

การพัฒนาบรรษัทภิบาลของนายจ้างและลูกจ้างตามหลักพุทธธรรมในสังคมไทย
Development of Corporate Governance of Employers and Employees
according to Buddhist Principles in Thai society

สมชัย นันทาภิรัตน์

Somchai Nantapirat

กรรมการผู้จัดการ บริษัท ซัมเมอร์โซลูชั่น จำกัด

Managing Director Summer Solution Co.,Ltd.

nantapirat_s@hotmail.com

Haripunchai Review 05/10/2564

Haripunchai Review 25/10/2564

บทคัดย่อ

ธรรมาภิบาลเป็นหลักที่อยู่กับสังคมไทยมาตั้งแต่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ผนวกกับการตราพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมือง 2546 เป็นต้นมา ทำให้หน่วยงานรัฐ องค์กรรัฐวิสาหกิจ และองค์กรมหาชนได้ดำเนินกิจกรรมไปตามหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า ดังกล่าวมาตลอด 20 กว่าปี สำหรับภาคเอกชนใช้คำว่า หลักบรรษัทภิบาล ที่มุ่งสู่การกำกับดูแลกิจการที่ดีที่สามารถแสดงถึงความสัมพันธ์และความรับผิดชอบต่อร่วมกันของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด ส่วนธรรมาภิบาลในทางพระพุทธศาสนาแม้ว่าจะไม่มีโดยตรงแต่สามารถนำไปสู่การประยุกต์เพื่อการพัฒนาคน พัฒนางาน พัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และพัฒนาองค์กรได้ ซึ่งบทความนี้มุ่งไปสู่การวิเคราะห์เพื่อการพัฒนาธรรมาภิบาลของนายจ้างและลูกจ้างตามหลักพุทธธรรมในสังคมไทย ได้แก่ ทิศเบื้องล่างว่าด้วยลูกจ้าง ประกอบด้วย 1) การเริ่มทำงานก่อน 2) เลิกงานหลังเจ้านาย 3) ไม่ทุจริต 4) มีประสิทธิภาพการทำงาน 5) ซินชมยกย่องเจ้านาย ส่วนนายจ้างควรมีเอื้อเพื่อประกอบด้วย 1) มอบหมายงานที่เหมาะสม 2) มอบโบนัสและรางวัลรายปี 3) จัดสวัสดิการต่าง ๆ ตามสมควร 4) มอบของขวัญในวันพิเศษ และ 5) กำหนดวันหยุดและพักผ่อน

คำสำคัญ : บรรษัทภิบาล, นายจ้างและลูกจ้าง, พุทธธรรม.

Abstract

Good governance is a principle that has been with Thai society since the Constitution of the Kingdom of Thailand BE 2540. It has been combined with the enactment of a royal decree on criteria and procedures for public administration since 2003. It enables government agencies, state enterprises, and public organizations to carry out their activities in accordance with the rule of law, the principle of morality, the principle of transparency, the principle of participation, the principle of responsibility, the principle of worthiness for more than 20 years. For the private sector, it uses the term "Corporate Governance" to aim for good corporate governance. It can represent the relationships and shared responsibilities of all stakeholders. For governance in Buddhism, although it does not have a direct relationship, it can lead to its application for human development, job development, personnel relations and organizational development. This article aims to analyze for the development of good governance of employers and employees according to Buddhist principles in Thai society, which are: a lower direction i.e., an employee and an employer. For employees, there are 1) starting work early, 2) quitting after the boss, 3) no dishonesty, 4) being efficient at work, and 5) admiring and praising the boss. For employers, they should have generosity which includes 1) assigning appropriate tasks, 2) giving annual bonuses and rewards, 3) providing reasonable benefits, 4) giving gifts on special days, and 5) scheduling holidays and vacations.

Keywords: Good Corporate Governance, Employers and Employees, Buddha Dharma

บทนำ

ธรรมาภิบาล (Good Governance) หรือการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาประเทศยุคนี้ เพราะเมื่อเกิดมีนโยบายต่างๆ และจะนำไปสู่การปฏิบัติ ก็จะมีการพิจารณาว่าทำอย่างไรจะบรรลุผล และสิ่งหนึ่งที่เป็นกลไกในการขับเคลื่อนก็คือการยึดหลักธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นคำที่ได้ยินกันมาหลายทศวรรษ หลังจากการเกิดวิกฤตเศรษฐกิจในช่วง พ.ศ. 2540 ในประเทศไทยของเรา

เป็นเหตุให้เกิดการปฏิรูปประเทศครั้งสำคัญทั้งด้านการเมือง และการบริหารราชการแผ่นดินที่นำหลักการสำคัญของธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ให้เป็นผล เกิดการบัญญัติคำว่า ‘ธรรมาภิบาล’ ขึ้น (ถวิลวดี บุรีกุล, 2558 : 239) ซึ่งตามระเบียบสำนักงานนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 กำหนดองค์ประกอบของธรรมาภิบาลไว้ 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ส่วนคำว่า บรรษัทภิบาล หมายถึง การกำกับดูแลกิจการ (Corporate Governance) จะมีลักษณะความเป็นเอกชนมากกว่าภาครัฐทำให้การจำแนกแยกคำศัพท์ค่อนข้างชัดเจนแค่โดยเนื้อหามีได้มีความแตกต่างกันโดยนัยยะการนำไปปฏิบัติ เช่น บริษัทเอสซีจี มีบรรษัทภิบาลได้แก่ ตั้งมั่นในความเป็นธรรม มุ่งมั่นในความเป็นเลิศ เชื่อมมั่นในคุณค่าของคน และถ้อยมั่นในความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นต้น (สถิตย์พงษ์ สุขวิมล, 2560 : 7) โดยเฉพาะกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นสำคัญได้แก่ นายจ้างกับลูกจ้าง

บรรษัทภิบาลของนายจ้างและลูกจ้างตามหลักพุทธธรรมในสังคมไทยเป็นลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างกันไปตามลักษณะของบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่ายที่จำเป็นต้องแสดงการปฏิบัติงานให้เกิดเป็นที่ยอมรับเพราะโดยมากเป็นความเกี่ยวข้องกันตามหน้าที่หรือผลประโยชน์ แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าทั้งนายและลูกจ้างจะไม่มีคุณความดีให้อีกฝ่ายหนึ่งเห็นคุณค่าเสียทีเดียว เพราะนายที่ดีย่อมเป็นที่รักและเคารพของลูกจ้าง และลูกจ้างที่ดีย่อมเป็นที่รักและเอ็นดูของนายเช่นกัน ลูกจ้างที่เก่งคือมีความขยันขันแข็งในหน้าที่การงานที่รับผิดชอบมีความรับผิดชอบสูง ไม่ทำงานให้เสียหาย มีความกระตือรือร้น หมั่นพัฒนาตนเองและงานอยู่เสมอ เจ้านายย่อมพอใจลูกจ้างที่สนองงานเก่ง สามารถคิดงานต่อจากนายได้และทำงานคล่อง ส่วนลูกจ้างที่ดีคือมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อนาย ไม่ทำงานเพราะเห็นแก่เงิน แต่ทำงานเพื่อนาย เคารพและรักนาย เป็นคนอ่อนน้อมถ่อมตน ไม่ยกตนข่มท่าน วางตนเสมอต้นเสมอปลาย ได้ดีแล้วก็ไม่ลืมนายที่มีพระคุณต่อตน (พระครูวินัยธรวรารุฒิมหาโร, 2564 : 319) เพราะฉะนั้น ไม่ว่าจะแก่นายจ้างหรือลูกจ้างต่างก็ตามภาระหน้าที่ระหว่างกันตลอดเวลาไม่ใช่เฉพาะในเวลางานเท่านั้นแต่หมายถึงเวลาทั้งหมดที่สามารถเชื่อมโยงกับการทำงานได้ก็ย่อมเป็นที่การทำงานที่ดีหรือการบริหารจัดการที่ดีด้วยเช่นกัน รวมทั้งนายจ้างและลูกจ้างก็มีผลผูกพันในระดับผลประโยชน์ที่ต้องรับผิดชอบต่อร่วมกันเพื่อความอยู่รอดของบุคคลทั้งสองฝ่ายทำให้ต่างฝ่ายจะต้องพยายามอย่างสุดความสามารถเพื่อรักษาความมั่นคงของตนเองไว้อย่างดี

การพัฒนาบรรษัทภิบาลขององค์กรธุรกิจ

การกำกับดูแล (Governance) ได้มีนักวิชาการในประเทศสหรัฐอเมริกาและอังกฤษริเริ่มนำมาใช้แพร่หลายตั้งแต่ทศวรรษที่ 1980 และต่อมาได้มีการพัฒนาจนกลายเป็นคำว่า การกำกับดูแลกิจการ (Corporate Governance: CG) แนวคิดและกระบวนการที่องค์กรพึงปฏิบัติ มีส่วนปลีกย่อยแตกต่างกันไปตามรูปแบบของการจัดตั้งองค์กร เช่น บริษัทมหาชน บริษัทเอกชน และตามลักษณะของความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจ การกำกับดูแลกิจการ เป็นแนวคิดและกระบวนการหรือข้อพึงปฏิบัติขององค์กร ซึ่งไม่มีรูปแบบเดียวเป็นมาตรฐานตายตัว มักอิงอยู่กับสามัญสำนึกและดุลพินิจเป็นหลักใหญ่ โดยยึดหลักการมีความสำคัญเหนือรูปแบบ (substances over form) (นวพร เรื่อง สกกุล 2545, 3) ดังนั้น องค์กรที่มีบรรษัทภิบาลที่ดีต้องมีระบบการควบคุมภายในที่ดีส่งเสริมให้บรรลุดัตถุประสงค์ในระยะยาวและเสริมสร้างให้เกิดความโปร่งใสไร้ทุจริตในองค์กร ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน การควบคุมภายในที่ดีโดยต้องเน้นในทุกระดับขององค์กร ตั้งแต่ระดับแผนก ระดับฝ่าย ไปจนถึงองค์กรโดยรวม ทั้งนี้ควรมีกลไกในการป้องกัน (Preventive control mechanism) ตรวจจับการทุจริตหรือข้อผิดพลาด (Detective control mechanism) อันจะเป็นการสะท้อนถึงประสิทธิภาพของการออกแบบกลไกในการป้องกันความเสี่ยง นอกจากนี้ระบบควบคุมภายในควรที่จะส่งเสริมให้บรรลุดัตถุประสงค์หลักของการควบคุมภายในทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการปฏิบัติงาน (Operations objectives) ด้านการจัดทำรายงานการเงิน (Financial reporting objectives) และด้านความสอดคล้องกับกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง (Compliance objectives) ซึ่งในปัจจุบัน OECD ได้กำหนดแนวทางการประเมินบรรษัทภิบาลแบ่งออกเป็นหมวดใหญ่ๆ 6 หมวด (ปิยะนาถ สิงห์ชู, 2556 : ออนไลน์) กล่าวคือ

หมวดที่ 1) โครงสร้างพื้นฐานด้านของบรรษัทภิบาล

หมวดที่ 2) สิทธิของผู้ถือหุ้น

หมวดที่ 3) การปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียม

หมวดที่ 4) บทบาทของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

หมวดที่ 5) การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส

หมวดที่ 6) บทบาทและความรับผิดชอบของกรรมการบริษัท

บรรษัทภิบาลทั้ง 6 หมวดดังกล่าวถูกใช้ในนามของธุรกิจภาคเอกชนเป็นหลักที่มองถึงจริยธรรมทางการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีคุณภาพซึ่งให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนร่วมได้ส่วนเสียเป็น

หัวใจหลักทำให้องค์กรภาคเอกชนทั้งหลายต่าง กำหนดบรรษัทภิบาลอันเป็นหลักการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความเป็นบรรทัดฐานที่สร้างความเชื่อมั่นและเต็มไปด้วยวิถีแห่งการดำรงอยู่ขององค์กร และแนวทางหรือวิถีแห่งการปฏิบัติตนของคนในองค์กรนั้นเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ คือ การเติบโตที่ยั่งยืน และมีความสุขในการประกอบธุรกิจในปัจจุบันกระแสของโลกถือว่า องค์กรใดก็ตาม จะมีความเจริญก้าวหน้าเหมาะกับการลงทุน หรือว่าหุ้นของบริษัทนั้นจะมีราคาที่ดีได้ บริษัทต้องมีชื่อเสียงในการดำเนินการทางธุรกิจ โดยอาศัยกระบวนการและโครงสร้างของบรรษัทภิบาล (อำพล นววงศ์เสถียร, 2560 : 590) ถูกแบ่งนี้ออกเป็น 5 ด้านที่สำคัญ ได้แก่

1. สิทธิของผู้ถือหุ้น: ผู้ถือหุ้นมีสิทธิในความเป็นเจ้าของ โดยควบคุมบริษัทผ่านการแต่งตั้งคณะกรรมการให้ทำหน้าที่ แทนตนและมีสิทธิในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของบริษัท บริษัทจึงควรส่งเสริมให้ผู้ถือหุ้นได้ใช้สิทธิ ของตน

2. การปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน: ผู้ถือหุ้น ทุกคน ทั้งผู้ถือหุ้นที่เป็นผู้บริหารและผู้ถือหุ้นที่ไม่เป็น ผู้บริหาร รวมทั้งผู้ถือหุ้นต่างชาติควรได้รับการปฏิบัติต่อ ผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกันและเป็นธรรม ผู้ถือหุ้นส่วนนี้ที่ถูกละเมิดสิทธิควรมีโอกาสได้รับการชดเชย

3. บทบาทของผู้มีส่วนได้เสีย: ผู้มีส่วนได้เสียควรได้รับ การดูแลจากบริษัทตามสิทธิที่มีตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง คณะกรรมการควรพิจารณาให้มีกระบวนการส่งเสริมให้ เกิดความร่วมมือระหว่างบริษัทกับผู้มีส่วนได้เสียในการสร้าง ความมั่นคง ความมั่นคงทางการเงินและความยั่งยืนของ กิจการ

4. การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส: คณะกรรมการ ควรดูแลให้บริษัทเปิดเผยข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้องกับบริษัท ทั้งข้อมูลทางการเงินและข้อมูลที่ไม่ใช่ข้อมูลทางการเงินอย่างถูกต้อง ทันเวลา โปร่งใส ผ่านช่องทางที่เข้าถึงข้อมูลได้ง่าย มีความเท่าเทียมกันและน่าเชื่อถือ

5. ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ: คณะกรรมการ มีบทบาทสำคัญในการกำกับดูแลกิจการเพื่อประโยชน์สูงสุด ของบริษัท คณะกรรมการมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติ หน้าที่ต่อผู้ถือหุ้นและเป็นอิสระจากฝ่ายจัดการ

เพราะฉะนั้น บริษัทจดทะเบียน 5 ถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ ทั้งในแง่การสร้างรายได้ การจ้างงาน รวมถึงการมีส่วนร่วมดูแลสังคมและสิ่งแวดล้อม ดังนั้น ในปี พ.ศ. 2560 สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ได้ออก หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี สำหรับบริษัทจดทะเบียนปี 2560 (Corporate Governance Code หรือ CG Code) เพื่อเป็นหลักให้คณะกรรมการบริษัทนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำกับดูแลกิจการ โดยหลักการของ CG

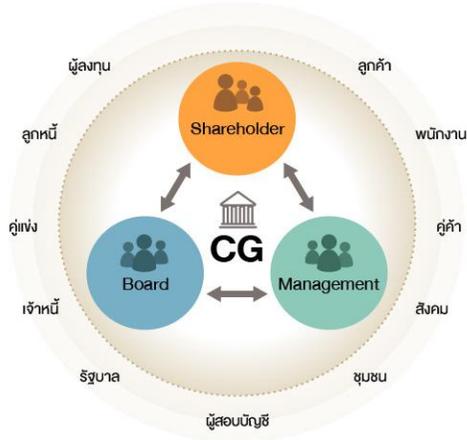
Code ประกอบด้วย 8 หมวดที่เน้น บทบาทและการทำหน้าที่ของคณะกรรมการ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนและกำกับดูแลกิจการของบริษัทให้มีผลประกอบการที่ดีในระยะยาวอย่างยั่งยืน และเป็นที่น่าเชื่อถือสำหรับผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสียโดยมีหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2564 : ออนไลน์) ดังนี้



ภาพที่ 1 หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน

ที่มา : ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (ออนไลน์)

การดำเนินธุรกิจควรมีความสัมพันธ์และอยู่ภายใต้หลักพื้นฐานการกำกับดูแลกิจการที่ดี 5 ประการข้างต้น หากธุรกิจดำเนินงานโดยขาดซึ่งความยุติธรรม ความโปร่งใส หรือความซื่อสัตย์ อีกทั้งคณะกรรมการและฝ่ายบริหารทำหน้าที่อย่างขาดความรับผิดชอบ ย่อมจะส่งผลต่อการเติบโตของธุรกิจอย่างเลี่ยงไม่ได้ เพื่อให้สามารถเข้าใจและตอบสนองความคาดหวังเหล่านั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งจะเป็นการสร้างความมั่งคั่งและมั่นคงทางการเงินให้แก่กิจการในระยะยาว ดังแผนภาพแสดงโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้เสียตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี(ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2564 : ออนไลน์) นี้

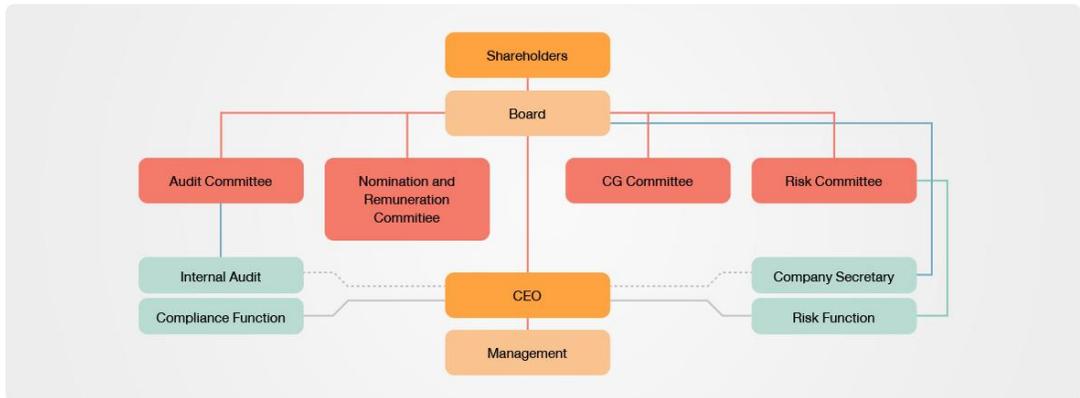


◆ โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้เสียตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี

ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจมีทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยกลุ่มหลักประกอบด้วย ผู้ถือหุ้น ซึ่งแสดงถึงคณะกรรมการเข้ามามีหน้าที่ควบคุมและกำกับดูแลการทำงานของฝ่ายจัดการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงคณะกรรมการยังต้องทำหน้าที่สานประโยชน์ระหว่างผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่างๆ ไม่ให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์และให้เกิดความสมดุล ดังนั้นนอกจากบริษัทควรเข้าใจความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียที่มีความแตกต่างกันแล้ว ยังต้องกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละกลุ่มในระบบการกำกับดูแลกิจการไว้อย่างชัดเจนและอย่างมีจริยธรรม รวมถึงสอดคล้องตามที่กฎหมายกำหนดและตามแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีด้วย

ภาพที่ 2 โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้เสียตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ที่มา : ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (ออนไลน์)

นอกจากนี้ ยังมีโครงสร้างองค์กรที่มีการกำกับดูแลกิจการที่ดี ควรประกอบด้วย คณะกรรมการที่ถือเป็นตัวแทนในการรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ควรมีความเป็นอิสระจากฝ่ายจัดการ เพื่อกำกับดูแลกิจการให้เป็นไปตามกฎหมายตามวัตถุประสงค์ ข้อบังคับและมติของที่ประชุมผู้ถือหุ้น อีกทั้งคณะกรรมการยังมีหน้าที่กำหนดกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ นโยบาย เป้าหมายและภารกิจของบริษัท รวมถึงติดตามดูแลฝ่ายจัดให้นำกลยุทธ์ไปปฏิบัติและดูแลผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายอย่างเป็นธรรม ทั้งนี้ เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น คณะกรรมการควรแต่งตั้งคณะกรรมการชดเชยขึ้นมาทำหน้าที่แทนในบางงานตามความจำเป็น โดยพิจารณาจากขนาดธุรกิจ ความซับซ้อนในการดำเนินธุรกิจ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่ต้องการ(ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2564 : ออนไลน์) ดังแผนภาพความสัมพันธ์ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2 โครงสร้างองค์กรเพื่อการกำกับดูแลกิจการที่ดี

ที่มา : ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (ออนไลน์)

กล่าวได้ว่า บรรษัทภิบาลขององค์กรธุรกิจ หรือ การกำกับดูแลกิจการที่ดี (Corporate Governance: CG) ถูกพัฒนาขึ้นมาในยุค 1980 จากฟากตะวันตกที่ตะวันออกได้รับอิทธิพลด้วยการนำมาใช้ในการบริหารจัดการภาคธุรกิจในประเทศไทยผ่านการกำหนดของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในฐานะนายทะเบียนรับจดทะเบียนกลุ่มบริษัทต่าง ๆ ซึ่งกำหนดออกมาในรูปแบบของหลักการพื้นฐานของการกำกับดูแลกิจการที่ดี โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้เสียตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และโครงสร้างองค์กรเพื่อการกำกับดูแลกิจการที่ดี ซึ่งถือว่ามีส่วนสำคัญที่สามารถทำให้ผู้มีส่วนได้เสียมีความมั่นคงในการร่วมหุ้นกับบริษัทนั้น ๆ โดยเฉพาะสิทธิของผู้ถือหุ้น การปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน บทบาทของผู้มีส่วนได้เสีย การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส และความรับผิดชอบของคณะกรรมการ จะต้องถูกแสดงออกมาในรูปแบบของการบริหารจัดการองค์กรให้มีความโดดเด่นเห็นเป็นรูปธรรมที่สามารถกำหนดเป็นบรรษัทภิบาลขององค์กรภาคธุรกิจได้ ดังนั้น บรรษัทภิบาลขององค์กรธุรกิจ หรือ การกำกับดูแลกิจการที่ดีจะเป็นบรรทัดฐานที่สำคัญซึ่งถูกวางเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศทั้งในแง่การสร้างรายได้ การจ้างงาน รวมถึงการมีส่วนร่วมดูแลสังคมและสิ่งแวดล้อมต่อไป

การพัฒนาบรรษัทภิบาลของนายจ้างและลูกจ้างตามหลักพุทธธรรมในสังคมไทย

สังคมไทยเป็นสังคมที่มีความเอื้อเฟื้อและช่วยเหลือกันมาเนิ่นนานแต่ด้วยสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี สังคมและสิ่งอื่น ๆ ทำให้ต่างคนต่างก็ต้องทำมาหาเลี้ยงชีพตามความถนัดของตนเอง บ้างก็เป็นเจ้าของธุรกิจเอง บ้างก็รับจ้างงานอิสระ บ้างก็ต้องเป็นลูกน้องใน

องค์กรหรือบริษัทต่าง ๆ บ้างก็รับราชการ บ้างก็ทำอาชีพเกษตรกรรม เป็นต้น แต่ถึงอย่างไรก็ตามเมื่อสถานการณ์โรคระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้ประเทศไทยได้รับผลกระทบอย่างหนักทำให้หลายบริษัทต้องปิดตัวลง ปลดพนักงานเป็นจำนวนมากดังที่เป็นข่าวมาตลอด 2 ปีที่ผ่านมาทำให้พนักงานเหล่านั้นต่างต้องตกงาน และรับได้รับค่าตอบแทนบางส่วนเท่าที่กฎหมายกำหนด จึงทำให้หลายคนต่าง ๆ ต้องมาประกอบอาชีพเป็นของตนเองได้อย่างอิสระ จนบางอาชีพสามารถจ้างลูกน้องเพิ่มได้และขยายกิจกรรมได้ บางรายอาจต้องเปลี่ยนงานที่ได้รับค่าตอบแทนที่น้อยกว่าเดิม เป็นต้น ดังนั้น การที่ผู้คนจำนวนยังอยู่องค์กรหรือบริษัทก็ถือเป็นสิ่งสุดยอดในปัจจุบัน เพราะเป็นตำแหน่งที่สำคัญหรือมีทักษะที่บริษัทยังต้องการอยู่ หรือเป็นเพราะคุณงามความดีที่ผ่านมาทำให้สามารถทำงานในองค์กรนั้นต่อไป จึงเป็นที่มาของคำว่า บรรษัทภิบาลของนายจ้างและลูกจ้างที่ต้องปฏิบัติต่อกันด้วยความเอื้อเฟื้ออย่างที่ดีที่สุด ในทางพระพุทธศาสนา mong ว่า ระหว่างหัวหน้ากับลูกต้องมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันด้วยต่างฝ่ายต่างปฏิบัติได้อย่างสมบูรณ์ในลักษณะการพึ่งพาอาศัยที่สามารถเสริมคุณค่าในความเป็นมนุษย์ให้สมบูรณ์มากขึ้นที่ปรากฏใน สังคาลสูตร (ที่.ปา.(ไทย) 11/ 244/200) ซึ่งเป็นหลักธรรมที่เสริมคุณค่าอย่างยิ่งต่อศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ของตนเองและที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่น (วารสาร ชัยโอภาส, 2549 : 19) โดยเฉพาะทิศเบื้องล่างว่าด้วยนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งมีประเด็นดังต่อไปนี้

1. ในฐานะลูกจ้างควรมีบรรษัทภิบาลดังต่อไปนี้

1) การเริ่มทำงานก่อน โดยธรรมชาติของการทำงานในฐานะลูกจ้างมักจะเข้างานก่อนเวลาหรือตรงต่อเวลาเพราะหากมาสายอาจจะถูกตัดคะแนนความประพฤติที่ส่งผลต่อโบนัสประจำปี หรือบางบริษัทก็อาจจะตัดเงินเป็นนาที่ ซึ่งการเริ่มทำงานก่อนหัวหน้างานเป็นเพื่อการแสดงออกถึงความขยันในการทำงานและเป็นการแสดงถึงภาวะความรับผิดชอบในงานและสามารถสร้างงานมากขึ้นจากเวลาที่ถูกกำหนดในเวลางานจริง ๆ ซึ่งการแสดงผลงานซึ่งกรอบมาตรฐานหลัก เช่น คุณภาพของงาน ปริมาณงาน ระยะเวลา ความคุ้มค่า และพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, มปป. : 10) แต่ถึงอย่างไรก็ตามในยุคปัจจุบันอาจจะมองไปส่วนของการเกิดขึ้นของงานที่มีปริมาณมากขึ้นด้วยอาศัยเวลาทั้งในเวลางานและเวลาส่วนตัวที่สามารถทำให้บริษัทมีกำไรมากขึ้น

2) เลิกงานหลังเจ้านาย โดยมาคนทั่วไปจะมองว่า การเข้างานตรงต่อเวลาและเลิกตรงต่อเวลาก็เพียงพอแล้วทำให้งานที่ปฏิบัติงานค้างค้ำและไม่สำเร็จภายในเวลาที่กำหนดทำให้เกิดความล่าช้าและเกิดจุดรอยต่างของการแพ้ต่อบริษัทคู่แข่งได้ ซึ่งประเด็นเรื่องงานแม้ว่าจะไม่เท่ากับ

ประเด็นสุขภาพแต่เป็นตัวชี้วัดที่สำคัญในระดับขององค์กรโดยเฉพาะเป้าหมายงานที่ต้องถูกกำหนดด้วยระยะเวลาไม่ก่อให้เกิดคั่งค้างอันเป็นอุดมมงคลตามหลัก 1 ใน มงคล 38 ประการเพื่อความเจริญก้าวหน้าของงานและผู้ปฏิบัติงานนั้น (อรจันท์ ศิริโชติ, 2560 : 1) ดังนั้น การเลิกงานหลังนายจ้างเพื่อการเคลียร์งานไม่ให้เกิดการค้างงานสำหรับในวันต่อไป อีกทั้ง สามารถสร้างผลงานได้มากขึ้น เพราะมีการขยายเวลาทำงานออกไป แต่ถึงอย่างไรก็ตามบางคนอาจจะพูดว่า ต้องการประจบนายจ้างหรือต้องการทำงานเอาหน้าก็ได้ แต่ทั้งนี้คำพูดเหล่านั้นล้วนแล้วแต่สร้างข้อครหาได้ทั้งสิ้น ซึ่งบางบริษัทเมื่อถึงเวลาเลิกก็ปิดบริษัทตั้งนั้นในความหมายอาจจะมองถึงการนำงานไปทำที่บ้านเพิ่มเติมก็ได้ จะช่วยให้งานเสร็จได้ตามที่กำหนด

3) ไม่ทุจริต ในความหมายข้อนี้ค่อนข้างชัดเจนว่า ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดก็ตามไม่ควรถือเอาสิ่งที่เป็นของบริษัทไม่ได้ให้มาเป็นของ ๆ ตน ไม่ว่าจะเป็นที่ทรัพย์สิน เวลา ผลงานและอื่น ๆ ล้วนแล้วแต่เป็นของบริษัท ยังมีตำแหน่งที่ใกล้ชิดกับงบประมาณ หรือนักบัญชียิ่งต้องมีความสุจริตมากขึ้นและมีความระมัดระวังให้มากขึ้นเพื่อป้องกันการสูญเสียทรัพย์สินของบริษัทนั้น ๆ ประเด็นควรเริ่มตั้งแต่ความคิดของพนักงานโดยมองถึง แยกเรื่องตำแหน่งหน้าที่กับเรื่องส่วนตัวออกจากกันอย่างเด็ดขาด ไม่นำทรัพย์สินของบริษัทฯ มาใช้ประโยชน์ส่วนตัวไม่แสวงหาประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมของบริษัทฯ มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว หรือพวกพ้อง (เครือข่าย TG รวมพลัง ป้องกันภัยการทุจริต, 2562 : 1)

4) มีประสิทธิภาพการทำงาน จะประกอบด้วย 5 ส่วนหลัก ๆ ได้แก่ 1) คุณภาพของงาน 2) ปริมาณของงาน 3) เวลาในการปฏิบัติงาน 4) กระบวนการปฏิบัติงาน และ 5) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (ชัยวุฒิ เทโพธิ์และพงษ์เสถียร เหลืองอลงกต, 2563 : 252) ที่สะท้อนของการมีอยู่และเกิดขึ้นอันเป็นผลพวงมาจากทักษะและศักยภาพของลูกจ้างในการปฏิบัติงานทั้งนี้ จนกลายเป็นผลงานของบริษัทซึ่งทำให้บริษัทมีนวัตกรรมที่ก่อให้เกิดการบริการใหม่ ๆ ได้ตลอดเวลาเพราะหากองค์กรขาดบุคลากรที่มีความสามารถหรือมีความเก่งหลาย ๆ อย่างก็เชื่อองค์กรนั้นสามารถแข่งขันกับบริษัทอื่น ๆ ได้แต่หากบริษัทจะมองว่า คนดีสำคัญกว่าคนเก่ง ยิ่งในยุคปัจจุบันในยุคไหน ๆ ก็ตามความดีแม้ว่าจะสิ่งจำเป็นก็ตาม แต่หากสามารถควบคุมคนเก่งที่ไม่ดีได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ จะทำให้บริษัทเกิดความต่อเนื่องไปและก่อให้เกิดผลงานต่าง ๆ ตามเพราะคนดีหากไม่เก่งจะไม่สามารถสร้างงานให้มีคุณภาพได้เพียงรักษาองค์กรไม่ให้เกิดความขัดแย้งได้ หรือไม่กว่าจะพัฒนาคนดีให้กลายเป็นเก่งก็ต้องใช้เวลาและ

งบประมาณจำนวนหนึ่งซึ่งเป็นการลงทุนเพิ่มเติม จึงเป็นความดีและความเก่งต้องมาควบคู่กันตลอดเวลา หากควบคุมคนไม่ดีได้จะช่วยงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

5) ขึ้นชมยกย่องเจ้านาย ไม่ว่าจะในอดีต ปัจจุบัน และอนาคตก็ตาม ผู้ที่เป็นลูกน้องควรให้ความสำคัญกับนายจ้างเสมอ เพราะนายจ้างคือทุกเรื่องของลูกจ้างก็เห็นคุณงามความดีของนายจ้างอยู่ตลอดเวลาไม่นินทาว่าร้ายใด ๆ ไม่ว่าจะกรณีใด อย่างน้อยที่สุดก็คือ ทำให้ลูกจ้างมีงานทำในบริษัทนั้น ๆ จึงต้องขึ้นชมยกย่องด้วยวิธีการต่าง ๆ อยู่สม่ำเสมอ เพราะยกย่องชมเชยจากเจ้านายที่ถูกเวลานั้นคุ้มค่ากว่าเงิน (สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2555 : 1) ซึ่งหากคนในบริษัทไม่ยกย่องกันเองแล้ว ใครจะมายกย่องบริษัทที่ตนทำงานอยู่ แต่การขึ้นชมยกย่องไม่ควรแสดงออกด้วยการเสแสร้งแต่อย่างใด หากเจ้านายมองว่าเป็นการเสแสร้งจะทำให้เกิดรอยร้าวระหว่างเจ้านายและลูกน้องได้ เพราะฉะนั้น การขึ้นชมยกย่องถือว่าเป็นที่มีความหมาย มีนัยยะแห่งการอยู่ร่วมกันได้เนิ่นนานต่อไป

2. ในฐานะนายจ้างควรมีบรรษัทภิบาลดังต่อไปนี้

1) มอบหมายงานที่เหมาะสม เป็นภาระกิจที่สำคัญของนายจ้างที่คัดเลือกกะพนักงานให้เหมาะสมกับงานนั้น ๆ เพราะพนักงานในบริษัทจะมีความหลากหลายทั้งทัศนคติ ความสามารถ และอุปนิสัยทำให้นายจ้างต้องมองความเก่งของพนักงานให้ชัดเจนว่า พนักงานนี้จะเหมาะสมกับงานนั้น หรือไม่ อย่างไร ซึ่งขึ้นอยู่กับวิเคราะห์ภาระงานกับความสามารถในด้านนั้นได้อย่างตรงจุดมากที่สุด เช่น พนักงานที่เก่งทางความคิดอาจจะแต่งตั้งให้เป็นผู้ที่ออกแบบผลิตภัณฑ์หรือออกแบบนวัตกรรมของบริษัท พนักงานที่เก่งเรื่องเทคโนโลยีก็ให้ทำงานในทีมงานของคนเก่งทางความคิด พนักงานที่เก่งเรื่องบัญชี ซื่อสัตย์ มีความละเอียดรอบคอบก็มอบหมายให้อยู่ฝ่ายแผนบัญชี พนักงานที่มีความเก่งเรื่องการพัฒนาอบรมและทักษะการพูดที่เก่งก็ให้อยู่ในฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น ซึ่งนายจ้างควรเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งงานใหม่ซึ่งทำให้บุคลากรสามารถแสดงความรู้ความสามารถ และความรับผิดชอบของตนตามงานที่ถนัด (นุรไลลา ตีอระ และนางสาวอานี ชะห์ ลาเต๊ะ, 2559) ฉะนั้น นายจ้างต้องวิเคราะห์ลักษณะของพนักงานให้ชัดเจนก่อนมอบหมายงานนั้น ๆ

2) มอบโบนัสและรางวัลรายปี เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานที่มีความขยันและมีความเก่งในการสร้างผลกำไรให้กับบริษัทอันเป็นทั้งสวัสดิการที่เป็นแผนการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานให้สามารถใช้ความสามารถในการสร้างผลงานให้มากขึ้น มีความขยันและปฏิบัติงานได้

อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้การมอบโบนัสและรางวัลควรให้อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมเป็นสำคัญ ไม่ควรเกิน ร้อยละ 40 % ของรายได้บริษัท (กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น, 2550 : 1) เพื่อให้เกิดความรักความสามัคคีกันในบริษัท น้อยบ้างมากบ้างตามผลงานและอาจจะมีโบนัสและรางวัลที่แตกต่างกันได้ตามความต้องการและเลือกได้ของพนักงานว่าจะรับสิทธิอย่างใดอย่างหนึ่งในรอบปีที่ผ่านมา

3) จัดสวัสดิการต่าง ๆ ตามสมควร นอกจากโบนัสและรางวัลแล้วยังมีส่วนของสวัสดิการอื่น ๆ เช่น การรักษาพยาบาลฟรี 1 ครั้งต่อปี หรือมากกว่า การส่งเสริมการศึกษาผ่านการให้ทุนการศึกษาหรืออุปกรณ์ทางการเรียนแก่บุตรหลายของพนักงานหรือการจัดกองทุนสวัสดิการของบริษัทไว้คอยช่วยเหลือพนักงานที่มีเงินไม่เพียงพอ หรือกองทุนอาหารกลางวันสำหรับพนักงานทุกคนในรอบ 1 สัปดาห์ก็ได้ หรือ การจัดคอร์สอบรมต่าง ๆ เช่น ภาษาอังกฤษ ความปลอดภัย ที่ทุกองค์การได้จัดให้แก่พนักงาน ด้านสังคมและนันทนาการ และด้านเศรษฐกิจ (ดินตะบุง, บรรพต วิรุณราช และศรีธญา เลิศพุทธธวัช, 2557 : 138) ทำให้เห็นว่า การจัดสวัสดิการนั้นเป็นผลงานมาจากการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นที่พนักงานเรียนรู้เพื่อสร้างผลกำไรให้กับบริษัทต่อไป

4) มอบของขวัญในวันพิเศษ ซึ่งควรจะมอบถึงวันสำคัญ ๆ ที่มีมูลค่าไม่มากอาจจะเป็นการเอื้อที่มี ค่าต่อการพัฒนาและการดำรงไว้ซึ่งสัมพันธภาพธุรกิจที่ดีแต่ต้องตั้งอยู่ในพฤติการณ์อย่างเหมาะสมและสามารถทำได้โดยไม่ผิดระเบียบของบริษัท (บริษัท ไทยเวลล์เท็กซ์ อินเตอร์โปรดักส์ จำกัด, 2562 : 1) เช่น วันครบรอบวันเกิดของพนักงานอาจจะมีการเลี้ยงอาหารกลางวันร่วมกัน จัดเค้กวันเกิดให้เป็นประเพณีของบริษัท วันขึ้นปีใหม่มีการจับฉลากรางวัลใหญ่บ้างเล็กบ้างแตกต่างกันหรือวันครบรอบก่อตั้งบริษัทให้พนักงานสามารถร่วมกันทำบุญเลี้ยงพระด้วยก็ได้ที่มีการสนทนาการร่วมกันบ้าง หรืออาจจะมอบของขวัญในวันครบรอบการทำงาน 10 ปีของพนักงานโดยมอบสิ่งของอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อเป็นสัญลักษณ์แห่งการอยู่ร่วมกันมานานให้กับบริษัท เป็นต้น

5) กำหนดวันหยุดและพักผ่อน เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานมีเวลาพักผ่อนมากขึ้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา -จ ลูกจ้างซึ่งทำงานครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงานโดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน.. หากทำงานติดต่อกันครบ 10 ปีขึ้นไป มีสิทธิลาหยุดได้ปีละ 8 วันทำงาน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2562 : 1) โดยการประกาศ

หยุดเพื่อการท่องเที่ยวในรอบปีอันมีลักษณะการศึกษาดูงานในที่ห่างไกล เช่น ต่างประเทศหรือทะเลทางภาคใต้ หรือกำหนดวันหยุดงานวันสำคัญตามความเชื่อของพนักงาน หรือวันสำคัญ ๆ ของประเทศ เป็นต้น หรืออาจจะกำหนดวันหยุดตรงกับวันพระที่เปิดโอกาสให้กับพนักงานได้ไปร่วมทำบุญกันทางศาสนา เป็นต้น

ดังนั้น ลูกจ้างถือว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่ากับองค์กรที่สามารถสร้างมูลค่าต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับจิตสำนึกของลูกจ้างที่จะสะท้อนปริมาณงานและกับคุณภาพของงานออกมาได้มากน้อยเพียงใดที่จะทำให้บริษัทของตนเอง สามารถแข่งขันกับบริษัทคู่แข่งได้หรือไม่ หากเจ้านายดี เก่งแต่ลูกน้องไม่เก่งก็จะหนักอยู่ที่นายจ้างเพียงผู้เดียว หากลูกจ้างเก่งและดีแต่หัวหน้าไม่เก่งก็จะหนักใจแก่ลูกน้องเช่นกัน เพราะฉะนั้น บรรษัทภิบาลของนายจ้างกับลูกจ้างจึงเป็นภาวะที่ต่างฝ่ายต่างต้องทำหน้าที่ของตนเองให้สมบูรณ์มากที่สุดเพราะเมื่อบริษัทมีตัวแทนที่เป็นนายจ้างตอบสนองต่อความต้องการของลูกจ้างพอสมควร ฝ่ายลูกก็ต้องตอบสนองต่อความต้องการบริษัทด้วยเช่นกันจึงจะเรียกว่า บรรษัทภิบาล ที่ถูกกำหนดเป็นนโยบายการปฏิบัติของบริษัทต่อไปดังตารางภาพดังต่อไปนี้

ฐานะลูกจ้างควรมีบรรษัทภิบาล	ฐานะนายจ้างควรมีบรรษัทภิบาล
การเริ่มทำงานก่อน เพื่อแสดงออกถึงความขยันการทำงาน	มอบหมายงานที่เหมาะสม เป็นการจัดการดีและคนเก่งให้ตรงกับความสามารถของพนักงาน
เลิกงานหลังเจ้านาย เพื่อแสดงออกถึงผลสัมฤทธิ์ของงานที่มากขึ้น	มอบโบนัสและรางวัลรายปี สามารถสร้างแรงจูงใจและควรให้อย่างเสมอภาคและเท่าเทียม
ไม่ทุจริต ทั้งเวลาและผลงานเป็นของบริษัท	จัดสวัสดิการต่าง ๆ ตามสมควร ทุนการศึกษา บุตรหลาน การรักษาพยาบาล กองทุนช่วยเหลือพนักงาน
มีประสิทธิภาพการทำงาน ทั้งปริมาณงานและคุณภาพของงาน	มอบของขวัญในวันพิเศษ จัดเค้กวันเกิด วันครบรอบก่อตั้งบริษัท มองของขวัญวันปีใหม่
ชื่นชมยกย่องเจ้านาย ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ทั้งปัจจุบันและอนาคต	กำหนดวันหยุดและพักผ่อน วันหยุดสำคัญ ๆ วันพระ วันหยุดตามความเชื่อของพนักงาน

ตารางที่ 1 บรรษัทภิบาลของนายจ้างและลูกจ้างตามหลักพุทธธรรมในสังคมไทย

ที่มา : สมชัย นันทาภิรัตน์, 2564.

สรุปและข้อเสนอแนะ

บริษัทภิบาล เป็นแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของบริษัทภาคเอกชนซึ่งมีความหมายเดียวกันกับธรรมภิบาล ที่หน่วยงานภาครัฐนำไปใช้ในการบริหารจัดการที่ดี ไม่ว่าจะเป็นบริษัทภิบาลหรือธรรมภิบาล คือ การให้ความสำคัญในฐานะการทำหน้าที่เป็นธรรมชาติของมนุษย์ทุกคน จะอยู่ในองค์กรหรือในสังคมทั่วไปที่สามารถจะทำให้ตนเองหรือสิ่งสัมพันธกันไม่เดือดร้อนการกระทำของตนเอง โดยเฉพาะการขับเคลื่อนในระดับนโยบายที่สามารถกำกับดูแลองค์กรให้สามารถเดินตามแนวทางที่กำหนดไว้ได้ในรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรที่ดี ซึ่งในฐานะลูกจ้างควรมีบริษัทภิบาลดังนี้ การเริ่มทำงานก่อน เพื่อแสดงออกถึงความขยันการทำงาน เลิกงานหลังเจ้านาย เพื่อแสดงออกถึงผลสัมฤทธิ์ของงานที่มากขึ้น ไม่ทุจริต ทั้งเวลาและผลงานเป็นของบริษัท มีประสิทธิภาพการทำงาน ทั้งปริมาณงานและคุณภาพของงาน และชื่นชมยกย่องเจ้านาย ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ทั้งปัจจุบันและอนาคต ส่วนนายจ้างควรมีบริษัทภิบาลดังนี้ มอบหมายงานที่เหมาะสม เป็นการจัดการดีและคนเก่ง ให้ตรงกับความสามารถของพนักงานมอบโบนัสและรางวัลรายปี สามารถสร้างแรงจูงใจและควรให้อย่างเสมอภาคและเท่าเทียม จัดสวัสดิการต่าง ๆ ตามสมควร ทุนการศึกษาบุตรหลาน การรักษาพยาบาล กองทุนช่วยเหลือพนักงาน มอบของขวัญในวันพิเศษ จัดเค้กวันเกิด วันครบรอบก่อตั้งบริษัท มองของขวัญวันปีใหม่ และกำหนดวันหยุดและพักผ่อน วันหยุดสำคัญ ๆ วันพระ วันหยุดตามความเชื่อของพนักงาน เพราะฉะนั้น มุมมองทางพระพุทธศาสนาได้ให้ความสำคัญอย่างมากต่อการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละฝ่ายไม่ให้เกิดข้อพิพาท พร้อมทั้งจะเติมเต็มในสิ่งที่ขาดหายไปซึ่งกันและกันให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นซึ่งบริษัทเอกชนทั้งหลายสามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับนำไปสู่การกำหนดเป็นบริษัทภิบาลของตนเองได้และก่อให้เกิดการกำกับดูแลที่ดีต่อไป

References

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2562). *วันหยุดพักผ่อนประจำปี*. กลุ่มงานที่ปรึกษากฎหมาย นิติกรรมและสัญญา กองนิติการ สำนักงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.
- กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น. (2550). *แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับเงินโบนัส (เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น) เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นแนวทางปฏิบัติ*. กระทรวงมหาดไทย,

- เครือข่าย TG รวมพลังป้องกันภัยการทุจริต. (2562). *รวมพลังแก้ทุจริต...ต้องคิดแยกแยะ*. กองป้องกันและและตรวจสอบการประพฤติมิชอบ สำนักงานตรวจการองค์กร.
- ชัยวุฒิ เทโพธิ์และพงษ์เสถียร เหลืองอลงกต. (2563). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา*. ปีที่ 14 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน) : 252.
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2564). *บรรษัทภิบาล หรือการกำกับดูแลกิจการ*. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <https://www.setsustainability.com/page/corporate-governance> [15 กันยายน 2564].
- ดินตะบุตร, บรรพต วิภูธรราช และศรัณยา เลิศพุทธรักษ์. (2557). การจัดสวัสดิการรูปแบบใหม่ของพนักงานในฝ่ายผลิต วิศวกร ทั้งระดับปฏิบัติการและผู้บริหารระดับต้นในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังจังหวัดชลบุรี. *วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์*. 9 (2) (กรกฎาคม-ธันวาคม) : 138.
- ถวิลวดี บุรีกุล. (2558). *ธรรมาภิบาล : กลไกสำคัญในการปฏิรูปเพื่อพัฒนาประเทศ*. สถาบันพระปกเกล้า.
- นวพร เรืองสกุล. (2545). *บรรษัทภิบาล เรื่องที่นักลงทุนและกรรมการต้องรู้*. กรุงเทพมหานคร: มาสเตอร์คีย์.
- นุรไลลา ตีอระ และนางสาวอานีชะห์ ลาเต๊ะ. (2559). การสรรหาและเลือกสรรบุคลากรเข้าทำงาน บริษัทในกลุ่มเซ็นทรัลมาร์เก็ตติ้ง. *หลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ. คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*.
- บริษัท ไทยเวลล์เท็กซ์ อินเตอร์โปรดักส์ จำกัด. (2562). *นโยบายเกี่ยวกับของขวัญ การต้อนรับและการเลี้ยงรับรอง*. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <http://cdn.wsp-pb.com/li2rcx/gifts-entertainment-thai-นโยบายเกี่ยวกับของขวัญการต้อนรับและการเลี้ยงรับรอง.pdf> [26 กันยายน 2564].
- ปิยะนาถ สิงห์ชู. (2556). *การกำกับดูแลกิจการที่ดี หรือ บรรษัทภิบาลหรือ ธรรมาภิบาล*. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <https://www.gotoknow.org/posts/535005> [15 กันยายน 2564].
- พระครูวินัยธรรมวราวุฒิ มหาวโร. (2564). ทิศ 6: อารยะแห่งการอยู่ร่วมกันในสังคม. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*. 5 (ฉบับพิเศษ) : 319.

วรารณ ชัยโอภาส. (2549). การนำหลักธรรมในสิ่งคาลกสูตรมาใช้ให้คำปรึกษาจริยธรรมแกพ่อกแม่.

ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สถิตย์พงษ์ สุขวิมล. (2560). *คู่มือบริษัทภิบาลเอสซีจี. บริษัทเอสซีจี*

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (มปป). คู่มือการจัดการมาตรฐานและปรับปรุงการ

บริการ. กรุงเทพมหานคร : บริษัทสุขุมวิทมีเดีย มาเก็ตติ้ง จำกัด.

สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2555). 10 กฎเหล็กสู่ความสำเร็จ. *นิตยสารไอที*

นิวส์. 3 (25) (มีนาคม) : 1.

อรจันทร์ ศิริโชติ. (2560). *บันทึกชั้นศึกษา. จุลสารคณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ. 5 (6)*

(พฤศจิกายน) : 1.

อำพล นววงศ์เสถียร. (2560). *การจัดการเชิงกลยุทธ์ : การแสวงหาความได้เปรียบในการแข่งขัน.*

กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก.