่ไปไม่ถึง “ความสุขทางการเงิน”?
- วางแผนการเงินส่วนบุคคล เส้นทางสู่ความมั่นคงทางการเงิน
- องค์กรสร้างสุขทางการเงิน

บทที่ 2 9 ขั้นตอน สร้างสุขทางการเงินในองค์กร

18

- เตรียม Trainer
 - ขั้นตอนที่ 1 คัดเลือกตัวแทน Trainer หรือ “พี่เลี้ยง”
 - ขั้นตอนที่ 2 ให้ความรู้แก่พี่เลี้ยง Train the Trainer
- ลงมือปฏิบัติ
 - ขั้นตอนที่ 3 เปิดรับสมัครพนักงาน (ลูกค้า) เข้าร่วมโครงการ
 - ขั้นตอนที่ 4 อบรมให้ความรู้พนักงาน (ลูกค้า)
 - ขั้นตอนที่ 5 Trainer รวบรวมข้อมูลและแบ่งกลุ่มพนักงาน
 - ขั้นตอนที่ 6 Mentor ติดตามผลและให้คำปรึกษากับ Trainer
 - ขั้นตอนที่ 7 Trainer ให้คำปรึกษาและช่วยเหลือลูกค้า
- สรุปผล
 - ขั้นตอนที่ 8 ติดตามผลและสรุปผลลัพธ์ของโครงการ
 - ขั้นตอนที่ 9 ทำแผนขยายผล

ในเล่มนี้...
มีอะไร

บทที่ 3 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์องค์กรแห่ง “ความสุขทางการเงิน” : บริษัท พี.एम.ฟูด จำกัด โรงงานต้นแบบ ปี 2554

44

- วิถีดัดสร้างความสุขทางการเงินสไตล์ “พี.एम.ฟูด”
- “งานดี ชีวิตมีสุข” หลักคิดสร้างสุขทางการเงินสไตล์ “พี.एम.ฟูด”
- ผู้บริหารระดับสูง “ร่วมมือ ติดตามงาน”
- สร้าง Trainer จับเคลื่อนโครงการ
- จัดกิจกรรม Happy Money กระตุ้นพนักงาน
- กระบวนการสร้าง Happy Money สไตล์ “พี.एम.ฟูด”

Trainer หาลูกค้าเข้าโครงการ

แนวทางแก้ปัญหาและช่วยเหลือพนักงาน

ประโยชน์ที่พนักงานและองค์กรได้รับ

การขยายผลโครงการสู่พนักงานคนอื่นๆ

ข้อคิดสำหรับบริษัทที่จะทำโครงการ Happy Money

- Happy Money หมดหนี้ มีออม ก้าวสู่ชีวิตใหม่
คุณกาญจนา สีนมี
คุณพรรณพิมล ชิงทะวัน

บทที่ 4 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์องค์กรแห่ง “ความสุขทางการเงิน” : บริษัท สัปดาห์ผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) โรงงานต้นแบบ ปี 2556

70

ในเล่มนี้... มีอะไร

- “อยู่ สี่ มี สุข” ความสุขทางการเงินสไตล์ “สีพัฒนาฯ เพชรบุรี”
- “โรงสี คือ บ้านหลังที่สอง” หลักคิดบริหารบุคคล สไตล์ “สีพัฒนาฯ เพชรบุรี”
- Happy Money ต่อยอดความสุขพนักงานและครอบครัว
- ประโยชน์ที่พนักงานและองค์กรได้รับ
- การขยายผลโครงการ
- ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของโครงการ
- กระบวนการสร้าง Happy Money สไตล์ “สีพัฒนาฯ เพชรบุรี”
 - บทบาทหน้าที่ “ผู้บริหารโครงการฯ”
 - วิธีการสรรหา Trainer แบบสีพัฒนาฯ เพชรบุรี
 - วิธีขับเคลื่อนการดำเนินงานของทีมงาน
 - การสนับสนุน Trainer และลูกค้า
 - สถานะทางการเงินของพนักงาน ก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการ
 - ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไข
 - เปิดใจ Trainer และวิธีขับเคลื่อน Happy Money สู่ความสำเร็จ
 - วิธีการสื่อสารจาก Trainer สู่ลูกค้า
 - การดูแลใส่ใจและช่วยเหลือลูกค้าของ Trainer
 - สิ่งที่ได้รับจากการเป็น Trainer
- Happy Money หมดหนี้ มีออม ก้าวสู่ชีวิตใหม่
 - คุณสุพิศ ป้อมดี
 - คุณกิตติศักดิ์ ลัมสุวรรณมณี

**บทที่ 5 บทส่งท้าย : พลิกชีวิตคนทำงาน
สู่ “องค์กรแห่งความสุขทางการเงิน”**

106



บทที่

1

Happy Money... Happy Organization

“หมดหนี้ มีออม ความสุขทางการเงิน
ของมนุษย์เงินเดือน”



ปัญหาเหล่านี้อาจเป็นเรื่องปกติของชีวิต “**มนุษย์เงินเดือน**” ในทุกองค์กร ที่พบเห็นได้ในวันนี้โดยเฉพาะคนทำงานระดับปฏิบัติการภายในโรงงาน หรือ แม้แต่พนักงานกินเงินเดือนในองค์กรขนาดใหญ่ ทั้งในเมืองใหญ่และต่างจังหวัด ก็ตาม

แม้ปัญหาดังกล่าวมองเหมือนว่าเป็นเรื่องปกติที่เห็นได้ทั่วไป แต่ในอีกมุมหนึ่ง ก็เป็น **“สัญญาณเตือนภัย”** อย่างหนึ่งแล้วว่า คนทำงานในองค์กรกำลังประสบ ปัญหาทางการเงิน และองค์กรนั้นจะค่อยๆ **“ห่างไกล”** การเป็น **“องค์กรแห่งความสุข”** ออกไปทุกขณะ

ยิ่งในสภาวะแวดล้อมที่องค์กรธุรกิจต่างๆ ประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ ทั้งจากปัจจัยภายในและภายนอกประเทศ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม วัฒนธรรม และวิถีชีวิตของไทย ย่อมส่งผลกระทบต่อวิถีการดำรงชีวิตของคนทำงาน ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนเกิดความทุกข์ยากลำบากมากขึ้นไปอีก

“ปัญหาทางการเงิน” ซึ่งเกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตประจำวัน ปากท้อง ของประชาชนโดยตรง แม้คนทำงานมีเงินเดือนแต่กลับไม่พอใช้จ่าย หรือ มีใช้เดือน ชนเดือน ที่หนักกว่านั้นก็คือ การต้องไปกู้หนี้ยืมสินเพื่อมาใช้จ่ายในครอบครัวจนเกิด **“หนี้สินนอกระบบ”** ส่งผลให้เกิดความเครียดของทั้งตัวเองและครอบครัว

และแน่นอน **“ปัญหาการเงิน”** ย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ภายในองค์กรให้ **“ย่ำแย่ลง”** และยังบั่นทอน **“ความสุข”** ทั้งในด้านการดำเนินชีวิต ที่บ้านและที่ทำงานอีกด้วย

หนึ่งในแนวทางสร้างความสุข ตามหลัก Happy 8 Workplace ก็คือ **Happy Money.. สร้างความสุขทางการเงิน** ให้เกิดขึ้นกับ **“มนุษย์เงินเดือน”** ด้วย **“การวางแผนการเงินส่วนบุคคล”** เพื่อเร่ง **“จัด”** ปัญหาทางการเงินให้หมดไปและสร้างความสุข ให้เกิดขึ้นในองค์กรอย่างยั่งยืน



ทำไมคนส่วนใหญ่ไปไม่ถึง “ความสุขทางการเงิน”?

ประเทศไทยกำลังเผชิญความเสี่ยงกับการหนี้สินภาคครัวเรือนเพิ่มสูงขึ้น ยิ่งในภาวะที่เศรษฐกิจชะลอตัวมากเช่นในปัจจุบันด้วยแล้ว ได้ทำให้สัดส่วนหนี้ของครัวเรือนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ปัญหาการขยายตัวของหนี้ครัวเรือนนั้น เป็นผลมาจากรายได้ของประชาชนน้อยกว่าค่าใช้จ่าย หรือรายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้นของครัวเรือน รวมทั้งความสามารถในการชำระหนี้ลดลง สะท้อนปัญหาให้เห็นว่า **“คนไทย”** ส่วนใหญ่ รู้แต่ **“วิธีหาเงิน”** แต่ไม่รู้วิธีการ **“ใช้เงิน”** และยังขาดความรู้ในการบริหารจัดการเงินอีกด้วย



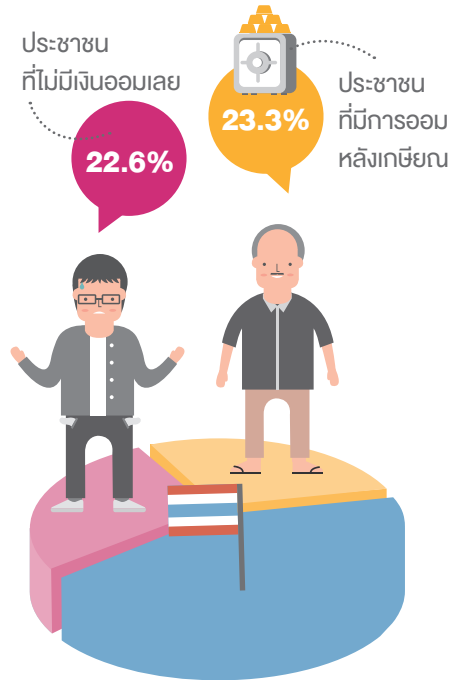
จากผลวิจัยของธนาคารแห่งประเทศไทย (ธปท.) การสำรวจทักษะทางการเงินของคนไทย ปี 2556 ทำการศึกษาทักษะทางการเงินของคนไทย โดยใช้แบบสำรวจของ OECD ซึ่งครอบคลุมการวัด 3 ด้านคือ ด้านความรู้ทางการเงิน ด้านพฤติกรรมทางการเงิน และทัศนคติทางการเงิน ผลการศึกษาพบว่า คนไทยมีคะแนนทักษะทางการเงินเฉลี่ยคิดเป็น 58.5% ของคะแนนเต็ม ต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยของ 14 ประเทศที่ร่วมโครงการของ OECD ซึ่งอยู่ที่ 62.3%

ในรายงานยังสรุปด้วยว่า คนไทยไม่มีความรู้ทางการเงินอย่างถ่องแท้ โดยมีคนไทย **“มากกว่าครึ่ง”** ไม่เข้าใจการคำนวณดอกเบี้ยทบต้น และยังมีคนไทยจำนวนมากที่ไม่เข้าใจเรื่องการคำนวณดอกเบี้ยของสินเชื่อหรือการคำนวณเงินต้นพร้อมดอกเบี้ย

.....

ขณะที่ถามาคู **“สถิติการออม”** ของคนไทย ยังพบว่า สถานการณ์ยิ่ง **“น่าเป็นห่วง”** เนื่องจากอัตราการออมของคนไทยอยู่ใน **“อัตราที่ต่ำ”** โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้ทำการสำรวจวินัยการออมของคนไทยประจำปี 2556 พบว่าประชาชนที่ไม่มีเงินออมเลย มีสัดส่วนถึง 22.6% และมีประชาชนที่มีการออมหลังเกษียณอย่างเพียงพอ เพียงแค่ 23.3% เท่านั้น

.....

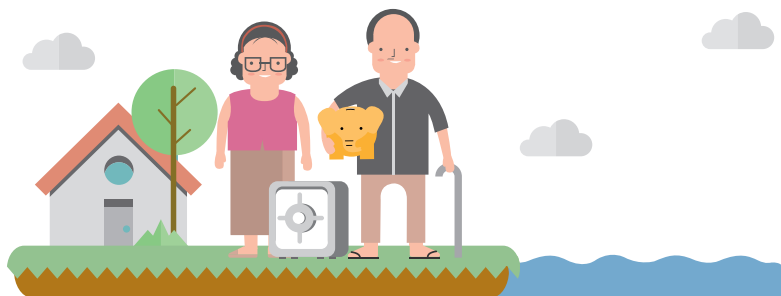


การออมเงินของคนไทย จึงน่าเป็นห่วง โดยเฉพาะในภาวะที่คนไทยกำลังเข้าสู่วัยชราภาพมากขึ้นเรื่อยๆ ทำให้สังคมไทยกำลังเผชิญกับภาวะ **“อันตราย”** จากการ **“ขาดฐานเงินออม”** ของครัวเรือนไทยยุคใหม่ ซึ่งนอกจากจะไม่ได้มีการออมแล้ว ยังพบการก่อ **“หนี้สิน”** เพิ่มขึ้น สาเหตุก็เพราะการขาดวินัยทางการเงิน และไม่มีความรู้ในการบริหารจัดการเงินส่วนบุคคลนั่นเอง

ท้ายที่สุดแล้ว ด้วยปัญหาและอุปสรรคดังที่กล่าวมา ทำให้ **“สังคมไทย”** ในวันนี้ยังไปไม่ถึงการเป็น **“สังคมแห่งการออม”** และห่างไกล **“ความมั่นคงทางการเงิน”** หรือ **“ความสุขทางการเงิน”**

วางแผนการเงินส่วนบุคคล เส้นทางสู่ความมั่นคงทางการเงิน

การวางแผนการเงินส่วนบุคคล จึงเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญสำหรับทุกคน ทุกเพศและทุกช่วงวัยไม่ว่าคุณจะเป็น **“คนรวย”** หรือ **“คนจน”** ก็เพื่อให้เกิดความมั่นคง มั่งคั่ง และมีอรรถภาพทางการเงินในอนาคต



เหตุผลสำคัญๆ ที่ทำให้เราต้องวางแผนการเงิน ก็เพราะว่า คนเราจะมีอายุที่ยืนยาวขึ้น และ สังคมไทยกำลังเข้าสู่ **“สังคมผู้สูงอายุ”** (Aging Society) ในอีกไม่ถึง 20 ปีข้างหน้า นั่นเพราะวิวัฒนาการทางการแพทย์ และเทคโนโลยีที่เจริญขึ้น ทำให้ประสิทธิภาพในการรักษาโรคภัยไข้เจ็บของแพทย์ดีขึ้นกว่าในอดีตมาก คนเราจึงมีอายุเฉลี่ยที่ยืนยาวขึ้น

เมื่อคนเรามีอายุยืนยาวขึ้น สิ่งที่เราหลีกเลี่ยงไม่ได้คือ **“การค่าใช้จ่าย”** โดยเฉพาะอย่างยิ่งค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลที่ต้องสูงขึ้นตามไปด้วย

ทั้งนี้ **“ค่าครองชีพ”** ก็ย่อมสูงขึ้นไปอีก จะเห็นว่า ข้าวของในท้องตลาดมีราคาสูงขึ้นทุกวัน และมีการคาดการณ์ว่า ในอีก 20-30 ปีข้างหน้า เมื่อถึงวันที่เราเกษียณอายุ ราคาสินค้าก็มักมีอัตราค่าเพิ่มขึ้น **“มากกว่า”** เงินเฟ้อเสมอ ดังนั้น งบประมาณการเงินที่เราเตรียมไว้ในอนาคตอาจไม่เพียงพอกับการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอนาคต

ขณะเดียวกัน **“สวัสดิการของรัฐ”** ที่มีอยู่ในปัจจุบัน ก็ไม่เพียงพอรองรับผู้สูงอายุที่เพิ่มมากขึ้นทุกปี การต้องพึ่งพาตัวเองจึงเป็นเรื่อง **“จำเป็น”** อย่างยิ่ง แทนที่จะรอคอยการพึ่งพาหลานหรือผู้อื่น

นอกเหนือจากนั้น การวางแผนการเงินที่ดี ยังช่วยให้เราสามารถเกษียณอายุได้ **“เร็วขึ้น”** เพราะ **“หากเริ่มต้นเร็ว ย่อมบรรลุเป้าหมายได้เร็วกว่า”** เนื่องจากมีเวลาในการเก็บออมเงินมาก และแน่นอนว่า การวางแผนการเงิน ช่วยรองรับ **“ความเสี่ยง”** ของชีวิตได้มากขึ้น เพราะชีวิตของคนเราเต็มไปด้วยความไม่แน่นอน อาจเจ็บป่วย เกิดอุบัติเหตุตกกันหัน แต่ถ้าเรามีการวางแผนการประกันภัยเอาไว้ หรือ มีเงินเก็บสำรองไว้ ก็จะช่วยลดภาระต่างๆ ลงได้

ฉะนั้น เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม วัฒนธรรม วิถีชีวิต และเศรษฐกิจ ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา คนเราจึงควรตระหนักถึงความสำคัญของ **“การวางแผนการเงินส่วนบุคคล”** และควรเริ่มต้นให้เร็วที่สุด

“องค์กรสร้างสุขทางการเงิน”



เมื่อพูดถึงปัญหาทางการเงินของมนุษย์เงินเดือน พอแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่คือ **“กลุ่มมีเงินไม่พอใช้”** และ **“กลุ่มมีเงินเหลือ”** แต่มนุษย์เงินเดือนส่วนใหญ่ น่าจะอยู่ในกลุ่ม **“มีเงินไม่พอใช้”** ซึ่งกำลังเผชิญกับปัญหาการเงิน ชักหน้าไม่ถึงหลังมากกว่ากลุ่มมีเงินเหลือใช้

ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะมีรายได้น้อย แต่มีค่าใช้จ่ายเยอะ ทำให้เงินไม่พอใช้ ซึ่งสาเหตุน่าจะมาจากข้าวของที่แพงขึ้น หรือเป็นเพราะนิสัยการใช้จ่ายฟุ่มเฟือย ใช้จ่ายเกินตัว จึงทำให้รายได้ไม่เพียงพอกับการใช้จ่าย เป็นเหตุให้ต้องกู้หนี้ยืมสินเพื่อนำมาใช้จ่ายภายในครอบครัว รวมถึงยังเกิดจากปัญหาอื่นๆ เช่น อุบัติเหตุ การเจ็บป่วย เป็นต้น

การแก้ปัญหาเมื่อถึงเวลาคับขัน คนส่วนใหญ่มักจะใช้วิธีการกู้ยืมเงินจากแหล่งต่างๆ มากกว่าจะลดค่าใช้จ่าย ซึ่งแหล่งที่เข้าถึงได้ง่ายที่สุดก็คือ **“เงินกู้ยืมกระแสบ”** ซึ่งต้องจ่ายดอกเบี้ยแพงถึงร้อยละ 10-20 ต่อเดือน และยังเสี่ยงต่อการถูกทวงหนี้ด้วยวิธีรุนแรง เพราะลูกหนี้ส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องกฎหมาย จึงมักถูกเอาเปรียบจากเจ้าหนี้เป็นอย่างมาก

ภาระหนี้สินล้นตัวของพนักงานในโรงงาน จึงเป็นปัญหาใหญ่ที่จำเป็นต้องเร่งแก้ไข และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้จ่ายเงิน เพื่อไม่ให้นำไปสู่การเกิดวิกฤติการเงิน จนส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร เพราะหากเงินเดือนที่ได้รับในแต่ละเดือนต้องเอาไปจ่ายหนี้ ไม่เหลือเงินพอที่จะใช้จ่ายในแต่ละเดือน ย่อมทำให้พนักงานไม่มีกำลังใจในการทำงาน และส่งผลกระทบต่อองค์กรโดยรวมในที่สุด

ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา หลายๆ องค์กรธุรกิจ ไม่ว่าจะเป็นบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย หรือ บริษัทเอกชนทั่วไป ต่างพยายามหา **“ทางออก” ในการแก้ปัญหาด้านการเงินให้แก่พนักงาน เพื่อต้องการทำให้คนในองค์กรมีสุขภาพทางการเงินที่ดี ซึ่งถือเป็นหนึ่งในเป้าหมายไปสู่การเป็น **“องค์กรแห่งความสุข”** หรือ Happy Workplace**



แม้ว่า เรื่องการเงินจะเป็นเรื่องใกล้ตัวพนักงาน แต่ก็ยังยากเกินไปที่พนักงานจะเข้าใจ และปฏิบัติตามได้ แม้ที่ผ่านมาผู้บริหารองค์กร หรือโรงงานบางแห่ง ได้พยายามให้ความรู้ความเข้าใจทางด้านการเงินแก่พนักงาน ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดความรู้โดยผู้บริหารภายในองค์กรเอง หรือ การเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญด้านการเงินจากภายนอกมาให้ความรู้แก่พนักงานภายในองค์กรก็ตาม แต่ดูเหมือนวิธีการดังกล่าวไม่ได้ช่วยให้ปัญหาด้านการเงินของพนักงานดีขึ้น หรือบรรเทาเป้าหมายทางการเงิน เนื่องจากเมื่อเวลาผ่านไป ความรู้การเงินนั้นก็ค่อยๆ จางหายไป

ปัญหาการเงินของพนักงานจึงยังคงอยู่ และที่แย่กว่านั้น องค์กรหลายแห่งเกิดปัญหาลุกลามมากขึ้นไปอีก เพราะไม่รู้วิธีการแก้ปัญหาให้ “ถูกจุด” และไม่มีเครื่องมือในการลงมือปฏิบัติอย่างเป็นจริงเป็นจัง เปรียบเสมือนพนักงานได้รับ “ยาแก้ปวด” เพื่อบรรเทาอาการปวดชั่วคราวเท่านั้น เมื่อหมดฤทธิ์ยา อาการปวดนั้นก็จะกลับมาเป็นอีก

ด้วยเหตุนี้เอง ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยศูนย์ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ตลาดทุน (TSI) จึงได้สร้าง “โมเดลสร้างความสุขทางการเงิน” ขึ้นมา ผ่านกระบวนการลงมือปฏิบัติ “9 ขั้นตอน สร้างความสุขทางการเงิน” เพื่อเป็นเครื่องมือช่วยให้องค์กรสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงด้วยตัวเอง ภายใต้ “โครงการส่งเสริมการออมและการวางแผนการเงินส่วนบุคคล” หรือ “Happy Money”

จุดมุ่งหมายของโครงการนี้ก็เพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารการเงินส่วนบุคคล แก่ผู้บริหาร หัวหน้างาน และพนักงาน เพื่อสร้างความสุขทางด้านการเงินให้เกิดขึ้นในองค์กร โดยฝึกให้ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถให้คำปรึกษาด้านการวางแผนใช้จ่ายเงินแก่พนักงานผ่านเครื่องมือทางการเงินอย่างง่ายและช่วยให้พนักงานที่มีปัญหาทางการเงินมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการบริหารจัดการเงินสามารถบริหารรายได้-ค่าใช้จ่าย พร้อมทั้งร่วมกันแก้ปัญหาหนี้สินด้วยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้จ่ายฟุ่มเฟือยจนที่สุดสามารถสร้างคุณภาพชีวิตพนักงานที่ดีขึ้น และสร้างความสุขทางการเงินให้เกิดขึ้นในองค์กรอย่างยั่งยืน



ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาของการดำเนินการโครงการส่งเสริมการออมและการวางแผนการเงินส่วนบุคคล (Happy Money) ได้มีบริษัทจดทะเบียน และบริษัททั่วไป เข้าร่วมโครงการเป็นจำนวนมาก และมีหลายบริษัทประสบความสำเร็จในการสร้างความสุขทางการเงินให้แก่พนักงานในองค์กรจนเห็นผลลัพธ์เป็นจริงแล้ว

ในที่นี่จะขอพาไปดูการดำเนินการของ 2 องค์กรที่ประสบความสำเร็จ ก็คือ **บริษัท สืบวัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดเพชรบุรี และ บริษัท พี.एम.ฟูด จำกัด** ซึ่งเป็นองค์กรต้นแบบที่มาร่วมถ่ายทอดประสบการณ์ และถอดบทเรียนภายหลังจากการดำเนินโครงการ เพื่อใช้เป็นแนวทางการลงมือปฏิบัติให้แก่บริษัทอื่นๆ ต่อไป

ทั้งสององค์กรตัวอย่างได้ร่วมกันถ่ายทอดรูปแบบการทำงานโครงการฯ ตั้งแต่การเริ่มต้นเข้าร่วมโครงการฯ การพัฒนาหัวหน้างานในองค์กรให้เป็น Trainer เพื่อทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาด้านการวางแผนใช้จ่ายเงิน และการบริหารหนี้สินแก่พนักงานภายในองค์กร โดยวิธีการรวมกลุ่มกันเพื่อศึกษาและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านการใช้จ่าย และการให้กำลังใจกันเป็นเวลา 4 เดือน ไปจนกระทั่งสรุปผลลัพธ์ที่ได้จากการเข้าร่วมโครงการฯ

ทั้งนี้ ถ้าหากโรงงานหรือองค์กรต่างๆ ของท่านกำลังประสบปัญหาการเงิน ไม่ว่าพนักงานมีเงินไม่พอใช้ รายได้น้อย มีหนี้สินมากโดยเฉพาะหนี้บัตรเครดิตห่วย การพนัน ฯลฯ ซึ่งบริษัทไม่รู้ว่า ควรจะช่วยเหลือแก้ไข หรือ หาทางออกให้แก่พนักงานอย่างไร

ในคู่มือเล่มนี้เรามีแนวทาง และวิธีการแก้ปัญหาด้านการเงิน ให้แก่องค์กรอย่างยั่งยืน คือ การใช้ **“9 ขั้นตอนสร้างความสุขทางการเงิน”** ซึ่งเครื่องมือนี้จะช่วยให้พนักงาน **“หลุดพ้น”** จากพฤติกรรมการใช้จ่ายฟุ่มเฟือย และสามารถสร้างความสุขทางการเงินให้เกิดได้จริง พร้อมทั้งสร้างโอกาสที่ดีในอนาคตให้แก่พนักงานได้อย่างแน่นอน

ไม่เพียงเท่านั้น โครงการส่งเสริมการออม และการวางแผนการเงินส่วนบุคคล (Happy Money) ยังชี้ให้เห็นภาพชัดว่า โครงการนี้มีประโยชน์ต่อองค์กรและคนทำงานในองค์กรอย่างไรบ้าง

ขอเพียงให้ท่านผู้บริหาร **“เปิดใจ”** และพร้อมเริ่มต้นเข้าร่วมโครงการ เพื่อเดินไปสู่เส้นทางแห่ง **“ความสุขทางการเงิน”** ทั้งคน และองค์กรอย่างยั่งยืน

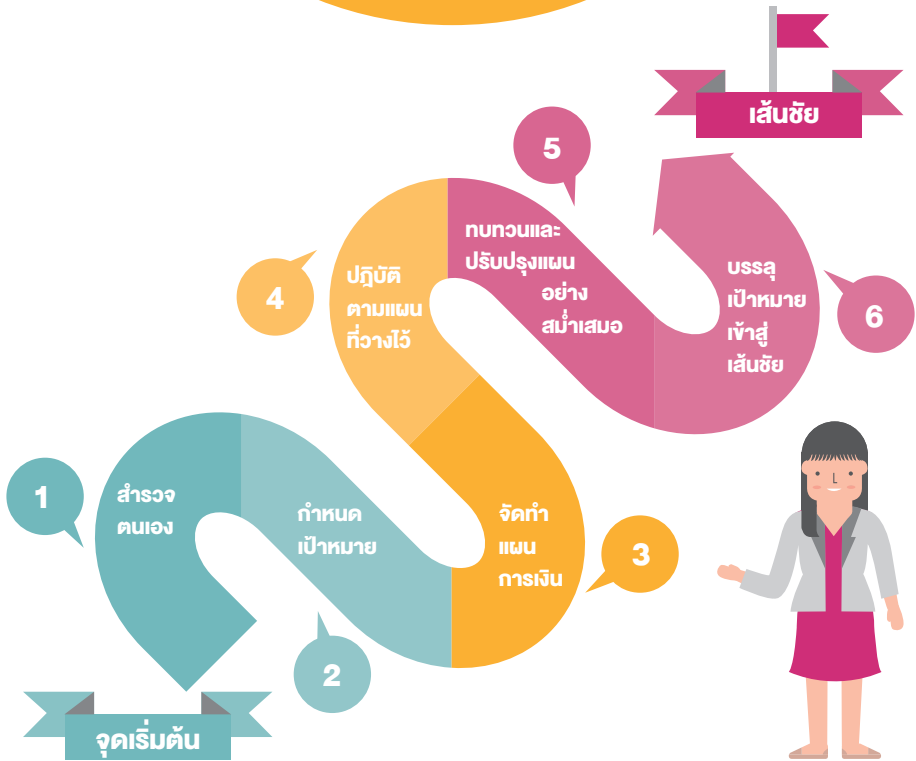




บทที่

2

9 ขั้นตอน สร้างสุขทางการเงิน ในองค์กร



ก่อนที่จะเราเข้าสู่ “9 ขั้นตอน สร้างความสุขทางการเงิน” ให้แก่พนักงานในองค์กรนั้น เราจำเป็นต้องรู้จัก “กระบวนการวางแผนการเงินส่วนบุคคล” กันก่อน

คนส่วนใหญ่นั้น อยากมีเงินเพื่อ “มีบ้าน รถยนต์ ท่องเที่ยวต่างประเทศ แต่งงาน ส่งลูกเรียน เก็บไว้ใช้ตอนแก่” แต่มักไม่เคยเตรียมค่าใช้จ่ายเหล่านี้ไว้ล่วงหน้ากันเลย

การ **“วางแผนการเงิน”** นั้น เป็นเสมือนการมี **“แผนที่เดินทาง”** อยู่ในมือ เพื่อช่วยให้เราสามารถเดินทางไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้โดยไม่หลงทิศหลงทาง ซึ่งขั้นตอนการวางแผนการเงิน ก็ไม่ได้ยากเย็นอะไร เพียงเริ่มจาก...

ขั้นตอนแรก **“สำรวจตนเอง”** โดยการสำรวจสินทรัพย์และหนี้สิน หรือ **“งบดุล”** เพื่อตรวจสอบสถานะและความมั่นคงทางการเงินของตัวเราเองว่า มีความแข็งแรงขนาดไหน ถ้าหากสุขภาพการเงินของเราแข็งแรง ก็จะสามารถเดินทางไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายได้ง่าย แต่ถ้าสุขภาพทางการเงินของเราอ่อนแอ ต้องใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อที่จะเดินทางไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ให้สำเร็จ

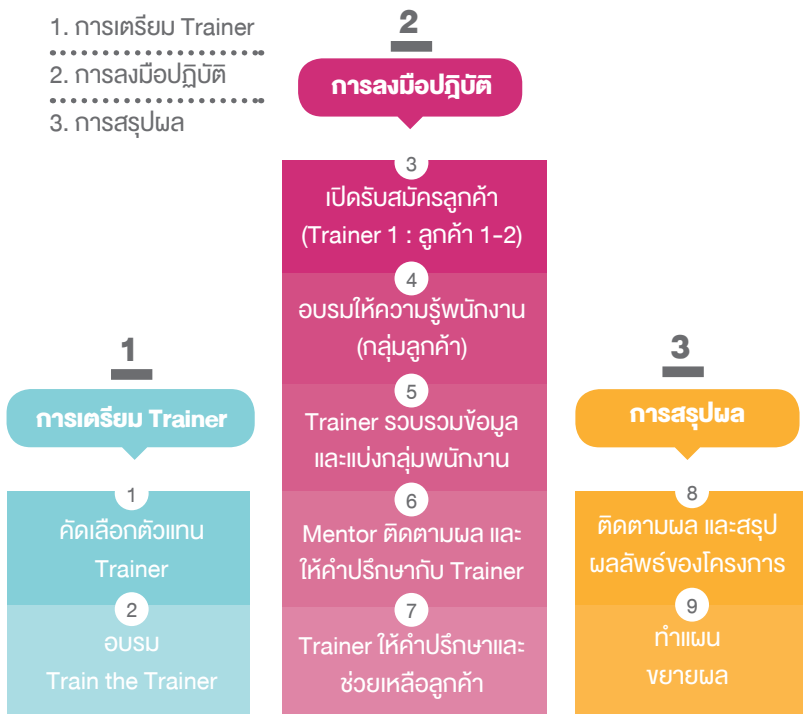


จากนั้นจึง **“ตั้งเป้า”** หรือ **“กำหนดเป้าหมายทางการเงิน”** เพื่อนำทางให้เราไปสู่สิ่งที่ฝันไว้ ซึ่งการกำหนดเป้าหมายทางการเงินที่ดีจะต้องมีความชัดเจน มีความสมเหตุสมผล สามารถทำให้เกิดเป็นจริงได้ และมีการกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน โดยสามารถตั้งเป้าหมายทางการเงินระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว เช่น กำหนดเป้าหมายระยะสั้น ต้องการเก็บเงินค่ารถคันใหม่จำนวน 200,000 บาท ภายในระยะเวลา 2 ปี เป็นต้น แต่ทั้งนี้การกำหนดเป้าหมายทางการเงินจะต้องให้สอดคล้องกับความสามารถในการเก็บเงินของเราด้วย

ต่อมาที่ **“จัดทำและปฏิบัติตามแผนที่วางไว้”** หลังจากมีเป้าหมายทางการเงินแล้วก็มาจัดทำแผนการเงินและลงมือปฏิบัติตามแผนการเงินอย่างตั้งใจและมีวินัยอย่างเคร่งครัด เพื่อให้เดินทางไปถึงเป้าหมายที่ฝันไว้ โดยระหว่างทางไม่ควรปล่อยให้กิเลสครอบงำ เพราะจะทำให้ลายแผนการเงินให้ล้มลงได้

สุดท้าย... ต้องหมั่น **“ทบทวนและปรับปรุงแผนการเงินอย่างสม่ำเสมอ”** อย่างน้อยทุกๆ 6 เดือน ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน เพื่อตรวจสอบเป้าหมายของเรา ด้วยว่าสามารถดำเนินการถึงขั้นใดแล้ว และอาจต้องมีการทบทวนและปรับปรุง เพราะสภาพแวดล้อมและเหตุการณ์ในแต่ละช่วงกลางของบุคคลที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น การแต่งงาน การหย่าร้าง การเสียชีวิต การเปลี่ยนงาน รวมทั้งปัจจัยอื่นๆ ที่ก้าวเข้ามาในชีวิต จึงจำเป็นต้องปรับแผนการเงินสม่ำเสมอ เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป

หลังจากเข้าใจขั้นตอนการวางแผนการเงินแล้ว กระบวนการต่อไปก็คือ ขั้นตอนการสร้าง Happy Money ให้เกิดขึ้นในองค์กรอย่างยั่งยืน โดยตลาดหลักทรัพย์ฯ ได้จัดทำ Model สร้างความสูงทางการเงิน ประกอบด้วย 9 ขั้นตอนลงมือปฏิบัติ แบ่งออกเป็น 3 กระบวนการหลัก คือ

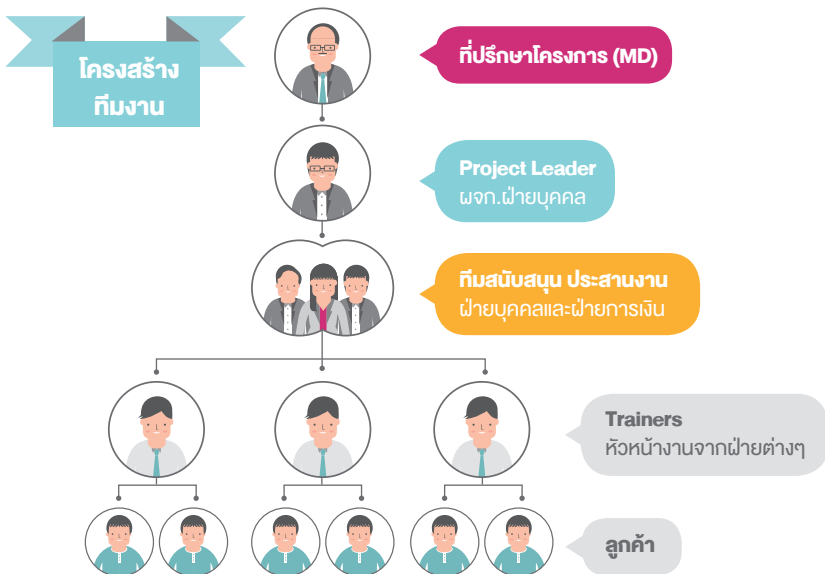


การเตรียม Trainer

ขั้นตอนที่ 1 การคัดเลือกตัวแทน Trainer หรือ พี่เลี้ยง

ขั้นตอนแรกของกระบวนการนี้ คือ การค้นหาและคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมทั้งวัยวุฒิและคุณวุฒิเข้ามาทำหน้าที่พี่เลี้ยงทางการเงินหรือ **Trainer** ซึ่งควรจะเป็นตัวแทนมาจากทุกฝ่ายงาน เพื่อให้ได้องค์ประกอบของทีมพี่เลี้ยงครอบคลุมทั้งองค์กร การที่ Trainer ควรเป็นในระดับ **“หัวหน้างาน”** เพราะรู้จักลูกน้องที่ตนเองดูแลเป็นอย่างดี และมักจะได้รับความรู้ความไว้วางใจจากลูกน้องมากเพียงพอที่จะยอมเล่าเรื่องส่วนตัวให้ฟังได้อย่างสนิทใจ รวมถึงผู้บริหารระดับสูงในองค์กรต้องให้ความสำคัญและผลักดันกระบวนการนี้ตั้งแต่แรก จะช่วยขับเคลื่อนให้เกิด Happy Money ในองค์กรรวดเร็วมากขึ้น

จากนั้นทีม Trainer จะมาเรียนรู้และเทคนิคการวางแผนและใช้จ่ายเงินจากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิจากตลาดหลักทรัพย์ (Mentor)



มีทักษะการสื่อสารที่ดี

มีทัศนคติเชิงบวก

สามารถให้คำแนะนำ
และเป็นที่ปรึกษาแก่
ผู้อื่นได้



มีพฤติกรรมการทำงานที่ดี

เป็นที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจ

รักษาข้อมูลลูกค้าได้ดี

คุณสมบัติของ Trainer

• มีทักษะการสื่อสารที่ดี

เนื่องจาก Trainer ทำหน้าที่เป็นสื่อกลางถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับจาก Mentor ไปให้ลูกค้า ดังนั้น จะต้องเป็นผู้ที่มีทักษะในการสื่อสารเพื่อถ่ายทอดความรู้และวิธีการใช้เครื่องมือต่างๆ ด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย

• มีทัศนคติเชิงบวก

“อย่าคิดว่าสิ่งที่ทำอยู่ มันคือการะ” เพราะกระบวนการและเครื่องมือเหล่านี้จะช่วยให้ลูกค้ามีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุขกับการทำงาน แถมยังช่วยให้ตนเองมีพฤติกรรมการใช้ชีวิตที่ดีขึ้น และมีความมุ่งมั่นตั้งใจได้เช่นเดียวกัน

• สามารถให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษาแก่ผู้อื่นได้

Trainer ที่ดี ไม่จำเป็นต้องเป็นคนช่างพูด แต่ควรจะเป็นผู้รับฟังที่ดี เพื่อที่จะสามารถให้คำปรึกษาที่เหมาะสมกับลูกค้าได้ โดยอาศัยประสบการณ์ส่วนตัวและความรู้ที่ได้รับจาก Mentor นำไปประยุกต์ให้เข้ากับสถานการณ์ของลูกค้าแต่ละราย

• มีพฤติกรรมที่ดี

Trainer ต้องเป็นต้นแบบของผู้รักการออมที่ดีและไม่มีปัญหาทางการเงิน เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและอยากปฏิบัติตาม

• เป็นที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจ

Trainer ต้องมีพฤติกรรมที่ดีก่อน โดยเริ่มจากการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้จ่ายฟุ่มเฟือยแบบเดิมๆ เมื่อลูกค้าเห็นการเปลี่ยนแปลง ก็จะเชื่อถือและไว้วางใจว่า Trainer จะสามารถช่วยแนะนำวิธีการแก้ปัญหาให้ได้จริง เพราะสามารถปฏิบัติได้ผลสำเร็จกับตนเองมาแล้ว

• รักษาข้อมูลลูกค้าได้ดี

Trainer ต้องรักษาความลับได้ดีมากๆ เพราะปัญหานี้เป็นเรื่องส่วนตัวของลูกค้า Trainer ต้องเปิดใจและสร้างความไว้วางใจว่าจะไม่เผยแพร่ข้อมูลให้บุคคลภายนอกรู้ ลูกค้าจึงจะสบายใจที่จะบอกปัญหาทั้งหมด ซึ่งจะช่วยแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

ขั้นตอนที่ 2 ให้ความรู้แก่พี่เลี้ยง Train the Trainer



หลังจากคัดเลือก Trainer มาเรียบร้อยแล้ว ขั้นตอนต่อมาคือ การให้ความรู้กับ Trainer เรื่อง การวางแผนการเงินและเครื่องมือต่างๆ โดยวิทยากรจากตลาดหลักทรัพย์ หรือ Mentor จะมาถ่ายทอดความรู้ด้านการบริหารการเงินส่วนบุคคล ทำไมต้องออม การตั้งเป้าหมายทางการเงิน วิธีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้จ่าย และวิธีการลดหนี้สิน ตลอดจนวิธีการสร้างแรงจูงใจให้ลูกค้าเห็นถึงความสำคัญของการวางแผนการเงินและการสร้างความมั่งคั่งในอนาคต

เครื่องมือเพื่อการวางแผนการเงินที่สำคัญที่ Trainer จะต้องเรียนรู้และทำความเข้าใจให้ถ่องแท้เพื่อนำไปให้คำปรึกษาแก่ลูกค้า ประกอบด้วย 5 เครื่องมือเพื่อวิเคราะห์สถานะการเงิน หรือเรียกง่ายๆ ว่า **“ตรวจสุขภาพทางการเงิน”** ซึ่งเป็นการรวบรวมข้อมูลทางการเงินอย่างเป็นระบบ ทำให้ง่ายต่อการหาต้นตอของปัญหาทางการเงินต่างๆ เพื่อวางแผนการแก้ไขได้ตรงจุดดังนี้



1. การสำรวจสินทรัพย์และหนี้สิน (งบดุลส่วนบุคคล)
2. การสำรวจรายได้/ค่าใช้จ่าย (งบรายได้ค่าใช้จ่าย)
3. การจัดบัญชีรายได้ค่าใช้จ่าย
4. การสำรวจและสรุปรายละเอียดหนี้สิน
5. การวิเคราะห์อัตราส่วนทางการเงิน

1. การสำรวจสินทรัพย์และหนี้สินของเงิน (งบดุลส่วนบุคคล) :

คือ การสำรวจทรัพย์สินสมบัติที่เราหาได้มาทั้งชีวิต ณ วันที่สำรวจ เพื่อจะช่วยให้ทราบสถานะทางการเงิน ณ ปัจจุบัน โดยในงบดุลด้านซ้ายจะแสดงรายละเอียดสินทรัพย์ที่มีกรรมสิทธิ์ของเราโดยตราค่าปัจจุบัน และอีกด้านจะลงรายการที่เป็นหนี้สินคงค้างทั้งหมด รวมจำนวนสินทรัพย์ทั้งหมด ลบด้วยหนี้สินทั้งหมด เหลือเท่าไรก็คือความมั่งคั่งสุทธิหรือส่วนของเงิน



สินทรัพย์ คือ สิ่งที่เป็นกรรมสิทธิ์ของตนเองและสามารถตีมูลค่าเป็นเงินสดได้ แบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1) สินทรัพย์สภาพคล่อง: สินทรัพย์ที่เปลี่ยนเป็นเงินสดได้ง่าย เช่น เงินสด เงินฝากธนาคาร ทองคำ เป็นต้น โดยมีไว้เพื่อใช้จ่ายในชีวิตประจำวันและใช้จ่ายยามฉุกเฉิน

2) สินทรัพย์เพื่อการลงทุน: สินทรัพย์ที่ลงทุนไว้เพื่อหวังผลตอบแทนในอนาคต เช่น หุ้น สหกรณ์ออมทรัพย์ พันธบัตร สลากออมสิน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ บ้านเช่า เป็นต้น โดยมีไว้เพื่อช่วยให้บรรลุเป้าหมายทางการเงินในระยะยาว

3) สินทรัพย์มีค่า/สินทรัพย์ใช้ส่วนตัว: สินทรัพย์ที่มีไว้เพื่อเพิ่มความสุขสบายในชีวิต เช่น ที่อยู่อาศัย ยานพาหนะ เฟอร์นิเจอร์ เครื่องใช้ไฟฟ้า เป็นต้น



หนี้สิน คือ เงินกู้ที่มีการผูกพันต้องชำระคืนเงินต้นและดอกเบี้ยในอนาคต แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1) หนี้สินระยะสั้น: หนี้สินที่ต้องชำระคืนภายใน 1 ปี เช่น หนี้บัตรเครดิต หนี้สินเชื่อเงินผ่อน เป็นต้น

2) หนี้สินระยะยาว: หนี้สินที่มีการผูกพันต้องชำระคืนเกินกว่า 1 ปี เช่น หนี้ผ่อนบ้าน หนี้ผ่อนรถยนต์ หนี้เงินกู้เพื่อการศึกษา เป็นต้น



ส่วนของเจ้าของ/ความมั่งคั่งสุทธิ คือ มูลค่าสินทรัพย์ที่เหลือหลังจากชำระคืนหนี้สินทั้งหมดแล้ว ซึ่งถ้าความมั่งคั่งสุทธิเป็น **“บวก”** ก็แสดงว่า มีเงินเหลือสำหรับการออมเพื่อเป้าหมายทางการเงินอื่นๆ ต่อไปได้ แต่ถ้าความมั่งคั่งสุทธิเป็น **“ลบ”** จะแสดงว่า กำลังมีปัญหาด้านการเงิน จะต้องเริ่มด้วยการกำจัดหนี้สินคงค้างให้หมด ไม่ก่อหนี้เพิ่ม และต้องกลับไปสำรวจชีวิตประจำวันว่ารายได้ค่าใช้จ่ายเป็นอย่างไร

ตาราง 1 แบบสำรวจสินทรัพย์และหนี้สิน (งบดุล)

สินทรัพย์ (Assets)

(กรอกมูลค่าปัจจุบันหรือมูลค่าที่คาดว่าจะขายได้ในวันนี้)

สินทรัพย์สภาพคล่อง	(บาท)
เงินสด	3,000
เงินฝากทุกบัญชี (ออมทรัพย์ + ฝากประจำ)	15,000
ทองคำ (เช่น 1 บาทๆ ละ 18,000 บาท)	18,000
อื่นๆ (โปรดระบุ)	-
สินทรัพย์สภาพคล่องรวม	36,000
สินทรัพย์เพื่อการลงทุน	
สหกรณ์ออมทรัพย์	50,000
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	100,000
มูลค่าเงินสดกรมธรรม์ประกันชีวิต	100,000
สลากออมสิน / พันธบัตร / หุ้นกู้	5,000
หุ้น / กองทุนรวม / LTF - RMF	-
บ้านเช่า / คอนโดให้เช่า / ที่ดิน / ที่นา (เพื่อขายหรือให้เช่า)	-
อื่นๆ (โปรดระบุ)แชร์ที่ยังไม่ได้เปย์.....	5,000
สินทรัพย์เพื่อการลงทุนรวม	260,000
สินทรัพย์มีค่า / สินทรัพย์ใช้ส่วนตัว	
บ้าน / คอนโด / ที่ดิน (เพื่ออยู่อาศัย)	2,000,000
รถยนต์ / รถจักรยานยนต์	300,000
เครื่องประดับ / ของสะสม / เครื่องใช้ไฟฟ้าเหมาทั้งบ้าน	50,000
อื่นๆ (โปรดระบุ)	-
สินทรัพย์มีค่า / สินทรัพย์ใช้ส่วนตัวรวม	2,350,000
สินทรัพย์รวม (1)	2,646,000

ณ วันที่ _____

หนี้สิน (Liabilities)

(กรอกมูลค่ายอดคงค้างปัจจุบัน)

หนี้สินระยะสั้น (ไม่เกิน 1 ปี)

(บาท)

ยอดคงค้างเงินกู้ระยะสั้น เงินกู้ธนาคาร	30,000
ยอดคงค้างหนี้บัตรเครดิต	30,000
ยอดคงค้างจากการกู้เพื่อซื้อสินค้า เช่น TV, ตู้เย็น, เครื่องเสียง	10,000
เชอร์ที่เปียแล้ว	5,000
อื่นๆ (โปรดระบุ)	-

หนี้สินระยะสั้นรวม

75,000

หนี้สินระยะยาว (1 ปีขึ้นไป)

ยอดคงค้างจากการกู้เพื่อการศึกษา (ทยศ.)	100,000
ยอดคงค้างจากการกู้สหกรณ์	50,000
ยอดคงค้างจากการกู้ซื้อรถยนต์	200,000
ยอดคงค้างจากการกู้ซื้อบ้าน	1,500,000
ยอดคงค้างจากการกู้ รถส.	-
ยอดคงค้างจากการกู้ธนาคารออมสิน	50,000
อื่นๆ (โปรดระบุ)	-

หนี้สินระยะยาวรวม

1,900,000

หนี้สินรวม (2)

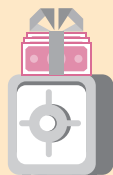
1,975,000

ความมั่งคั่งสุทธิ

สินทรัพย์รวม (1)	2,646,000
หนี้สินรวม (2)	1,975,000
ความมั่งคั่งสุทธิ (1) - (2)	671,000

2. การสำรวจรายได้/ค่าใช้จ่าย:

รายได้ในแต่ละเดือนคงจะเป็นเรื่องที่ได้แบบแน่นอน แต่มักจะละเลยเรื่องค่าใช้จ่าย พอรู้ตัวอีกทีก็มักจะเกิดคำถามกับตัวเองว่า เงินหายไปไหน ปัญหานี้จะหมดไปด้วยการจดบันทึกรายได้ค่าใช้จ่ายประจำวัน โดยต้องจดทุกวันทุกรายการที่จ่ายเงินออกจากกระเป๋า และสรุปค่าใช้จ่ายทั้งหมดทุกสิ้นเดือน เพียงเท่านั้น ก็จะทราบว่าเงินหายไปไหน



รายได้ คือ รายได้ที่เป็นเงินสดจากการจ้างแรงงาน การลงทุนในสินทรัพย์ การประกอบธุรกิจส่วนตัว สวัสดิการของรัฐ/องค์กร และรายได้อื่นๆ เช่น เงินมรดก เงินรางวัล เป็นต้น โดยจะบันทึกก็ต่อเมื่อได้รับเป็นเงินสดมาแล้วเท่านั้น

ค่าใช้จ่าย คือ ค่าใช้จ่ายที่จ่ายเป็นเงินสดออกไป แบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่



1) ค่าใช้จ่ายเพื่อการออมและการลงทุน: ค่าใช้จ่ายเพื่อหวังผลตอบแทนและสร้างความมั่งคั่งในอนาคต เช่น การฝากเงินในธนาคาร การฝากเงินค่าหุ้นสหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นต้น



2) ค่าใช้จ่ายคงที่: ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นเป็นประจำในจำนวนเงินเท่าๆ กันแต่ละเดือน ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายที่ปรับลดได้ยากเพราะเป็นการผูกพันที่ต้องจ่ายทุกงวด เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าผ่อนบ้าน ค่าผ่อนรถ เงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินสะสมกองทุนประกันสังคม เป็นต้น



3) ค่าใช้จ่ายผันแปร: ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในจำนวนไม่เท่ากันทุกงวดขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการใช้จ่าย แต่สามารถควบคุมหรือปรับลดได้ง่าย เช่น ค่าอาหาร ค่าเสื้อผ้า ค่าสาธารณูปโภค ค่าเดินทาง ค่าบันเทิงการ ค่าดูแลสุขภาพ เป็นต้น

ตาราง 2 แบบสำรวจรายได้ค่าใช้จ่าย (งบรายได้ค่าใช้จ่าย)

รายได้	บาท
รายได้จากการทำงาน	
เงินเดือน	30,000
ค่าล่วงเวลา (OT)	7,000
โบนัส	-
รายได้จากการขายของ	5,000
รายได้จากการทำงานอื่นๆ โปรดระบุ ... (เช่น ค่ากะ ค่าเบี้ยขยัน ค่าจ้าง ค่าคอมมิชชั่น)....	-
รายได้จากการทำงานรวม	42,000
รายได้จากสินทรัพย์	
ดอกเบี้ยรับ	-
เงินปันผลรับ	-
รายได้จากค่าเช่า	-
รายได้จากการขายสินทรัพย์ เช่น ขายบ้าน ขายหุ้น ฯลฯ	-
รายได้อื่นๆ โปรดระบุ	-
รายได้จากสินทรัพย์รวม	-
รายได้รวม (1)	42,000

ค่าใช้จ่าย	
ค่าใช้จ่ายเพื่อการออม / การลงทุน	
เงินสหกรณ์	1,000
เงินฝากธนาคาร	-
เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	2,000
ค่าใช้จ่ายเพื่อการออม / การลงทุนรวม	3,000
ค่าใช้จ่ายคงที่	
ค่าผ่อนบ้าน / ค่าเช่าบ้าน	3,000
ค่าผ่อนรถยนต์	5,000
ค่าผ่อนซื้อเครื่องใช้ไฟฟ้า	1,000
ค่าผ่อนบัตรเครดิต	2,000
ดอกเบี้ยเงินกู้ยืมระบบ	5,000
เงินงวดกู้สหกรณ์	2,000
เงินงวดกู้ธนาคารออมสิน	1,500
เบี้ยประกัน	
(ชีวิต / สุขภาพ / บ้าน / รถยนต์)	500
เงินประกันสังคม	750
อื่นๆ (โปรดระบุ)	
แชร์ที่พักแล้ว.....	1,000
ค่าใช้จ่ายคงที่รวม	21,750
ค่าใช้จ่ายประจำวัน	
ค่าอาหาร	5,000
ค่าน้ำ	600
ค่าไฟ	600
ค่าโทรศัพท์ + Internet	500
ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง (ค่ารถ / ค่าน้ำมัน)	2,500
ของใช้ในบ้าน	2,000
ค่าเสื้อผ้า / เครื่องสำอาง	1,000
ค่าใช้จ่ายบันเทิงการ	2,000
ค่ารักษาพยาบาล	-
เงินยืมให้แก่มိตรดา และ/หรือ มารดา	2,000
ค่าใช้จ่ายของบุตร	-
ค่าห่วย / ลอตเตอรี่	500
ทำบุญ	500
เครื่องดื่มชูกำลัง / น้ำปั่น / กาแฟ	350
ภาษี	-
อื่นๆ (โปรดระบุ)	-
(เช่น ค่านาฬิกา ค่าใส่ของงานแต่งงาน.....)	
ค่าใช้จ่ายประจำวันรวม	17,550
ค่าใช้จ่ายรวม (2)	42,300
เงินสดคงเหลือ (ขาด) (1) - (2)	300

3. การจดบัญชีรายได้ค่าใช้จ่าย

ให้บันทึกแยกหมวดหมู่ทั้งรายได้และค่าใช้จ่าย เพื่อให้ง่ายต่อการค้นหารูรัวของรายได้ โดยปกติมักจะพบรูรัวที่ค่าใช้จ่ายผันแปรต่างๆ ซึ่งแก้ไขได้ง่าย ด้วยการลด ละ เลิก สิ่งที่ไม่จำเป็นออกไป เพื่อให้มุ่งสู่เป้าหมายที่สำคัญกว่าในชีวิตได้เร็วขึ้น

วันที่	รายได้	ค่าใช้จ่าย	
		ค่าใช้จ่ายเพื่อการออม/ลงทุน	ค่าใช้จ่ายคงที่
	เงินเดือน		
	เงินพิเศษ (OT, ค่ากะ)		
	ดอกเบี้ยรับ		
	เงินปันผลรับ		
	รายได้จากค่าเช่า		
	รายได้จากการขายสินทรัพย์		
	รายได้อื่น		
	สหกรณ์		
	ฝากธนาคารต่างๆ		
	ค่าเช่า (ที่ยังไม่ได้เสีย)		
	อื่นๆ		
	เงินผ่อนบ้าน		
	เงินผ่อนรถ		
	เงินผ่อนสหกรณ์		
	เงินผ่อนเครื่องใช้ไฟฟ้า		
	เบี้ยประกันสุขภาพ		
	ประกันสังคม		
	กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ		
	ค่าเช่า (ที่เสียแล้ว)		
	ดอกเบี้ยสหกรณ์		
	ดอกเบี้ยหนี้บัตรเครดิต		
	ค่าเทอมลูก		



Happy Money
องค์กรสร้างสุขทางการเงิน

4. การสำรวจและสรุปรายละเอียดหนี้สิน:

เป็นเครื่องมือแรกที่จะนำมาใช้จัดการปัญหาทางการเงิน เพราะการที่ไม่ได้จัดบันทึกรวบรวมหนี้สินทั้งหมดไว้ อาจทำให้หลงลืมจนเกิดหนี้สินล้นพ้นตัวได้โดยไม่รู้ตัว แบบฟอร์มนี้จะช่วยให้เห็นภาพรวมทั้งหมดว่า มีหนี้สินอยู่ที่แหล่งใดบ้าง วงเงินเท่าไร คิดอัตราดอกเบี้ยเท่าไร ระยะเวลาชำระหนี้ และยอดชำระต่อเดือนเป็นเท่าไร เพื่อเป็นข้อมูลในการคำนวณกระแสเงินสดจ่ายในแต่ละเดือน และนำยอดหนี้สินรวมที่ได้ไปบันทึกไว้ในงบดุลต่อไป

ตาราง 4 แบบฟอร์มสรุปรายละเอียดหนี้สิน

ประเภทหนี้	ชื่อเจ้าหนี้	ยอดหนี้คงเหลือ	ยอดชำระ (ต่อเดือน)	อัตราดอกเบี้ย	สถานภาพของหนี้	ระยะเวลาหนี้คงเหลือ (ปี)	หมายเหตุ
นอกระบบ	นาย ก.	20,000	4,000	20% ต่อเดือน	จ่ายแต่ดอกเบี้ย		
	นาย ข.	28,000	1,960	7% ต่อเดือน	จ่ายแต่ดอกเบี้ย		
จำนำ							
บัตรเครดิตเงินสด	ธนาคาร ก.	49,000	4,900	28%	จ่ายขั้นต่ำ		
บัตรเครดิต	ธนาคาร ข.	30,000	3,000	20%	จ่ายขั้นต่ำ		
สินเชื่อเงินผ่อน							
เงินกู้บริษัทฯ / สหกรณ์							
เงินกู้รถ	บ.ไฟแนนซ์ ก.	300,000	6,920		ผ่อน 72 งวด ผ่อนไปแล้ว 7 งวด คงเหลือ 5 ปี 5 เดือน		
เงินกู้บ้าน	ธนาคาร ค.	2,500,000	4,500		ผ่อน 20 ปี		
เงินกู้กองทุนหมู่บ้าน	กองทุนหมู่บ้าน	40,000		6%	จ่ายรายปี ทุกเดือนธันวาคม 42,400 บาท		
เงินกู้ กยศ.	กยศ.	12,000	400		จ่ายรายเดือน เหลืออีก 2 ปีครึ่ง		
เงินกู้อื่นๆ							
รวม		2,979,000	25,680				

5. การวิเคราะห์อัตราส่วนทางการเงิน:

เมื่อจัดทำงบดุลและงบรายได้อาจใช้ง่ายเรียบร้อยแล้ว ขั้นตอนถัดมาคือ การวิเคราะห์สภาพทางการเงิน ณ ปัจจุบัน โดยอาศัยเครื่องมือที่เรียกว่า อัตราส่วนทางการเงิน ซึ่งแบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1) การวิเคราะห์สภาพคล่อง: เพื่อดูความสามารถในการหาเงินสดมาใช้จ่ายในชีวิตประจำวันและเป็นเงินสำรองไว้ยามฉุกเฉิน โดยมีวิธีคำนวณดังนี้


$$\text{อัตราส่วนสภาพคล่องพื้นฐาน} = \frac{\text{สินทรัพย์สภาพคล่อง}}{\text{กระแสเงินสดจ่ายต่อเดือน}}$$

อัตราส่วนสภาพคล่องพื้นฐานควรมีค่าระหว่าง **3 – 6 เดือน** หมายถึง สภาพคล่องที่ดีต้องเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายปกติอย่างน้อย 3 – 6 เดือน ในกรณีที่ยากดรายได้อาจหายไป หากพบว่ามีสินทรัพย์สภาพคล่องต่ำกว่าเกณฑ์นี้อาจต้องหาวิธีเพิ่มรายได้หรือลดค่าใช้จ่ายอีกเพื่อให้เหลือเงินสดไว้เป็นสภาพคล่องมากขึ้น เช่น หากมีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 10,000 บาท ควรจะมีอัตราส่วนนี้อยู่ระหว่าง 30,000 – 60,000 บาท เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม หากมีเงินออมหรือสินทรัพย์สภาพคล่องมากจนเกินไปจะทำให้เสียโอกาสได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้น เพราะสินทรัพย์สภาพคล่อง เช่น เงินฝากธนาคาร มีความเสี่ยงต่ำ จึงให้อัตราผลตอบแทนที่ต่ำไปด้วย ดังนั้นจึงควรพิจารณาโยกย้ายเงินบางส่วนไปไว้ในสินทรัพย์ลงทุน ภายใต้ระดับความเสี่ยงที่ตนเองยอมรับได้ เพื่อเพิ่มโอกาสได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้น เช่น หากวิเคราะห์ออกมาแล้วมีอัตราส่วนนี้เกิน 6 เท่า ควรจะนำส่วนที่เกินไปลงทุนหรือฝากประจำที่ให้ผลตอบแทนสูงกว่าออมทรัพย์ เป็นต้น

2) การวิเคราะห์ภาระหนี้สิน: เพื่อดูความเหมาะสมในการก่อหนี้และความสามารถในการชำระหนี้สินในอนาคต โดยมีวิธีคำนวณดังนี้


$$\text{อัตราส่วนแสดงการชำระหนี้สินจากรายได้} = \frac{\text{เงินที่ชำระหนี้สินต่อเดือน}}{\text{รายได้รวมต่อเดือน}}$$

ทั้งนี้ ถ้าพิจารณาเฉพาะรายได้รวมต่อเดือน โดยไม่คำนึงถึงสินทรัพย์อื่นๆ อัตราการชำระหนี้สินควรต่ำกว่า **35%** หรือทางที่ดีไม่ควรเกิน **45%** ของรายได้รวมต่อเดือน เพื่อป้องกันความเสี่ยงไม่ให้อ่อนไหวเกินไป เช่น มีรายได้ 10,000 บาท ควรใช้จ่ายเรื่องนี้ไม่เกิน 4,500 บาท เป็นต้น

3) การวิเคราะห์การออมและการลงทุน: เพื่อดูว่าสอดคล้องกับเป้าหมายทางการเงินในระยะสั้นและระยะยาวหรือไม่ รวมทั้งสะท้อนให้เห็นความมั่งคั่งและมั่นคงทางการเงินอีกด้วย โดยมีวิธีคำนวณดังนี้

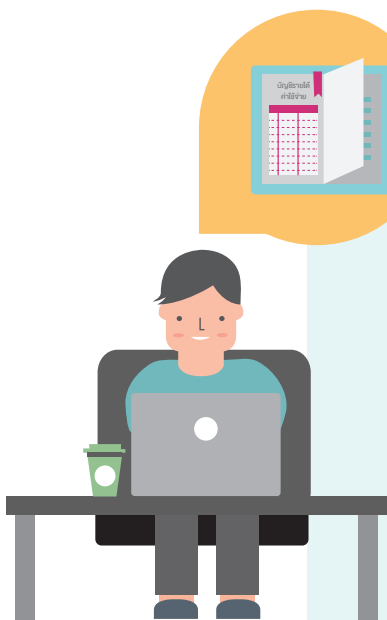

$$\text{อัตราส่วนการออม} = \frac{\text{เงินออมต่อเดือน}}{\text{รายได้รวมต่อเดือน}}$$

อัตราส่วนการออมควรมีค่ามากกว่า **10%** ซึ่งหากในอนาคตมีรายได้มากขึ้น หรือมีการลดหนี้สินลง ก็สามารถเพิ่มอัตราส่วนการออมให้มากขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการเงินได้เร็วยิ่งขึ้น เช่น รายได้ต่อเดือน 10,000 บาท ควรเก็บออมอย่างน้อย 1,000 บาท



$$\text{อัตราส่วนการลงทุน} = \frac{\text{สินทรัพย์เพื่อการลงทุนรวม}}{\text{ความมั่งคั่งสุทธิ}}$$

อัตราส่วนการลงทุนควรมี**ค่าไม่ต่ำกว่า 50%** เพื่อแสดงความมั่นคงและโอกาสที่จะมีรายได้เพิ่มขึ้นจากผลตอบแทนที่จะได้รับจากการลงทุน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้บรรลุเป้าหมายทางการเงินได้เร็วขึ้นอีกทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงความสามารถในการยอมรับความเสี่ยงของตนเองด้วย ในงบดุลส่วนที่เป็นสินทรัพย์เพื่อการลงทุน ควรมีไม่ต่ำกว่า 50% เช่น มีสินทรัพย์เพื่อการลงทุนรวม = 500,000 บาท ความมั่งคั่งสุทธิ 1,000,000 บาท อัตราส่วนการลงทุน = 50%



ในกระบวนการนี้ Trainer จะต้องฝึกงานการเงิน และจดบัญชีรายได้ค่าใช้จ่ายของตัวเอง เพื่อนำข้อมูลมาแลกเปลี่ยนกัน จะทำให้ Trainer เข้าใจวิธีการใช้งานแต่ละแบบฟอร์มอย่างถูกต้อง จะได้ถ่ายทอดสู่ลูกค้าต่อไปได้ รวมทั้งจะได้ฝึกวิเคราะห์ข้อมูลทางการเงินของตนเอง เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลลูกค้าต่อไป

การลงมือปฏิบัติ

ขั้นตอนที่ 3 เปรียบสมิครพนักงาน (ลูกค้า) เข้าร่วมโครงการ

หลังจากที่ Mentor อบรมให้ความรู้และเครื่องมือต่างๆ กับ Trainer นำไปฝึกใช้งานด้วยตนเองแล้ว ขั้นตอนต่อไปเป็นหน้าที่ของ **“ทีมผู้ประสานงาน”** ในการประชาสัมพันธ์รายละเอียดของโครงการ Happy Money เพื่อรับสมัครพนักงานที่มีปัญหาทางการเงินและสนใจอยากหลุดพ้นจากปัญหาเหล่านี้และอยากพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองให้ดีขึ้น ซึ่งในโครงการนี้เราจะเรียกว่า **“ลูกค้า”**

โดยจะต้องสื่อสารขั้นตอนการเตรียมความพร้อม วิธีการลงมือปฏิบัติ ผลประโยชน์ที่ลูกค้าจะได้รับ และเงื่อนไขต่างๆ ที่เกี่ยวข้องให้ชัดเจนเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันก่อนตัดสินใจ โดยอาจจะสื่อสารผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ วารสาร หรือเสียงตามสายภายในองค์กร

ทั้งนี้ **Trainer แต่ละคนควรจะได้รับฝึกหัดดูแลลูกค้าเพียง 1 – 2 คน** เพื่อมีเวลาดูแลเอาใจใส่ลูกค้าได้อย่างเต็มที่ โดยลูกค้าที่สมัครเข้าโครงการควรมีคุณสมบัติ 3 ประการดังนี้

- **พร้อมให้ข้อมูล:** ลูกค้าต้องพร้อมที่จะเปิดเผยข้อมูลทั่วไปและข้อมูลทางการเงิน ทั้งของตนเองและผู้ที่อยู่ในความอุปการะ เพราะการเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งรายได้ ค่าใช้จ่าย และหนี้สินทั้งหมดเป็นปัจจัยสำคัญ จะช่วยให้สามารถวางแผนการแก้ปัญหาได้ร่วมกันได้ดีที่สุด
- **พร้อมปรับเปลี่ยน:** ลูกค้าต้องพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมส่วนตัวด้านการใช้จ่าย เพราะการลงมือปฏิบัติด้วยวิธีจดบัญชีรายได้ออกค่าใช้จ่าย จะช่วยให้เห็นค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น ซึ่งเพียงแค่ลูกค้าพร้อมที่จะลด ละ เลิกพฤติกรรมเหล่านี้ ก็จะสามารถเปลี่ยนชีวิตให้ดีขึ้นได้
- **พร้อมสนับสนุน:** ลูกค้าต้องอธิบายให้สมาชิกในครอบครัวเข้าใจปัญหาด้านการเงินที่กำลังเผชิญอยู่ เพื่อให้ทุกคนร่วมมือกันปรับพฤติกรรมการใช้จ่าย หรือช่วยกันหาวิธีเพิ่มรายได้ เพื่อให้ทุกคนสามารถมุ่งหน้าพิชิตเป้าหมายทางการเงินต่างๆ ร่วมกันได้

ขั้นตอนที่ 4 อบรมให้ความรู้พนักงานและกลุ่มลูกค้า

ในขั้นตอนนี้จะเป็นการเปิดอบรมให้แก่พนักงานทุกคน รวมถึงกลุ่มเป้าหมาย (ลูกค้า) ที่ทาง Trainer ได้เชิญชวนให้เข้าร่วมโครงการ โดย Mentor จะเป็นผู้ที่เข้ามาให้ความรู้เรื่องการวางแผนการเงิน เช่นเดียวกับที่ให้ความรู้แก่ทีม Trainer

เมื่อพนักงานทุกคนได้รับความรู้และเข้าใจวิธีการใช้เครื่องมือต่างๆ ในเบื้องต้นแล้ว ทีมผู้ประสานงานและทีม Trainer ก็จะเชิญชวนให้พนักงานที่สนใจสมัครเข้าร่วมโครงการในฐานะลูกค้า โดยพนักงานกลุ่มนี้จะต้องสมัครใจที่จะเปลี่ยนแปลงตนเอง โดยจะมีพี่เลี้ยงคอยรับฟังปัญหาทางการเงินที่กำลังประสบอยู่และหาแนวทางในการแก้ไข เพราะการที่จะสามารถแก้ไขปัญหาเรื่องการเงินได้ จะต้องอาศัยความอดทน และการมีวินัยในตนเองสูง หากเริ่มต้นด้วยความจำใจ ก็ยากที่จะประสบความสำเร็จอย่างตลอดรอดฝั่งได้



ขั้นตอนที่ 5 Trainer รวบรวมข้อมูลและแบ่งกลุ่มพนักงาน

หลังจากลูกค้าเข้าร่วมโครงการแล้ว ลูกค้าจะต้องกลับไปจดบัญชีรายได้ค่าใช้จ่าย งบดุล งบรายได้และค่าใช้จ่าย ขึ้นตอนถัดมาคือการรวบรวมข้อมูลทางการเงินของกลุ่มลูกค้า เพื่อให้ Mentor ทีม Trainer และผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง ร่วมกันพิจารณาสถานะและปัญหาทางการเงินของลูกค้าแต่ละราย เพื่อจะหาแนวทางในการแก้ไข โดยอาจจะแบ่งกลุ่มพนักงานได้เป็น 3 กลุ่มดังนี้

กลุ่มที่ 1 กลุ่มสีแดง



กลุ่มที่ 1 สถานะเป็น “ลบ”

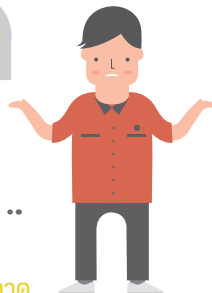
มีปัญหาหนี้สินมาก ไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้
เงินเดือนไม่พอใช้หนี้

.....

ต้องแก้ไขปัญหานี้สิน

ต้องให้ความรู้เรื่องการบริหารจัดการหนี้

กลุ่มที่ 2 กลุ่มสีเหลือง



กลุ่มที่ 2 สถานะเป็น “ศูนย์”

มีปัญหาหนี้สินมาก แต่ยังช่วยเหลือตัวเองได้
มีเงินเดือนใช้เดือนชนเดือน

.....

ปรับปรุงพฤติกรรมการใช้จ่ายเงิน

ให้ความรู้เรื่องการวางแผนและใช้จ่ายเงินอย่างชาญฉลาด

กลุ่มที่ 3 กลุ่มสีเขียว



กลุ่มที่ 3 สถานะเป็น “บวก”

ไม่มีปัญหาหนี้สิน มีเงินเหลือแต่ไม่มีเงินเก็บ

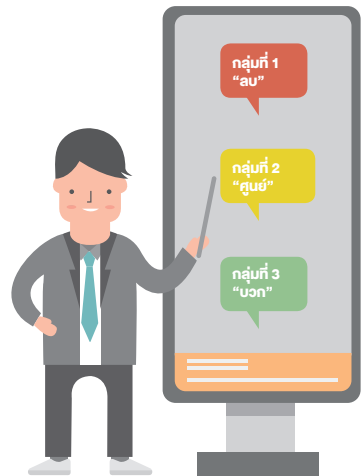
.....

สร้างวินัยเรื่องการออม

ให้ความรู้เรื่องช่องออมเงินอย่างมืออาชีพ

การแบ่งกลุ่มลูกค้าตามสถานะทางการเงิน จะช่วยให้ Mentor และทีม Trainer สามารถวางแผนและแก้ไขปัญหาให้ตรงกับความต้องการของลูกค้าแต่ละกลุ่มได้

ในขณะที่เดียวกันผู้บริหารจะได้รู้ปัญหาที่แท้จริงของพนักงาน ตั้งแต่เริ่มต้นโครงการ ซึ่งจะเป็นข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการพิจารณาให้ความช่วยเหลือทางการเงินในขั้นตอนสุดท้าย หากพนักงานสามารถพิสูจน์ตนเองได้ว่าปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้จ่ายเงินได้จริง และพร้อมที่จะปฏิบัติตามคำแนะนำของ Mentor ก็จะช่วยให้ปัญหาทางการเงินหมดหน้ามีเงินออม และพบความสุขทางการเงินและความสุขในการทำงานในท้ายที่สุด



ขั้นตอนที่ 6 Mentor ติดตามผลและให้คำปรึกษากับ Trainer

เมื่อรวบรวมข้อมูลทางการเงินและแบ่งกลุ่มลูกค้าเสร็จเรียบร้อยแล้ว ในขั้นตอนนี้ Mentor จะวิเคราะห์ข้อมูลเหล่านี้ไปพร้อมกับทีม Trainer โดยอาจจะเชิญลูกค้าที่ยินยอมเปิดเผยข้อมูลส่วนตัวมาเป็นกรณีศึกษาให้ทีม Trainer ช่วยกันสัมภาษณ์ วิเคราะห์ปัญหา และหาแนวทางแก้ไขร่วมกันโดยการนำข้อมูลทางการเงินของลูกค้ามาวิเคราะห์

โดยเริ่มจากการดูบัญชีรายได้ค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือนมีเงินเหลือ หรือ เงินขาด หากขาดจะไปดูว่าค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นเป็นค่าใช้จ่ายที่จะลดหรือเลิกได้ไหม แต่หากเป็นค่าใช้จ่ายที่จำเป็นไม่สามารถลดได้ เช่น ค่าใช้จ่ายคงที่ อันได้แก่ ค่าผ่อนรถผ่อนบ้าน ค่าดอกเบี้ย เป็นต้น วิธีการแก้ไขจะต้องพิจารณาถึงความสามารถของตัวลูกค้าว่าสามารถหารายได้เพิ่มได้หรือไม่ เพื่อให้รายได้กับค่าใช้จ่ายพอติดกัน

ทั้งนี้ หากลูกค้าไม่พร้อมที่จะมาให้อะไรด้วยตัวเอง Trainer ที่ดูแลก็จะเป็นผู้ถ่ายทอดข้อมูลของลูกค้าโดยใช้เป็นนามสมมติ ซึ่งการใช้วิธีนี้จะต้องอาศัยความใกล้ชิดระหว่าง Trainer และลูกค้า เพราะ Trainer จะต้องสามารถตอบข้อสงสัยส่วนตัวของลูกค้าให้ได้มากที่สุด เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ได้อย่างถูกต้อง โดย Mentor จะช่วยตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่ทีม Trainer ไปรวบรวมมาจากลูกค้า หากยังรวบรวมมาไม่ครบหรือไม่เพียงพอ จะได้กลับไปหาข้อมูลมาประกอบการวิเคราะห์เพิ่ม รวมทั้ง Mentor จะถ่ายทอดเทคนิคการเปิดใจกับลูกค้า การให้กำลังใจลูกค้าให้จดบันทึก รายได้ค่าใช้จ่ายอย่างต่อเนื่อง และการกระตุ้นให้ลูกค้าปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางการเงินของตัวเองไปทีละน้อย

ขั้นตอนที่ 7 Trainer ให้คำปรึกษาและช่วยเหลือลูกค้า

เมื่อทีม Trainer ได้ผ่านการฝึกอบรมและวิเคราะห์ข้อมูลลูกค้าได้แล้ว ก็ถึงเวลาจับเข่าคุยกับลูกค้าเพื่อแจ้งผลการตรวจสุขภาพทางการเงิน และวิเคราะห์ปัญหาทางการเงินที่กำลังเผชิญอยู่ เพื่อให้คำปรึกษาว่าจะหาทางออกได้ด้วยวิธีการใด

วิธีการที่ดีที่สุดคือ **พยายามช่วยเหลือตนเองก่อน ด้วยการลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น และการเพิ่มรายได้ตามความถนัดของพนักงาน** เช่น การปลูกผักสวนครัวเพื่อขาย หรือการทำงานมาขาย เป็นต้น ซึ่งบริษัทสามารถช่วยเหลือพนักงานและครอบครัว โดยบริษัทอาจจะสนับสนุนโดยการจัดหาผู้มีความรู้มาสอนการทำอาชีพเสริม การจัดหาพื้นที่ขายของสำหรับพนักงานที่เข้าร่วมโครงการ

ปัญหา
ทางการเงิน



ในกรณีที่วิเคราะห์แล้วพบว่า ปัญหาทางการเงินของลูกค้าก่อนใหญ่คือ ค่าใช้จ่ายที่มาจากการจ่ายดอกเบี้ย ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยวิธีลดค่าใช้จ่าย หรือเพิ่มรายได้ ทีม Trainer อาจแนะนำให้เสนอข้อมูลของลูกค้าให้ผู้บริหารพิจารณาปรับโครงสร้างหนี้ให้แก่ลูกค้าเป็นรายๆ ไป เพื่อบรรเทาภาระการผ่อนชำระ ด้วยการเปลี่ยนแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยสูงมาเป็นดอกเบี้ยต่ำให้แก่ลูกค้า (Refinance) โดยอาจจะเป็นแหล่งเงินกู้ภายใน เช่น สหกรณ์ออมทรัพย์ของบริษัท หรือแหล่งเงินกู้ภายนอก เช่น ธนาคารออมสิน โครงการธนาคารเพื่อประชาชน เป็นต้น



ทั้งนี้ กระบวนการในการพิจารณาให้ความช่วยเหลือแก่ลูกค้าด้วยวิธีปรับโครงสร้างหนี้ จะเกิดขึ้นหลังจากที่ลูกค้าได้ปฏิบัติตามแผนการเงินที่ Mentor ได้แนะนำไป และสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมค่าใช้จ่ายของตนเองได้แล้วอย่างน้อย 3 เดือน

จากนั้น Trainer ที่ดูแลลูกค้าและทีมผู้ประสานงานจะจัดการเจรจาประนอมหนี้ระหว่างเจ้าหนี้ (ทั้งในระบบและนอกระบบ) ลูกค้า (รวมถึงครอบครัวหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องในการสร้างหนี้ขึ้นด้วย) และสถาบันการเงินผู้ให้กู้ เมื่อได้รับอนุมัติสินเชื่อเรียบร้อยแล้ว เจ้าหนี้จะได้รับเงินจากสถาบันการเงิน ส่วนลูกค้าจะผ่อนชำระเงินกู้คืนกับทางสถาบันการเงินผ่านการหักบัญชีเงินเดือนแทน

การสรุปผล

ขั้นตอนที่ 8 ติดตามผลและสรุปผลลัพธ์ของโครงการ

หลังจาก Mentor และทีม Trainer ได้วางแผนและให้คำปรึกษาแก่ลูกค้าแล้ว และลูกค้าได้นำแผนไปปฏิบัติ ก็ใช่ว่าหน้าที่ของ Trainer จะสิ้นสุดลง หน้าที่ที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ การติดตามดูแลพฤติกรรมทางการเงิน ไม่ว่าจะเป็นการจดบันทึก รายได้ค่าใช้จ่าย หรือการชำระคืนหนี้สินตามกำหนด เพื่อส่งเสริมลูกค้าให้ปลดหนี้ได้ และมุ่งสู่ฝั่งฝันได้ในที่สุด

สำหรับทีมผู้ประสานงานโครงการ ก็จะมีบทบาทสำคัญในการเฝ้าสังเกตพฤติกรรมของผู้เข้าร่วมโครงการทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มที่มีหนี้สิน หรือกลุ่มที่มีเงินเหลือออม เพื่อติดตามผลว่าทั้งหมดได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางการเงินไปในทางที่ดีขึ้นหรือไม่ มีการออมเงินอย่างสม่ำเสมอและเพิ่มขึ้นหรือไม่

โดยจัดทำรายงานสรุปผลลัพธ์ของโครงการที่แสดงสัดส่วนของผู้ที่มีปัญหาหนี้สินประเภทต่างๆ ทั้งในระบบและนอกระบบ รวมทั้งสัดส่วนของการออมเงินในช่วงก่อนเข้าร่วมโครงการเปรียบเทียบกับหลังเข้าร่วมโครงการ เพื่อให้เห็นถึงพัฒนาการของพฤติกรรมทางการเงินใช้จ่ายเงินที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นและเผยแพร่ข้อมูลดังกล่าวภายในองค์กร เพื่อให้เห็นผลสำเร็จของโครงการที่พนักงานมีความสุขทางการเงินเพิ่มขึ้น และส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในที่สุด

ขั้นตอนที่ 9 ทำแผนขยายผล

ขั้นตอนสุดท้ายที่จะสร้าง Happy Money ให้เกิดขึ้น และดำเนินอยู่ในองค์กรอย่างยั่งยืน ก็คือ การขยายผลโครงการ โดยทีมผู้ประสานงานควรจัดทำแผนการขยายผลให้ถึงกลุ่ม Trainer และกลุ่มลูกค้า อาทิเช่น

Trainer :

การขยายกลุ่ม Trainer ให้เพิ่มมากขึ้น และพัฒนาความรู้ให้ Trainer โดยต่อยอดการออมและการลงทุน

•
•
•
•
•
•
•
•
•
•
•

ลูกค้า :

ขยายกลุ่มลูกค้าให้เพิ่มมากขึ้น และครอบคลุมถึงกลุ่มพนักงานทั้งหมดด้วยการส่งเสริมให้พนักงานบันทึกค่าใช้จ่ายอย่างต่อเนื่อง และดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมการออมเงินผ่านสหกรณ์ออมทรัพย์และธนาคาร โดยจัดเป็นโปรแกรมชั้นต่างๆ เช่น การแข่งขันหยอดกระปุก การประกวดเรียงความเรื่องการออมเงินจากบุตรของพนักงาน เป็นต้น

ทั้ง 9 ขั้นตอนสร้างความสุขทางการเงิน ที่ทางตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยจัดทำขึ้นมานี้ ถือเป็นเครื่องมือที่สามารถช่วยให้พนักงาน **“หลุดพ้น”** จากพฤติกรรมการใช้จ่ายฟุ่มเฟือย หมดภาระหนี้สิน ตลอดจนสามารถสร้างโอกาสใหม่ๆ ที่ดีให้แก่ตัวพนักงานในอนาคตได้อย่างแท้จริง

Happy Money ความสุขทางการเงิน จึงสามารถสร้างได้ในองค์กรเพราะเมื่อคนมีความสุขก็ยอมทำให้ความสามารถในการสร้างผลผลิตออกมาขึ้นเลิศได้ ส่งผลให้บริษัทสามารถแข่งขันในตลาดได้ ท้ายที่สุดแล้วผลกำไรของบริษัทที่ได้มาก็ส่งมอบกลับมายังคนและตัวองค์กรเองด้วย จึงเป็นการเติบโตไปพร้อมๆ กันอย่างยั่งยืน



แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์

องค์กรแห่ง “ความสุขทางการเงิน”

บริษัท พี.एम.ฟู๊ด จำกัด

“พี.एम.ฟู๊ด”

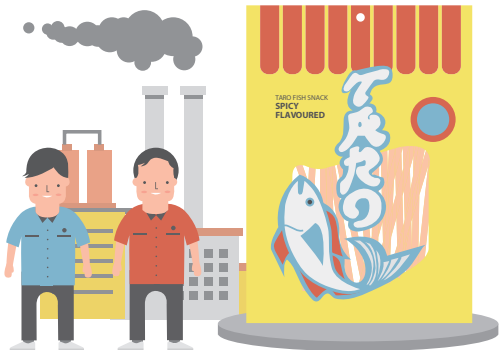
ใส่ใจปัญหาทางการเงินของคนโรงงาน

วิถีคิดสร้างความสุขทางการเงินสไตล์ “พี.एम.ฟู๊ด”

บริษัท พี.एम.ฟู๊ด จำกัด เป็นหนึ่งในกลุ่มบริษัทพรีเมียร์ มาร์เก็ตติ้ง จำกัด (มหาชน) ที่จดทะเบียนอยู่ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ดำเนินธุรกิจเป็นผู้ผลิตขนมขบเคี้ยวประเภทปลาเส้นภายใต้ตราสินค้า “กาโร” เริ่มก่อตั้งเมื่อปี 2525 ในบริเวณนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง หลังจากนั้นในปี 2538 ได้ย้ายฐานการผลิตมายังเขตนิคมอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี เพื่อขยายพื้นที่การผลิตโดยได้รับสิทธิประโยชน์ด้านภาษีจากการส่งเสริมการลงทุนบีโอไอ

ปัจจุบันมีพนักงานทั้งหมดประมาณ 600 คน แบ่งเป็นพนักงานประจำ 300 คน และพนักงานรับช่วงต่อหรือ Sub-Contract อีก 300 คน

ทั้งนี้บริษัทเป็น “โรงงานต้นแบบ” ของโครงการส่งเสริมการออมและการวางแผนการเงินส่วนบุคคล (Happy Money) เมื่อปี 2554



รายได้ไม่พอใช้ พึ่งเงินกู้นอกระบบ

ก่อนปี 2556 ค่าแรงขั้นต่ำในจังหวัดปราจีนบุรีค่อนข้างต่ำมากเพียงวันละ 183 บาท หรือ ประมาณเดือนละ 5,000 บาทเท่านั้น กรณีที่ไม่มีการทำงานล่วงเวลา หรือ “โอที” ประกอบกับค่าครองชีพที่ได้ปรับตัวสูงขึ้นมากในช่วงที่ผ่านมา ได้ทำให้พนักงานของโรงงาน พี.एम.ฟู๊ด ต้องประสบกับปัญหาในการดำรงชีวิตเป็นอย่างมาก เนื่องจากมีรายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น

ผู้บริหารระดับสูงของโรงงานคือ “คุณวิภาส จิรภาส” ผู้จัดการทั่วไป จึงคิดหาวิธีการเพื่อช่วยเหลือพนักงานทุกวิถีทาง เพื่อให้ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำรงชีวิตประจำวันต่างๆ ของพนักงานลดลง ไม่ว่าจะเป็นการจัดรถรับส่งฟรี การควบคุมราคาอาหารในโรงงานโดยให้ขายในราคาราคาข้าว 2 อย่าง 10 บาท โดยโรงงานมีบริการข้าวสวยให้ฟรี รวมถึงการช่วยเหลือค่าใช้จ่ายให้แก่ร้านค้า เช่น ค่าแก๊สหุงต้ม พนักงานล้างจาน เป็นต้น

นอกจากนั้น บริษัทยังจัดร้านค้าสหกรณ์ เพื่อบริการขายสินค้าอุปโภคบริโภคที่จำเป็นในราคาค้นทุนและให้สินเชื่อ 45 วันแก่พนักงาน จัดพื้นที่ให้พนักงานขายสินค้าช่วงนอกเวลาทำงาน เช่น ช่วงพักกลางวัน รวมทั้งการจัดงานโอทีตามความเหมาะสม

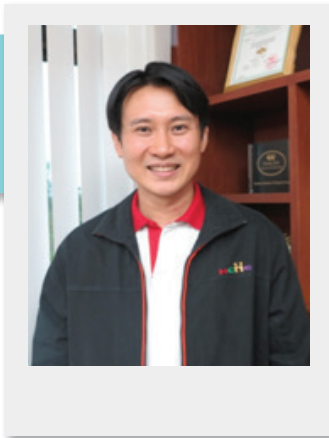
ถึงแม้ว่า บริษัทได้พยายามช่วยเหลือพนักงานในโรงงานผ่านสวัสดิการพื้นฐานต่างๆ แล้วก็ตาม แต่ด้วยค่าครองชีพที่สูงขึ้นทุกปี รายได้ต่อเดือนของพนักงานก็ยังไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ทำให้พนักงานต้องกู้เงินนอกระบบจนเกิดเป็นหนี้สิน เงินเดือนที่ได้ต้องเอาไปจ่ายหนี้ต่างๆ หมด ไม่ว่าจะเป็นค่าผ่อนบ้าน ผ่อนรถ ดอกเบี้ยเงินกู้จึงทำให้ไม่มีเงินเหลือที่จะมาใช้จ่ายในชีวิตประจำวันก็ต้องไปกู้เงินเพื่อมาเป็นค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ทำให้เกิดวงจรหนี้สินล้นพ้นตัวตามมา



“เราพยายามทำทุกอย่างให้พนักงานมีค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันลดลง เพราะรายได้ที่เขาได้รับไม่สูง จึงใช้ชีวิตอย่างยากลำบาก ซึ่งตอนนั้นเราเริ่มเห็นเขามีหนี้เงินกู้ทั้งในระบบและนอกระบบ เริ่มมีหนังสือติดตามทวงหนี้ และปัญหาการเงินต่างๆ ให้เห็นแล้ว บริษัทจึงหันมาให้ความสำคัญเรื่องการให้ความรู้เรื่องการบริหารการเงินส่วนบุคคลเพื่อแก้ปัญหาให้แก่พนักงาน” คุณวิภาส กล่าว

“งานดี ชีวิตมีสุข”

หลักคิดสร้างสุขทางการเงินคนโรงงาน “พี.एम.ฟู๊ด”



คุณวิภาส จิรภาส

ผู้จัดการทั่วไป

บริษัท พี.एम.ฟู๊ด จำกัด

จนกระทั่งในปี 2554 บริษัท พี.एम.ฟู๊ด จำกัด ได้มีโอกาสเข้าร่วม “โครงการส่งเสริมการออมและการวางแผนการเงินส่วนบุคคล” (Happy Money) กับตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

โดยได้รับการถ่ายทอดความรู้ด้านการบริหารเงิน และลงมือปฏิบัติตาม “9 ขั้นตอน สร้างความสุขทางการเงิน” อย่างจริงจัง

บริษัทได้วางกรอบการดำเนินงานโครงการ โดยการส่งเสริมในสองด้านควบคู่กันไป คือ ทั้งในด้าน “การพัฒนางาน” และ “สร้างความสุข” ในการทำงาน ภายใต้แนวคิด “งานดี ชีวิตมีสุข”

ในส่วน **“งานดี”** บริษัทดำเนินงานผ่านโครงการ Productivity Facilitator ที่เน้นส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับในการพัฒนางาน และส่วน **“ชีวิตมีสุข”** เน้นการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ซึ่งดำเนินการภายใต้กรอบของ Happy 8 ซึ่ง Happy Money เป็น Happy ที่บริษัทส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้อย่างจริงจัง จึงได้ทำโครงการควบคู่กันไปทั้งสองด้าน

“เราให้ความสำคัญในการทำงานภายใต้แนวคิด “งานดี ชีวิตมีสุข” หลังจากที่เราดำเนินธุรกิจที่นิคมอุตสาหกรรมกบินทร์บุรีมาตั้งแต่ปี 2538 ซึ่งหลังจากได้ปรับปรุงงานจนเข้าที่เข้าทางและธุรกิจเติบโตพอสมควรแล้ว เราจึงอยากให้พนักงานทำงานและอยู่กันอย่างมีความสุข ทำให้โรงงานเป็นเหมือนบ้านหลังที่สอง เพราะแต่ละวันพนักงานต้องใช้เวลาอยู่กับที่ทำงานมากกว่าอยู่บ้าน ทั้งการเข้ากะ ทำโอที เราจึงใช้แนวคิดที่ตกลงร่วมกันว่า นอกเหนือจากงานดีแล้วเราอยากให้ชีวิตมีสุขเพิ่มเข้ามาด้วย” คุณวิภาส กล่าว

การเข้าร่วมโครงการ Happy Money ของบริษัท จึง **“ตอบโจทย์”** การช่วยแก้ปัญหาทางการเงินของพนักงานโรงงาน ซึ่งกำลังเผชิญอยู่อย่างถูกจังหวะและเวลา

ผู้บริหารระดับสูง “ร่วมใจ ติดตามงาน”

คุณวิภาส เล่าว่า ภายหลังจากผู้บริหารสมัครเข้าร่วมโครงการ Happy Money แล้ว ก่อนที่จะลุยโครงการนี้ต่อไป จำเป็นต้องแจ้งให้ผู้บริหารระดับสูง คือ กรรมการผู้จัดการสายธุรกิจสินค้าบริโภค รวมถึงสหภาพแรงงานของบริษัทรับทราบก่อน ซึ่งท่านก็เห็นดีด้วยกับโครงการฯ นี้ เพราะต้องการดูแลให้พนักงานมีความรู้ด้านการบริหารจัดการการเงินอยู่แล้ว



จากนั้นจึงได้รับฟังวิธีการดำเนินโครงการส่งเสริมการออมและการวางแผนการเงินส่วนบุคคลจากตลาดหลักทรัพย์ฯ ซึ่งทำให้เริ่มเห็นโครงสร้าง หรือ ภาพรวมว่า สิ่งที่ยังต้องดำเนินการมีอะไรบ้าง ในฐานะทีมผู้บริหาร จึงต้องเตรียมการจัดตั้งทีมงาน และสื่อสารให้พนักงานทุกคนรับทราบว่า ผู้บริหารพร้อมให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ ร่วมติดตามด้วยตนเอง และจัดสรรเวลาให้กับการดำเนินโครงการ จนเป็นที่ทุกคนในโรงงานต่างก็ให้ความสำคัญและร่วมใจกันเป็นอย่างดี

“แม้ทีมงานต้องสละเวลามาช่วยโครงการฯ แต่ก็ไม่เป็นปัญหาต่อการทำงานหลัก เนื่องจากโรงงานเราไม่ได้อยู่กับเครื่องจักรตลอดเวลาเหมือนโรงงานประกอบรถยนต์ เราจึงสามารถจัดสรรเวลาพนักงานทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรมได้ เช่น ถ้างานเร่งก็ทำเสริมโอกาศ ซึ่งส่วนใหญ่ทีมงานมองไปในทิศทางเดียวกัน และพร้อมลุยเต็มที่”
คุณวิภาส กล่าว

สร้าง Trainer ขยับเลื่อนโครงการ



คุณนิระวัฒน์ คงแก้ว

ผู้จัดการแผนกบุคคลและธุรการ
บริษัท พี.เอม.ฟูด จำกัด

เมื่อผู้บริหารระดับสูง **“เปิดไฟเขียว”** ให้ดำเนินโครงการเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงส่งต่อนโยบายให้กับ **“ผู้บริหารโครงการ”** (Project Leader) ซึ่งก็คือ **“คุณนิระวัฒน์ คงแก้ว”** ผู้จัดการแผนกบุคคลและธุรการ ในฐานะผู้บริหารโครงการและ Trainer เป็นผู้ประสานงานต่อและทำหน้าที่นำนโยบายจากผู้บริหารระดับสูงไปประยุกต์สู่กระบวนการดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

ในขั้นแรก..เริ่มต้นด้วยการเตรียมบุคลากรภายในองค์กรที่จะมาเป็น **“พี่เลี้ยง”** หรือ **“Trainer”** ซึ่งบริษัทต้องสรรหาให้มีจำนวนที่เพียงพอ โดยหลักเกณฑ์การคัดเลือก Trainer จะพิจารณาผู้จัดการและหัวหน้างานฝ่ายต่างๆ โดยดูจากระดับความใกล้ชิดของพนักงาน และการที่พนักงานเองยินดีที่จะเปิดเผยข้อมูลส่วนตัว

สำหรับขั้นตอนการคัดเลือกและเตรียมความพร้อมของบริษัท พี.เอ็ม.ฟู๊ด จำกัด ก็คือ

1

ลิสต์รายชื่อของพนักงานที่มีความสามารถ และคุณสมบัติที่จะเป็น Trainer ได้ มาให้ผู้จัดการเลือกและพยายามเลือกให้ครอบคลุมทุกแผนก

2

นัดประชุม Trainer ที่ได้รับคัดเลือก เพื่อชี้แจงความเข้าใจ โครงการและบทบาทหน้าที่

“เราเริ่มจากการดูรายชื่อของพนักงานที่มีความเหมาะสม และมีคุณสมบัติก่อน แล้วจึงให้ผู้จัดการในฐานะผู้บัญชาการโดยตรงไปถามถามและแจ้งว่ามีโครงการนี้ โดยนัดประชุมชี้แจงหน้าที่ว่าทำอะไรบ้าง” คุณนิระวัฒน์ กล่าว



ในที่สุด บริษัทก็สามารถคัดเลือก Trainer ได้ 42 คน และทุกท่านยินดีเข้าร่วมโครงการ จากนั้น จึงเข้าสู่ขั้นตอนการถ่ายทอดความรู้ด้านการบริหารการเงินจาก **“Mentor”** ซึ่งเป็นวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ หรือ **“ guru ”** จากตลาดหลักทรัพย์ ให้กับกลุ่ม Trainer

โดยการอบรมครั้งแรก นั้น เป็นการอบรม Trainer จากวิทยากรของตลาดหลักทรัพย์ ซึ่งมุ่งเน้นสร้างความเข้าใจในการใช้เครื่องมือด้านการบริหารการเงินส่วนบุคคล เช่น การจัดทำบัญชีรายได้ค่าใช้จ่าย และสรุปเป็นรายเดือน การวิเคราะห์แยกกลุ่มค่าใช้จ่ายต่างๆ วิธีการหาหนทางลดค่าใช้จ่าย ผ่านการทำ Workshop ในระหว่างการอบรม รวมถึงวิธีการนำความรู้ที่ได้ไปอบรมให้กับกลุ่มลูกค้า (พนักงาน) ต่อไป

Train The Trainer: Happy Money



นอกจากนั้น Trainer จะต้องลงมือปฏิบัติจริงด้วยตัวเองก่อน โดย Mentor ได้ให้การบ้านกับ Trainer ทุกคนจัดทำบัญชีรายได้นำมาใช้จ่ายโดยจดบันทึกต่อเนื่องทุกวัน ซึ่ง Trainer หลายคนได้เปลี่ยนแนวคิดด้านการใช้จ่ายเงิน เช่น ลดเหล้า เครื่องดื่ม ลดซื้อสิ่งฟุ่มเฟือยต่างๆ

เช่นกรณี **“คุณนิระวัฒน์”** ในฐานะ Trainer ด้วย ได้เล่าถึงประสบการณ์ของตัวเองด้วยว่า ฐานะที่เป็น Trainer และดูแลโครงการด้วย จึงต้องเป็นตัวอย่างในบางเรื่องให้แก่พนักงาน เช่น จากแต่ก่อนเป็นคนที่ชอบชาเขียวและซื้อมาดื่มเป็นประจำทุกวัน ก็เปลี่ยนมาดื่มน้ำธรรมดาแทน

“พอคนอื่น ๆ เห็น ก็ทำตาม เพราะเรามีแก้วและน้ำสะอาดให้ดื่มฟรี ซึ่งเป็นการส่งเสริมสุขภาพของคนในโรงงานไปด้วยรวมทั้งกินน้อยลง ลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น จนตอนหลังร้านขายเครื่องดื่มในโรงอาหารบอกว่าพนักงานซื้อเครื่องดื่มน้อยลง” คุณนิระวัฒน์ กล่าว

ต่อมาในการอบรมครั้งที่ 2 **Mentor จากตลาดหลักทรัพย์ มาให้ความรู้เรื่องการวางแผนการเงินส่วนบุคคล และการออมให้กับพนักงานของบริษัททั้งหมด 300 คน** (เฉพาะพนักงานรายเดือน) ซึ่งมี Trainer ที่ผ่านการอบรมก่อนหน้านี้มาเข้าฟังด้วยเพื่อสละกรอบตามวิธีการใช้จ่ายของตัวเอง และมีการบ้าน คือ ให้ Trainer จัดทำบัญชีรายได้นำมาใช้จ่าย เพื่อที่จะเริ่มทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยของ Mentor



เมื่อผ่านไป 1 เดือน **ทางทีม Mentor จากตลาดหลักทรัพย์ฯ** ก็เข้ามาติดตามผล โดยก่อนที่ Mentor จะเข้ามา ทางบริษัทได้มีการประชุมโรงงาน แจกเอกสารให้พนักงานกรอกเป็นข้อมูลในเรื่องของสินทรัพย์ แยกประเภทหนี้สิน และความมั่งคั่ง เพื่อรวบรวมหนี้สิน ค่าใช้จ่ายของพนักงานที่เป็นลูกค้ำทั้งหมดจำนวน 39 คน แบ่งลูกค้ำออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

กลุ่ม 1

**พนักงานที่มีปัญหาหนี้สินมาก
ช่วยเหลือตัวเองไม่ได้**

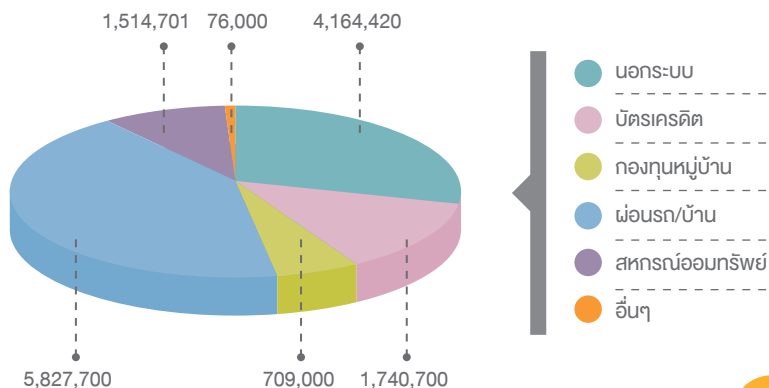
(เงินเดือนทั้งหมดจ่ายเป็นค่าดอกเบี้ย)
จำนวน 24 คน

กลุ่ม 2

**พนักงานที่มีปัญหานี้สิน
พอช่วยเหลือตัวเองได้บ้าง**

(ใช้เดือนชนเดือน บางเดือนติดลบ)
จำนวน 15 คน

แยกตามประเภทของหนี้



จัดกิจกรรม Happy Money กระตุ้นพนักงาน

หลังจากอบรมให้ความรู้ด้านการบริหารเงินแก่ Trainer และจัดอบรมสร้างเสริมวินัยด้านบริหารเงินให้กับพนักงานทุกคน โดย Mentor จากตลาดหลักทรัพย์ฯ เรียบร้อยแล้ว จึงเข้าสู่**ขั้นตอนการประชาสัมพันธ์โครงการ เพื่อรับสมัครพนักงาน** หรือเรียกว่า **“ลูกค้า”** ที่สนใจเข้าร่วมโครงการฯ ในวันประชุมโรงงาน โดยจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อกระตุ้นพนักงานให้มีความรู้เรื่องการออมและการวางแผนเป้าหมายชีวิตต่างๆ ได้แก่



- **โครงการส่งเสริมการออม** เช่น การทำกระปุกออมเงิน (เหรียญ) จากก๋วยเตี๋ยว ไว้ในโรงอาหาร



- **โครงการส่งเสริมการดำเนินชีวิตแบบ “เศรษฐกิจพอเพียง”** เช่น จัดพื้นที่ขายสินค้าให้พนักงาน โครงการปลูกผักปลอดสารพิษ



- โครงการอบรมและส่งเสริมให้พนักงานเรียนรู้การทำบัญชีรายได้ค่าใช้จ่าย รวมถึงการวางแผนการใช้เงิน เพื่อการดำเนินชีวิตที่ดีในอนาคต



- โครงการประกวดเรียงความบุตรพนักงาน เรื่อง การออมเงินเพื่อแม่

กระบวนการสร้าง Happy Money

หลังจากประชาสัมพันธ์โครงการและประชุมโรงงานพร้อมกันผ่านไปแล้ว ก็มาสู่กระบวนการให้พนักงานทำแบบตรวจสอบสุขภาพทางการเงิน และสำรวจหนี้สิน จึงเห็นภาพรวมว่า พนักงานโรงงานมีหนี้สินรวมกันทุกประเภทจำนวนมากและยังเป็นหนี้ดอกเบี้ยมากกว่าหนี้บ้าน หนี้รถยนต์ ซึ่งก่อนหน้านี้ผู้บริหารไม่เคยทราบข้อมูลนี้มาก่อน

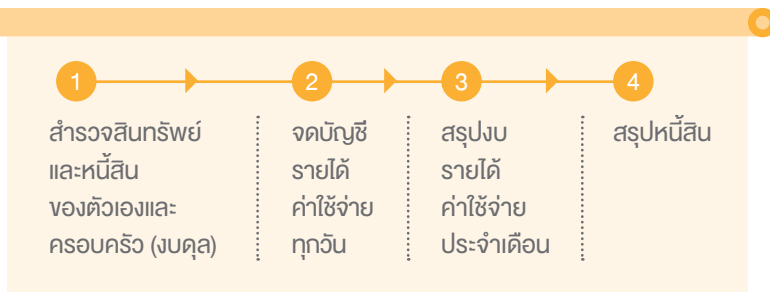
*“จากการรวบรวมหนี้สินของพนักงาน เราเริ่มมองเห็นว่า พนักงานมีมูลค่าหนี้จำนวนมากรวมกันถึง 40 ล้านบาท ซึ่งไม่น่าเชื่อว่า พนักงานจะเป็นหนี้ขนาดนี้ และเป็นหนี้ในระบบมากกว่าหนี้บ้าน หนี้รถ”
คุณนิระวัฒน์ กล่าว*

โดยพนักงานกลุ่มเป้าหมายในการคัดเลือก และต้องการให้ความช่วยเหลืออย่างเร่งด่วน 2 กลุ่มแรก คือ กลุ่มที่มีปัญหานี้สินมากและไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ และกลุ่มที่มีหนี้สินพอช่วยเหลือตัวเองได้ แต่มีเงินใช้เดือนชนเดือน ซึ่งทั้งสองกลุ่มเป็น **“พนักงานระดับปฏิบัติการ”** ซึ่งเป็นคนส่วนใหญ่ของโรงงาน

ภายหลังการเปิด **“รับสมัครพนักงาน”** เข้าร่วมโครงการ ปรากฏว่า ในครั้งแรกมีพนักงานมาสมัครเข้าร่วมโครงการ 40 คน และต่อมาเพิ่มเป็น 81 คน รวมพนักงานเข้าร่วมโครงการทั้งหมด 121 คน

Trainer หลากคำเข้าโครงการ

บริษัทได้ดำเนินการ “จับคู่” ระหว่างลูกค้า กับ Trainer ตามความสัมพันธ์ใกล้ชิด และลักษณะนิสัยส่วนตัว เช่น ถ้าลูกค้าใจร้อน Trainer ก็ต้องใจเย็น เป็นต้น โดยหลังจากจับกลุ่มระหว่างลูกค้ากับ Trainer แล้ว ลูกค้าจะต้องเล่าเรื่องและแสดงการใช้เงิน รวมถึงหนี้สินที่มีอยู่ของตัวเองให้ Trainer ฟังอย่างละเอียด และ Trainer ให้คำแนะนำแก่พนักงานในการลงมือทำ



จากนั้น Trainer จะนำข้อมูลของลูกค้าข้างต้น ไปปรึกษา Mentor เพื่อวางแผน และหาแนวทางแก้ไข เช่น ควบคุมพฤติกรรมลดค่าใช้จ่าย หรือ แผนการปลดหนี้ เช่น การเจรจาประนีประนอมหนี้กับเจ้าหนี้นอก ระบบ การรีไฟแนนซ์หนี้ไปยังธนาคาร เป็นต้น

นอกจากนั้น ในระหว่างการดำเนินการ บริษัท ยังจัดให้พนักงาน หรือ ลูกค้าออกมาเล่าเรื่องราว ของตัวเองให้เพื่อน ๆ ฟัง เพื่อเป็นแบบอย่างและเป็น แนวทางให้แก่ Trainer ในการปรับปรุง หรือ ต่อยอด การให้คำแนะนำด้านการบริหารการเงินให้กับลูกค้า ของตัวเอง เช่น วิธีการหารายได้เพิ่ม การลดค่าใช้จ่าย การกู้เงินในระบบ เพื่อมาชำระหนี้้นอกระบบและลด ดอกเบี้ย เป็นต้น

“เราได้จัดเวลาให้
ลูกค้านัดพบกับ Trainer
สัปดาห์ละสองชั่วโมง
และยังถือว่าเป็นเรื่องฝึก
อบรมไปด้วยส่วนหนึ่ง ซึ่ง
โรงงานเราไม่มีปัญหาใน
การจัดสรรเวลาไปกับสาย
งานผลิต เพราะโรงงานเรา
ดำเนินงานด้วยเครื่องจักร
การเข้าร่วมกิจกรรมของ
พนักงานจึงไม่ค่อยมีปัญหา
กับงานหลักแต่อย่างใด”
คุณวิภาส กล่าว

แนวทางแก้ปัญหา ช่วยเหลือพนักงาน

ภายหลังจากการแนะนำให้พนักงานปรับพฤติกรรมลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น ผ่านการจดบัญชีรายได้ค่าใช้จ่ายของแต่ละบุคคลและครอบครัว เพื่อให้มีเงินเหลือแล้ว แต่เนื่องจากพนักงานโรงงานส่วนใหญ่ ยังมีค่าใช้จ่ายที่เป็นดอกเบี้ยเงินกู้ยืมในระบบในอัตราที่สูงมาก โดยเฉพาะพนักงานกลุ่มแรกที่มีปัญหานั้นอกระบบจำนวนมากถึง 55 รายจาก 81 รายที่เข้าร่วมโครงการ ซึ่งไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ แม้จะลดค่าใช้จ่ายแล้วก็ตาม ทำให้เป็นไปได้ยากที่พนักงานกลุ่มนี้จะมีเงินเหลือ

“พอเห็นข้อมูลว่า ตัวเลขสุดท้ายที่บันทึกของพนักงานไม่เหลือเงินออมเลย จะไปบังคับให้เขาออมอีกต้องไม่รอดแน่ๆ เพราะค่าใช้จ่ายดอกเบี้ยจากหนี้จำนวนมาก จึงต้องหันไปหาทางออกด้วยการรีไฟแนนซ์แต่เราก็ส่งเสริมการออมและหารายได้เพิ่มไปพร้อมกันด้วย เช่น โครงการส่งเสริมการออมต่อเนื่อง และมอบเศรษฐกิจพอเพียงให้พนักงานเองมาขายช่วงพักกลางวัน ให้แก่พนักงานกลุ่มที่ 2 ได้ด้วย เป็นต้น”
คุณนิระวัฒน์ กล่าว

ดังนั้น แนวทางแก้ปัญหาสำหรับพนักงานกลุ่มนั้นอกระบบ บริษัทจึงใช้วิธี **“การปรับโครงสร้างหนี้”** แต่พนักงาน หรือลูกค้า จะต้องแสดงถึงความตั้งใจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตัวเอง ทั้งลดค่าใช้จ่าย และ หารายได้เพิ่ม ตามแผนที่ Mentor วางไว้ให้



สำหรับการปรับโครงสร้างหนี้ นั้น ทางผู้บริหารบริษัทได้เข้าไปติดต่อประสานงานกับธนาคารออมสินเพื่อปรับโครงสร้างหนี้ใหม่ กับโครงการสินเชื่อธนาคารประชาชน (รีไฟแนนซ์) ให้แก่พนักงานจำนวน 81 ราย รายละ 5 หมื่นบาท ในอัตราดอกเบี้ยต่ำเพียง 6% ต่อปี ซึ่งแยกเป็นการนำเงินกู้อไปจ่ายชำระหนี้ที่อกระบบจำนวน 69 ราย และจ่ายชำระหนี้บัตรเครดิตอีกจำนวน 12 ราย รวมวงเงินกู้ทั้งหมด 4,050,000 บาท โดยบริษัททำหน้าที่ดำเนินการหักเงินเดือนของพนักงาน (ลูกหนี้) เพื่อชำระหนี้ให้กับธนาคารตามเวลาที่กำหนดทุกเดือน

คุณวิภาส กล่าวว่า เงินกู้ยืมพนักงานจะไม่ได้รับเงินโดยตรง แต่ทางบริษัทจะเป็นผู้ดำเนินการจ่ายชำระหนี้ให้แก่เจ้าหน้าที่แทนพนักงานเอง และในกรณีนั้นๆ ระบบ ก็ให้เจ้าหน้าที่มารับที่บริษัท ส่วนถ้าเป็นหนี้สถาบันการเงิน พนักงานต้องนำหลักฐานการจ่ายเงินมายืนยันกับบริษัทด้วย

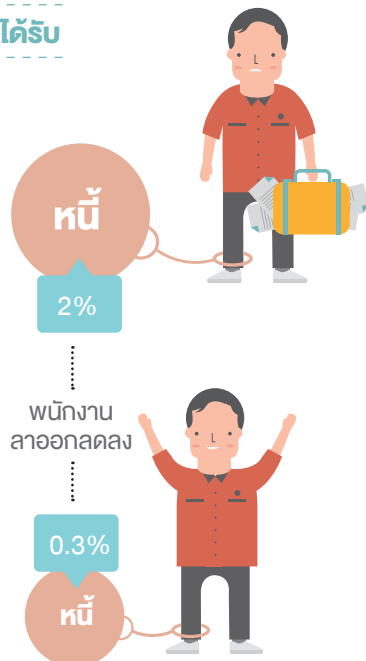
สำหรับพนักงานที่มีหนี้มากกว่า 5 หมื่นบาท เมื่อพนักงานนำเงินที่ได้จากธนาคารมาจ่ายหนี้บางส่วน ทำให้เงินต้นลดลง และยังได้พูดคุยกับเจ้าหน้าที่ระบบขอให้ลดอัตราดอกเบี้ย แล้วจึงทำสัญญาบันทึกไว้

นอกจากนั้น บริษัทยังแนะนำให้พนักงานออมเงินผ่านบัญชีธนาคารเดือนละ 500 บาท เมื่อปิดบัญชีเงินกู้แล้ว ก็จะมีเงินออมพร้อมดอกเบี้ยอีกก้อนหนึ่ง เพื่อเป็นการฝึกวินัยในการออม โดยให้ธนาคารออมสินมารับเงินฝากที่บริษัททุกเดือน รวมถึงการจ่ายสลากออมสินสำหรับคนที่ชอบเล่นหวย แม้ไม่ถูกรางวัลก็ยังได้รับเงินต้นคืนพร้อมดอกเบี้ยอีกด้วย

ประโยชน์ที่พนักงานและบริษัท/องค์กรได้รับ

สำหรับประโยชน์ที่ได้รับจากโครงการ Happy Money นั้น คุณวิภาส กล่าวว่า ได้รับทั้งสองส่วน คือ ในส่วนของพนักงานและองค์กร

ในส่วนของพนักงาน แน่นอนว่าภาระหนี้สินของพนักงาน “ลดลง” ภายหลังจากการปรับโครงสร้างหนี้เงินกู้ในระบบเข้าสู่ในระบบแทน ขณะเดียวกันพนักงานมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้จ่าย รู้ว่าสิ่งไหนจำเป็นหรือไม่จำเป็น และมีเงินออมกับธนาคารเดือนละ 500 บาท



ตลอดจนภาวะความเครียดและความกังวลในปัญหาการเงินส่วนตัวและครอบครัว
ของพนักงานลดลง ทำให้ปัญหาการทำงานน้อยลงไปด้วย

ส่วนทางด้านประโยชน์ที่บริษัทหรือองค์กรได้รับก็คือ อัตราการลาออกของ
พนักงานได้ **“ลดลง”** อย่างเห็นได้ชัดจากเดิม 2% เหลือเพียง 0.3% เท่านั้น

“การลาออกของพนักงานปฏิบัติการ เหลือเพียง 0.3% จากแต่ก่อนที่มีคนลาออก
2% และคนที่ลาออกในปัจจุบันก็มีสาเหตุการลาออกเป็นเพราะมีปัญหาสุขภาพ การ
ย้ายครอบครัว และเมื่อเทียบกับธุรกิจอาหารด้วยกันแล้ว มีอัตราการลาออกถึง 5% ที่
เดียว” และที่เห็นชัดเจนอีกอย่าง ก็คือ พนักงานให้ความร่วมมือในการทำงานต่างๆ เข้า
ร่วมกิจกรรมของบริษัทมากขึ้น เช่น พนักงานให้ความร่วมมือทำงานโอที หรือ มีงานเร่ง
ด่วนต้องทำงานเพิ่มขึ้นด้วยความเต็มใจ เทียบกับช่วงก่อนหน้านี้อาจมีการทำงานไม่เต็มที่
บ้าง จึงเห็นชัดว่า ภายหลังการมีโครงการ Happy Money พนักงานให้ความร่วมมือ
ในทุกกิจกรรมเป็นอย่างดี

“ส่วนหนึ่งมองว่า สิ่งที่บริษัทได้
คือ พนักงานภูมิใจในตัวบริษัท เพราะผู้
บริหารไม่ได้ทำแต่เรื่องเงินอย่างเดียว แต่
เรายังไปดูเรื่องสุขภาพ คุณภาพชีวิต ซึ่ง
เกี่ยวกับตัวพนักงานโดยตรง แม้เราช่วย
ไม่ได้ทั้งหมด อย่างน้อยได้ช่วยให้ความรู้
ทำให้ได้ใจพนักงานมาก และพนักงาน
ให้ความร่วมมือดีขึ้น
ไม่ว่า งานการผลิต
หรือ กิจกรรมอื่นๆ”
คุณวิภาส กล่าว



ในด้านผลผลิต
สินค้าของโรงงาน คุณ
วิภาสกล่าวว่าปีที่ผ่านมา
ประสิทธิภาพการผลิต
เพิ่มสูงขึ้นประมาณ 5%
ต่อปี ถือว่าสูงมาก แม้ว่า
ตัวเลขอาจจะดูไม่มาก แต่
ปริมาณผลผลิตได้เพิ่ม
ขึ้นมาก และผลตอบแทน
จากการผลิต (Yield)
ปรับตัวสูงขึ้นทุกปีจาก
ต้นทุนที่ต่ำลง

“แต่ก่อนโรงงานเราไม่เคยทำผลผลิตได้ถึง 47% ต่อ กิโลกรัม คือ เนื้อปลา 100 กิโลกรัม ได้ผลผลิต 47 กิโลกรัม แต่ตอนนี้เริ่มเห็น 48-49 กิโลกรัม โดยเราไม่ได้มีเครื่องจักรเพิ่มเข้ามา แต่อาศัยความสามัคคีใจ เข้ากะของพนักงาน ซึ่งอายุพนักงานก็ 40 ปีขึ้นไปแล้วทั้งนั้น พลังอาจน้อยลง แต่ก็สามารถผ่านไปได้ เพราะพนักงานให้ความร่วมมือดี เอาใจใส่ในงาน ของเสียจากการผลิตน้อยลง จึงทำให้ผลผลิตดีขึ้น”

อีกเรื่องหนึ่งก็คือ การร้องเรียน ผ่านตู้ความคิดเห็นลดลง จากที่เคยมีการร้องเรียนตลอด แต่พอมีช่องทางการสื่อสารกันมากขึ้น และมีการทำกิจกรรม ร่วมกัน ทำให้ในช่วง 3 ปีหลังมานี้การ ร้องเรียนของพนักงานลดลง

ช่วงหลังมานี้พอผู้บริหารเดินไป พนักงานมีความกล้าเข้ามาพูดคุยมากขึ้น จากแต่ก่อนมีการร้องเรียนกันมาก โดยเฉพาะเรื่องเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ซึ่งได้มีการทำแบบสำรวจความพึงพอใจ ของพนักงานว่าเขากำลังอะไร พบว่า ตอน หลังความกังวลลดลงไปมาก



“แต่ก่อนผมตั้งคะแนน KPI สำหรับความร่วมมือไว้ 70 ผมไม่เคยได้เลย แต่พอทำ โครงการนี้ KPI บรรลุ และการ ขอความร่วมมือในเรื่องต่างๆ ง่ายมาก เพราะบริษัทมีสิ่งดีๆ ให้เขาในเรื่องส่วนตัว ทำให้ เขาสามารถพัฒนาด้านการทำงานได้ ดังนั้น แนวคิดงานดี ชีวิตมีสุข จึงต้องไปด้วยกัน บริษัท จะทำด้านใดด้านหนึ่งไม่ได้”
คุณวิภาส กล่าว

การขยายผลโครงการสู่พนักงานคนอื่น

สำหรับการขยายผลโครงการ หลังจากพนักงานได้รับการอนุมัติการกู้แล้ว Trainer ยังต้องติดตามดูแลพฤติกรรมการใช้เงินของลูกค้า และการจดบัญชีรายค่าใช้จ่ายอย่างต่อเนื่อง ซึ่งฝ่ายบุคคล (HR) ได้ตรวจสอบพฤติกรรมของพนักงานหลังจากการปิดหนี้ในระบบและหนี้นอกระบบแล้ว พบว่า ส่วนใหญ่พนักงานมีชีวิตที่ดีขึ้น พฤติกรรมการใช้เงินเปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้น มีเงินออมทุกเดือน และมีการหารายได้พิเศษเพิ่มเติม

อย่างไรก็ตาม สำหรับพนักงานที่มีหนี้สินที่ยังชำระรอบแรกไม่หมด ทางบริษัทได้มีการประสานไปยังธนาคารออมสิน เพื่อขอยยวงเงินกู้เพิ่มเติม หลังจากที่พนักงานผ่อนชำระหนี้เงินกู้เดิมเกินกว่า 1 ปี เพื่อนำเงินไปจ่ายหนี้นอกระบบ โดยพนักงานจะต้องเปิดเผยข้อมูลด้านการเงินของตัวเองล่าสุดให้ Trainer รับทราบ เพื่อจะได้สามารถวางแผนการให้ความช่วยเหลือได้อย่างถูกต้อง

“นี่เป็นความต่อเนื่องในการดูแลพนักงานของโครงการ เพราะ Trainer และบริษัทของรัฐบาล-หนี้ของพนักงานที่เราต้องติดตามโดยโฟกัสกลุ่มพนักงานที่เป็นหนี้สินมากและช่วยเหลือตนเองไม่ได้หรือช่วยได้บ้าง แต่ยังไม่พอใช้จ่าย ไม่มีเงินเก็บ”
คุณวิภาส กล่าว



นอกจากนั้น บริษัทยังดำเนินการต่อในโครงการส่งเสริมการออมและมีการกระตุ้นอย่างต่อเนื่อง เช่น กระบอกออมสินท้อพิวชี เป็นการออมเงินเหรียญสำหรับพนักงานที่สนใจเก็บออมโดยติดรายชื่อของแต่ละคนไว้ และติดตั้งไว้ในโรงอาหาร ซึ่งปัจจุบันมีพนักงานเข้าร่วมโครงการนี้จำนวน 50 คน และเมื่อครบสี่เดือน บริษัทก็จะให้ธนาคารออมสินมาเปิดบัญชีให้แก่พนักงาน

นอกจากนั้น ยังกระตุ้นด้วยรางวัล เพื่อให้พนักงานเก็บออมมากขึ้น เช่น หากใคร มียอดเงินออมสะสมมากที่สุด 3 อันดับแรก ก็จะได้รับรางวัลสมทบจากบริษัทอีกคนละ 500 บาท ปรากฏว่า มีพนักงานเคยสะสมเหรียญได้จำนวนมากสุดถึง 6,000 บาท เพราะพนักงานมีเป้าหมายว่า เป็นการออมเงินไว้สำหรับค่าเทอมลูก เป็นต้น

คุณวิภาส กล่าวว่า ในด้านการส่งเสริมการออมของบริษัท หลังจากที่บริษัท ได้ส่งเสริมให้พนักงานออมผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สหกรณ์ออมทรัพย์ รวมถึง ให้พนักงานรีไฟแนนซ์กับธนาคารออมสิน พนักงานยังออมเพิ่มอีกเดือนละ 500 บาท ส่งผลให้ยอดการออมทุกประเภทของพนักงานรวม 309 คน เพิ่มขึ้นมากใน ปีที่ผ่านมา

ไม่เพียงเท่านั้น ในช่วงที่ขยายโครงการอยู่เป็นช่วงที่ค่าแรงได้ปรับขึ้นเป็น 300 บาท พนักงานมีรายได้รวมโอทีเพิ่มสูงขึ้น แต่ค่าใช้จ่ายและราคาสินค้าก็เพิ่มขึ้นด้วย บริษัท ยังได้เสริมเรื่องการอบรมให้ความรู้ด้านการเงินให้แก่พนักงานเพิ่มเติม เพื่อให้พนักงาน เพิ่มความระมัดระวังในเรื่องการใช้จ่ายและเริ่มวางแผนการออมสำหรับการเกษียณ อีกด้วย

นอกจากนั้น บริษัทยังดำเนินการและส่งเสริมต่อเนื่องในโครงการเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อสร้างรายได้เสริมให้แก่พนักงาน ได้แก่ กิจกรรมปลูกผัก และบุญขายของ ที่เป็นผลผลิตที่ทำมาจากบ้าน ส่งเสริมให้พนักงานปลูกผัก โดยบริษัทจัดหาเมล็ดพันธุ์ และแปลงผักให้ เมื่อได้ผลผลิตก็นำมาขายให้กับเพื่อนพนักงานในราคาถูก เพื่อเป็นการ เพิ่มรายได้อีกทางหนึ่ง

นี่คือ โครงการที่บริษัทได้ทำต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน

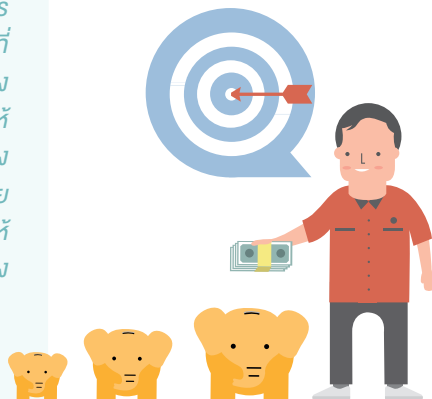


ข้อคิดสำหรับบริษัทที่จะทำโครงการ Happy Money

คุณวิภาส กล่าวว่า อยากให้มองว่า โครงการ Happy Money เป็นส่วนหนึ่งของงานที่ทำเพื่อประโยชน์ของพนักงานภายในบริษัท เมื่อบริษัทมอบสิ่งดีๆ ให้กับพนักงาน พนักงานที่มีความกังวลในเรื่องปัญหาส่วนตัวก็จะน้อยลง ปัญหาการทำงานก็จะน้อยลงตามไปด้วย และในอนาคตการให้ความร่วมมือจากพนักงานต่อการทำกิจกรรมอื่นๆ ของบริษัทก็จะเป็นไปอย่างราบรื่น

แม้ว่าแต่ละบริษัทจะมีพื้นฐานแตกต่างกัน บางบริษัทอาจมีโครงสร้างซับซ้อนกว่า บางบริษัทไม่มีสภกรรมการอำนวยการ แต่ผู้บริหารสามารถพิจารณาตามความเหมาะสมของบริษัทและวางแผนเรื่องการส่งเสริมการออมให้ดีกว่าจะต้องทำอย่างไร อาจเริ่มต้นที่บางกลุ่มก่อน ที่สำคัญทุกฝ่ายต้องสนใจและเต็มใจที่จะทำ

“ด้วยลักษณะของโครงการส่งเสริมการออม เป็นโครงการที่ให้ประโยชน์กับพนักงานโดยตรงอยู่แล้ว ทั้งผู้บริหารต้องใส่ใจและให้ความสำคัญ หน้าที่ Trainer เองก็ต้องให้ความสำคัญกับทุกรายละเอียดของลูกค้า เอาใจใส่และให้กำลังใจในการหาวิธีการปรับปรุงให้การเงินของลูกค้าดีขึ้น”
คุณวิภาส กล่าว



ผลของการที่ผู้บริหารให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง Trainer เอาใจใส่ต่อลูกค้า ลูกค้าต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตัวเองโดยการลดค่าใช้จ่ายและหารายได้เพิ่ม ตลอดจนการสร้างความสุข ทั้งการให้ความรู้ด้านการออมและการแก้ปัญหาหนี้สินต้องควบคู่กันไป

ปัจจัยเหล่านี้ คือความสำเร็จในการสร้าง **“ความสุขทางการเงิน”** หรือ **“Happy Money”** ของ **“บริษัท พี.एम.ฟูด จำกัด”** ในวันนี้

Happy Money หมวดนี้ มีคน “ก้าวสู่ชีวิตใหม่”

Success Story

ผู้ประสบความสำเร็จ (คนที่ 1)



“คุณกาญจนา สินมี”

ครอบครัวของคุณกาญจนายู่ด้วยกัน 4 ชีวิต คือ ตัวเอง สามิและลูกอีก 2 คน ปัจจุบันลูกคนโตเรียนจบ ม.3 แล้วแต่ไม่ได้เรียนต่อ ส่วนลูกคนเล็กกำลังเรียนอยู่ชั้นป.4 โดยปัจจุบันเธอและสามิทั้งคู่ทำงานประจำอยู่กับโรงงานของบริษัท พี.एम.ฟู๊ด จำกัด

สาเหตุของการเป็นหนี้

ปัญหาการเงินของคุณกาญจนา ก็เหมือนกับสาวโรงงานอีกหลายคนที่อยู่ในวังวนของการเป็นหนี้สินเงินกู้ยืมระบบที่สะสมจนเป็นก้อนโต เพราะรายได้ไม่เพียงพอกับการค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว

คุณกาญจนาเล่าว่าก่อนหน้านี้ สามิทำงานและหารายได้เป็นหลักของครอบครัว แต่เงินเดือนที่ได้มาก็ต้องจ่ายเป็นค่าผ่อนบ้านและผ่อนรถ จึงไม่เหลือเงินมาใช้จ่ายภายในบ้าน จำเป็นต้องหยิบยืมเงินคนอื่นมาใช้จ่าย ทำให้มีหนี้สินในระบบเป็นหลักแสนบาทจากเจ้าหนี้หลายราย ต้องจ่ายเฉพาะดอกเบี้ยรวมกันทุกเจ้าหนี้ถึง 10,000 บาทต่อเดือน ไม่รวมค่าผ่อนบ้านอีก 2,500 และค่ารถ 8,000 รวม 20,500 บาทต่อเดือน ขณะที่เงินเดือนของสามิซึ่งตอนนั้นทำงานคนเดียวเพียง 18,000 บาทต่อเดือน ทำให้ชีวิตตอนนั้นจึงลำบากมาก เพราะไม่มีเงินพอใช้จ่ายในครอบครัว

แม้ว่าในช่วงหลังเธอจะกลับมาทำงานอีกครั้ง แต่รายได้ก็ยังไม่พอใช้จ่ายอยู่ดี เพราะเป็นหนี้สะสมมากขึ้นเรื่อยๆ บางครั้งต้องนำเงินผ่อนรถไปจ่ายหนี้เจ้าหนี้ในระบบก่อน จึงทำให้มียอดผ่อนสะสมหลายๆ เดือน จนสุดท้ายรถก็โดนยึดเพราะหนี้ก้อนโตจ่ายไม่ไหว ซึ่งเป็นวงจรหนี้วนเวียนอยู่เช่นนี้มา 5 ปีแล้ว ทำให้เกิดปัญหาหนี้สะสม หาทายออกไม่ได้

“ตอนนั้น คิดแต่จะทำอย่างไรจะมีเงินใช้ในแต่ละเดือน เพราะเงินเดือนหมดไปกับการจ่ายค่าบ้าน ค่ารถ จึงต้องไปยืมเจ้าหนี้คนใหม่มาโปะดอก เจ้าหนี้เก่า หนี้วนเวียนอยู่อย่างนี้ จนทำให้เราไม่อยากมาทำงาน เพราะเจ้าหนี้จะมาตักหน้าโรงงาน เกิดความเครียด อดงานบ่อยมาก ทุกสิ้นเดือนจะขาดงานประจำ จนหัวหน้างานเรียกมาคุย” คุณกาญจนา กล่าว



ปัญหานี้ นอกเหนือจากระบบของเรอวนหนี้วนอยู่เช่นนี้เป็นเวลา 4 - 5 ปี จนกระทั่งในปี 2554 บริษัทได้ดำเนินโครงการ Happy Money และบริษัทได้ประชาสัมพันธ์โครงการฯ ให้แก่พนักงานรับทราบ เธอจึงเดินเข้ามาสมัครและกดบัตรคิวเป็นคนแรก เพราะกลัวว่าจะไม่ได้เข้าร่วมโครงการ และต้องการปลดหนี้สินของครอบครัว

เข้าโครงการมาต้องทำอะไรบ้าง?

สำหรับกิจกรรมเมื่อเข้าโครงการ Happy Money คุณกาญจนา เล่าว่าครั้งแรกที่เข้าโครงการ อาจารย์มาบรรยายให้ความรู้ ได้ทำแบบทดสอบสุขภาพทางการเงิน สำรองทรัพย์สินสมบัติและหนี้สินของครอบครัว สำรองรายได้ค่าใช้จ่ายรายเดือน ซึ่งเราไม่เคยจดจึงไม่รู้ว่าแต่ละเดือนจ่ายอะไรไปเท่าไร อาจารย์ยังคับให้จดบัญชีรายได้ค่าใช้จ่ายรายวัน ตอนนั้นจึงทำให้ตัวเองรู้ว่าที่ครอบครัวมีรายได้ไม่พอกับค่าใช้จ่าย เราจ่ายอะไรไปบ้าง ควรลดค่าใช้จ่ายอะไรได้บ้าง และสามีเองก็เริ่มรู้ปัญหาจึงมีการพูดคุยกันมากขึ้น

“จนเมื่อเข้าโครงการอาจารย์ให้ทำบัญชีรายได้ค่าใช้จ่าย ก็ทำให้เห็นว่าเงินที่ได้มาไปใช้จ่ายอะไรบ้าง จนสามารถจัดระบบการเงินของตัวเองได้ โดยอาจารย์ได้ให้คำแนะนำปรับการใช้จ่ายใหม่ คือ ตัดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นออกไปเลย เช่น หว่ย เคยเล่นมากถึงเดือนละ 3,000 บาท ก็ลดและเลิก สามี ก็สร้างสรรค์น้อยลง เดินตลาดนัดลดลง เคยพาลูกไปเที่ยวห้างบ่อยๆ ก็ลดลง ตรงนี้ทำให้เราเห็นตัวเองมากขึ้น จากแต่ก่อนใช้จ่ายผ่านไปเดือนๆ เท่านั้น”
คุณกาญจนา กล่าว

หลังจากจดบัญชีรายได้ค่าใช้จ่ายรายวัน และนำมาสรุปเป็นรายเดือน รวมถึงสรุปทรัพย์สินสมบัติและหนี้สินที่มีอยู่ของครอบครัว และ อาจารย์นำข้อมูลมาวิเคราะห์ แม้ว่าจะได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้จ่ายของตัวเองและครอบครัวแล้ว ก็ยังไม่สามารถแก้ไขได้ เงินเดือนยังติดลบทุกเดือนเพราะต้องจ่ายดอกเบี้ยนอกระบบเยอะมาก เนื่องจากเธอสะสมมาจนเป็นหนี้ก้อนโตมากประมาณ 1 แสนบาท

วิธีการแก้ปัญหของ คุณกาญจนา บริษัทได้ดูจากความมุ่งมั่นตั้งใจของเธอและครอบครัว คือ บริษัทเข้ามาให้ความช่วยเหลือเพื่อเข้าสู่กระบวนการปรับโครงสร้างหนี้ หรือ รีไฟแนนซ์ โดยการนำเงินกู้จากธนาคารมาชำระหนี้นอกระบบ และมีการเจรจาต่อรองหนี้กับเจ้าหนี้ และเชิญเจ้าหนี้มารับเงินที่บริษัท ส่วนหนี้ในระบบก็ต่อรองเพื่อทำ Hair Cut หรือการเจรจากับสถาบันการเงินเพื่อลดมูลหนี้ที่คงค้างกันอยู่

“ตอนนั้นได้รีไฟแนนซ์หนี้รอบแรก ก็ไปเคลียร์หนี้ดอกเบี้ยสูงก่อน โดยนำเงินกู้ 5 หมื่นบาทไปจ่ายเจ้าหนี้ที่มีดอกเบี้ยสูงก่อน ทำให้จ่ายดอกเบี้ยลดลง จากเดิมที่จ่ายดอกเบี้ยนอกระบบอยู่เดือนละ 5,000 บาท พอมาจ่ายออมสินเหลือเดือนละ 1,700 บาท ทำให้มีเงินดอกเบี้ยเหลือ 3,200 บาท นำไปใช้จ่ายได้” คุณกาญจนา กล่าว

ความเปลี่ยนแปลงทางด้านการเงินหลังเข้าโครงการ

คุณกาญจนา บอกว่า ผ่านไปสองปี หลังจากเข้าร่วมโครงการฯ และผลจากการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและการได้รีไฟแนนซ์หนี้ ทำให้สภาพทางการเงินและชีวิตในวันนี้ดีขึ้นมาก ไม่ต้องคอยหลบหน้าเจ้าหนี้เหมือนแต่ก่อน ขณะนี้สามีก็ไม่เครียดเรื่องการเงิน และยังได้หารายได้เสริม เช่น ทำขนม ก่อเลี้ยงยลยสวน มาขายในโรงงาน อีกด้วย ส่วนภาระการผ่อนรถก็ใกล้จะหมดในเดือน พ.ย. ปี 2557 แล้ว ซึ่งเป็นคันแรกที่ผ่อนได้ครบและได้รถเป็นของตัวเอง

นอกจากชีวิตตัวเองและความสัมพันธ์ในครอบครัวที่เปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้น พวกเขายังใจกันมากขึ้นแล้ว คุณกาญจนา บอกว่า ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานก็ดีขึ้นด้วย เพราะสามารถเปิดอกคุยกันได้ หัวหน้างานเคยไปคุยถึงบ้านเมื่อเกิดปัญหา นอกจากนั้น หน้าที่การงานของสามีซึ่งอยู่ในที่ทำงานเดียวกัน ก็ได้รับการปรับตำแหน่งใหม่ และยังเป็น Trainer ทำให้ได้เรียนรู้เรื่องวินัยการเงิน ซึ่งสามารถนำการวางแผนการเงินมาปรับใช้ในชีวิตประจำวันของครอบครัวอีกด้วย

สิ่งที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการ

คุณกาญจนา กล่าวว่า การที่ได้มีโอกาสเข้าโครงการ Happy Money ทำให้เธอรู้ว่า ต้องจัดการอย่างไรกับชีวิต จากแต่ก่อนที่ไม่เคยคิดว่าจะหารายได้เพิ่มเติมจากตรงไหนมา ตอนนี้ก็มีช่องทางหารายได้เสริม และที่สำคัญกับบริษัทไม่มีโครงการนี้ให้แก่พนักงาน ก็คงยังอยู่ในวังวนเดิม คือ เป็นหนี้สินท่วมตัว และคิดไม่ออกว่าจะทำอย่างไรถึงจะหมดหนี้ เพราะไม่เคยคิดจะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตัวเอง เช่น เล่นหวย เพราะมีความหวังว่าตัวเองจะถูกหวย โครงการนี้เข้ามาจึงทำให้ชีวิตและครอบครัวเปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้น

“อยากบอกถึงคนอื่นๆ ที่เป็นหนี้ว่า การหลุดจากหนี้มัน ขึ้นอยู่กับตัวเราเอง ถ้าคิดไม่ได้ โครงการไหนๆ ก็ไม่มีประโยชน์ อย่างตัวเอง ถ้าไม่คิดและทำตามที่เราสอน ก็ยังคงจมปลักอยู่ในสภาพเดิม ตายอย่างเดิม จึงต้องให้อิสระตัวเองและลองพิสูจน์ว่าทำได้หรือไม่ ซึ่งตอนนี้ไม่คิดกลับไปอยู่ในวังวนนั้นอีกแล้ว” คุณกาญจนา กล่าว

การเข้าร่วมกิจกรรมในโครงการ Happy Money ของคุณกาญจนาจึงเป็น **“จุดเปลี่ยน”** ครั้งสำคัญของชีวิตเธอและครอบครัว เพราะเมื่อไม่มีปัญหาการเงินมารบกวนใจ การทำงานในหน้าที่ก็ราบรื่นและมีความสุข



Success Story

ผู้ประสบความสำเร็จ (คนที่ 2)



“คุณพรรณพิมล ชิงกะวัน”

ในด้านชีวิตครอบครัวของ คุณพรรณพิมล แต่งงานแล้วมีลูก 2 คนที่เกิดจากสามีเก่า ลูกคนโตเรียนจบและทำงานแล้ว ส่วนลูกคนเล็กกำลังเรียนอยู่ชั้นป.6 ต่อมาเธอมีสามีซึ่งทำงานมีรายได้แต่ไม่แน่นอน ทำให้ปัจจุบันรายได้หลักของครอบครัว จึงมาจากการทำงานในโรงงานของเธอเพียงคนเดียว

สาเหตุของการเป็นหนี้

ปัญหาของคุณพรรณพิมล ก็คล้ายกับพนักงานในโรงงานอีกหลายคนที่มีปัญหาหนี้จากระบบ ซึ่งนอกจากเป็นหนี้ที่ตัวเองก่อแล้ว ยังเป็นหนี้ที่เกิดจากคนอื่นสร้างภาระให้ เนื่องจากเธอได้ไปกู้ยืมเงินให้เพื่อน และเกิดปัญหาเมื่อเพื่อนไม่จ่ายหนี้ จึงทำให้เธอต้องมารับภาระใช้หนี้แทนเพื่อนที่โกงเงินไป

เธอล่าว่า หนี้ก้อนแรก 5 หมื่นบาท เกิดจากเพื่อนขอให้ไปกู้ยืมเงินของเพื่อนอีกคนหนึ่งมาให้ แต่เพื่อนที่ขอให้เธอไปยืมเงินมาให้ไม่ยอมจ่ายหนี้ เธอจึงต้องมารับภาระจ่ายหนี้แทน ประกอบกับ เธอเองก็มีหนี้ที่ได้ไปหยิบยืมจากคนอื่นมาเป็นค่าใช้จ่ายในครอบครัว เช่น ค่าเรียนของลูก จึงทำให้เธอมีภาระหนี้และดอกเบี้ยเพิ่มขึ้นจำนวนมาก “บางเดือนเงินไม่พอใช้จ่ายก็ต้องยืมจากคนอื่นมาใช้จ่าย หมุนหนี้ไปเรื่อยๆ จนทำให้ยอดหนี้สะสมมากขึ้นเรื่อยๆ ถึง 1 แสนบาท และต้องจ่ายดอกเบี้ยร้อยละ 10 ต่อเดือน รวมเป็นเงินที่ต้องจ่ายค่าดอกเบี้ยประมาณเดือนละเป็นหมื่นบาท ซึ่งตอนนั้นเครียดเรื่องหนี้มาก ปวดหัว ทะเลาะกับสามี ไม่อยากอยู่บ้าน เพราะไม่มีใครให้ปรึกษา จึงมาเข้าการทำงานและกลับบ้านตอนเช้าเลย”

ทำไมถึงเข้าร่วมโครงการ Happy Money

จนกระทั่ง บริษัทได้เริ่มโครงการ Happy Money และได้เชิญชวนให้พนักงานเข้าร่วมโครงการฯ ซึ่งคุณพรรณพินลให้ความสนใจ เนื่องจากในช่วงนั้นอยู่ในภาวะลำบากอย่างมาก เธอต้องรับภาระค่าใช้จ่ายทุกอย่างในครอบครัวคนเดียว

คุณพรรณพินลเล่าถึงกิจกรรมที่ทำช่วงเข้าโครงการว่า ตอนเข้าโครงการฯ ก็ได้เข้าอบรมเรื่องการวางแผนการเงิน กับวิทยากรจากตลาดหลักทรัพย์ฯ และอาจารย์ให้กลับไปสำรวจตัวเองด้วยการจดบัญชีรายได้ออกค่าใช้จ่าย ซึ่งทำให้เธอรู้ตัวว่ามีค่าใช้จ่ายอะไรที่ไม่จำเป็นบ้าง เธอจึงเริ่มปรับพฤติกรรมการใช้จ่ายของตัวเอง เช่น เคยซื้อสินค้าจากสหกรณ์มาเก็บไว้จำนวนมากโดยที่ยังไม่ได้ใช้ ก็เปลี่ยนมาเป็นซื้อเท่าที่จำเป็น หรือจากที่เคยซื้อเสื้อผ้าตลาดนัดเป็นประจำ ก็ไม่ค่อยได้ซื้อ รวมถึงพยายามหารายได้เสริมต่างๆ เพิ่มเติมด้วยการเอาของมาขายให้กับคนในโรงงาน

ผลจากการปรับพฤติกรรมการใช้จ่าย ทำให้เธอสามารถลดค่าใช้จ่ายไปได้ครึ่งหนึ่ง แต่ด้วยยอดหนี้ก้อนใหญ่ที่มีประมาณ 1 แสนบาท ทางบริษัทจึงต้องช่วยปรับโครงสร้างหนี้ หรือ รีไฟแนนซ์ โดยให้เธอเข้าร่วมโครงการธนาคารประชาชนกับธนาคารออมสิน โดยได้รับเงินกู้ออมสินจำนวน 5 หมื่นบาท นำไปจ่ายหนี้ธนาคาร และเพิ่งได้เงินกู้ออมสินอีก 5 หมื่นบาท ซึ่งได้นำไปจ่ายหนี้บัตรเครดิต และปิดบัญชีไปเรียบร้อยแล้ว



ความเปลี่ยนแปลงทางการเงินหลังเข้าโครงการ

ปัจจุบันภาระการเงินและชีวิตของคุณพรรณพิมลดีขึ้นมาก จากที่เคยจ่ายดอกเบี้ยนั้นอกระบบเดือนละ 10,000 บาท ตอนนี้เธอจ่ายดอกเบี้ยให้ธนาคารออมสินเพียงประมาณ 2,000 บาทต่อเดือน และค่าผ่อนมอเตอร์ไซค์ใหม่ ที่ต้องจ่ายอยู่เดือนละ 7,000 บาท ซึ่งเหลืออีก 5 เดือน ก็จะหมดภาระแล้ว

คุณพรรณพิมลบอกว่า สิ่งที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการ Happy Money นอกจากได้ลดภาระหนี้จากการปรับโครงสร้างหนี้แล้ว เธอยังได้มีเงินเก็บออมกับธนาคารออมสิน ซึ่งได้หักเงินไว้เดือนละ 500 บาท หากปิดบัญชีเงินกู้ใน 4 ปี ข้างหน้า เธอจะมีเงินเก็บออมประมาณ 24,000 บาท

เมื่อปัญหานั้นอกระบบได้รับการแก้ไขและจัดระเบียบการใช้เงินให้เข้าที่เข้าทาง ครอบครัวของคุณพรรณพิมลในวันนี้ จึงดำเนินต่อไปอย่างมีความสุขตามอัธยาศัย





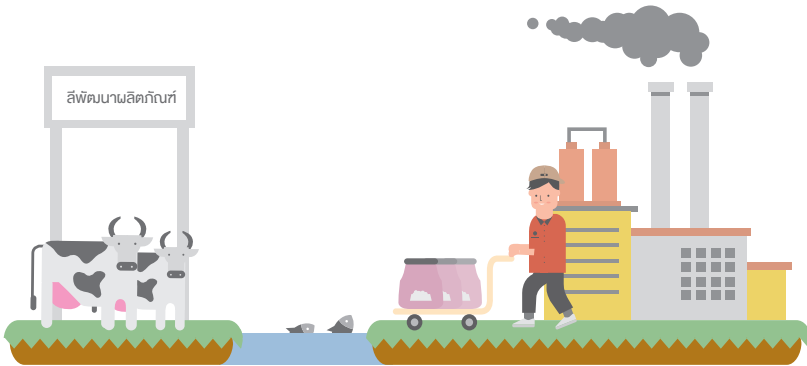
บทที่

4

แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์

องค์กรแห่ง “ความสุขทางการเงิน”

บริษัท สัตพัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน)



“อยู่ ส มี สุข”

ความสุขทางการเงินคนสไตล์ “สัตพัฒนาฯ เพชรบุรี”

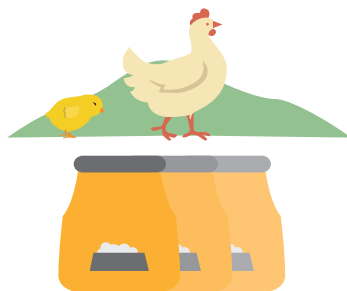
บริษัท สัตพัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ก่อตั้งเมื่อวันที่ 16 สิงหาคม 2526 โดย **“กลุ่มสี่ละ-สิริ”** เป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ และเข้าเป็นบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ตั้งแต่ปี 2533

เดิมทีโรงงานผลิตอาหารสัตว์แห่งแรกของบริษัทตั้งอยู่ที่อำเภอเมือง จังหวัด นครปฐม แต่ต่อมาได้ปิดโรงงานแห่งนี้ไป เนื่องจากมีข้อจำกัดในพื้นที่ไม่สามารถขยายโรงงานได้ ในปี 2539 จึงได้ย้ายไปเปิดโรงงานผลิตอาหารสัตว์บกแห่งใหม่ที่ อำเภอเขาชัยย จังหวัดเพชรบุรี พร้อมกับได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากสำนักงานผลิตอาหารสัตว์บกจากบีโอไอ

ต่อมาในปี 2545 และปี 2550 ได้เปิดโรงงานผลิตอาหารสัตว์น้ำเพิ่มอีกสองแห่ง คือ บริเวณโรงงานเดียวกันกับโรงงานอาหารสัตว์บกที่อำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี และที่อำเภอเมือง จังหวัดสระบุรี

ในปัจจุบันกลุ่มบริษัทลิพัฒนาผลิตภัณฑ์ ดำเนินธุรกิจ 4 ส่วนหลัก ได้แก่ (1) ผลิตอาหารสัตว์ (2) ออพิซกิจการโซลและจำหน่ายวัตถุดิบอาหารสัตว์ (3) ฟาร์มทดลอง และ (4) ฟาร์มเพาะพันธุ์ไม้ แต่รายได้ส่วนใหญ่ของกลุ่มบริษัท มาจากกิจการผลิตและจำหน่ายอาหารสัตว์สำเร็จรูปสำหรับสัตว์บกและสัตว์น้ำ ชนิดเม็ด ชนิดผง และหัวอาหาร ได้แก่ อาหารสุกร ไก่ เป็ด วัว ปลา และกุ้ง เป็นต้น ภายใต้เครื่องหมายการค้า “ลี” “วิน” “แม็กซ์” และ “โปรเกรด”

ปัจจุบันโรงงานลิพัฒนาฯ จังหวัดเพชรบุรี มีพนักงานทั้งหมด 235 คน (รวมทั้งกลุ่มบริษัท 750 คน) แยกเป็น 9 แผนก กับอีก 1 ส่วนงานบริหาร และมีผู้บริหารโรงงาน 28 คน โดยมี **“คุณวิเชียร มหาวิจิตร”** เป็นผู้จัดการโรงงานเพชรบุรี บริษัท ลิพัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน)



“โรงลี” คือ บ้านหลังที่สอง



คุณวิเชียร มหาวิจิตร

ผู้จัดการ
โรงงานลิพัฒนาฯ เพชรบุรี

หลักคิดบริหารบุคคล สโลว์ “สี่พัฒนาฯ เพชรบุรี”

การให้ความรู้
(Knowledge)

การสร้าง
ความเข้าใจ
(Understand)

การพัฒนาทักษะ
การทำงาน
(Skill)

การสร้างทัศนคติ
ที่ดีต่อองค์กร
(Attitude)

KUSA



หลักคิดในการบริหารจัดการคนภายใน
โรงงานสี่พัฒนาฯ เพชรบุรี ของ “**คุณวิเชียร**”
อยู่บนพื้นฐานความคิดที่ว่า “**คนพัฒนาได้
ทุกคน**” และ “**พรุ่งนี้ ต้องดีกว่าวันนี้**” คุณ
วิเชียรจึงให้ความสำคัญกับการบริหารงานและ
พัฒนาคนให้เกิด “**ความสมดุล**” ใน 4 ด้าน
หลัก (KUSA) ด้วยกัน คือ การให้ความรู้ (Know
ledge) การสร้างความเข้าใจ (Understand) การ
พัฒนาทักษะการทำงาน (Skill) และการสร้าง
ทัศนคติที่ดีต่อองค์กร (Attitude) เพื่อตอบโจทย์
ไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีและสร้าง “**มูลค่าเพิ่ม**”
ของพนักงานภายในองค์กรในอนาคต

คุณวิเชียร กล่าวว่า ในอดีตเมื่อประมาณปี 2538 เป็นต้นมา แนวทางการบริหาร
คนของโรงงานสี่พัฒนาฯ เพชรบุรี ยังให้ความสำคัญกับเป้าหมายการพัฒนาด้าน
ทักษะและการให้ความรู้ในเรื่องการทำงานของคน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและ
ผลักดันให้พนักงานและองค์กรเติบโตทางธุรกิจเป็นหลัก แต่ยังขาดการเอาใจใส่ดูแล
ทางด้านจิตใจ (Soft Skill) ทั้งในเรื่องการสร้างความเข้าใจและการสร้างทัศนคติที่ดีของ
พนักงานต่อองค์กร

“เมื่อองค์กรให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาทักษะความชำนาญ
ของการทำงานและความรู้ในงานแก่พนักงานแล้ว เราจึงต้องหันมาดูแล
ตัวพนักงานด้วย เพราะเรามองว่าพนักงานถือเป็นสินทรัพย์ขององค์กร
จึงมุ่งไปสู่การสร้างมูลค่าให้เกิดขึ้นในอนาคต” คุณวิเชียร กล่าว

ดังนั้น ตั้งแต่ปี 2548 เป็นต้นมา คุณวิเชียร จึงหันมาให้ความสำคัญกับการดูแล
ด้านจิตใจของพนักงาน และใช้กิจกรรมเป็นเครื่องมือ หรือ สื่อกลางในการพัฒนา
บุคลากรของโรงงานสี่พัฒนาฯ เพชรบุรี โดยมีกระบวนการจัดตั้ง “**โครงสร้างทีม
ผู้บริหารกิจกรรม**” ขึ้นมาเพื่อดำเนินกิจกรรมในแต่ละโครงการ และแยกโครงสร้าง
ออกจากโครงสร้างบริหารงานประจำอย่างชัดเจน พร้อมเพิ่มบทบาทของฝ่ายพัฒนา
บุคลากร (HR) ให้มากขึ้น และมีการสื่อสารผ่านทีมงานประชาสัมพันธ์และทีมงาน
Promotion ในทุกช่องทาง

แนวทางดังกล่าวข้างต้น เป็นวิธีการสร้างมูลค่าเพิ่มให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมกับองค์กร และตอบโจทย์หลักคิดการบริหารจัดการคนภายในโรงงาน สืบพัฒนาฯ เพชรบุรี ของคุณวิเชียร เพื่อให้เป็น **“บ้านหลังที่สอง”** ของพนักงานที่ทำงานแล้วมีความสุขอย่างยั่งยืน

Happy Money ต่อยอดความสุขพนักงานและครอบครัว

หนึ่งในสามกิจกรรมที่ต่อยอดความสุขของคนในบ้านสืบพัฒนาฯ เพชรบุรี ก็คือการสร้างความสุขทางการเงิน (Happy Money) ให้แก่ตัวพนักงานและครอบครัว ซึ่งโครงการนี้เป็นการบูรณาการความรู้ร่วมกันกับกิจกรรมที่ทำก่อนหน้านี้ คือ โครงการ Happy Body และ Happy Brian ตามขอบข่ายของ Happy Workplace

สำหรับกิจกรรมของโครงการ Happy Money หรือ การสร้างสุขทางการเงิน ให้แก่พนักงานนั้น เป็นการต่อยอดจากกิจกรรมที่ประสบความสำเร็จของ 2 โครงการ คือ **โครงการสร้างอาชีพ**และ**โครงการเงินออม**ของแต่ละแผนกและส่วนกลาง ที่ดำเนินมาก่อนหน้านั้น

“กิจกรรมการสร้างอาชีพได้แก่ การเลี้ยงปลาคุณและปลูกผักสวนครัว เราได้แบ่งพื้นที่ของบริษัทให้แต่ละแผนกทำกิจกรรม เหมือนกับการฝึกการบริหารธุรกิจให้แก่พนักงาน ส่วนกิจกรรมออมเงินระยะยาวจนเกษียณอายุงาน ก็เพื่อต้องการให้พนักงานมีวินัยและรู้จักเก็บออม ซึ่งทุกเดือนจะมีการแข่งขันและมอบรางวัลผู้ที่เก็บเงินได้มาก ตรงนี้มีแนวคิดเพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง สร้างความกระตือรือร้นในการออม และการให้เกียรติพนักงาน” คุณวิเชียร กล่าว

จากโครงการเงินออมที่ได้ขยายกิจกรรมมาสู่ **“การปลดหนี้”** ให้แก่พนักงานที่เข้าร่วมโครงการและมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้จ่ายเงิน ซึ่งนอกจากตัวพนักงานแล้วยังได้ขยายผลไปสู่ครอบครัว และยังได้เป็นตัวอย่างที่ดี และเป็นที่ยอมรับของชุมชนได้อีกด้วย



“โครงการเหล่านี้ไม่ว่า การสร้างอาชีพ การสร้างวินัยการใช้เงิน การปลดหนี้ การให้ความรู้วิธีคิดดอกเบี้ยเพื่อจะเท่าทันเจ้าหนี้ เป็นคำตอบของแนวคิดบ้านหลังที่สองที่เราวางเป้าหมายให้การดูแลและพัฒนาพนักงานในองค์กร เมื่อพนักงานหมดหนี้มีเงินเหลือก็จะไปสู่การวางแผนชีวิตหลังเกษียณอายุงาน เพื่อต้องการให้เราสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยตัวเองและครอบครัวอย่างมีความสุข” คุณวิเชียรกล่าว

ประโยชน์ที่พนักงานและองค์กรได้รับ

สำหรับประโยชน์ที่พนักงานและองค์กรได้รับจากการดำเนินโครงการ Happy Money นั้น คุณวิเชียร มองว่า ในช่วงเริ่มต้น องค์กรอาจยังไม่เห็นเป็นรูปธรรม และยังไม่ใช้คำตอบสุดท้ายว่าจะได้รับผลประโยชน์อะไรจากโครงการมากนัก แต่เป็นมุมที่องค์กรคิดว่าจะช่วยให้พนักงานบริหารรายได้ค่าใช้จ่าย หมดหนี้ ให้มีเงินเหลือเก็บออม ได้อย่างไรมากกว่า

อย่างแรก การตั้งเป้าหมายเพื่อให้พนักงานเก็บเงินและมีวินัยทางด้านการใช้เงิน ซึ่งปัญหาของพนักงานแต่เดิมคือ การมีทัศนคติและมุมมองการใช้ชีวิตด้านการเงินที่ยังไม่ถูกต้อง จึงเน้นให้พนักงานรู้ว่าปัญหาส่วนตัวของเขาคืออะไร เช่น ปัญหาหนี้สิน จึงได้มุ่งแก้ไขและสร้างคุณภาพชีวิตของพนักงานให้ดีขึ้น เพื่อให้ดำเนินชีวิตต่อไปได้ โดยการสร้างวินัยการเงิน การรู้จักใช้จ่ายเงิน การเก็บออม เน้นการลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น สร้างอาชีพใหม่เพื่อเพิ่มรายได้ ซึ่งผลที่ได้คือพนักงานลดภาระหนี้และมีเงินเก็บเป็นครั้งแรกจากที่ก่อนหน้านี้ไม่เคยมีเลย

ประการต่อมา เมื่อพนักงานหมดหนี้ มีเงินออมก็สามารถวางแผนเป้าหมายเก็บเงิน เพื่อซื้อบ้าน หรือมีเงินเก็บเพื่อการศึกษาลูก ซึ่งเป็นการตั้งเป้าหมายการออมเงินเพื่อตัวเองและครอบครัว รวมถึงการส่งเสริมให้ความรู้ในการสร้างอาชีพที่สองแก่พนักงานที่ใกล้เกษียณ เพื่อให้สามารถดูแลตัวเองและครอบครัวได้ในอนาคต



“สิ่งที่พนักงานได้รับจากโครงการคือ มีวินัยการออมมากขึ้น การใช้เงินอย่างระมัดระวัง ได้ฝึกทำบัญชีครัวเรือนอย่างถูกต้อง ตลอดจนการฝึกสร้างอาชีพ โดยมีทีมงานดูแลอย่างใกล้ชิด จึงทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีส่งผลไปยังครอบครัวและสังคมรอบข้างมีความสุขเพิ่มขึ้น”
คุณวิเชียร กล่าว

ส่วนในแง่ขององค์กร ที่เห็นได้ขณะนี้ ก็คือ หลังจากพนักงานได้บริหารจัดการเงิน ปลดภาระหนี้สินส่วนตัวได้แล้ว ก็ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจต่อการทำงานได้อย่างเต็มที่ แม้จะยังวัดผลไม่ได้ชัดเจนนัก แต่ก็เห็นภาพเชิงบวกมากกว่าเชิงลบ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของพนักงานจากที่ไม่มีเงินเหลือเลยก็มีเงินเก็บออม ส่งผลให้คุณภาพของการทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

สุดท้าย สิ่งที่วัดผลได้สำหรับองค์กรก็คือ อัตราการลาออกของพนักงาน “ลดลง”

คุณวิเชียร กล่าวว่า ในรอบ 10 ปีที่ผ่านมา อัตราการลาออกของพนักงานมีสัดส่วนถึง 10 - 12% แต่ในปี 2556 ที่บริษัทดำเนินโครงการและดูแลด้านการเงินส่วนตัวของพนักงาน อัตราการลาออกของพนักงานได้ลดลงเหลือเพียง 3 - 4% เท่านั้น



“อัตราการลาออกของพนักงานถือว่าลดลงมาก หลังจากที่เรามีทีมงานใส่ใจดูแลติดตามปัญหาเรื่องการเงินของพนักงานอย่างใกล้ชิด มีการพูดคุยสร้างความเข้าใจระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องกันมากขึ้น”
คุณวิเชียร กล่าว

ดังนั้นผลจากแนวคิดและการลงมือทำขององค์กรที่คอย “Give” และ “Take Care” การให้ความช่วยเหลือและเอาใจใส่ดูแลพนักงานอยู่ตลอดเวลา จึงทำให้เกิดการสร้าง Somebody หรือ “คนดี คนเก่ง” ขึ้นมาในองค์กร โดยไม่ต้องรอเวลาให้เกิดขึ้นเอง

การขยายผลโครงการ

สำหรับการขยายผลโครงการต่อเนื่องในปี 2557 นั้น ผู้บริหารระดับสูงขององค์กร โดย “คุณวิเชียร” ได้ให้ความสำคัญกับโครงการ Happy Money เป็น “ตัวนำ” กับการดำเนินกิจกรรมในทุกเรื่องของทุกแผนกงานอย่างต่อเนื่อง โดยวางแนวทางการขยายโครงการ ดังนี้

1

สร้างวินัยในการออม

เช่น ส่งเสริมการเปิดบัญชีออมทรัพย์ การจดบัญชีรายได้นำมาใช้จ่าย การตั้งเป้าหมายการลดค่าใช้จ่าย

2

การสร้างอาชีพเสริม

เพิ่มรายได้ เช่น ปลูกผัก เลี้ยงปลา เลี้ยงนก เปิดตลาดให้พนักงาน นำผลผลิตของตัวเองมาขาย

3

ติดตามความคืบหน้าของ

ลูกค้าที่ผ่านโครงการอย่างต่อเนื่อง เปิดรับลูกค้าใหม่ การสร้างวินัยทางการเงิน คัดกรองลูกค้าใหม่เพื่อเข้าสู่กระบวนการปรับโครงสร้างหนี้

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของโครงการ

ผู้บริหารระดับสูงใส่ใจและเอาใจจริงเอาใจ

กับการดำเนินโครงการ Happy Money ซึ่งคุณวิเชียรได้อยู่เบื้องหลังการทำงาน และให้คำปรึกษาคอยแนะนำอย่างสม่ำเสมอ

การกำหนดวันติดตามงานในทุกวัน

เสาร์ของเดือน เพื่อให้ทุกแผนกนำเสนอข้อมูล ปัญหาที่พบเจอการเปิดใจผู้บริหารโครงการ พบปะแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน ยังเป็นการจุดประกายความคิดให้แก่ Trainer นำไปใช้ในการดูแลลูกค้า

ทีมงานร่วมคิดวิธีการกระตุ้น รณรงค์โครงการอย่างต่อเนื่อง

และมีการจูงใจพนักงาน เช่น การให้รางวัลกับคนที่เปิดกระเป๋าออมเงินออกมา ถ้ามีเงินออมมากที่สุดก็จะได้รับรางวัลเพิ่มเติม เป็นต้น

ทีมงานต้องเอาใจใส่ Trainer และคอยให้การสนับสนุน หากเขามีปัญหาติดขัดก็ต้องเข้าไปให้ความช่วยเหลือ

คนที่เป็ลูกค้าหรือพนักงานที่มีปัญหาการเงิน **จะต้องเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน** แก่ Trainer IWS- Trainer เป็นคนที่พร้อมให้ความช่วยเหลือและก้าวเดินไปด้วยกัน

หลังจากให้ความช่วยเหลือพนักงานที่มีปัญหาการเงินแล้ว สิ่งทีทีมงานของ สีสพัฒนาฯ เพชรบุรี ได้ทำต่อเนื่องก็คือ การติดตามและออกไปเยี่ยมลูกค้าถึงบ้าน เนื่องจากต้องการไปติดตามการเปลี่ยนแปลงชีวิตของเขาและครอบครัว เพื่อให้ครอบครัวทราบว่าบริษัทได้ให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานและครอบครัว เนื่องจากครอบครัวจะต้องให้ความร่วมมือและปรับพฤติกรรมการใช้เงินไปพร้อมกัน เพื่อไม่ให้พนักงานเป็นผู้รับภาระอยู่คนเดียว

กระบวนการสร้าง Happy Money แบบสีพัฒนาฯ

บทบาทหน้าที่ “ผู้บริหารโครงการฯ”

ในกระบวนการสร้างความสุขทางการเงินนั้น ผู้บริหารโครงการฯ ถือเป็นผู้ที่มีบทบาทความสำคัญต่อการดำเนินโครงการ Happy Money เพราะผู้บริหารโครงการฯ คือผู้ที่รับนโยบายตรงมาจากผู้บริหารระดับสูง เพื่อนำนโยบายนั้นมาขยายผลและไปสู่การลงมือปฏิบัติให้เกิดผลลัพธ์อย่างเป็นจริงเป็นจัง

หน้าที่ของผู้บริหารโครงการฯ จึงเป็นคนที่กำหนดทิศทางและวางแผนการดำเนินโครงการฯ การแต่งตั้งทีมงานควบคุมและติดตามผล การให้คำปรึกษาแก่ Trainer เพื่อวางแผนแก้ไขปัญหาทางการเงินแก่ลูกค้า ตลอดจนถึงการให้กำลังใจกับทีมงาน และรายงานความคืบหน้าให้กับผู้บริหารรับทราบ



คุณอภิสิทธิ์ ปทุมชาติพัฒน์

ผู้ช่วยผู้จัดการแผนกจัดส่ง

นอกจากนั้น ยังมอบหมายให้ **“คุณไพรินทร์ กรรสาร”** เจ้าหน้าที่บุคคล เป็นเลขาธุรการและประสานงานโครงการฯ ทำหน้าที่ในการประสานงานระหว่าง Mentor จากตลาดหลักทรัพย์ฯ กับ Trainer ผู้บริหาร และลูกค้า ตลอดจนประชาสัมพันธ์และกระตุ้นโครงการโดยการสร้างกิจกรรมส่งเสริมการออม

วิธีการสรรหา Trainer แบบลิพัฒนาฯ

กระบวนการหา Trainer ของลิพัฒนาฯ เพชรบุรี คุณอภิสิทธิ์ กล่าวว่า เป็นการสรรหาและคัดเลือก Trainer จากทุกแผนกของบริษัท โดยคัดเลือกมาจากผู้บริหารระดับ **“ผู้ช่วยผู้จัดการ”** และ **“โฟร์แมน”** เป็นหลัก แทนการเลือกจากระดับผู้จัดการแผนก เพื่อมาทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาด้านการเงิน และร่วมค้นหาแนวทางช่วยเหลือพนักงานที่มีปัญหาการเงิน หรือเรียกว่า **“ลูกค้า”** และแต่งตั้งผู้จัดการแผนกมาอยู่ในทีมที่ปรึกษาโครงการแทน เพราะต้องการให้เขามีบทบาทในการมองภาพรวม และให้คำแนะนำกับ Trainer

“ส่วนคุณสมบัติของ Trainer ทีมงานจะเน้นผู้ที่มีบริหารด้านการเงินดี มีสภาพคล่องทางการเงิน คือ มี**พฤติกรรมทางการเงินที่ดี** และ**เข้าร่วมกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง** เป็นที่นับถือของลูกน้องและมาจากทุกแผนก ซึ่งภายหลังจากการเปิดรับสมัครและคัดเลือกแล้วก็ได้ Trainer รวมทั้งหมด 15 คน จากตัวแทนของหน่วยงาน 8 แผนก” คุณอภิสิทธิ์ กล่าว

ต่อจากนั้น Trainer ทั้งหมดก็จะเข้าร่วมอบรมเพื่อรับการถ่ายทอดความรู้จาก Mentor ของตลาดหลักทรัพย์ฯ และการใช้เครื่องมือทางการเงินและเทคนิคต่างๆ รวมทั้งหมด 4 ครั้ง ภายในระยะเวลาดำเนินโครงการตลอด 4 เดือน

นอกจาก Trainer จะได้รับความรู้ด้านการวางแผนการเงินและเครื่องมือทางการเงินต่างๆ แล้ว Trainer ยังต้องลงมือปฏิบัติจริงเช่นเดียวกับลูกค้าของตัวเองด้วย เพื่อให้เป็น **“โมเดลต้นแบบ”** ที่ดีให้แก่ลูกค้า ไม่ว่าจะเป็นการจดบัญชีรายได้ออกค่าใช้จ่ายรายวัน เพื่อจะได้นำมาสรุปค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในสิ้นเดือน ตลอดจนการสำรวจทรัพย์สินสมบัติและหนี้สินของตัวเองและครอบครัว (งบดุล) การสรุปหนี้สินอย่างละเอียด เหมือนกับลูกค้าตามกระบวนการของโครงการ

วิธีขับเคลื่อนการดำเนินงานของทีมงาน

หลังจากโครงการฯ ได้โครงสร้างทีมงานขึ้นมา และได้รับการถ่ายทอดความรู้ทางด้านการเงินจากทีม Mentor จากตลาดหลักทรัพย์ฯ แล้ว ทีมารู้วิธีการลงมือปฏิบัติตามแผนดำเนินงานของโครงการฯ ที่วางไว้

คุณไพรินทร์ ผู้ประสานงานโครงการฯ เล่าว่า ในการดำเนินงานโครงการตามแผนงานนั้น จำเป็นต้องแบ่งเวลาระหว่างงานประจำ กับ โครงการฯ ให้ลงตัว ซึ่งทีมงานได้กำหนดให้ **“ทุกวันเสาร์”** เป็นวันประชุมร่วมกันของทุกคน เพื่อมาพูดคุยและติดตามงานของโครงการฯ ส่วนในวันอื่นๆ ก็ให้แต่ละแผนกไปดำเนินการและจัดสรรเวลาตนเอง

“เช่นตัวเองเป็นผู้ประสานงาน จะแบ่งเวลาให้กับโครงการหนึ่งวันต่อสัปดาห์ เพื่อติดตามงาน เช่น วันจันทร์ หรือ วันพฤหัสบดี เพื่อตามบัญชีรายได้ ค่าใช้จ่ายของลูกค้าจาก Trainer ที่ต้องส่งกับเราโดยตรงเท่านั้น เพราะเป็นข้อมูลความลับของลูกค้า เช่น สรุปหนี้ ข้อมูลการเงินต่างๆ ซึ่งจะรู้ข้อมูลกันแค่ 4 คนเท่านั้น รวมทั้งยังต้องสรุปข้อมูลเพื่อส่งให้กับอาจารย์ก่อนที่จะมาพบกันในครั้งหน้าอีกด้วย”
คุณไพรินทร์ กล่าว

ดังนั้น ในทุกวันเสาร์จึงกำหนดให้เป็นวันติดตามงานและเปิดใจลูกค้าที่มีปัญหาทางการเงิน โดยถ้า Trainer มีลูกค้าที่ต้องให้ความช่วยเหลือเป็นการด่วน ก็จะเชิญมาเพื่อให้ข้อมูล รวมถึงการจัดกิจกรรมสร้างนิสัยการออมไปด้วย เช่น ติดต่อให้ธนาคารออมสินมารับฝากเงินในวันเสาร์ ซึ่งตลอด 4 เดือนของการดำเนินโครงการฯ ทีมงานได้วางแผนการทำงานทั้ง 9 ขั้นตอนและปฏิบัติตามแผนงานมาตลอด

“ในแต่ละขั้นตอนการทำงานเราจะมาขยาย หรือย่อยวิธีการดำเนินการกันเอง เช่น อาทิตย์นี้ตามงานอะไร แล้วในแต่ละเดือนเราจะมีสรุปภาพใหญ่อะไร จึงต้องทำงานร่วมกันเป็นทีมเรา 3 คนคือ ผู้บริหารโครงการ 2 ท่านและตัวเองที่เป็นผู้ประสานงานจะร่วมกันเขียนแผนออกมา และต้องขอความช่วยเหลือจากใคร ให้ใครไปช่วยสานต่อ เช่น ทีมสนับสนุนและโปรโมชันอีก 8 คนไปดำเนินการกระตุ้นรณรงค์กับพนักงานด้วยการจัดกิจกรรมต่างๆ ซึ่งหลังจากเขียนแผนออกมาแล้ว ก็จะให้ทีมงานมาออกความคิดเห็นร่วมกันด้วย” คุณไพรินทร์ กล่าว

การสนับสนุน Trainer และลูกค้า

การสนับสนุน Trainer และลูกค้าเป็นเรื่องสำคัญ เพราะจะช่วยให้การลงมือปฏิบัติตามแผน เป็นไปอย่างราบรื่นและไม่ติดขัด โดยทีมงานสืบทอดฯ ได้ให้การสนับสนุน Trainer และลูกค้าผ่านการจัดกิจกรรมส่งเสริมดังนี้

การจัดกิจกรรมให้ความรู้พนักงานในองค์กร

ทีมงานจัดกิจกรรมให้ความรู้ด้านการเงินแก่พนักงานทุกคนในองค์กร เพื่อช่วยให้ Trainer ทำงานง่ายขึ้น นอกเหนือไปจากการที่ Trainer มีความใกล้ชิดกับลูกค้าอยู่แล้ว เพราะเป็นลูกน้องในแผนกของตัวเอง รวมทั้งช่วยสร้างความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของโครงการฯ เรื่องการส่งเสริมให้จัดทำบัญชีรายได้นำไปใช้จ่าย



เจาะลึกรายแผนก เพื่อความรู้ ย้ำความเข้าใจ

คุณอภิสิทธิ์ กล่าวว่า หลังจากการจัดกิจกรรมในองค์กรไปแล้ว แต่พนักงานส่วนใหญ่มัวยังสับสนเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีต่างๆ เช่น การลงบัญชีสินทรัพย์และหนี้สิน เนื่องจากไม่เคยมีประสบการณ์ทำงานเคยมาก่อน และอาจเป็นเพราะพนักงานมีจำนวนมาก และยังไม่มีคำถามในที่ประชุมใหญ่ จึงทำให้ไม่เข้าใจในรายละเอียดอย่างชัดเจน ทีมงานจึงใช้วิธีการให้ผู้ที่มีความรู้ลงไปเจาะลึกให้ความรู้ในแต่ละแผนกเพิ่มเติม

“ทางทีมงาน ได้ส่งผู้มีความรู้ลงไปช่วยให้ความรู้ในรายแผนกอย่างเช่น ผู้ประสานงานคือคุณไพรินทร์ มีความรู้ทางด้านบัญชีก็ได้ลงไปช่วยสร้างความเข้าใจและถ่ายทอดความรู้เจาะลึกเฉพาะกลุ่มลูกค้าในเรื่องการทำงานบุคลากรจดบัญชีรายได้นำไปใช้จ่าย สรุปหนี้สิน อีกรอบหนึ่ง” คุณอภิสิทธิ์ กล่าว



ประชาสัมพันธ์

เสียง
ตามสาย

EVENT

แผนก

บอร์ด



การประชาสัมพันธ์โครงการฯ ผ่านกิจกรรมแผนก

ในการทำโครงการแต่ละครั้ง ผู้บริหารจะลงมาสื่อสารให้พนักงานทุกคนในองค์กรรับรู้และเข้าใจตรงกันทุกครั้ง ผ่านรูปแบบสื่อกิจกรรมต่างๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเข้าร่วมโครงการ

โครงการ Happy Money ก็เช่นกัน ทีมงานสนับสนุนและทีมโปรโมชันที่จัดตั้งขึ้นมา จะคอยทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์โครงการฯ ผ่านสื่อกิจกรรมรูปแบบต่างๆ ทั้งในส่วนของแผนกและส่วนกลางของโรงงาน เพื่อกระตุ้นส่งเสริมและสื่อสารให้พนักงานรับรู้ข้อมูลและความเคลื่อนไหวของโครงการฯ เช่น การติดธงไว้นิล ธงราว การจัดกิจกรรมของแผนก บอร์ดประชาสัมพันธ์ เสียงตามสายภายในองค์กร เป็นต้น

นอกจากนั้นในแต่ละแผนกยังมีการรณรงค์ให้พนักงานมีความรู้เรื่องการออม และการวางแผนทางการเงินของตัวเอง โดยทีมงานจะให้แต่ละแผนกเป็นผู้คิดโปรโมชันขึ้นมาเอง เช่น การใช้รางวัลกระตุ้นเป็นกำลังใจให้ออม ตามเทคนิคของแต่ละแผนกที่คิดขึ้นมา

การเปิดเวทีติดตามงาน และเปิดใจทุกวันเสาร์

ดังที่กล่าวมาแล้วว่า ทีมงานได้กำหนดให้ “ทุกวันเสาร์” ของเดือนเป็นวันติดตามงานของทุกหน่วยงาน ไม่ว่า Trainer และลูกค้า รวมถึงผู้บริหาร จะต้องมาประชุมร่วมกันเพื่อนำเสนอข้อมูล และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในที่ประชุม เช่น การเปิดใจผู้บริหารโครงการ ซึ่งเหมือนเป็นต้นแบบว่าเราใช้ชีวิตและบริหารเงินอย่างไรให้ทุกคนในห้องรับรู้ความเป็นอยู่ของผู้บริหารเป็นต้น

“เช่นกรณี คุณวิศิษฐ์ แต่เดิมพ่อแม่มีที่ดินจำนวนมาก แต่ถูกโกงจากพี่ป้าน้าอา แต่ก็สามารถรู้จักการอดออม จนปัจจุบันสามารถสร้างตัวขึ้นมาใหม่และซื้อที่ดินได้ หรือตัวอย่างพนักงานที่จดบัญชีมายาวนาน 20 ปีทำโมเดลทำได้ก็นำมาแชร์ประสบการณ์ร่วมกันในที่ประชุมใหญ่ ซึ่งได้ช่วยจุดประกายให้กับ Trainer นำไปใช้แก้ปัญหาของลูกค้าได้ด้วย” คุณอภิสิทธิ์กล่าว



สถานะทางการเงินของพนักงาน ก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการ

สิ่งที่ผู้บริหารระดับสูง คือ คุณวิเชียร ได้วางเป้าหมายการเข้าร่วมโครงการฯ เพื่อมุ่งหวังสร้างวินัยการออมของบุคลากรภายในโรงงานเป็นหลัก แต่หลังจาก Trainer สัมภาษณ์พนักงานที่มีปัญหาทางการเงินและแบ่งกลุ่มพนักงานแล้ว กลับพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ของโรงงานมีหนี้เงินกู้ในระบบจำนวนมากและต้องจ่ายดอกเบี้ยสูง จึงทำให้ผู้บริหารจำเป็นต้องปรับนโยบายของโครงการฯ เป็นการให้ความช่วยเหลือแก่พนักงานเรื่องนี้ขึ้นเป็นเรื่องเร่งด่วนก่อน

โดยพบว่า ก่อนที่พนักงานจำนวน 16 คนจะเข้าร่วมโครงการ มีหนี้รวมกันเกือบ 5 ล้านบาท ซึ่งปัญหาที่พบมากและถือว่าเป็นคนกลุ่มใหญ่ของโรงงานคือ กลุ่มพนักงานที่มีเงินเดือนไม่พอใช้หนี้ รองลงมาคือ กลุ่มพนักงานใช้เงินชนเดือน และกลุ่มมีเงินใช้แต่ไม่มีเงินเก็บ

สามารถแยกกลุ่มพนักงาน “**เงินเดือนไม่พอใช้หนี้**” คิดเป็นสัดส่วนถึง 35% ของพนักงานทั้งหมด มียอดหนี้รวมกันมากที่สุด 1.73 ล้านบาท รองลงมาคือ “**กลุ่มมีเงินใช้เดือนชนเดือน**” คิดเป็น 34% หรือ มียอดหนี้รวมกัน 1.68 ล้านบาท และ “**กลุ่มมีเงินใช้แต่ไม่มีเงินเก็บ**” 31% มีการหนี้สิน 1.53 ล้านบาท รวมลูกค้ำทั้งหมด มีหนี้สิน 4.94 ล้านบาท

กลุ่ม 1

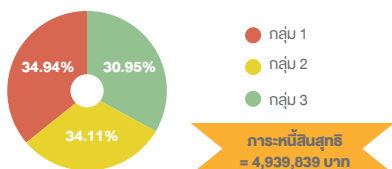
เงินเดือนไม่พอใช้หนี้ จำนวน 4 ราย
คิดเป็น 34.94% (1,725,980 บาท)

กลุ่ม 2

มีเงินเดือนชนเดือน จำนวน 7 ราย
คิดเป็น 34.11% (1,684,979 บาท)

กลุ่ม 3

มีเงินเหลือแต่ไม่มีเงินเก็บ จำนวน 5 ราย
คิดเป็น 30.95% (1,528,880 บาท)



คุณอภิสิทธิ์ กล่าวว่า จากการที่ Trainer ได้พูดคุยและล้วงลึกข้อมูลการใช้เงินของพนักงานทุกรายแล้ว ทำให้บริษัทพบว่า พนักงานของโรงงานสีพัฒนาฯ เพชรบุรี มีปัญหาหนี้สินอยู่เป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะเงินกู้ธนาคารระบบ ซึ่งเป็นหนี้ที่มีดอกเบี้ยสูงมากถึงร้อยละ 20 - 40 ต่อเดือนทีเดียว ดังนั้น พนักงานกลุ่มที่มีเงินเดือนไม่พอใช้ เพราะเมื่อได้รับเงินเดือนต้องนำเงินมาชำระหนี้ดอกเบี้ยหมด จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขปัญหาย่างเร่งด่วน

ส่วนพนักงานกลุ่ม 2 และกลุ่ม 3 หลังจากได้ปรับพฤติกรรมการใช้จ่ายเงิน เช่น จากที่เคยเล่นหวยก็ลดลง และลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นหลายอย่างออกไป ก็ทำให้สภาพทางการเงินของเขาดีขึ้น และหนี้ที่มีอยู่ก็เป็นหนี้ที่เกิดจากการซื้อที่ดินปลูกบ้านซื้อรถ เงินกู้เพื่อการศึกษา

หนี้ในระบบ 977,500.00 (19.79%)

สถาบันการเงิน 1,830,744.00 (37.06%)

สินเชื่อ / สิ้นค้า 1,876,813 (37.99%)

กู้เพื่อการศึกษา 254,782 (5.16%)

ภาระหนี้สินสุทธิ
= 4,939,839 บาท

สำหรับแนวทางการให้ความช่วยเหลือพนักงานกลุ่มเป็นหนี้ระบบนั้น ผู้บริหารพัฒนาฯ เพชรบุรีได้พยายามหาแหล่งเงินกู้จากภายนอก เพื่อปรับโครงสร้างหนี้ให้แก่พนักงาน เช่น ติดต่อธนาคารออมสิน โครงการธนาคารเพื่อประชาชน เพื่อย้ายหนี้จากระบบที่มีดอกเบี้ยสูงเข้าสู่ในระบบ ซึ่งมีดอกเบี้ยที่ต่ำลง ซึ่งได้ช่วยให้พนักงานผ่อนหนี้ลดลง และมีเงินเหลือไว้ใช้จ่ายบ้าง

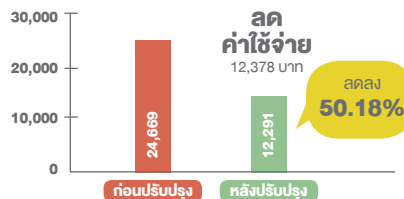
ขณะเดียวกันก็จัดกิจกรรมการ “สร้างวินัยการออม” ให้แก่พนักงานควบคู่กันไป ด้วยอย่างต่อเนื่อง เช่น การเชิญชวนออมให้เป็นนิสัย การเปิดบัญชีเงินฝาก 100% ทั้งองค์กร การจดบัญชีรายได้ออกรายจ่าย การตั้งเป้าลดค่าใช้จ่าย การสำรวจสินทรัพย์ และหนี้สิน (งบดุล) เป็นต้น

ผลที่เกิดขึ้นกับพนักงานภายหลังเข้าร่วมโครงการ พบว่า สถานภาพทางการเงินของพนักงานดีขึ้น โดยสามารถลดภาระการจ่ายหนี้ลงจากเมื่อก่อนเข้าโครงการได้ถึง 25% ของยอดหนี้ทั้งหมด และได้ช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายให้แก่พนักงานจากการจดบันทึก รายได้ออกรายจ่ายได้ถึง 50% รวมถึงสถานภาพการเงินของ Trainer เอง ก็สามารถลดค่าใช้จ่ายได้ภายหลังจากการจดบัญชีรายได้ออกรายจ่าย ได้กว่า 40%

ที่สำคัญหลังจากดำเนินโครงการ Happy Money ได้ช่วยให้พนักงานมี “เงินออม” เพิ่มขึ้น จากที่ก่อนหน้านี้ พนักงานโรงงานส่วนใหญ่ “ไม่มี” เงินออมกันเลย และในส่วนของบริษัทเอง โครงการนี้ยังช่วยให้องค์กรมีเงินออมโดยรวมเพิ่มขึ้นเกือบ 300% เป็นยอดเงินเกือบ 7 แสนบาท

“สิ่งที่คุณวิเชียรมุ่งหวัง อยากให้พนักงานมีวินัย เรื่องการออมเป็นหลักและ เกิดความยั่งยืน ได้เห็นผล แล้วในตอนนี้ ก็คือ หลังจาก ที่สนับสนุนให้พนักงานเก็บ ออมเงินเป็นเวลา 4 เดือน ก็ได้ เพิ่มเวลาเป็น 2 ปี และตอนนี้ ให้ออมยาวไปจนถึงเกษียณ เลยทีเดียว” คุณอภิสิทธิ์ กล่าว

ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นของลูกค้า สามารถลดค่าใช้จ่ายลง จากการ จดบัญชีรายได้ออกรายจ่าย



ค่าใช้จ่ายเดิม/เดือน = 24,669 บาท

ค่าใช้จ่ายหลังปรับปรุง/เดือน = 12,291 บาท

ผลประหยัดที่เกิดขึ้นจริง = 12,378 บาท

Happy Money
องค์กรสร้างสุขทางการเงิน

85

ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไข

ปัญหาเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างทีมงาน

ด้วยกิจกรรมของสัปดาห์ ที่มีมากอยู่แล้ว ประกอบกับผู้บริหารทุกแผนกมีภาระหน้าที่ในงานประจำค่อนข้างมาก เมื่อบริษัทเริ่มดำเนินโครงการ Happy Money จึงเหมือนกับการเพิ่มงานและความรับผิดชอบให้แก่ผู้บริหารของแต่ละแผนกเข้ามาอีก จึงทำให้ในช่วงแรกของการจัดโครงสร้างทีมงาน เกิดการต่อต้านและการไม่ให้ความร่วมมือพอสมควร

ขณะเดียวกันทีมงานเองก็ยังไม่รู้ว่าควรจะเริ่มต้นดำเนินการโครงการอย่างไร เพราะรู้สึกว่าเรื่องการเงินเป็นเรื่องเข้าใจยาก ไม่มีประสบการณ์เรื่องการบริหารเงินมาก่อน เช่น การจัดทำงบดุล การจดบัญชีรายได้ค่าใช้จ่าย

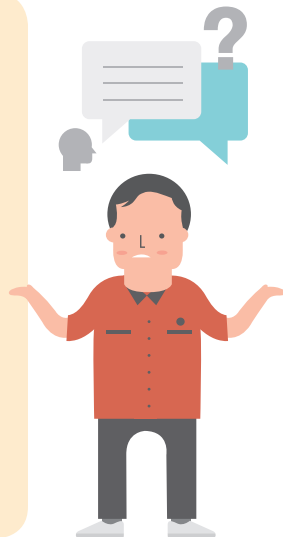
คุณอภิสิทธิ์ กล่าวว่า ในที่สุดปัญหานี้ก็ผ่านพ้นไปได้ เมื่อได้รับโอกาสจากตลาดหลักทรัพย์ เข้ามาเป็นพี่เลี้ยงและให้คำปรึกษาอย่างเป็นระบบ และผู้บริหารระดับสูง คือ คุณวิเชียร ได้เข้ามาช่วยแก้ปัญหาด้วยการกำหนดเป็น “นโยบาย” ให้ทุกคนต้องปฏิบัติ ตลอดจนการลงมาสร้างความเข้าใจให้แก่พนักงานด้วยตัวเอง จึงทำให้พนักงานยอมรับและให้ความร่วมมือในที่สุด

“พอผู้บริหารลงมาสร้างความเข้าใจจริงจังและออกเป็นนโยบายขององค์กร พนักงานจึงยอมรับและปฏิบัติตาม ซึ่งเป็นการช่วยสนับสนุนการทำงานของ Trainer ให้สะดวกมากยิ่งขึ้น และสามารถต่อยอดขยายไปยังแต่ละแผนกได้ง่ายขึ้น แม้พนักงานอาจมองเป็นเรื่องส่วนตัว ทำไมต้องจดรายได้ค่าใช้จ่ายทุกวัน ก็สร้างความเข้าใจแก่พนักงานให้ทราบถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากโครงการฯ และบริษัทได้เข้าไปช่วยเหลือพนักงานที่เข้าร่วมโครงการฯ จากปัญหานี้สินได้อย่างไร ทีมงานจึงสามารถขยายโครงการฯ ได้ง่ายขึ้น” คุณอภิสิทธิ์ กล่าว

Trainer ไม่เข้าใจงบการเงิน ถ่ายทอดไม่ได้

ปัญหาและอุปสรรคต่อการดำเนินงานของทีมงานอีกประเด็น ก็คือ Trainer ขาดความรู้และไม่เข้าใจรายละเอียดด้านการวางแผนการเงินอย่างถ่องแท้ จึงทำให้การถ่ายทอดไปยังลูกค้าเข้าใจได้ค่อนข้างยาก โดยเฉพาะในเรื่องการจัดทำงบดุล การลงบัญชีรายได้ค่าใช้จ่าย การสรุปหนี้สิน

คุณอภิสิทธิ์ กล่าวถึงแนวทางการแก้ปัญหาในช่วงนั้นว่า ได้ใช้วิธีการให้ทีมงานที่มีความรู้เรื่องการทำบัญชีตอกย้ำความรู้ให้กับ Trainer อีกครั้ง โดยเป็นการลงไปเจาะลึกเฉพาะแผนก ซึ่งได้ช่วยให้ Trainer มีความเข้าใจและให้คำปรึกษาแก่ลูกค้าของตัวเองได้ในเวลาต่อมา



เปิดใจ Trainer และวิธีขับเคลื่อน Happy Money สู่ความสำเร็จ

Trainer เป็นผู้ลงมือปฏิบัติจริงในภาคสนาม ซึ่งเป็นฟันเฟืองสำคัญต่อการถ่ายทอดความรู้เรื่องการวางแผนการเงิน การให้คำแนะนำ และติดตามพฤติกรรมพนักงานที่เข้าโครงการอย่างต่อเนื่อง จนบรรลุเป้าหมายความสุขทางการเงินให้เกิดขึ้นกับพนักงาน

หน้าที่และความรับผิดชอบของ Trainer

หลังจากทีมผู้บริหารโครงการฯ คัดเลือกตัวแทนของแต่ละแผนก และแต่งตั้ง Trainer อย่างเป็นทางการทั้งหมดจำนวน 15 คนแล้ว ก็เป็นหน้าที่ของ Trainer ที่จะรับช่วงดำเนินการต่อ ตั้งแต่การสรรหาพนักงานที่มีปัญหาเกี่ยวกับการเงินหลังโครงการฯ เปิดรับสมัคร ถ่ายทอดความรู้ด้านการเงินให้แก่ลูกค้า เป็นพี่เลี้ยงให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการออม แก้ปัญหานี้ และการใช้จ่ายเงิน ตรวจสอบการจดบัญชีรายได้ค่าใช้จ่ายของพนักงานทุกวัน ตลอดจนติดตามควบคุมการใช้จ่ายของพนักงาน และคอยให้กำลังใจแก่พนักงานในความดูแล

Trainer หาลูกค้า

ในการคัดเลือกลูกค้าของ Trainer แต่ละรายนั้นจะมีกลวิธีในการค้นหาลูกค้าตามสภาพโครงสร้างงานของแต่ละแผนก และลักษณะเฉพาะตัวของ Trainer แต่ละคนภายใต้กรอบคุณสมบัติที่โครงการฯ กำหนดไว้



คุณสมพงษ์ สุกสิรุ่งโรจน์

โปรแกรม แผนกผลิตอาหารสัตว์น้ำ

ดังเช่นกรณี **คุณสมพงษ์ สุกสิรุ่งโรจน์** โปรแกรม แผนกผลิตอาหารสัตว์น้ำ ซึ่งเป็น Trainer โครงการ Happy Money ของสิพัฒนาฯ เพชรบุรี เล่าว่า เราจะให้ความสำคัญและคัดกรองพนักงานที่เป็นลูกน้องในแผนก โดยจะพิจารณาจาก

1.การให้ความร่วมมือในการจดบัญชีรายได้ค่าใช้จ่าย การสำรวจสินทรัพย์หนี้สิน (งบดุล) ซึ่งพนักงานที่อยากจะเข้าโครงการต้องแจกแจงมาให้ครบทั้งหมด

2.ความพร้อมที่จะรับความช่วยเหลือ ซึ่งหลังจากพนักงานมีความพร้อม Trainer ก็เชิญเข้าไปคุยกับทางทีมงาน ส่วนกลางในขั้นต่อไป

3.ความพร้อมที่จะเปิดเผยข้อมูล ให้กับ Trainer ทุกอย่างโดยไม่ปิดบัง เพื่อที่ Trainer จะได้หาทางช่วยเหลือได้ตรงจุด

“บางคนยังปิดหนี้สินบางส่วน ไม่กล้าบอกหมด เพราะอายเพื่อน ก็จะทำให้เราไม่รู้ข้อมูลที่เป็นจริง ในฐานะที่เราเป็น Trainer ก็เกิดความไม่แน่ใจว่าถ้าช่วยไปแล้ว เราจะหลุดหนี้ไหม เช่น ช่วยไปสองแสน แต่กลับโผล่อีกสองแสน ก็เท่ากับว่าเราช่วยไม่เบ็ดเสร็จ ไม่จบในทีเดียว เราจึงอยากได้ความจริงใจของพนักงานในการเปิดเผยข้อมูลให้กับเราก่อน” คุณสมพงษ์ กล่าว



คุณชูชีพ ไหลประเดิมพันธ์

วิศวกรไฟฟ้า

คุณชูชีพ ไหลประเดิมพันธ์

วิศวกรไฟฟ้า Trainer อีกท่านหนึ่งของโครงการ Happy Money ของสิพัฒน์ฯ เพชรบุรี บอกว่า Trainer แผนกวิศวกรรม จะอาศัยความใกล้ชิดซึ่งปกติพนักงานในแผนกแต่ละคนจะมีความใกล้ชิดกับเราในฐานะหัวหน้าอยู่แล้ว

ด้วยความที่คลุกคลีกันเป็นประจำทั้งในการทำงานและส่วนตัว จึงรู้ปัญหาของเขามาก่อนหน้าอยู่แล้วว่าใครมีปัญหาเป็นอย่างไร ช่วงแรกจึงมุ่งเป้าไปยังคนที่เปิดใจพร้อมให้ความร่วมมือ และคนที่มีปัญหาการเงินหนักจริงๆ ก่อนเป็นอันดับแรก

“ผมจะใช้ความใกล้ชิดกับพนักงานซึ่งเป็นลูกน้องในแผนกอยู่แล้ว พุดคุยสารทุกข์สุกดิบ เพื่อให้เขาเปิดใจกับเราก่อนที่จะมาเข้าร่วมโครงการ เพราะถ้าเขาไม่เปิดใจกับเรา ก็จะไม่ได้รับความร่วมมือจากเขา แต่พอเขาเปิดใจกับเราแล้ว เขาก็จะให้ความร่วมมือ แล้วก็พร้อมที่จะรับความช่วยเหลือ”
คุณชูชีพ กล่าว

ทั้งนี้ ภายหลังจากถ่ายทอดความรู้ และรับสมัครพนักงาน จนกระทั่ง Trainer ได้ลูกค้าเข้าร่วมโครงการและอยู่ในความดูแล โดยคุณสมพงษ์ มีลูกค้าในความดูแลทั้งหมด 3 ราย แต่คัดเลือกเข้าร่วมเพียง 2 ราย ซึ่งมีความจริงใจและให้ความร่วมมือในการเปิดเผยข้อมูลเป็นอย่างดี ยกเว้นลูกค้าอีกหนึ่งรายที่เขายังปิดบังและเปิดเผยข้อมูลเรื่องนี้สั้นไม่หมด



วิธีการสื่อสารจาก Trainer สู่ลูกค้า

เมื่อทีม Trainer ของสิฟพัฒนาฯ เพรชบุรี มีลูกค้าเป้าหมายในใจอยู่ก่อนแล้ว ก็ไม่ใช่เรื่องยากที่จะสื่อสารทำความเข้าใจให้ตรงกันก่อนที่พนักงานกลุ่มเป้าหมายจะตัดสินใจเข้าร่วมโครงการ ตั้งแต่ ขั้นตอนการเตรียมความพร้อม วิธีการปฏิบัติ ผลประโยชน์ที่จะได้รับ ตลอดจนถ่ายทอดความรู้ด้านการเงินให้แก่พนักงานกลุ่มเป้าหมาย รวมถึงวิธีการสื่อสารถึงกลุ่มเป้าหมายของ Trainer เช่น Morning Meeting ของแผนกวิศวกรรม การพาพนักงานเข้ารับรู้ในกิจกรรมวันเสาร์ ตลอดจนการกระตุ้นจิตใจด้วยรางวัลต่างๆ เป็นต้น

Morning Meeting

คุณชูชีพ กล่าวว่า ช่วงเช้าของทุกวันภายในแผนกวิศวกรรม จะมีการประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหารและพนักงานในแผนก ที่เรียกว่า “Morning Meeting” เพื่อแชร์ความรู้ หรือ แบ่งปันข้อมูลความรู้ที่ Trainer ได้รับมาก่อนหน้านั้น นำมาถ่ายทอดต่อให้กับพนักงานในแผนกทุกคนฟัง เช่น ข้อดีของการสร้างวินัยทางการเงิน ประโยชน์ของการเข้าโครงการ Happy Money เป็นต้น

พาเข้าร่วมกิจกรรมวันเสาร์

อีกช่องทางของการสื่อสารและถ่ายทอดความรู้ให้กับพนักงานในองค์กร ทั้งก่อนและหลังการเข้าร่วมโครงการ Happy Money ก็คือการเข้าร่วมกิจกรรม “วันเสาร์” ของทุกเดือน ซึ่งบริษัทกำหนดให้เป็นวันติดตามงานของ Trainer การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ด้านการเงินของโครงการฯ พร้อมทั้งเป็นเวทีเปิดใจ ซึ่งเป็นหน้าที่ของ Trainer ทุกคนที่จะต้องพยายามเชิญชวนให้พนักงานกลุ่มเป้าหมาย หรือ ผู้สนใจเข้าร่วมกิจกรรมนี้

“หลังจากที่เราได้แชร์ข้อมูลกับลูกค้าโดยตรงไปก่อนหน้านี้แล้ว เมื่อถึงการประชุมส่วนกลางของทุกวันเสาร์ เราจะเชิญชวนลูกค้าของเราให้เข้ามารับรู้และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน แต่ไม่ได้เป็นการบังคับหรือรื้อให้มาเข้าร่วม อย่างผมมีลูกค้าอยู่ 3 ราย เราก็จะคัดเลือกคนที่อยากมาด้วยความเต็มใจ ซึ่งตรงนี้จะทำให้เขาเปิดใจและให้ความร่วมมือกับเรามากกว่า” คุณชูชีพ กล่าว



รางวัลระดับ “จค อค ออม”

นอกจากนั้น ในส่วนของแผนกวิศวกรรมยังใช้เทคนิคให้ **“รางวัล”** กับพนักงานที่มีวินัยในการจดบัญชีรายได้ค่าใช้จ่าย และมีวินัยในการออมเงิน เพื่อกระตุ้นจูงใจพนักงาน ภายหลังจากได้เข้าร่วมโครงการฯ แล้วอีกด้วย

คุณชูชีพ บอกว่า คุณวินัย ผู้จัดการแผนกวิศวกรรม เป็นผู้ที่ใช้รางวัลมาเป็นแรงกระตุ้นจูงใจพนักงานในแผนกสร้างวินัยการเงินควบคู่กันไป คือ การจัดทำบัญชีรายได้ค่าใช้จ่าย และการออมเงินในบัญชีเงินฝากออมทรัพย์เดือนละ 300 บาท ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายส่วนกลางของคุณวิเชียรที่ต้องการให้พนักงานออมเงินไม่ต่ำกว่า 300 บาทต่อเดือนอีกด้วย

“พี่วินัยได้ตั้งรางวัล 5 รางวัลสำหรับคนที่มีบัญชีรายได้ค่าใช้จ่ายและมีบัญชีออมเงินให้กับตัวเองทุกวัน หากใครออมได้ทุกวัน และเกินเดือนละ 300 บาท ก็จะมีสิทธิจับรางวัลพิเศษอีกด้วย”
คุณชูชีพ กล่าว



การดูแลใส่ใจและช่วยเหลือลูกค้ำของ Trainer

สำหรับการเอาใจใส่ดูแลลูกค้ำของ Trainer ภายหลังคัดเลือกเข้าร่วมโครงการฯ แล้ว Trainer แต่ละคนก็จะมี **“เทคนิค”** การติดตามงานลูกค้ำ (การจดบัญชีรายได้ค่าใช้จ่ายสม่ำเสมอ) แตกต่างกันได้ตามลักษณะโครงสร้างของงานและพนักงานในแผนก

ใช้ทั้งพระเดช-พระคุณ

กรณี Trainer แผนกผลิตอาหารสัตว์น้ำ “**คุณสมพงษ์**” บอกว่า แม้ว่าเขาจะใช้ความใกล้ชิดสนิทสนมกับลูกน้องแบบพี่น้อง และกลายมาเป็นลูกค้าในความดูแลด้วย แต่ในเมื่อมีกฎกติกาทางเอาไว้ร่วมกันว่า ทุกคนจะต้องให้ความร่วมมือจัดทำบัญชีรายได้ค่าใช้จ่ายส่งให้กับ Trainer ตรวจสอบทุกวัน หากพนักงานไม่ให้ความร่วมมือ เช่น ไม่ยอมทำ ทดส่งในฐานะ Trainer ก็จะมีวิธีการจัดการในแบบของตัวเอง คือ การใช้ทั้งพระเดชและพระคุณ

“ในส่วนการตามงานของผมจะใช้รูปแบบของการบังคับโดยเอาผู้จัดการแผนกเป็นที่ตั้ง และเชิญลูกค้าเข้าพบในกรณีที่ไม่ให้ความร่วมมือ ซึ่งปกติแผนกผมได้กำหนดติดตามงานทุกวันจันทร์ และผู้จัดการจะเข้ามาในวันนี้เพื่อมาประชุมร่วมกัน ก็จะมีการแจ้งรายชื่อว่าใครทำแล้ว ใครที่ยังไม่ได้ทำ ใครที่หยุดทำ และหากยังไม่ทำอีก ก็จะแจ้งรายชื่อไปยังผู้จัดการแผนก เพื่อเรียกเข้าไปพูดคุยว่าทำไมถึงไม่ทำ ทำไมไม่ให้ความร่วมมือ หรือให้ที่ประชุมปรบมือในกรณีทำไม่เสร็จ เป็นต้น ซึ่งพนักงานก็จะเกิดการเกรงใจและให้ความร่วมมือในที่สุด” คุณสมพงษ์ กล่าว

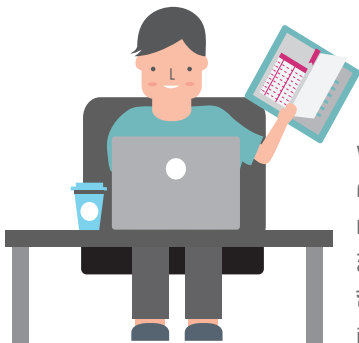
คุณสมพงษ์ กล่าวว่า แต่ก่อนที่จะรายงานไปยังผู้จัดการแผนก Trainer จะเข้าไปพูดคุยกับลูกค้าของตัวเองเพื่อแนะนำและให้ความช่วยเหลือก่อน เช่น กรณีพนักงานให้ข้อมูลไม่ครบ เราก็จะขอความร่วมมือให้ข้อมูลตรงส่วนที่ยังขาด หรือกรณีลูกค้าที่เป็นผู้หญิง เราก็อาจจะเปิดใจคุยถึงปัญหากันเป็นการส่วนตัว เพื่อหาแนวทางช่วยเหลือลูกน้องก่อน แต่ถ้ายังไม่ให้ความร่วมมืออีก ก็จะส่งเรื่องไปให้ผู้จัดการช่วยจัดการต่อไป

“ทุกวันนี้พนักงานในโครงการฯ ให้ความร่วมมือจนบัดนี้เราก็ภูมิใจที่เราช่วยกระตุ้นแล้วได้ผล พอไปดูตามกระเป๋าก็เขาสะพายก็มีสมุดเล่มเล็กๆ ไว้จด พอถึงสิ้นเดือนก็จะเอามาเข้าคอมฯ ทำให้เราประเมินผลได้ง่ายขึ้น เห็นว่า อะไรที่ติดลบหรือ เป็นบวก” คุณสมพงษ์ กล่าว

ทำแบบฟอร์ม Excel ในคอมพิวเตอร์

โดยปกติแล้วพนักงานที่เข้าร่วมโครงการฯ จะจดบัญชีค่าใช้จ่ายไว้ในสมุดเล่มเล็กๆ คนละเล่ม เพื่อบันทึกว่าในแต่ละวันเขาใช้จ่ายเงินไปกับอะไรบ้าง จากนั้นจึงส่งให้ Trainer ตรวจสอบว่าจดบันทึกรายได้ค่าใช้จ่ายหรือไม่ แต่เนื่องจากพนักงานจะมีปัญหาในการคิดคำนวณผลรวมกันมาก ทางแผนกผลิตอาหารสัตว์น้ำ จึงได้คิดจัดทำแบบฟอร์มเป็นตาราง Excel ขึ้นมา เพื่อให้พนักงานบันทึกข้อมูลในคอมพิวเตอร์ในช่วงสิ้นเดือน และส่งข้อมูลมายัง Trainer ได้เลย เป็นการช่วยเหลือให้พนักงานสะดวกยิ่งขึ้น และ Trainer เอง ก็สามารถนำข้อมูลมาใช้ได้รวดเร็วอีกด้วย





คุณสมพงษ์ เล่าให้ฟังว่า การบันทึกข้อมูลของพนักงานในรูปแบบฟอร์ม Excel เป็นการช่วยอำนวยความสะดวกให้กับพนักงานของเรา ซึ่งทั้งหมด 58 คนไม่รวมผู้บริหารอีกสองท่าน เมื่อถึงสิ้นเดือนก็จะสามารถดึงข้อมูลมาตรวจสอบได้เลย ซึ่งช่วยให้ Trainer ทราบว่า มีค่าใช้จ่ายส่วนไหนที่ยังมากอยู่ และควรจะปรับลดอะไรได้น้าง

“บางทีเราปล่อยให้เขาจดใส่สมุดอย่างเดียว ก็ไม่มีอะไรเกิดขึ้น เพราะลูกค้าจะรู้สึกว่าจะทำไปทำไม แต่พอใส่ในโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ก็ช่วยให้เห็นข้อมูลทางการเงินของพนักงานได้ชัดเจนขึ้น จากนั้นก็นำข้อมูลนั้นมาปรึกษาผู้จัดการ เพื่อร่วมกันหาทางช่วยเหลือ เช่น การจ่ายหนี้บัตรเครดิตดอกเบี้ยสูงมาก” คุณสมพงษ์ แบ่งปันถึงเทคนิคการทำงานของเขาให้ฟัง

สร้างวินัยการใช้เงิน และเพิ่มรายได้จากอาชีพเสริม

หนึ่งในหน้าที่ของ Trainer ก็คือ การติดตามคอยให้คำปรึกษาช่วยเหลือในเวลาที่คุณคามีปัญหาทางการเงิน เพื่อจัดระเบียบวินัยทางการเงิน คือ ช่วยบริหารจัดการการใช้เงินของคุณค่าให้ดีขึ้น โดยการวางแผนการใช้จ่ายล่วงหน้า และเน้นลดค่าใช้จ่ายในสิ่งที่ไม่จำเป็น

“อย่างของคุณค่าผมที่เห็นชัดๆ คือ คุณเกียรติศักดิ์ เมื่อก่อนดื่มกาแฟวันละสองถึงสามกระป๋อง ก็พอให้คิดเหลือเป็นกาแฟซองได้ไหม หอย เหล้า ลอดได้ไหม ซึ่งพี่ศักดิ์เขาก็เลิกดื่มเหล้าได้ หรือ กศพล แต่ก่อนจะดื่มทุกเย็นหน้าโรงงานอย่างน้อยสองกระป๋อง ทั้งๆ ที่ตัวเองมีปัญหาทางการเงินอยู่แล้ว ก็เลิกได้ หลังจากติดตามเสร็จแล้ว ก็มีการประเมินผล เพื่อดูว่าในแต่ละเดือนเขาดีขึ้นไหม มีเงินเหลือ หรือว่าติดลบมาน้อยเพียงใด” คุณสมพงษ์ กล่าว

หลังจากสื่อสารข้อมูลให้พนักงานเข้าใจได้แล้ว ในส่วนของแผนการผลิตอาหารสัปดาห์เอง ก็จะมาดูในเรื่องการสร้างวินัยในการเก็บเงินและรักษาออมควบคู่กันไปด้วย โดยให้พนักงานจดบันทึกการออมทุกเดือนด้วย และจะดูบันทึกว่าแต่ละเดือนได้ทำอะไร เดือนนี้ทำไมไม่ฝาก ถ้าไม่ฝากก็เรียกเข้ามาพบผู้บริหารอีกว่า ติดขัดอะไร เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ของแผนกจะเป็นพวกวัยรุ่นมากกว่าแผนกอื่นๆ

นอกจากติดตาม
และสร้างวินัยการเงิน
แล้ว Trainer ของ
สัปดาห์ เพชรบุรี
ก็ให้คำแนะนำในเรื่อง**การ
สร้างอาชีพเสริม** เพื่อ
เพิ่มรายได้ให้แก่พนักงาน
อีกทางหนึ่งด้วย



“ความจริงพนักงานเรา
แนวทางสร้างอาชีพเสริมอยู่แล้ว
แต่เราก็ช่วยคิด ช่วยมองหาตลาด
หารูปแบบอื่นๆ เข้ามา รวมถึง
ตอนนี้ทางผู้บริหารโครงการฯ เองก็กำลังจะเริ่ม
โครงการเปิดตลาดขายสินค้าในโรงงานเพิ่มเติม
เพื่อให้พนักงานมีรายได้ ซึ่งเป็นกิจกรรมที่จะเริ่ม
ในระยะต่อไป” คุณชูชีพ กล่าว

ติดตามเยี่ยมเยียนถึงบ้าน

ในการติดตามช่วยเหลือพนักงานในครอบครัว Happy Money ไม่ใช่แค่ให้
คำปรึกษาเฉพาะในที่ทำงานเท่านั้น แต่ได้ติดตามไปใช้ชีวิตของพนักงานและคนในครอบครัว
พนักงานที่เข้าร่วมโครงการฯ ด้วย เพื่อให้คนในครอบครัวรับรู้และร่วมกันแก้ปัญหาให้ไป
ในทิศทางเดียวกัน ตลอดจนเพื่อประเมินสถานการณ์ของครอบครัวพนักงานไปด้วย

คุณชูชีพ ยกตัวอย่างลูกค้าในความดูแลว่า ปัญหาของพี่ศักดิ์ไม่ได้เป็นคนสร้าง
หนี้เลย และไม่เคยรู้ว่ามีหนี้มาก่อน แต่พอวันหนึ่งเกิดหนี้จำนวนมาก เนื่องจากภรรยา
ได้ไปกู้ยืมเงินจากหลายทาง เพื่อมาใช้จ่ายในครอบครัว โดยไม่ยอมเปิดเผยให้สามีทราบ
เขาจึงขอให้เราช่วยไปคุยกับภรรยาให้แทน ซึ่งเราก็ได้เปิดใจคุยกับภรรยาเขา จนได้ทราบ
ปัญหาที่แท้จริง แล้วจึงมาช่วยกันหาแนวทางแก้ปัญหาร่วมกัน

ภายหลังจากได้เงินจากธนาคารออมสินเพื่อไปจ่ายคืนหนี้แล้ว ผู้บริหารพร้อมทีม
งานได้ไปเยี่ยมครอบครัวของลูกค้าอีกครั้ง เพื่อดูว่าแต่ละครอบครัวมีการใช้ชีวิตดีขึ้น
หรือไม่ เพื่อประเมินสถานการณ์การเงินและชีวิตของพนักงานไปด้วย ซึ่งผลที่ได้ก็แตกต่างกันไปแต่ละครอบครัว บางครอบครัวก็มีช่องทางหารายได้เสริมได้มาก ส่วนบางคน
ก็ไม่สามารถหารายได้เพิ่ม เราก็เข้าไปช่วยดูว่าจะทำอะไรเพิ่มเติมจากงานประจำได้บ้าง

“อย่างลูกค้าของผม ถ้าพื้นที่ใกล้เคียง ผมก็จะจ้รถมอเตอร์ไซด์เข้าไป
เยี่ยมและสร้างสายสัมพันธ์กับครอบครัวเขาด้วย เพื่อดูว่าเขามีความเดือด
ร้อนอะไรบ้าง ซึ่งครอบครัวของพนักงานก็ให้ความเป็นกันเอง มองว่าเราไม่
ได้ถือเนื้อถือตัว เราเองก็ทำตัวเป็นเพื่อนเป็นพี่น้องกับเขา” คุณสมพงษ์กล่าว

สิ่งที่ได้รับจากการเป็น Trainer

แม้หน้าที่การงานประจำของหัวหน้างาน หรือ โฟร์แมน ของแต่ละแผนกจะค่อนข้างหนัก และยังมีกิจกรรมต่างๆ กับซ้อนอยู่เสมอ รวมถึงโครงการ Happy Money เพิ่มขึ้นมา แต่ในฐานะ Trainer พวกเขา กลับพร้อมใจให้ความร่วมมือกับการเข้าร่วมกิจกรรม และรับทำหน้าที่ด้วยความเต็มใจทุกคน

สำหรับสิ่งที่พวกเขาได้รับจากการเป็น Trainer ของโครงการ Happy Money นั้น พวกเขาบอกว่า ถือว่าคุ้มค่าและเป็นประสบการณ์ที่แตกต่างจากกิจกรรมที่ผ่านๆ มา เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่เข้าถึงชีวิตส่วนตัวในด้านการใช้เงินของพนักงาน และสามารถช่วยหาแนวทางแก้ไขปัญหาได้จริง รวมถึงการเข้าไปดูแลใส่ใจไปถึงคนในครอบครัวของพนักงานอีกด้วย

“เราได้เรียนรู้ปัญหาและวิธีการแก้ไขจากตัวอย่างที่นำมาเปิดใจ จึงสามารถนำไปปรับปรุงและประยุกต์ใช้กับพนักงานที่รอรับการแก้ปัญหการเงินอีกประมาณ 58 คน ซึ่งเราอยากได้รับโอกาสแบบนี้บ้าง ก็เหมือนกับเป็นกรณีศึกษาให้เราเรียนรู้มากขึ้น และยังได้เรื่องของการให้โอกาสคนด้วย” คุณสมพงษ์ กล่าว



อีกทั้ง คุณสมพงษ์ ยังบอกว่า รู้สึกภาคภูมิใจในตัวเองด้วยว่า เขาได้มีส่วนช่วยเหลือพนักงานในองค์กรให้หลุดพ้นจากปัญหาทางการเงินได้ในระดับหนึ่ง ผลที่ได้กลับมากับตัวเองก็คือ ความสุขใจและการได้ปฏิสัมพันธ์กับลูกน้องดีขึ้นกว่าเดิม

“ทุกวันนี้ลูกน้องจะเอาของหรือ ขนมมาฝาก อย่างเราทำกล้วยบวชชีจากที่บ้าน ก็เอามาฝากโฟร์แมน วันนี้นุ่นที่บ้านสุกกี้หิ้วมาฝาก อันนี้ก็จะได้ปฏิสัมพันธ์กับลูกน้องในแผนกดีกว่าเดิม” คุณสมพงษ์ กล่าว

ในส่วนของคุณชูชีพ บอกว่า สิ่งที่เขาได้รับจากการเป็น Trainer คือ

1. ได้รับความรู้และการบริหารจัดการการเงินอย่างแน่นอน แม้ว่าจะมีวินัยทางการเงินอยู่แล้ว แต่ก่อนหน้านี้ยังไม่มีวิธีบริหารจัดการเงินให้ดียิ่งขึ้นได้อย่างไร
2. การบริหารจัดการงานของแผนก ที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพราะได้รับความร่วมมือจากพนักงานในแผนกได้เป็นอย่างดี

คุณซูชีพบอกว่า ในสายงานตรงจะรับผิดชอบงานระบบไฟฟ้า ซึ่งจะมีทีมไฟฟ้าดูแลเป็นหลัก เราก็จะมอบหมายงานให้หัวหน้าระดับรองจากเราลงไปควบคุมน้องๆ ในแผนกทำงานของแต่ละวัน ส่วนกิจกรรมของแผนก ก็จะกระจายไปให้ทีมงานที่ดำเนินกิจกรรมรับผิดชอบ จากนั้นเราก็ทำหน้าที่รวบรวมผล แล้วมาวิเคราะห์แนวทางทำเป็นรูปแบบที่จะนำเสนอระดับที่สูง เพื่อตอบโจทย์ให้ตรงกับประเด็นที่ต้องการ

“แต่บางครั้งเส้นทางมันก็ไม่ได้สวย
ทุกอย่างหมด บางช่วงที่มีงานโหด แล้วมี
กิจกรรมมาแทรกเบียดกัน เราก็ต้องเป็น
คนไปติดตามงานมาให้ได้ ส่วนงาน OT ก็
ต้องทำ ก็ใช้วิธีให้น้องในแผนกขยายเวลา
การทำงาน เป็นต้น” คุณซูชีพ กล่าว



นอกจากนั้น สิ่งที่ได้
รับและเห็นผลชัดเจน
อีกอย่างก็คือ การ
ประสานงานของ
Trainer ในฐานะหัวหน้างานกับ
ลูกน้อง มีความเข้าใจกันง่ายขึ้น

“พอลูกน้องเขาหมดปัญหาทางด้านการเงิน เขาก็พร้อมที่จะทำงาน
ให้เราเต็มที่ การพูดคุยการประสานงานกันมันง่ายขึ้น เพราะเขาไม่มีสภาวะ
เครียดฝังลึกอยู่เรื่องการเงินส่วนตัวและครอบครัว ซึ่งได้ส่งผลต่อภาพรวม
ของบริษัทดีขึ้น เพราะเมื่อพนักงานมีความพร้อมในการทำงาน ผลงานก็ออก
มาดี มองเป็นภาพรวมของแผนกวิศวกรรมที่จะสามารถทำงานตอบสนองให้
บริษัทได้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น” คุณซูชีพ กล่าว

สรุปได้ว่าสิ่งที่ Trainer ได้รับจากโครงการฯ นั่นคือ การได้ช่วยเหลือดูแลสถานการณ์
เงินของพนักงานในแผนกและองค์กรให้ผ่านพ้นวิกฤต และกลับมาใช้ชีวิตที่ดีขึ้น ก็ทำให้
สภาพจิตใจของพวกเขากลับมาอยู่กับการทำงานได้อย่างมีความสุข

**บทบาทของ Trainer จึงมีความสำคัญมาก เพราะเป็นผู้ที่ใกล้ชิด เสมือนเป็น
แพทย์ที่จะคอยดูพฤติกรรมของคนไข้ให้กลับมามีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น แต่ทั้งนี้ก็ขึ้น
อยู่กับตัวคนไข้ หรือลูกค้ำเองด้วยว่า มีความพร้อมที่จะดูแลตัวเองและปฏิบัติตาม
คำแนะนำของแพทย์มากน้อยแค่ไหน หากพนักงานให้ความร่วมมือและพร้อมปรับ
เปลี่ยนพฤติกรรม มีวินัยการใช้เงิน “ความสุขทางการเงิน” ก็เกิดขึ้นได้ไม่ยาก**

Happy Money หน่อหนี่ มีออม “ก้าวสู่ชีวิตใหม่”

Success Story

ผู้ประสบความสำเร็จ (คนที่ 1)



“คุณสุพิศ ป้อมดี”

คุณสุพิศ เป็นสาวโสด ทำงานที่ สิปพัฒนาฯ เพชรบุรี มาประมาณ 10 กว่าปี มีบ้านอยู่ที่ จ.นครปฐม ที่บ้านมีแม่ และน้องสาว ส่วนตัวเองอยู่หอพักบริษัท และปัจจุบันทำงานในตำแหน่งหัวหน้า หน่วยบรรจุ แผนกผลิตอาหารสัตว์น้ำ

สาเหตุของการเป็นหนี้

ปัญหาของเธอ เริ่มเมื่อแม่และน้องได้ไปกู้เงินคนอื่น และยืมเอาทองไปจำนำไว้เพื่อนำเงินออกมาใช้จ่าย และช่วงหลังยังขาดส่งค่าผ่อนบ้าน จนผิดนัดชำระหนี้และเกิดดอกเบี้ย ค่าปรับสะสม โดยที่เธอไม่ได้รับรู้มาก่อนเลย จนกระทั่งผ่านไป 3 - 4 ปี เรื่องจึงเปิดเผย และมารู้อีกทีก็เมื่อครอบครัวเป็นหนี้สินหลักแสนบาทแล้ว

เมื่อคนในครอบครัวไม่สามารถที่จะหาเงินมาชำระหนี้ดังกล่าวได้แล้ว ภาระจึงตกหนักกับเธอทั้งหมด เพราะเธอเป็นเสาหลักในการหารายได้จุนเจือครอบครัว จึงต้องรับผิดชอบในการชำระดอกเบี้ยหนี้สินที่เกิดขึ้นทั้งหมด

“ตอนนั้นเราทพยายามหมุนเงินไปเรื่อยๆ มันก็ลำบากแต่ยังพอไปได้ เพียงแต่ว่าเงินต้นไม่ได้ลดลงเลย แค่ส่งดอกเบี้ยเดือนไปเรื่อยๆ เท่านั้นและมาติดขัดมากขึ้นเมื่อน้องแต่งงานอีก” คุณสุพิศ กล่าว

คุณสุพิศ บอกว่า ก่อนที่จะเข้าโครงการ เธอมีหนี้สินรวมๆ สองแสนกว่าบาท ซึ่งรวมถึงการซื้อสินค้าเงินผ่อนของตัวเองด้วย ทำให้การใช้จ่ายต่อเดือนหนักมาก ทั้งค่าส่งดอกเบี๊ยทอง ค่าผ่อนสินค้า ค่าบ้าน รวมต้องส่งดอกเบี๊ยอยู่ประมาณ 10,000 บาทต่อเดือน ทำให้ไม่มีเงินเหลือสำหรับใช้จ่ายส่วนตัวเลย มีแค่พอกินไปเดือนๆ เท่านั้น โดยที่ตัวเธอก็ไม่ได้เป็นคนใช้จ่ายฟุ่มเฟือย จึงไม่รู้จะไปลดค่าใช้จ่ายอะไรได้อีก

การเข้าร่วมโครงการ Happy Money

เมื่อบริษัทได้มีโครงการ Happy Money และเธอได้ทราบเรื่องจากผู้จัดการแผนก จึงสนใจเข้าร่วมโครงการ

“คุณสมพงษ์เขาก็เข้ามาบอกว่า บริษัทจะมีโครงการเงินออมของ Happy Money ซึ่งอาจจะมีเงินกู้ดอกเบี๊ยต่ำ เราก็หุ้ผึ้งแล้ว ได้ยินคำว่าเงินกู้ แต่เราก็กังไม่รู้ว่าโครงการเป็นอย่างไร ต้องทำอะไร พอตั้ง Trainer แล้ว เราก็ก็นึกเข้าไปสอบถามรายละเอียดและอยากสมัครเข้าร่วมโครงการ” หลังจากนั้นทราบว่าต้องปรับพฤติกรรมการใช้จ่าย ต้องสำรวจตัวเองก่อน คือต้อง ปรับ ลด อด ออม ก่อน ต้องพิสูจน์ตัวเอง ถึงจะไปสู่ขั้นตอนการปรับโครงสร้างหนี้ ไม่ใช่มาให้เงินกู้ดอกเบี๊ยต่ำอย่างที่เข้าใจ

คุณสุพิศ บอกว่า ในช่วงก่อนสมัครเข้าโครงการ Trainer ได้มาสัมภาษณ์และให้เปิดใจก่อนว่า มีหนี้สินอะไรบ้าง ซึ่งตอนนั้นเรามีหนี้ทุกประเภทเลยทั้งหนี้บัตรเครดิตในระบบ หนี้บัตรเครดิตหนี้บ้าน หนี้ผ่อนสินค้าทุกอย่าง ในขณะที่คนในแผนกจะมองว่าเป็นคนไม่น่ามีหนี้สิน เพราะอยู่เป็นโสดไม่มีครอบครัว

หลังจากได้รับคัดเลือกเป็นลูกจ้างของ Trainer “สมพงษ์” เธอ ก็ได้เข้าร่วมรับการอบรมความรู้จากทีมงาน Happy Money เกี่ยวกับการใช้จ่ายเงิน การทำบัญชีรายได้ ค่าใช้จ่าย บัญชีงบดุล ทำให้เห็นภาพการใช้เงินส่วนตัวชัดเจนขึ้นว่าอะไรที่จำเป็นและไม่จำเป็น

“แม้เราคิดว่า ประหยัดแล้ว ไม่ได้ฟุ่มเฟือย แต่พอมาจดบัญชี รายได้ค่าใช้จ่าย ก็ทำให้รู้ว่า มีอีกหลายอย่างที่เรายังสามารถลด ค่าใช้จ่ายได้อีก เช่น เรื่องการซื้อของกิน” คุณสุพิศ กล่าว

การเปลี่ยนแปลงด้านการเงิน และชีวิตหลังเข้าร่วมโครงการ

ภายหลังจากเธอได้ปรับพฤติกรรมการใช้จ่ายของตัวเองให้ลดลง และสร้างความเข้าใจกับครอบครัวแล้ว คุณสุพิศ ก็ได้รับความช่วยเหลือจากโครงการฯ ในการแก้ไขปัญหาหนี้สิน โดยเข้าสู่กระบวนการปรับโครงสร้างหนี้กับโครงการธนาคารประชาชนของธนาคารออมสิน

คุณสุพิศ เล่าว่า ได้รับเงินกู้จากธนาคารออมสินและได้นำเงินไปจ่ายคืนเงินกู้ในระบบหนี้บัตรเครดิตได้กองที่จำนำไว้ ซึ่งต้องจ่ายดอกเบี้ยสูงก่อน แต่หนี้ก็ยังไม่หมด ยังเหลือผ่อนรถมอเตอร์ไซค์ ผ่อนบ้าน แต่เมื่อรวมยอดหนี้ทั้งหมดที่ต้องชำระต่อเดือนประมาณ 7,000 บาทต่อเดือน ซึ่งลดลงจากเดิมที่ต้องส่งหนี้ทั้งหมด 10,000 บาท ลดลงจากเดิม 3,000 บาท และในปี 2558 ค่าผ่อนรถมอเตอร์ไซค์จะหมดแล้ว ก็จะสบายตัวขึ้นมาก

หลังจากเข้าโครงการ Happy Money สถานภาพด้านการเงินและคุณภาพชีวิตส่วนตัวของคุณสุพิศเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นเรื่อยๆ นอกจากได้ปรับโครงสร้างหนี้และจ่ายดอกเบี้ยต่ำลงแล้ว เธอยังมีเงินเก็บออมอีกด้วย

โดยปัจจุบันคุณสุพิศนำเงินส่วนต่างจากที่เคยจ่ายดอกเบี้ยนอกระบบประมาณ 2,000 บาท ไปฝากบัญชีออมทรัพย์กับธนาคารออมสิน เพื่อเก็บเป็นเงินออมในอนาคต และยังฝากเงินกับแผนกอีกด้วย



สิ่งที่ได้รับจากโครงการฯ

คุณสุพิศ บอกว่า สิ่งที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการฯ และจากการลงมือเปลี่ยนแปลงการใช้เงินของตัวเอง ได้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงชีวิตดีขึ้นจริงๆ ซึ่งต่างจากบริษัทอื่นๆ ที่เคยทำงานมาก่อนหน้า ไม่มีผู้บริหารมาใส่ใจกับชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวของพนักงานแบบที่นี้ จึงขอบคุณโครงการฯ และผู้บริหารของบริษัท

นอกจากนั้น หลังจาก Trainer ได้เข้าไปเยี่ยมและพูดคุยกับทางบ้านให้รับรู้ถึงปัญหาหนี้สินที่เกิดขึ้น เพื่อร่วมมือกันแก้ไขไปในทางเดียวกัน จึงทำให้เกิดความสบายใจ เวลาทำงานเธอจึงไม่เครียดกับเรื่องนี้ และปัจจุบันเธออยากมาทำงานมากกว่าแต่ก่อน เพราะไม่กังวลใจกับเรื่องนั้นอีกระบบอีกแล้ว

“ตอนนี้ เวลาทำงานไม่ต้อง
เครียดแล้ว จิตใจรู้สึกโล่งขึ้นและ
ตอนนี้มีเงินเก็บอีกต่างหาก จากที่
ไม่มีเงินเก็บมานานมาก แม้ว่าจะยัง
มีหนี้เหลืออยู่ แต่ก็รู้ว่าเราสามารถ
รับผิดชอบได้” คุณสุพิศ กล่าว

.....

ผลจากการเปิดใจกับ
Trainer ยอมรับกับสภาพหนี้
สินอย่างไม่ปิดบัง พร้อมปรับ
เปลี่ยนตัวเองกับ กิจกรรม
Happy Money ทำให้ในวัน
นี้ ปัญหาหนี้สินของคุณสุพิศ
ได้รับการแก้ไข และมีความสุข
กับการดำรงชีวิตส่วนตัว และ
ส่งผลต่อการทำงานอย่างมี
ความสุขมากขึ้น

.....



Success Story

ผู้ประสบความสำเร็จ (คนที่ 2)



“คุณกิตติศักดิ์ ลิ้มสุวรรณมณี”

ครอบครัวของ “คุณกิตติศักดิ์ ลิ้มสุวรรณมณี” หรือ “พีศักดิ์” มีอยู่ด้วยกัน 4 คน ประกอบด้วย ตัวเขา ภรรยา และลูกชาย 2 คน คนโตกำลังเรียนอยู่ระดับปวช. ด้านเทคนิคไฟฟ้า และคนเล็กกำลังศึกษาในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 2

ปัจจุบันคุณกิตติศักดิ์เป็นพนักงานช่างกลึง ของแผนกวิศวกรรม ส่วนภรรยาทำงานเป็นนักการภารโรงของโรงเรียนแห่งหนึ่ง

สาเหตุของการเป็นหนี้

เมื่อ 2 ปีที่แล้วก่อนหน้านี้จะมาทำงานที่ สิปพัฒนาฯ เพชรบุรี เขาทำงานกับบริษัทอื่นมาก่อน แต่ได้รับเงินเดือนไม่แน่นอน บางครั้งเงินเดือนออกช้ากว่ากำหนด บางครั้งสามเดือนยังไม่ได้รับเงินเดือนเลย ส่วนเงินเดือนของภรรยาเองก็ได้เพียงเดือนละ 6,000 บาทเท่านั้น และเมื่อได้เงินเดือนก็จะให้ภรรยาทั้งหมด ซึ่งภรรยาจะเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารจัดการรายได้นำมาใช้จ่ายทั้งหมดของครอบครัวที่อยู่ด้วยกันถึง 4 คน จึงทำให้เงินไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว ภรรยาต้องไปหยิบยืมเงินจากคนอื่น และกดบัตรเงินสด เพื่อนำเงินมาเป็นค่าใช้จ่ายในบ้าน รวมถึงค่าเล่าเรียนของลูกทั้งสองคน

จนกระทั่งเขาได้เข้าทำงานที่ สัพัฒนาฯ เพชรบุรี เมื่อราวสองปีก่อน จึงทำให้สภาพทางการเงินของครอบครัวดีขึ้นมาบ้าง แต่ปัญหานี้สินที่มีอยู่ก่อนหน้านี้ก็ยังไม่ได้รับการแก้ไข เนื่องจากภรรยาไม่ได้บอกความจริงกับเขา เพราะกลัวเขาเครียดจึงเก็บปัญหานี้ไว้คนเดียว

คุณกิตติศักดิ์ เล่าว่า วันหนึ่งได้ทราบเรื่องจากพี่สาวว่า ทางบ้านมีหนี้ในระบบ ซึ่งจะต้องจ่ายดอกเบี้ยวันละ 3 พันบาท ไม่รวมถึงหนี้ที่ยืมจากคนอื่นอีกหลายราย

“ช่วงนั้น ผมเครียดมากเกิดปากเสียวทะเลาะกับภรรยา เพราะไม่รู้ว่าจะหาทางออกเพื่อปลดหนี้อย่างไรหลังจากรู้ข้อมูลบ้างแล้ว ผมก็เริ่มตรวจสอบรายการหนี้สินทั้งหมด มีหนี้บัตรเติมวงเงิน หนี้คนอื่น ๆ อีกหลายคน ตอนนั้นก็ตกใจมากว่า ทำไมหนี้มากขนาดนี้ จนเกิดการทะเลาะกับภรรยาถึงที่ไม่เคยทะเลาะกันมาก่อนเลยที่อยู่ด้วยกันมาสิบกว่าปี” คุณกิตติศักดิ์ กล่าว

เมื่อได้มาพูดคุยกับภรรยาและสรุปหนี้ของครอบครัวพี่ศักดิ์รวมประมาณ 4 แสนกว่า ในช่วง 4 ปีที่ผ่านมา ซึ่งเป็นหนี้ในระบบเกือบทั้งหมด และมีหนี้บัตรกดเงินสด อีกจำนวนหนึ่ง



การเข้าร่วมโครงการ Happy Money ต้องทำอะไรบ้าง

Trainer ชูชีพ ได้ถามถามให้เข้าร่วมโครงการ Happy Money เนื่องจากความใกล้ชิดสนิทสนมและเป็นผู้ที่ทราบข้อมูลดีที่สุด เมื่อเข้าร่วมโครงการฯ เขาเล่าถึงกิจกรรมที่ทำว่า เริ่มแรกสำรวจสินทรัพย์หนี้สิน จัดบัญชีรายได้ค่าใช้จ่าย สรุปหนี้ทั้งหมดออกมา



“พอตรวจสอบภาระหนี้สินที่
จะต้องแก้ไขเร่งด่วน เนื่องจากต้อง
จ่ายดอกเบี้ยสูงมาก และมีการปรับ
เปลี่ยนพฤติกรรมทางการเงิน
เกือบ 3 เดือน ทางบริษัทก็อนุมัติให้
เข้าโครงการธนาคารประชาชนของ
ธนาคารออมสิน เพื่อปรับโครงสร้าง
หนี้จำนวน 2 แสนบาท ก็นำไปปิดหนี้
นอกกรอบที่ต้องจ่ายดอกเบี้ยสูงๆ”
คุณกิตติศักดิ์ กล่าว



การเปลี่ยนแปลงด้านการเงินและชีวิตหลังเข้าร่วมโครงการ

แม้ว่าคุณกิตติศักดิ์จะได้เงินกู้ภายหลังจากได้รีไฟแนนซ์หนี้กับธนาคารออมสินแล้วก็ตาม แต่ก็ยังไม่พอกับยอดหนี้ทั้งหมด เช่น หนี้บัตรเครดิตเงินสด หนี้ที่ยืมมาจากญาติๆ ที่ไม่ต้องเสียดอกเบี้ย ทาง Trainer จึงแนะนำให้หาอาชีพเสริม เพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ครอบครัวอีกทางหนึ่ง

คุณกิตติศักดิ์ บอกว่า ได้กลับมาปรึกษากับภรรยา และพบว่าภรรยามีฝีมือในการทำมะม่วงแช่อิ่ม จึงได้เริ่มทำขายก่อน แล้วจึงขายทั่วรอบแถวเพิ่ม จนสามารถสร้างรายได้ให้แก่ครอบครัวได้ดีพอควร โดยมีรายได้เพิ่มขึ้นเฉลี่ย 4,000 - 5,000 บาทต่อเดือน

ในด้านการเงินของคุณกิตติศักดิ์ พบว่าการผ่อนดอกเบี้ยลดลง โดยผ่อนกับธนาคารออมสินเดือนละ 3,000 บาท ซึ่งมีระยะเวลาผ่อนชำระ 8 ปี แต่คาดว่าจะชำระหนี้หมดภายในปีที่ 5 เพราะภาระหนี้ของครอบครัวในปัจจุบันไม่หนักหนาสาหัสเหมือนแต่ก่อนแล้ว เนื่องจากเริ่มมีทางออกในการแก้ปัญหาหนี้ และยังมีการสร้างรายได้เพิ่มขึ้นจากอาชีพเสริม

นอกจากนั้น เรายังเข้าร่วมโครงการบัญชีออมเงินตามนโยบายของบริษัทด้วย โดยเก็บเป็นเหรียญจากการขายนมมาสะสมไว้

สิ่งที่ได้จากโครงการ

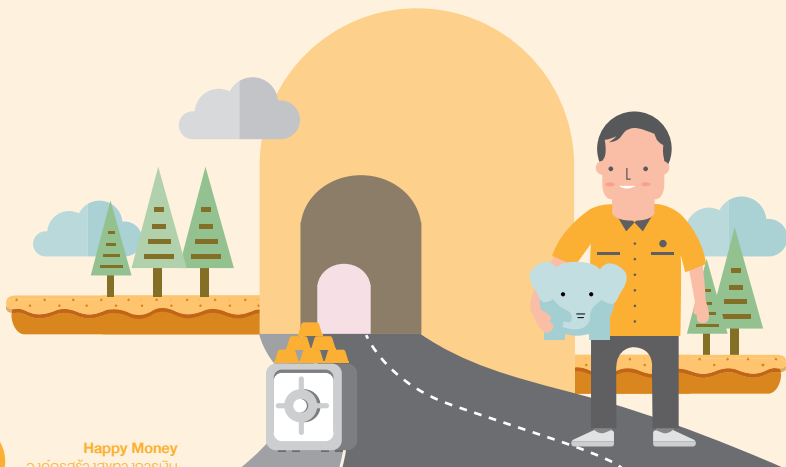
ผลที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการฯ ได้ทำให้คุณกิตติศักดิ์มีพฤติกรรมการใช้เงินเปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้น โดยเฉพาะเรื่องการจดบัญชีรายได้นำค่าใช้จ่ายเป็นประจำ เพราะได้ทำให้เขารู้ว่าแต่ละเดือน มีค่าใช้จ่ายส่วนไหนเพิ่มขึ้น เช่น เคยเล่นหวยเดือนละ 1,000 บาท แล้วดื่มกาแฟกระป๋อง ปัจจุบันเขาไม่เล่นหวย แล้วยังลดการดื่มกาแฟเปลี่ยนมาเป็นกาแฟซองแทน

นอกจากนั้น ยังทำให้พฤติกรรมด้านการเงินของภรรยาไปในทางที่ดีขึ้นด้วย โดยตอนนี้ภรรยาเขาได้จดบันทึกรายได้นำค่าใช้จ่ายเช่นกัน รวมถึงความสัมพันธ์ของครอบครัวดีขึ้นมาก

“ก่อนหน้านี้ผมจะไม่คุยเรื่องเงินกับครอบครัวเลย แต่ตอนนี้ผมกับภรรยาจะคุยกันตลอดว่า เดือนนี้เราใช้เงินทำอะไร มีเงินก้อนสิ้นเดือนนี้จะเอาไปจ่ายให้ใคร ลูกๆ รับผิดชอบสถานะทางการเงินของครอบครัว ทำให้ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวดีขึ้น และมีความสุขมากขึ้นกว่าเดิม”

ในความรู้สึกของเขา โครงการ Happy Money เป็น **“โปรเจกสวรรค์”** เพราะเกิดขึ้นมาถูกจังหวะ ถูกเวลา ในระหว่างที่ชีวิตเขาลำบาก

โครงการนี้ จึงเป็น **“แสงสว่าง”** ปลายทางอุโมงค์ ที่ช่วยเหลือพนักงานและครอบครัวของ สฟิพัฒนาฯ เพชรบุรี ให้มีความสุขทางด้านการเงินและมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน





บทที่

5

บทส่งท้าย

พลิกชีวิตคนทำงานสู่
“องค์กรแห่งความสุขทางการเงิน”



เพราะการขาดแคลน “เงินออม” และถูกรุมเร้าด้วยปัญหา “หนี้สิน” พระพุทธรูปเป็นต้นเหตุให้คนทำงานกินเงินเดือนส่วนใหญ่วันนี้ มีชีวิตอยู่บนภาวะความเสี่ยงและปราศจากความสุขทางการเงิน

หนึ่งในแนวทางสร้างความสุขภายในองค์กร ตามหลัก Happy Money ก็คือการเร่ง “จัด” ภาวะเสี่ยงทางการเงินต่างๆ ออกไปให้รวดเร็วที่สุด ด้วย “การวางแผนการเงินส่วนบุคคล” เพื่อสร้างความสุขทางการเงิน หรือ “Happy Money” และพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กรให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืน

การสร้าง Happy Money ให้เกิดขึ้นในองค์กรได้อย่างยั่งยืน ตามโครงการส่งเสริมการออมและการวางแผนการเงินส่วนบุคคล (Happy Money) ผ่าน **“9 ขั้นตอน สร้างความสูงทางการเงินให้แก่องค์กร”** ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยมีกระบวนการที่สำคัญคือ **การสร้างทีมที่ปรึกษาหรือ “พี่เลี้ยงทางการเงิน” (Trainer) ภายในองค์กร** เพื่อเป็นพี่เลี้ยงสำคัญในการถ่ายทอดความรู้เรื่องการบริหารการเงินส่วนบุคคลไปสู่กลุ่มพนักงาน การลงมือปฏิบัติในการรวบรวมปัญหา การให้คำแนะนำ การติดตามผลการปรับพฤติกรรมการใช้จ่ายเงิน การแก้ปัญหาหนี้สิน สร้างวินัยการออมเงิน ตลอดจนการขยายผลไปสู่พนักงานในวงกว้างได้ในที่สุด

ผลจากการเรียนรู้ประสบการณ์และถอดบทเรียนกรณีของ **“2 องค์กรต้นแบบ”** คือ **1.บริษัท พี.एम.ฟู๊ด จำกัด และ 2.บริษัท สัปดาห์ผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน)** ที่ได้ดำเนินการโครงการ Happy Money ไปแล้ว พอสรุปได้ว่า ปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้องค์กรเดินทางไปสู่ความสำเร็จ และเป็นองค์กรแห่งความสูงได้ก็คือ **“ผู้บริหารระดับสูง และทีมงาน”**



กล่าวคือ **“ผู้บริหารระดับสูง”** ของทั้งสองบริษัทมีความใส่ใจและมุ่งมั่นอยากดำเนินโครงการอย่างจริงจัง จึงให้การสนับสนุนโครงการและกำหนดเป็นนโยบายขององค์กร เพื่อดำเนินกิจกรรม Happy Money รวมทั้ง การสนับสนุนแนวทางการปรับโครงสร้างหนี้ ให้กับพนักงานที่มีปัญหาทางการเงินและมีความประพฤติดี เพื่อให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารระดับสูง จึงเป็นบุคคลสำคัญต่อความสำเร็จในการดำเนินโครงการฯ เพราะหากผู้บริหารไม่ตอบสนองตั้งแต่จุดเริ่มต้นเสียแล้ว ก็ยากที่โครงการนี้จะทำได้สำเร็จ

นอกจากนั้น หัวหน้างานที่ทำหน้าที่เป็น **“ที่ปรึกษาด้านการเงิน”** หรือ **“ทีม Trainer”** ของทั้งสองบริษัทต้นแบบมี **“ความมุ่งมั่น”** และ **“เสียสละ”** เพื่อองค์กรและพนักงานอย่างแท้จริง โดย Trainer เป็นกำลังสำคัญในการคอยติดตาม กระตุ้นเตือน และให้กำลังใจแก่พนักงานที่มีความตั้งใจ และพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้เงินของตนเองอย่างจริงจัง



ขณะที่ **“พนักงาน”** ที่เข้าร่วมโครงการฯเองมีความตั้งใจและพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้เงินของตนเองตามคำแนะนำของ Mentor และ Trainer รวมทั้งเปิดเผยข้อมูลอย่างไม่ปิดบัง เพื่อเป้าหมายการแก้ปัญหาทางการเงินและพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองและครอบครัวให้ดีขึ้นในอนาคต

ในขณะที่ **“ทีมงานผู้บริหารโครงการฯ”** ของทั้ง 2 องค์กรต้นแบบ มีความพร้อมในการสนับสนุนการลงมือปฏิบัติตามกระบวนการ และได้ประยุกต์ใช้เครื่องมือต่างๆ ให้ง่ายต่อการนำไปปฏิบัติของ Trainer และผู้รับคำปรึกษา ตลอดจนเอาใจใส่และคอยให้การสนับสนุนช่วยเหลือ Trainer อย่างต่อเนื่อง

เมื่อผู้บริหารระดับสูงและทีมงาน ให้ความสำคัญกับพนักงานในองค์กร และช่วยเหลือให้พนักงานพบกับความสุขทางการเงิน หรือ Happy Money ให้เกิดขึ้นเป็นจริงได้ แล้ว สิ่งที่ดีองค์กรได้รับกลับมาจากผลการดำเนินโครงการนี้ จึงได้ประโยชน์ทั้งตัวพนักงาน และ องค์กร เรียกว่า **“win – win”** ทุกฝ่าย

กล่าวคือ **“พนักงาน”** ได้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้จ่ายเงินในทางที่ดี มีวินัยการออม และมีสุขภาพทางการเงินที่ดีขึ้น

นอกจากนั้น การที่พนักงานได้รับการดูแลที่ดี ทำให้เขามีความรู้สึกที่ดีกับผู้ที่ให้คำแนะนำทางการเงิน จึงเกิด **“ความผูกพัน”** ที่ดีกับ Trainer ในฐานะ **“หัวหน้า”** และหัวหน้าเองก็มีความเข้าใจสภาพปัญหาของลูกน้องได้ดีขึ้น เมื่อทำงานร่วมกันจึงมีความเข้าใจกันได้ง่ายขึ้นกว่าเดิม

.....

เมื่อพนักงานได้รับการดูแลใส่ใจอย่างดีจากองค์กร ก็ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจว่า ตัวเขาเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และมีความสำคัญต่อองค์กร จึงเกิด **“ความรักและภักดี”** **ต่อองค์กร มีขวัญและกำลังใจในการทำงานมากขึ้น** เพราะมาทำงานแล้วมีความสุข ไม่เกิดความเครียดและวิตกกังวลในปัญหาด้านการเงินส่วนตัว พนักงานจึงไม่อยากขาดงาน หรือลาหยุดงาน ส่งผลให้ “ลด” อัตราการขาดงาน การทำงานช้า การลาป่วย ลาภิจของพนักงาน และอัตรา “การลาออก” ของพนักงานลดลงอย่างเห็นได้ชัด ด้าน “ผลงาน” ของพนักงานก็ดีขึ้น ก่อให้เกิดความมั่นคงในอาชีพ สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง นำไปเผยแพร่ต่อบุคคลในครอบครัวและชุมชนได้



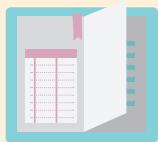
เมื่อพนักงานในองค์กรมีความสุขทางการเงินแล้ว จึงทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ช่วยเพิ่ม **“ผลผลิต”** และ **“คุณภาพของสินค้า”** รวมถึงการบริการของพนักงานมีคุณภาพดีขึ้น ส่งผลให้องค์กรสามารถแข่งขันในตลาดได้ จนสามารถสร้างผลตอบแทนที่เป็นกำไรกลับมาสู่บริษัทและคนทำงานให้เกิดการเติบโตไปด้วยกัน

ในเมืองค์กรเป็นสถานที่ทำงานสุดแสนจะมีความสุขขนาดนี้ จึงช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรให้ภายนอกรู้จัก เข้าใจและเกิดการรับรู้ใน **“มุมมองที่ดี”** ต่อองค์กรได้อีกช่องทางหนึ่ง

หลังจาก **“องค์กรต้นแบบ”** ได้รับผลลัพธ์ที่ดีแล้ว หากมีองค์กรอื่นๆ ทำตามกระบวนการนี้ ก็ย่อมส่งผลในระดับประเทศเช่นกัน

ท้ายที่สุดแล้วประเทศไทยจะมีประชากรในวัยแรงงานที่เปี่ยมไปด้วยคุณภาพ เมื่อวัยแรงงานมั่นคง เข้มแข็ง ก็ส่งผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางด้านการเศรษฐกิจ การค้า การลงทุน ตลอดจนช่วยให้สังคมเกิดความเข้มแข็ง ถือเป็นการสร้าง **“ความมั่นคง”** และ **“ยั่งยืน”** ให้แก่ประเทศในทุกๆ ด้านต่อไปในอนาคต





NOTE



NOTE



Happy Money *Guide*

ตอน องค์การสร้างสุขทางการเงิน