

**การพัฒนาและรักษาสัมพันธภาพระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง
ตามแนวพระพุทธศาสนา**
**Developing and Maintaining Relationships Between Employers and
Employees in Accordance with Buddhism**

พระครูปลัดวัชรพงษ์ วชิรปญโญ*
Phrakhrupalad Watcharaphong Vachirapunyo

Received: April 23, 2020 Revised: May 15, 2020 Accepted: May 19, 2020

บทคัดย่อ (Abstract)

แนวคิดทางพระพุทธศาสนาพยายามอธิบายถึงการลดความขัดแย้งและการรักษาสัมพันธภาพด้วยการจัดระบบบทบาทหน้าที่ทางคุณธรรมและความรับผิดชอบระหว่างกันซึ่งทางฝ่ายนายจ้างจำเป็นต้องมองถึงการมอบหมายงานที่ลูกจ้างมีความถนัดมาอันดับแรก การให้ผลตอบแทนตามความเหมาะสมกับภาระงานนั้น และตามยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป หากมีการเจ็บไม่สบายหรือจำเป็นขาดหรือลาด้วยเหตุผลสำคัญจะต้องมีการจัดสวัสดิการให้เหมาะสม มีโบนัสประจำปี เช่น การท่องเที่ยว การจัดเลี้ยง เป็นต้น และต้องมีวันหยุดสำหรับการพักผ่อนตามโอกาสที่เหมาะสมและตามกาลประเพณีแต่ละท้องถิ่นซึ่งเมื่อนายจ้างจัดสวัสดิการให้ลูกจ้างจำเป็นต้องมองถึงคุณความดีของจ้างและพยายามตอบแทนสิ่งดี ๆ ให้ด้วยการรับผิดชอบให้ดีที่สุดด้วยการมาทำงานก่อนเวลา ทำงานอย่างเต็มที่ตามความสามารถไม่เลิกก่อนเวลา ไม่ทุจริตหรือเบียดบังเอาของหน่วยงานมาเป็นของตนเอง รวมทั้งต้องทำงานให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพให้มากขึ้น และการชื่นชมยินดีหน่วยงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ

คำสำคัญ (Keywords): การพัฒนาและรักษาสัมพันธภาพแรงงาน; ลูกจ้างและนายจ้าง; พระพุทธศาสนา

Abstract

This article offers the Buddhist concepts reducing a conflict and maintaining the good relationship between employers and employees by establishing a system of moral roles and responsibilities. The employers should put the right man on the right job and pay deservedly salary for them. Furthermore, the

* วิทยาลัยสงฆ์นครน่าน เฉลิมพระเกียรติฯ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Nan Buddhist College MahachulalongKornrajavidyalaya University

employers should provide the suitable welfare such as a yearly bonus, tourism, a banquet, and a vacation etc. After receiving the good welfare, the employees should aware on this goodness and should satisfy the employers by going to work early, extremely working, not getting off before the office time, being incorruptible, efficiency and quality working, and always feeling appreciate on the organizations.

Keywords: Labor Relationship Development and Maintenance; Employees and Employers; Buddhism.

บทนำ (Introduction)

สถานการณ์แรงงานโลกในปัจจุบันมีความผันผวนอย่างหนักด้วยภาวะของปัญหาโรคระบาด (Covid-19) และภาวะเศรษฐกิจโลกถดถอยทำให้ทั้งหน่วยงานรัฐ เอกชน สถานศึกษา รัฐวิสาหกิจต่างๆ รวมไปถึงองค์กรระหว่างประเทศอีกมากมายต้องปิดกิจการไปชั่วคราว บริษัทเอกชนหลายแห่งก็ต้องปิดตัวลงไปเพราะขาดสภาพคล่องที่ขาดเงินหมุนเวียน นักลงทุนทั้งภายในประเทศและต่างประเทศต่างตัดสินใจชะลอการลงทุนทุกอย่าง จนเป็นผลทำให้แรงงานเกิดภาวะตกงาน เกิดภาวะหยุดงานโดยเฉพาะภาคบริการ และภาคอุตสาหกรรมได้รับผลกระทบอย่างรุนแรง ถึงแม้ว่าในบางกิจกรรมสามารถจะนำภาระงานไปปฏิบัติที่บ้านได้ แต่ก็ไม่ได้เต็มศักยภาพมากนัก บางหน่วยก็หยุดทำการโดยให้บริการเฉพาะบนโลกอินเทอร์เน็ต บางบริษัทก็ลดจำนวนวันในการทำงานและลดค่าตอบแทนลงไป และบางกิจกรรมก็ปิดการทำงานทั้งหมดด้วยอุปสรรคหลายๆด้านจนกลายเป็นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานที่มีภาวะไม่ปกติ

การที่หน่วยงานและบริษัทต่างๆ ให้ความสำคัญของภาคแรงงานก็เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการผลิตสินค้าและบริการออกสู่ตลาด หากแรงงานที่มีฝีมือและมีคุณภาพจะทำให้ผลผลิตมีคุณค่าในเชิงผลกำไรหรือคุณภาพการบริการ ในขณะเดียวกันหากแรงงานไร้มาตรฐานการทำงานจะส่งผลให้บริษัทไม่สามารถทำกำไรได้ ด้วยเหตุผลดังกล่าวทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างต่างก็มีความคาดหวังซึ่งกันและกัน ที่จะได้ผลตอบแทนอย่างยุติธรรม แต่ในโลกของความเป็นจริงจะมีสักกี่แห่งที่สามารถดูแลความคาดหวังดังกล่าวได้อย่างสมเหตุสมผลถึงแม้จะมีกฎหมายแรงงานออกมาบังคับใช้ บางบริษัทต้องไล่ลูกจ้างออกเพราะไร้ฝีมือ บางบริษัทต้องปิดตัวลงเพราะขาดสภาพคล่อง บางบริษัทใช้เทคโนโลยีเข้ามาทำงานแทนคน เป็นต้น โดยเฉพาะกรณีการปลดพนักงานหรือการไล่พนักงานออกจากบริษัทย่อมกลายเป็นความเคียดแค้น ซึ่งขัดและทำลายทรัพย์สินและชีวิตของหัวหน้างานหรือถูกสภาวะบีบคั้นจากผู้บังคับบัญชาจนนำไปสู่ความรุนแรงที่ปรากฏตามข่าวหน้าหนังสือพิมพ์อยู่เป็นประจำ จนกลายเป็นข้อพิพาทกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างซึ่งควรมีแนวทางปฏิบัติตนทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง หรือหากมีความคิดเห็นขัดแย้งกันก็ควรใช้เหตุผลในการตัดสินกันและกัน จึงจะทำให้มีความปรองดองกัน และหมั่นประชุมปรึกษาหารือกันเพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งข้อพิพาทกัน เพื่อหาผลประโยชน์ร่วมกัน (พระครูนิติจันทโชติ บุญจันทร์, 2561: 15) เพราะฉะนั้น ในฐานะนายจ้างควร

จะกำหนดทิศทางการปกครองหรือบริหารคนอย่างไรที่ไม่นำไปสู่ความรุนแรง ช่วยสร้างสัมพันธภาพระหว่างกันให้มากขึ้น เกิดความยุติธรรมทั้งสองฝ่าย เกิดความรักสามัคคีกันในองค์กรนั้นๆ ให้กลายเป็นองค์กรแห่งสัมพันธภาพตลอดไป

แนวความคิดทางพระพุทธศาสนาพยายามอธิบายถึงพฤติกรรมการทำงานเชิงการตอบสนองระหว่างกันที่ช่วยให้เกิดสัมพันธภาพผ่านเวทีตามบทบาท ให้มีความรับผิดชอบต่อกันอย่างสูงสุดที่อาจเรียกได้ว่าเป็นองค์กรแห่งสันติภาพเชิงสร้างสรรค์ไม่ว่าองค์กรนั้นจะเป็นองค์กรรัฐ องค์กรเอกชน องค์กรรัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรประเภทไหนก็ตามให้เป็นไปตามกรอบของหน้าที่แห่งตนที่ควรปฏิบัติต่อกันตามหลักที่เรียกว่า ทิศหกหรือในสังคาลสูตร (ที.ปา. (ไทย) 11/244/200) มุ่งอธิบายปรากฏการณ์ความเป็นจริงของสังคมมนุษย์ที่มีความต้องอาศัยซึ่งกันและกัน สามารถลดความขัดแย้งและการรักษาสัมพันธภาพตลอดเวลา ซึ่งทางฝ่ายนายจ้างจำเป็นต้องมองถึงการมอบหมายงานที่ลูกจ้างมีความถนัดมาอันดับแรก การให้ผลค่าตอบแทนตามความเหมาะสมกับการงานนั้น และตามยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป หากมีการเจ็บไข้ไม่สบายหรือจำเป็นขาดหรือลาด้วยเหตุผลสำคัญจะต้องมีการจัดสวัสดิการให้เหมาะสม มีโบนัสประจำปี เช่น การท่องเที่ยว การจัดเลี้ยง เป็นต้น และต้องมีวันหยุดสำหรับการพักผ่อนตามโอกาสที่เหมาะสมและตามกาลประเพณีแต่ละท้องถิ่นซึ่งเมื่อนายจ้างจัดสวัสดิการให้ลูกจ้างจำเป็นต้องมองถึงคุณความดีของนายจ้างและพยายามตอบแทนสิ่งดีๆให้ด้วยการรับผิดชอบให้ดีที่สุดด้วยการมาทำงานก่อนเวลา ทำงานอย่างเต็มที่ตามความสามารถไม่เลิกก่อนเวลา ไม่ทุจริตหรือเบียดบังเอาทรัพยากรของหน่วยงานมาเป็นของตนเอง รวมทั้งต้องพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพให้มากขึ้น และการชื่นชมยินดีหน่วยงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ

แนวคิดและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน

การที่มนุษย์อยู่ร่วมกันในสังคมนั้น อาจมีความเห็นไม่ตรงกัน หรือขัดแย้งกันบ้างก็เป็นเรื่องปกติ ดังนั้น การอยู่ร่วมกันจึงจำเป็นต้องมีกฎเกณฑ์ กฎหมาย หรือบรรทัดฐานที่ทุกคนในสังคมที่กำหนดขึ้นและต้องปฏิบัติตาม เพราะการทำงานองค์กรหรือหน่วยงานก็เช่นเดียวกัน ถ้านายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติต่อกันบนพื้นฐานของกฎหมายต่างฝ่ายต่างเข้าใจและตระหนักถึงบทบาทและหน้าที่ของตน โอกาสที่จะเกิดความขัดแย้งก็จะน้อย จากเหตุผลดังกล่าวทำให้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ได้เกิดขึ้นในปี พ.ศ.2518 ที่มีวัตถุประสงค์ 4 ประการใหญ่ๆ (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกระทรวงแรงงาน, 2557: 5) ได้แก่

1. กำหนดหลักเกณฑ์และขั้นตอนเกี่ยวกับการแจ้งข้อเรียกร้องและ การระงับข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง
2. ให้สิทธิแก่นายจ้างและลูกจ้างในการจัดตั้งองค์กรของตน เพื่อแสวงหาและคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับการจ้างและการทำงานและ ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างทั้งสองฝ่าย

3. ให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง เพื่อให้ นายจ้างได้หารือในกิจการต่างๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจกันและกัน

4. ให้ความคุ้มครองแก่นายจ้างและลูกจ้างที่ดำเนินกิจกรรมตาม พระราชบัญญัติฉบับนี้ และป้องกันมิให้เกิดการกระทำอันไม่เป็นธรรม

อย่างไรก็ตามการมีกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ถือว่าเป็นการรองรับสิทธิการทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายที่นายจ้างและลูกจ้างต้องปฏิบัติภายใต้กติกาเดียวกันนอกจากนี้ยังกฎหมายอีกมากมายที่ระบุถึงสภาพและบริบทของคนใช้แรงงานไม่ว่าจะเป็นคนไทยหรือต่างด้าว ทั้งข้อมูลข่าวสาร และการเข้าถึงการบริการ ค่าจ้างขั้นต่ำ ชั่วโมงการทำงาน วันหยุด วันลาต่าง ๆ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย โดยมีการจัดสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด ได้แก่ กฎหมายว่าด้วยการจ้างแรงงาน (ตามประมวลกฎหมายแพ่งฯ) กฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน กฎหมายคนต่างด้าว กฎหมายส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กฎหมายแรงงาน กฎหมายความปลอดภัย กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยศาลแรงงาน และการพิจารณาคดีฯ กฎหมายว่าด้วยประกันสังคม และเงินทดแทน เป็นต้น ดังนั้น ทั้งหมดที่กล่าวมาย่อมแสดงถึงกฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ของนายจ้าง ลูกจ้าง องค์กรของนายจ้างและลูกจ้างรวมถึงมาตรการที่กำหนด ให้นายจ้าง ลูกจ้าง องค์กรหรือหน่วยงานดังกล่าวต้องปฏิบัติต่อกันและ ต่อรัฐ เพื่อให้การจ้างงาน การใช้แรงงาน การประกอบกฎหมายแรงงาน กิจการ และความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นไปโดยความเหมาะสมต่างได้รับประโยชน์ที่พอเพียงมีผล ทำให้เกิดความสงบสุข ความเจริญ มั่นคงแก่ทุกฝ่าย รวมถึงสังคมและเศรษฐกิจของประเทศเป็นสำคัญ (ไพรัช พรหมจีน, มปป.) ดังนั้น เมื่อว่าด้วยกฎหมายทั้งหมดแรงงานในภาคการบริการ ภาคอุตสาหกรรม ภาคเกษตรกรรม และภาคอื่นๆที่อยู่ลักษณะเดียวกันย่อมได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายเหล่านี้ซึ่งมีฐานคิด (ชนินาฏ ลีตส์, 2547: 2) ดังนี้

1. กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การทำงาน สวัสดิการและความปลอดภัยที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจัดให้แก่ลูกจ้าง

2. กฎหมายประกันสังคมเป็นกฎหมายที่มีเจตนารมณ์เพื่อสร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิตทั่วไปของลูกจ้าง โดยจัดตั้งกองทุนประกันสังคมขึ้นมา เพื่อรวบรวมเงินสมทบจากนายจ้าง ลูกจ้างและรัฐบาลไว้สำหรับ เป็นค่าใช้จ่ายให้แก่ลูกจ้างในรูปของประโยชน์ทดแทนในกรณีต่างๆ

3. กฎหมายเงินทดแทนเป็นกฎหมายที่มีเจตนารมณ์เพื่อช่วยเหลือลูกจ้างที่ต้องประสบอันตราย หรือ เจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตายหรือสูญหายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง โดยจัดตั้งกองทุนเงินทดแทน ขึ้นในสังกัดของสำนักงานประกันสังคม

กฎหมายแรงงานมีด้วยกันหลายฉบับซึ่งแต่ละฉบับต่างมีเจตนารมณ์ที่แตกต่างกัน แต่กฎหมายแรงงานที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับการประกอบธุรกิจทุกประเภท และสถานประกอบการกิจการทุกขนาด ได้แก่ กฎหมายคุ้มครอง แรงงาน กฎหมายประกันสังคม และกฎหมายเงินทดแทน การประกอบธุรกิจไม่ว่าขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่จะละเลย กฎหมาย 3 ฉบับนี้ไม่ได้และกฎหมายทั้ง

3 ฉบับนั้นนอกจากจะบัญญัติถึงสิทธิทางแพ่งที่นายจ้างต้องรับผิดชอบต่อลูกจ้าง แล้วยังมีบทบัญญัติที่มีโทษทางอาญาแก่นายจ้างที่ฝ่าฝืนด้วย กรณีที่มีข้อโต้แย้งเกิดขึ้นเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ทางแพ่งตามกฎหมายแรงงานหรือเป็นกรณีต้องใช้สิทธิทางศาลตามกฎหมายแรงงานฉบับใดฉบับหนึ่งข้างต้น ไม่ว่าจะเป็นข้อโต้แย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างหรือเป็นข้อโต้แย้ง ที่เกิดจากคำสั่งหรือคำวินิจฉัยของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายแรงงาน คู่กรณีจะต้องเสนอคดีต่อศาลแรงงานซึ่ง มีกระบวนการพิจารณาแตกต่างจากการดำเนินคดีแพ่งทั่วไปหลายประการ เช่น กรณีค่าล่วงเวลา กรณีเจ็บป่วย กรณีเงินชดเชย เป็นต้นซึ่งผู้เกี่ยวข้องทางธุรกิจไม่ว่าในฐานะนายจ้าง หรือลูกจ้างสมควรศึกษากฎหมายเกี่ยวกับศาลแรงงานเพิ่มเติมในโอกาสต่อไปด้วย (ชนินาฏ ลีตส์, 2547: 5)

นอกจากนี้กฎหมายข้างต้นที่ทำให้ภาคแรงงานมีความรู้ได้รับความเป็นธรรมในการได้รับสิทธิต่างๆ แต่ด้วยบางครั้งกฎหมายเหล่านั้นอาจจะเกี่ยวเนื่องกับภาครัฐมากเกินไป จึงได้มีกฎหมายอีกฉบับหนึ่งที่เปิดทางให้กับภาคแรงงานได้รวมตัวกันเพื่อการช่วยเหลือ เกื้อกูล สอดส่องดูแล และประนอมข้อพิพาทระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และประเด็นอื่นๆ ในทางกฎหมาย อาจเรียกว่า สมาพันธ์แรงงานบ้าง สหภาพแรงงานบ้าง และสมาคมแรงงานบ้าง เพื่อสร้างอำนาจการต่อรองระหว่างนายจ้างให้ได้รับความเป็นธรรมในการใช้แรงงานอย่างยุติธรรม ซึ่งในองค์กรเหล่านี้ย่อมมีวัฒนธรรมองค์กรที่สำคัญๆ แรงงานต้องมีความจริงใจต่อกัน เชื่อใจซึ่งกันและกัน ให้การยอมรับรับผิดชอบต่อหน้าที่ปรึกษาหารือร่วม แก้ปัญหาโดยเร็ว ใช้หลักยึดหยุ่น แลกเปลี่ยนข้อมูล ผลตอบแทนที่เหมาะสม ปฏิบัติด้วยความเสมอภาค รักษาระเบียบวินัย ยุติธรรมต่อกัน ให้มีส่วนร่วมให้ความสำคัญระบบร้องทุกข์ ให้โอกาส ยึดหลักครอบครัวเดียวกัน สร้างขวัญและกำลังใจ สื่อข้อความให้ชัดเจน ให้ความรู้ฝึกอบรมสม่ำเสมอและมีมนุษยสัมพันธ์ (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกระทรวงแรงงาน, 2557 : 30). เพราะฉะนั้นการตรากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานย่อมมุ่งหวังให้นายจ้างกับลูกจ้างสามารถใช้ชีวิตบนฐานของความมนุษย์โดยมีกติกากฎเกณฑ์ทางสังคมมารองรับอย่างเป็นรูปธรรมให้มากที่สุดซึ่งไม่ว่าหน่วยงานนั้นจะเป็นหน่วยงานรัฐ เอกชน และหน่วยงานอื่นๆ ย่อมต้องปฏิบัติไปตามกฎหมายที่กำหนดไว้อย่างเท่าเทียม เสมอภาคต่อกันเพื่อความอยู่รอด ลดความขัดแย้งกันในองค์กร ลดความเคืองแค้นที่จะนำไปสู่หายนะและสูญเสียทางกายภาพอื่นๆ

การพัฒนาและรักษาสัมพันธภาพระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตามแนวพระพุทธศาสนา

พระพุทธศาสนาเชื่อว่าหากมนุษย์สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้อย่างสมบูรณ์จะช่วยหนุนเสริมให้กิจกรรมการดำเนินชีวิตทางสังคมย่อมเป็นไปด้วยความราบรื่น มีความสุขเพราะการปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมโลกอย่างเท่าเทียมไม่เอารัดเอาเปรียบต่อผู้ใดและต่อสิ่งใดโดยเฉพาะการตรัสถึงมานพผู้หนึ่งที่ได้ปฏิบัติตามคำสั่งของบิดาภายหลังจากเสียชีวิตไปแล้วว่าให้ไว้ทิศทุกๆ เข้า มานพนี้ชื่อ สิงคาลกมานพ ก็ปฏิบัติตั้งนั้นจนพระพุทธองค์ทรงเห็นและได้ปรับเปลี่ยนทัศนคติของมานพและตรัสถึงหลักทิศหกอันเป็นหลักแห่งความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ในฐานะต่างกันเป็นคู่ๆ โดยยึดตนเอง

เป็นศูนย์กลางของการไหว้หรือการปฏิบัติเพื่อความถูกต้องดังงาม ได้แก่ มารดาบิดา (ทิศเบื้องหน้า) ครูอาจารย์ (ทิศเบื้องขวา) มิตรสหาย (ทิศเบื้องซ้าย) บุตรภรรยา (ทิศเบื้องหลัง) ลูกน้องหรือลูกจ้าง หรือผู้ใต้บังคับบัญชา (ทิศเบื้องล่าง) และนักบวชต่างๆ (ทิศเบื้องบน) หากเกิดการปฏิบัติผิดระหว่างกันจะทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นรุนแรงบ้าง ไม่รุนแรงบ้างก็ขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละบทบาทหน้า หากมีการปฏิบัติได้อย่างเข้าใจ ยุติธรรม เป็นธรรมแก่กัน และถูกต้องดังงามจะก่อให้เกิดสัมพันธภาพอย่างเป็นรูปธรรมด้วยเช่นกันเพราะพระพุทธองค์ทรงเน้นย้ำถึงการปฏิบัติตนเองเพื่อผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา และครอบคลุมบริบททางสังคมที่ควรจะเป็นมากที่สุด

ความสัมพันธ์ระหว่างนายกับลูกน้องหน้าที่ของนายเป็นการให้ คือ ให้ทำงานที่เหมาะสม ให้รางวัล และให้กำลังใจ ส่วนลูกน้องต้องเป็นคนขยันขันแข็ง พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซื่อสัตย์ และเคารพ ยกย่องนาย ความสัมพันธ์ของนายกับลูกน้องนี้ค่อนข้างมีความเป็นอริยวินัยน้อยกว่าคู่อื่นๆ เพราะโดยมาก เป็นความเกี่ยวข้องกันตามหน้าที่หรือผลประโยชน์ แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าทั้งนายและลูกน้องจะไม่มีคุณ ความดีให้อีกฝ่ายหนึ่งเห็นคุณค่าเสียทีเดียว เพราะนายที่ดีย่อมเป็นที่รักและเคารพของลูกน้อง และลูกน้องที่ดี ย่อมเป็นที่รักและเอ็นดูของนายเช่นกัน ลูกน้องที่เก่งคือมีความขยันขันแข็งในหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ มีความรับผิดชอบสูง ไม่ทำงานให้เสียหาย มีความกระตือรือร้น หมั่นพัฒนาตนเองและงานอยู่เสมอ เจ้านายย่อม พอใจลูกน้องที่สนองงานเก่ง สามารถคิดงานต่อจากนายได้และทำงานคล่อง ส่วนลูกน้องที่ดีคือมีความ ซื่อสัตย์สุจริตต่อนาย ไม่ทำงานเพราะเห็นแก่เงิน แต่ทำงานเพื่อนาย เคารพและรักนาย เป็นคนอ่อนน้อม ถ่อมตน ไม่ยกตนข่มท่าน วางตนเสมอต้นเสมอปลาย ได้ดีแล้วก็ไม่ลืมนายที่มีพระคุณต่อตน โดยสรุปนายที่ดี ลูกน้องเก่งจะทำให้องค์กรมีความก้าวหน้า หากมีลูกน้องดีก็จะเป็นศักดิ์ศรีแก่องค์กร (พระครูวินัยธรวรารุณ มหาวโร, 2560 : 319) เพราะฉะนั้น กิจกรรมภายในองค์กรของนายจ้างและลูกจ้างต่างก็มีความรับผิดชอบร่วมกันอย่างยุติธรรม ผ่านการยอมรับจากทั้งสองฝ่ายด้วยผลตอบแทนอย่างคุ้มค่าระหว่างกันมากที่สุดซึ่งส่งผลต่อการรักษาสัมพันธภาพไว้นานที่สุดตามหลักสังคาลสูตร (ที.ปา.(ไทย) 11 /271 / 215) ดังต่อไปนี้

ประเด็นแรกการพัฒนาในระบบของการมอบหมายงานที่ลูกจ้างมีความถนัดมาอันดับแรก ซึ่งเป็นพื้นฐานของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่พยายามมองถึงความถนัด ความชอบ และความเก่งของลูกน้องให้เหมาะสมและสอดคล้องกับภาระงานนั้นอาจจะมีการวิเคราะห์ความถนัดตามสายงานผ่านการสัมภาษณ์และสอบถามจากลูกน้องโดยตรงหรือแบบสอบถามและแบบทดสอบเพื่อให้สอดคล้องกับความเป็นจริงมากที่สุด ทั้งนี้การจัดการคนให้ตรงกับงานบางครั้งหากดูเพียงเอกสารคงไม่ชัดเจนมากนักต้องมีการทดสอบการทำงานอย่างน้อย 3-6 เดือนหรือ 2 ครั้งต่อปี ได้แก่ คุณภาพของงานที่เป็นผลผลิตอยู่ในระดับใด ปริมาณของงานกับเวลาการปฏิบัติงาน ผลกำไรหรือประโยชน์จากการปฏิบัติงานนั้น (องค์การบริหารส่วนตำบลเนินทราย อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด, มปป. : 8) ซึ่งหากเป็นองค์กรเอกชนอาจจะไม่มีเวลาสำหรับการทดสอบงานและไม่ผ่านการเกณฑ์การทำงานอาจจะไม่จ้างต่อก็จะกลายเป็นปัญหาขึ้นได้ เพราะฉะนั้น การพัฒนาและรักษาสัมพันธภาพระหว่าง

ลูกน้องควรเริ่มและสร้างการยอมรับด้วยการจัดสรรงานให้เหมาะสมกับความถนัดของผู้คนให้มากที่สุดที่สามารถต่อยอดกลายเป็นความสุขในการทำงานในระยะยาวจนกลายเป็นสัมพันธภาพที่สุดทั้งสองฝ่าย

ประเด็นสองการให้ผลค่าตอบแทนตามความเหมาะสมกับภาระงานนั้น และตามยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปโดยเฉพาะสังคมปัจจุบันที่ค่าแรงขึ้นต่ำกับการดำเนินชีวิตภายใต้บริบททางสังคมต้องมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภาวะในการดำรงชีวิตไปด้วยกัน เช่น กรณีการทำงานรายวันละ 300 บาทที่ปัจจุบันอาจจะอยู่ในสังคมยากมากเพราะค่าของเครื่องใช้ต่างๆ และค่าครองชีพที่มีราคาสูงขึ้นตามสถานการณ์อาจจะจัดการงานให้มากขึ้นด้วยการเพิ่มเวลาการทำงานแบบ Over Time หรือการรับงานกลับไปที่บ้านจะช่วยให้เพิ่มผลตอบแทนมากขึ้น หรือบริษัทมีผลกำไรในแต่ละปีอาจจะมิโบนัสประจำปีเป็นเงินสดหรือสิ่งของเครื่องจำเป็นต่อการดำรงชีวิต (สุเมธ จีระชัยศิริ, 2561: 5) ลักษณะดังกล่าวอาจจะกำหนดเป็นนโยบายหลักของหน่วยงาน พร้อมทั้งระบุแผนการปฏิบัติงานเพื่อสร้างผลงานมากกว่าเวลาที่ตามที่กำหนดก็จะทำให้ลูกน้องสามารถดำรงชีวิตภายใต้โลกที่เปลี่ยนแปลงไปได้

ประเด็นสามหากลูกต้องมีการเจ็บไม่สบายหรือจำเป็นต้องขาดงานหรือลาด้วยเหตุผลสำคัญก็ต้องพิจารณาไปตามเหตุและปัจจัยด้วยปัญหาของนายจ้าง ซึ่งในพระราชบัญญัติกฎหมายแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 56 ระบุไว้ว่า พนักงานหรือลูกจ้างสามารถมีวันหยุดประจำปีได้วันหนึ่งตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี ทั้งนี้การหยุดของลูกน้องถือว่าเป็นเรื่องปกติไม่ว่าตนเอง พ่อแม่ และคนในครอบครัวเกิดการเจ็บไข้ได้ป่วยและไม่มีใครดูแลจำเป็นต้องหยุดงาน นายจ้างจำเป็นต้องอนุญาตโดยไม่มีข้อยกเว้นใดๆ เพราะการกระทำลักษณะนี้จะเป็นการพัฒนาความสัมพันธ์ต่อลูกน้องได้เป็นอย่างดีที่เรียกว่า การซื้อน้ำใจและแสดงให้เห็นว่านายจ้างมีเมตตาต่อลูกน้องและลูกน้องคนอื่นๆ ดังนั้น การแสดงถึงน้ำใจของนายจ้างจะช่วยให้เห็นคุณค่าของความมนุษย์ได้อย่างชัดเจนที่สุดจึงได้ชื่อว่า การพัฒนาและรักษาสัมพันธภาพระหว่างกันไว้ได้

ประเด็นสี่จะต้องมีการจัดสวัสดิการให้เหมาะสม มีโบนัสประจำปี เช่น การท่องเที่ยว การจัดเลี้ยง เป็นต้น องค์กรอาจจะจัดการท่องเที่ยวทั้งภายในและภายนอกประเทศอันเป็นสวัสดิการทั้งหน่วยงานก็เป็นได้แต่ต้องขึ้นอยู่กับสภาพการณ์ที่เอื้อต่อการท่องเที่ยวในแต่ละปี หรือการกำหนดวันเลี้ยงขอบคุณลูกน้องที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในรอบปีที่ผ่านมาด้วยการจัดสวัสดิการ เช่น ค่าอาหารกรณีทำงานล่วงเวลา มีเงินกู้เพื่อการเคหะสงเคราะห์และ มีเงินช่วยเหลือกรณีเสียชีวิต สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินมีความพึงพอใจในการตรวจสอบสุขภาพประจำปีมีการจัดทำประกันชีวิตเป็นกลุ่มมีการให้บริการรถรับ-ส่งพนักงานบริษัทและการให้โอกาสพนักงานศึกษาดูงานต่างประเทศ (จิตรพัชร กิรินันท์เจตน์, มปป : 1) เพราะฉะนั้น การจัดการดังกล่าวนอกจากนี้ได้ใจลูกน้องแล้วยังสามารถสร้างสายสัมพันธ์ที่ดีระหว่างลูกน้องด้วยกันให้มีความรักสามัคคีกันมากขึ้น

ประเด็นห้าต้องมีวันหยุดสำหรับการพักผ่อนตามโอกาสที่เหมาะสมและตามกาลประเพณีแต่ละท้องถิ่น โดยปกติธรรมดาของหน่วยงานต่างๆ จะมีวันหยุด วันพักผ่อนทุกๆ เดือนอยู่ 1 วันบ้าง

2 วันบ้างแล้วแต่ว่าเป็นองค์กรประเภทใด แต่นอกเหนือจากวันหยุดปกติแล้วต้องมีปฏิทินวันหยุดเพิ่มเติมตามพระราชบัญญัติกฎหมายแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 56 ที่กำหนดประจำปีสำหรับการกลับบ้านไปหาครอบครัวต่างจังหวัดได้น้อยที่สุด 5-7 วันในแต่ละปี เพื่อการส่งเสริมการรักษาประเพณีนิยมในสังคม ดังนั้น แม้ว่าการทำงานเป็นภาวะปกติของลูกน้องแต่การส่งเสริมความรู้สึกและคุณค่าที่นอกเหนือจากค่าตอบแทนอาจจะกลายเป็นเรื่องสำคัญสำหรับลูกน้องฝ่ายนายจ้างควรจะเข้าใจในจุดนี้ขึ้นเป็นต้นเหตุแห่งการพัฒนาและรักษาสัมพันธภาพได้อย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาและการรักษาสัมพันธภาพมิได้มองในมุมของเพียงอย่างเดียว อย่างน้อยที่สุดเมื่อนายจ้างได้จัดสรรสิ่งต่างๆให้กับลูกจ้างเป็นอย่างดีเชื่อว่า ฝ่ายลูกจ้างจะเกิดสำนึกในคุณความดีของนายจ้างไม่มากนักน้อยทำให้การปฏิสัมพันธ์เชิงการหน้าที่ระหว่างนายกับลูกจ้างเป็นไปในลักษณะค่อยๆราบรื่นขึ้นไป ดังนั้น การตอบแทนในเชิงการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพจึงเป็นการตอบแทนสิ่งดีๆ ด้วยการสำนึกและปฏิบัติด้วยสิ่งเหล่านี้

ประเด็นแรกการรับผิดชอบให้ดีที่สุดด้วยการมาทำงานก่อนเวลา การพัฒนาสัมพันธภาพของลูกจ้างต้องมองถึงความขยัน อดทนต่อการปฏิบัติให้มากขึ้น โดยไม่มองถึงค่าล่วงเวลาให้กลายเป็นประเด็นการได้หน้าแต่ต้องมองถึงจิตสำนึกของลูกจ้างให้มากขึ้น ทั้งนี้การทำงานก่อนเวลา ยังผลให้เกิดความพึงพอใจของนายจ้างที่มองว่า เป็นผู้ที่ขยันต่อภาระงานในองค์กรในขณะที่ผู้อื่นทำงานตรงต่อเวลา ซึ่งจิตสำนึกดังกล่าวแน่นอนมิใช่เป็นเรื่องของค่าล่วงเวลาใดๆ (ดูเพิ่มเติมในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาตรา 5) แต่เป็นความรับผิดชอบในฐานะลูกจ้างที่ต้องการตอบแทนองค์กรและสร้างผลงานให้มีจำนวนมากขึ้นตามส่วนอื่นๆ ไม่ควรมีความอยากได้จนเกินไป เช่น อยากได้หน้า อยากให้นายจ้างรักและเอ็นดู ต้องการค่าตอบแทนเพิ่มที่มีฐานะของพนักงานที่ควรจะเป็นในการทำงานก่อนเจ้านาย

ประเด็นสองทำงานอย่างเต็มที่ตามความสามารถไม่เลิกก่อนเวลาที่ส่งผลต่อการเพ่งเล็งของเจ้านายและเพื่อนร่วมงาน หากมองในเชิงการทำงานจะสามารถสร้างผลงานได้มากเพราะปฏิบัติเต็มเวลาไม่กลับบ้านก่อนงานเลิก อีกทั้งมิใช่การทำงานล่วงต่อเวลา ซึ่งการทำงานหลังเวลาเลิก อาจจะเป็นการทำงานอย่างอื่นให้กับองค์กรก็ได้ เช่น การทำความสะอาดอาคารสถานที่ ช่วยเหลือกิจกรรมอื่นๆของหน่วยงาน หากยังไม่แล้วต่อกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งและเพื่อนร่วมงานยังปฏิบัติงานกันอยู่ก็ไม่ควรหนีกลับบ้าน อันเป็นมองถึงขีดความสามารถในอยู่ร่วมกัน อีกทั้งเพราะหน่วยงานได้ให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมหากมีกิจกรรมใดเกิดขึ้นหลังจากเลิกงานก็ควรอยู่ร่วมพร้อมกัน และเลิกพร้อมกันจะทำให้องค์กรเกิดเป็นองค์กรแห่งน้ำใจที่สามารถช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อและแบ่งเบาภาระงานร่วมกันต่อไป

ประเด็นสามไม่ทุจริตหรือเบียดบังเอาของหน่วยงานมาเป็นของตนเองโดยไม่ถือเอาสิ่งของทั้งหมดจากองค์กรมาใช้ส่วนตนหรือนำกลับมาใช้สอยสำหรับตนเองเพียงเท่านั้น แต่สิ่งของเครื่องใช้ หรือเงินทองต่างๆ ควรตกเป็นของบริษัทเท่านั้นเพื่อการใช้สอยร่วมกัน พยายามอย่างสุดความสามารถในการแสดงบทบาทหน้าที่อย่างสุจริตไม่คอร์รัปชันใดๆ ไม่รับสินที่เอื้อประโยชน์ต่อ

ใครๆ หรือต่อกลุ่มใด เพียงเพราะรู้จัก พรรคพวกของตนเอง พฤติกรรมเหล่านี้ทางพระพุทธศาสนา เรียกว่า สุจริตธรรม (ส.ม.19/187/121-122) ประกอบด้วย 3 ประการ ได้แก่ พฤติกรรมความดี ทางกาย ทางวาจา และทางใจ เพราะฉะนั้น การเบียดบังหรือการทุจริตจัดได้ว่าไม่รักองค์กร ไม่รัก หน่วยงานของตนเองพร้อมที่ทำลายความมั่นคงขององค์กรเพียงเพราะเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว ไม่เป็นผลดีต่อตนเองและเพื่อนร่วมงาน และหากถูกจับได้จะถูกไล่ออกจากหน่วยงาน จนกลายเป็น บาดหมางระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง ซึ่งลักษณะดังกล่าวแม้ว่าจะกฎหมายแรงงานในการรับสิทธิใดๆ ก็คงยากเกินเยียวยาเพราะการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามกรอบกำหนดขององค์กรนั้นๆ

ประเด็นการทำงานให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพให้มากขึ้น เพราะการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้ผลการปฏิบัติงานสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันจำเป็นต้องอาศัยเทคนิค ต่างๆ มากขึ้นและผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานมานานจนขาดการเรียนรู้เพิ่มเติมก็ยังคงทำงานแบบเดิม ขาดการพัฒนาและอบรมสิ่งใหม่อาจกลายเป็นความล้าหลังขององค์กร เพราะการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพจะต้องมีการทุ่มเทเวลาในการฝึกฝนอบรมตนเองตามเจตนารมณ์ของ องค์กร ด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาระบบงาน การบริหารจัดการด้านบุคลากรให้ พร้อม ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสร้างแรงจูงใจ มีระบบการท างานที่มีประสิทธิภาพคล่องตัว และ มุ่งผลสัมฤทธิ์สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพและความร่วมมือ (รุ่งรัตนา บุญหลง, 2561 : ก)เพราะสิ่งเหล่าย่อมนำมาซึ่งผลผลิตที่มีคุณภาพและรักษาสัมพันธภาพกับองค์กรได้อย่าง แท้จริง

ประเด็นทำการชื่นชมยินดีหน่วยงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพราะการแสดงผลผลิตที่มีคุณภาพย่อมแสดงถึงผลงานเชิงประจักษ์ให้กับองค์กรอยู่แล้ว แต่ด้วยการยกย่องชื่นชมวิธีการ บริหารจัดการองค์กรให้กับหน่วยงานอื่นให้รับรู้นับได้ว่าสามารถสร้างความพอใจให้กับเจ้านายได้ เป็นอย่างดี แต่ไม่ควรชื่นชม ยกย่องเจ้านายต่อหน้าเพราะมิใช่วิสัยของลูกน้องที่อาจจะถูกมองว่า อยากได้หน้าและประจบสอพลอก็เป็นไปได้ ดังนั้น ลูกน้องที่ได้รับโอกาสหรือได้ดีแล้วก็ลืมนายที่มี พระคุณต่อตน เรียกว่า การยกย่องเชิดชูเจ้านาย (พระครูวินัยธรวรารุณี มหาวโร, 2560 : 319) เพราะธรรมชาติของการยกย่องชื่นชมต้องกระทำในขณะที่นายจ้างไม่อยู่ในสถานที่นั้นๆ ซึ่งเมื่อ กระทำแล้วจะทำให้เกิดความรู้สึกซาบซึ้งในคุณความดี ความมีเมตตาของนายจ้างอย่างที่สุด ซึ่งการ ยกย่องชื่นชมดังกล่าวในโลกปัจจุบันสามารถกระทำได้ผ่านช่องทางต่างๆ มากมาย ไม่ว่าจะเป็น อินเทอร์เน็ตตามเว็บไซต์ เฟสบุ๊ก ไลน์ส่วนตัว เป็นต้น ช่วงทางเหล่านี้เป็นช่องทางที่สามารถยกย่อง ชื่นชมได้อยู่ตลอดเวลาเพื่อแสดงให้ผู้อื่นรู้ว่า ลูกจ้างนั้นรักองค์กร รักเจ้านายและรักเพื่อนร่วมงาน

กล่าวได้ว่า นายจ้างปฏิบัติหน้าที่อันพึงปฏิบัติต่อทิศเบื้องล่าง 5 ประการได้สมบูรณ์จึง เป็นแรงจูงใจให้ลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่ประจำทิศเบื้องล่าง 5 ประการ ได้สมบูรณ์ด้วยเช่นกันนั้น (วราร ุณย์ ชัยโอภาส, 2549 : 26) กล่าวคือ 1. ทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างต่างได้บำเพ็ญตนเป็นมิตร แทะต่อกันและกันอย่างสมบูรณ์ 2. ทั้งสองฝ่ายต่างเพิ่มพูนสัมมาทิฐิและก่อกำจัดมิถิฐิเคียงบ่าเคียง ไหลกันไปด้วย และ3. ความสำนึกรับผิดชอบทั้งต่อตนเองสังคมศีลธรรมทางเศรษฐกิจ และทิศเบื้อง

ล่าง ของฝ่ายนายจ้างได้เพิ่มพูนมันคงยิ่ง ๆ ขึ้นไป เพราะฉะนั้น สังคมใดเกิดการเอารัดเอาเปรียบระหว่างกันจะทำให้เกิดความขัดแย้ง ความคิดเคืองแค้นระหว่างกันเพราะการไม่ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ในความเป็นมนุษย์ แต่หากสังคมใดมีความเข้าใจและเรียนรู้พร้อมกันการปฏิบัติต่อมารดาบิดา (ทิศเบื้องหน้า) ครูอาจารย์ (ทิศเบื้องขวา) มิตรสหาย (ทิศเบื้องซ้าย) บุตรภรรยา (ทิศเบื้องหลัง) ลูกน้องหรือลูกจ้างหรือผู้ใต้บังคับบัญชา (ทิศเบื้องล่าง) และนักบวชต่างๆ (ทิศเบื้องบน) ได้อย่างถูกต้องจะลดปัญหาทางสังคมในองค์กรได้มากมาย อีกทั้งความสัมพันธ์ระหว่างลูกน้องหรือลูกจ้างหรือผู้ใต้บังคับบัญชากับนายจ้างหรือผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะก่อให้เกิดความสุข เกิดสัมพันธภาพ มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานร่วมกันเพราะต่างฝ่ายได้ทำประโยชน์ให้เกิดขึ้น ร่วมทุกข์ร่วมสุขในภาวะเกิดปัญหา อีกทั้งความดีความชอบจะเกิดขึ้นแก่นายจ้างอย่างเห็นได้ชัดเจนเพราะการยอมรับจากลูกจ้างด้วยการจัดการงานให้ทำตามสมควรแก่กำลัง การให้อาหารและค่าจ้าง การดูแลรักษายามเจ็บป่วย การให้อาหารมีรสแปลก และการให้หยุดงานตามโอกาส เพราะเมื่อฝ่ายหนึ่งปฏิบัติหน้าที่ของตนเองและอีกฝ่ายย่อมต้องปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ด้วยการเข้าทำงานก่อนนายจ้าง การเลิกงานเชาอนที่หลังนายจ้าง การถือเอาแต่ของนายให้ การพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น และนำคุณของนายจ้างไปสรรเสริญในสถานที่ต่างๆ ให้เป็นตามแนวคิดของการบูชาคุณและรักษาสัมพันธภาพระหว่างกันอย่างต่อเนื่องต่อไป

บทสรุป (Conclusion)

การพัฒนาและรักษาสัมพันธภาพระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตามแนวพระพุทธศาสนา เป็นอีกหนึ่งแนวคิดที่ต้องการสะท้อนมุมมองเชิงความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างให้สามารถตอบสนองความคาดหวังซึ่งกันและกันอย่างลงและสมเหตุผลมากที่สุด ยึดถือหลักคุณธรรมและส่งเสริมบทบาทหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด ซึ่งทางพระพุทธศาสนาเชื่อว่าหากทั้งสองฝ่ายสามารถทำหน้าที่ของตนเองดีแล้วก็ไม่จำเป็นต้องมีกฎหมายแรงงานหรือกฎหมายใดออกมาบังคับใช้ให้เสียเวลา แต่ในขณะเดียวการที่มีกฎหมายมารองรับก็เพราะยังมีอีกหลายหน่วยงาน หลายองค์กร หลายบริษัทที่ยังมิได้ดำเนินกรรรมไปตามกรอบคิดเรื่องลูกจ้างกับนายจ้างที่ถูก ที่ควรจะเป็นจึงต้องมีกฎหมายออกมารักษาผลประโยชน์และความถูกต้องให้มากที่สุด ซึ่งเชื่อว่าหากองค์กรใดหน่วยงานใดหรือบริษัทใช้กฎหมายหรือระเบียบมาเป็นทางออกย่อมสื่อถึงสถานการณ์ที่ไม่ค่อยสู้ดีนักสำหรับการปฏิบัติอาจจะมีความขัดแย้งอย่างหนึ่งอย่างใดที่ไม่สามารถจัดการปัญหาภายในได้ หรือสภาวะการณ์การทำงานที่ไร้มาตรฐาน ขาดประสิทธิภาพและคุณภาพจึงต้องมีการไล่พนักงานออก หรือปลดออกจนกลายเป็นชนวนความขัดอย่างรุนแรง หรืออาจจะเกิดการประท้วงเรียกร้องให้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย

เหตุผลที่กล่าวมาทั้งหมดย่อมพลิกวิกฤติให้เป็นโอกาสได้ง่ายๆ เพราะการตั้งต้นจากนายจ้างที่ส่งผ่านไปยังลูกจ้างให้เกิดกระบวนการพัฒนาและรักษาสัมพันธภาพให้ดีและนานที่สุดด้วยการจัดระบบความสัมพันธ์ที่ไม่ซับซ้อนและสามารถสื่อสารได้ตลอดเวลาและสร้างระบบการจัดการ

คนให้ทำงานตามสมควรแก่กำลังความสามารถที่มีอยู่ ให้อาหารและค่าจ้าง การดูแลรักษายามเจ็บป่วย การให้อาหารมีรสแปลก และการให้หยุดงานตามโอกาส ที่สำคัญต้องอยู่ในระดับแผนนโยบายขององค์กรนั้นๆ อีกฝ่ายเมื่อได้รับประโยชน์ก็ไม่ควรนิ่งนอนใจต้องพัฒนาและรักษาสัมพันธภาพด้วยเข้าทำงานก่อนนายจ้าง การเลิกงานเข้านอนที่หลังนายจ้าง การถือเอาของแต่เจ้านายให้ การพัฒนาการทำงานของตนเองให้ดีขึ้นและนำคุณของนายจ้างไปสรรเสริญ เพราะการอยู่ร่วมกันในลักษณะดังกล่าวจะเป็นไปในส่วนฝ่ายที่ก่อให้เกิดความเจริญ งอแงทั้งนายจ้างและลูกจ้างโดยมองผ่านความสำเร็จขององค์กร ที่ปราศจากความขัดแย้งใดๆ อันเป็นการพัฒนาและรักษาสัมพันธภาพระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตามแนวพระพุทธศาสนาในโลกปัจจุบัน

เอกสารอ้างอิง (References)

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกระทรวงแรงงาน. (2557). **ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์**. สำนักแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน.
- จิตราพัชร กิรินันท์เจตน์, (มปป). รูปแบบการจัดสวัสดิการที่พึงประสงค์ของพนักงาน บริษัท เอ็น เอช เคพีซีชั่น (ประเทศไทย) จำกัด. **หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ชนินาถ ลีตส์. (2547). **เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงานเล่ม 1 และ เล่ม 2**. สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- พระครูวินัยธรรวารุณี มหาวโร. (2560). ทิศ 6 : อารยะแห่งการอยู่ร่วมกันในสังคม. **วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร**. 5 (ฉบับพิเศษ), 319.
- พระครูนิติจันทโชติ บุญจันทร์. (2561). การจัดการความขัดแย้งข้อพิพาทแรงงานตามหลักสารานุกรม 6. **วารสารสถาบันวิจัยพิมลธรรม**. 5 (1), 15.
- ไพรัช พรหมจีน.(มปป.). **พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน(ฉบับที่ ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518**. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกระทรวงแรงงาน.
- รุ่งรัตน์ บุญหลง. (2561). **แนวทางการพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีภายใต้บริบทประเทศไทย 4.0**. วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- วรารณ ชัยโอภาส. (2549). **การนำหลักธรรมในสังคัลลสูตรมาใช้ให้คำปรึกษาจริยธรรมแก่พ่อแม่**. หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539.
- สุเมธ จีระชัยศิริ. (2561). **กฎหมายแรงงานกับการจ่ายโบนัส**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานวิชาการ สภาผู้แทนราษฎร.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2541). **พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. 2541.**

กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา.

องค์การบริหารส่วนตำบลเนินทราย อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด. (มปป.). **คู่มือการประเมินผล
การปฏิบัติงานในระบบแท่ง.** ตราด : สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเนินทราย.