

ภาวะหนี้สิน ระดับความเครียด ความสุข และบทบาท
ของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง
Debt Stress Happiness and the New Roles of
Human Resource Development

จตุมาศ แก้วพิจิตร* *Juthamas Kaewpijit*

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ภาวะหนี้สิน ระดับความเครียด ความสุข และบทบาทของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สืบหาข้อมูลเกี่ยวกับรายได้ ค่าใช้จ่าย ภาวะทางการเงิน ตลอดจนระดับของความเครียดและความสุขของพนักงานในองค์กรเอกชน 2) เสนอแนะให้องค์กรตระหนักถึงปัญหาหนี้สินของพนักงานและนำเสนอบทบาทของกลไกของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการจัดการกับปัญหาหนี้สินของพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ

การศึกษาใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการสำรวจรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมทั้งการศึกษากาตสนาม ด้วยการใช้แบบสอบถามเพื่อสืบหาข้อมูลเกี่ยวกับรายได้ ค่าใช้จ่าย ภาวะหนี้สิน รูปแบบการใช้เงินของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง การศึกษาได้เก็บข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,535 คน

ผลการศึกษาด้านพฤติกรรมค่าใช้จ่ายของพนักงานพบว่า พนักงานร้อยละ 43.0 มีรายจ่ายมากกว่ารายรับ และมีวิธีการแก้ปัญหาโดยการกู้ยืม และวิธีการแก้ไขปัญหามากกว่า 1 วิธีการ (เช่น จำนำ ใช้บัตรเครดิตกดเงินสดมาใช้ เป็นต้น) และมีพนักงานเพียงร้อยละ 19.3 ที่มีรายรับมากกว่ารายจ่าย ซึ่งส่วนใหญ่จัดการกับเงินที่เหลือ โดยนำไปฝากธนาคารและสหกรณ์ออมทรัพย์

การศึกษารายจ่าย ซึ่งแบ่งเป็นรายจ่ายด้านที่อยู่อาศัย การเดินทาง และการบันเทิง และการพักผ่อน ผลการศึกษา พบว่ารายจ่ายเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย ประชากรกลุ่มตัวอย่างมากกว่าครึ่งต้องผ่อนบ้าน ร้อยละ 33.1 ต้องเช่าบ้าน รายจ่ายเกี่ยวกับการเดินทาง พบว่า

* Ph.D. อาจารย์ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
118 ถนนเสรีไทย แขวงคลองจั่น เขตบางกะปิ กรุงเทพฯ 10240

ประชากรกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 21.1 ไม่มีรถและเดินทางมาทำงานโดยรถโดยสารประจำทาง รายจ่ายเกี่ยวกับการบันเทิงและพักผ่อน พบว่าประชากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไปเที่ยวต่างจังหวัด รองลงมา คือ ดูภาพยนตร์ และไปเที่ยวสถานเชิงรมย์ ตามลำดับจากมากไปน้อย

ประโยชน์จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ องค์กรอาจใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนารูปแบบและแนวทางดำเนินชีวิตของพนักงานในปัจจุบัน รวมทั้งช่วยค้นหาแนวทางหรือยุทธศาสตร์ในการลดหนี้ของพนักงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อองค์กร ตัวพนักงานเอง และสภาพเพราะถ้าหากพนักงานไม่สามารถจัดการกับรายรับ-รายจ่ายของตนเองได้อย่างสมดุล อาจก่อให้เกิดความเครียดและความกดดัน ซึ่งจะกระทบต่อการทำงาน ดังนั้น นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีบทบาทสำคัญในการเป็นกลไกเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว โดยนักทรัพยากรมนุษย์จะมีบทบาทที่สำคัญ 4 บทบาท คือ นักสืบ ผู้ช่วยในการวางแผน ผู้ให้คำปรึกษา และที่ปรึกษาด้านความเสี่ยง

คำสำคัญ: หนี้ ความเครียดกับความสุข บทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์

Abstract

The study of debt stress, happiness and the new roles of human resource development has two main objectives: (i) to survey spending and saving as well as financial well being that associated with stress and happiness of all level of employees in private company, (ii) to raise organizational awareness in order to cope with employees' debt by representing the roles of human resource development. The primary data was collected by questionnaires from 1,535 employees who was 43% in debt, and used cash advanced as well as other coping strategies to solve financial problems. The results indicated that three spending patterns were shown in the study as predicted. However, the level of stress and happiness was positively correlated with debt. Discussions focus on how human resources development department can use data to educate employees and play active roles in dealing with employees' financial problems.

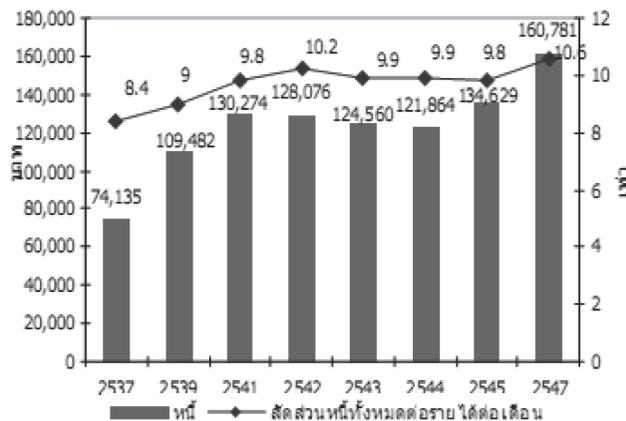
Keywords: Debt, Stress and Happiness, Human Resource Development Roles

บทนำ

สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อมในปัจจุบัน ได้ส่งผลต่อรูปแบบการดำรงชีวิต การแข่งขัน และการดิ้นรนเพื่อให้อยู่รอดในสังคม โดยเฉพาะการอยู่ในสังคมท่ามกลางวิกฤติเศรษฐกิจ กระแสทุนนิยม และการแข่งขันทางวัตถุนิยม ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาความไม่สมดุลกันของรายรับและรายจ่าย

สภาพแวดล้อมในปัจจุบัน ส่งผลให้ราคาสินค้า ค่าครองชีพ ภาวะความรับผิดชอบในการดูแลเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัว และภาษีสังคมสูงขึ้น อันทำให้พนักงานและลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมต้องใช้ความพยายามมากขึ้นเพื่อให้สามารถมีชีวิตอยู่รอดในสังคม โดยเฉพาะสังคมที่มีความนิยม หรือความต้องการยานพาหนะและโทรศัพท์มือถือ ซึ่งทำให้หลายคนคิดว่า ยานพาหนะและโทรศัพท์มือถือเป็นปัจจัยที่ 5 ของการดำรงชีวิต

ข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ แสดงให้เห็นว่าค่าใช้จ่ายของครัวเรือนด้านยานพาหนะและบริการสื่อสารในปี 2547 เพิ่มขึ้นร้อยละ 16.3 ซึ่งเพิ่มสูงที่สุดเมื่อเทียบกับหนี้ครัวเรือนอื่น ๆ



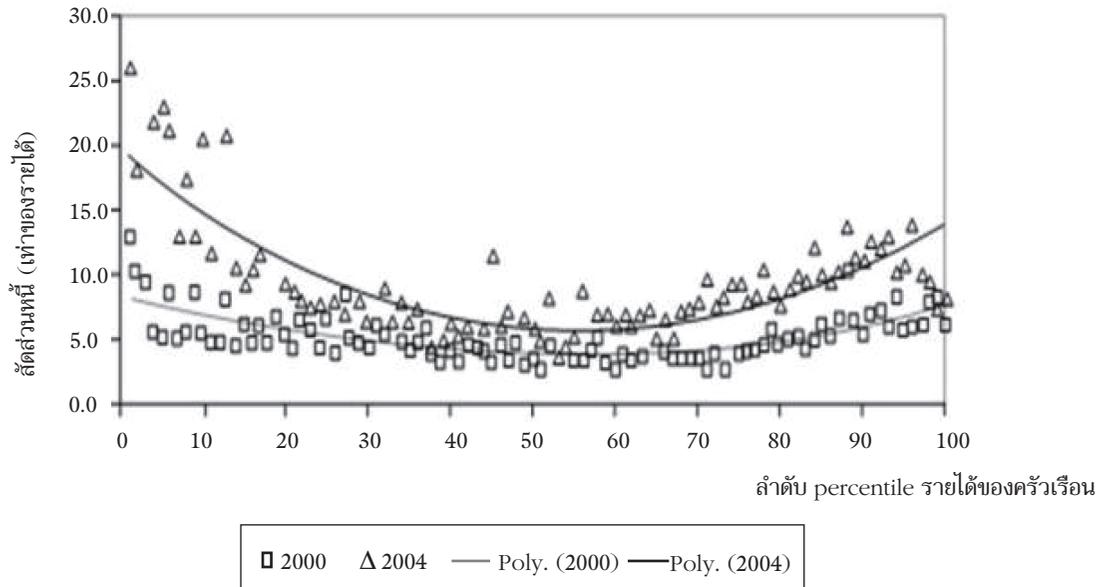
ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ

แผนภาพที่ 1 ภาระหนี้เฉลี่ยต่อครัวเรือน (บาท)

ผลการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ ใน พ.ศ. 2547 พบว่าครัวเรือนไทยมีหนี้สินเฉลี่ย 160,718 บาทต่อครัวเรือน โดยเพิ่มจาก 74,135 บาท ใน พ.ศ. 2537 หรือภาระหนี้โดยเฉลี่ยของครัวเรือนไทยเพิ่มขึ้น 86.583 บาทต่อครอบครัว ภายในระยะเวลา 10 ปี (2537-2547)

ผลการวิจัยของสำนักสถิติแห่งชาติข้างต้นยังแสดงให้เห็นที่มาของรายได้ครัวเรือนใน พ.ศ. 2547 ว่าโดยส่วนใหญ่มาจากค่าจ้างและเงินเดือนเป็นหลัก โดยเฉลี่ยครัวเรือนละ 6,260 บาทต่อเดือน

และรายรับของครัวเรือนไทยเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 4.4 ต่อปี ขณะที่ภาระหนี้ของครัวเรือนเพิ่มจาก 8.4 เท่าของรายได้เฉลี่ยของครัวเรือนต่อเดือนใน พ.ศ. 2537 เป็น 10.6 เท่าของรายได้เฉลี่ยของครัวเรือนต่อเดือนใน พ.ศ. 2547



ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ

แผนภาพที่ 2 สัดส่วนต่อรายได้หนี้

ครัวเรือนไทยที่มีฐานะยากจนเพิ่มขึ้นในอัตราสูงกว่าครัวเรือนที่มีฐานะดีมาก โดยคนที่จนที่สุดร้อยละ 10 ของประเทศโดยเฉลี่ย มีหนี้เพิ่มจาก 7.5 เท่าของรายได้ ใน พ.ศ. 2543 เป็น 18.2 เท่าของรายได้ใน พ.ศ. 2547 ขณะที่ภาระหนี้สินของคนที่ยากที่สุดร้อยละ 10 ของประเทศโดยเฉลี่ยเพิ่มขึ้นประมาณ 5.5 เท่าของรายได้ ใน พ.ศ. 2543 เป็น 8 เท่าของรายได้ใน พ.ศ. 2547

ปัญหาหนี้สินที่เพิ่มพูนมากขึ้น เป็นปัญหาใหญ่ที่ซับซ้อนและยากต่อการแก้ไข ซึ่งส่งผลกระทบต่อรูปแบบการใช้ชีวิต ความเครียด ปัญหาครอบครัว ประสิทธิภาพในการทำงาน และปัญหาอื่น ๆ ซึ่งมีงานวิจัยจำนวนมากได้สนับสนุนว่าภาวะหนี้สินของพนักงาน มีผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง อาทิเช่น

Masi (1992) ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านพฤติกรรมพนักงาน พบว่าทุก ๆ ร้อยละ 20 ของกำลังการผลิตถูกกระทบด้วยปัญหาส่วนตัวของพนักงาน ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และเป็นไปได้ว่าปัญหาดังกล่าว ส่วนหนึ่งเป็นปัญหาทางการเงิน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอื่น ๆ ที่พบว่าทุก ๆ ร้อยละ 10-15 ของกำลังการผลิตถูกกระทบด้วยปัญหาการเงิน ซึ่งเป็น

ผลกระทบด้านลบต่องานด้านการผลิต (Brown *et al.*, 2005; Garman, Leech, & Grable, 1996; Human Affairs International, 1996; Luther, Garman, Leech, Griffit, & Gilroy, 1997) นอกจากนี้ Jacobson (1996) พบว่าความกังวลและความเครียดจากปัญหาการเงินของคนงานชาวอเมริกันสร้างความเสียหายต่อกระบวนการผลิตมากกว่า 150 พันล้านดอลลาร์ต่อปี

ปัญหาการเงินของพนักงานที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการผลิต นำไปสู่ความสนใจขององค์กรที่ต้องการเพิ่มผลผลิตด้วยการลดต้นทุนที่ไม่จำเป็น (Williams, Haldeman, & Cramer, 1996) ดังนั้น การแก้ไขปัญหาหนี้สินของพนักงาน จึงเป็นประเด็นที่องค์กรให้ความสนใจ เพื่อพัฒนาพนักงานไปสู่การเป็นทุนมนุษย์ที่สามารถเพิ่มความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กรได้

การศึกษาเรื่อง ภาวะหนี้สิน ระดับความเครียด ความสุข และบทบาทของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จึงมุ่งสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับรายได้ ค่าใช้จ่าย ภาวะทางการเงิน ตลอดจนระดับของความเครียดและความสุขของพนักงานในองค์กรเอกชนแห่งหนึ่งในประเทศไทย พร้อมทั้งเสนอแนะให้องค์กรตระหนักถึงปัญหาหนี้สินของพนักงาน และนำเสนอบทบาท กลไกของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการจัดการกับปัญหาหนี้สินของพนักงาน

ที่มาของปัญหา

แม้ว่าจะมีงานวิจัยหลายชิ้น ที่ให้การสนับสนุนว่าความเครียดจากปัญหาทางการเงินของพนักงานส่งผลกระทบต่อกระบวนการผลิต แต่องค์กรส่วนใหญ่ยังรับรู้ปัญหาหนี้สินของพนักงานว่าเป็นเพียงปัญหาในระดับพฤติกรรมทางลบ ทั้งที่ปัญหาดังกล่าวได้ส่งผลให้พนักงานขาดงานเฉื่อยชา ทำงานผิดพลาด เกิดอุบัติเหตุ และเสียสมาธิในการทำงาน เป็นต้น (Garman *et al.*, 1996; Williams, Haldeman, & Cramer, 1996)

การไม่สนใจปัญหาหนี้สินของพนักงาน จะเป็นอุปสรรคต่อกระบวนการผลิตขององค์กร เพราะสภาพแวดล้อมในการดำรงชีวิตในปัจจุบัน และแนวโน้มของภาวะหนี้สินของคนไทยเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น การวิเคราะห์ข้อมูลที่เน้นถึงความไม่สมดุลระหว่างรายรับ รายจ่าย และภาวะหนี้สินของพนักงาน รวมทั้งภาวะความตึงเครียดที่เกิดจากปัญหาดังกล่าว จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพราะช่วยให้องค์กรทราบปัญหาหนี้สินและเป็นเครื่องมือที่ช่วยพัฒนาระดับฐานะการเงินของพนักงานให้ดีขึ้น เช่น การจัดสวัสดิการ ค่าตอบแทนให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม และเป็นแนวทางพิจารณาอัตราเงินเดือนของพนักงาน นอกจากนี้ ยังช่วยลดค่าปฏิบัติการขององค์กร

แนวคิดดังกล่าวยังสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญต่อพนักงานว่าเป็นทุนมนุษย์ และสอดคล้องกับแนวคิดเรื่อง การจัดการความเครียด (Stress Management) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work life) ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร (Employee Engagement) องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นต้น

วรรณกรรมปริทัศน์

การที่คนเป็นหนี้ มี 2 สาเหตุที่สำคัญ คือ ทักษะคิดทางการเงิน และพฤติกรรมทางการเงิน ในส่วนของทักษะคิดทางการเงิน จะอาศัยกรอบแนวคิดของเศรษฐศาสตร์จิตวิทยา (economic psychology) ซึ่งมีนักคิดคนสำคัญ อาทิ Livingstone and Lunt (1992) ซึ่งศึกษาองค์ประกอบของระดับหนี้ส่วนบุคคลและการจ่ายคืน พบว่าปัจจัยทางทัศนคติ (attitudinal factors) ของปัจเจกบุคคลที่เห็นด้วยและต่อต้านกับการเป็นหนี้ เป็นกุญแจสำคัญกับการเป็นหนี้ ซึ่งผลการค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับการค้นพบของ Lea, Webley, และ Levine (1993) ที่พบว่าระดับการเป็นหนี้เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางทัศนคติและเตือนว่า การยอมรับทัศนคติการเป็นหนี้ จนถึงขั้นการเป็นหนี้ในระดับสูง และการเพิ่มหนี้อย่างต่อเนื่อง จะนำไปสู่วัฒนธรรมการเป็นหนี้ที่ไม่สามารถจัดการได้ (culture of indebtedness)

การศึกษาของ Eilene Zimmerman (2000) แสดงให้เห็นว่าคนอเมริกันมีทัศนคติที่เปลี่ยนแปลง จากการระอายต่อการเป็นหนี้ เปลี่ยนเป็นการยอมรับที่จะเป็นหนี้ กับสภาวะดังกล่าว โดยมองว่าการเป็นหนี้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ในชีวิตสมัยใหม่ และมากกว่าครึ่งหนึ่งของลูกจ้างอเมริกันยอมรับว่ามีหนี้จากบัตรเครดิตเดือนต่อเดือน

การศึกษาของ Zimmerman (2000) และ การศึกษาของ Lea, Webley, และ Levine (1993) ได้สร้างแนวคิดที่สำคัญของวงจรถิ่นนี้ว่า ผู้ที่มีแนวโน้มจะเป็นหนี้ในรูปแบบหนึ่งจะมีความเป็นไปได้สูงที่จะเป็นเป็นหนี้ในอีกหลาย ๆ รูปแบบตามมา

สำหรับพฤติกรรมทางการเงินที่ทำให้เป็นหนี้ German และคณะ (1996) ได้ยกตัวอย่างพฤติกรรมดังกล่าวว่าประกอบด้วย การใช้จ่ายเกินความจำเป็นบ่อย ๆ การใช้วงเงินเครดิตที่มีอยู่เป็นประจำ การส่งจ่ายเช็คที่ไม่สามารถขึ้นเงินได้ การมีทุนสำรองฉุกเฉินต่ำหรือไม่มีเลย จำนวนภาระหนี้สินมากเกินกว่าทรัพย์สินที่มี การเบิกเงินสดล่วงหน้าจากบัตรเครดิต การกู้เงินจากกองทุนกู้ยืม การไม่แบ่งเงินบางส่วนเพื่อการวางแผนเมื่อเกษียณอายุ การถูกจัดอยู่ในประเภทบุคคลล้มละลาย

การศึกษาของ Godwin (1997) พบว่าคนอเมริกันมีวงเงินในการบริโภคและค่าใช้จ่ายในครัวเรือนสูงชันมาก โดย Cox and Jappelli (1990) ประเมินว่าโดยเฉลี่ย ระดับหนี้ที่อยู่ในความต้องการมีประมาณร้อยละ 75 ซึ่งสูงกว่าระดับการบริโภคในครัวเรือนที่เป็นอยู่จริง สิ่งดังกล่าวแสดงให้เห็นความตึงเครียดทางการเงิน (Jappelli, 1990) ขณะที่มีความต้องการบางอย่างแอบแฝงกับการใช้เครดิต (Cox & Jappelli, 1990) Gross and Souleles (2002) สังเกตว่าระดับของการเป็นหนี้ได้เพิ่มสูงขึ้นตามจำนวนของผู้ใช้บัตรเครดิตและเพิ่มขึ้นตามอัตราการใช้เงินจากผู้ถือบัตรเครดิต

ผลของการเป็นหนี้จะนำไปสู่ปัญหาต่าง ๆ ดังที่ German และคณะ (1996) กล่าวถึง ผลลัพธ์จากการมีพฤติกรรมทางการเงินที่ไม่ดีว่าจะนำไปสู่ การได้รับหมายเตือนย้อนหลังจาก เจ้าหนี้หรือบริษัทบัตรเครดิต การถูกโทรตามที่บ้านและที่ทำงาน การมีปากเสียงกับสมาชิก ครอบครัวเกี่ยวกับเรื่องเงิน การขาดความคล่องมือในการใช้จ่ายใช้สอย เช็คเด็ง เจ้าหนี้เข้ายึด อสังหาริมทรัพย์ ถูกยึดทรัพย์ ได้รับหมายเรียกจ่ายภาษีหรือค่าแรง การใช้สารเสพติด การเล่นเกม การพนัน การถูกยึดที่ดินที่จำนองไว้ และการถูกไล่ออกจากที่อยู่อาศัย

ความเครียดจากสถานการณ์การเงินส่วนบุคคลเป็นหนึ่งในหลายปัจจัยที่มีผลต่อความเครียด ทางจิตใจ เนื่องจากวิถีชีวิตพื้นฐานของมนุษย์มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับทรัพยากรการเงิน ส่วนบุคคลและการจัดการ (Peirce, Frone, Russell, & Cooper, 1996) ความตึงเครียดทางการเงิน เป็นตัวก่อให้เกิดความเครียดระดับสูงโดยรวมทั้งส่วนบุคคลและการทำงาน (Bailey *et al.*, 1998) ปัญหาการเงินนำมาซึ่งผลกระทบที่ร้ายแรงต่อความมั่นคงทางการเงินของครอบครัว และใน ขณะเดียวกันก็มีอิทธิพลต่อการตอบสนองของบุคคลต่อสถานการณ์ต่าง ๆ (Garman *et al.*, 1996)

การทบทวนงานวิจัยและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความเครียดและความขัดแย้งทางการเงิน สรุป ได้ดังนี้ (Freeman, Carlson, & Sperry, 1993)

1. ความเครียดทางการเงินเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดจากอัตวิสัย (ความคิดเห็นส่วนบุคคล) ของตัวบุคคล
2. ความเครียดจากปัญหาการเงินมีผลกระทบต่อการเคารพในคุณค่าของตนเอง (Self-esteem)
3. ปัจจัยความเครียดทางการเงินอาจมีอิทธิพลสำคัญต่อความเครียดในชีวิตคู่
4. ความเครียดทางการเงินเป็นปรปักษ์กับรายได้ในชีวิตสมรส
5. ความเครียดทางการเงินเป็นปัจจัยเสริมที่ก่อให้เกิดความยากลำบากในการใช้ชีวิตสมรส
6. ความเครียดทางการเงิน สามารถเปลี่ยนเป็นพลังงาน เพื่อให้สามารถใช้ชีวิตคู่และสู้กับ ความกังวลภายนอกได้ในรูปแบบอื่น ๆ เช่น การโหมงานหนักขึ้น
7. ปัจจัยความเครียดทางการเงินมีผลกระทบบางประการต่อความร่วมมือและการสื่อสาร ทั้งที่บ้านและที่ทำงาน

นอกจากนี้ มีผลการศึกษาที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างความตึงเครียดทางการเงินกับ ปัญหาสุขภาพจิต (Weich & Lewis, 1998) เช่น จากการสำรวจชาวอังกฤษ พบว่ามีปัญหา สุขภาพจิตที่ก่อตัวจากความตึงเครียดทางการเงินเพิ่มมากขึ้น (Marmot, Ryff, Bumpass, Shipley, & Marks, 1997) คนที่เป็นหนี้มีแนวโน้มที่จะแสดงอาการทางจิตที่ถูกกดดันออกมา (Roberts, Golding, & Towell, 1998)

นอกจากนี้ ความเครียดจากภาวะหนี้สินยังก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง เพราะพนักงานมีแนวโน้มที่จะแสดงศักยภาพได้ไม่เต็มที่ (Williams *et al.*, 1996) การศึกษารองคกรทหารเรือของสหรัฐฯ โดย Luther และคณะ (1997) พบว่าความขาดแคลนเงินอุดหนุนด้านสวัสดิการ ส่งผลกระทบต่อองค์รวมทั้งทางด้านงบประมาณและโครงสร้าง โดยมีการประเมินว่ากองทัพเรือของสหรัฐฯ ใช้งบประมาณอย่างน้อย 36 ล้านดอลลาร์ในแต่ละปี เพื่อจัดทำรายงานและให้คำปรึกษาปัญหาการเงินแก่พนักงาน ซึ่งมีประมาณร้อยละ 60 ที่มีปัญหาทางการเงิน และพบว่าร้อยละ 43 ของบุคลากรที่กระตือรือร้นในการทำงานกำลังเผชิญกับปัญหาการชำระค่าสาธารณูปโภคในแต่ละเดือน และการขาดแคลนทางการเงินเป็นปัญหาที่กระทบต่อการดำเนินชีวิตมากกว่าปัญหาการดูแลเด็ก ปัญหาที่อยู่อาศัย หรือปัญหาสุขภาพ

ดังนั้น จึงเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรต้องตระหนักถึงพฤติกรรมทางการเงินด้านลบที่ไม่พึงประสงค์ของลูกจ้าง เพราะต้นทุนขององคกรอาจมีสาเหตุมาจากการขาดงาน การลักขโมย หรือการฆ่าตัวตายของพนักงาน (Garman *et al.*, 1996) ต้นทุน (cost) จากปัญหาหนี้สินเป็นสิ่งที่ยากในการระบุและคำนวณปริมาณความเสียหายที่แน่นอน หากองคกรตระหนักถึงปัญหาหนี้สินของพนักงาน จะส่งผลต่อการพัฒนาสายการผลิตตั้งแต่ในระดับล่าง (Leech, 1997)

องคกรสามารถช่วยแก้ปัญหาหนี้สินของพนักงานได้ โดยการอบรมให้ความรู้แก่พนักงาน ดังที่ National Foundation for Consumer Credit (1998) กล่าวถึงสาเหตุของการเป็นหนี้ของพนักงานในอเมริกาว่าพนักงานส่วนใหญ่แทบไม่เคยได้รับความรู้ หรือการอบรมทักษะการจัดการด้านการเงินและการใช้จ่าย จึงไม่ใช่เรื่องแปลกที่พนักงานต้องประสบกับปัญหาการเงินเป็นประจำ ลูกจ้างหรือพนักงานที่ประสบปัญหาดังกล่าว คือ 'ต้นทุนที่สูง' สำหรับนายจ้างและองคกร

กรอบแนวคิดในการศึกษา

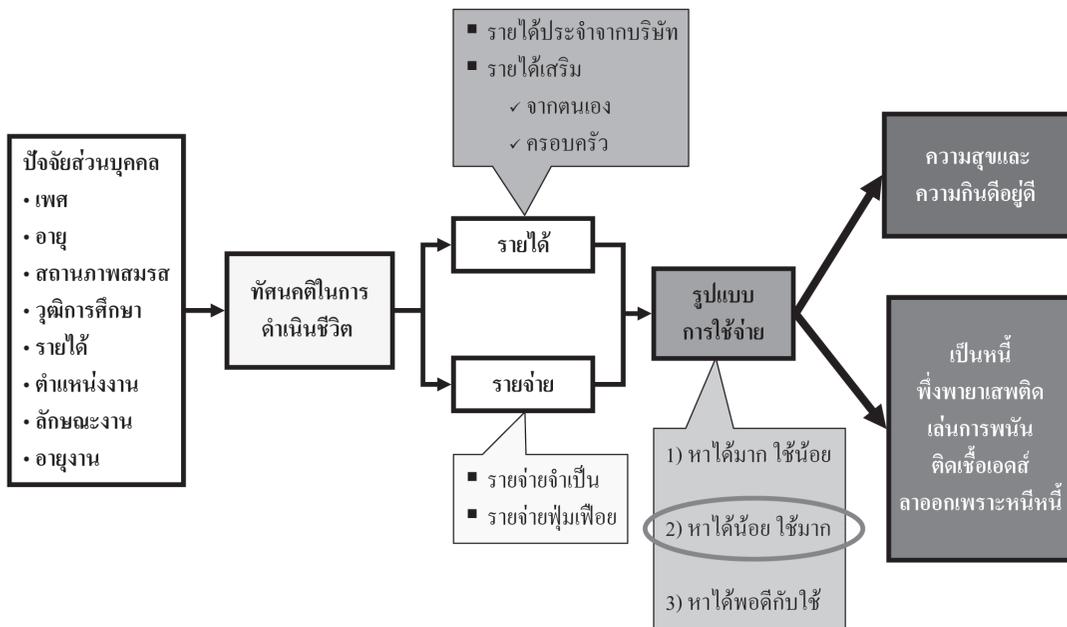
รายงานการศึกษานี้เป็นการศึกษาพฤติกรรมการใช้จ่ายเงินของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในประเทศไทย โดยมุ่งศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลว่ามีผลต่อทัศนคติในการดำเนินชีวิตของพนักงานในองคกรหรือไม่ การศึกษาในครั้งนี้มีส่วนที่เกี่ยวข้อง 2 ส่วน คือ รายรับ (รายได้ประจำและรายได้เสริม) และรายจ่าย (รายจ่ายจำเป็น และรายจ่ายฟุ่มเฟือย) โดยผู้วิจัยแบ่งกลุ่มของพฤติกรรมหรือรูปแบบการใช้จ่ายของพนักงานออกเป็น 3 รูปแบบ ได้แก่

1. หาได้มากใช้น้อย หรือ รายรับมากกว่ารายจ่าย
2. หาได้น้อยใช้มาก หรือ รายจ่ายมากกว่ารายรับ
3. หาได้พอดีกับการใช้ หรือ รายจ่ายพอดีกับรายรับ

ถ้าหากพนักงานไม่สามารถจัดการกับรายรับ-รายจ่ายของตนเองได้อย่างสมดุล หรือมีรายได้น้อยแต่ใช้มาก อาจก่อให้เกิดผลตามมา ซึ่งไม่ใช่เพียงแค่ปัญหาส่วนบุคคลที่มีความเครียด

และความกดดัน แต่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานให้แก่องค์กร ทั้งการไม่สามารถใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ และส่งผลให้ผลผลิตขององค์กรลดลง

นอกจากนั้น ผลของการศึกษาจะบ่งชี้ถึงความสุขและความกินดีอยู่ดี หรือการเป็นหนี้ การพึ่งพาเสพติด การเล่นการพนัน โอกาสการติดเชื้อโรคเอดส์ หรือการลาออกเพราะหนี้สิน โดยมีกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังแผนภาพที่ 3



แผนภาพที่ 3 กรอบแนวคิดในการศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่องภาวะหนี้สิน ระดับความเครียด สุขภาพ และบทบาทของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา โดยการสำรวจรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการศึกษาภาคสนามโดยใช้แบบสอบถามเพื่อสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับรายได้ ค่าใช้จ่าย ภาวะหนี้สิน รูปแบบการใช้จ่าย

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในประเทศไทยซึ่งบริษัทดังกล่าวมีพนักงานกว่า 5,000 คน การคัดเลือกประชากรกลุ่มตัวอย่างคัดเลือกจากกลุ่มพนักงานที่เป็นพนักงานที่รับเงินเดือนประจำจากทางบริษัท รวมทั้งหมด 2,500 คน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน และมีความสมบูรณ์ที่สามารถนำมาประมวลผลได้ จำนวน 1,535 ชุด ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 61.4 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

การประมวลผลข้อมูลแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติเชิงอนุมาน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง ภาวะหนี้สิน ระดับความเครียด ความสุข และบทบาทของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ประกอบด้วยผลการวิเคราะห์แบบสอบถามในเรื่องข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง สภาวะทางการเงิน วิธีการจัดการกับเงินที่เหลือ วิธีการแก้ไขปัญหากรณีที่มีรายจ่ายมากกว่ารายรับ รายจ่ายด้านต่าง ๆ ทศนคติเกี่ยวกับความเครียดและความสุข ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 1 ลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	เพศ		
	- ชาย	1,379	90.8
	- หญิง	140	9.2
	รวม	1,519	100.0
2	อายุ		
	- ต่ำกว่า 20 ปี	5	0.3
	- 20 ถึง 30 ปี	385	25.6
	- 31 ถึง 40 ปี	949	63.0
	- 41 ถึง 50 ปี	154	10.2
	- 51 ถึง 60 ปี	13	0.9
	รวม	1,506	100.0
3	สถานภาพสมรส		
	- โสด	362	23.9
	- สมรสแต่ไม่มีบุตร	150	9.9
	- หย่าร้าง	38	2.5
	- แยกกันอยู่แต่ไม่หย่าร้าง	27	1.8
	- สมรสและมีบุตร	935	61.8
	รวม	1,512	100.0

ตารางที่ 1 ลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4	วุฒิการศึกษาสูงสุด		
	- มัธยมศึกษาตอนปลาย	737	49.1
	- ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	345	23.0
	- ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	215	14.3
	- ปริญญาตรี	195	13.0
	- ปริญญาโท	9	0.6
	รวม	1,501	100.0
5	ระดับรายได้ต่อเดือน		
	- ต่ำกว่า 7,000 บาท	120	7.9
	- 7,000 ถึง 10,000 บาท	216	14.2
	- 10,001 ถึง 15,000 บาท	411	27.1
	- 15,001 ถึง 20,000 บาท	370	24.4
	- 20,001 ถึง 25,000 บาท	190	12.5
	- 25,001 ถึง 30,000 บาท	82	5.4
	- 30,001 ถึง 35,000 บาท	62	4.1
	- 35,001 ถึง 40,000 บาท	34	2.2
	- มากกว่า 40,000 บาท	33	2.2
	รวม	1,518	100.0
6	ตำแหน่งงาน		
	- ผู้ปฏิบัติการ	1,327	89.0
	- หัวหน้างาน	124	8.3
	- หัวหน้าแผนก	40	2.7
	รวม	1,491	100.0
7	อายุงานทั้งสิ้น		
	- น้อยกว่า 5 ปี	220	14.7
	- 5- 10 ปี	195	13.0
	- มากกว่า 10 ปี	1,084	72.3
	รวม	1,499	100.0

ตารางที่ 1 ลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

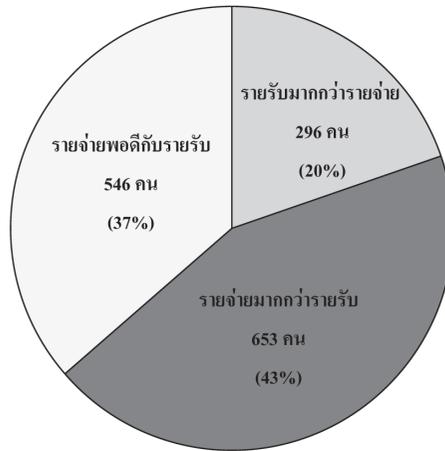
	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
8	อายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน		
	- น้อยกว่า 5 ปี	526	42.9
	- 5-10 ปี	296	24.1
	- มากกว่า 10 ปี	404	33.0
	รวม	1,226	100.0
9	ลักษณะงาน		
	- ติดต่อประสานงานภายใน	154	10.2
	- ติดต่อลูกค้าภายนอก	76	5.1
	- ผลิตและสนับสนุนการผลิต	1,056	70.2
	- งานสำนักงาน	116	7.7
	- ทำงานมากกว่า 1 หน้าที่	102	6.8
	รวม	1,504	100.0

หมายเหตุ: จำนวนพนักงานรวมในแต่ละข้ออาจน้อยกว่า 1,535 คน เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามไม่ได้ตอบคำถามข้อดังกล่าว

จากตารางที่ 1 พบว่าประชากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นชายจำนวน 1,379 คน (ร้อยละ 90.8) มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 949 คน (ร้อยละ 63.0) ส่วนใหญ่สมรสและมีบุตรแล้ว จำนวน 935 คน (ร้อยละ 61.8) จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีจำนวน 737 คน (ร้อยละ 49.1) มีรายได้ประจำอยู่ระหว่าง 10,001-15,000 บาท จำนวน 411 คน (ร้อยละ 27.1) ทำงานในตำแหน่งผู้ปฏิบัติการจำนวน 1,327 คน (ร้อยละ 89.0) มีอายุงานในองค์กรมากกว่า 10 ปี มีจำนวน 1,084 คน (ร้อยละ 72.3) มีอายุงานในตำแหน่งปัจจุบันน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 526 คน (ร้อยละ 42.9) และลักษณะงานส่วนใหญ่ของประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือ การผลิตและสนับสนุนการผลิตจำนวน 1,056 คน (ร้อยละ 70.2)

2. สภาวะทางการเงินของพนักงาน

ประชากรกลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่มีรายจ่ายมากกว่ารายได้ (จำนวน 635 คน หรือร้อยละ 43) รองลงมา มีรายจ่ายพอดีกับรายรับ (จำนวน 546 คน หรือร้อยละ 37) และมีรายรับมากกว่ารายจ่าย (จำนวน 296 คน หรือร้อยละ 20) ตามลำดับ



แผนภาพที่ 4 สถานะทางการเงินของประชากรกลุ่มตัวอย่าง

3. วิธีการจัดการกับเงินที่เหลือของพนักงาน

ตารางที่ 2 วิธีการจัดการกับเงินที่เหลือของประชากรกลุ่มตัวอย่าง

วิธีการแก้ไขปัญหา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ฝากธนาคาร	108	38.2
ให้กู้	1	0.4
นำไปซื้อล็อตเตอรี่	6	2.1
นำไปลงทุน	15	5.3
ฝากสหกรณ์ออมทรัพย์	54	19.1
เลือกใช้วิธีอื่น ๆ	20	7.0
เลือกมากกว่า 1 วิธี	79	27.9
รวม	283	100.0

จากตารางที่ 2 ประชากรกลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่ นำเงินที่เหลือไปฝากธนาคาร รองลงมา นำเงินไปฝากสหกรณ์ออมทรัพย์ นำไปลงทุน นำไปซื้อล็อตเตอรี่ และให้กู้ ตามลำดับจากมากไปน้อย โดยคิดเป็นร้อยละ 38.2 19.1 5.3 2.1 และ 0.4 ตามลำดับ นอกจากนี้ มีประชากรกลุ่มตัวอย่างที่เลือกมากกว่า 1 วิธี ร้อยละ 27.9 และเลือกใช้วิธีอื่น ๆ ร้อยละ 7.0

4. วิธีการแก้ไขปัญหากรณีที่มีรายจ่ายมากกว่ารายรับ

ตารางที่ 3 วิธีการแก้ไขปัญหาของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีรายจ่ายมากกว่ารายรับ

วิธีการแก้ไขปัญหา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กู้ยืม (เช่น เพื่อนร่วมงาน เจ้าหนี้ ครอบครัว ธนาคาร สหกรณ์)	233	36.9
จำนำ	10	1.6
ใช้บัตรเครดิต กดเงินออกมาใช้	56	8.9
ใช้บัตรเงินสด (เช่น Easy buy, Quick cash, และอื่น ๆ)	18	2.8
แก้ปัญหาโดยวิธีอื่น	45	7.1
แก้ปัญหาโดยเลือกมากกว่า 1 วิธี	270	42.7
รวม	632	100.0

จากตารางที่ 3 การแก้ไขปัญหาของประชากรกลุ่มตัวอย่างที่มีรายจ่ายมากกว่ารายรับ ส่วนใหญ่จะใช้วิธีการกู้ยืม การใช้บัตรเครดิต การใช้บัตรเงินสด และการจำนำ ตามลำดับ จากมากไปน้อย โดยคิดเป็นร้อยละ 36.9 8.9 2.8 และ 1.6 ตามลำดับ นอกจากนี้ มีการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีอื่น ๆ ร้อยละ 7.1 และใช้วิธีการแก้ไขปัญหามากกว่า 1 วิธี ร้อยละ 42.7

5. รายจ่ายด้านต่าง ๆ ของพนักงาน

ตารางที่ 4 รายจ่ายด้านต่าง ๆ ของพนักงาน

ประเภทรายจ่าย	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ที่อยู่อาศัย		
- มีบ้านเป็นของตัวเองไม่ต้องผ่อน	171	11.6
- ผ่อนบ้าน	782	52.9
- เช่าบ้าน	490	33.1
- เลือกมากกว่า 1 ข้อ	36	2.4
รวม	1,479	100.0
2. การเดินทาง		
- ไม่มีรถยนต์และเดินทางโดยรถสาธารณะ	293	21.1
- มีรถยนต์ของตนเอง ไม่ต้องผ่อน	145	10.5
- มีรถยนต์ของตนเอง แต่ยั้งต้องผ่อน	291	21.0
- มีรถมอเตอร์ไซด์เป็นของตัวเองไม่ต้องผ่อน	70	5.0
- มีรถมอเตอร์ไซด์เป็นของตัวเองแต่ยั้งต้องผ่อน	145	10.5
- เลือกมากกว่า 1 ข้อ	443	31.9
รวม	1,387	100.0

ตารางที่ 4 รายจ่ายด้านต่าง ๆ ของพนักงาน (ต่อ)

ประเภทรายจ่าย	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. การบันเทิงและพักผ่อน		
- ดูภาพยนตร์	231	23.4
- ไปเที่ยวสถานเชิงรมย์	122	12.4
- ไปเที่ยวต่างจังหวัด ต่างประเทศ	270	27.4
- อื่น ๆ	125	12.4
- เลือกมากกว่า 1 ข้อ	239	24.2
รวม	987	100.0

จากตารางที่ 4 ซึ่งศึกษารายจ่ายของประชากรกลุ่มตัวอย่างใน 3 ด้าน คือ ที่อยู่อาศัย การเดินทาง และการบันเทิงและการพักผ่อน ผลการศึกษาพบว่า

รายจ่ายเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย พบว่า ประชากรกลุ่มตัวอย่างมากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 52.9) ต้องผ่อนบ้าน และร้อยละ 33.1 ต้องเช่าบ้าน มีเพียงร้อยละ 11.6 ที่มีบ้านของตนเองอยู่ แต่มีพนักงานประมาณร้อยละ 2 ที่มีค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยมากกว่า 1 ข้อ

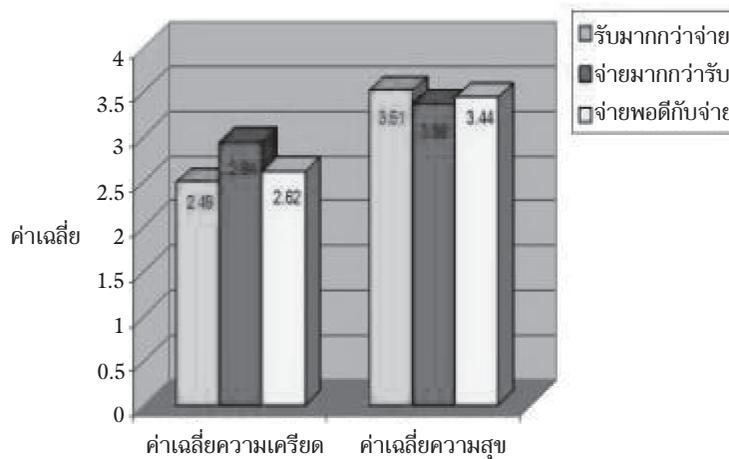
รายจ่ายเกี่ยวกับการเดินทาง พบว่า ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีรถและเดินทางมาทำงาน โดยรถโดยสารประจำทาง มีร้อยละ 21.1 นอกจากนี้ มีรถยนต์เป็นของตนเองแต่ยังต้องผ่อน ร้อยละ 21.0 มีรถยนต์โดยไม่ต้องผ่อน และมีรถจักรยานยนต์แต่ยังต้องผ่อน ร้อยละ 10.5 เท่ากัน มีรถจักรยานยนต์แต่ไม่ต้องผ่อน ร้อยละ 5 และประชากรกลุ่มตัวอย่างที่เลือกการเดินทางมากกว่า 1 วิธี ร้อยละ 31.9

รายจ่ายเกี่ยวกับการบันเทิงและพักผ่อน พบว่า ประชากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไปเที่ยวต่างจังหวัด รองลงมา คือ ดูภาพยนตร์ และไปเที่ยวสถานเชิงรมย์ ตามลำดับ คิดเป็นร้อยละ 27.4 23.4 และ 12.4 ตามลำดับ

6. ทักษะเกี่ยวกับความเครียดและความสุข

6.1 ตามสภาวะทางการเงิน

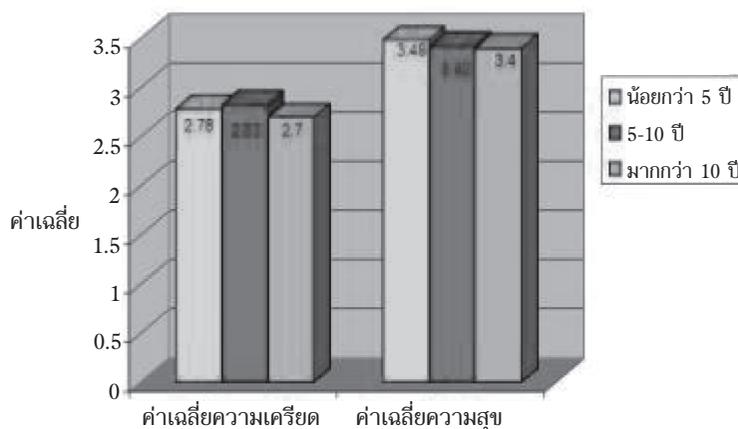
ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่มีสภาวะทางการเงินต่างกัน จะมีทั้งค่าเฉลี่ยของทัศนคติเกี่ยวกับความเครียดความสุขแตกต่างกัน โดยประชากรกลุ่มตัวอย่างที่มีรายจ่ายมากกว่ารายรับจะมีค่าเฉลี่ยของทัศนคติเกี่ยวกับความเครียดสูงกว่าประชากรกลุ่มอื่น และประชากรกลุ่มตัวอย่างที่มีรายรับมากกว่ารายจ่ายมีค่าเฉลี่ยทัศนคติเกี่ยวกับความสุขสูงกว่าประชากรกลุ่มอื่น ๆ



แผนภาพที่ 5 ค่าเฉลี่ยทัศนคติเกี่ยวกับความเครียดและความสุขแยกตามสถานะทางการเงิน

6.2 ตามอายุงานในตำแหน่ง

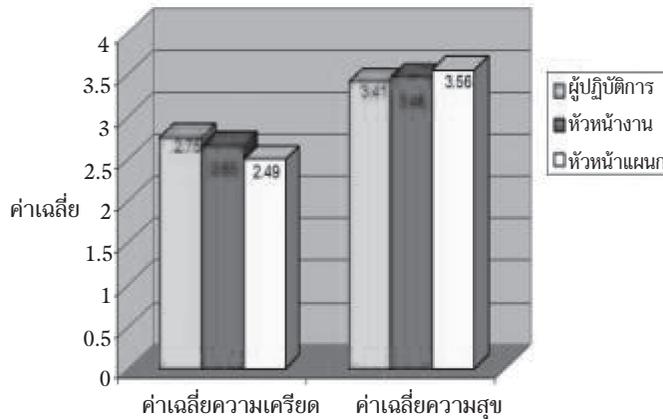
ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่มีงานในตำแหน่ง 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ยทัศนคติเกี่ยวกับความเครียดสูงกว่าประชากรอื่น ๆ และประชากรกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปีมีค่าเฉลี่ยทัศนคติเกี่ยวกับความสุขมากกว่าประชากรกลุ่มอื่น ๆ อย่างไรก็ตาม ค่าเฉลี่ยของประชากรกลุ่มตัวอย่างต่อทัศนคติเกี่ยวกับความเครียดหรือความสุขมีค่าใกล้เคียงกันมาก ซึ่งอาจสรุปได้ว่าอายุงานในตำแหน่งปัจจุบันกับทัศนคติเกี่ยวกับความเครียดและความสุขไม่มีความสัมพันธ์กัน



แผนภาพที่ 6 ค่าเฉลี่ยทัศนคติเกี่ยวกับความเครียดและความสุขแยกตามอายุงาน

6.3 ตามตำแหน่งงาน

ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีค่าเฉลี่ยทัศนคติเกี่ยวกับความเครียดต่างกัน โดยประชากรในตำแหน่งผู้ปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยของความเครียดสูงกว่าประชากรกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ และประชากรกลุ่มตัวอย่างในตำแหน่งหัวหน้าแผนกมีค่าเฉลี่ยของความสุขสูงกว่าประชากรกลุ่มอื่น ๆ



แผนภาพที่ 7 ค่าเฉลี่ยทัศนคติเกี่ยวกับความเครียดและความสุขแยกตามตำแหน่งงาน

สรุป

การศึกษาพฤติกรรมกรรมการใช้จ่ายของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ซึ่งมีประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,535 คน พบว่าสถานะทางการเงินของประชากรกลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่มีรายจ่ายมากกว่ารายได้ รองลงมาคือมีรายจ่ายพอดีกับรายรับ และมีรายรับมากกว่ารายจ่ายตามลำดับจากมากไปน้อย

ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่มีรายรับมากกว่ารายจ่าย (จำนวนร้อยละ 20.0 ของจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด) โดยส่วนใหญ่ นำเงินที่เหลือไปฝากธนาคาร รองลงมา นำเงินไปฝากสหกรณ์ออมทรัพย์ นำไปลงทุน นำไปซื้อล็อตเตอรี่ และให้กู้ ตามลำดับจากมากไปน้อย

ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่มีรายจ่ายมากกว่ารายได้ (จำนวนร้อยละ 43.0 ของจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด) ส่วนใหญ่แก้ไขปัญหาโดยการกู้ยืม การใช้บัตรเครดิต การใช้บัตรเครดิต และการจำนำ ตามลำดับจากมากไปน้อย

การศึกษารายจ่าย ซึ่งแบ่งเป็นรายจ่ายด้านที่อยู่อาศัย การเดินทาง และการบันเทิงและการพักผ่อน ผลการศึกษาพบว่า รายจ่ายเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย ประชากรกลุ่มตัวอย่างมากกว่าครึ่งต้องเช่าบ้าน ร้อยละ 33.1 ต้องเช่าบ้าน ร้อยละ 11.6 มีบ้านของตนเอง และร้อยละ 2 ที่มี

ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยมากกว่า 1 ข้อรายการเกี่ยวกับการเดินทาง ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 21.1 ไม่มีรถและเดินทางมาทำงานโดยรถโดยสารประจำทาง ร้อยละ 21.0 มีรถยนต์เป็นของตนเองแต่ยังต้องผ่อน นอกจากนี้ มีรถยนต์โดยไม่ต้องผ่อน และมีรถจักรยานยนต์แต่ยังต้องผ่อน ร้อยละ 10.5 เท่ากัน มีรถจักรยานยนต์แต่ไม่ต้องผ่อน ร้อยละ 5 และประชากรกลุ่มตัวอย่างที่เลือกการเดินทางมากกว่า 1 วิธี ร้อยละ 31.9 รายการเกี่ยวกับการบันเทิงและพักผ่อน ประชากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไปเที่ยวต่างจังหวัด รองลงมา คือ ดูภาพยนตร์ และไปเที่ยวสถานเชิงรมย์ตามลำดับจากมากไปน้อย

การศึกษาทัศนคติเกี่ยวกับความเครียดและความสุข พบว่าทัศนคติเกี่ยวกับความเครียดและความสุขมีความสัมพันธ์กับสภาวะทางการเงิน และตำแหน่งงาน แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับอายุงานในตำแหน่ง ดังนี้

ปัจจัยด้านสภาวะทางการเงิน พบว่าประชากรกลุ่มตัวอย่างที่มีรายจ่ายมากกว่ารายรับมีค่าเฉลี่ยของทัศนคติเกี่ยวกับความเครียดสูงกว่าประชากรกลุ่มอื่น และประชากรกลุ่มตัวอย่างที่มีรายรับมากกว่ารายจ่ายมีค่าเฉลี่ยทัศนคติเกี่ยวกับความสุขสูงกว่าประชากรกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ

ปัจจัยด้านตำแหน่งงาน พบว่าประชากรกลุ่มตัวอย่างในตำแหน่งผู้ปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยของความเครียดสูงกว่าประชากรกลุ่มอื่น ๆ และประชากรกลุ่มตัวอย่างในตำแหน่งหัวหน้าแผนกมีค่าเฉลี่ยของความสุขสูงกว่าประชากรกลุ่มอื่น ๆ

การศึกษาเรื่อง ภาวะหนี้สิน ระดับความเครียด ความสุข และบทบาทของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้สามารถสะท้อนปัญหาภาวะทางการเงินของพนักงานในองค์กร ซึ่งองค์กรอาจใช้ผลการศึกษาในการออกแบบผลตอบแทนหรือการจัดสวัสดิการให้สอดคล้องกับสภาวะทางการเงินและตำแหน่งงานของพนักงาน โดยเฉพาะผลการศึกษาได้แสดงให้เห็นว่าประชากรกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 43 มีรายจ่ายมากกว่ารายได้ และประชากรกลุ่มตัวอย่างในตำแหน่งผู้ปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยของความเครียดสูงกว่าประชากรกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ ซึ่งในองค์กรมีพนักงานร้อยละ 89.0 ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้ปฏิบัติการ

อย่างไรก็ตาม การแก้ปัญหาภาวะหนี้สินของพนักงานเป็นเรื่องที่ซับซ้อน เพราะการสร้างวินัยทางการเงินให้แก่พนักงานไม่สามารถกระทำได้ทันที เพราะขึ้นอยู่กับการตระหนักรู้ถึงสถานะทางการเงินของพนักงานเอง ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินชีวิตต่อไป การแก้ปัญหาภาวะหนี้สินของพนักงานจึงต้องอาศัยยุทธศาสตร์ที่ดีในการแก้ปัญหาในระยะยาวด้วยความช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญและที่ปรึกษาทางการเงินให้กับองค์กร

ผลกระทบจากหนี้ของพนักงานกับการบริหารบุคคล

หลายประเทศทั่วโลก ซึ่งรวมถึงประเทศที่พัฒนาแล้วอย่างประเทศสหราชอาณาจักร กำลังประสบกับปัญหาหนี้สินของพนักงานที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานในองค์กร ผลงานวิจัยของ Brendan Burchell (2003) ชี้ให้เห็นว่าคนอังกฤษหลายล้านคนประสบกับความยุ่งยากในการจัดการการเงินของตนเอง โดยอยู่ในภาวะบกพร่องทั้งทางร่างกายและจิตใจ ส่งผลให้พวกเขาขาดสมาธิในการทำงาน และผลผลิตขององค์กรจะแปรผันตามภาวะทางการเงินของพนักงานเอง โดย Brendan เรียกภาวะดังกล่าวว่า “ภาวะวิตกกังวลทางการเงิน” (Financial Phobia)

ในส่วนของพนักงาน ภาวะความหมกมุ่นในหนี้สิน เป็นปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดความเครียดและทำลายศักยภาพของพนักงาน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าความสุขและความเครียดของพนักงานมีความสัมพันธ์กับภาวะทางการเงินและตำแหน่งงาน

พนักงานที่มีรูปแบบการใช้จ่ายที่มีรายจ่ายมากกว่ารายรับจะมีค่าเฉลี่ยทัศนคติเกี่ยวกับความเครียด สูงกว่าพนักงานที่มีรูปแบบการใช้จ่ายแบบรายจ่ายพอดีกับรายรับและพนักงานที่มีรายรับมากกว่ารายจ่าย ซึ่งอาจนำไปสู่ความเครียดที่สูงขึ้นได้ในอนาคต นอกจากนี้ ยังก่อให้เกิดความกังวลและความกดดันอันนำไปสู่ผลกระทบทางด้านอื่น ๆ เช่น ความเชื่อมั่นในตนเองลดลง ซึ่งกระทบต่อการตัดสินใจในการทำงาน และมีผลให้มีการเสียสละภายในที่มงานลดลง

ข้อเสนอแนะในการใช้กลไกด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก้ปัญหาหนี้ส่วนบุคคล

การแก้ปัญหาหนี้สินไม่ใช่เพียงแค่การสร้างวินัยทางการใช้จ่ายเท่านั้น การบรรเทาปัญหาหนี้สินต้องค่อย ๆ จัดการในระยะยาว การจัดการในระยะสั้นต้องอาศัยความเป็นมืออาชีพและผู้จัดการเข้ามาช่วยเหลือ เพราะปัญหาหนี้สินของพนักงานจะส่งผลกระทบต่อองค์กร องค์กรจึงต้องการยุทธศาสตร์ที่ดีในการจัดการกับปัญหาและบรรเทาผลกระทบที่จะเกิดกับพนักงานและผลกระทบที่จะเกิดกับองค์กร

ในประเทศสหราชอาณาจักรได้จัดตั้งระบบ “กลไกอ้างอิง” (referral mechanism) ที่ช่วยปรึกษาเรื่องนี้แก่พนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถทำให้องค์กรทำงานร่วมกับผู้จัดการในการแก้ปัญหาหนี้สินของพนักงาน และเป็นระบบที่ให้ข้อมูลแก่พนักงานอย่างเพียงพอในการแก้ปัญหาและตระหนักถึงการพึ่งตนเองว่าควรเลือกปฏิบัติตามหรือไม่

การตระหนักถึงปัญหาหนี้สินส่วนบุคคลและผลกระทบต่อศักยภาพในการทำงานได้ทำให้หลายองค์กรสนใจการสร้างยุทธศาสตร์ที่มีประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาอย่างจริงจัง โดยเริ่มจากการนำร่องในส่วนของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ หรือโครงการสวัสดิการสำหรับพนักงาน หรือจากโครงการช่วยเหลือพนักงานจากภายนอก

สำหรับองค์กรเอง ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาหนี้สินแก่พนักงาน ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ (HR) ควรมีบทบาทสำคัญในเชิงรุก โดยเบื้องต้น คือ การประชาสัมพันธ์ให้พนักงานรับรู้สถานการณ์ปัญหาและภาวะหนี้สินที่เกิดขึ้นกับตนเองและเพื่อนร่วมงาน โดยใช้ข้อมูลเชิงตัวเลขจากการศึกษามาแสดงให้เห็นภาพโดยรวมว่าคนในองค์กรมีจำนวนมากที่มีปัญหาเกี่ยวกับภาวะทางการเงิน

นอกจากนั้น ควรทำการศึกษาเชิงลึกเพื่อหาข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ และสนทนากลุ่ม (focus group) หรือ แสวงหาเรื่องเล่า (Story telling) ของพนักงานที่กำลังมีปัญหาทางการเงินที่แก้ไม่ได้ หรือกลุ่มที่เคยประสบกับปัญหาแล้วแก้ไขได้ เพื่อนำมาเป็นกรณีศึกษา และเพื่อหา “ทางเลือก ทางรอด” ให้แก่พนักงาน ซึ่งทางเลือกเพื่อแก้ไขปัญหาจะมีการสะสมมากขึ้น และยังสามารถให้บริษัทอื่น ๆ มาศึกษาต่อไป ตัวอย่างเช่น ในการวิจัยในบริษัทเอกชนครั้งนี้ ไม่มีเรื่องเล่าที่จะนำมาเป็นกรณีศึกษา จึงใช้สื่อโทรทัศน์แทน อาทิเช่น รายการหลุมดำ มาเพื่อกระตุ้นให้พนักงานเกิดการคิดถึงเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตที่สุุดโต่งว่าจะส่งผลกระทบต่อชีวิตครอบครัวและการทำงานอย่างไรบ้าง

การจัดให้มีการให้ความรู้แก่พนักงานเกี่ยวกับ การลดรายจ่าย เพิ่มรายได้ เป็นอีกหนึ่งแนวทางที่จะกระตุ้นให้พนักงานมีความตื่นตัว รวมถึงการจัดให้คำแนะนำ รับผิดชอบต่อเงินส่วนบุคคล ดังเช่น แบบอย่างระบบกลไกอ้างอิงของประเทศสหราชอาณาจักร ซึ่งมีความจำเป็นในสังคมปัจจุบัน เพราะคนส่วนใหญ่ไม่รู้เท่าทัน เช่น ไปค้าประกันคนอื่น เป็นหนี้บัตรเครดิต บัตรเงินสด เอาเงินไปลงทุนหรือซื้อหุ้นโดยไม่มีความรู้ ดังนั้น ที่ปรึกษาเกี่ยวกับการเงินส่วนบุคคลจะช่วยให้ความรู้แก่พนักงาน เกี่ยวกับวิธีการลดรายจ่ายอย่างถูกต้อง

นอกจากนั้น องค์กรอาจจัดให้มีเวทีระดมความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาอันจะนำไปสู่การสร้างกระบวนการเรียนรู้เกี่ยวกับการแก้ปัญหาของตนเองและเพื่อนร่วมงาน ขณะเดียวกันก็เปลี่ยนแนวคิดหรือวัฒนธรรม ค่านิยมในการใช้ชีวิตไม่ให้หลงตามกระแสวัตถุนิยม โดยเริ่มจากกลุ่มพนักงานที่สนใจก่อน แล้วค่อยขยายไปสู่พนักงานกลุ่มอื่น ๆ หรือองค์กรอาจพาพนักงานไปทัศนศึกษาชุมชนเศรษฐกิจพอเพียง เพราะเป็นชุมชนที่ครั้งหนึ่งเคยประสบปัญหาหนี้สิน แต่สามารถใช้ภูมิปัญญาของชุมชนเพื่อแก้ไขปัญหา โดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ อาทิเช่น บ้านหนองกลางดง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ที่สุดแล้วยุทธศาสตร์การแก้ปัญหาเรื่องนี้ของพนักงานที่มีประสิทธิภาพ คือ การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรโดยใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้พนักงานมีความพอประมาณ มีหลักเหตุและผลในการดำรงชีวิต เพื่อเป็นภูมิคุ้มกันในการใช้จ่ายของพนักงานและองค์กร โดยอยู่บนพื้นฐานของความรู้และคุณธรรม ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความสมดุลและนำไปสู่ความเติบโตอย่างยั่งยืนของพนักงานและขององค์กร

นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับกระบวนการพัฒนาความคิดอย่างยั่งยืน

นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรเป็นกลไกสำคัญเพื่อแก้ปัญหาหนึ่งของพนักงาน โดยใช้กระบวนการพัฒนาความคิดอย่างยั่งยืน 4 ประการ ดังนี้



แผนภาพที่ 8 บทบาทของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการแก้ไขปัญหาหนี้สินของพนักงาน

ประการแรก นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องเปลี่ยนบทบาทการทำงานเป็นนักสืบเพื่อค้นหาสาเหตุของปัญหาในการก่อหนี้ของพนักงานแต่ละคน เพื่อวางแผนแก้ไขปัญหา

ประการที่สอง การให้ความรู้ในการวางแผนชีวิต โดยมีกระบวนการส่งเสริมการวางแผนชีวิต ผ่านกิจกรรมหรือการสัมมนาที่เน้นให้ความรู้กับคนที่มีอายุต่างกัน เช่น พนักงานที่เพิ่งทำงานไม่นานจะต้องให้ความรู้ในการวางแผนครอบครัว อนาคตในการทำงาน และการศึกษาของลูก ส่วนพนักงานที่ทำงานมานานจะต้องให้ความรู้ในการวางแผนอนาคตหลังเกษียณอายุ ปัญหาและปัจจัยเสี่ยงของการเกิดโรคร้ายต่าง ๆ เป็นต้น

ปัจจุบันยังไม่มีสถาบันที่รับผิดชอบเรื่องการใช้เงินในสังคมไทยเพื่อให้ความรู้โดยตรง และภาครัฐยังไม่ตื่นตัวในการจัดตั้งสถาบันดังกล่าว ทำให้นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องรับบทบาทดังกล่าว แต่จากการประเมินความรู้ของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยส่วนใหญ่ยังไม่มี ความเข้าใจ

ส่งผลให้พนักงานในองค์กรไม่ได้รับการพัฒนา ซึ่งหากเปรียบเทียบกับต่างประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา ฝรั่งเศส เนเธอร์แลนด์ ฯลฯ จะมีองค์กรที่รับผิดชอบให้ความรู้เรื่องนี้โดยเฉพาะ ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การจัดอบรม การให้คำปรึกษาผ่านเว็บไซต์ เป็นต้น

ประการที่สาม นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องสร้างความเข้าใจกับพนักงานในการใช้ชีวิตบนความเสี่ยง เพราะสภาพแวดล้อมในปัจจุบันทำให้พนักงานมีโอกาสเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุหรือความเดือดร้อนต่าง ๆ ได้ง่ายขึ้น และนับวันจะมีความเสี่ยงในการใช้ชีวิตในสังคมมากขึ้น ดังนั้น จึงต้องเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือกับสิ่งที่จะเกิดขึ้น โดยนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ อย่างจริงจัง ซึ่งผู้บริหารระดับสูงต้องเริ่มหรือเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่พนักงาน

ประการที่สี่ นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องเป็นผู้รับฟังและให้คำปรึกษาอย่างเข้าใจ เนื่องจากปัญหานี้ถือเป็นเรื่องละเอียดอ่อน พนักงานบางคนอาจรู้สึกอายหากแสดงตัวว่าเป็นหนี้ ดังนั้น นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ต้องเข้าใจทัศนคติ สาเหตุ และพฤติกรรมที่แตกต่างกันของพนักงาน เพื่อหาแนวทางแก้ไขต่อไป

โดยทั่วไปเลย องค์กรส่วนใหญ่แก้ปัญหาหนี้สินของพนักงานด้วยการตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือพนักงาน ซึ่งเป็นการแก้ปัญหาที่ปลายเหตุ และไม่ได้พิจารณาถึงต้นเหตุของปัญหา ซึ่งมีความสำคัญมาก เพราะปัญหานี้สินของพนักงานโดยส่วนใหญ่มาจากทัศนคติของพนักงานที่ตามกระแสทุนนิยมจนเกินความจำเป็นในการดำรงชีวิต

ดังนั้น ผู้บริหารและนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องพยายามสร้างทัศนคติในการวางแผนการใช้เงิน รวมทั้งต้องสื่อสารให้พนักงานยอมรับที่จะเปิดตัว เพื่อนำไปสู่การหาแนวทางแก้ไขปัญหามาก่อนแล้ว ในอนาคตปัญหานี้สินของพนักงานจะลุกลามจนกลายเป็นปัญหาใหญ่ขององค์กร เช่น เกิดการย้ายงานหนีหนี้ เป็นต้น ดังนั้น การให้ความสำคัญ การเร่งแก้ไขอย่างจริงจัง อย่างต่อเนื่องจะช่วยให้ปัญหาคือคลายลงได้

เอกสารอ้างอิง

- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2547. การสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน พ.ศ. 2547. เว็บไซต์ สำนักงานสถิติแห่งชาติ. <http://service.nso.go.th/agrc/socio47/thai.htm>. 17 กรกฎาคม 2547.
- Bailey, W.C., Woodiel, D.K., Turner, M.J., & Young, J. 1998. The relationship of financial stress to overall stress and satisfaction. *Personal Finances and Worker Productivity* 2, 2: 198-206.

- Brown, S., Garino, G., Taylor, K., & Wheatley Price, S. 2005. Debt and Financial expectations: An Individual and household analysis. **Economic Inquiry**, 43, 100-20.
- Burchell, B. 2003. **Financial phobia report for Egg. Magdalene College.** University of Cambridge.
- Cox, D., & Jappelli, T. 1990. Credit rationing and private transfers: Evidence from survey data. **The Review of Economics and Statistics**, 72, 445-454.
- Detweiler, G. 1993. Credit cards: What you don't know can cost you! **Advancing the consumer interest**, 5(2): 6-11.
- Freeman, C., Carlson, J., & Sperry, L. 1993. Adlerian marital therapy strategies with middle income couples facing financial stress. **The American Journal of Family Therapy**, 21(4): 324-332.
- Garman, E.T., Leech, I.E., & Grable, J.E. 1996. The negative impact of employee poor personal financial behaviors on employers. **Financial Counseling and Planning**, 7, 157-168.
- Garman, E.T., Kim, J., Kratzer, C.Y., Brunson, B.H., & Joo, S. 1999. Workplace financial education improves personal financial wellness. **Financial Counseling and Planning**, 10(1): 7988.
- Gross, D., & Souleles, N. 2002. Do liquidity constraints and interest rates matter for consumer behaviour? Evidence from credit card data. **The Quarterly Journal of Economics**, 117, 149-185.
- Jacobson, B.H., Aldana, S.G., Goetzel, R.Z., Vardell, K.D., Adams, T.B., & Pietras, R.J. 1996. The relationship between perceived stress and self-reported illness-related absenteeism. **American Journal of Health Promotion**, 67, 2: 54-61.
- Jappelli, T. 1990. Who is credit constrained in the US economy? **The Quarterly Journal of Economics**, 105, 219-234.
- Lea, S., Webley, P., & Levine, R. 1993. The economic psychology of consumer debt. **Journal of Economic Psychology**, 14, 85-119.
- Livingstone, S., & Lunt, P. 1992. Predicting personal debt and debt repayment: Psychological, social and economic determinants. **Journal of Economic Psychology**, 13, 111-134.

- Leech, I.E. 1997. Recognizing when employees have financial problems and possible actions to alleviate them. **Personal Finances and Worker Productivity**, 1(1): 136-141.
- Luther, R.K., Garman, E.T., Leech, I.E., Griffit, L., & Gilroy, T. 1997. Scope and impact of personal financial management difficulties of service members on the Department of the Navy (MFI Technical Report 97-1). Scranton, PA: Marywood University, Military Family Institute.
- Marmot, M., Ryff, C., Bumpass, L., Shipley, M., & Marks, N. 1997. Social inequalities in health: Next questions and converging evidence. **Social Science and Medicine**, 44(6): 901-910.
- Masi, D.A. 1992. **The AMA handbook for developing employee assistance and counseling programs**. New York: American Management Association.
- National Foundation for Consumer Credit. 1998. **Employees with money problems cost you money**. Silver Spring, MD: Author.
- Peirce, R.S., Frone, M.R., Russell, M., & Cooper, M.L. 1996. Financial stress, social support, and alcohol involvement: a longitudinal test of the buffering hypothesis in a general population survey. **Health Psychology**, 15(1): 38-47.
- Roberts, R., Golding, J., & Towell, T. 1998. Student finance and mental health. **The Psychologist** (October), 489-491.
- Williams, F.L., Haldeman, V. & Cramer, S. 1996. Effect of financial concerns upon workplace behavior and productivity. **Financial Counseling and Planning**, 7, 147-155.
- Weich, S., & Lewis, G. 1998. Poverty, unemployment and common mental disorders: Population-based cohort study. **British Medical Journal**, 314, 591-595.
- Zimmerman, E., 2000. Workforce management. Retrieved December 30, 2008 from the World Wide Web: <http://www.workforce.com/section/02/feature>