



การศึกษาหลักธรรมสำหรับนายจ้างและลูกจ้าง
A STUDY OF BUDDHIST TEACHINGS FOR THE EMPLOYERS
AND EMPLOYEES



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาลังคม

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๖



การศึกษาหลักสูตรสำหรับนายจ้างและลูกจ้าง



พระเกรียงไกร จานวฑูโต (สุวรรณคำ)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พุทธศักราช ๒๕๕๖

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



**A STUDY OF BUDDHIST TEACHINGS FOR THE EMPLOYERS
AND EMPLOYEES**

Phra Kriangkrai Thānavuddho (Suwannakham)



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirement for the Degree of
Master of Arts
(Social Development)

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Bangkok, Thailand
C.E. 2013

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัย เรื่อง “การศึกษาหลักสูตรสำหรับนายจ้างและลูกจ้าง” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

(พระสุธีธรรมานุวัตร, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

(พระครูปริมาณุรักษ์, รศ.ดร.)

ประธานกรรมการ

(รศ.พิเศษ ดร.วิชุดา หุ่นวิไล)

กรรมการ

(ผศ.ดร.โกนิฐ์ ศรีทอง)

กรรมการ

(ดร.ทรงวิทย์ แก้วศรี)

กรรมการ

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร.โกนิฐ์ ศรีทอง

ประธานกรรมการ

อาจารย์ ดร.ทรงวิทย์ แก้วศรี

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

(พระเกรียงไกร ฐานวุฑฺโฒ)

ชื่อวิทยานิพนธ์	: การศึกษาหลักธรรมสำหรับนายจ้างและลูกจ้าง
ผู้วิจัย	: พระเกรียงไกร จานวฑูโต (สุวรรณคำ)
ปริญญา	: พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาสังคม)
คณะกรรมการที่ปรึกษาควบคุมวิทยานิพนธ์	: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกนิฐ์ ศรีทอง ป.ธ.๗, พธ.บ., M.A., Ph.D. (Soc.)
	: อาจารย์ ดร.ทรงวิทย์ แก้วศรี ป.ธ.๗, พ.ม, พธ.บ., ศศ.บ., M.Lib.Sc., พธ.ด.(พุทธศาสนา)
วันสำเร็จการศึกษา	: ๒๕ มีนาคม ๒๕๕๗

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาหลักธรรมสำหรับนายจ้างและลูกจ้าง มีวัตถุประสงค์ ๓ ประการ คือ ๑) เพื่อศึกษาหน้าที่และข้อปฏิบัติระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามหลักกฎหมายแรงงานไทย ๒) เพื่อศึกษาหน้าที่และข้อปฏิบัติระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามหลักพระพุทธศาสนา ๓) เพื่อเสนอหลักธรรมสำหรับนายจ้างและลูกจ้าง

วิธีดำเนินการวิจัย สำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยศึกษาค้นคว้าทางเอกสาร (Documentary investigation) โดยมีลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้ ๑. สืบค้นและรวบรวมข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ชั้นปฐมภูมิโดยศึกษาจากตำราทางด้านกฎหมายคุ้มครองแรงงานไทย คำพิพากษาศาลฎีกา ตำราและหนังสือของนักวิชาการทางด้านกฎหมายคุ้มครองแรงงานไทย และงานวิจัยที่เกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานไทย สื่อออนไลน์ ๒. สืบค้นและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง ชั้นทุติยภูมิ โดยศึกษาจาก คัมภีร์พระไตรปิฎก อรรถกถาฎีกา ตำราและหนังสือของนักวิชาการทางด้านพระพุทธศาสนา และงานวิจัยทางด้านพระพุทธศาสนา สื่อออนไลน์ ๓. วิเคราะห์หลักธรรมจากคัมภีร์พระไตรปิฎก อรรถกถาฎีกา หลักธรรมที่เกี่ยวกับนายจ้างและลูกจ้าง รวบรวม เรียบเรียงข้อมูลและนำเสนอผลงานวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า หลักธรรมที่เหมาะสมแก่การนำไปปรับประยุกต์ใช้กับนายจ้างและลูกจ้างในสังคมไทยมีอยู่ทั้งหมด ๑๔ หลักธรรม เป็นหลักธรรมที่เหมาะสมสำหรับนายจ้าง ๙ หลักธรรมและเป็นหลักธรรมที่เหมาะสมสำหรับลูกจ้าง ๕ หลักธรรมด้วยกัน หลักธรรมที่เหมาะสมกับการนำมาประยุกต์ใช้กับนายจ้างในสังคมไทย ได้แก่ หิริ โอตตปปะ บุพการี กตัญญูกตเวที สติ สัมปชัญญะ พรหมวิหาร ๔ อคติ ๔ บารมี ๖ สังคหัตถ์ ๔ สปัปฺริสธรรม ๗ ยุติธรรม ๕ และหลักธรรมที่เหมาะสมกับการนำมาประยุกต์ใช้กับลูกจ้างในสังคมไทย ได้แก่ หิริ โอตตปปะ บุพการี กตัญญูกตเวที ขันติ โสรัจจะ สติ สัมปชัญญะ และสุจริต ๓ เป็นต้น

Thesis Title : A Study of Buddhist Teachings for the Employers and Employees

Researcher : Phra Kriangkrai Thānavuddho (Suwannakham)

Degree : Master of Arts (Social Development)

Thesis Supervisory Committee

: Asst.Prof.Dr.Konit Srithong Pali VII, B.A., M.A., Ph.D. (Sociology)

: Dr.songvit Kaeosri Pali VII, Dip.Ed., B.B.sm., B.A., PGDLS, M.Lib.Sc., Ph.D.(Buddhist Studies)

Date of Graduation : March 25, 2014

Abstract

This research was a study of Buddhist Teachings for the employers and employees which was aimed to (1) study the duties and regulations of the employers and employees according to Thai Labor Law, (2) to study the duties and regulations of the employers and employees according to Buddhism, and (3) to suggest the Buddhist teachings for the employers and employees.

The methodology for this research was the qualitative Research one using the documentary investigation as following ; (1) surveyed and collected the related data in primary sources which was The Thai Labor Protecting Law, Supreme Court Judgment, texts and journals about Thai Labor Protecting Law and the online media research works Thai Labor protecting Law. (2) survey and collected the related data in secondary sources by studying Tipitaka Scripture, Commentary, books and journals in Buddhism field and online media research works. (3) analyzed the data and then presented the results of this research.

It was found that the Buddhist teachings suitable for employers and employees in Thailand are Fourteen in number The ones compatible with the employers are as following : Conscience, Parents Grateful, Awareness, Four Sublime States of Mind, Four Prejudices, Six Virtues, Four Sangahawattu Base of sympathy, Acts of doing favors, Principles of services, Virtues making for group integration and leadership., Seven Qualities of a good man and Five Fairly respectively where as the Five ones compatible with the employees are as following : Conscience, Parents Grateful, Forbearance, Awareness, and Three Honesty respectively, etc.

กิตติกรรมประกาศ

ความสำเร็จในการศึกษาสาขาวิชาการพัฒนาสังคม ระดับปริญญาโทครั้งนี้ เป็นความภาคภูมิใจที่สุดในชีวิต เพราะมีทั้งสถาบัน พระอาจารย์ อาจารย์ และบรรดาญาติธรรมผู้เป็นกัลยาณมิตร ให้ความอุปถัมภ์บำรุง คอยชี้แนะและให้กำลังใจด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณนี้ยิ่งนัก

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกนิฐ์ ศรีทอง, และอาจารย์ ดร.ทรงวิทย์ แก้วศรี ที่ได้ให้คำแนะนำในการทำวิจัยในครั้งนี้ ตั้งแต่เริ่มจนจบการศึกษา คณาจารย์ประจำสาขาวิชาการพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยทุกท่าน ตลอดจนเพื่อนสหธรรมิกผู้จุดประกายคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในระหว่างการศึกษา และเจ้าหน้าที่สาขาวิชาการพัฒนาสังคม ให้ความเอื้อเฟื้ออันดียิ่งตลอดมา ตลอดระยะเวลา ๒ ปีที่ผ่านมา

ผู้วิจัยหวังว่าวิทยานิพนธ์นี้ จะอำนวยประโยชน์ในการศึกษาหลักธรรมสำหรับนายจ้างและลูกจ้าง และนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรธุรกิจ หรือสถานประกอบการของตน เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างต่อไป

พระเกรียงไกร จานวุฒโฒ (สุวรรณคำ)

มีนาคม ๒๕๕๗

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญภาพ	ฉ
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	ช
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๓
๑.๓ ขอบเขตของการวิจัย	๓
๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๓
๑.๕ นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย	๔
๑.๖ ทบทวนเอกสารและรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๔
๑.๗ วิธีดำเนินการวิจัย	๑๐
๑.๘ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๑๑
๑.๙ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๑๑
บทที่ ๒ หน้าที่และข้อปฏิบัติระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานไทย	๑๒
๒.๑ หน้าที่และข้อปฏิบัติสำหรับนายจ้างตามกฎหมายแรงงานไทย	๑๓
๒.๑.๑ ความหมายของคำว่านายจ้างตามกฎหมายแรงงานไทย	๑๓
๒.๑.๒ หน้าที่ทั่วไปของนายจ้างตามกฎหมายแรงงานไทย	๒๐
๒.๒ หน้าที่และข้อปฏิบัติสำหรับลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานไทย	๒๖
๒.๒.๑ ความหมายของคำว่าลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานไทย	๒๖
๒.๒.๒ หน้าที่ทั่วไปของลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานไทย	๓๑
๒.๓ ขอบเขตในการใช้บังคับกฎหมายแรงงานไทย	๕๔
๒.๓.๑ กำหนดเวลาในการใช้บังคับกฎหมายแรงงานไทย	๕๔
๒.๓.๒ เขตพื้นที่ที่ใช้บังคับกฎหมายแรงงานไทย	๕๕
๒.๓.๓ ขนาดของกิจการที่ใช้บังคับ	๕๕
๒.๓.๔ ประเภทกิจการที่ใช้บังคับ	๕๕
๒.๔ สรุปความ	๕๘

บทที่ ๓	หน้าที่และข้อปฏิบัติระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามหลักพระพุทธศาสนา	๕๙
๓.๑	หน้าที่ที่นายจ้างพึงปฏิบัติต่อลูกจ้างตามหลักพระพุทธศาสนา	๖๓
๓.๑.๑	ความหมายค่านายจ้างทางพระพุทธศาสนา	๖๓
๓.๑.๒	หน้าที่ที่นายจ้างพึงปฏิบัติต่อลูกจ้างตามหลักพระพุทธศาสนา	๖๓
๓.๒	หน้าที่ที่ลูกจ้างพึงปฏิบัติต่อนายจ้างตามหลักพระพุทธศาสนา	๖๔
๓.๒.๑	ความหมายค่านายจ้างทางพระพุทธศาสนา	๖๔
๓.๒.๒	หน้าที่ที่ลูกจ้างพึงปฏิบัติต่อนายจ้างตามหลักพระพุทธศาสนา	๖๕
๓.๓	สรุปความ	๖๗
บทที่ ๔	หลักธรรมสำหรับนายจ้างและลูกจ้าง	๖๘
๔.๑	หลักธรรมสำหรับนายจ้าง	๗๐
๔.๒	หลักธรรมสำหรับลูกจ้าง	๗๒
๔.๓	หลักธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้กับนายจ้างและลูกจ้างในสังคมไทย	๗๒
๔.๓.๑	หลักธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้กับนายจ้างในสังคมไทย	๗๒
๔.๓.๑.๑	hiri โอตตปปะ	๗๓
๔.๓.๑.๒	buppari กัตถัญญุตเวที	๗๔
๔.๓.๑.๓	sati สัมปชัญญะ	๗๖
๔.๓.๑.๔	พรมวิหาร ๔	๗๗
๔.๓.๑.๕	อคติ ๔	๗๙
๔.๓.๑.๖	บารมี ๖	๘๑
๔.๓.๑.๗	สังคหัตถุ ๔	๘๔
๔.๓.๑.๘	สัปปุริสธรรม ๗	๘๖
๔.๓.๑.๙	ยุติธรรม ๕	๘๙
๔.๓.๒	หลักธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้กับลูกจ้างในสังคมไทย	๙๑
๔.๓.๒.๑	hiri โอตตปปะ	๙๑
๔.๓.๒.๒	buppari กัตถัญญุตเวที	๙๒
๔.๓.๒.๓	ขันติ โสรัจจะ	๙๔
๔.๓.๒.๔	sati สัมปชัญญะ	๙๕
๔.๓.๒.๕	สุจริต ๓	๙๗
๔.๔	สรุปความ	๙๙
บทที่ ๕	สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	๑๐๐
๕.๑	สรุปผลการวิจัย	๑๐๐
๕.๒	ข้อเสนอแนะ	๑๐๔
บรรณานุกรม		๑๐๕
ประวัติผู้วิจัย		๑๑๒

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

การใช้อักษรย่อ

อักษรย่อในวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ใช้อ้างอิงพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นหลัก โดยใช้ระบบย่อคำ ดังต่อไปนี้

พระสุตตันตปิฎก

ที.ปา.(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	ปาฎีกาวรรค	(ภาษาไทย)
อง.ทุก.(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	ทุกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.ติก.(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	ติกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.จตุกก.(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	จตุกกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.สตุตก.(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	สัตตคนิบาต	(ภาษาไทย)

คำชี้แจงในการใช้หมายเลขในคัมภีร์พระไตรปิฎก

การใช้หมายเลขอักษรย่อในคัมภีร์พระไตรปิฎก ในงานวิจัยฉบับนี้ ใช้พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นหลักการอ้างอิงพระไตรปิฎกฉบับภาษาบาลีใช้ระบบระบุ เล่ม/ข้อ/หน้า พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย จะระบุ เล่ม / ข้อ / หน้า/ เช่น ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๐๘/๒๘๐. หมายความว่า ระบุถึง สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฎีกาวรรค ฉบับภาษาไทย พระไตรปิฎก เล่มที่ ๑๑ ข้อที่ ๓๐๘ หน้าที่ ๒๘๐ เป็นต้น

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากการที่ประเทศไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจจากเกษตรกรรมมาเป็นอุตสาหกรรม อันเป็นผลจากการพัฒนาเศรษฐกิจในช่วงกว่าสี่ทศวรรษที่ผ่านมา ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรไปสู่ภาคอุตสาหกรรม การที่แรงงานซึ่งเคยอยู่ในภาคการเกษตรซึ่งมีลักษณะเป็นไร่นาต้องเข้ามาทำงานในสถานประกอบการนั้น จำเป็นต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่ และต้องใช้ชีวิตส่วนใหญ่อยู่ในสถานประกอบการ จึงมีความยากลำบากในการดำรงชีวิต ทั้งการที่แรงงานเหล่านี้ต้องมาทำงานเป็นสถานประกอบการ จำเป็นต้องละทิ้งบ้านเรือนเข้ามาทำงานและพักอาศัยในโรงงานหรือบริเวณที่ใกล้เคียงกับสถานประกอบการ จึงจำเป็นที่ลูกจ้างต้องมองหาความสะดวกสบาย และความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควรทั้งทางร่างกายและจิตใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการที่ได้ทำงานในสถานที่ทำงานที่สะอาด ปราศจากกลิ่น คิวีน มีอุณหภูมิที่เหมาะสมต่อร่างกาย มีน้ำสะอาดสำหรับดื่มหรือทำความสะอาดร่างกาย มีห้องน้ำ ห้องส้วม และสถานที่พักผ่อนพอสมควร ตลอดจนมีความปลอดภัยในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างสามารถทำงานได้อย่างเป็นสุข ในฐานะที่นายจ้างเป็นเจ้าของสถานที่ หรือเป็นผู้จัดหาสถานที่และบริหารงานต่างๆ ในสถานประกอบการอยู่แล้ว นายจ้างจึงควรมีหน้าที่จัดหาและอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้แก่ลูกจ้างรวมทั้งการจัดหาสิ่งใช้สอยอันเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และจำเป็นในการดำรงชีพของมนุษย์ อาทิ น้ำสำหรับดื่ม ห้องน้ำ ห้องส้วม ยารักษาโรค ผู้ใช้แรงงานมีหลักประกันและมั่นคงปลอดภัยในการทำงานสูง ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ครอบครัวมีความสุขสมบูรณ์อย่างทั่วถึง^๑ ลูกจ้างก็จะมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอันเป็นผลดีต่อนายจ้างด้วยนั่นเองและในฐานะที่ลูกจ้างเป็นผู้ทำงาน ก็ควรจะทำงานให้สมกับค่าจ้างที่นายจ้าง จ้างมาทำงานให้เต็มกำลังความสามารถ แต่ความเป็นจริงแล้วไม่อาจจะเป็นอย่างนั้น แล้วแต่กฎระเบียบที่นายจ้างได้ตกลงกันไว้กับลูกจ้าง จึงได้เกิดปัญหาต่างๆ มากมาย จนเกิดขึ้นอย่างรุนแรงไปจนเป็นเรื่องของระดับประเทศ

รัฐจึงได้ออกกฎหมายแรงงาน เป็นกฎหมายที่รัฐตราขึ้นมา เพื่อกำหนดสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ที่พึงมีต่อกันอันเกี่ยวเนื่องกับการจ้างแรงงาน โดยวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการคุ้มครองแรงงาน ให้การจ้างและสถานประกอบการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ปลอดภัย มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับกฎเกณฑ์ของสังคม มีระบบมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป ข้อกำหนดเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน มีบัญญัติไว้ในกฎหมายหลายฉบับ อาทิ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ ๓ ลักษณะ ๖ ว่าด้วยการจ้างแรงงาน มาตรา ๕๓๕ ถึงมาตรา ๕๘๖, พระราชบัญญัติ

^๑ วิชัย โสสุวรรณจินดา, แรงงานสัมพันธ์ : กุญแจแห่งความร่วมมือระหว่างนายจ้างลูกจ้าง, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติธรรม, ๒๕๔๕, หน้า ๑๔๗-๑๕๒.

คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ ฉบับแก้ไข พ.ศ. ๒๕๕๑, พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ เป็นต้น

แม้ประเทศไทยจะมีบทบัญญัติกฎหมายแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างแล้ว ปัจจุบันก็ยังมีปัญหาระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เช่น นายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน ไม่จ่ายค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ไม่จัดสวัสดิการให้ตามกฎหมาย ค่าจ้างแรงงานไม่พอเพียงต่อการดำรงชีพ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ดี ลูกจ้างหวังประโยชน์ ส่วนตนมากเกินไปไม่คำนึงถึงนายจ้าง ตลอดจนองค์กรเลิกจ้างอันเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม เป็นต้น สภาพการทำงานและสภาพการจ้างตั้งที่กล่าวมาแล้วอาจทำให้เกิดการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งอาจยืดเยื้อถ้าไม่สามารถตกลงกันได้กลายเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ อาจเกิดการนัดหยุดงาน ปิดงานงดจ้าง หรือความขุ่นข้องหมองใจกันย่อมก่อให้เกิดผลเสียหายทั้งต่อฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง อย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้

ปัญหาการทำงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการเป็นเรื่องธรรมดา ย่อมต้องมีบ้างไม่มากก็น้อย แม้จะย่นระยะเวลาไปในสมัยครั้งต้นพุทธกาลตั้งแต่องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้ายังมีพระชนมาชีพอยู่ ก็ยังมีเหตุขัดแย้งกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เพราะการขัดแย้งเกิดปัญหากันไม่ได้เพ็งจะมีเพียงในยุคสมัยปัจจุบันเท่านั้น ปัญหาต่างๆ ล้วนมีสาเหตุที่เหมือนกันทั้งนั้น มิได้เกิดขึ้นมาลอย ปัญหาทุกอย่างล้วนแล้วแต่มีทางแก้ไขด้วยกันทั้งสิ้น คำสอนในพระพุทธศาสนา ก็มีหลักธรรมคำสอนข้อประพฤติปฏิบัติระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเหมือนกัน ดังจะเห็นได้จากที่พระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงโปรดสังคาลมาณพ สอนหลักการไหว้ทิศทั้ง ๖ ตามที่บิดาผู้เป็นเศรษฐีได้สั่งสอนไว้ก่อนตาย แต่สังคาลมาณพไม่เข้าใจในคำสั่งสอนของบิดา จึงได้ทำการกราบไปยังทิศต่างๆ ด้วยความไม่รู้ เหตุการณ์นั้นพระสัมมาสัมพุทธเจ้าผ่านมาเห็นจึงได้กล่าวบอกสอนการไหว้ทิศต่างๆ ตามที่บิดาของสังคาลมาณพหนุ่มได้สั่งสอนไว้ ในการไหว้ทิศต่างๆ ตามที่บิดาได้สั่งสอนนั้น ทำกันอย่างไร หนึ่งในหลักธรรมคำสอนที่พระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ทรงบอกสอนแก่สังคาลมาณพนั้นก็ คือ หลักทิศ ๖ ในหลักธรรมทิศ ๖ จะมีหลักธรรมอย่างหนึ่ง คือ เกฎฐิมทิศ ในหลักธรรมนี้ พระพุทธองค์จะกล่าวหลักธรรมข้อปฏิบัติระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเพื่อ นอกจากหลักธรรมข้อปฏิบัติสำหรับนายจ้างและลูกจ้าง พระพุทธศาสนายังมีหลักธรรมสำหรับนายจ้างและลูกจ้างอีกมากมาย เพื่อเป็นการป้องกันและลดช่องว่างเล็กๆ น้อยๆ ที่ทำให้เกิดปัญหาระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และยังเป็น การเพิ่มความสัมพันธ์และศีลธรรมอันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในการทำงาน เป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจให้ลูกจ้าง หลักธรรมข้อปฏิบัติสำหรับนายจ้างและลูกจ้างทำให้ทั้งสองฝ่ายสำเร็จประโยชน์ ทั้งในด้านหน้าที่การงานของลูกจ้างและการเจริญเติบโตในองค์กรกิจการของนายจ้าง

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น เนื่องด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาหลักธรรมสำหรับนายจ้างและลูกจ้าง โดยนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มาประยุกต์ใช้กับนายจ้างและลูกจ้างในสังคมไทย

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- ๑.๒.๑ เพื่อศึกษาหน้าที่และข้อปฏิบัติระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานไทย
- ๑.๒.๒ เพื่อศึกษาหน้าที่และข้อปฏิบัติระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามหลักพระพุทธศาสนา
- ๑.๒.๓ เพื่อนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้กับนายจ้างและลูกจ้างในสังคมไทย

๑.๓ ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยค้นคว้าจากเอกสาร (Document investigation) จึงมีขอบเขตการวิจัยดังนี้

๑.๓.๑ ขอบเขตวิจัยด้านเอกสาร

เอกสารการวิจัยในครั้งนี้จะศึกษา ค้นคว้าจากแหล่ง ข้อมูลปฐมภูมิ ได้แก่ หนังสือเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานไทย และข้อมูลทุติยภูมิที่เกี่ยวกับพระพุทธศาสนาและหลักธรรมสำหรับนายจ้างและลูกจ้าง ได้แก่ เอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น หนังสือ บทความ วิทยานิพนธ์และงานวิจัยต่างๆ รวมทั้งเอกสารจากสื่ออินเทอร์เน็ต

๑.๓.๒ ขอบเขตด้านเนื้อหา

หลักธรรมที่นำมาใช้นายจ้างและลูกจ้างมีหลายหลักธรรมด้วยกัน ดังจะระบุไว้ในนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงขอกำหนดขอบเขตการวิจัยโดยศึกษาหน้าที่และข้อปฏิบัติระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานไทยและศึกษาหน้าที่และข้อปฏิบัติระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตามหลักพระพุทธศาสนา และศึกษาหลักธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้กับนายจ้างและลูกจ้างในสังคมไทย

๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ

- ๑.๔.๑ หน้าที่และข้อปฏิบัติระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานไทยเป็นอย่างไร
- ๑.๔.๒ หน้าที่และข้อปฏิบัติระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามหลักพระพุทธศาสนาเป็นอย่างไร
- ๑.๔.๓ การแก้ไขปัญหาระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตามหลักพระพุทธศาสนาเป็นอย่างไร

๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

หลักธรรม หมายถึง ข้อปฏิบัติระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตามหลักธรรมในพระพุทธศาสนา ได้แก่ ทิธี โอตตปะปะ, บุพการี กตัญญูกตเวที, พรหมวิหาร ๔, สติ สัมปชัญญะ, สุจริต ๓, อคติ ๔, สังคหวัตถุ ๔, สปัปริสธรรม ๗, บารมี ๖, ยุติธรรม ๕ ดังนี้

นายจ้าง หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึง

(๑) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง

(๒) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล ให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

ลูกจ้าง หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้าง

๑.๖ ทบทวนเอกสารและรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๑.๖.๑ เอกสารที่เกี่ยวข้อง

เกษมสันต์ วิลาวรรณ กล่าวว่าแรงงานสัมพันธ์ หมายถึง ความเกี่ยวข้องและการปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคคลสองฝ่าย คือ นายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งจะมีผลกระทบต่อ การบริหาร การผลิต และธุรกิจของนายจ้าง มีผลต่อการทำงานและความเป็นอยู่ของลูกจ้าง รวมทั้งสถานะทางเศรษฐกิจ สังคมและความมั่นคงของประเทศชาติ^๒

คณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ กระทรวงมหาดไทย ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และองค์การที่เกี่ยวข้อง กับการทำงานและการจ้างงาน ซึ่งได้แก่นายจ้างและลูกจ้าง โดยแต่ละฝ่ายมีองค์การตัวแทนของตนเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย^๓

จ่านงค์ สมประสงค์ กล่าวว่า การแรงงานสัมพันธ์ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้างในการทำงานอยู่ร่วมกัน โดยต่างฝ่ายต่างเข้าใจในสิทธิในหน้าที่ และในผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างว่ามีความเป็นธรรมแล้ว^๔

นิคม จันทรวิฑูร กล่าวว่า การแรงงานสัมพันธ์ หมายถึง สภาพหรือสถานะของการติดต่อในโรงงาน หรือสถานประกอบการระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ความสัมพันธ์ที่ลูกจ้างมีต่อหัวหน้างานผู้บังคับบัญชา หรือฝ่ายจัดการ ตลอดจนปัญหาข้อขัดแย้ง และกรณีพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างหรือระหว่างนายจ้างกับสภาพแรงงาน^๕

^๒ เกשמสันต์ วิลาวรรณ, อ้างใน ฌรงค์ เล็งประษา, แรงงานสัมพันธ์ในธุรกิจอุตสาหกรรม (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์ ๒๕๓๕), หน้า ๒.

^๓ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒.

^๔ จ่านงค์ สมประสงค์, หลักและศิลปะของหัวหน้างานในการสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดี (กรุงเทพมหานคร: เพียรรุ่งโรจน์การพิมพ์, ม.บ.พ.) หน้า ๒๖๘.

^๕ ศ. นิคม จันทรวิฑูร, “แรงงานของประเทศไทยปัญหาและการแก้ไข” ๒๕๑๙, หน้า ๑๘. (อัดสำเนา).

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) ได้กล่าวไว้ในหนังสือ “**ธรรมนุญชีวิตพุทธจริยธรรมเพื่อชีวิตที่ดีงาม**” กล่าวว่าคนปัจจุบันจำนวนมากในวงการธุรกิจมองชีวิตว่าเป็นการต่อสู้ระหว่างผลประโยชน์ที่ขัดกัน จึงเกิดเป็นนายจ้างกับลูกจ้าง เมื่อคนถือเอาทรัพย์กับอำนาจเป็นจุดหมายของชีวิต สังคมก็กลายเป็นสนามต่อสู้ระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวที่ขัดกัน เราก็เลยต้องเที่ยวหาจริยธรรมสำหรับปกป้องผลประโยชน์เหล่านั้นนี่คือ “**จริยธรรมเชิงลบ**” กล่าวคือ สังคมยึดหลักผลประโยชน์แบบเห็นแก่ตัว โดยยึด สิทธิของแต่ละคนที่จะแสวงหาความสุข ก็เลยต้องการจริยธรรมดังเช่น สิทธิมนุษยชน มาคอยกันไว้ในระหว่างที่วิ่งหาความสุขนั้น หลักพุทธจริยธรรมเป็น จริยธรรมเชิงบวก ประโยชน์สุข คือ จุดหมาย หาใช่ทรัพย์และอำนาจไม่ พระพุทธศาสนาถือว่าสังคมเป็นสื่อกลางที่ช่วยให้ทุกคนมีโอกาสอันเท่าเทียมกัน ที่จะพัฒนาตนเองและเข้าถึงประโยชน์สุขได้มากที่สุด และนำเอาจริยธรรมมาใช้เพื่อเกื้อหนุนจุดหมายที่กล่าวนี้^๖

พระอาจารย์บุญมี มาลาวิชโร ได้กล่าวไว้ในหนังสือ “**พุทธบริหาร**” กล่าวว่าในปัจจุบันมีองค์กรธุรกิจหลายแห่งได้เริ่มนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาไปประยุกต์ใช้กับการบริหารงาน วิธีแห่งพุทธเป็นการรู้จักดำเนินชีวิต ด้วยความพอดี รู้จักพอ ให้ความเคารพไว้วางใจในมนุษย์ จะได้มีมิตรภาพที่แท้จริงและมั่นคง ในขั้นตอนการทำงานต้องรู้จักพิจารณางานให้ เป็นระบบเป็นขั้นเป็นตอน ไม่ทำแบบขวานผ่าซากบางอย่างก็ไม่อาจถือหลักเกณฑ์เดียวกันทุกงานได้ ต้องมีเหตุผลที่ถูกต้อง รู้จักแยกแยะด้วยสติปัญญา หลักการของพระพุทธศาสนาที่สามารถนำไปใช้นั้นสิ่งสำคัญที่สุดขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ หากผู้บริหารเปิดใจยอมรับที่จะนำหลักการของพุทธศาสนาไปใช้ก็ให้องค์กรเกิดความเปลี่ยนแปลงได้อย่างแท้จริง^๗

สังคิต พิริยะ กล่าวว่า นายจ้างควรเน้นเรื่องการให้ข้อมูลข่าวสาร (Information) และการปรึกษาหารือ (Consultation) กับลูกจ้างมากขึ้น การเจรจาต่อรอง (Negotiation) แม้ยังมีอยู่แต่ไม่ควรมุ่งการเผชิญหน้า และทำลายล้างกัน ตามแนวคิดนี้ ฝ่ายจัดการต้องสร้างความไว้วางใจต่อกัน (Mutual Trust) กับฝ่ายลูกจ้าง^๘

สุพจน์ พงศ์สุพัฒน์ กล่าวว่า ทศนคติของลูกจ้างที่มีต่อนายจ้างที่เป็นนายทุน ซึ่งมักจะแสวงหากำไรสูงสุด โดยเอาเปรียบขูดรีดแรงงาน ขาดความเชื่อถือไม่คิดว่าจะมีความพึงพิง หรือรู้สึกเป็นบุญคุณที่ต้องตอบแทนนายจ้าง^๙

^๖ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), **ธรรมนุญชีวิต พุทธจริยธรรมเพื่อชีวิตที่ดีงาม**, (นครปฐม: ธรรมังทอง, ๒๕๕๗), หน้า ๔-๕.

^๗ พระอาจารย์บุญมี มาลาวิชโร, **พุทธบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : อิงค์บียอนด์บุ๊กส์, ๒๕๕๓), หน้า ๑๔๗-๑๕๐.

^๘ สังคิต พิริยะ, “**การพัฒนาาระบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ**” ๒๕๔๐, หน้า ๑๔๘-๑๔๙. (อีดสำเนา).

^๙ สุพจน์ พงศ์สุพัฒน์ “**การแรงงานสัมพันธ์ในระบบวิภาคี**,” ผลงานทางวิชาการฉบับที่ ๑ เพื่อการพิจารณาประเมินบุคคลให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน ๘ ว, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, ๒๕๔๐, หน้า ๘-๑๒.

ศาสตราจารย์ ดร. จี๊ด เศรษฐบุตร ได้ให้ความหมายของคำว่าแรงงานไว้ว่า “งานบุคคล หรือเรียกกันว่างานหรือแรงงานนั้น ทางเศรษฐศาสตร์หมายถึง การกระทำของมนุษย์ที่ตั้งใจทำขึ้นโดยมุ่งหวังว่าการกระทำนั้นจะทำให้ตนได้รับสิ่งซึ่งบำบัดความต้องการของตนได้”^{๑๐}

หลวงประเจิดอักษรลักษณ์ ได้ให้คำนิยามไว้ว่า กฎหมายอุตสาหกรรมและกรรมกร เป็นกฎหมายที่กล่าวถึงสัญญาระหว่างนายจ้างกับกรรมกร อาทิ การฝึกงาน สัญญาจ้างทำงาน เป็นหลักกฎหมายซึ่งเกี่ยวข้องกับคนงานกับเจ้าของ และเป็นกฎหมายที่กล่าวถึงการป้องกันอันตรายอันจะพึงบังเกิดขึ้นแก่คนงาน อาทิ เช่น การหางาน การเจ็บป่วย ความแก่ ความตาย อุบัติเหตุ และหาทางแก้ไขเพื่อชดเชยความเสียหายเมื่อเกิดเหตุการณ์ดังกล่าวขึ้น เช่น การประกัน เป็นต้น^{๑๑}

Dale Yodor ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า “แรงงานหมายถึงแรงงานทั้งหมดของมนุษย์ซึ่งว่าจ้างกันได้ ทั้งเป็นปัจจัยในการผลิตสินค้าและบริการสำหรับมนุษย์”^{๑๒}

Katz and Kochan ได้วิเคราะห์ระบบแรงงานสัมพันธ์ของเยอรมันและญี่ปุ่นได้ข้อสรุปว่า ระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดี นายจ้างต้องมีการยอมรับสภาพแรงงานในฐานะตัวแทนลูกจ้าง ทั้งในการปรึกษาหารือ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ^{๑๓}

Melvin W. Reader ให้ความหมายอย่างกว้างๆ ว่า “แรงงาน หมายถึงบุคคลที่ทำงานโดยได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือน ซึ่งค่าจ้างหรือเงินเดือนนี้เป็นที่มาเบื้องต้นของรายได้ในครอบครัวเขา (หมายถึงร้อยละ ๘๐ ของรายได้หรือมากกว่า)”^{๑๔}

Mills ได้ชี้ว่า แรงงานสัมพันธ์ ที่นายจ้างและลูกจ้างพยายามประสานประโยชน์เข้าหากันและร่วมมือกันในการทำงานถือเป็นแรงงานสัมพันธ์ที่ดี (Good Labor Relations) ซึ่งต้องประกอบด้วย

๑. มีความสงบสุขในอุตสาหกรรม โดยไม่มีการนัดหยุดงาน หรือปิดงาน
๒. มีการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน โดยนายจ้างต้องไม่มุ่งทำลายสภาพแรงงานและสภาพแรงงานก็ไม่ทำให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้าง
๓. ทั้งนายจ้างและลูกจ้างมีความเชื่อมั่นในความสัมพันธ์ที่เท่าเทียมกัน
๔. เป็นแรงงานสัมพันธ์ที่ไม่สร้างความเสียหายให้แก่ผู้บริโภคหรือสังคม^{๑๕}

M.V.Moorthy กล่าวว่า “การจัดสวัสดิการที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างนั้น เนื่องมาจากนายจ้างเป็นผู้ทรงไว้ซึ่งศีลธรรม ตามหลักของศาสนาที่นายจ้างเคารพนับถือ โดยเชื่อว่าการให้

^{๑๐} จี๊ด เศรษฐบุตร, คำสอนเศรษฐศาสตร์พิสดาร (งานบุคคล), พระนคร : พ.ศ.๒๔๗๙.

^{๑๑} หลวงประเจิดอักษรลักษณ์, “กฎหมายแรงงานและกฎหมายปกครอง”, คำบรรยายมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปี ๒๔๙๗, น. ๙-๑๐.

^{๑๒} Dale Yodor, “ความหมายของแรงงาน”, ใน คำอธิบายกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน, รวบรวมจัดพิมพ์โดย ศาสตราจารย์สุดาศิริ วิศววงศ์, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, ๒๕๕๑) หน้า ๓.

^{๑๓} Katz and Kochan, “แนวคิดแรงงานสัมพันธ์ที่ดีกับการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์”, เกษมบัณฑิต, ปีที่ ๑๒ ฉบับที่ ๑ (มกราคม - มิถุนายน ๒๕๕๔) : ๗.

^{๑๔} Melvin W. Reader, คำอธิบายกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน, หน้า ๓.

^{๑๕} Mills, “แนวคิดแรงงานสัมพันธ์ที่ดีกับการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์”, เกษมบัณฑิต, ปีที่ ๑๒ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๕๔) : ๖.

สวัสดิการนั้นเป็นการทำบุญ การทำความดี เมื่อนายจ้างทำดีย่อมได้รับผลดีตอบสนองรวมทั้งเมื่อล่วงลับไปแล้วในชาติหน้า”^{๑๖}

Ralph H. Blodgett ได้ให้คำจำกัดความว่า “แรงงาน หมายถึง การใช้แรงงานและสติปัญญาของมนุษย์ (human effort) เพื่อมุ่งหมายที่จะให้ได้มาซึ่งรายได้”^{๑๗}

Reynold L.G. ได้อธิบายความหมายของ “แรงงาน” ไว้ใน *Labour Economics and Labour Relations* ว่า หมายถึง กำลังกายและกำลังสมอง ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยการผลิตชนิดหนึ่งในบางครั้งคำว่าแรงงานก็มีความหมายแคบหรือชี้เฉพาะตามวัตถุประสงค์ของผู้ใช้ เช่น หมายถึง “ชนชั้นแรงงาน (working class)” เท่านั้น ซึ่งตามความหมายนี้ แรงงานก็คือบุคคลที่เสนอขายแรงงานให้กับคนอื่นหรือองค์การธุรกิจ อาจจะเป็นบุคคลที่ทำงานกับเครื่องจักร เครื่องมือ บุคคลที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของหัวหน้า เป็นต้น^{๑๘}

๑.๖.๒ รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ดวงใจ วงศ์ศรีสกุล ได้ศึกษาเรื่องแนวทางสู่การพัฒนาาระบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ ได้พบว่า ความเข้มแข็งของสหภาพแรงงานความร่วมมือระหว่างฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง ผ่านกระบวนการเจรจาต่อรองร่วมการปรึกษาหารือร่วม และการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในสถานประกอบการ เป็นส่วนช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาแรงงานสัมพันธ์^{๑๙}

ธนิศา วิวัฒน์เศรษฐ์ ได้ศึกษาการให้สวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ในอุตสาหกรรมการผลิตยารักษาโรคในเขตกรุงเทพมหานคร ได้พบว่า สวัสดิการแรงงานที่สถานประกอบการในอุตสาหกรรมนี้จัดให้แก่ลูกจ้าง ได้แก่ สวัสดิการด้านอาหาร เครื่องแบบ ที่พักอาศัย เงินกู้ บำเหน็จ โบนัส เบี้ยขยัน เงินสะสม ค่าเล่าเรียนบุตร การให้เงินช่วยเหลือในการสมรส อุปสมบท และฌาปนกิจบุคคลในครอบครัวลูกจ้าง การจัดรถรับส่ง และการให้ความช่วยเหลือในด้านการรักษาพยาบาลครอบครัวของลูกจ้าง ผู้ศึกษาได้สรุปด้วยว่าขนาดของสถานประกอบการไม่มีผลต่อการจัดสวัสดิการ และการจัดสวัสดิการไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการผลิต^{๒๐}

นวลจันทร์ ทศนชัยกุล ได้ศึกษาเรื่องปัญหาลูกจ้างกับสหภาพแรงงานศึกษา เฉพาะเกี่ยวกับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ๒๕๑๘ ได้พบว่า นายจ้างได้ใช้อิทธิพล ช่มชู้ลูกจ้างและพยายามใช้อิทธิพลหรือเข้ามามีอิทธิพลต่อสหภาพแรงงานและการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพ

^{๑๖} M.V.Moorthy, Principle of Labour Welfare (Calcutta : General Printers & Publisshers, 1968), pp. 29-41.

^{๑๗} Ralph H. Blodgett, คำอธิบายกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน, หน้า ๓.

^{๑๘} Reynold L.G., คำอธิบายกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน, หน้า ๓.

^{๑๙} ดวงใจ วงศ์ศรีสกุล, รายงานการวิจัย เรื่อง แนวทางสู่การพัฒนาาระบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, ๒๕๔๑), หน้า ก-ข.

^{๒๐} ธนิศา วิวัฒน์เศรษฐ์, การศึกษาเปรียบเทียบขนาดของอุตสาหกรรมกับการจัดสวัสดิการแรงงาน, วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๔.)

แรงงานน้อยกว่าครึ่งหนึ่งจะไม่มีพลังอำนาจ ในการเจรจากับนายจ้างได้รวมทั้งพบว่า สหภาพแรงงาน และลูกจ้างขาดความรู้เรื่องกฎหมายแรงงานการเจรจาข้อตกลงทางการจ้าง^{๒๑}

ปัทมา ธรรมเจริญ ได้ศึกษาการจัดสวัสดิการแรงงานด้านการศึกษาแก่ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า นายจ้างมักไม่สนใจที่จะจัดสวัสดิการแรงงานด้านการศึกษาให้คนงาน โดยเห็นว่าไม่คุ้มกับการลงทุน และลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่สนใจเข้าบริการ นอกจากนี้ยังมีปัญหาเรื่องการขาดบุคลากรและสถานที่ในการจัดการศึกษาด้วย^{๒๒}

พนิดา นัยพร ได้กล่าวไว้ในวิทยานิพนธ์เรื่อง “การแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการกิจการขนาดเล็ก : ศึกษากรณีสถานประกอบการกิจการในเขตพระนคร” โดยได้กล่าวถึงปัญหาเรื่องความสัมพันธ์ของนายจ้างและลูกจ้างรวมถึงศึกษาแนวทางการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการขนาดเล็กโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ อันเป็นการศึกษาถึงการได้รับอิทธิพลจากระบบสังคมจนเกิดการกำหนดกฎเกณฑ์ต่างๆ ในสถานประกอบการและมีการต่อรองผลประโยชน์ของฝ่ายลูกจ้าง จนเป็นสาเหตุของการก่อเกิดอุดมการณ์ความคิดและความเชื่อของแต่ละฝ่าย ซึ่งจะมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในด้านทัศนคติที่มีต่อกันและกันค่าตอบแทน และสวัสดิการ จนถึงเสนอแนวคิดการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการระหว่างนายจ้างและลูกจ้างให้มาปฏิบัติต่อกันในฐานะเพื่อนมนุษย์จัดองค์ประกอบของสิ่งที่ต่างฝ่ายต้องการอย่างเหมาะสม^{๒๓}

สมยศ นาวิการ ได้ทำการศึกษาพบว่า การบริหารงานของญี่ปุ่น คือ การมุ่งเน้นที่ทรัพยากรมนุษย์ ให้ความสำคัญกับการรักษาพนักงาน และมุ่งหวังความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม หัวหน้างานให้ความสนใจใกล้ชิดกับพนักงาน มีการสื่อสารอย่างเปิดเผย และมีการกระตุ้น สนับสนุนให้รางวัลและจัดให้มีการพัฒนาทักษะของพนักงานอย่างต่อเนื่อง^{๒๔}

สุรพล ปธานวนิช ได้ศึกษาความต้องการของมนุษย์กับการจัดสวัสดิการแรงงาน โดยศึกษาจากลูกจ้างในบริษัท ซันโยยูนิเวอร์แซลอิเล็กทริก จำกัด พบว่า มนุษย์มีความต้องการตามลำดับขั้นตอนแนวคิดของ Maslow องค์กรจึงควรจัดสวัสดิการแรงงานในลักษณะที่สามารถตอบสนองความต้องการของคนงานในทุกๆระดับ และควรจัดสวัสดิการแรงงานหลายประเภทเพื่อให้ลูกจ้างสามารถเลือกได้อย่างกว้างขวางตามความต้องการของตน นอกจากนี้องค์กรยังควรจัดสภาพการทำงานอย่างอื่นควบคู่ไปกับการจัดสวัสดิการแรงงานได้แก่ การศึกษาของลูกจ้าง เสรีภาพ การสร้างวินัย ความมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของกิจการ และบรรยากาศของความไว้วางใจสาขาสวัสดิการแรงงาน คณะ

^{๒๑} นवलจันทร์ ทัศนชัยกุล, รายงานการวิจัย เรื่อง ปัญหาลูกจ้างกับสหภาพแรงงานศึกษาเฉพาะเกี่ยวกับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ๒๕๑๘, กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๒๕, หน้า ๑๐๘-๑๑๐.

^{๒๒} ปัทมา ธรรมเจริญ, การจัดสวัสดิการด้านการศึกษาแก่ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมเขตกรุงเทพ, วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๘.)

^{๒๓} พนิดา นัยพร, การแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการกิจการขนาดเล็ก : ศึกษากรณีสถานประกอบการกิจการในเขตพระนคร: **พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต** (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, พ.ศ.๒๕๔๗.)

^{๒๔} สมยศ นาวิการ, อ่างใน ขนิกันต์ สิทธิพงษ์, “การเปรียบเทียบรูปแบบการบริหารและระบบการจัดสวัสดิการแก่พนักงานระหว่างบริษัทสหรัฐอเมริกา บริษัทญี่ปุ่นและบริษัทไทยในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ”, **วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๐)

สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์^{๒๕} ได้วิจัยปัญหาและความต้องการของลูกจ้างบริษัท สยามคราฟท์ จำกัด ได้พบว่า ลูกจ้างมีความต้องการให้บริษัทเพิ่มบริการด้านสวัสดิการแรงงาน เกี่ยวกับการศึกษาบุตร บริการรักษาพยาบาลแบบให้เปล่าโดยครอบคลุมไปถึงครอบครัวลูกจ้าง การ จัดที่พักอาศัยโดยไม่ต้องคิดค่าเช่า รวมถึงการจัดบริการบ้านจัดสรรผ่อนส่ง^{๒๖}

สรารุช ศิริภานุรักษ์ ได้ศึกษาเรื่อง คณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน ศึกษาถึง วิวัฒนาการของแนวความคิดและนโยบายด้านแรงงานสัมพันธ์แรงงาน ผลการศึกษาพบว่า คณะกรรมการลูกจ้างประโยชน์เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิผลในการดำเนินกิจการ โดยให้ข้อเสนอแนะว่าคณะกรรมการลูกจ้างจะมีบทบาทสัมฤทธิ์ผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับทฤษฎีของ กฎหมายที่ให้สิทธิ์ในการแก้ไขไปส่วนร่วมกับฝ่ายจัดการการยอมรับของฝ่ายนายจ้าง ความรู้ความ เข้าใจของฝ่ายนายจ้าง และความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการลูกจ้าง และรัฐต้อง พยายามเผยแพร่ความรู้เรื่องการเข้าไปมีส่วนร่วมให้มากขึ้น โดยจัดการฝึกอบรมให้ลูกจ้างเพิ่มขึ้น ด้วย^{๒๗}

Dr.Iskra Beleva, Dr.Vasil Tzanov ได้ศึกษาเรื่อง ตลาดแรงงานและการคุ้มครอง แรงงานของประเทศบัลแกเรีย พบว่า สหภาพแรงงานและลูกจ้างมีอิทธิพลระดับชาติในการแก้ กฎหมายแรงงานให้มีบทบาทคุ้มครองลูกจ้างมากขึ้น เช่น การกดดันให้รัฐออกกฎหมายเพื่อ คุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้างของนายจ้าง การคุ้มครองสัญญาจ้างแรงงานให้มีมาตรฐาน^{๒๘}

Jose A.V. ได้ศึกษาเรื่ององค์การแรงงานในศตวรรษที่ ๒๑ พบว่า ปัจจุบันแรงงานมี มาตรฐานที่ดีขึ้นมีการคุ้มครองสภาพแวดล้อมในสถานประกอบการ การกำหนดระยะเวลาทำงาน ค่าจ้างขั้นต่ำและการมีโครงสร้างเงินเดือนที่เหมาะสมแต่การเพิ่มขึ้นของแรงงานสตรีและการพัฒนา เทคโนโลยีส่งผลให้ตลาดแรงงานมีอุปทานจำนวนมาก เมื่อประกอบกับสภาพเศรษฐกิจและ สังคมที่เปลี่ยนแปลงไปดังนี้ สหภาพแรงงานจึงควรต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพสังคมในปัจจุบันโดย ต้องช่วยเหลือสมาชิกให้สามารถแข่งขันกับแรงงานอื่นได้ เช่น การให้การศึกษาและบริการทางสังคม ทั้งต้องมีการร่วมกลุ่มของสหภาพแรงงาน เพื่อให้มีพลังอำนาจในการพัฒนาตลาดแรงงาน โดยรวม รวมทั้งการพยายามเข้าไปมีอิทธิพลต่อรัฐในการออกกฎหมายแรงงาน^{๒๙}

Chan William ได้ศึกษาทางเลือกระหว่างการสรรหาผู้บริหารจากภายในองค์กร (International Promotion) และการสรรหาผู้บริหารจากภายนอก (External Recruitment) ภายใต้กรอบแนวคิดการแข่งขันทางเศรษฐกิจ ในการศึกษาได้สร้างแบบจำลองของการแข่งขัน

^{๒๕} สุรพล ปธานวนิช, ความต้องการของมนุษย์กับการจัดสวัสดิการแรงงาน, วิทยานิพนธ์สังคม สงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๑๘.)

^{๒๖} สาขาสวัสดิการแรงงาน คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ปัญหาและ ความต้องการของพนักงานบริษัทสยามคราฟท์ จำกัด, รายงานการวิจัย, ๒๕๒๑, หน้า ๑๒๐.

^{๒๗} สรารุช ศิริภานุรักษ์ “คณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์,” วิทยานิพนธ์ นิติศาสตร์มหาบัณฑิต, (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๗).

^{๒๘} Iskra Beleva, Vasil Tzanov, อ้างใน ชนาธิป ชินะนาวิน, “การระงับข้อพิพาทแรงงานโดย สมัยครใจ”, ดุษฎีนิพนธ์นิติศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๓), pp. 48–50.

^{๒๙} Jose A.V., อ้างใน ชนาธิป ชินะนาวิน, “การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยสมัยครใจ”, ดุษฎีนิพนธ์ นิติศาสตร์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๓), pp. 7–8.

(Model of Contest) ระหว่างการสรรหาจากภายในและการสรรหาจากภายนอก และมีข้อสมมติฐานว่าความสัมพันธ์ระหว่างความอดุสาหะและความสามารถของคนงานแต่ละคนขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจในธุรกิจที่เขาทำอยู่ ความอดุสาหะที่มีประสิทธิภาพจะใช้เป็นแบบจำลองพื้นฐานของการแข่งขันชิงตำแหน่ง และลูกจ้างที่มีอยู่สามารถชักจูงการทำงานได้โดยการเปลี่ยนแปลงส่วนต่างค่าจ้างให้เหมาะสม ในทางปฏิบัติของการแข่งขัน ที่ยุติธรรมจะไม่ก่อให้เกิดปัญหาทางจริยธรรม (Moral Hazard) และความแตกแยกภายในใจองค์กร การให้มีการแข่งขัน อย่างเปิดเผยในตำแหน่งการทำงานจากการสรรหาผู้บริหารจากภายนอกจะลดโอกาสส่งเสริมในการทำงานของลูกจ้างที่มีอยู่ในองค์กร และลดแรงกระตุ้นในการทำงานของคนงานอีกด้วย การเพิ่มรางวัลให้กับผู้บริหารก็เป็นสิ่งที่กระตุ้นอีกทางหนึ่ง การมอบโอกาสโดยการเลื่อนตำแหน่งให้กับพนักงานที่มีอยู่ในองค์กรจะเป็นกลยุทธ์ที่เห็นอยู่โดยทั่วไป ที่มีการรับสมัครพนักงานใหม่เท่านั้น ถ้าพนักงานผู้นั้นมีตำแหน่งที่สูงมาก^{๓๐}

๑.๗ วิธีดำเนินการวิจัย

สำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยศึกษาค้นคว้าทางเอกสาร (Documentary investigation) โดยมีลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

๑. สืบค้นและรวบรวมข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ชั้นปฐมภูมิโดยศึกษาจากตำราทางด้านกฎหมายคุ้มครองแรงงานไทย คำพิพากษาศาลฎีกา ตำราและหนังสือของนักวิชาการทางด้านกฎหมายคุ้มครองแรงงานไทย และงานวิจัยที่เกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานไทย สื่อออนไลน์

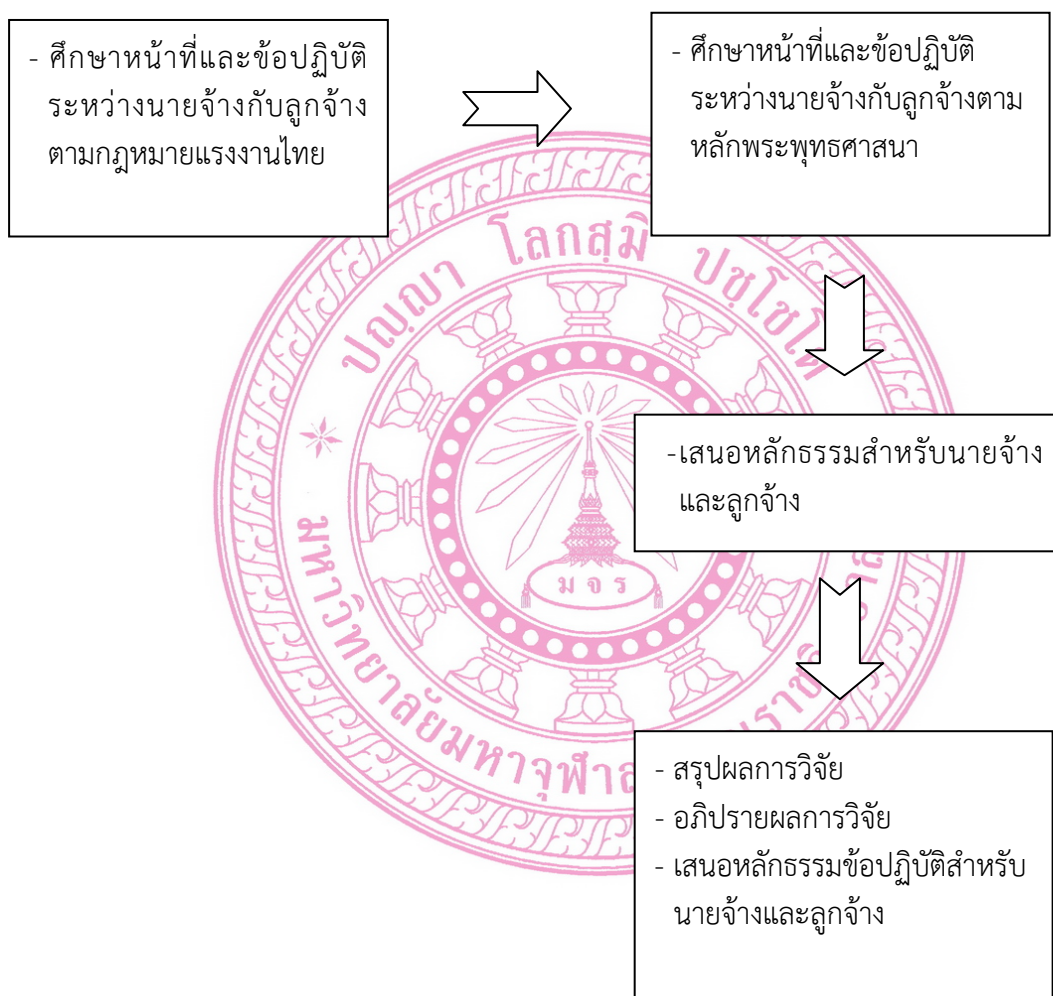
๒. สืบค้นและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง ชั้นทุติยภูมิ โดยศึกษาจาก คัมภีร์พระไตรปิฎก อรรถกถาฎีกา ตำราและหนังสือของนักวิชาการทางด้านพระพุทธศาสนา และงานวิจัยทางด้านพระพุทธศาสนา สื่อออนไลน์

๓. วิเคราะห์หลักธรรมจากคัมภีร์พระไตรปิฎก อรรถกถาฎีกา หลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับนายจ้างและลูกจ้าง รวบรวม เรียบเรียงข้อมูลและนำเสนอผลงานวิจัย

^{๓๐} Chan William, “External Recruitment Versus Internal Promotion”, **Journal of Labour Economic**. 1996.

๑.๘ กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “การศึกษาหลักธรรมสำหรับนายจ้างและลูกจ้าง” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วย



แผนภาพที่ ๑ แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

๑.๙ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๙.๑ ทำให้ทราบหน้าที่และข้อปฏิบัติระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานไทย

๑.๙.๒ ทำให้ทราบหน้าที่และข้อปฏิบัติระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามหลักพระพุทธศาสนา

๑.๙.๓ ทำให้ทราบหลักธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้กับนายจ้างและลูกจ้างในสังคมไทย

บทที่ ๒

หน้าที่และข้อปฏิบัติระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานไทย

การทำงานในสถานประกอบการมีความจำเป็นในการที่จะต้องมีการคุ้มครองให้กับลูกจ้างนั้น มีมาจากหลายสาเหตุด้วยกัน ซึ่งแต่เดิมนั้นแนวความคิดทางเศรษฐกิจของ Adam Smith ในเรื่องเสรีนิยมนั้นมีอิทธิพลอยู่ ทำให้ผู้ประกอบการซึ่งหมายถึง นายจ้าง มีการกำหนดค่าแรงงาน (ค่าจ้าง) เป็นไปตามอำเภอใจมีอิสระเต็มที่ในการทำสัญญาจ้างแรงงานและเมื่อเกิดการพัฒนาทางอุตสาหกรรมขึ้น ซึ่งมีการจ้างคนงานหรือลูกจ้างเป็นจำนวนมาก ความต้องการผลผลิตอย่างรวดเร็วและเป็นจำนวนมากที่จะนำออกขายเพื่อสร้างกำไร ซึ่งผู้ประกอบการนั้น ต้องการกำไรสูงสุด (Maximize Profit) จึงจะต้องมีต้นทุนการผลิตที่ต่ำสุด (Minimize Cost) ซึ่งในทางหนึ่ง คือ เสียค่าจ้างให้น้อยที่สุด ให้ต้นทุนด้านบุคลากร (Personal Cost) มีไม่มากนักซึ่งเกิดความไม่เป็นธรรมในทางสังคม คือ นายจ้างมักจะไม่สนใจความเป็นอยู่ของลูกจ้าง สนใจแต่ผลผลิต จึงเร่งการทำงานของลูกจ้าง มีการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน และมีความเสี่ยงของลูกจ้างในการทำงาน ซึ่งงานบางประเภทอาจมีอันตรายแฝงอยู่ โดยให้อัตราค่าตอบแทนในการทำงานต่ำ และจากปัญหาด้านประชากรทำให้มีผู้ใช้แรงงานอยู่จำนวนมากและทวีขึ้นเรื่อยๆ แต่อัตราการเจริญของตลาดแรงงานนั้นมีอยู่น้อย ทำให้คนล้นงานและไม่มีงานทำเป็นอันมาก ฝ่ายนายจ้างจึงมีโอกาสเลือกในการที่จะจ้างงานอย่างไรก็ได้ภายใต้ข้อสัญญาที่นายจ้างกำหนด และฝ่ายลูกจ้างนั้นจำต้องยอมรับต่อสัญญาเหล่านั้นโดยไม่มีหนทางเลือกมากนัก เพราะหากไม่ยอมรับก็จะไม่มีงานทำ ไม่มีเงินมาเลี้ยงชีพ และรับภาระของครอบครัวที่รับผิดชอบอยู่ได้ ตลอดไปจนถึงการเลิกสัญญาตามใจของฝ่ายนายจ้างด้วย ซึ่งสามารถเลือกลูกจ้างใหม่เข้ามาทำงานแทนได้เสมอ และจากความพยายามของนักวิชาการซึ่งเห็นว่าสภาพการทำงานของลูกจ้างไม่เป็นที่น่าพอใจ จึงได้ริเริ่มและพยายามผลักดันให้มีการคุ้มครองผู้ใช้แรงงานด้วยการออกกฎหมาย ในระยะแรกจึง “เป็นเรื่องของนักวิชาการ”^{๓๑} ประกอบนโยบายของรัฐที่คำนึงถึงสังคมและสนใจความเป็นอยู่ของผู้ใช้แรงงานหรือลูกจ้างมากขึ้น โดยมีแนวทางของ “องค์การแรงงานระหว่างประเทศ” (ILO) ซึ่งมีการตราอนุสัญญา (Conventions) และข้อแนะนำ (Recommendations) ที่ออกมาเพื่อคุ้มครองลูกจ้างหลายฉบับ ประกอบกับสัญญาจ้างแรงงานตาม พ.พ. “มีบทบัญญัติไม่เพียงพอ”^{๓๒} ในการคุ้มครองลูกจ้างจึงมีกฎหมายพยายามที่จะคุ้มครองแรงงานขึ้น

จากการที่อำนาจการต่อรองของลูกจ้างนั้นมีอยู่ต่ำมาก การที่จะให้ลูกจ้างผู้ใช้แรงงานมีชีวิตที่ดีขึ้นในสังคมโดยไม่ถูกคู่สัญญาฝ่ายนายจ้างซึ่งมีอำนาจการต่อรองสูงได้เปรียบอยู่อย่างมากในการทำสัญญาจ้างแรงงาน อันอาจทำให้เกิดความไม่สงบสุขและไม่เป็นธรรมขึ้นในสังคม จึงมีการตรากฎหมายขึ้นเพื่อการคุ้มครองแรงงานหรือลูกจ้าง ซึ่งเป็นกฎหมายซึ่งบัญญัติขึ้นเพื่อความยุติธรรม

^{๓๑} นิคม จันทรวิทุร, แรงงานและกฎหมาย, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ ห้างหุ้นส่วนจำกัดยูไนเต็ดโปรดักชั่น, ๒๕๒๒), หน้า ๙๐.

^{๓๒} ดร. ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๒๐), หน้า ๙๐.

เท่าเทียมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และจะทำให้ทราบข้อปฏิบัติและหน้าที่ของบุคคลทั้งสอง คือ นายจ้างและลูกจ้างได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

๒.๑ หน้าที่และข้อปฏิบัติสำหรับนายจ้างตามกฎหมายแรงงานไทย

ในหัวข้อนี้จะกล่าวถึงหน้าที่และข้อปฏิบัติสำหรับนายจ้างตามกฎหมายไทย อันได้แก่ ความหมายของคำว่า“นายจ้าง” หน้าที่และข้อปฏิบัติสำหรับนายจ้างพึงปฏิบัติต่อลูกจ้าง แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับกฎหมายนายจ้าง

๒.๑.๑ ความหมายของคำว่า“นายจ้าง”

นายจ้าง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติมใน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ ได้กำหนดนิยามศัพท์คำว่า นายจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานไว้ว่า

“ “นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และ หมายความว่ารวมถึง

- (๑) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง
- (๒) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล ให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทน นิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย”

จากนิยามศัพท์นี้เองจึงเห็นได้ว่านายจ้างตามความหมายในกฎหมายแรงงาน อาจจะเป็นได้ทั้งบุคคลธรรมดาและนิติบุคคล

(๑) นายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดา หมายถึง บุคคลซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่าย ค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็นเจ้าของกิจการนั้นเองหรือบุตร ภริยา สามี ผู้จัดการ หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน ฯลฯ ที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่นายจ้างแทน ซึ่งการมอบหมายให้ทำหน้าที่แทนนี้ กฎหมายก็ได้ กำหนดว่าจะต้องกระทำเป็นหนังสือ (ลายลักษณ์อักษร) ดังนั้น แม้การมอบหมายให้ทำหน้าที่แทนโดย ปรีชาหรือตามธรรมเนียมประเพณีที่ปฏิบัติกันเช่นนั้นเสมอมาในสถานประกอบการนั้น ก็ถือได้ว่าเป็นการมอบหมายให้ทำหน้าที่แทนแล้ว บุคคลนั้นก็จะมีฐานะเป็นนายจ้าง แต่เมื่อเกิดปัญหาที่มีการ ร้องเรียนหรือฟ้องร้องกัน จะเกิดปัญหาขึ้นมาได้ในการสืบพยาน ดังนั้น แม้กฎหมายจะมีได้กำหนดว่า ต้องทำการมอบหมายให้กระทำการแทนนายจ้างเอาไว้เป็นหนังสือ ก็ควรที่จะต้องกระทำกันเอาไว้เป็น หนังสือเพื่อเป็นพยานเอกสารซึ่งย่อมดีกว่าพยานบุคคลเมื่อใช้เป็นหลักฐาน

(๒) นายจ้างที่เป็นนิติบุคคล หมายถึง นายจ้างซึ่งมิใช่บุคคลธรรมดา แต่เป็นบุคคลที่ กฎหมายสมมติว่าเป็นบุคคลให้มีสิทธิและหน้าที่เช่นเดียวกับที่บุคคลธรรมดามี เว้นแต่ สิทธิและหน้าที่ ซึ่งจะพึงมีพึงเป็นได้เฉพาะบุคคลธรรมดาเท่านั้น เช่น บริษัทจำกัด ห้างหุ้นส่วนจำกัด ห้างหุ้นส่วน สามัญ ฯลฯ

ถึงแม้นิติบุคคลจะมีฐานะเช่นเดียวกับบุคคลธรรมดา แต่นิติบุคคลก็ไม่สามารถที่จะทำ การใดๆ ด้วยตนเองได้ เพราะเป็นเพียงบุคคลที่กฎหมายสมมติว่าเป็นบุคคลธรรมดาเท่านั้น จริงๆ แล้ว ไม่ได้เป็นบุคคล ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีบุคคลธรรมดา เป็นผู้แสดงเจตนาต่างๆ แทนนิติบุคคลนั้น ตามที่

กฎหมายกำหนดไว้ซึ่งเรียกว่าผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้นเช่น กรรมการผู้จัดการ หุ้นส่วนผู้จัดการ ฯลฯ ทั้งนี้ เป็นไปตามบทบัญญัติที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ ๑ หมวด ๒ นิติบุคคล มาตรา ๖๘-๘๗

นอกจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลที่ถือว่าเป็นนายจ้างตามความหมายในกฎหมายแรงงานแล้ว ผู้ได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลดังกล่าวยังมีฐานะเป็นนายจ้างตามความหมายในกฎหมายคุ้มครองแรงงานอีกด้วยแต่ข้อสำคัญคือจะต้องมีการมอบหมายให้กระทำหน้าที่นั้นๆ ด้วย

ดังนั้น ผู้ที่จะเป็นนายจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานจะเป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลก็ได้ รวมทั้งผู้ที่ได้รับมอบหมายให้กระทำการแทนนิติบุคคล คือ ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ที่ได้รับมอบหมายให้กระทำการแทนผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลด้วย แต่บุคคลนั้นจะต้อง

(๑) ตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงาน จะตกลงโดยตรง โดยปริยาย โดยทางหนังสือ หรือไม่เป็นหนังสือ หรือรับโอนมาก็ได้

(๒) ต้องเป็นผู้จ่ายสินจ้างให้ ซึ่งมีได้หมายความว่า จะต้องเป็นผู้จ่ายเงินค่าจ้างให้ด้วยตนเองทุกเดือน เป็นแต่เพียงตกลงจะจ่ายสินจ้างให้แก่ผู้นั้นเอง คือ ให้รับค่าจ้างที่นายจ้าง แต่จะให้หัวหน้างานหรือสมุหบัญชี พนักงานการเงิน ฯลฯ เป็นผู้จ่ายให้แทนก็ได้

(๓) ต้องควบคุมดูแลสั่งการ มีอำนาจบังคับบัญชามอบหมายงานให้ทำได้

๒.๑.๑.๑ ตั้งตัวอย่างคำพิพากษาศาลฎีกาดังต่อไปนี้

หนังสือที่ ด. ผู้จัดการดูแลและอู่ซ่อมรถยนต์สาขาของบริษัทจำเลยมีถึง พ. ผู้จัดการดูแลอู่ซ่อมรถยนต์ของบริษัทจำเลยที่สำนักงานใหญ่เพียงประสงค์ให้บริษัทจำเลยดำเนินการทางวินัยต่อโจทก์และไม่ยอมให้โจทก์ทำงานที่เดิมต่อไปเท่านั้น บริษัทจำเลยเป็นนิติบุคคล การเลิกจ้างโจทก์จึงเป็นอำนาจของผู้มีอำนาจกระทำแทนหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้กระทำการแทน ไม่ปรากฏว่า ด. ได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทน จึงไม่อยู่ในฐานะเป็นนายจ้าง ไม่มีอำนาจที่จะเลิกจ้างโจทก์ได้ การที่ ด. ไม่ยอมให้โจทก์ทำงานอยู่ที่เดิมเป็นเพียงเรื่องระหว่างพนักงานบริษัทจำเลยด้วยกันเองเท่านั้น ประกอบทั้งเมื่อ พ. ได้รับหนังสือดังกล่าว ก็ได้ให้ ท. ผู้จัดการฝ่ายบุคคลพบโจทก์เพื่อปรึกษาหารือกัน แต่ยังคงกันไม่ได้โจทก์ก็นำคดีมาฟ้องเสียก่อน และแม้จะเป็นจริงดังที่โจทก์นำสืบว่า ท. ได้พยายามพูดให้โจทก์ยื่นใบลาออกก็แสดงว่าจำเลยไม่ประสงค์ให้โจทก์ทำงานกับจำเลยต่อไปเท่านั้นยังไม่ทันเลิกจ้างโจทก์^{๓๓}

“นายจ้าง” ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ซึ่งมีความหมายว่า งานที่ลูกจ้างทำนั้นจะต้องเป็นงานที่นายจ้างเองและค่าจ้างก็ต้องหมายความถึงเงินหรือเงินและสิ่งของของนายจ้างด้วย เมื่อปรากฏว่างานที่โจทก์รับจ้างทำเป็นงานที่จำเลยที่ ๒ รับจ้างเหมาทำและค่าจ้างก็เป็นเงินส่วนที่จำเลยที่ ๑ จะต้อง

^{๓๓} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๔๒๓/๒๕๒๔.

จ่ายให้จำเลยที่ ๒ มีใช้งานและเงินของจำเลยที่ ๑ ดังนี้ นายจ้างที่แท้จริงของโจทก์ คือ จำเลยที่ ๒ ھاใช้จำเลยที่ ๑ ไม่^{๓๔}

สำนักงานปฎิกรรณกรุงเทพมหานคร มิใช่ส่วนราชการของกรุงเทพมหานครต้องอยู่ภายใต้บังคับของ ป.ท.ม. คู่คุ้มครองแรงงาน ส่วนที่ว่าทรัพย์สินของสำนักงานปฎิกรรณไม่อาจแบ่งแยกหรือดำเนินการบังคับคดีชำระหนี้ตามคำพิพากษาได้ ก็เป็นปัญหาในชั้นบังคับคดี ไม่มีผลถึงอำนาจฟ้อง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งประธานกรรมการบริหารและผู้อำนวยการสำนักงานปฎิกรรณกรุงเทพมหานคร มีฐานะเป็นนายจ้างตามกฎหมาย จึงอาจถูกฟ้องให้จ่ายค่าชดเชยได้^{๓๕}

หลังจากจำเลยได้เข้ากิจการของห้างหุ้นส่วนจำกัดโรงงานทอผ้า พ. ดำเนินการเมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๒๓ โจทก์ทุกคนซึ่งเป็นลูกจ้างของห้างหุ้นส่วนจำกัดโรงงานทอผ้า พ. ได้ทำงานกับจำเลยต่อมาและจำเลยได้จ่ายค่าจ้างให้ตามปกติ แสดงว่าโจทก์ตกลงทำงานให้กับจำเลย จำเลยตกลงให้ค่าจ้างแก่โจทก์ เท่ากับจำเลยยอมรับโจทก์เป็นลูกจ้างและโจทก์ยอมรับจำเลยเป็นนายจ้าง ถือได้ว่าการปฏิบัติระหว่างโจทก์กับจำเลยเป็นลูกจ้างนายจ้างกันตามความหมายของคำว่า “ลูกจ้าง” และ “นายจ้าง” ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๒๓ จำเลยไม่อาจตั้งเงื่อนไขให้โจทก์สมัครงานใหม่กับจำเลยได้^{๓๖}

การที่จำเลยปิดโรงงานสามสิบวัน โดยไม่ยอมให้โจทก์เข้าทำงาน ถือได้ว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้า ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๒ และค่าชดเชยตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๔๖

การขอเลื่อนคดีหลายครั้งโดยไม่มีเหตุสมควร ถือว่าเป็นการประวิงคดีให้ชักช้าศาลชอบที่จะงดสืบพยานฝ่ายที่ขอเลื่อนคดีนั้นเสียได้

แม้กรมตำรวจจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง แต่ตามคำให้การของจำเลยที่ ๑ โรงพิมพ์ตำรวจมิได้เป็นนิติบุคคล คงเป็นแต่หน่วยงานธุรกิจที่รัฐหรือกรมตำรวจเป็นเจ้าของ ฉะนั้นเมื่อมีข้อพิพาทแรงงานระหว่างลูกจ้างและโรงพิมพ์ตำรวจกับโรงพิมพ์ตั้งกล่าว โจทก์จะฟ้องโรงพิมพ์ตำรวจก็ได้ เพราะไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคล โจทก์จึงมีอำนาจฟ้องกรมตำรวจในฐานะเจ้าของกิจการโรงพิมพ์ตำรวจได้

คำนิยาม “นายจ้าง” หมายความว่ารวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้างด้วย จำเลยที่ ๒ มีตำแหน่งเป็นรองผู้อำนวยการโรงพิมพ์ตำรวจ ทำหน้าที่แทนผู้อำนวยการจึงเป็นผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนกรมตำรวจซึ่งเป็นเจ้าของโรงพิมพ์ตำรวจ ในฐานะดังกล่าวนี้ จำเลยที่ ๒ จึงเป็นนายจ้างของโจทก์ด้วย

การพ้นจากตำแหน่งเพราะเหตุเกษียณอายุเป็นการเลิกจ้างและไม่ใช้การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาจ้างแน่นอนตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานฯ ข้อ ๔๖

เงินบำเหน็จมีหลักเกณฑ์การจ่ายต่างจากค่าชดเชย จึงมิใช่ค่าชดเชย

^{๓๔} คำพิพากษาฎีกาที่ ๓๕๔๘/๒๕๒๔.

^{๓๕} คำพิพากษาฎีกาที่ ๓๘๔๘/๒๕๒๔.

^{๓๖} คำพิพากษาฎีกาที่ ๒๒๑-๒๒๒/๒๕๒๕.

ค่าครองชีพเป็นเงินที่จ่ายให้ลูกจ้างเป็นรายเดือนเป็นจำนวนแน่นอนเสมอหน้ากันทุกคน จึงเป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงาน ค่าครองชีพจึงเป็นค่าจ้าง^{๓๗}

ผู้มีอำนาจเลิกจ้างในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล ได้แก่ ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้นหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้น ผู้จัดการโรงงานซึ่งไม่ใช่ผู้มีอำนาจทำการแทนนิติบุคคลหรือได้รับมอบอำนาจจากผู้ทำการแทน ไม่อยู่ในฐานะเป็นนายจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ไม่มีอำนาจเลิกจ้างลูกจ้างนิติบุคคลนั้น^{๓๘}

จำเลยเป็นผู้ผูกขาดกิจการรถแท็กซี่ประจำโรงแรม มีบุคคลนำรถเข้ามาร่วมพร้อมทั้งพนักงานขับรถ ถ้าไม่มีพนักงานขับรถจำเลยจะจัดทำให้ พนักงานขับรถจะต้องจ่ายค่าจอดรถให้จำเลย และต้องจ่ายค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าน้ำมันหล่อลื่น ค่าซ่อมและค่าบำรุงรถคนละครั้งกับจำเลย พนักงานขับรถมีรายได้จากผู้ให้บริการที่ตนขับซึ่งจำเลยจะเป็นผู้เก็บรวบรวมไว้เมื่อหักค่าใช้จ่ายตามที่ตกลงกันแล้ว จำเลยจึงจัดแบ่งให้ทุกต้นเดือนโดยจำเลยมีสิทธิได้รับเจ็ดสิบเปอร์เซ็นต์ พนักงานขับรถมีสิทธิได้รับสามสิบเปอร์เซ็นต์ ดังนี้ เงินที่พนักงานขับรถมีสิทธิจะได้รับมิใช่เงินของจำเลย มีลักษณะต่างไปจากค่าจ้างซึ่งเป็นเงินของนายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง และความสัมพันธ์ระหว่างจำเลยและพนักงานขับรถก็มิใช่ความสัมพันธ์ในฐานะนายจ้างกับลูกจ้าง คดีจึงไม่อยู่ในอำนาจของศาลแรงงาน^{๓๙}

หุ้นส่วนจำพวกจำกัดความรับผิดชอบในห้างหุ้นส่วนจำกัด แม้จะสอดเข้าไปเกี่ยวข้องจัดการงานของห้างหุ้นส่วนก็ไม่ต้องรับผิดชอบในหนี้เกี่ยวกับการจ้างแรงงานของลูกจ้างห้างหุ้นส่วน เพราะหนี้ดังกล่าวเป็นหนี้ที่นายจ้างต้องรับผิดชอบต่อลูกจ้าง หุ้นส่วนจำพวกจำกัดความรับผิดชอบไม่มีความสัมพันธ์ในฐานะนายจ้างและลูกจ้างจึงไม่ต้องรับผิดชอบ^{๔๐}

บทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๐๘๘ เป็นกรณีที่ผู้เป็นหุ้นส่วนจำพวกจำกัดความรับผิดชอบ ทำผิดหน้าที่ ซึ่งต้องรับผิดชอบในหนี้อันเกี่ยวกับกิจการที่สอดเข้าไปเกี่ยวข้องต่อบุคคลภายนอก มิใช่ต้องรับผิดชอบในหนี้อันเกิดจากความสัมพันธ์ ในฐานะนายจ้างและลูกจ้าง การจ้างแรงงานไม่มีกฎหมายบังคับว่าต้องมีหลักฐานเป็นหนังสือ การตั้งตัวแทนระหว่างจำเลยกับผู้จัดการทั่วไปของจำเลยจึงไม่ต้องทำเป็นหนังสือเช่นเดียวกัน เมื่อจำเลยตั้งตัวแทนให้ว่าจ้างโจทก์เข้าทำงาน และเมื่อมีการจ้างกันแล้ว จำเลยก็ยอมรับเอาผลประโยชน์จากสัญญาจ้างกับจ่ายค่าจ้างให้โจทก์ตลอดมาจนถึงวันเลิกจ้าง เช่นนี้ จำเลยจึงเป็นนายจ้างโจทก์ โจทก์มีอำนาจฟ้องเรียกเงินตามฟ้องจากจำเลยได้^{๔๑}

พนักงานตำแหน่งหัวหน้าแผนกหรือผู้ช่วยผู้จัดการโรงงาน ถ้าไม่ได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลแล้ว ไม่ใช่ นายจ้าง

^{๓๗} คำพิพากษาฎีกาที่ ๑๐๖๑/๒๕๒๕.

^{๓๘} คำพิพากษาฎีกาที่ ๒๐๒๑/๒๕๒๕.

^{๓๙} คำพิพากษาฎีกาที่ ๒๘๔๘/๒๕๒๕.

^{๔๐} คำพิพากษาฎีกาที่ ๒๕๑๐/๒๕๒๖.

^{๔๑} คำพิพากษาฎีกาที่ ๒๗๘๑/๒๕๒๖.

พนักงานที่มีอำนาจเสนอให้บำเหน็จ เสนอลงโทษพนักงานและคนงานได้นั้น มิได้ทำให้ฐานะของพนักงานที่เป็นลูกจ้างกลายเป็นนายจ้างไปด้วย^{๔๒}

การละทิ้งหน้าที่ออกจากสถานที่ทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาตเพื่อไปทำธุรกิจของสมาชิกสหภาพแรงงานและทำธุระของสหภาพฯ และไปเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับกิจการของสหภาพฯ ไม่ทำงานสารบรรณเช่นนี้ยังไม่ถือเป็นการจงใจทำให้ผู้ร้องได้รับความเสียหาย

การที่จำเลยที่ ๒ ซื้อหุ้นบริษัทจำเลยที่ ๑ นั้น มีผลเพียงเปลี่ยนชื่อผู้ถือหุ้นของบริษัทจำเลยที่ ๑ เมื่อจำเลยที่ ๒ เข้าดำเนินกิจการโรงแรมซึ่งบริษัทจำเลยที่ ๑ เข้ามาจากผู้อื่น จึงเป็นการดำเนินกิจการโรงแรมในฐานะผู้ถือหุ้นของบริษัทจำเลยที่ ๑ เท่ากับบริษัทจำเลยที่ ๑ ยังเป็นผู้ดำเนินกิจการโรงแรมอยู่นั่นเอง บริษัทจำเลยที่ ๑ ยังคงมีฐานะเป็นนายจ้างของโจทก์ซึ่งเป็นพนักงานโรงแรมนี้อยู่

จำเลยที่ ๒ ได้รับมอบหมายจากผู้ถือหุ้นให้ดำเนินกิจการโรงแรมแทนบริษัทจำเลยที่ ๑ ซึ่งเป็นนิติบุคคลถือได้ว่าจำเลยที่ ๒ เป็นนายจ้างของโจทก์ตามบทนิยามคำว่า “นายจ้าง” ในข้อ ๒ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน

แม้จำเลยที่ ๒ จะเข้ามาดำเนินกิจการโรงแรมเมื่อจำเลยที่ ๒ ซื้อหุ้นจากบริษัทจำเลยที่ ๑ ก็ตาม แต่โจทก์ก็ได้ทำงานต่อเนื่องกันมา จึงต้องนับอายุงานของโจทก์ที่ทำงานอยู่กับบริษัทจำเลยที่ ๑ ต่อเนื่องกันมาด้วย จะนับอายุงานของโจทก์เพียงเท่าที่จำเลยที่ ๒ เข้าดำเนินกิจการโรงแรมหาได้ไม่^{๔๓}

จำเลยที่ ๑ กับจำเลยที่ ๒ ทำสัญญาจ้างกันว่า จำเลยที่ ๑ จะต้องเป็นผู้จัดหาลูกจ้างเพื่อปฏิบัติงานตามที่จำเลยที่ ๒ จะสั่งให้ปฏิบัติ จำเลยที่ ๒ จึงเป็นผู้ว่าจ้างจำเลยที่ ๑ มิใช่เป็นผู้รับเหมาขึ้นต้นตามความในข้อ ๗ แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ข้อ ๗ ในอันที่จะต้องรับผิดชอบร่วมกับจำเลยที่ ๑ ในการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่จำเลยที่ ๑ จ้างมาแต่ประการใด

สัญญาจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลยที่ ๑ เพียงมีข้อความว่า ถ้าจำเลยที่ ๒ เลิกจ้างจำเลยที่ ๑ เมื่อใด โจทก์ยอมให้จำเลยที่ ๑ เลิกจ้างได้ เงื่อนไขของสัญญานี้อาศัยเหตุการณ์ตามสัญญาจ้างระหว่างจำเลยที่ ๑ กับจำเลยที่ ๒ ซึ่งเป็นกรณีไม่แน่นอน จึงจะถือว่าสัญญาจ้างโจทก์เป็นการจ้างมีกำหนดระยะเวลาแน่นอน จำเลยที่ ๑ ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์เมื่อเลิกจ้างหาได้ไม่

การที่จำเลยที่ ๑ ประกาศให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าว่า บริษัทผู้รับจ้างรายใหม่ได้เข้ามาดำเนินการแทนจำเลยที่ ๑ และจำเลยที่ ๑ จะได้โอนพนักงานและกิจการให้บริษัทใหม่ตั้งนี้เป็นการโอนการจ้าง มิใช่การเลิกจ้าง จึงถือไม่ได้ว่าเป็นการบอกกล่าวเลิกจ้างจ้างล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๒^{๔๔}

จำเลยที่ ๒ เป็นกรรมการผู้จัดการของจำเลยที่ ๑ ซึ่งเป็นนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด จึงมีฐานะเป็นผู้แทนซึ่งมีอำนาจกระทำการแทนจำเลยที่ ๑ ซึ่งเป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย หากใช่เป็นเพียงตัวแทนไม่ และตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๒ คำว่านายจ้าง

^{๔๒} คำพิพากษาฎีกาที่ ๓๓๔๔/๒๕๒๖.

^{๔๓} คำพิพากษาฎีกาที่ ๑๕๓๓/๒๕๒๗.

^{๔๔} คำพิพากษาฎีกาที่ ๒๖๒๘/๒๕๒๗.

กรณีที่เป็นนิติบุคคลจึงหมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลด้วย ดังนั้น จำเลยที่ ๒ จึงมาฐานะเป็นนายจ้างซึ่งมีหน้าที่ต้องรับผิดชอบต่อโจทก์ด้วย

เดิมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยที่ ๑ ไม่มีข้อกำหนดว่าลูกจ้างผู้ลาป่วยจะต้องยื่นใบลาต่อนายจ้างเมื่อใด แต่ทางปฏิบัติมีการยื่นใบลาป่วยกันได้หลังจากมาทำงานแล้วภายใน ๒-๓ วัน โดยมีได้มีการโต้แย้งทักท้วงหรือถือว่ามี การปฏิบัติขัดต่อข้อบังคับ ต่อมาได้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างก็มิได้มีข้อตกลงเกี่ยวกับการลาป่วยไว้ด้วย แล้วต่อมาจำเลยได้มีคำสั่งกำหนดว่าการลาป่วยให้พนักงานส่งใบลาให้หัวหน้าแผนกทันทีในวันแรกที่กลับมาทำงาน แล้วให้ส่งไปยังพนักงานรักษาเวลาทันทีก็เป็นการกำหนดวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการลาป่วยสำหรับพนักงานของจำเลยที่ ๑ ให้รัดกุมเป็นระเบียบเดียวกัน มิได้สั่งให้มีการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน และได้ขัดต่อประโยชน์อื่นใดของลูกจ้างหรือการทำงานอันมีผลเป็นการเปลี่ยนแปลงแก้ไข หรือขัดแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิม ดังนั้นคำสั่งของจำเลยที่ ๑ ดังกล่าว จึงไม่ขัดกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิม และมีผลใช้บังคับได้ โจทก์ยื่นใบลาป่วยล่าช้าไปเพียง ๒-๓ วัน ซึ่งแม้เป็นการผิดระเบียบหรือคำสั่งของจำเลยดังกล่าว จำเลยก็มิได้มีคำสั่งเตือนเป็นหนังสือมาก่อน คำตักเตือนครั้งก่อนก็เป็นเรื่องของการขาดงาน มิใช่เรื่องการยื่นใบลาป่วยขัดต่อคำสั่งของจำเลย คำตักเตือนของจำเลยที่มีต่อโจทก์ในเรื่องการขาดงานจะนำมาเป็นเหตุให้จำเลยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยในการเลิกจ้างโจทก์มิได้^{๔๕}

ศาลฎีกาเห็นว่ากรณีที่จำเลยสั่งให้โจทก์ทำความสะอาดทางระบายน้ำ แต่โจทก์ไม่ทำอ้างว่าสกปรกเกินไป นางปัทมาจึงบอกกับโจทก์ว่า ถ้าทำไม่ได้ก็ต้องออกงานนั้น มิได้กล่าวให้เป็นกิจจะลักษณะว่าจำเลยจะเลิกจ้างโจทก์ อาจเป็นเพียงคำขู่ให้โจทก์ทำงานตามที่จำเลยสั่งก็ได้ นอกจากนี้จำเลยเป็นห้างหุ้นส่วนจำกัดมีฐานะเป็นนิติบุคคล การเลิกจ้างลูกจ้างเป็นอำนาจของผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้น เมื่อไม่ปรากฏว่านางปัทมาเป็นผู้รับมอบหมายจากนายไพบุลย์ผู้มีอำนาจกระทำการแทนห้างหุ้นส่วนจำกัดซึ่งเป็นจำเลย แม้นางปัทมาจะเป็นภรรยาของนายไพบุลย์ผู้มีอำนาจกระทำการแทนจำเลยผู้เป็นนายจ้างของโจทก์ก็ตาม นางปัทมาก็ไม่อยู่ในฐานะนายจ้างของโจทก์ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จึงไม่มีอำนาจเลิกจ้างโจทก์ได้ พฤติการณ์ดังกล่าวจึงถือไม่ได้ว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ โจทก์จึงไม่มีสิทธิฟ้องจำเลยเรียกค่าชดเชยตามข้อ ๔๖ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตาม มาตรา ๕๘๒ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์แต่อย่างใด^{๔๖}

ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า ประเด็นที่ว่าโจทก์ได้ฝ่าฝืนคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของจำเลยผู้เป็นนายจ้าง อันเป็นกรณีร้ายแรงหรือไม่ ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า กรณีของโจทก์ที่ถูกเลิกจ้างนั้น กรรมการบริษัทของจำเลยคนหนึ่งให้การว่า พี่สาวของกรรมการบริษัทฯ ได้เข้าไปในห้องทำงานของโจทก์ให้โจทก์ซ่อมมอเตอร์ แต่โจทก์ไม่ยอมซ่อมจึงให้ออกจากงาน เป็นการให้ออกจากงานเพราะขัดคำสั่งหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งเท่านั้น ซึ่งกรณีดังกล่าวไม่ใช่กรณีร้ายแรง ต้องมีการตักเตือนก่อน จากข้อเท็จจริงดังกล่าวเห็นได้ว่าเป็นเรื่องที่โจทก์ขัดคำสั่งของพี่สาวของกรรมการบริษัทฯ โดยไม่ปรากฏว่าพี่สาวของกรรมการบริษัทฯ เป็นนายจ้างของโจทก์ เพราะเป็นผู้มีอำนาจกระทำการแทน

^{๔๕} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๙๘๑-๔๙๘๒/๒๕๒๘.

^{๔๖} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๗๐๖/๒๕๓๑.

จำเลยซึ่งเป็นนิติบุคคลหรือได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนผู้มีอำนาจกระทำการแทนจำเลยหรือไม่ กรณียังถือไม่ได้ว่าโจทก์ขัดคำสั่งของนายจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน^{๔๗}

บริษัท ด. เป็นผู้ทำสัญญาจ้างโจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายตลาด ทำหน้าที่หาลูกจ้างมาพักที่โรงแรม ท. การสมัครงานและการทำงานของโจทก์มิได้เกี่ยวข้องกับจำเลย และจำเลยไม่มีอำนาจบังคับบัญชาในการทำงานของโจทก์ ทั้งงานที่โจทก์รับจ้างบริษัท ด. ทำในตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายการตลาด ซึ่งมีหน้าที่หาลูกจ้างมาพักที่โรงแรม ท. ก็ไม่ใช่งานของจำเลย เพราะจำเลยประกอบกิจการจำหน่ายเฟอร์นิเจอร์ประกอบกับโจทก์เคยฟ้องบริษัท ด. เป็นจำเลยต่อศาลแรงงานว่าโจทก์เป็นลูกจ้างของบริษัทดังกล่าวในตำแหน่งเดียวกันกับในคดีนี้ ขอให้จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าจ้างค้างจ่าย และค่าชดเชยแก่โจทก์ คู่ความทั้งสองฝ่ายตกลงทำสัญญาประนีประนอมยอมความกัน ศาลพิพากษาตามยอม คดีถึงที่สุดแล้ว จึงเห็นได้ว่าโจทก์ไม่ได้มีนิติสัมพันธ์กับจำเลยตามสัญญาจ้างแรงงาน จำเลยจึงไม่ใช่ นายจ้างของโจทก์ แม้จำเลยได้จ่ายเงินค่าจ้างบางส่วนและออกใบรับเงินในนามจำเลยให้แก่โจทก์ตามคำขอของบริษัท ด. ก็ไม่ทำให้จำเลยกลายเป็นนายจ้างของโจทก์ไปได้^{๔๘}

จำเลยที่ ๒ เป็นผู้ทำแผนฟื้นฟูกิจการ มีอำนาจหน้าที่ในการจัดการกิจการของจำเลยที่ ๑ ตาม พ.ร.บ. ล้มละลาย พ.ศ. ๒๕๓๓ มาตรา ๙๐/๒๕ จึงเป็นผู้มีอำนาจกระทำการแทนจำเลยที่ ๑ มีฐานะเป็นนายจ้างตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ ต้องร่วมรับผิดชอบกับจำเลยที่ ๑ ในค่าชดเชยต่อโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างแต่ไม่ต้องรับผิดชอบเป็นการส่วนตัว

นอกจากนี้ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้บัญญัติเพิ่มเติม มาตรา ๑๑/๑ ความว่า

“มาตรา ๑๑/๑ ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการ และโดยบุคคลนั้นจะเป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงานหรือรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนที่มาทำงานนั้นหรือไม่ก็ตาม ให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานดังกล่าว

ให้ผู้ประกอบกิจการดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ”^{๔๙}

จึงถือได้ว่า นอกจากนายจ้างตามความหมายของมาตรา ๕ ดังที่กล่าวมาใน ๒ กรณีข้างต้นแล้ว ยังมีนายจ้างตามมาตรา ๑๑/๑ ซึ่งเป็นผู้ประกอบกิจการที่มีลักษณะเป็นการมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการนั้น และบุคคลนั้นจะเป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงานหรือรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนที่มาทำงานนั้น

^{๔๗} คำพิพากษาฎีกาที่ ๔๗๗๙/๒๕๓๑.

^{๔๘} คำพิพากษาฎีกาที่ ๕๖๑๐/๒๕๔๒.

^{๔๙} คำพิพากษาฎีกาที่ ๒๕๒/๒๕๔๗.

หรือไม่ก็ตาม ให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานนั้น และลูกจ้างซึ่งรับเหมาค่าจ้างจะต้องได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เท่าเทียมกับลูกจ้างของผู้ประกอบกิจการด้วยถ้าทำงานในลักษณะเดียวกัน

ตัวอย่าง นายเศรษฐีเป็นผู้ประกอบกิจการผลิตดอกไม้เทียม จ้างลูกจ้างทำงานโดยวิธีเหมาค่าแรงด้วยการมอบหมายให้นางสำราญเป็นผู้ควบคุมดูแลคนงานที่ทำหน้าที่ประกอบกลีบดอกไม้รวมทั้งเป็นผู้รับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเหล่านั้นด้วยหรือนายเศรษฐีอาจจะมอบหมายให้นางสำราญเป็นผู้ไปจัดหาลูกจ้างมาทำงานประกอบกลีบดอกไม้โดยที่นางสำราญมิได้เป็นผู้ได้รับอนุญาตจัดหางาน คือ มิได้ประกอบธุรกิจจัดหางาน ดังนี้ ต้องถือว่าผู้ประกอบกิจการ คือ นายเศรษฐีนั้นเป็นนายจ้างของคนงานที่ประกอบกลีบดอกไม้ทั้งหมด แมื่อนายเศรษฐีจะมีได้เป็นผู้ตกลงในการว่าจ้างลูกจ้างเหล่านั้นเข้ามาทำงานด้วยตนเอง หรือมิได้เป็นผู้จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเหล่านั้นเองโดยตรงก็ตาม

ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการได้ตกลงจ่ายค่าแรงให้ลูกจ้างในลักษณะเหมาจ่ายให้ลูกจ้างมาทำงานในลักษณะเดียวกันกับที่ลูกจ้างของผู้ประกอบกิจการนั้นได้กระทำอยู่ โดยจ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือนหรือรายวัน ผู้ประกอบกิจการจะต้องจัดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ ให้เช่นเดียวกับลูกจ้างของผู้ประกอบกิจการนั้น

๒.๑.๒ หน้าที่ทั่วไปของนายจ้างตามกฎหมายแรงงานไทย

๒.๑.๒.๑ นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๕ บัญญัติว่า “อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือสัญญาที่บุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้าง ตกลงทำงานให้แก่คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งเรียกว่านายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตอบแทนการทำงานให้แก่ลูกจ้าง” จากบทบัญญัติดังกล่าวแสดงให้เห็นว่านายจ้างมีหน้าที่จ่ายสินจ้างหรือค่าตอบแทนการทำงานให้แก่ลูกจ้าง สินจ้างที่จ่ายตอบแทนให้แก่กันอาจเป็นเงินตราหรือทรัพย์สินอย่างอื่นก็ได้ แต่หากกิจการของนายจ้างอยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ค่าจ้างที่จ่ายให้กันจะต้องเป็นเงินเท่านั้น^{๕๐}

นายจ้างไม่มีระเบียบข้อบังคับว่า นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในระหว่างพักงานลูกจ้าง ลูกจ้างขอลาออกโดยแจ้งล่วงหน้าตามระเบียบแล้ว นายจ้างไม่อนุญาติให้ลูกจ้างลาออก แต่กลับสั่งพักงานลูกจ้าง ลูกจ้างจึงยังไม่พ้นจากการเป็นลูกจ้าง ลูกจ้างยังมีหน้าที่ปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างอยู่ ไม่มีอิสระในการจัดสรรเกี่ยวกับอนาคตของตนได้ ตราบเท่าที่ลูกจ้างยังอยู่ในฐานะลูกจ้างในระหว่างที่มีคำสั่งพักงานไม่ว่านายจ้างได้จ่ายงานให้จ้อยหรือไม่ นายจ้างยังมีหน้าที่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง^{๕๑}

^{๕๐} พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา ๕.

^{๕๑} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๗๒๔/๒๕๔๑.

๒.๑.๒.๒ นายจ้างมีสิทธิมอบงานให้ลูกจ้างทำ

นายจ้างมีอำนาจมอบงานให้ลูกจ้างทำ ลูกจ้างต้องทำงานตามที่นายจ้างมอบหมาย ปัญหาว่าการมอบงานเป็นสิทธิหรือหน้าที่ของนายจ้าง มีคำพิพากษาฎีกาที่ ๒๘๕๐/๒๕๒๕ เคยวินิจฉัยว่าเป็นสิทธิของนายจ้างที่จะไม่มอบงานให้แก่ลูกจ้างหรือไม่ก็ได้ หากยังจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง

คดีดังกล่าวเป็นเรื่องลูกจ้างเข้าทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมฝ่ายคุณภาพต่อมานายจ้างย้ายให้มาทำหน้าที่เจ้าหน้าที่ฝ่ายโครงการคุณภาพ หลังจากนั้นนายจ้างสั่งมอบหมายงานให้แก่ลูกจ้างแต่ยังคงจ่ายค่าจ้างให้ตามปกติ ลูกจ้างฟ้องนายจ้างต่อศาลแรงงานกลาง อ้างว่าการที่นายจ้างไม่มอบงานให้ทำเป็นการผิดสัญญาจ้างแรงงานทำให้ลูกจ้างได้รับความเสียหาย เสียขวัญในการทำงาน ไม่มีผลงาน อาจไม่ได้รับพิจารณาให้ขึ้นเงินเดือนประจำปี ได้รับความอับอายจากเพื่อนร่วมงาน หากทนไม่ไหวอาจต้องลาออกจากงานไปเอง ขอให้ศาลแรงงานพิพากษาให้นายจ้างมอบงานตามหน้าที่ปกติให้แก่ลูกจ้าง ศาลแรงงานมีคำสั่งไม่รับฟ้อง ลูกจ้างอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์กิติ กุฎหมายอื่นกิติ หามีบทบัญญัติกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องมอบงานให้แก่ลูกจ้างทำไม่ และคดีนี้ไม่ปรากฏว่าสัญญาจ้างระหว่างนายจ้างและลูกจ้างได้กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่เช่นนั้น การที่นายจ้างจะมอบงานในหน้าที่ให้แก่ลูกจ้างหรือไม่เป็นสิทธิของนายจ้าง เพียงแต่นายจ้างมีหน้าที่จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างตลอดเวลาที่จ้างกันเท่านั้น ส่วนการที่ลูกจ้างไม่มีผลงานเพราะนายจ้างไม่มอบหมายงานให้ทำ จะเป็นเหตุโดยชอบที่นายจ้างจะพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่ลูกจ้างหรือไม่ ย่อมเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการนั้นอีกชั้นหนึ่ง จะถือว่าเป็นผลโดยตรงจากการที่นายจ้างไม่มอบงานให้ทำไม่ได้ ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งไม่รับฟ้องชอบแล้ว

จากคำพิพากษาฎีกาดังกล่าว เป็นการวางหลักว่า การมอบหมายงานให้ลูกจ้างทำเป็นสิทธิไม่ใช่หน้าที่ของนายจ้าง นายจ้างจะมอบงานให้ลูกจ้างหรือไม่ก็ได้ หากยังคงจ่ายค่าจ้าง

มีข้อควรพิจารณาว่าตามหลักกฎหมายของอังกฤษ โดยทั่วไปนายจ้างไม่มีหน้าที่จัดหางานให้ลูกจ้างทำ^{๕๒} เช่นเดียวกับแนวคำพิพากษาฎีกาข้างต้น แต่ก็มีกรณีเฉพาะหลายกรณีที่นายจ้างไม่จัดหางานให้ลูกจ้างทำและถือได้ว่านายจ้างเป็นฝ่ายผิดสัญญา เช่น

- การไม่จัดหางานให้ทำนั้น มีผลต่อชื่อเสียงของลูกจ้าง ตัวอย่างเช่น ลูกจ้างทำหน้าที่เป็นดารา นักแสดง การไม่จัดหางานที่เหมาะสมให้ ทำให้ชื่อเสียงของลูกจ้างเสื่อมถอยลง^{๕๓}
- มีผลกระทบต่อรายได้ของลูกจ้าง เช่น ลูกจ้างมีรายได้หลักจากค่าตอบแทนรายหน้าหรือรายได้คำนวณตามผลงานเป็นหน่วย การไม่จัดหางานให้ ทำให้ลูกจ้างต้องขาดที่สำคัญ^{๕๔} หรือ
- ลูกจ้างที่ต้องการฝึกฝนเพื่อรักษาและพัฒนาทักษะฝีมือ เช่น ลูกจ้างเป็นนักดนตรี นักร้อง นักแสดง^{๕๕}

^{๕๒} Collier V Sunday Referee Publishing Co Ltd (1940) All ER 306.

^{๕๓} Herbert Clayton & Jack Waller Ltd v Oliver (1930) AC 209.

^{๕๔} Turner V Goldsmith (1891) 1 QB 544, Devonald v Rosser & Sons (1906) 2 KB 728 และ Baumann v Hulton Press Ltd (1952).

ในกรณีต่างๆ เหล่านี้ นายจ้างมีหน้าที่โดยปริยาย (Implied duties) ที่จะต้องจัดหางานตามจำนวนที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างของตน

ตามกฎหมายของเยอรมัน ประมวลผลแห่งเยอรมันมาตรา ๖๑๑ ไม่ได้กำหนดหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องมอบงานให้ลูกจ้างทำไว้โดยชัดเจน ความคิดเห็นในตอนแรกจึงเป็นว่าตราบไคที่นายจ้างได้จ่ายค่าตอบแทนตามสัญญาจ้างให้แก่ลูกจ้าง ถือว่านายจ้างได้ปฏิบัติหน้าที่ครบถ้วนแล้ว ไม่ว่าจะมอบงานให้ลูกจ้างทำหรือไม่ ความคิดเช่นว่านี้ได้ถูกเปลี่ยนแปลงไปโดยเห็นกันว่าไม่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์พื้นฐานในรัฐธรรมนูญของเยอรมันในเรื่องเกียรติภูมิความเป็นมนุษย์ (Human dignity) ดังนั้น ต่อมาศาลแรงงานในระดับสหพันธ์ (right to free development of one's personality) ดังนั้น ต่อมาศาลแรงงานในระดับสหพันธ์ (the Federal Labour Court) จึงได้ถือว่ามีหน้าที่ในการมอบงานให้ลูกจ้างทำเป็นหน้าที่ของนายจ้างนอกเหนือไปจากการจ่ายค่าจ้าง นายจ้างอาจได้รับยกเว้นในหน้าที่นี้เฉพาะกรณีที่ถูกระบุไว้เป็นการเฉพาะเท่านั้น เช่น ลูกจ้างถูกกล่าวหาว่าทำผิดอย่างร้ายแรงและถูกพักงานระหว่างสอบสวนความผิด^{๕๕}

อย่างไรก็ดี การใช้สิทธิไม่มอบงานให้ลูกจ้างทำ แม้ศาลฎีกาจะวินิจฉัยว่าทำได้ แต่การใช้สิทธิของนายจ้างจะต้องทำโดยสุจริตตาม ป.พ.พ. มาตรา ๕ ด้วย ดังนั้น การใช้สิทธิไม่มอบงานเพื่อกลับแก้ลูกจ้างก็ดี หรือเพื่อบีบบังคับให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้และลาออกจากงานไปก็ดี ย่อมถือได้ว่าเป็นการใช้สิทธิที่ไม่ชอบ

๒.๑.๒.๓ นายจ้างจะโอนสิทธิการเป็นนายจ้างให้บุคคลอื่นจะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

เมื่อเป็นนายจ้างลูกจ้างกันแล้ว นายจ้างจะโอนสิทธิความเป็นนายจ้างให้แก่บุคคลอื่นไม่ได้ เว้นแต่ลูกจ้างยินยอม ทั้งนี้เป็นไปตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๗ ซึ่งบัญญัติว่า “นายจ้างจะโอนสิทธิของตนให้แก่บุคคลภายนอกก็ได้เมื่อลูกจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย หากคู่สัญญาทำการฝ่าฝืนบทบัญญัตินี้ คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งจะบอกเลิกสัญญาเสียก็ได้”

หากลูกจ้างปฏิเสธไม่ยินยอมโอนไปเป็นลูกจ้างของบุคคลอื่น เช่น ไม่ไปรายงานตัวต่อมานายจ้างใหม่ ไม่ถือได้ว่าเป็นการจงใจขัดคำสั่งโดยชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างหรือละทิ้งหน้าที่ เช่น

เดิมลูกจ้างทำงานอยู่กับบริษัท อ. ซึ่งเป็นบริษัทในเครือเดียวกันกับบริษัทนายจ้าง ต่อมา นายจ้างรับโอนลูกจ้างมาทำงานกับนายจ้างโดยลูกจ้างยินยอม ลูกจ้างย่อมขาดจากการเป็นลูกจ้างของบริษัท อ. และเป็นลูกจ้างของนายจ้างโดยเด็ดขาดนับแต่บัดนั้น การที่นายจ้างโอนลูกจ้างกลับไปยังบริษัท อ. อีก จึงต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเสียก่อน เพราะบริษัท อ. เป็นบุคคลภายนอกตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๗ หากลูกจ้างไม่ยินยอมแล้ว นายจ้างไม่มีอำนาจสั่งย้ายหรือโอนลูกจ้างไปทำงานที่บริษัทอื่น เมื่อนายจ้างมีคำสั่งดังกล่าว ลูกจ้างไม่มีหน้าที่ที่จะต้องไป

^{๕๕} Langston V Chrysler United Kingdom (1974) All ER 980.

^{๕๖} Manfred, Weiss, & Marlene, Schmidt, **Labour Law and Industrial Relation in Germany**, 3rd Hague : Kluwer Law International 2000, P 80.

รายงานตัวต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อรับหน้าที่ใหม่ นายจ้างจะถือว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่ ๓ วันทำงาน ติดต่อกันไม่ได้^{๕๗}

ลูกจ้างที่ไม่ยินยอมโอนไปเป็นลูกจ้างของบุคคลอื่นและนายจ้างไม่ให้ลูกจ้างนั้นทำงาน กับตนต่อไป รวมทั้งไม่จ่ายค่าจ้าง ย่อมถือว่าลูกจ้างถูกนายจ้างเลิกจ้างแล้ว ลูกจ้างมีสิทธิเรียกเงินและ สิทธิประโยชน์อันเกิดจากการเลิกจ้างจากนายจ้างได้เช่น

คดีเรื่องหนึ่ง ลูกจ้างทั้งหกคนทำงานเป็นลูกจ้างบริษัท ส. จำกัด ต่อมาบริษัท ส. จำกัด หยุดกิจการและโอนย้ายลูกจ้างทั้งหกไปทำงานกับบริษัท บ. จำกัด แต่ลูกจ้างไม่ยินยอมด้วย โดยไม่ได้ ไปรายงานตัวต่อฝ่ายบุคคลหรือบุคคลที่กำหนดไว้ จึงถือได้ว่าบริษัท ส. จำกัดหยุดกิจการ เป็นการเลิก จ้างลูกจ้างทั้งหกแล้ว^{๕๘}

การโอนสิทธิความเป็นนายจ้างหรือเปลี่ยนตัวนายจ้างในที่นี้จะต้องเป็นเรื่องโอนความ เป็นนายจ้างจากบุคคลหนึ่งไปยังบุคคลอีกคนหนึ่ง ซึ่งมีผลทำให้นิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างเดิมและ ลูกจ้างสิ้นสุดลง และลูกจ้างไปมีฐานะเป็นลูกจ้างของนายจ้างใหม่ ดังนั้น การที่นายจ้างมีคำสั่งให้ ลูกจ้างไปทำงานให้แก่บุคคลอื่นชั่วคราว ไม่ได้ตัดโอนไปเป็นลูกจ้างของบุคคลอื่น ไม่ถือเป็นการ เปลี่ยนตัวนายจ้าง เช่น

ลูกจ้างสมัครเข้าทำงานกับบริษัท ฟ. ต่อมาบริษัทดังกล่าวตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงาน สัญญาจ้างระหว่างลูกจ้างและบริษัท ฟ. เกิดขึ้นแล้ว ต่อมาบริษัท ฟ. ให้ลูกจ้างทำงานให้แก่บริษัท จำเลย จะถือว่าบริษัทจำเลยเป็นนายจ้างไม่ได้^{๕๙} เหตุผลก็เพราะเป็นเพียงให้ไปทำงานเท่านั้น ไม่ได้ โอนไปเป็นลูกจ้างของบริษัทจำเลย

หากลูกจ้างตกลงโอนไปทำงานเป็นลูกจ้างของนายจ้างใหม่ สิทธิของลูกจ้างจะมีต่อ นายจ้างใหม่อย่างไร ย่อมเป็นไปตามข้อตกลงระหว่างลูกจ้างและนายจ้างใหม่ ซึ่งโดยทั่วไปนายจ้าง ใหม่มักจะรับโอนลูกจ้างเข้าทำงานในตำแหน่งและอัตราค่าจ้างไม่ต่ำไปกว่าเดิม รวมไปถึงตกลงนับอายุ งานต่อเนื่องให้ซึ่งทั้งสองฝ่ายควรทำความตกลงให้ชัดเจนเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาในภายหลัง หากไม่ได้ตกลง กันไว้เป็นอย่างอื่นนายจ้างใหม่ต้องรับโอนไปทั้งสิทธิและหน้าที่^{๖๐}

กรณีโอนลูกจ้าง หากไม่ตกลงไว้ต้องนับอายุงานต่อเนื่อง

เดิมลูกจ้างทั้งสองเป็นลูกจ้างธนาคารอาคารสงเคราะห์ ต่อมาถูกโอนมาทำงานให้แก่การ เคะหะแห่งชาติ ตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๓๑๖ ข้อ ๕ ศาลฎีกาวินิจฉัยว่าเมื่อไม่ได้ตกลงกันไว้เป็น อย่างอื่น การนับอายุงานต้องนับต่อเนื่องกันไป^{๖๑}

^{๕๗} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๔๓/๒๕๒๖.

^{๕๘} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๖๖-๑๗๗๑/๒๕๔๔.

^{๕๙} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๙๒๒/๒๕๒๓.

^{๖๐} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๕๘๕/๒๕๒๗.

^{๖๑} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๘๗-๕๘๘/๒๕๓๐.

๒.๑.๒.๔ กิจการที่มีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง นายจ้างใหม่ต้องรับไปทั้งสิทธิหน้าที่

ในกรณีที่กิจการมีการเปลี่ยนตัวนายจ้าง นายจ้างใหม่จะต้องรับโอนสิทธิและหน้าที่ที่ลูกจ้างเคยมีต่อนายจ้างเดิม โดยลูกจ้างมีสิทธิหน้าที่กับนายจ้างเดิมอย่างไรนายจ้างใหม่ต้องรับไปทั้งสิทธิและหน้าที่ ทั้งนี้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มาตรา ๑๓ ที่บัญญัติว่า “ในกิจการใดที่มีการเปลี่ยนตัวนายจ้าง เนื่องจากการโอน รัับมรดกหรือประการอื่นใด หรือกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลและมีการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลง โอน หรือควบกับนิติบุคคลใด สิทธิต่างๆ ที่ลูกจ้างมีอยู่ต่อนายจ้างเดิมเช่นใดให้ลูกจ้างมีสิทธิเช่นนั้นต่อไป และให้นายจ้างใหม่รับไปทั้งสิทธิและหน้าที่เกี่ยวกับลูกจ้างนั้นทุกประการ”

ตัวอย่างนายจ้างเป็นบุคคลธรรมดา เช่น นายแดงประกอบกิจการรับเหมาก่อสร้างมีลูกจ้าง ๕๐๐ คน ต่อมานายแดงยกกิจการทั้งหมดของตนให้แก่นายดำบุตรชาย การโอนกิจการดังกล่าวถือเป็นกรณีที่กิจการมีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง กล่าวคือ เปลี่ยนจากนายแดงนายจ้างเดิมเป็นนายดำนายจ้างใหม่ ผลทางกฎหมายคุ้มครองแรงงานจะเป็นว่า ลูกจ้างทั้ง ๕๐๐ คนมีสิทธิหน้าที่ต่อนายแดงนายจ้างเดิมอย่างไร นายดำนายจ้างใหม่ต้องรับไปทั้งสิทธิและหน้าที่ หากระหว่างนายแดงเป็นจ้างเคยตกลงจ่ายค่าครองชีพให้ลูกจ้างเดือนละ ๔๐๐ บาท เมื่อนายดำได้รับโอนกิจการมาแล้วก็ต้องจ่ายค่าครองชีพให้ลูกจ้างเดือนละ ๔๐๐ บาทด้วย นายดำจะยกเลิกค่าครองชีพโดยลูกจ้างไม่ยินยอมไม่ได้

ตัวอย่างกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล เช่น บริษัทข้าวไทย จำกัด มีนายเขียวและนายฟ้าเป็นกรรมการผู้มีอำนาจทำแทน นายเขียวและนายฟ้าถือเป็นนายจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มาตรา ๕ ต่อมาบริษัทข้าวไทย จำกัด มีการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลงผู้ถือหุ้น รวมทั้งกรรมการผู้มีอำนาจของบริษัทได้เปลี่ยนแปลงมาเป็นนายชมพูและนายน้ำเงิน การเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างในบริษัทข้าวไทย จำกัด เช่นนี้ไม่มีผลทำให้สิทธิของลูกจ้างบริษัทข้าวไทย จำกัด ต้องเสียไปเพราะลูกจ้างมีสิทธิหน้าที่อย่างไรนายชมพูและนายน้ำเงินนายจ้างใหม่ต้องรับไปทั้งสิทธิและหน้าที่

คดีเรื่องหนึ่ง เดิมโจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างบริษัท น. ซึ่งตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและสภาพการจ้าง โจทก์มีสิทธิได้รับค่าชดเชยสูงสุดของค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๑๘ เดือน ต่อมาจำเลยซื้อกิจการจากบริษัท น. และจ้างโจทก์ทำงานกับจำเลยต่อ โดยไม่ได้มีข้อตกลง ยกเว้นสิทธิในการได้รับค่าชดเชยสูงสุดของโจทก์ แสดงว่าจำเลยยอมรับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างโจทก์กับบริษัทเดิมในเรื่องค่าชดเชยกรณีมีการเลิกจ้าง โจทก์จึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชยสูงสุด ๑๘ เดือนของอัตราค่าจ้างสุดท้ายจากจำเลย^{๖๒}

๒.๑.๒.๕ นายจ้างต้องออกค่าเดินทางหากกลับไปให้แก่ลูกจ้าง

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๖ บัญญัติว่า “ถ้าลูกจ้างเป็นผู้ซึ่งนายจ้างได้จ้างเอามาแต่ต่างถิ่น โดยนายจ้างเป็นผู้ออกค่าเดินทางให้ไซ้ร้ เมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลง และมีได้

^{๖๒} คำพิพากษาฎีกาที่ ๓๓๙๕/๒๕๔๒.

กำหนดไว้เป็นอย่างอื่นในสัญญาแล้ว ท่านว่านายจ้างต้องใช้เงินค่าเดินทางขากลับให้ แต่จะต้องเป็นดังต่อไปนี้

(๑) สัญญามิได้เลิกหรือระงับเพราะการกระทำหรือความผิดของลูกจ้าง และ

(๒) ลูกจ้างกลับไปยังถิ่นที่ได้จ้างเอามาภายในเวลาอันสมควร”

ดังนั้น หากนายจ้างว่าจ้างลูกจ้างโดยเอามาจากต่างถิ่นและออกค่าเดินทางขามาให้ เมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลงไม่ใช่เกิดจากความผิดหรือการกระทำของลูกจ้างและลูกจ้างเดินทางกลับถิ่นที่ได้จ้างมาภายในเวลาอันสมควร นายจ้างมีหน้าที่ออกค่าเดินทางขากลับให้แก่ลูกจ้าง เว้นแต่ในสัญญาจะตกลงกันไว้เป็นอย่างอื่น

๒.๑.๒.๖ นายจ้างต้องออกหนังสือสำคัญแสดงการทำงานให้แก่ลูกจ้างเมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุด

เมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลง ไม่ว่าจะโดยนายจ้างเลิกจ้างหรือลูกจ้างลาออก ลูกจ้างมีสิทธิขอใบสำคัญแสดงการทำงานจากนายจ้างได้ใบสำคัญแสดงการทำงาน มีข้อความแสดงว่าลูกจ้างทำงานให้แก่นายจ้างนานเท่าใดและงานที่ทำเป็นงานอะไร ในใบสำคัญแสดงการทำงานไม่จำเป็นต้องมีข้อความยกย่องชมเชยหรือตำหนิลูกจ้าง ทั้งเป็นไปตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๕ ซึ่งบัญญัติว่า “เมื่อการจ้างแรงงานสิ้นสุดลงแล้ว ลูกจ้างชอบที่จะได้รับใบสำคัญแสดงว่าลูกจ้างนั้นได้ทำงานมานานเท่าไร และงานที่ทำนั้นเป็นงานอย่างไร”

เคยมีคดีเรื่องหนึ่ง ศาลแรงงานกลางพิพากษาตามยอมให้นายจ้างออกใบสำคัญแสดงการทำงานให้แก่ลูกจ้าง ต่อมานายจ้างออกหนังสือรับรองการทำงานมีข้อความระบุ ตำแหน่งงานที่ลูกจ้างถูกปรับลดและรูปแบบการเลิกจ้างว่าลูกจ้างพ้นสภาพการเป็นลูกจ้างโดยคำพิพากษาศาลยอมของศาลแรงงานกลางลงไปหนังสือดังกล่าวด้วย ลูกจ้างจึงยื่นคำร้องว่าหนังสือรับรองการทำงานไม่ถูกต้องด้วยกฎหมาย ศาลแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างออกใบสำคัญการทำงานโดยมีข้อความรับรองตำแหน่งงานที่ลูกจ้างทำกับนายจ้างทุกตำแหน่งเพื่อแสดงว่างานที่ทำนั้นเป็นอย่างไรรวมเป็นเวลานานเท่าใด ส่วนเรื่องเลิกจ้างเมื่อใด ด้วยวิธีใดและสาเหตุใด ไม่ใช่ข้อความจำเป็นที่กฎหมายบัญญัติให้ต้องรับรองหรือกล่าวถึง นายจ้างอุทธรณ์คำสั่งดังกล่าวต่อศาลฎีกา ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า ตามป.พ.พ. มาตรา ๕๘๕ บัญญัติเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง โดยให้สิทธิลูกจ้างที่จะให้นายจ้างออกใบสำคัญการทำงานมีข้อความตามที่กฎหมายกำหนดได้ ไม่ได้สิทธิให้นายจ้างจะออกใบสำคัญการทำงานด้วยข้อความใดๆ ตามความประสงค์ของนายจ้างให้ผิดไปจากที่กฎหมายกำหนด ดังนั้น นายจ้างจึงไม่มีสิทธิระงับข้อความลงในใบสำคัญการทำงานว่า ได้เลิกจ้างลูกจ้างเมื่อใด ด้วยวิธีใดและสาเหตุใด คำสั่งของศาลแรงงานกลางชอบแล้ว อุทธรณ์ของนายจ้างฟังไม่ขึ้น^{๖๓}

คดีอีกเรื่องหนึ่ง ลูกจ้างยื่นใบลาออกล่วงหน้าโดยให้สัญญาจ้างสิ้นสุดในวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๔๐ หลังจากนั้นลูกจ้างไปทำงานที่อื่น ต่อมานายจ้างออกคำสั่งลงวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๔๐ สั่งพักงานลูกจ้างเพื่อรอผลการสอบสวนความผิดโดยให้มีผลย้อนหลังไปถึงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๔๐ ลูกจ้างขอให้นายจ้างออกใบสำคัญแสดงการทำงานเพื่อนำไปแสดงต่อนายจ้างใหม่เมื่อวันที่

^{๖๓} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๕๐๒/๒๕๔๓.

๒๕ กรกฎาคม ๒๕๔๐ แต่นายจ้างปฏิเสธและออกใบสำคัญแสดงการทำงานให้ลูกจ้างเมื่อวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๔๐ ดังนี้ เมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลง ลูกจ้างมีสิทธิขอให้นายจ้างออกใบสำคัญแสดงการทำงาน และนายจ้างมีหน้าที่ตาม ป.พ.พ. มาตรา ๕๘๕ ที่จะต้องออกใบสำคัญแสดงการทำงานให้ลูกจ้าง สัญญาจ้างสิ้นสุดลงแล้วเมื่อครบกำหนดตามใบลาออก ทั้งนี้เพราะสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดเวลาจ้าง นายจ้างหรือลูกจ้างมีสิทธิแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้างได้แต่เพียงฝ่ายเดียว โดยไม่จำเป็นต้องให้อีกฝ่ายตกลงยินยอมหรืออนุมัติแต่อย่างใด การที่นายจ้างออกใบสำคัญแสดงการทำงานให้ลูกจ้างล่าช้าต้องรับผิดชอบใช้ค่าเสียหาย^{๖๔}

มีข้อสังเกตว่าตามประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมัน มาตรา ๖๓๐ กำหนดหน้าที่ในทำนองเดียวกันกับกฎหมายของไทย แต่ใบผ่านงาน (reference) อาจแบ่งออกได้ ๒ ประเภท ได้แก่ ใบผ่านงานที่เรียกว่า non-qualified reference กับ qualified reference ใบผ่านงานแบบแรกเพียงแต่มีข้อความแสดงว่าลูกจ้างทำงานมานานเท่าใดและทำงานในตำแหน่งหน้าที่ใดเท่านั้น ส่วนประเภทหลังจะมีข้อความแสดงถึงผลการทำงานของลูกจ้างและความประพฤติของลูกจ้างในระหว่างที่ทำงานให้นายจ้างเอาไว้ด้วย การจะออกใบผ่านงานประเภทใดขึ้นอยู่กับความต้องการของลูกจ้างเป็นสำคัญ หากลูกจ้างเห็นว่าข้อความในใบผ่านงานไม่ถูกต้องกับความจริงอาจนำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงานได้^{๖๕}

๒.๒ หน้าที่และข้อปฏิบัติสำหรับลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานไทย

ในหัวข้อนี้จะกล่าวถึงหน้าที่และข้อปฏิบัติสำหรับลูกจ้างตามกฎหมายไทย อันได้แก่ ความหมายของคำว่า “ลูกจ้าง” หน้าที่และข้อปฏิบัติสำหรับลูกจ้างพึงปฏิบัติต่อนายจ้าง แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับกฎหมายลูกจ้าง

๒.๒.๑ ความหมายของคำว่า “ลูกจ้าง”

ลูกจ้าง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๕ ได้กำหนดนิยามศัพท์ของคำว่าลูกจ้างเปลี่ยนแปลงจากกฎหมายฉบับก่อน โดยได้กำหนดไว้ว่า

“ “ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้าง ไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

จากนิยามศัพท์นี้จึงเห็นได้ว่า

(๑) ผู้ที่จะเป็นลูกจ้างตามความหมายในกฎหมายแรงงานนั้นจะต้องเป็นบุคคลธรรมดาเท่านั้น

(๒) ต้องเป็นผู้ซึ่งได้ตกลงทำงานให้นายจ้างซึ่งจะตกลงโดยตรง โดยปริยาย วาจา ลายลักษณ์อักษร ฯลฯ อย่งไรก็ได้ ขอแต่ให้มีการตกลงกัน

^{๖๔} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๐๒๐/๒๕๔๕.

^{๖๕} Manfred Weiss, & Marlene, Schmidt, *Labour Law and Industrial Relations in Germany*, Ibid, P. 81.

(๓) การตกลงทำงานนั้นมิใช่ทำให้เปล่าๆ จะต้องเป็นการตกลงทำงานให้แก่ นายจ้าง โดยประสงค์ที่จะรับค่าจ้างเป็นผลตอบแทนการทำงานของเขาด้วย ส่วนอัตราจะเป็นเท่าไรนั้นขึ้นอยู่กับ การตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเมื่อเริ่มตกลงทำงานจะต่ำไปกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่ กฎหมายกำหนดไว้ไม่ได้

ตามกฎหมายฉบับปัจจุบันนี้บุคคลที่อยู่ในฐานะลูกจ้างตามนิยามศัพท์นี้ จะได้รับสิทธิ ต่างๆ ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างประเภทไหน เพราะในกฎหมายฉบับนี้ได้มีการ แบ่งประเภทลูกจ้างออกเป็นลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ฯลฯ ดังนั้น เมื่อมีความสัมพันธ์กันในฐานะ ลูกจ้างนายจ้างตามกฎหมายนี้ กล่าวคือ มีการจ้างแรงงานกันและเป็นงานที่มีได้รับการยกเว้นว่าจะไม่ นำกฎหมายฉบับนี้ไปใช้บังคับแล้ว ลูกจ้างนั้นก็ได้รับสิทธิต่างๆ ตามที่กฎหมายฉบับนี้กำหนดไว้ทุก ประการทันที โดยไม่ต้องคำนึงถึงระยะเวลาในการทำงานว่าจะทำงานมาแล้วนานกี่วัน แม้จะทำงาน เพียงวันเดียวก็จะได้รับสิทธิตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ยกเว้นแต่สิทธิบางอย่างที่กำหนดเอาไว้ โดยเฉพาะสำหรับเรื่องนั้นๆ เช่น สิทธิสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่กำหนดให้สิทธิเฉพาะลูกจ้างที่ ทำงานมาครบหนึ่งปีตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๓๐ คือ

“มาตรา ๓๐ ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือ กำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

ในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่าหกวัน ทำงานก็ได้

นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อไปได้

สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานยังไม่ครบหนึ่งปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปี ให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้”

การเรียกชื่อลูกจ้างว่าอย่างไรไม่สำคัญ เช่น อาจจะเรียกพนักงาน เจ้าหน้าที่ คนงาน ฯลฯ ก็ถือว่าเป็นลูกจ้างทั้งนั้น ข้อสำคัญ คือ ถ้าเป็นผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่ นายจ้างเพื่อรับค่าจ้างแล้ว ก็จะถือว่าเป็นลูกจ้างตามความหมายในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มีสิทธิต่างๆ ตามที่กฎหมายกำหนด ไว้ทุกประการ

คำว่านายจ้างลูกจ้างตามความหมายของกฎหมายแรงงาน มีความหมายกว้างขวางไม่ เฉพาะนายจ้าง ลูกจ้างที่เกิดจากสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ ๓ ลักษณะ ๖ เท่านั้น แต่หมายรวมถึงบุคคลผู้เข้าทำงานให้แก่บุคคลอื่นในงานอุตสาหกรรมหรือพาณิช ยกรรมโดยได้รับค่าจ้างเป็นผลประโยชน์ตอบแทนทั่วไป หากลูกจ้างประเภทใดกฎหมายไม่ต้องการให้ อยู่ในบังคับของกฎหมายแรงงานก็จะกำหนดเป็นข้อยกเว้นไว้^{๖๖}

ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทจำเลยมีได้นิยามคำว่า “พนักงาน” ไว้ จึงต้องถือ ตามความหมายที่เข้าใจกันโดยทั่วไป โจทก์ได้รับแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัทจำเลยให้ทำหน้าที่ เลขาธิการบริษัทจำเลยโดยได้รับเงินเดือนติดต่อกันทุกเดือน ถือได้ว่าเป็นพนักงานของบริษัทจำเลย

^{๖๖} คำพิพากษาฎีกาที่ ๑๕๖๕/๒๕๒๓.

แล้ว แม้โจทก์จะมีได้มาทำงานที่บริษัทจำเลยเป็นประจำทุกวันก็เป็นเรื่องของลักษณะของงานในหน้าที่ของโจทก์^{๖๗}

โจทก์เป็นช่างตัดผมอยู่ที่ร้านของจำเลย โดยจำเลยเป็นผู้ออกอุปกรณ์ของใช้ต่างๆ ค่าตัดผมที่โจทก์ตัดจำเลยได้ร้อยละสี่สิบโจทก์ได้ร้อยละหกสิบไม่มีระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ลักษณะเห็นได้ว่าจำเลยไม่มีอำนาจสั่งการเกี่ยวกับการทำงานของโจทก์ โดยเป็นทำนองจำเลยมีร้านตัดผมและอุปกรณ์แต่ไม่สามารถตัดเองได้ ก็หาประโยชน์โดยเปิดโอกาสให้ช่างตัดผมเข้ามาทำการตัดผมในร้านของจำเลยและแบ่งรายได้ที่ช่างตัดผมได้รับเป็นของจำเลยส่วนหนึ่ง การทำงานของโจทก์เป็นการกระทำที่ได้มาซึ่งค่าจ้างจากลูกจ้าง ค่าจ้างที่โจทก์ได้รับมิใช่ค่าจ้างจำเลยจ่ายให้ ถือไม่ได้ว่าโจทก์ตกลงทำงานให้แก่จำเลยเพื่อรับค่าจ้าง โจทก์จึงมิใช่ลูกจ้างของจำเลยตามความหมายแห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานฯ ข้อ ๒^{๖๘}

บริษัทรับเหมาขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเลได้ตกลงให้เงินตั้งใหญ่หาคนงานมาขนถ่ายสินค้าเงินตั้งใหญ่แจ้งเงินตั้ง เงินตั้งก็หาคนงานในสายของคนมาทำงานขนถ่ายสินค้า บริษัทจ่ายเงินให้เงินตั้งใหญ่เพื่อไปจ่ายเป็นค่าแรงคนงาน บริษัทกับคนงานขนถ่ายสินค้าจึงไม่มีความสัมพันธ์ใดๆ ต่อกัน คนงานขนถ่ายสินค้ามิใช่ลูกจ้างบริษัท^{๖๙}

การที่โจทก์ทำงานกับจำเลยเป็นผลจากข้อตกลงระหว่างจำเลยกับกระทรวงกลาโหม และกระทรวงกลาโหมยังถือว่าโจทก์เป็นลูกจ้างอยู่โดยสงวนอำนาจบังคับบัญชาในการลงโทษและการพิจารณาความดีความชอบของโจทก์ไว้ และยังได้เคยย้ายข้าราชการที่ทำงานกับจำเลยกลับไปทำงานที่กระทรวงกลาโหมเพราะเงินเดือนเต็มขั้น จึงเห็นได้ว่าการที่โจทก์ทำงานในโรงงานซึ่งจำเลยเข้ามาจากกระทรวงกลาโหม เป็นการทำงานในฐานะเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของกระทรวงกลาโหม อันเป็นไปตามเงื่อนไขแห่งสัญญาเช่าโรงงาน มิได้เกิดจากข้อตกลงที่โจทก์ตกลงทำงานให้แก่จำเลย โจทก์จึงมิใช่ลูกจ้างของจำเลย^{๗๐}

โจทก์เป็นผู้ถือหุ้นและมีตำแหน่งเป็นกรรมการจัดการบริษัทจำเลยนั้น แม้โจทก์จะได้รับตำแหน่งด้วยการเลือกจากผู้ถือหุ้น และต้องอยู่ในตำแหน่งตามวาระที่กำหนดไว้ก็ตาม แต่ตำแหน่งของโจทก์คือ ผู้บริหารงานของบริษัทซึ่งมีรายได้เป็นเงินเดือนที่เรียกว่าค่าตอบแทนรายเดือน และโจทก์ก็ยังมีสิทธิและหน้าที่ในสวัสดิการของบริษัทเช่นเดียวกับพนักงานอื่นอีกด้วย ดังนั้น โจทก์จึงเป็นผู้ที่ได้ตกลงทำงานให้แก่บริษัทเพื่อรับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนรายเดือน อันนับได้ว่าเป็นลูกจ้างตามความหมายในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน^{๗๑}

ผู้ทำงานให้จำเลยไม่ว่าจะเรียกพนักงานหรือลูกจ้าง ล้วนแต่ตกลงทำงานให้จำเลยเพื่อรับค่าจ้างหรือเงินเดือนและเงินที่เรียกว่าเงินเดือนแม้จะไม่เรียกว่าค่าจ้าง และเป็นเงินที่กำหนดไว้ใน

^{๖๗} คำพิพากษาฎีกาที่ ๑๖๗๗/๒๕๒๓.

^{๖๘} คำพิพากษาฎีกาที่ ๓๕๒/๒๕๒๓.

^{๖๙} คำพิพากษาฎีกาที่ ๒๕๑๐/๒๕๒๔.

^{๗๐} คำพิพากษาฎีกาที่ ๓๐๙๘/๒๕๒๔.

^{๗๑} คำพิพากษาฎีกาที่ ๓๓๖/๒๕๒๕.

งบประมาณประเภทเงินเดือน ก็เป็นเงินที่จำเลยตกลงจ่ายให้เพื่อตอบแทนการทำงาน จึงถือว่าเป็นค่าจ้าง พนักงานของจำเลยก็คือผู้ซึ่งตกลงทำงานให้จำเลยเพื่อรับค่าจ้าง แม้ไม่เรียกว่าลูกจ้างที่ถือว่าเป็นลูกจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน การที่มีได้มีสัญญาจ้างต่อกันหาเป็นเหตุให้ไม่เป็นลูกจ้างไม่^{๗๒}

ประธานกรรมการฝ่ายบริหารและกรรมการผู้จัดการบริษัทโจทก์เป็นบุคคลซึ่งที่ประชุมใหญ่ผู้ถือหุ้นของบริษัทตั้งขึ้นให้มีอำนาจหน้าที่จัดการบริษัทตามข้อบังคับในความครอบงำของที่ประชุมใหญ่และเป็นผู้แทนแสดงความประสงค์ของบริษัท มิใช่บุคคลที่บริษัทตกลงรับเข้าทำงานทั้งมิใช่เป็นผู้ต้องทำงานภายใต้การควบคุมบังคับบัญชาของบริษัท ประธานกรรมการฝ่ายบริหารและกรรมการผู้จัดการจึงมิใช่ลูกจ้างของบริษัทโจทก์ และจะเป็นลูกจ้างของบริษัทก็ต่อเมื่อเป็นผู้ตกลงทำงานให้แก่บริษัทเพื่อรับค่าจ้างอีกชั้นหนึ่ง^{๗๓}

โจทก์ที่ ๑ เป็นกรรมการผู้จัดการของจำเลยมีอำนาจในการซื้อขาย ได้รับเงินเดือนๆ ละแปดพันบาท โจทก์ที่ ๑ เข้าทำงานในตำแหน่งดังกล่าวตลอดมาเป็นการแสดงเจตนาตกลงทำงานให้แก่จำเลยเพื่อรับค่าจ้างตามบทนิยามคำว่า “ลูกจ้าง” ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๒ จึงเป็นลูกจ้างของจำเลย^{๗๔}

โจทก์ทำสัญญาจ้างแรงงานกับจำเลยร่วม ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า โจทก์ทั้งสองได้ทำงานอยู่ที่บริษัทจำเลยที่ ๒ โดยมีบัตรลงเวลาทำงาน สมุดลงเวลาทำงานและสมุดทำงานล่วงเวลาการสมัครเข้าทำงานก็สมัครกับนายชัชวาลหัวหน้าห้องเครื่องของจำเลยที่ ๒ โจทก์ทั้งสองทำงานอยู่ในห้องเครื่องดังกล่าว ผู้ควบคุมการทำงานของโจทก์ทั้งสองก็เป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๒ ทั้งสิ้น นอกจากนี้ลูกจ้างของจำเลยที่ ๒ ยังเป็นคนคิดคำนวณค่าจ้างของโจทก์เพื่อเบิกเงินค่าจ้างจากจำเลยที่ ๒ อีก จึงสรุปได้ว่าโจทก์ทำงานให้จำเลยที่ ๒ ได้รับค่าจ้างจากจำเลยที่ ๒ และทำงานอยู่ในความควบคุมของจำเลยที่ ๒ โจทก์จึงเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๒^{๗๕}

เดิมนายมานิตย์เป็นนายจ้างโจทก์ ต่อมานายมานิตย์โอนกิจการให้จำเลยโดยโจทก์ยังทำงานกับจำเลย เช่นนี้โจทก์จึงเป็นลูกจ้างจำเลยโดยผลจากการโอน เมื่อโจทก์กับจำเลยมิได้ตกลงกันไว้เป็นอย่างอื่น การนับอายุงานจึงต้องนับต่อเนื่องกันไป^{๗๖}

จำเลยทำหนังสือแต่งตั้งโจทก์ให้เป็นรักษาการกรรมการผู้จัดการของจำเลย ถือได้ว่าจำเลยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลย เมื่อจำเลยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างและโจทก์ได้ทำงานตามหน้าที่ให้แก่จำเลยแล้ว จำเลยจึงมีหน้าที่จ่ายค่าจ้างให้แก่โจทก์

จำเลยมิได้ยกเรื่องนิติกรรมอำพรางเป็นข้อต่อสู้ในคำให้การ เพียงแต่กล่าวอ้างว่าการที่จำเลยยินยอมแต่งตั้งโจทก์เป็นรักษาการกรรมการผู้จัดการของจำเลยนั้น เพราะถูกโจทก์กับพวก

^{๗๒} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๔๖-๑๔๔๙/๒๕๒๕.

^{๗๓} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๔๖๕/๒๕๒๕.

^{๗๔} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๒๗/๒๕๒๖.

^{๗๕} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๒๘-๑๖๓๐/๒๕๒๖.

^{๗๖} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๗๕/๒๕๒๗.

หลอกลวงและจำเลยหลงเชื่อซึ่งไม่ใช่กรณีที่เกี่ยวข้องกับนิติกรรมอำพราง อุทธรณ์ข้อนี้ของจำเลยจึงเป็นข้อที่มีได้ยกขึ้นว่ากันมาแล้วในศาลแรงงานกลางต้องห้ามอุทธรณ์^{๗๗}

เมื่อการวินิจฉัยตามอุทธรณ์โจทก์ว่า โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยทั้งสามหรือไม่ ต้องพิจารณาข้อเท็จจริงหลายอย่างประกอบกัน เช่น ใครเป็นผู้ตกลงรับโจทก์เข้าทำงาน ในกรณีที่ตนเป็นนิติบุคคลต้องพิจารณาว่าผู้ตกลงรับโจทก์เข้าทำงานนั้น เป็นผู้ที่มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลหรือไม่ ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนั้นทำในนามนิติบุคคลหรือในฐานะส่วนตัว งานที่ทำนั้นเป็นของใคร การทำงานของโจทก์มีอิสระ หรือต้องอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของใคร ใครเป็นผู้จ่ายเงินแก่โจทก์อะไรบ้าง จำนวนแน่นอน หรือไม่ กำหนดจ่ายเมื่อใด และจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาปกติของวันทำงานหรือเพื่อตอบแทนผลสำเร็จของงาน แต่ข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานรับฟังมายังไม่พอสำหรับการวินิจฉัยข้อกฎหมายว่าโจทก์เป็นข้างต้นให้ครบถ้วนเสียก่อนแล้วดำเนินการต่อไปตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๖ วรรคสอง หรือวรรคสาม แล้วแต่กรณี^{๗๘}

การพิจารณาว่าโจทก์และจำเลยจะมีนิติสัมพันธ์ในฐานะนายจ้างและลูกจ้างกันหรือไม่ ต้องพิจารณาจากข้อเท็จจริงที่รับฟังได้ในคดีและบทบัญญัติแห่ง บ.พ.พ. มาตรา ๕๗๕ และ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา ๕ มิใช่พิจารณาจากข้อตกลงระหว่างโจทก์และจำเลยที่คู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอ้างหรือพิจารณาจากข้อความที่ระบุในเอกสารเท่านั้น การที่โจทก์รับจ้างทำการงานให้แก่จำเลยเพื่อให้จำเลยเป็นที่รับรู้ของคนในประเทศไทยว่าจำเลยมีความเชี่ยวชาญด้านการก่อสร้างทำเทียบเรือ โจทก์ทำการงานดังกล่าวโดยอิสระไม่อยู่ใต้งบบังคับบัญชาของจำเลย ไม่มีเวลาทำงานปกติ และไม่ปรากฏว่าโจทก์ต้องปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับทำงาน ระเบียบหรือคำสั่งใดๆ ของจำเลย นิติสัมพันธ์ระหว่างโจทก์และนายจ้างและลูกจ้างกันตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา ๕ โจทก์จึงไม่ใช่ลูกจ้างของจำเลย ย่อมไม่มีสิทธิเรียกร้องเงินต่างๆ ที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับจากนายจ้าง^{๗๙}

ตำแหน่งผู้อำนวยการบริหารฝ่ายขายของโจทก์นั้นจะมีรายได้หรือประโยชน์ตอบแทนรวม ๓ ประการ ซึ่งจำนวนรายได้หรือผลประโยชน์ตอบแทนจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับผลงานการขายและเบี้ยประกันของผู้ปฏิบัติงานในทีมสำคัญ มีจำนวนไม่แน่นอนและแตกต่างจากพนักงานประเภทอื่นๆ ของโจทก์โดยพนักงานประเภทอื่นๆ ดังกล่าว จะมีรายได้เป็นค่าจ้างเป็นงวดรายเดือน นอกจากนี้ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายขายในตำแหน่งต่างๆ ของโจทก์นั้น การปฏิบัติหน้าที่ไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของโจทก์ เพียงแต่ต้องปฏิบัติตามขอบข่ายและอำนาจหน้าที่เท่านั้น ฉะนั้น ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายขายจึงไม่มีเวลาทำงานที่แน่นอนและมีได้อยู่ในอำนาจบังคับบัญชาของโจทก์ โจทก์จะลงโทษผู้ปฏิบัติงานฝ่ายขายที่ฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานไม่ได้ ส่วนการที่ผู้อำนวยการบริหารฝ่ายขายมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการเสนอผู้บังคับบัญชาเพื่อขออนุมัติ แต่งตั้ง บรรจุ จ่ายเงินเดือน ปรับตำแหน่ง เสนอความดีความชอบ ให้รางวัล โยกย้าย ตักเตือนลงโทษ ภาคทัณฑ์ ถอดถอน ปลดออก ให้พ้นจากการเป็นพนักงานฝ่ายขายนั้น เป็นเพียงการกำหนด

^{๗๗} คำพิพากษาฎีกาที่ ๒๖๐๙/๒๕๒๘.

^{๗๘} คำพิพากษาฎีกาที่ ๓๙๘๘/๒๕๔๓.

^{๗๙} คำพิพากษาฎีกาที่ ๕๒๘๑/๒๕๔๕.

เงื่อนไขในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายชาย ทั้งนี้ ก็เพื่อผลประโยชน์ในการประกอบธุรกิจของโจทก์เท่านั้น มิใช่เป็นการกำหนดอำนาจบังคับบัญชาในฐานะนายจ้างกับลูกจ้างแต่อย่างใด ความสัมพันธ์ระหว่างโจทก์กับจำเลยร่วมในตำแหน่งผู้อำนวยการบริหารฝ่ายชาย มิใช่ความสัมพันธ์ในลักษณะจ้างแรงงานตามกฎหมาย จำเลยร่วมจึงไม่ใช่ลูกจ้างของโจทก์^{๘๐}

การพิจารณาว่าโจทก์และจำเลยเป็นลูกจ้างและนายจ้างหรือไม่นั้น นอกจากจะพิจารณาว่าโจทก์และจำเลยมีความสัมพันธ์กันตาม ป.พ.พ. มาตรา ๕๗๕ และ พ.ร.บ. คู่สมรสแรงงานฯ มาตรา ๕ แล้ว ยังต้องปรากฏว่าโจทก์อยู่ในอำนาจบังคับบัญชาโดยต้องปฏิบัติตามคำสั่ง ระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยตาม ป.พ.พ. มาตรา ๕๘๓ และ พ.ร.บ. คู่สมรสแรงงานฯ มาตรา ๑๑๙ ด้วย คดีนี้โจทก์รับจ้างจำเลยทำงานตำแหน่งมีคฤหบดีอิสระ อัตราค่าจ้างขึ้นกับการทำงานแต่ละครั้ง โดยนำนักท่องเที่ยวไปตามตารางทัวร์ที่กำหนดไว้ หากไม่มาทำงานก็จะไม่ได้ค่าจ้าง กำหนดวันทำงานไม่แน่นอน ไม่มีการกำหนดวันหยุด วันลาและสวัสดิการสำหรับโจทก์ แสดงว่าโจทก์มีอิสระในการทำงานกับจำเลย ไม่อยู่ในอำนาจบังคับบัญชา ไม่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยนิติสัมพันธ์ระหว่างโจทก์และจำเลย จึงไม่ใช่การจ้างแรงงานหรือเป็นลูกจ้างและนายจ้างกันตามบทกฎหมายข้างต้น โจทก์ไม่เป็นลูกจ้างของจำเลย^{๘๑}

ในบางกรณีบุคคลคนเดียวกันอาจจะอยู่ทั้ง ๒ สถานะ คือเป็นทั้งนายจ้างและลูกจ้างสุดแท้แต่ว่าเขาจะปฏิบัติหน้าที่ในฐานะใด ดังตัวอย่างคำพิพากษาฎีกาต่อไปนี้

แม้โจทก์เป็นผู้เริ่มก่อการตั้งบริษัทจำเลยและเป็นกรรมการบริษัทจำเลย แต่กรรมการผู้จัดการของจำเลยได้แต่งตั้งโจทก์เป็นหัวหน้าฝ่ายบุคคล ได้รับเงินเดือนอีกต่างหาก โจทก์จึงเป็นลูกจ้างของจำเลยตามความหมายแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน อีกฐานะหนึ่ง โจทก์มีอำนาจฟ้อง^{๘๒}

๒.๒.๒ หน้าที่ทั่วไปของลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานไทย

๒.๒.๒.๑ ลูกจ้างต้องทำงานตามคำสั่งโดยชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง

สัญญาจ้างแรงงาน นายจ้างมีอำนาจควบคุมบังคับบัญชาสั่งการให้ลูกจ้างปฏิบัติงานตามที่นายจ้างต้องการได้ ลูกจ้างมีหน้าที่ทำงานตามคำสั่งโดยชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง ดังจะเห็นได้จากประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ ซึ่งบัญญัติว่า “ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งโดยชอบด้วยกฎหมายก็ดี.. ท่านว่านายจ้างจะไล่ออกโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้”

อย่างไรก็ดี มิได้หมายความว่านายจ้างจะมีอำนาจออกคำสั่งได้ทุกเรื่อง คำสั่งที่นายจ้างสั่งแล้วลูกจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตาม ได้แก่คำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างเท่านั้น

คำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างจะต้องประกอบด้วย

^{๘๐} คำพิพากษาฎีกาที่ ๕๗๐๙/๒๕๔๕.

^{๘๑} คำพิพากษาฎีกาที่ ๖๐๖๗/๒๕๔๕.

^{๘๒} คำพิพากษาฎีกาที่ ๒๙๗๐/๒๕๒๘.

๑) เป็นคำสั่งที่ออกโดยผู้มีอำนาจ ผู้มีอำนาจออกคำสั่งได้แก่นายจ้าง หากบุคคลที่ไม่มีฐานะเป็นนายจ้างหรือไม่ได้รับมอบอำนาจจากนายจ้างให้ออกคำสั่ง คำสั่งนั้นจะเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ลูกจ้างไม่มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตาม ตัวอย่างเช่น

ที่สวกรกรมการบริษัทออกคำสั่งให้ลูกจ้างซ่อมมอเตอร์ เมื่อไม่ปรากฏว่ามีอำนาจทำการแทนนายจ้าง การที่ลูกจ้างไม่ทำตามคำสั่ง จึงไม่ถือว่าจงใจขัดคำสั่งโดยชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง^{๘๓}

ผู้จัดการโรงงานที่ไม่ใช่ผู้มีอำนาจทำการแทนนิติบุคคลหรือได้รับมอบหมายจากผู้ทำการแทน ไม่อยู่ในฐานะเป็นนายจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ไม่มีอำนาจออกคำสั่งเลิกจ้างลูกจ้างของนิติบุคคลนั้น^{๘๔}

นายจ้างเป็นนิติบุคคลการเลิกจ้างลูกจ้างจึงเป็นอำนาจของผู้มีอำนาจกระทำการแทนหรือผู้ได้รับมอบหมายให้กระทำการแทน ไม่ปรากฏว่า ด. ผู้จัดการดูแลซ่อมรถยนต์สาขาของบริษัท นายจ้างได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทน จึงไม่อยู่ในฐานะนายจ้าง ไม่มีอำนาจที่จะเลิกจ้างลูกจ้างได้^{๘๕}

จากตัวอย่างคำพิพากษาศาลฎีกาข้างต้นนี้ ที่สวกรกรมการบริษัท ผู้จัดการโรงงานและผู้จัดการซ่อมรถสาขา ไม่ได้มีฐานะเป็นนายจ้าง จึงไม่มีอำนาจออกคำสั่ง

๒) เป็นคำสั่งที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ของลูกจ้าง นายจ้างมีอำนาจออกคำสั่งที่เกี่ยวกับการทำงานในหน้าที่เท่านั้น หากมีคำสั่งนอกเหนือจากการทำงานตามหน้าที่ เช่น เรื่องกิจธุระส่วนตัวในลักษณะการใช้สอยไหว่วาน เป็นเรื่องความสัมพันธ์ส่วนตัวไม่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ของลูกจ้าง ลูกจ้างไม่มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตาม

ตัวอย่างที่ถือว่าสั่งเกี่ยวกับงานในหน้าที่ เช่น

นายจ้างออกคำสั่งห้ามลูกจ้างทำหน้าที่ขับรถนำรถไปใช้ส่วนตัวถือเป็นคำสั่งโดยชอบ

นายจ้างมีระเบียบข้อบังคับว่า เมื่อเลิกใช้รถแล้วจะต้องนำรถมาเก็บไว้ที่บริษัท ลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามและนำรถไปใช้ส่วนตัวโดยไม่ได้รับอนุญาตจากนายจ้าง และชนรถของผู้อื่นเสียหายและมีผู้บาดเจ็บ ถือว่าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งโดยชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง^{๘๖}

จะเห็นได้ว่าลูกจ้างตามคำพิพากษาศาลฎีกาฉบับนี้ทำหน้าที่เป็นพนักงาน การที่นายจ้างออกระเบียบข้อบังคับ ห้ามนำรถของนายจ้างไปใช้ส่วนตัว เป็นคำสั่งที่เกี่ยวกับหน้าที่ของลูกจ้างนายจ้างสั่งได้ ถือเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย

^{๘๓} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๗๗๙/๒๕๓๑.

^{๘๔} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๐๒๑/๒๕๒๕.

^{๘๕} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๔๒๓/๒๕๒๔.

^{๘๖} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๑๘/๒๕๒๗.

นายจ้างสั่งพนักงานขับรถไปปฏิบัติที่โครงการ ถือเป็นคำสั่งที่ชอบ

ลูกจ้างทำงานในตำแหน่งพนักงานขับรถ บางครั้งปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่ ซึ่งตั้งอยู่ที่กรุงเทพฯ บางครั้งต้องไปปฏิบัติงานในโครงการก่อสร้างตามคำสั่งของนายจ้างในจังหวัดใกล้เคียง ต่อมานายจ้างสั่งให้ลูกจ้างไปทำงานที่โครงการก่อสร้างสะพานข้ามแม่น้ำเจ้าพระยาบริเวณวัดนครอินทร์ จังหวัดนนทบุรี คำสั่งของนายจ้างถือเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย ลูกจ้างต้องไปปฏิบัติงานยังโครงการก่อสร้างตามที่นายจ้างกำหนด การที่ลูกจ้างยังคงไปปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่ ถือว่าจงใจขัดคำสั่งโดยชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างและละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควร^{๘๗}

นายจ้างมีระเบียบห้ามลูกจ้างเสพสิ่งของมีนเมาในบริเวณโรงงาน เป็นคำสั่งที่ชอบ

นายจ้างมีระเบียบข้อบังคับห้ามลูกจ้างเสพสิ่งของมีนเมาในบริเวณที่ทำงาน ลูกจ้างดื่มสุราในบริเวณที่ทำงาน แม้หลังเลิกงานระหว่างรอกลับบ้าน ก็ถือว่าจงใจขัดคำสั่งของนายจ้าง^{๘๘}

คำสั่งตามประเพณีปฏิบัติ เป็นคำสั่งที่ชอบ

นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างทำความสะอาดแควหรือทางรถเทรลเลอร์ ครั้งละ ๑ วัน เป็นคำสั่งที่นายจ้างใช้ปฏิบัติตามประเพณีทางแผนกขนส่งของนายจ้าง ในกรณีที่พนักงานขับรถของนายจ้างไปเกิดอุบัติเหตุในขณะปฏิบัติงานในหน้าที่ตลอดมา และพนักงานอื่นของนายจ้างที่เป็นพนักงานขับรถก็ยอมรับปฏิบัติตามเช่นนี้ ถือได้ว่าเป็นระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอย่างหนึ่งของนายจ้าง แต่มีใช้การลงโทษทางวินัย นายจ้างมีอำนาจออกคำสั่งมอบหมายงานดังกล่าวได้ พนักงานขับรถทุกคนและลูกจ้างมีหน้าที่ปฏิบัติตาม เมื่อไม่ปฏิบัติตามคำสั่งนายจ้างมีสิทธิลงโทษลูกจ้างได้^{๘๙}

ธนาคารซึ่งเป็นนายจ้างมีคำสั่งห้ามพนักงานเบียดเบียนลูกค้า เป็นคำสั่งที่ชอบ

ธนาคารซึ่งเป็นนายจ้างมีคำสั่งห้ามพนักงานเบียดเบียนลูกค้าโดยอาศัยหน้าที่ ลูกจ้าง ซึ่งเป็นพนักงานสินเชื่อกู้เงินลูกจ้าง ๑๔ ราย อันเป็นการเบียดเบียนลูกค้า เป็นการฝ่าฝืนคำสั่งโดยชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง^{๙๐}

จะเห็นได้ว่าพนักงานสินเชื่อทำหน้าที่ด้านอำนวยสินเชื่อให้แก่ลูกค้า การที่นายจ้างมีคำสั่งห้ามเบียดเบียนลูกค้า ถือได้ว่าเป็นคำสั่งเกี่ยวกับการปฏิบัติในหน้าที่ของลูกจ้าง ทั้งนี้เพื่อป้องกันการทุจริตและชื่อเสียงของนายจ้าง

^{๘๗} คำพิพากษาฎีกาที่ ๓๙/๒๕๔๔.

^{๘๘} คำพิพากษาฎีกาที่ ๒๔๙๕/๒๕๒๒.

^{๘๙} คำพิพากษาฎีกาที่ ๕๕๑๕/๒๕๔๐.

^{๙๐} คำพิพากษาฎีกาที่ ๑๓๓๗๑/๒๕๒๗.

นายจ้างมีอำนาจสั่งโยกย้ายหน้าที่ของลูกจ้างโดยสุจริตและเหมาะสมตามความจำเป็นถือเป็นคำสั่งเกี่ยวกับการทำงาน เป็นคำสั่งโดยชอบ

นายจ้างยุบหน่วยงานที่ลูกจ้างทำงานประจำเพราะว่าความจำเป็นเกี่ยวกับการดำเนินกิจการของนายจ้าง และจัดให้ลูกจ้างทำงานในตำแหน่งอื่น การที่ลูกจ้างไม่ยอมไปทำงานในตำแหน่งใหม่ ถือว่าจงใจขัดคำสั่งโดยชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง^{๙๑}

ลูกจ้างไม่สามารถเข้ากันได้กับผู้บังคับบัญชา นายจ้างมีอำนาจให้ลูกจ้างไปทำงานในแผนกใหม่เพื่อความสะดวกเหมาะสมได้ ลูกจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามเพราะว่าเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย^{๙๒}

นายจ้างมีคำสั่งให้ลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่ผู้ตรวจการรักษาความปลอดภัย ลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง ต่อมาลูกจ้างทำรายงานเท็จว่าได้ตรวจการรักษาความปลอดภัย นายจ้างจึงมีคำสั่งสอบสวนลูกจ้าง ผลการสอบสวนปรากฏว่าลูกจ้างกระทำผิดจริง นายจ้างมีคำสั่งตัดเงินเดือนลูกจ้างร้อยละ ๑๐ ตามข้อบังคับ คำสั่งดังกล่าวชอบด้วยกฎหมายแล้ว^{๙๓}

ลูกจ้างเป็นยามรักษาการณ์ นายจ้างยุบหน่วยงานยาม แล้วโอนย้ายลูกจ้างไปทำงานควบคุมวัสดุก่อสร้าง โดยได้รับค่าจ้างเท่าเดิม นายจ้างมีอำนาจสั่งได้ เพื่อปรับปรุงหน่วยงาน^{๙๔}

ลูกจ้างเป็นเจ้าของหน้าที่ธุรการประจำแผนกซ่อมและดูแล ได้รับคำสั่งให้ไปช่วยงานกองบริการชุมชน ต่อมานายจ้างมีคำสั่งให้ลูกจ้างกลับไปทำงานในแผนกเดิม แต่ลูกจ้างไม่ยอมกลับไปอ้างว่าต้องรอมอบหมายงาน ดังนี้ เมื่อนายจ้างกำหนดให้มีการมอบงานแล้ว การส่งมอบงานไม่ใช่สิทธิของลูกจ้าง แต่เป็นหน้าที่ของลูกจ้างที่จะต้องกระทำ เมื่อไม่กระทำตามคำสั่งจึงเป็นการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับหรือคำสั่งโดยชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง นายจ้างมีสิทธิลงโทษลูกจ้างได้^{๙๕}

ลูกจ้างทำหน้าที่เป็นพนักงานคุมเครื่องทำความเย็น ลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่บกพร่องไม่เติมน้ำเครื่องทำความเย็น จนเครื่องทำความเย็นดับ นายจ้างได้รับความเสียหายเนื่องจากผลผลิตหยุดชะงักชั่วคราว นายจ้างลงโทษเตือนเป็นหนังสือ ข้อเท็จจริงไม่ปรากฏว่ามีข้อตกลงบรรจุลูกจ้างเป็นพนักงานคุมเครื่องทำความเย็นเท่านั้นหรือมีข้อตกลงห้ามโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ของลูกจ้าง นายจ้างมีสิทธิย้ายลูกจ้างไปทำหน้าที่พนักงานทั่วไป โดยได้รับค่าจ้างเท่าเดิมได้^{๙๖}

นายจ้างรับลูกจ้างทั้งหมดเข้าทำงานในตำแหน่งพนักงานรีดผ้าเครื่องใหญ่ตลอดมา ไม่เป็นการผูกมัดนายจ้างว่าจะต้องให้ลูกจ้างทั้งหมดทำงานในตำแหน่งนั้นตลอดไป งานในตำแหน่งพนักงานรีดผ้าเครื่องใหญ่แผนกห้องผ้าหรือซักรีดและงานตำแหน่งพนักงานทำความสะอาดต่างก็ใช้พนักงานระดับต่ำสุด เป็นงานในระดับเดียวกันไม่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเป็นพิเศษ พนักงานสามารถสับเปลี่ยน

^{๙๑} คำพิพากษาฎีกาที่ ๓๕๗๒/๒๕๒๕.

^{๙๒} คำพิพากษาฎีกาที่ ๒๘๕๙/๒๕๒๖.

^{๙๓} คำพิพากษาฎีกาที่ ๑๕๔๘/๒๕๒๖.

^{๙๔} คำพิพากษาฎีกาที่ ๒๙๒๑/๒๕๒๗.

^{๙๕} คำพิพากษาฎีกาที่ ๒๔๐๙/๒๕๓๖.

^{๙๖} คำพิพากษาฎีกาที่ ๑๗๔๙/๒๕๓๐.

แผนกได้ นายจ้างย้ายลูกจ้างไปอยู่แผนกทำความสะอาดเพราะพนักงานรีดผ้าโดยเครื่องอัตโนมัติที่ติดตั้งใหม่ไม่ต้องใช้ความชำนาญมากและพนักงานจากบริษัทอื่นทำหน้าที่ดังกล่าวในหน้าที่ที่ถูกกว่า เป็นเรื่องที่นายจ้างจัดการบริหารงานบุคคลเพื่อลดค่าใช้จ่าย ค่าจ้าง และผลประโยชน์ของลูกจ้างทั้ง หกก็ได้ลดน้อยลงเมื่อย้ายแผนก และไม่ปรากฏว่าการที่นายจ้างย้ายลูกจ้างทั้งหกเป็นการกลั่นแกล้ง จึงไม่ถือเป็นการเปลี่ยนสภาพการจ้าง นายจ้างมีอำนาจทำได้^{๙๗}

นายจ้างรับลูกจ้างทั้งสิบเก้าเข้าทำงานในตำแหน่งลูกจ้างในการผลิตสินค้าของนายจ้าง เป็นการทำงานโดยใช้แรงงานธรรมดาทั่วไปมิใช่จ้างให้ทำงานโดยอาศัยความเชี่ยวชาญในเรื่องใดเรื่อง หนึ่งโดยเฉพาะ ในสัญญาจ้างระบุไว้ชัดเจนว่านายจ้างสามารถย้ายลูกจ้างทั้งหมดไปทำงานในสาขาอื่นของ นายจ้างได้ ลูกจ้างทุกคนทราบความข้อนี้ตั้งแต่วันทำสัญญาจ้างแรงงานกับนายจ้าง และสัญญา ดังกล่าวก็ไม่มีข้อตกลงว่าการย้ายลูกจ้างไปทำงานที่อื่น นายจ้างจะต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า ก่อน เมื่อนายจ้างมีความจำเป็นย้ายลูกจ้างทั้งสิบเก้าให้ไปทำงานที่สาขาของนายจ้างที่โรงงานอำเภอ ปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ในตำแหน่งไม่ต่ำกว่าเดิมและให้สิทธิและประโยชน์เท่าเดิม นายจ้างมีสิทธิ ย้ายลูกจ้างทุกคนได้โดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้าและไม่ถือเป็นการย้ายกะทันหันและรวบรัด คำสั่ง ของนายจ้างจึงชอบด้วยกฎหมาย ลูกจ้างมีหน้าที่และความรับผิดชอบตามสัญญาจ้างแรงงานและตาม กฎหมายแพ่งที่จะต้องปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าว เมื่อลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามโดยไม่ไปทำงานเกินกว่า ๓ วันทำงาน จึงเป็นการกระทำที่ไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต เป็นการ ขาดงาน ๓ วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างทั้งสิบเก้าได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า^{๙๘}

เดิมลูกจ้างทำงานรักษาความปลอดภัยประจำองค์การสหประชาชาติ ต่อมานายจ้างย้าย ลูกจ้างให้ไปประจำสำนักงานใหญ่ของนายจ้าง เนื่องจากปัญหาความเจ็บป่วยและสุขภาพของลูกจ้าง การที่นายจ้างมีคำสั่งย้ายลูกจ้างเนื่องจากเหตุดังกล่าว เป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย^{๙๙}

นายจ้างโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ของลูกจ้างให้ต่ำกว่าเดิม โดยลูกจ้างไม่ยินยอม ไม่ได้

อย่างไรก็ตามนายจ้างจะมีคำสั่งโยกย้ายหน้าที่ของลูกจ้างให้มีสภาพการจ้างต่ำไปกว่าเดิม โดยลูกจ้างไม่ยินยอมไม่ได้ คำสั่งดังกล่าวถือว่าเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบ เช่น เดิมลูกจ้างทำงานในตำแหน่ง หัวหน้าห้องเครื่อง มีเวลาทำงานแน่นอน ต่อมานายจ้างมีคำสั่งย้ายลูกจ้างไปทำงานเป็นพนักงาน ธรรมดาในแผนกติดเม็ตกระสวย โดยจะต้องทำงานกะหมุนเวียนสับเปลี่ยนเวลาเข้าและออกจากงาน ตลอดเวลา คำสั่งย้ายงานมีผลเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างงานที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง เป็นคำสั่งที่ไม่ ชอบ^{๑๐๐}

^{๙๗} คำพิพากษาฎีกาที่ ๓๕๓๘-๓๕๔๔/๒๕๓๖.

^{๙๘} คำพิพากษาฎีกาที่ ๗๘๒-๘๐๐/๒๕๓๙.

^{๙๙} คำพิพากษาฎีกาที่ ๑๒๖๐/๒๕๔๒

^{๑๐๐} คำพิพากษาฎีกาที่ ๗๙๒๐/๒๕๔๓.

เดิมลูกจ้างทำหน้าที่พนักงานทอผ้า ในแผนกทอผ้าโดยตลอด ต่อมานายจ้างมีคำสั่งย้ายลูกจ้างให้ไปทำงานแผนกสวัสดิการทั่วไป โดยงานใหม่เป็นงานตักขยะ ตักเศษด้ายขึ้นมาจากห้องรอรอบ ๆ โรงงานและกวาดขยะเน่าในโกดัง มีลักษณะงานแตกต่างจากที่ลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่แผนกทอมาก การย้ายดังกล่าวถือว่าการย้ายลูกจ้างไปทำงานในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ต่ำกว่าเดิม คำสั่งเปลี่ยนแปลงหน้าที่เป็นคำสั่งที่ไม่เป็นธรรม แม้ลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามโดยนายจ้างได้ออกหนังสือเตือนแล้ว กรณียังไม่ถือว่าลูกจ้างฝ่าฝืนคำสั่งของนายจ้าง^{๑๐๑}

แม้นายจ้างจะมีอำนาจในการโยกย้ายตำแหน่งของลูกจ้าง เพื่อให้เหมาะสมแก่งาน เพื่อให้การทำงานของลูกจ้างมีประสิทธิภาพซึ่งมิใช่เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างก็ตาม แต่การย้ายนั้นต้องไม่เป็นการลดตำแหน่งหรือค่าจ้างของลูกจ้าง อีกทั้งไม่เป็นการกลั่นแกล้งลูกจ้างด้วย การที่นายจ้างย้ายลูกจ้างตำแหน่งเลขานุการประจำสำนักงานใหญ่ฝ่ายจัดซื้อ ซึ่งทำงานธุรการในฝ่ายจัดซื้อไปดำรงตำแหน่งเลขานุการประจำสำนักงานใหญ่ฝ่ายจัดซื้อ ซึ่งทำงานธุรการในฝ่ายจัดซื้อไปดำรงตำแหน่งพนักงานทั่วไปประจำแผนกผักและผลไม้ สาขาสุขภาพ ทำหน้าที่จัดเตรียมสินค้าและซังผลไม้ รวมทั้งทำความสะอาดในบริเวณสถานที่ซึ่งมีลักษณะงานด้อยกว่าเดิม อีกทั้งเป็นการย้ายจากตำแหน่งเลขานุการ ซึ่งเป็นพนักงานระดับ ๔ ไปเป็นพนักงานทั่วไปประจำแผนกผักและผลไม้ ซึ่งหัวหน้าแผนกดังกล่าวเป็นพนักงานระดับ ๓ จึงเป็นการย้ายที่ลดตำแหน่งของลูกจ้าง แม้จะจ่ายค่าจ้างเท่าเดิมก็เป็นคำสั่งย้ายที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย และไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง การที่ลูกจ้างปฏิเสธไม่ยอมไปทำงานในตำแหน่งใหม่ที่ต่ำกว่าเดิมนั้น มิใช่เป็นการฝ่าฝืนคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมของนายจ้าง นายจ้างไม่อาจออกหนังสือเตือน^{๑๐๒}

เดิมลูกจ้างทั้งสองทำงานในตำแหน่งหัวหน้ารักษาความปลอดภัยและผู้ควบคุมงานทั่วไปตามลำดับ ซึ่งมีตำแหน่งเท่ากับหัวหน้างาน นายจ้างย้ายให้ลูกจ้างทั้งสองไปดำรงตำแหน่งเพียงยามหรือผู้รักษาความปลอดภัยเท่านั้น จึงเป็นการลดตำแหน่งของลูกจ้าง แม้จะเป็นคำสั่งในการบริหารงานและมีได้ลดค่าจ้างก็ตาม แต่เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างเดิมที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง โดยมิได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง จึงเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย^{๑๐๓}

เดิมลูกจ้างทำงานอยู่ฝ่ายช่างและฝ่ายผลิต นายจ้างให้ลูกจ้างไปทำงานแผนกทำความสะอาด เห็นได้ว่าตำแหน่งเดิมต้องอาศัยความรู้ความสามารถหรือมีความชำนาญพิเศษ ส่วนงานในแผนกทำความสะอาดนั้นไม่จำเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถเช่นว่านั้น แม้นายจ้างจะมีสิทธิสับเปลี่ยนหน้าที่การงานของลูกจ้างได้ตามความเหมาะสมและความจำเป็นแก่สภาพแห่งงานของนายจ้าง แต่เมื่อตำแหน่งหน้าที่ใหม่ต่ำกว่าตำแหน่งเดิม จึงเป็นการสับเปลี่ยนหน้าที่การงานที่เป็นไปโดยไม่สมควร ทำให้ลูกจ้างบางคนไม่ได้รับเงินเพิ่มจากตำแหน่งที่เคยได้รับการกระทำของนายจ้างถือเป็นความประพฤติผิดสภาพการจ้าง เป็นคำสั่งที่ไม่ชอบ^{๑๐๔}

^{๑๐๑} คำพิพากษาฎีกาที่ ๑๑๗๙/๒๕๕๐.

^{๑๐๒} คำพิพากษาฎีกาที่ ๘๖๘/๒๕๕๘.

^{๑๐๓} คำพิพากษาฎีกาที่ ๕๐๗๓-๕๐๗๗/๒๕๕๖.

^{๑๐๔} คำพิพากษาฎีกาที่ ๕๐๗๓-๕๐๗๗/๒๕๕๖.

ตัวอย่างที่ไม่ถือว่าเป็นคำสั่งเกี่ยวกับการทำงาน เช่น

คำสั่งให้ลูกจ้างไปเบิกความเป็นพยานต่อศาล เป็นคำสั่งที่ไม่เกี่ยวกับงาน

ลูกจ้างเป็นผู้ช่วยสมุห์บัญชี ไม่มีหน้าที่ต้องไปศาล การที่นายจ้างให้ไปเบิกความที่ศาลจึงไม่เกี่ยวกับการทำงาน ไม่เป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง ดังนั้น เมื่อลูกจ้างไม่ไปเบิกความตามที่นายจ้างสั่ง จึงไม่เป็นการฝ่าฝืนคำสั่งของนายจ้าง^{๑๐๕}

ตามข้อเท็จจริงในคดีเรื่องนี้ ลูกจ้างมีตำแหน่งเป็นผู้ช่วยสมุห์บัญชี มีหน้าที่ด้านบัญชีและการเงิน ไม่มีหน้าที่ไปเบิกความเป็นพยานต่อศาล คำสั่งของนายจ้างที่สั่งให้ลูกจ้างไปเบิกความที่ศาลจึงเป็นคำสั่งที่ไม่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ของลูกจ้าง

ขอให้ลูกจ้างแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับคนร้ายที่ลักทรัพย์ของนายจ้าง เป็นเพียงขอความร่วมมือ ไม่ถือว่าเป็นคำสั่งที่ชอบ

นาย ส. ลักทรัพย์สินของนายจ้าง นายจ้างจึงมีหนังสือถึงลูกจ้างสามคนที่เกี่ยวพันเป็นญาติของนาย ส. ขอความร่วมมือให้แจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน ที่อยู่อาศัยหรือรายละเอียดอื่นๆ ของนาย ส. ให้นายจ้างทราบภายใน ๑ เดือน และหรือแจ้งให้นาย ส. มอบตัวต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจ หนังสือดังกล่าวไม่ใช่เรื่องเกี่ยวกับการทำงานตามหน้าที่ของลูกจ้างและมีลักษณะเป็นเพียงการขอความร่วมมือช่วยเหลือ ยังถือไม่ได้ว่าเป็นคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมของนายจ้าง การที่ลูกจ้างไม่ลงชื่อรับทราบหรือไม่ปฏิบัติตามหนังสือดังกล่าวจึงไม่ใช่การกระทำผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายหรือฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้าง^{๑๐๖}

คำสั่งในลักษณะกลั่นแกล้งให้ทำงานนอกเหนือหน้าที่ เป็นคำสั่งที่ไม่ชอบ

ลูกจ้างทำงานอยู่แผนกจัดส่ง มีหน้าที่รับส่งและบรรจุน้ำมันลงถัง การที่หัวหน้างานสั่งให้ลูกจ้างไปตักน้ำมันและไขมันจากท่อน้ำรวมในโรงงานซึ่งมีน้ำสกปรกไหลผ่านเป็นการสั่งให้ทำงานนอกหน้าที่ของลูกจ้าง หัวหน้างานไม่เคยใช้ผู้อื่นทำมาก่อนและคำสั่งเป็นการกลั่นแกล้งลูกจ้าง คำสั่งดังกล่าวเป็นคำสั่งที่ไม่เป็นธรรม^{๑๐๗}

นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างทำงานให้แก่บุคคลภายนอกโดยลูกจ้างไม่มีหน้าที่ เป็นคำสั่งที่ไม่ชอบ

มีปัญหาว่านายจ้างจะมีอำนาจออกคำสั่งให้ลูกจ้างไปทำงานให้แก่บุคคลภายนอกได้หรือไม่นั้น เห็นว่า หากไม่มีข้อตกลงกันไว้เป็นอย่างอื่น นายจ้างจะสั่งให้ลูกจ้างไปทำงานให้แก่บุคคลภายนอกไม่ได้ ทั้งนี้ก็เพราะจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่ลูกจ้างตกลงทำงานให้แก่นายจ้าง ดังนั้น โดยทั่วไปลูกจ้างจึงมีหน้าที่ทำงานให้แก่นายจ้างเท่านั้น ไม่มีหน้าที่ปฏิบัติงานให้แก่บุคคลภายนอก

^{๑๐๕} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๒๘-๒๘๒๙/๒๕๒๕.

^{๑๐๖} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๑๑๔-๕๑๑๖/๒๕๔๓.

^{๑๐๗} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๘๙๖/๒๕๔๓.

ตัวอย่าง เช่น นายแดงเข้าทำงานเป็นพนักงานบัญชีให้แก่บริษัทดีจริง จำกัด นายแดง ย่อมมีหน้าที่ทำบัญชีให้แก่บริษัทดีจริง จำกัด เท่านั้น นายจ้างจะไปสั่งให้นายแดงทำบัญชีให้แก่บุคคลอื่นไม่ได้

ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า คำสั่งของนายจ้างที่ลูกจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามตาม ป.พ.พ. มาตรา ๕๗๕, ๕๘๓ และ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานฯ ข้อ ๔๗(๓) ต้องเป็นคำสั่งให้ลูกจ้างทำงานตามหน้าที่ของลูกจ้างในกิจการของนายจ้าง การที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างทั้งเจ็ดไปทำงานที่บริษัท อ. ซึ่งมีใช้กิจการของนายจ้าง ทั้งมีใช้งานในหน้าที่ของลูกจ้าง ย่อมไม่ใช่คำสั่งโดยชอบด้วยกฎหมาย ถือไม่ได้ว่าลูกจ้างฝ่าฝืนคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง^{๑๐๘}

หากนายจ้างและลูกจ้างมีข้อตกลงระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานไว้เป็นอย่างอื่น เช่น ในสัญญาจ้างมีข้อตกลงว่า นอกจากลูกจ้างมีหน้าที่ทำบัญชีให้แก่นายจ้างแล้ว ยังจะต้องทำบัญชีให้บริษัทในเครือด้วย หรือนายจ้างมีระเบียบข้อบังคับให้อำนาจสั่งให้แก่ลูกจ้างไปทำงานนอกสถานที่ให้แก่บุคคลอื่นได้^{๑๐๙} นายจ้างย่อมมีอำนาจออกคำสั่งให้ลูกจ้างไปทำงานให้แก่บุคคลภายนอกได้ ถือเป็นคำสั่งที่ชอบ ลูกจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตาม

ในกรณีนายจ้างประกอบกิจการรับจ้างหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอก ซึ่งตามลักษณะหรือสภาพของการประกอบกิจการ ลูกจ้างมีหน้าที่ทำงานให้แก่บุคคลภายนอกอยู่แล้ว ย่อมถือได้ว่าลูกจ้างตกลงโดยปริยายที่จะไปทำงานให้แก่บุคคลภายนอก กรณีนี้นายจ้างย่อมมีอำนาจออกคำสั่งให้ลูกจ้างทำงานให้แก่บุคคลภายนอกได้ เช่น นายดำเข้าทำงานเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยในบริษัทที่ประกอบกิจการให้บริการด้านรักษาความปลอดภัย นายจ้างย่อมมีอำนาจออกคำสั่งให้นายดำไปปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัยให้แก่ผู้ว่าจ้างได้ ถือเป็นคำสั่งที่ชอบเช่นกัน

๓) ไม่ขัดต่อกฎหมาย ไม่พันวิสัย ไม่ขัดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มีอยู่และเป็นธรรม

คำสั่งของนายจ้างแม้จะสั่งโดยผู้มีอำนาจและสั่งเกี่ยวกับงานก็ตาม คำสั่งนั้นจะต้องไม่ขัดต่อกฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน มิฉะนั้นจะเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบ ตัวอย่างเช่น นายจ้างออกคำสั่งให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด ฝ่าฝืนพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฯ มาตรา ๓๙ ในกรณีนี้ลูกจ้างมีสิทธิไม่ปฏิบัติตามคำสั่งได้ เพราะเป็นคำสั่งที่ฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ลูกจ้างไม่ทำงานล่วงเวลา ไม่ถือว่าขัดคำสั่งโดยชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง

การที่นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดได้หรือไม่ โดยทั่วไปขึ้นอยู่กับความสมัครใจของลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างไม่สมัครใจทำงานเกินเวลาทำงานปกติตามคำสั่งของนายจ้าง กรณีถือไม่ได้ว่าลูกจ้างฝ่าฝืนคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง^{๑๑๐}

^{๑๐๘} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๓๖-๕๔๒/๒๕๓๘.

^{๑๐๙} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๑๔๑-๕๑๔๖/๒๕๓๙.

^{๑๑๐} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๘๘๘/๒๕๓๐.

นอกจากนี้ คำสั่งของนายจ้างจะต้องไม่ขัดต่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มีอยู่เดิม เพราะในทางกฎหมายถือว่านายจ้างลูกจ้างมีความผูกพันที่จะต้องปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดจะไปแก้ไขเปลี่ยนแปลงโดยลำพังไม่ได้ คำสั่งของนายจ้างที่ขัดต่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจึงเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบ ตัวอย่างเช่น

นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงานให้แตกต่างไปจากข้อบังคับเดิม ลูกจ้างไม่ยินยอมปฏิบัติตาม ไม่ถือว่าจงใจขัดคำสั่งหรือละทิ้งหน้าที่^{๑๑๑}

เดิมนายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างทำงานในวันศุกร์และวันเสาร์ ต่อมานายจ้างจะมีคำสั่งเปลี่ยนวันทำงานให้ลูกจ้างทำงานในวันเสาร์และอาทิตย์ โดยลูกจ้างไม่ยินยอมไม่ได้^{๑๑๒} ข้อเท็จจริงในคดีนี้ นายจ้างลูกจ้างตกลงให้วันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ จึงถือเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยทั่วไปแล้วนายจ้างลูกจ้างจะไปแก้ไขข้อตกลงโดยอีกฝ่ายไม่ยินยอมไม่ได้ การที่นายจ้างออกคำสั่งฝ่ายเดียวกำหนดให้วันอาทิตย์เป็นวันทำงาน เป็นการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงที่ไม่เป็นคุณแก่อีกฝ่าย คำสั่งที่ขัดต่อข้อตกลงเดิมเช่นนี้ถือเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

นายจ้างมีคำสั่งย้ายลูกจ้างสองคนซึ่งมีรายได้น้อยให้ไปทำงานที่โรงงานผลิตและจำหน่ายสินค้าตั้งอยู่ที่อำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี ห่างจากสถานที่ทำงานเดิม ๑๒๐ กิโลเมตร โดยนายจ้างไม่จัดหาที่พักหรือจัดรถรับส่งในการเดินทางไปทำงานให้แก่ลูกจ้าง คำสั่งดังกล่าวเป็นการเพิ่มภาระค่าใช้จ่ายและก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ลูกจ้างทั้งสองเป็นอย่างมาก ยิ่งหากที่ลูกจ้างทั้งสองซึ่งมีรายได้น้อยอยู่แล้วจะปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างได้ จึงมีลักษณะเป็นการกีดกันแกัดลูกจ้างทั้งสอง คำสั่งของนายจ้างแม้จะชอบด้วยกฎหมาย แต่เป็นคำสั่งที่ไม่เป็นธรรม ลูกจ้างทั้งสองไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง ยังถือไม่ได้ว่าจงใจขัดคำสั่งและละทิ้งหน้าที่^{๑๑๓}

ตัวอย่างที่ศาลฎีกาวินิจฉัยว่าลูกจ้างไม่ได้จงใจขัดคำสั่งโดยชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง

ลูกจ้างทะเลาะกับสามีในที่ทำงาน นายจ้างห้ามไม่ฟัง ยังไม่ถือว่าจงใจขัดคำสั่ง

ลูกจ้างเป็นสามีภรรยาทะเลาะเบาะแว้งกันในที่ทำงาน เนื่องจากเรื่องส่วนตัวที่เกิดจากความหึงหวง ผู้บังคับบัญชาเข้าห้ามปราม แต่ลูกจ้างไม่เชื่อฟังและแสดงกิริยาอาการไม่เคารพผู้บังคับบัญชา ยังถือไม่ได้ว่าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้าง^{๑๑๔} จะเห็นได้ว่าลูกจ้างกำลังอยู่ในอารมณ์โกรธ ไม่มีเจตนาจะขัดคำสั่งของนายจ้าง

ลูกจ้างไม่ลงชื่อรับทราบค่าเตือน ไม่ถือว่าจงใจขัดคำสั่ง

ลูกจ้างเล่นหมากฮอสหรือหมากรุกระหว่างทำงานเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับ นายจ้างออกหนังสือเตือน แต่ลูกจ้างไม่ยอมลงชื่อรับทราบและนำหนังสือเตือนดังกล่าวไปวางไว้ที่โต๊ะ

^{๑๑๑} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๐๑๙-๒๐๒๒/๒๕๒๓.

^{๑๑๒} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๑/๒๕๒๙.

^{๑๑๓} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๖-๑๖๗/๒๕๔๖.

^{๑๑๔} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๖๐๓-๒๖๐๔/๒๕๒๙.

ทำงานของผู้จัดการโรงงาน ยังถือไม่ได้ว่าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งโดยชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง^{๑๑๕} สำหรับเรื่องนี้ จะเห็นได้ว่าการรับทราบหนังสือเตือน นอกจากจะให้ลูกจ้างลงชื่อรับทราบแล้ว นายจ้างอาจใช้วิธีการอย่างอื่นได้อีก เช่น อ่านหนังสือเตือนให้ฟัง ส่งหนังสือเตือนไปยังภูมิลำเนาของลูกจ้าง หรือปิดประกาศให้ทราบ ฯลฯ ดังนั้น การที่ลูกจ้างไม่ยอมลงชื่อรับทราบหนังสือเตือนและนำหนังสือมาคืนผู้จัดการโรงงาน จึงไม่ถือเป็นการจงใจขัดคำสั่งของนายจ้าง

ลูกจ้างมาไม่ทันประชุมเพื่อขอความเห็น ไม่ถือว่าจงใจขัดคำสั่ง

นายจ้างเรียกประชุมพนักงานก่อนเวลาทำงานปกติสองชั่วโมง คำสั่งประชุมระบุเพียงว่า นายจ้างมีความประสงค์จะขอความคิดเห็นและขอความร่วมมือ ไม่ได้เน้นหัวข้อประชุมลูกจ้างเข้ามาประชุมไม่ทันกำหนดแต่ไม่ได้ขาดประชุม ไม่ปรากฏว่านายจ้างเสียหายยังถือไม่ได้ว่าลูกจ้างจงใจไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง^{๑๑๖}

๒.๒.๒.๒ ลูกจ้างต้องทำงานด้วยตนเอง

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๗ วรรค ๒ และ ๓ บัญญัติว่า “ลูกจ้างจะทำให้บุคคลภายนอกทำงานแทนตนก็ได้ เมื่อนายจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย ถ้าคู่สัญญาฝ่าฝืนบทบัญญัตินี้ คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งจะบอกเลิกสัญญาเสียก็ได้”

คุณสมบัติของลูกจ้างถือเป็นสาระสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน นายจ้างจะตกลงรับบุคคลใดเข้าทำงานเป็นลูกจ้าง ย่อมจะต้องพิจารณาถึงความรู้ความสามารถและความประพฤติของบุคคลนั้นเสียก่อนว่าจะสามารถทำงานในตำแหน่งหน้าที่นั้นๆ ได้หรือไม่ ดังนั้น เมื่อนายจ้างตกลงรับเข้าทำงานแล้ว ลูกจ้างจะต้องทำงานให้แก่นายจ้างด้วยตนเอง จะให้บุคคลอื่นมาทำงานแทนตนไม่ได้ เว้นแต่นายจ้างจะยินยอม หากฝ่าฝืนนายจ้างมีสิทธิเลิกสัญญาจ้างได้

๒.๒.๒.๓ ลูกจ้างต้องทำงานให้ปรากฏฝีมือตามที่ได้แสดงไว้

หากลูกจ้างแสดงก่อนเข้าทำงานไม่ว่าโดยชัดเจนหรือโดยปริยายว่าตนเป็นผู้มีฝีมือพิเศษ เมื่อเข้าทำงานให้แก่นายจ้างแล้ว จะต้องทำงานให้ปรากฏฝีมือตามที่ได้แสดงไว้ มิฉะนั้นนายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างผู้นั้นได้ ทั้งนี้ เป็นไปตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๘ ซึ่งบัญญัติว่า “ถ้าลูกจ้างแสดงออกชัดแจ้งที่จะเลิกสัญญาเสียได้” เช่น นายจ้างรับสมัครบุคคลเข้าทำงานเป็นล่ามแปลภาษาญี่ปุ่น ลูกจ้างอ้างว่าตนมีความสามารถในการอ่าน ฟัง พูด เขียนภาษาญี่ปุ่นได้เป็นอย่างดี เมื่อนายจ้างตกลงรับเข้าทำงานแล้ว ลูกจ้างไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งล่ามแปลเพราะว่าไม่มีความรู้ภาษาญี่ปุ่นดีพอ เช่นนี้ นายจ้างมีสิทธิเลิกสัญญาจ้างได้

๒.๒.๒.๔ ลูกจ้างต้องไม่ละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควร

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ บัญญัติว่า “ถ้าลูกจ้าง...ละทิ้งหน้าที่การงานไปเสียก็...ท่านว่านายจ้างจะไล่ออกโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็

^{๑๑๕} คำพิพากษาฎีกาที่ ๓๙๙๙/๒๕๒๔.

^{๑๑๖} คำพิพากษาฎีกาที่ ๒๖๐๓-๒๖๐๔/๒๕๒๙.

ได้” จากบทบัญญัติดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ในเวลาทำงานลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่ให้แก่นายจ้าง จะละทิ้งหน้าที่ของตนไม่ได้

๑) ละทิ้งหน้าที่หรือไม่

คำว่า “ละทิ้งหน้าที่” หมายถึง กรณีที่ลูกจ้างซึ่งมีหน้าที่ทำงานให้แก่นายจ้าง แต่ไม่ปฏิบัติงานตามหน้าที่

ตัวอย่างเช่น นายจ้างมีวันเวลาทำงาน ระหว่างวันจันทร์ถึงวันเสาร์ มีวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ หากลูกจ้างไม่ไปทำงานในวันจันทร์ซึ่งเป็นวันทำงาน ถือว่าละทิ้งหน้าที่ แต่ถ้าไม่ไปทำงานในวันอาทิตย์ ไม่ถือว่าละทิ้งหน้าที่ เพราะลูกจ้างไม่มีหน้าที่ทำงานในวันอาทิตย์

อย่างไรก็ดี หากวันอาทิตย์ดังกล่าวนายจ้างขอให้ลูกจ้างมาทำงานในวันหยุดและลูกจ้างตกลงยินยอม ลูกจ้างมีหน้าที่จะต้องมาทำงานในวันอาทิตย์นั้น หากไม่มาทำงานถือว่าละทิ้งหน้าที่ได้

ลูกจ้างตกลงมาทำงานในวันหยุดแล้วไม่มา ถือว่าละทิ้งหน้าที่

ลูกจ้างลงชื่อเสนอตัวเข้าทำงานในวันหยุดตามประเพณี ต้องมีหน้าที่ตามคำสั่งของพนักงานจ้างงาน จะปฏิเสธอ้างว่าเป็นวันหยุดตามประเพณีไม่ต้องปฏิบัติหน้าที่ไม่ได้ แม้ลูกจ้างจะอ้างเสียก็มีใช้โรคปัจจุบันร้ายแรงจนถึงกับจะรายงานต่อนายจ้างไม่ได้ ถือว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่ขัดคำสั่ง หลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา^{๑๑๗}

ลูกจ้างตกลงไปทำงานให้แก่นายจ้างในวันเสาร์ซึ่งเป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันดังกล่าว การที่ลูกจ้างยินยอมไปทำงานย่อมมีหน้าที่ปฏิบัติตามคำสั่งระเบียบข้อบังคับของนายจ้าง เมื่อลูกจ้างไม่ไปทำงาน จึงเป็นการละทิ้งหน้าที่การงานที่ตนมีหน้าที่ต้องปฏิบัติ^{๑๑๘}

๒) การละทิ้งหน้าที่อาจเกิดขึ้นได้หลายกรณี เช่น

ก. ลูกจ้างขาดงานในวันทำงานหรือไม่ทำงานในเวลางาน ถือว่าละทิ้งหน้าที่

ในวันและเวลาปกติ ลูกจ้างมีหน้าที่ทำงานให้แก่นายจ้าง หากไม่ไปทำงาน ย่อมถือว่าละทิ้งหน้าที่ ตัวอย่างเช่น

ลูกจ้างไม่มาทำงานระหว่างวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๒๗ ถึง ๒ พฤษภาคม ๒๕๒๗ รวม ๔ วัน เป็นการละทิ้งหน้าที่สามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร การที่นายจ้างเลิกจ้างถือว่าไม่ได้เป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า^{๑๑๙}

ลูกจ้างไม่ได้มาทำงานในวันที่ ๘ และ ๑๐ พฤศจิกายน ซึ่งเป็นวันทำงาน โดยไม่ได้ลาให้ถูกต้องตามระเบียบ ถือว่าลูกจ้างขาดงานและละทิ้งหน้าที่^{๑๒๐}

^{๑๑๗} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๕/๒๕๒๘.

^{๑๑๘} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๐๗๒/๒๕๓๐.

^{๑๑๙} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๙๖/๒๕๒๘.

^{๑๒๐} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๗๗๑/๒๕๓๐.

ลูกจ้างละทิ้งหน้าที่ในระหว่างเวลาทำงานและฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานด้วยการดื่มเบียร์ในระหว่างเวลาทำงาน ถือได้ว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่และจงใจขัดคำสั่งโดยชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง นายจ้างเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า^{๑๒๑}

ข. ลูกจ้างลาป่วยเท็จ ถือว่าละทิ้งหน้าที่

ในกรณีที่ลูกจ้างเจ็บป่วยมาทำงานให้แก่ นายจ้างไม่ได้ ย่อมถือไม่ได้ว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร แต่ในทางตรงข้าม หากลูกจ้างไม่ได้ป่วยแล้วไม่มาทำงานโดยอ้างว่าป่วยอันเป็นเท็จ ต้องถือว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่ ตัวอย่างเช่น

ลูกจ้างแจ้งต่อผู้บังคับบัญชาว่าป่วยแล้วเจ็บหายไป ไม่ได้แจ้งอีกว่าป่วยเป็นอะไร ต่อมาปรากฏว่าหลังจากลูกจ้างไม่ได้ป่วยจริง ถือว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควร^{๑๒๒}

ลูกจ้างหยุดงาน ต่อมายื่นใบลาอันเป็นเท็จ นายจ้างไม่อนุมัติใบลาของลูกจ้าง ถือว่าลูกจ้างขาดงานหรือละทิ้งหน้าที่ การกระทำของลูกจ้างเป็นความผิดฐานละทิ้งหน้าที่ไปเสีย^{๑๒๓}

ค. ลูกจ้างลาผิดระเบียบ นายจ้างไม่อนุมัติ แต่ลูกจ้างยังคงหยุดงาน ถือว่าละทิ้งหน้าที่

การลาบางประเภท เช่น ลากิจ และลาหยุดพักผ่อนประจำปี นายจ้างอาจกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการลาไว้ ให้ลูกจ้างยื่นใบลาล่วงหน้าเป็นหนังสือไม่น้อยกว่า ๗ วัน จะหยุดงานได้ต่อเมื่อได้รับอนุมัติการลาจากนายจ้างเสียก่อน ฯลฯ หากลูกจ้างฝ่าฝืนไม่ถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับ นายจ้างมีสิทธิที่จะปฏิเสธไม่อนุมัติการลาได้ หากลูกจ้างยังคงหยุดงานไป ต้องถือว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่ในวันเวลาดังกล่าว เช่น

ลูกจ้างลาหยุดพักผ่อนประจำปีผิดระเบียบนายจ้างไม่อนุมัติยังหยุด ถือว่าละทิ้งหน้าที่

ลูกจ้างถูกกล่าวหาว่ารายงานเท็จจึงยื่นใบลาหยุดพักผ่อนประจำปี โดยไม่ได้ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการลาหยุดพักผ่อนประจำปี ซึ่งกำหนดว่าลูกจ้างต้องยื่นใบลาต่อผู้บังคับบัญชาล่วงหน้าอย่างน้อยหนึ่งสัปดาห์ ลูกจ้างลาหยุดพักผ่อนประจำปีแล้วไม่มาทำงานตั้งแต่วันที่ ๒ ถึง ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๒๔ แต่ผู้บังคับบัญชาไม่อนุมัติ ถือว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่สามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร^{๑๒๔}

ลูกจ้างยื่นใบลาหยุดพักผ่อนประจำปีและหยุดงานโดยเข้าใจว่าได้รับอนุมัติให้หยุดได้ ต่อมาผู้จัดการเซ็นคำสั่งไม่อนุมัติ เมื่อระเบียบข้อบังคับระบุว่า การขอลาหยุดพักผ่อนประจำปี ลูกจ้างจะหยุดได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาต ถือว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่การงาน^{๑๒๕}

^{๑๒๑} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๔๓๖/๒๕๓๗.

^{๑๒๒} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๒๙/๒๕๒๖.

^{๑๒๓} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๙๖๘/๒๕๓๐.

^{๑๒๔} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๘๔/๒๕๒๕.

^{๑๒๕} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๙/๒๕๒๗.

ลูกจ้างลาจไม่ถูกระเบียบ นายจ้างไม่อนุมัติแล้วยังหยุด ถือว่าละทิ้งหน้าที่

นายจ้างมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานว่า การลาจของพนักงานให้อยู่ในดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา ผู้ลาจะต้องลาด้วยตนเองและจะหยุดได้ต่อเมื่อได้รับอนุมัติแล้ว หากหยุดโดยไม่ได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษร ถือว่าขาดงาน ดังนี้ การที่ลูกจ้างหยุดงานโดยไม่ได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา จึงเป็นการหยุดไปโดยไม่มีเหตุอันสมควร และไม่ได้ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของนายจ้าง ถือเป็นการละทิ้งหน้าที่ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓^{๑๒๖}

ง. ลูกจ้างลงชื่อเข้าทำงาน แต่ไม่ปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือหลบหนีออกไปภายนอกถือว่าละทิ้งหน้าที่

การลงชื่อเข้าและกลับจากการทำงานเป็นการแสดงถึงการมายังหรือกลับออกไปจากสถานที่ทำงานเท่านั้น ไม่อาจถือเป็นเด็ดขาดว่าลูกจ้างได้ทำงานให้แก่ นายจ้างแล้ว ในระหว่างเวลาทำงาน ลูกจ้างยังมีหน้าที่ปฏิบัติงานให้แก่ นายจ้าง หากลูกจ้างเข้ามาในสถานประกอบการของนายจ้าง แต่ไม่เข้าปฏิบัติงานตามหน้าที่ เช่น ไปนั่งที่โรงอาหาร หลบหนีออกไปนอกสนามประกอบการ ฯลฯ ถือว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่

ลงชื่อเข้าทำงานแต่ไม่ยอมทำงาน ถือว่าละทิ้งหน้าที่

ลูกจ้างมาลงชื่อในสมุดลงเวลาเข้าทำงานของนายจ้าง แล้วกลับไปโดยไม่ได้ปฏิบัติงานใดๆ ให้แก่นายจ้าง จะถือว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่หรือไม่ ศาลฎีกาวินิจฉัยว่าหน้าที่สำคัญของลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน คือ ทำงานให้แก่ นายจ้าง การลงเวลาทำงานไม่ใช่สาระสำคัญของการจ้างแรงงาน เพราะเป็นเพียงหลักฐานเบื้องต้นที่แสดงว่าลูกจ้างจะเข้ามาทำงานให้แก่ นายจ้างในวันนั้นเท่านั้น จึงต้องถือว่าลูกจ้างขาดงานในวันนั้นโดยไม่มีเหตุอันสมควร^{๑๒๗}

นายจ้างมีคำสั่งให้ลูกจ้างไปทำงานที่เครื่องอคูมิเนียมเครื่องเล็ก ซึ่งเป็นคำสั่งโยกย้ายโดยชอบ ลูกจ้างทราบคำสั่งแล้ว มาลงเวลาเข้าและเลิกงาน แต่ไม่ยอมปฏิบัติงานตามหน้าที่ ถือว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่การงาน^{๑๒๘}

ลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างเข้ามาในสถานประกอบการของนายจ้าง มีการบันทึกเวลาเข้าและออกจากที่ทำงาน และมีการจ่ายค่าจ้างให้ แต่ลูกจ้างไม่ยอมเข้าทำงานตามที่นายจ้างมอบหมาย ถือได้ว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควร^{๑๒๙}

ลูกจ้างหลบออกไปดื่มสุรานอกโรงงานในเวลางาน ถือว่าละทิ้งหน้าที่

ลูกจ้างละทิ้งหน้าที่ โดยหลบออกไปดื่มสุรานอกบริเวณโรงงานในระหว่างเวลางาน ตั้งแต่เวลาประมาณ ๒๒ ถึง ๒๔ นาฬิกา เป็นเหตุให้นายจ้างต้องปิดเครื่องพิมพ์บางเครื่องและนายจ้างได้รับความเสียหาย ถือว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่การงานไปเสีย^{๑๓๐}

^{๑๒๖} คำพิพากษาฎีกาที่ ๑๗๓/๒๕๒๘.

^{๑๒๗} คำพิพากษาฎีกาที่ ๑๑๑๐/๒๕๒๗.

^{๑๒๘} คำพิพากษาฎีกาที่ ๔๗๗/๒๕๓๕.

^{๑๒๙} คำพิพากษาฎีกาที่ ๓๕๖๗-๓๖๗๘/๒๕๓๙.

จ. ลูกจ้างนัดหยุดงานโดยไม่ชอบ ถือว่าละทิ้งหน้าที่

การนัดหยุดงาน ลูกจ้างจะต้องปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการตามที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ฯ มิฉะนั้นจะถือว่าเป็นการนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ผลที่ตามมาคือ ถือได้ว่า ลูกจ้างละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควร

ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า การที่ลูกจ้างนัดหยุดงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย เป็นการละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควร^{๑๓๐}

อย่างไรก็ดี หากลูกจ้างนัดหยุดงานโดยดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ต้องถือว่าเป็นการใช้สิทธิตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ไม่ถือว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่

คดีเรื่องหนึ่ง มีปัญหาว่าสหภาพแรงงานได้แจ้งการนัดหยุดงานให้นายจ้างทราบและนัดหยุดงานโดยชอบแล้ว ต่อมาลูกจ้างที่เป็นสมาชิกเข้าร่วมสมทบในการนัดหยุดงานในภายหลัง การเข้าร่วมนัดหยุดงานนี้ โดยไม่ได้มีการแจ้งการนัดหยุดงานอีก ปัญหาว่าจะเป็นการนัดหยุดงานที่ชอบหรือไม่ เพราะหากไม่ชอบ ก็จะต้องถือว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่ ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ฯ กำหนดลำดับขั้นตอนการนำไปสู่การนัดหยุดงานโดยชอบตามมาตรา ๒๒ วรรคท้าย โดยเริ่มจากการที่นายจ้างหรือลูกจ้างแจ้งขอเรียกร้องให้อีกฝ่ายหนึ่งเพื่อกำหนดหรือแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเสียก่อน แต่การแจ้งขอเรียกร้องดังกล่าว หากจำต้องกระทำด้วยตนเองเสมอไปไม่ อาจให้สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงาน แล้วแต่กรณีดำเนินการแทนสมาชิกได้ ทั้งมีอำนาจดำเนินการตามขั้นตอนต่อจากนั้นแทนผู้เป็นสมาชิกต่อไป หลักจากนั้นผู้เป็นสมาชิกก็สามารถปิดงานหรือนัดหยุดงานตามแต่กรณีไปโดยชอบ ดังนี้เมื่อสภาพแรงงานที่โจทก์ทั้งเก้าเป็นสมาชิกได้แจ้งนัดหยุดงานตามขั้นตอนโดยชอบดังกล่าวแล้ว ถือได้ว่าเป็นการแจ้งนัดหยุดงานแทนสมาชิกด้วย ลูกจ้างจึงไม่ต้องแจ้งนัดหยุดงานต่อนายจ้างอีก ส่วนการนัดหยุดงานนั้นมีมาตรา ๙๙ อนุญาตให้สหภาพแรงงานชักชวนสนับสนุนลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพเข้าร่วมหยุดงานเพิ่มขึ้นภายหลังได้อีก ฉะนั้น การหยุดงานจึงหาจำต้องเข้าสมทบหยุดงานพร้อมกันตั้งแต่เริ่มต้นไม่ ดังนี้ เมื่อลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเข้าร่วมหยุดงานภายหลังที่สหภาพแรงงานได้นัดหยุดงานไปก่อนแล้ว จึงชอบด้วยกฎหมาย มิใช่เป็นการละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควร^{๑๓๑}

(ก) ลูกจ้างรายวันไม่มาทำงานก็ถือว่าละทิ้งหน้าที่

มีปัญหาว่าลูกจ้างรายวัน รายชั่วโมง ซึ่งวันที่ไม่มาทำงานก็จะไม่ได้รับค่าจ้าง หากขาดงานไป จะถือว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่ได้หรือไม่ เห็นว่าลูกจ้างไม่ว่าจะได้ค่าจ้างรายวันหรือรายเดือนก็ตามต่างก็มีหน้าที่ปฏิบัติงานให้แก่นายจ้างตามวันและเวลาที่ตกลงกันไว้ เมื่อขาดงานไปโดยไม่ลาให้ถูกต้อง ต้องถือว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่การงานไปเสีย

^{๑๓๐} คำพิพากษาฎีกาที่ ๕๘๖๐/๒๕๓๐.

^{๑๓๑} คำพิพากษาฎีกาที่ ๒๙๖๗-๒๙๗๑/๒๕๒๓.

^{๑๓๒} คำพิพากษาฎีกาที่ ๒๘๙๓/๒๕๓๒.

๔) ตัวอย่างที่ไม่ถือว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่ เช่น

ลูกจ้างไม่มาทำงานเพราะว่ากรรมการผู้จัดการไม่ให้มาทำงาน ไม่ถือว่าละทิ้งหน้าที่

กรรมการผู้จัดการและเป็นผู้มีอำนาจทำการแทนนิติบุคคลที่เป็นนายจ้างพูดกับลูกจ้างว่า คุณออกไปวันนี้เลย ทำให้ลูกจ้างเข้าใจว่านายจ้างไม่ให้ทำงานต่อไปอีก จึงไม่ได้ไปทำงาน แต่ข้อเท็จจริงปรากฏว่านายจ้างมีข้อบังคับเกี่ยวกับการไล่นักงานออกจากงานว่าจะต้องมีมติจากที่ประชุมเป็นลายลักษณ์อักษรเสียก่อนและนายจ้างยังคงจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง แสดงว่ายังไม่มีกรเลิกจ้างลูกจ้าง ปัญหาว่าการที่ลูกจ้างไม่มาทำงานให้นายจ้างจะถือว่าละทิ้งหน้าที่ได้หรือไม่ เห็นได้ว่าที่ลูกจ้างไม่มาทำงานเป็นเพราะกรรมการผู้จัดการมีคำสั่งไม่ให้มาทำงาน การไม่มาทำงานของลูกจ้างเป็นการปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง จึงไม่ถือว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่^{๓๓๓}

ลูกจ้างไม่ไปทำงานในระหว่างที่นายจ้างสั่งหยุดงานโดยจ่ายค่าจ้าง ร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้างปกติ ไม่ถือว่าละทิ้งหน้าที่

นายจ้างออกคำสั่งให้ลูกจ้างไม่ต้องมาทำงานโดยจะจ่ายค่าจ้างให้เพียงครึ่งเดียว ลูกจ้างไม่พอใจและไปร้องเรียนต่อกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ต่อมานายจ้างมีคำสั่งเลิกจ้างลูกจ้างดังกล่าว ดังนั้น การที่ลูกจ้างไม่ไปทำงานให้นายจ้างเป็นการปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างที่สั่งให้ไม่ต้องไปทำงาน ไม่ใช่การนัดหยุดงานเนื่องจากข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ การกระทำของลูกจ้างไม่ถือเป็นการละทิ้งหน้าที่หรือจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย^{๓๓๔}

ลูกจ้างทำหน้าที่ชั่วคราวจนถูกยึดใบอนุญาตขับขี่และนายจ้างไม่ให้มาทำงาน ไม่ถือว่าละทิ้งหน้าที่

ลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่ชั่วคราวจนถูกเจ้าพนักงานตำรวจยึดใบอนุญาตขับขี่รถยนต์เพราะปฏิบัติผิดกฎจราจร ต่อมาหุ้นส่วนผู้จัดการของนายจ้างกล่าวกับลูกจ้างว่า หากไม่มีใบอนุญาตขับขี่ก็ไม่ต้องมาทำงาน ลูกจ้างจึงหยุดงานโดยไม่ยื่นใบลาหรือติดต่อมายังนายจ้าง การที่หุ้นส่วนผู้จัดการกล่าวแก่ลูกจ้างทำให้ลูกจ้างเข้าใจได้ว่านายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดการทำงานไว้ก่อนจนกว่าจะได้ใบอนุญาตขับขี่รถยนต์กลับคืนมา ดังนั้น การที่ลูกจ้างไม่ได้มาทำงานจึงถือไม่ได้ว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควร^{๓๓๕}

ลูกจ้างไม่มาทำงานเพราะถูกตำรวจจับและควบคุมตัว ไม่ถือว่าละทิ้งหน้าที่

ลูกจ้างไม่ได้ไปทำงานเนื่องจากถูกจับและถูกควบคุมตัวตลอดมา ถือไม่ได้ว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่ การที่ลูกจ้างไม่แจ้งเหตุขัดข้องและไม่ขอลา หากมีผลทำให้เป็นการละทิ้งหน้าที่ไม่ การกระทำของลูกจ้างไม่เป็นการละทิ้งหน้าที่ ๓ วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร^{๓๓๖}

^{๓๓๓} คำพิพากษาฎีกาที่ ๒๘๙๓/๒๕๓๒.

^{๓๓๔} คำพิพากษาฎีกาที่ ๓๑๒๑-๓๔๖๑/๒๕๓๙.

^{๓๓๕} คำพิพากษาฎีกาที่ ๒๒๖๓/๒๕๓๘.

^{๓๓๖} คำพิพากษาฎีกาที่ ๒๐๒๙/๒๕๒๓.

๕) การละทิ้งหน้าที่ที่จะเลิกจ้างได้ต้องโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรและนาน

พอสมควร

หากลูกจ้างละทิ้งหน้าที่โดยมีเหตุอันสมควรและชั่วระยะเวลาไม่นาน นายจ้างจะใช้สิทธิเลิกจ้างยังไม่ได้ เป็นไปตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๙ ที่บัญญัติว่า “การที่ลูกจ้างขาดงานไปโดยมีเหตุอันสมควรและชั่วนานพอสมควรนั้น ท่านว่าไม่ทำให้นายจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้”

ละทิ้งหน้าที่โดยมีเหตุอันสมควร หมายถึง การขาดงานหรือละทิ้งหน้าที่นั้น ลูกจ้างมีเหตุจำเป็นอันสมควรที่จะหยิบยกขึ้นอ้างเป็นเหตุไม่ต้องมาปฏิบัติงานให้นายจ้างได้ ตัวอย่าง เช่น

ก. ละทิ้งหน้าที่เพราะเหตุสุดวิสัย ถือว่ามีเหตุอันควร

เหตุสุดวิสัย (Force majeure) หมายถึง เหตุใดๆ อันจะเกิดขึ้นก็ดี จะให้ผลพิบัติก็ดี เป็นเหตุที่ไม่อาจป้องกันได้ แม้ทั้งบุคคลผู้ต้องประสบหรือใกล้จะต้องประสบเหตุนั้น จะได้ใช้ความระมัดระวังตามสมควรอันพึงคาดหมายได้จากบุคคลในฐานะและภาวะเช่นนั้น^{๑๓๗} ตัวอย่างเช่น เกิดน้ำท่วม แผ่นดินไหว ทำให้การคมนาคมถูกตัดขาด ลูกจ้างเดินทางมาทำงานไม่ได้ ต้องถือว่ามีเหตุอันสมควร แต่ถ้าน้ำท่วมเพียงเล็กน้อย ยังอยู่ในวิสัยที่จะมาทำงานได้ แต่ลูกจ้างไม่มาทำงาน เพราะไม่ต้องการลยน้ำ ถือว่าละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันควร

ข. ละทิ้งหน้าที่ เนื่องจากสุขภาพร่างกาย ถือว่ามีเหตุอันควร

ลูกจ้างมาทำงานไม่ได้โดยมีสาเหตุจากสุขภาพร่างกาย เช่น เจ็บป่วยหรือประสบอันตรายถือว่าขาดงานไปโดยมีเหตุอันสมควร

ลูกจ้างขาดงาน ๓ วันติดต่อกันเพราะป่วยไม่สามารถทำงานได้ ไม่ใช่เป็นการละทิ้งหน้าที่สามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร^{๑๓๘}

ลูกจ้างไม่ได้มาทำงานระหว่างวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ถึงวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๒๘ เพราะป่วยทางจิตใจ ลูกจ้างมอบให้สามีมาขอลาป่วยพร้อมใบรับรองแพทย์ แต่นายจ้างไม่อนุมัติ เพราะใบรับรองแพทย์ระบุว่าป่วยเท่านั้น ไม่ได้ระบุให้หยุดงาน ดังนี้ กรณีไม่ใช่ลูกจ้างละทิ้งหน้าที่ ๓ วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร นายจ้างเลิกจ้างเพราะเหตุดังกล่าวต้องจ่ายค่าชดเชย^{๑๓๙}

ค. ละทิ้งหน้าที่เพราะเหตุจำเป็นทางครอบครัว ถือว่ามีเหตุอันสมควร

เนื่องจากสถาบันครอบครัวเป็นหน่วยที่สำคัญของสังคม หากลูกจ้างละทิ้งหน้าที่โดยมีเหตุจำเป็นทางครอบครัว เช่น คู่สมรส บุตรหรือบิดามารดาป่วยหนักหรือเสียชีวิต ทำให้ลูกจ้างต้องหยุดงานไปดูแลรักษาพยาบาลหรือจัดงานศพ ต้องถือว่ามีเหตุอันสมควร

^{๑๓๗} ป.พ.พ. มาตรา ๘.

^{๑๓๘} คำพิพากษาฎีกาที่ ๓๐๐๔/๒๕๒๖.

^{๑๓๙} คำพิพากษาฎีกาที่ ๒๗๓๐/๒๕๒๙.

ลูกจ้างหยุดงานเพื่อดูแลบุตรที่ป่วย ถือว่ามีเหตุอันควร

ลูกจ้างไม่ได้ไปทำงานตั้งแต่วันที่ ๘ ถึง ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๒๙ เนื่องจากวันที่ ๘ บุตรของลูกจ้างป่วยมาก จำเป็นต้องคอยดูแลใกล้ชิด ส่วนวันที่ ๙ และ ๑๐ ฝนตกในกรุงเทพฯ มาก และน้ำท่วมถนนสายที่ลูกจ้างเดินทางไปทำงานและโทรศัพท์เสียหายจำนวนมาก ลูกจ้างอยู่ไกลจากที่ทำงานไม่สามารถเดินทางไปทำงานหรือแจ้งให้นายจ้างทราบทางโทรศัพท์ กรณีถือว่าลูกจ้างไม่ได้ไปทำงานตามปกติเนื่องจากมีเหตุอันสมควร^{๑๔๐}

ลูกจ้างหยุดงานเพราะต้องดูแลมารดาที่ป่วย ถือว่ามีเหตุอันควร

ลูกจ้างได้รับอนุญาตให้ลา กิจ ๓ วัน ก่อนครบกำหนดลา ลูกจ้างโทรเลขมาแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบว่ามารดาป่วยยังไม่หายและลูกจ้างอยู่ดูแลมารดาต่ออีก ๑๒ วันโดยไม่ได้ลาเป็นการละทิ้งหน้าที่ไปโดยมีเหตุอันสมควร^{๑๔๑}

ลูกจ้างหยุดงานไปร่วมงานศพมารดาสามี ถือว่ามีเหตุอันควร

ลูกจ้างไม่มาทำงานเกินกว่า ๓ วันเพราะไปช่วยงานศพมารดาสามีและลูกจ้างป่วย โดยมีรับรองแพทย์มาแสดง ถือว่าขาดงานโดยมีเหตุอันสมควร^{๑๔๒}

ลูกจ้างหยุดงานไปจัดงานสมรสให้แก่บุตรสาว ถือว่ามีเหตุอันควร

ลูกจ้างขอลาหยุดต่อนายจ้างตั้งแต่วันที่ ๒๙ ถึง ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๓๐ นายจ้างไม่อนุญาต แต่ลูกจ้างหยุดไปเพื่อจัดงานสมรสให้บุตรสาวของลูกจ้าง ซึ่งต้องมีการเตรียมงานตามประเพณีท้องถิ่น การหยุดงานของลูกจ้างเป็นการละทิ้งหน้าที่โดยมีเหตุอันสมควร^{๑๔๓}

กรณีถือว่าไม่มีเหตุอันสมควร

ลูกจ้างนัดหยุดงานโดยไม่ชอบ ถือว่าละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควร

ลูกจ้างกับพวกแจ้งข้อเรียกร้องโดยไม่ชอบด้วยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงไม่มีมูลฐานที่จะยกขึ้นอ้างเพื่อนัดหยุดงานได้โดยชอบด้วยกฎหมาย เมื่อนายจ้างสั่งให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานแต่ลูกจ้างยังคงนัดหยุดงานต่อไป เป็นการละทิ้งหน้าที่สามวันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร นายจ้างเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย และถือว่าเลิกจ้างที่เป็นธรรม^{๑๔๔}

ละทิ้งหน้าที่เพราะถูกผู้จัดการหมิ่นประมาทเรื่องส่วนตัว ถือว่าไม่มีเหตุอันสมควร

ผู้จัดการฝ่ายขายดูหมิ่นลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงว่าได้เสียกับชายอื่นที่มีภรรยาแล้วทำให้ลูกจ้างหญิงอับอายไม่มีทำงานเกินสามวันทำงานติดต่อกัน จนเป็นเหตุให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างนั้น

^{๑๔๐} คำพิพากษาฎีกาที่ ๓๖๕๑/๒๕๒๙.

^{๑๔๑} คำพิพากษาฎีกาที่ ๓๖๕๑/๒๕๒๙.

^{๑๔๒} คำพิพากษาฎีกาที่ ๓๖๙๘/๒๕๒๖.

^{๑๔๓} คำพิพากษาฎีกาที่ ๔๓๖๗/๒๕๓๐.

^{๑๔๔} คำพิพากษาฎีกาที่ ๒๖๐๗-๒๖๐๘/๒๕๒๗.

เป็นเรื่องส่วนตัว การพูดเช่นนั้นมิใช่เป็นการกีดกันมิให้ลูกจ้างทำงาน ถือว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่สามวัน ทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร^{๑๔๕} จะเห็นได้ว่าการดูหมิ่นถือเป็นเรื่องส่วนตัวระหว่างผู้จัดการฝ่ายขายกับลูกจ้าง ลูกจ้างจะนำมาเป็นเหตุอ้างไม่มาทำงานให้แก่นายจ้างไม่ได้ นายจ้างไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องด้วย

นายจ้างมีคำสั่งย้ายโดยชอบแล้ว ไม่ไปปฏิบัติงานโดยอ้างว่าถูกนายจ้างกลั่นแกล้ง ถือว่าละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควร

นายจ้างมีคำสั่งให้ลูกจ้างไปทำงานที่อื่นชั่วคราว ซึ่งนายจ้างมีอำนาจออกคำสั่งได้ตามระเบียบข้อบังคับในการทำงาน ลูกจ้างจึงมีหน้าที่ปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง การที่ลูกจ้างเข้าใจว่าคำสั่งของนายจ้างเป็นการกลั่นแกล้งเนื่องจากลูกจ้างเป็นกรรมการลูกจ้าง จึงเป็นความเข้าใจผิดของลูกจ้างเองเมื่อไม่ไปปฏิบัติงานตามคำสั่งของนายจ้างเป็นเวลา ๓ วันทำงานติดต่อกัน ลูกจ้างจะอ้างว่าเป็นความเข้าใจโดยสุจริตว่านายจ้างกลั่นแกล้งไม่ได้ การกระทำของลูกจ้างจึงเป็นการละทิ้งหน้าที่ ๓ วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร^{๑๔๖}

ลูกจ้างดื่มสุราจนตึก ทำงานในวันรุ่งขึ้นไม่ได้ ถือว่าไม่มีเหตุอันสมควร

ลูกจ้างดื่มสุราอยู่จนตึก ทำให้ไม่สามารถไปทำงานตามปกติในวันรุ่งขึ้นได้ มิใช่เป็นกรณีลูกจ้างขาดงานเนื่องจากป่วย เมื่อปรากฏว่าลูกจ้างไม่ได้ไปทำงานตามปกติและมีได้ลาตามระเบียบ ถือว่าลูกจ้างขาดงานโดยไม่มีเหตุผลหรือโดยไม่ได้รับอนุญาต^{๑๔๗}

ละทิ้งหน้าที่ ๑๗ วันไปเยี่ยมภรรยาที่ป่วยเป็นโรคติดเชื้อ โดยไม่ยื่นใบลาตามระเบียบ ถือว่าไม่มีเหตุอันสมควร

ลูกจ้างเดินทางไปต่างประเทศเพื่อเยี่ยมดูอาการของภรรยาที่ป่วยเป็นโรคติดเชื้อ โดยไม่ได้ยื่นใบลาตามระเบียบของนายจ้าง การที่ลูกจ้างเร่งร้อนไปดูแลอาการป่วยดังกล่าวของภรรยาไม่ถือเป็นเหตุอันสมควรที่จะต้องละทิ้งหน้าที่ถึง ๑๗ วัน กรณีมีเหตุอันสมควรที่นายจ้างจะเลิกจ้างได้ ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชย^{๑๔๘}

ละทิ้งหน้าที่ ๓ วันไปเยี่ยมภรรยาและพารภรรยาไปพบแพทย์ ยังไม่ถือว่ามีเหตุอันสมควร

ลูกจ้างรับค่าจ้างวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๒๙ แล้วเดินทางไปต่างจังหวัดเพื่อเยี่ยมภรรยา โดยไม่เคยบอกการป่วยของภรรยาให้ผู้อื่นทราบ ลูกจ้างพารภรรยาไปให้แพทย์ตรวจเมื่อวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๒๙ แล้วพากลับบ้าน ลูกจ้างหยุดงานตั้งแต่วันที่ ๑ ถึง ๓ เมษายน ๒๕๒๙ ตาม

^{๑๔๕} คำพิพากษาฎีกาที่ ๒๗๙๙/๒๕๒๖.

^{๑๔๖} คำพิพากษาฎีกาที่ ๒๙๑๑/๒๕๒๘.

^{๑๔๗} คำพิพากษาฎีกาที่ ๖๐๐/๒๕๓๑.

^{๑๔๘} คำพิพากษาฎีกาที่ ๘๐๔/๒๕๓๑.

พฤติการณ์ดังกล่าวยังไม่เป็นเหตุอันสมควรที่ลูกจ้างจะหยุดงานได้โดยไม่ต้องขอลาหยุดต่อนายจ้าง การกระทำของลูกจ้างเป็นการละทิ้งหน้าที่ ๓ วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร^{๑๔๙}

ละทิ้งหน้าที่ไปเยี่ยมมารดาที่ไม่ป่วยมากโดยไม่ลา ถือว่าไม่มีเหตุอันสมควร

มารดาลูกจ้างเป็นโรคความดันโลหิตสูงซึ่งได้รับการรักษาตามปกติ ไม่ปรากฏว่ามีอาการรุนแรงและเฉียบพลัน และไม่ได้ป่วยหนักจนเป็นเหตุให้ลูกจ้างต้องรีบเดินทางไปทันที การที่ลูกจ้างขาดงานไปเยี่ยมมารดาโดยไม่ลากิจให้ถูกต้อง จึงถือเป็นการละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควร^{๑๕๐}

ส่วนคำว่า **ช่วงเวลาไม่นานเกินสมควร** หมายความว่า ระยะเวลาที่ลูกจ้างละทิ้งหน้าที่ไปนั้น เป็นระยะเวลาไม่นานและสมเหตุสมผลกับความจำเป็นที่ต้องละทิ้งหน้าที่ ตัวอย่างเช่น ลูกจ้างเดินทางกลับบ้านที่ต่างจังหวัด ฝนตกหนักถนนขาด ต้องใช้เวลาซ่อม ๒ วัน รถจึงจะวิ่งผ่านได้ ลูกจ้างขาดงานไป ๒ วัน เมื่อถนนซ่อมเสร็จลูกจ้างก็รีบเดินทางกลับมาทำงานทันที การขาดงาน ๒ วัน ถือว่าเป็นเวลาไม่นานเกินสมควร แต่ถ้าลูกจ้างขาดงานไปถึง ๕ วัน ต้องถือว่าเป็นเวลาเกินสมควร

๒.๒.๒.๕ ลูกจ้างต้องไม่ทำผิดร้ายแรง

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ บัญญัติว่า “ถ้าลูกจ้าง...กระทำความผิดร้ายแรงก็ดี...ทำนายนายจ้างจะไล่ออกโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้” ดังนั้น ในระหว่างทำงาน หากลูกจ้างกระทำความผิดร้ายแรง นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ลูกจ้างจึงมีหน้าที่ที่จะต้องไม่ทำผิดร้ายแรงในระหว่างที่เป็นลูกจ้าง

“การทำผิดร้ายแรง” ตามมาตรานี้ แตกต่างไปจากกรณี “ฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับกรณีร้ายแรง” ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา ๑๑๙(๔) ตรงที่ว่า การทำผิดร้ายแรงอาจไม่จำเป็นต้องฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับของนายจ้าง เช่น ลูกจ้างไปทำผิดอาญาที่ร้ายแรงนอกเวลางานและไม่เกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง ก็อาจถือว่าทำผิดร้ายแรงได้

กรณีที่ว่าลูกจ้างทำผิดร้ายแรง พอสรุปเป็นแนวทางได้ ดังนี้

ก. **ลูกจ้างกระทำการที่เป็นปฏิปักษ์ต่อการเป็นนายจ้างลูกจ้าง ถือว่าทำผิดร้ายแรง** เช่น ลูกจ้างนำความลับทางการค้าไปเปิดเผยต่อคู่แข่งทางการค้า ประกอบธุรกิจแข่งขันกับนายจ้าง ทำร้ายร่างกายนายจ้างต่อหน้าลูกจ้างอื่น ยุยงให้ลูกจ้างอื่นนัดหยุดงานและทำลายทรัพย์สินของนายจ้างโดยไม่ชอบ ฯลฯ ถือว่าลูกจ้างทำผิดร้ายแรง

ทำธุรกิจแข่งขันกับนายจ้าง ถือว่าทำผิดร้ายแรง

ลูกจ้างเข้าไปมีส่วนร่วมในการประกอบกิจการผลไม่แข่งขันกับห้างหุ้นส่วนมาตุไทย อันเป็นธุรกิจที่นายจ้างประกอบอยู่และเป็นการแข่งขันกับธุรกิจของนายจ้าง ถือว่าลูกจ้างทำผิดร้ายแรง^{๑๕๑}

^{๑๔๙} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๒๖/๒๕๓๑.

^{๑๕๐} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๒๓๖-๒๒๓๗/๒๕๓๓.

^{๑๕๑} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๘๖๒/๒๕๓๐.

ชกต๋อยผู้บั้งคั้บบัญญัติหน้าลูกจ้งอื่น ถือว่ำร้ยแรง

ลูกจ้งชกต๋อยผู้บั้งคั้บบัญญัติในขณะกำล้งเปลี่ยนกะต๋องหน้าพนักงานจ้งนวมมาก ด้วยสาเหตุเนื่องมาจากการท้งาน นอกจ้งจะเป็นควมผิดมีโทษท้งอาญแล้ว ยังถือได้ว่ำเป็นการไม่สมควรอย่งย้ง ท้งให้นายจ้งเสี่ยหายด้งการปกครอง ถือว่ำฝ่าฝืนข้อบั้งคั้บอย่งร้ยแรง^{๑๕๒}

ด่าและท้งชกผู้บั้งคั้บบัญญัติหน้าลูกจ้งอื่น ถือว่ำร้ยแรง

ลูกจ้งด่าผู้จ้งดการฝ่ายบุคคลด้วยถ้อยค้งหยาบคายและท้งชกผู้บั้งคั้บบัญญัติด้วยการด้งแชนต๋องหน้าค้งนงานอื่นในระหว่งเวล้งท้งาน เป็นกรฝ่าฝืนระเบียบข้อบั้งคั้บเกี่ยวกั้บการท้งานอย่งร้ยแรง^{๑๕๓}

ข. ลูกจ้งทจจริต ถือว่ำท้งผิดร้ยแรง

ค้งว่ำ ทจจริต หมายถึง โกง ไม่ซื่อสัตย์ การท้งลูกจ้งแสวงหประโยชนอันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายเพื่อตนเองหรือผู้อื่น ถือได้ว่ำลูกจ้งทจจริต ลูกจ้งจ้งต้องปฏิบัติหน้าท้งด้วยความซื่อสัตย์สุจริต หากลูกจ้งทจจริตยอมถือว่ำท้งผิดร้ยแรง

เบิกเบี่ยเลี้ยงโดยรู้ยู่แล้วว่ำไม่มีสิทธิ ถือว่ำทจจริตและท้งผิดร้ยแรง

ลูกจ้งเบิกเงินค้งเบี่ยเลี้ยงเดินท้งและค้งเช่าที่พัก โดยรู้ยู่แล้วว่ำตนเองไม่มีสิทธิเบิก เป็นกรทจจริตเบิกค้งเบี่ยเลี้ยงและค้งที่พัก ผิดวินยอย่งร้ยแรง นายจ้งมีสิทธิปลดลูกจ้งได้^{๑๕๔}

ย้งยกเงินนายจ้ง ถือว่ำท้งผิดร้ยแรง

ลูกจ้งไม่มีอำนาจรับเงินจ้งการจ้งดหาวิสตอุปกรณการเกษตร เมื่อบรับเงินไว้ก็ไม่ได้นำส่งต๋องพนักงานเงินในวันนั้น ท้งย้งยกนำเงินบางส่วนไปให้มารดาเพื่อถ้อถอนที่ดิน ถือว่ำลูกจ้งท้งผิดอย่งร้ยแรง^{๑๕๕}

เรียกเก็บค้งธรรมเนียมและเบี่ยค้งบ้งไปเป็นของตนเอง เลิกจ้งได้โดยไม่ต้องจ้งย

ค้งชดเชย

ลูกจ้งด่าท้งพนักงานบริการผู้ใช้ไฟฟ้า ดิดกระแสไฟฟ้าให้แก่ผู้ขอใช้ไฟฟ้าโดยมิได้เรียกเก็บเงินค้งการแสไฟฟ้า แต่เรียกเก็บค้งธรรมเนียมอัตราที่กำหนด แล้วนำเงินส่วนเกินไปเป็นประโยชนส่วนตัว ถือว่ำลูกจ้งทจจริตต๋องหน้าท้ง นายจ้งมีสิทธิเลิกจ้งได้โดยไม่ต้องจ้งยค่าชดเชย^{๑๕๖}

^{๑๕๒} ค้งพิพากษาฎีกาที่ ๔๕๑๗/๒๕๓๑.

^{๑๕๓} ค้งพิพากษาฎีกาที่ ๕๘๑๐/๒๕๒๘.

^{๑๕๔} ค้งพิพากษาฎีกาที่ ๒๕๖๓/๒๕๒๕.

^{๑๕๕} ค้งพิพากษาฎีกาที่ ๓๔๒๗/๒๕๓๒.

^{๑๕๖} ค้งพิพากษาฎีกาที่ ๓๑๔๕/๒๕๒๖.

ละทิ้งหน้าที่แล้วกลับมาตอกบัตรเพื่อให้ได้รับเบี้ยขยันถือว่าทุจริตต่อหน้าที่เป็นความผิดร้ายแรง

ลูกจ้างออกนอกโรงงานเวลา ๑๕.๕๕ นาฬิกาโดยไม่ได้รับอนุญาตและกลับเข้าโรงงานเวลา ๑๗.๓๐ นาฬิกา โดยตอกบัตรแสดงเวลา การที่ลูกจ้างละทิ้งหน้าที่ดังกล่าว ถือว่าทุจริตต่อหน้าที่ เพราะตามข้อบังคับของนายจ้าง ถ้าไม่ปรากฏว่าขาดงาน ลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับเบี้ยขยัน การกระทำของลูกจ้างเป็นการทุจริตต่อหน้าที่ นายจ้างเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย^{๑๕๗}

ค. ลูกจ้างฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับสำคัญ ถือว่าทำผิดร้ายแรง

ลูกจ้างมีหน้าที่ทำงานตามระเบียบข้อบังคับของนายจ้างโดยเฉพาะอย่างยิ่งหากลูกจ้างฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับในเรื่องสำคัญจะถือว่าลูกจ้างทำผิดร้ายแรง ตัวอย่างเช่น ลูกจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับด้วยการสูบบุหรี่ใกล้บริเวณที่เก็บน้ำมันเชื้อเพลิงหรือวัตถุไวไฟดีมสุราในขณะที่ขับรถรับส่งสินค้าหรือลูกจ้างทำหน้าที่ยามรักษาความปลอดภัยในอาคารหลับในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ กรณีเหล่านี้ถือว่าลูกจ้างทำผิดร้ายแรงเพราะว่าฝ่าฝืนข้อบังคับสำคัญ

เมาสุราขับเคอร์น ถือว่าทำผิดร้ายแรง

ลูกจ้างเมาสุราแล้วกลับเข้ามาขับเคอร์น ซึ่งเป็นงานที่จะต้องใช้ความระมัดระวังสูง อีกทั้งเคยมีอุบัติเหตุเกี่ยวกับเคอร์นทำให้พนักงานอื่นได้รับบาดเจ็บสาหัสมาแล้ว ถือว่าลูกจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับกรณีร้ายแรง^{๑๕๘}

พนักงานขับรถรับส่งผู้บริหารดีมสุราในระหว่างทำงานล่วงเวลา ถือว่าทำผิดร้ายแรง

ลูกจ้างทำงานตำแหน่งพนักงานขับรถรับส่งผู้บริหาร ดีมสุราระหว่างทำงานล่วงเวลา ซึ่งถือว่าอยู่ในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ ตำแหน่งหน้าที่ที่ลูกจ้างปฏิบัติต้องใช้ความรับผิดชอบและความระมัดระวังสูง หากประมาทเลินเล่อยอมนำมาซึ่งความเสียหายทันที ถือว่าลูกจ้างฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับกรณีร้ายแรง^{๑๕๙}

พนักงานขับรถโดยสาร ขับรถเร็วและแซงหวาดเสียว ถือว่าทำผิดร้ายแรง

ลูกจ้างทำงานเป็นพนักงานขับรถโดยสาร ในวันเกิดเหตุขับรถด้วยความเร็วและหวาดเสียวในลักษณะแข่งขันกัน จนผู้โดยสารพากันลงจากรถและแจ้งพนักงานปล่อยรถและขายตั๋วโดยสาร กับแจ้งความต่อพนักงานสอบสวน การกระทำของลูกจ้าง นอกจากเป็นความผิดตามพระราชบัญญัติจราจรทางบกแล้ว ยังเป็นการเสี่ยงต่อภยันตรายที่เกิดกับผู้โดยสารได้โดยง่าย ทำให้เกิดความเสียหายในด้านบริการสาธารณะของนายจ้างอย่างร้ายแรง โดยไม่จำเป็นต้องให้เกิดอุบัติเหตุเสียก่อน^{๑๖๐}

^{๑๕๗} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๔๓๘/๒๕๒๖.

^{๑๕๘} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๐๘/๒๕๓๔.

^{๑๕๙} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๗๗๐/๒๕๓๘.

^{๑๖๐} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๓๘/๒๕๓๐.

สูบบุหรี่ข้างที่เก็บกล่องกระดาษ ถือว่าทำผิดร้ายแรง

โรงงานผลิตกล่องกระดาษของนายจ้างเคยถูกไฟไหม้เสียหายนับล้านบาท นายจ้างมีคำสั่งห้ามสูบบุหรี่ในบริเวณโรงงาน และวางมาตรการป้องกันเพลิงไหม้อย่างเข้มงวด จัดให้มีเครื่องดับเพลิงและป้ายห้ามสูบบุหรี่ทั่วบริเวณโรงงาน การที่ลูกจ้างสูบบุหรี่ข้างๆ กล่องกระดาษซึ่งมีกล่องกระดาษอยู่จำนวนมาก จึงเป็นการฝ่าฝืนคำสั่งของนายจ้างกรณีร้ายแรง^{๑๖๑}

ลูกจ้างไม่นำส่งเอกสารในกิจการรับส่งเอกสารและพัสดุภัณฑ์ด่วนพิเศษ ถือว่าทำผิดร้ายแรง

นายจ้างให้บริการรับส่งเอกสารและพัสดุภัณฑ์ด่วนพิเศษ ซึ่งขึ้นอยู่กับเชื่อถือของลูกค้าในการบริการที่ต้องนำเอกสารและพัสดุภัณฑ์ให้แก่ลูกค้าอย่างถูกต้องและรวดเร็ว การที่ลูกจ้างมีหน้าที่ดังกล่าวละเลยไม่นำส่งเอกสารให้แก่ลูกค้า ย่อมส่งผลกระทบต่อความเชื่อถือของลูกค้าที่มีแก่การบริการรับส่งสินค้าของนายจ้าง ถือว่าเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับกรณีร้ายแรง^{๑๖๒}

พนักงานโรงแรมลวนลามพนักงานทำความสะอาดในโรงแรม ถือว่าร้ายแรง

นายจ้างประกอบธุรกิจโรงแรม มีระเบียบห้ามพนักงานประพฤติ ปฏิบัติตน บริการแขกหรือพนักงานอื่นในลักษณะที่หยาบโหลนหรือผิดวัฒนธรรมประเพณีของไทย ทั้งนี้เพื่อนำมาซึ่งความเชื่อถือไว้วางใจจากคนเดิมทางหรือแขกผู้มาพักหรือใช้บริการว่าเป็นที่ซึ่งให้ความปลอดภัย สะดวกสบายและสงบ จึงจะสามารถแข่งขันกับผู้ประกอบธุรกิจในลักษณะอย่างเดียวกันได้ การที่ลูกจ้างโอบไหล่และพูดขอหอมแก้มพนักงานทำความสะอาด แม้เป็นพนักงานของบริษัทอื่นที่ส่งมาทำความสะอาด ก็เข้าลักษณะเป็นแขกหรือพนักงานอื่นเช่นกัน ทั้งยังเป็นความผิดอาญาฐานกระทำอนาจารด้วย ถือว่าฝ่าฝืนข้อบังคับกรณีร้ายแรง^{๑๖๓}

ลูกจ้างการเงินฝ่าฝืนระเบียบเกี่ยวกับการเงิน ถือว่าร้ายแรง

ลูกจ้างทำหน้าที่การเงิน ถือเป็นหน้าที่ที่สำคัญมาก จำเป็นต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการเงินของนายจ้างโดยเคร่งครัด ทั้งต้องปฏิบัติด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและระมัดระวังอย่างยิ่ง ตามข้อบังคับของนายจ้างกำหนดว่า การจ่ายเงินให้แก่เจ้าหน้าที่ตั้งแต่ ๑,๐๐๐ บาทขึ้นไปให้ส่งจ่ายเป็นเช็คในนามลูกหนี้ ลูกจ้างซื้อน้ำมันจากนายจ้างเป็นเงิน ๖๔,๓๕๐ บาทและชำระเป็นตราพดด้วงจำนวน ๘๕,๕๖๐ บาท ลูกจ้างจ่ายเงินสดจำนวน ๒๑,๒๑๐ บาทเป็นเงินทอนให้แก่ลูกค้าและไม่ได้บันทึกการทอนเงินไว้เป็นหลักฐานในใบเสร็จ ถือว่าลูกจ้างได้ปฏิบัติหน้าที่ฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการเงินของนายจ้างอย่างชัดเจน จึงเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอันเป็นกรณีร้ายแรง^{๑๖๔}

^{๑๖๑} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๔๙๕/๒๕๒๖.

^{๑๖๒} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๒๙๖/๒๕๓๙.

^{๑๖๓} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๐๒๙/๒๕๓๘.

^{๑๖๔} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๘๘๘/๒๕๓๑.

๒.๒.๒.๖ ลูกจ้างต้องไม่กระทำการอันไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต

ลูกจ้างมีหน้าที่ทำงานในหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตหากกระทำการอย่างหนึ่งอย่างใดที่ไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ ถือว่าลูกจ้างผิดสัญญาจ้าง นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ คำว่า “กระทำการไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต” นั้น หมายถึง ลูกจ้างกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งโดยทั่วไปลูกจ้างที่ดีไม่สมควรที่จะกระทำ เช่น โดยทั่วไปลูกจ้างที่ดีควรทำงานตรงต่อเวลา ในเวลางานต้องทำงานให้แก่ นายจ้าง ทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เคารพเชื่อฟังคำสั่งผู้บังคับบัญชา มีความสามัคคีในหมู่คณะ ฯลฯ หากลูกจ้างกระทำไปในทางตรงกันข้าม เช่น มาทำงานสาย นำสินค้าส่วนตัวมาขายในเวลางาน ซอบโต้เถียงไม่ให้ความเคารพผู้บังคับบัญชา ยุแหย่ให้เกิดความแตกความสามัคคีในหมู่คณะ ต้องถือว่าลูกจ้างกระทำการไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต ตัวอย่างที่ศาลฎีกาวินิจฉัยไว้ เช่น

ใช้เวลางานประกอบธุรกิจส่วนตัว ถือว่ากระทำการไม่สมควร

ลูกจ้างใช้เวลาทำงานขายสินค้า อันเป็นการประกอบธุรกิจส่วนตัว เป็นเหตุให้พนักงานอื่น หยุดการทำงานเพื่อมาเลือกสรรเครื่องประดับที่ลูกจ้างนำมาเสนอขายถือได้ว่าลูกจ้างกระทำการไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต^{๑๖๕}

มาทำงานสายเป็นประจำ ถือว่ากระทำการไม่สมควร

ลูกจ้างมาทำงานสายเป็นประจำและนายจ้างเตือนแล้วถือได้ว่ากระทำการไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต^{๑๖๖}

ซ่อมรถบริษัทแล้วโอนขายให้ตนเองในราคาถูก ถือว่ากระทำการไม่สมควร

ลูกจ้างเป็นกรรมการบริษัทและดำรงตำแหน่งผู้จัดการแผนกบัญชีและการเงิน ในฐานะกรรมการบริษัทสั่งให้ซ่อมรถยนต์เก๋งของบริษัทเป็นเงิน ๒๐,๐๐๐ บาทเศษโดยใช้เงินของกรรมการบริษัท เมื่อซ่อมเสร็จแล้วโอนขายให้ตนเองในราคา ๔๐,๐๐๐ บาทเท่ากับราคารถเก่าที่ยังไม่ได้ซ่อม ถือว่าลูกจ้างกระทำการไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต^{๑๖๗}

พนักงานขายไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ขายสินค้าต่ำกว่าเป้าหมายถือว่ากระทำการไม่สมควร

ลูกจ้างเป็นพนักงานขาย มีหน้าที่ขายสินค้าให้ได้ตามเป้า กลับขายสินค้าต่ำกว่าเป้าหมาย เพราะไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ และต่อมามีเหตุให้พนักงานขายอื่นขายสินค้าต่ำกว่าเป้าหมาย ถือว่าลูกจ้างกระทำการไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต^{๑๖๘}

^{๑๖๕} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๒๙๙/๒๕๒๘.

^{๑๖๖} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๒๙๙/๒๕๒๘.

^{๑๖๗} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๗๙๘/๒๕๒๖.

^{๑๖๘} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๒๓/๒๕๒๘.

ไม่มาอยู่เวรและไม่ลาล่วงหน้า ถือว่ากระทำการไม่สมควร

ลูกจ้างทราบอยู่แล้วว่าต้องมาอยู่เวร แต่ไม่มาอยู่เวร และไม่ยื่นใบลาล่วงหน้าโดยไม่มีเหตุอันสมควร ทั้งที่นายจ้างเคยเตือนเป็นหนังสือแล้ว ๒ ครั้งในเรื่องที่ลูกจ้างไม่มาทำงานโดยไม่ลาล่วงหน้า ถือว่าลูกจ้างกระทำการไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วง ไปโดยถูกต้องและสุจริต^{๑๖๙}

ลูกจ้างฝ่าฝืนระเบียบให้พนักงานอื่นตอกบัตรแทน ถือว่ากระทำการไม่สมควร

นายจ้างมีระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกำหนดให้พนักงานทุกคนต้องตอกบัตรลงเวลาทำงานด้วยตนเอง ห้ามมิให้พนักงานอื่นตอกบัตรแทนหรือตอกบัตรแทนผู้อื่น ฝ่าฝืนมีโทษไล่ออก ลูกจ้างฝ่าฝืนระเบียบดังกล่าวด้วยการตอกบัตรแทนกัน โดยไม่ปรากฏว่าทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย แม้ถือไม่ได้ว่าเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับอย่างรุนแรง แต่ถือได้ว่าเป็นการกระทำที่ไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต ไม่มีสิทธิได้รับสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า^{๑๗๐}

๒.๓ ขอบเขตในการใช้บังคับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ก่อนที่จะศึกษาเรื่องอื่นต่อไป จะต้องทราบเสียก่อนว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงาน ที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันนี้ มีขอบข่ายในการใช้บังคับอย่างไรบ้าง

๒.๓.๑ กำหนดเวลาในการใช้บังคับ กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยฉบับปัจจุบันนี้ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๑^{๑๗๑} จึงมีผลใช้บังคับนับตั้งแต่วันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๑ ดังที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๒ ความว่า

“มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป”

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๑^{๑๗๒} จึงมีผลบังคับใช้หลังวันที่ประกาศใช้ไปอีกเก้าสิบวัน ดังที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๒ ความว่า

^{๑๖๙} คำพิพากษาฎีกาที่ ๖๗๐/๒๕๓๐.

^{๑๗๐} คำพิพากษาฎีกาที่ ๑๔๙๓-๑๔๙๔/๒๕๔๔.

^{๑๗๑} ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๕ ตอนที่ ๘ ก ลงวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑.

^{๑๗๒} ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๕ ตอนที่ ๓๙ ก หน้า ๕ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑.

“มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป”

ส่วนพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๑^{๑๗๓} จึงมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๑ ดังที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๒ ความว่า

“มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป”

๒.๓.๒ เขตพื้นที่ที่ใช้บังคับ กฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันนี้มีขอบเขตในการบังคับทั่วทุกพื้นที่ในราชอาณาจักรไทย

๒.๓.๓ ขนาดของกิจการที่ใช้บังคับ กฎหมายคุ้มครองแรงงานคือพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ นี้ จะใช้บังคับกับการจ้างแรงงานทุกประเภทกิจการที่ไม่อยู่ในข่ายได้รับการยกเว้นตามกฎหมาย^{๑๗๔} เพียงแต่สถานประกอบการนั้นหรือการประกอบกิจการนั้นมีลูกจ้างเพียงหนึ่งคนก็อยู่ในเครือข่ายบังคับของกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับนี้แล้ว นั้นหมายความว่านายจ้างและลูกจ้างมีสิทธิและหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามต่อกันตามที่กฎหมายกำหนดไว้ทุกประการ ยกเว้นแต่ในบางครั้งที่กฎหมายจะได้กำหนดไว้เป็นการเฉพาะว่าจะใช้บังคับกับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่กี่คนขึ้นไป ก็จะเป็นไปตามนั้น เช่น ในเรื่องของการควบคุมตามที่กำหนดไว้ในหมวด ๙ มาตรา ๑๐๘, มาตรา ๑๑๒, มาตรา ๑๑๔ ของพระราชบัญญัติฉบับนี้ ที่กำหนดให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไปจัดทำระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ทะเบียนลูกจ้าง และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ก็หมายความว่าเฉพาะสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไปเท่านั้นที่ต้องจัดทำเอกสารดังกล่าวไว้ ถ้าไม่กระทำจะมีความผิดมีโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท^{๑๗๕} แต่สถานประกอบการที่มีลูกจ้างไม่ถึงสิบคนไม่จำเป็นต้องจัดทำเอกสารดังกล่าว เว้นแต่อยากจะทำไว้ก็สามารถกระทำได้ไม่เป็นการผิดกฎหมาย สำหรับเรื่องอื่นๆ สถานประกอบการที่มีลูกจ้างไม่ถึงสิบคนและมีได้อยู่ในข่ายกิจการที่ได้รับการยกเว้นก็ต้องปฏิบัติตามที่กฎหมายฉบับนี้กำหนดไว้ทุกประการแม้จะมีลูกจ้างเพียงหนึ่งคน จะอ้างว่าเป็นอุตสาหกรรมในครอบครัวหรือมิได้มีสภาพเป็นโรงงานไม่ได้

๒.๓.๔ ประเภทกิจการที่ใช้บังคับ กฎหมายคุ้มครองแรงงานจะใช้บังคับกับการจ้างแรงงานเท่านั้น การจ้างทำของจะไม่อยู่ในบังคับของกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้นหมายความว่าก่อนที่จะพิจารณาว่าลูกจ้างและนายจ้างมีสิทธิและหน้าที่ตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้อย่างไรบ้าง จะต้องพิจารณาเสียก่อนว่าการประกอบกิจการนั้นเป็นเรื่องของการจ้างแรงงานหรือการจ้างทำของ ถ้าเป็นเรื่องของการจ้างแรงงานตามสัญญาจ้างแรงงานแล้ว จึงจะนำกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

^{๑๗๓} ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๕ ตอนที่ ๓๙ ก หน้า ๑๘ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑.

^{๑๗๔} มาตรา ๔.

^{๑๗๕} มาตรา ๑๔๖.

มาใช้บังคับ แต่ถ้าเป็นเรื่องของการจ้างทำของแล้วจะไม่นำกฎหมายแรงงานมาใช้บังคับเลย จะต้องไปบังคับกันตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ลักษณะจ้างทำของ

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้ให้ความหมายของสัญญาจ้างไว้ในมาตรา ๕ ความว่า

“สัญญาจ้าง” หมายความว่า สัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาระบุชัดเจนหรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยาย ซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้าง ตกลงทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่งเรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้”

นั่นหมายความว่า สัญญาจ้างทำงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้ระบุไว้ชัดเจนว่า สัญญาจ้างนั้นอาจจะกระทำกันเป็นหนังสือหรือไม่ได้กระทำเป็นหนังสือก็ถือว่าเป็นสัญญาจ้างทั้งนั้น ถ้าเป็นการตกลงกันว่าจ้างให้ทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ตลอดเวลาที่ทำงานให้แม้ว่าจะเป็นการตกลงกันโดยวาจาหรือโดยปริยายก็ถือว่าเป็นสัญญาจ้างตามกฎหมายฉบับนี้แล้ว ซึ่งสอดคล้องกับ ป.พ.พ. มาตรา ๕๗๕ ที่กำหนดว่า “อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่งเรียกว่าลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้”

๒.๓.๔.๑ ประเภทกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับ

กฎหมายคุ้มครองแรงงานใช้บังคับกับงานทุกประเภทกิจการ หมายความว่า สถานประกอบการทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม ขนส่ง ฯลฯ ต้องอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายนี้ กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างเอาไว้อย่างไร เป็นต้นว่า ในเรื่องกำหนดเวลาทำงาน การจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน ค่าชดเชย ฯลฯ นายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นๆ ก็จะต้องปฏิบัติตามทุกประการ ถ้าฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามจะต้องถูกลงโทษตามที่บัญญัติไว้ในหมวด ๑๖ บทกำหนดโทษ มาตรา ๑๔๔-๑๕๖

๒.๓.๔.๒ ประเภทกิจการที่ไม่อยู่ในข่ายบังคับ

กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับนี้จะใช้บังคับกิจการทุกประเภทกิจการ ยกเว้นแต่งานราชการทั้งหลายไม่ว่าจะเป็น

- ราชการส่วนกลาง อันได้แก่ กระทรวง ทบวง กรม ทั้งหลาย
- ราชการส่วนภูมิภาค คือ จังหวัด อำเภอต่างๆ
- ราชการส่วนท้องถิ่น เช่น เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหาร

ส่วนตำบล

รวมทั้งรัฐวิสาหกิจทั้งหลายที่จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์อยู่แล้ว จะได้รับการยกเว้นไม่อยู่ในข่ายบังคับของกฎหมายฉบับนี้ นั่นคือ ไม่ต้องปฏิบัติตามที่บทบัญญัติของกฎหมายฉบับนี้ได้กำหนดไว้ แต่กิจการอื่นๆ นอกจากงานราชการและรัฐวิสาหกิจจะต้องปฏิบัติตามที่กฎหมายฉบับนี้กำหนดไว้ทุกประการ เว้นแต่จะมีการออกพระราชบัญญัติหรือออกกฎกระทรวงมายกเว้นเฉพาะกิจการประเภทใดประเภทหนึ่งเป็นพิเศษก็จะได้รับการยกเว้นตามพระราชบัญญัติหรือกฎกระทรวงนั้น ซึ่งอาจจะยกเว้นไม่ใช้บังคับพระราชบัญญัติฉบับนี้ทั้งหมดหรือ

บางส่วนก็ได้ ดังที่กำหนดไว้ในมาตรา ๔ ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติมดังนี้

“มาตรา ๔ พระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับแก่

(๑) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาคและราชการส่วนท้องถิ่น

(๒) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

นอกจากกรณีตามวรรคหนึ่งจะออกกฎกระทรวงมิให้ใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนแก่นายจ้างประเภทหนึ่งประเภทใดก็ได้”

ดังนั้น ข้าราชการและลูกจ้างส่วนราชการทุกคนที่ปฏิบัติงานอยู่ในงานราชการทั้งหลายดังกล่าวมาแล้วจะไม่ได้ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพราะกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่มีผลใช้บังคับกับส่วนราชการทั้งหลาย ทั้งนี้ เพราะงานราชการเป็นเรื่องของประเทศชาติที่มีผลกระทบต่อประชาชนทั้งชาติ ซึ่งมีกฎหมายอื่นรองรับสิทธิและหน้าที่ของบรรดาข้าราชการและลูกจ้างของงานราชการไว้แล้ว เช่น พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน ระเบียบกระทรวงการคลังที่เกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทน ค่ารักษาพยาบาล ฯลฯ

แต่ส่วนราชการที่ได้รับยกเว้นไม่อยู่ในข่ายบังคับของกฎหมายนี้ จะต้องปรากฏว่าเป็นส่วนราชการตามที่กำหนดไว้ในระเบียบบริหารราชการแผ่นดินด้วย จึงจะได้รับยกเว้น ไม่ใช้การแบ่งส่วนราชการภายในกันเอง

๒.๔ สรุปความ

บทที่ ๒ นี้ผู้วิจัยได้ศึกษาหน้าที่และข้อปฏิบัติระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานไทย ทำให้ทราบถึงหน้าที่และข้อปฏิบัติระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานไทย การศึกษาหน้าที่และข้อปฏิบัตินายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานไทย ไม่ได้เจาะจงลงลึกในรายละเอียดแต่อย่างใด เพียงแต่ต้องการทราบหน้าที่และข้อปฏิบัติระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอย่างกว้างๆ เกี่ยวกับการทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เนื่องด้วยสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่กำลังขยายตัวและจำนวนผู้ใช้แรงงานที่เพิ่มจำนวนมากขึ้น ทำให้ลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานนั้น ไม่สามารถที่จะเลือกได้ ผลประโยชน์จึงตกไปสู่ นายจ้าง จึงเป็นฝ่ายที่กำหนดกฎเกณฑ์เอง ผู้กำหนดย่อมเป็นฝ่ายได้เปรียบและเป็นที่มาของการใช้แรงงานที่ไม่เหมาะสม ไม่เป็นธรรม และไม่ยุติธรรมสำหรับลูกจ้าง รัฐบาลจึงจำเป็นต้องออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานเพื่อให้ทราบการทำงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และเพื่อความเป็นธรรมของทั้งสองฝ่าย คือ ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง รวมทั้งการวางข้อบังคับและกติกาในการทำงาน

กฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้นเป็นกฎหมายที่จำกัดและยับยั้งสิทธิและอำนาจของนายจ้างและลูกจ้างจากสัญญาจ้างแรงงาน ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และเกิดการบังคับบัญชาโดยนายจ้างเป็นผู้สั่งการลูกจ้างเป็นผู้ปฏิบัติตามคำสั่ง บางครั้งการจ้างงานของฝ่ายนายจ้างเป็นการเอาเปรียบลูกจ้าง ในทางตรงกันข้ามในบางครั้งลูกจ้างก็ละเมิดข้อห้ามของนายจ้าง แต่เมื่อมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้วางแนวการบังคับบัญชาไว้ นายจ้างต้องและลูกจ้างต้องปฏิบัติภายในขอบเขตของกฎหมายแรงงานและในทางตรงกันข้ามลูกจ้างมีสิทธิที่จะเจรจาต่อรองกับนายจ้างและตั้งองค์กรของตนในรูปสหภาพแรงงานและการเจรจาต่อรอง ซึ่งกฎหมายแรงงานได้วางแนวทางการใช้สิทธิและปฏิบัติตามกฎหมายไว้เช่นกัน

การศึกษาหน้าที่และข้อปฏิบัติระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เป็นการศึกษากฎหมายแรงงานคุ้มครองแรงงาน ที่กำหนดขึ้นเพื่อคุ้มครองผู้ใช้แรงงาน ให้นายจ้างทราบถึงหน้าที่และข้อปฏิบัติของนายจ้างเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และเพื่อให้ลูกจ้างทราบถึงหน้าที่และข้อปฏิบัติของลูกจ้างเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด ตลอดจนส่งเสริมให้ผู้ใช้แรงงานในฐานะลูกจ้างกับนายจ้างมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข อีกทั้งเป็นการพัฒนาแรงงานและการสร้างหลักประกันของลูกจ้างในการทำงานในสถานประกอบการ เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทั้งในฝ่ายลูกจ้างและทั้งในฝ่ายนายจ้างในการทำงาน

บทที่ ๓

หน้าที่และข้อปฏิบัติระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตามหลักพระพุทธศาสนา

การจ้างงานโดยเฉพาะในสถานประกอบการ ซึ่งจะต้องมีการจ้างงานลูกจ้าง นายจ้าง หรือเจ้าของสถานประกอบการย่อมประสงค์จะได้แรงงานหรือการทำงานของลูกจ้าง โดยจ่ายค่าจ้าง หรือผลประโยชน์ตอบแทนให้แก่ลูกจ้างน้อยที่สุด เพื่อลดต้นทุนในการผลิตสินค้าและบริการ นำมาซึ่งผลกำไรที่เกิดขึ้นแก่สถานประกอบการ ส่วนตัวลูกจ้างนั้นก็ย่อมประสงค์ที่จะได้ค่าจ้างหรือค่าผลตอบแทนจากนายจ้างให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้เช่นเดียวกัน ทำให้เห็นได้ว่าการจ้างงาน ผลประโยชน์ของคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายมีความขัดแย้งกัน ทำให้ต้องมีการทำความเข้าใจระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างร่วมกัน เกี่ยวกับสภาพการจ้างงานหรือข้อบังคับในการทำงานต่างๆ และต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงข้อตกลงดังกล่าวอยู่เสมอ

เมื่อพิจารณาพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ บทบัญญัติในกฎหมายดังกล่าว ทำให้เห็นได้ว่าประเทศไทยใช้ระบบการเจรจาต่อรองร่วม ซึ่งเป็นการเจรจาระหว่างฝ่าย นายจ้างกับฝ่ายลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานในฐานะตัวแทนของลูกจ้าง เพื่อตกลงกำหนดสิทธิ หน้าที่ ในการจ้างงานและการทำงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในรูปแบบของสัญญาร่วมเจรจาต่อรอง หรือ ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เรียกว่า “ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” การที่ คู่สัญญาในสัญญาจ้างแรงงานต่างฝ่ายต่างประสงค์จะได้ประโยชน์จากฝ่ายตรงข้ามให้มากที่สุด ทำให้ เกิดแรงผลักดันในการเข้าร่วมการเจรจาตกลงทำสัญญาในการจ้างงานร่วมกัน ก่อให้เกิดอำนาจในการ เจรจาต่อรองของทั้งสองฝ่าย อำนาจในการเจรจาต่อรองที่สำคัญที่สุดของนายจ้าง คือ การที่นายจ้าง ปิดงาน ไม่ยอมให้ลูกจ้างเข้าทำงาน และไม่จ่ายค่าจ้างสำหรับการไม่ได้ทำงานในช่วงระยะเวลา ดังกล่าว โดยถือเอาความเดือดร้อนของลูกจ้างในการไม่ได้รับค่าจ้างเนื่องจากการปิดงานของนายจ้าง เป็นเครื่องมือให้ลูกจ้างยินยอมตามข้อเรียกร้องของนายจ้าง ในการเจรจาต่อรองเกี่ยวกับสภาพการ จ้างร่วมกัน ส่วนฝ่ายลูกจ้างนั้นก็มีการใช้อำนาจเจรจาต่อรองที่สำคัญ คือ การพร้อมใจกันไม่ทำงาน ให้แก่นายจ้างหรือเรียกว่า การนัดหยุดงาน เป็นการบีบบังคับนายจ้างโดยการทำให้กิจการของ นายจ้างหยุดชะงัก ไม่สามารถผลิตสินค้า หรือบริการต่างๆ แก่ลูกค้าหรือผู้ใช้บริการของนายจ้างได้

การนัดหยุดงานจะได้ผลก็ต่อเมื่อฝ่ายลูกจ้างมีอำนาจในการเจรจาต่อรองมากกว่าฝ่าย นายจ้าง อำนาจในการเจรจาต่อรองของลูกจ้างนี้จะมีอย่างน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น ความพร้อมเพรียงของลูกจ้างถ้าหากลูกจ้างทุกคนในสถานประกอบการพร้อมใจกันหยุดงาน โอกาสประสบความสำเร็จในการตกลงกับนายจ้างตามข้อเรียกร้องย่อมมีมาก ความอดทนในการไม่ได้รับค่าจ้าง เนื่องจากเมื่อไม่มีการทำงานให้แก่นายจ้าง ลูกจ้างย่อมไม่ได้รับค่าจ้างจากนายจ้างตอบแทน จำนวนทุนหรือเงินสำรองที่จะนำมาใช้จ่ายในระหว่างนัดหยุดงาน เพราะเหตุนี้ในระหว่างนัดหยุดงาน ลูกจ้างไม่มีรายได้ และอาจมีค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการนัดหยุดงานด้วย ความสำคัญของงานที่ ลูกจ้างทำ ว่าต้องใช้ความสามารถ ฝีมือ ความชำนาญในการทำงานเพียงใด หากงานที่ลูกจ้างทำมี ความสำคัญต่อกิจการของนายจ้างโดยรวมอย่างมาก โอกาสประสบความสำเร็จก็จะมีมากขึ้นกัน ความต้องการแรงงานของนายจ้าง อัตราการว่างงานในตลาดแรงงาน ความร่วมมือจากประชาชนที่ให้

ความร่วมมือไม่ติดต่อซื้อหรือรับบริการจากกิจการของนายจ้าง ก็อาจเป็นสิ่งสำคัญที่เป็นการบีบบังคับ นายจ้างให้ยินยอมตามข้อเรียกร้องของลูกจ้างด้วย ปัญหาเหล่านี้ที่เกิดขึ้นกับนายจ้างและลูกจ้าง อาจทำให้ความสัมพันธ์ด้านแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างย่ำแย่ลง และส่งผลกระทบต่อระบบความสัมพันธ์ การทำงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการนั่นเอง

จากบทความที่ได้กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นถึงปัญหาต่างๆ ในการทำงานร่วมกัน ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งได้เกิดขึ้นและถึงแม้รัฐจะออกบทบัญญัติเป็นตัวบทกฎหมายแรงงาน เพื่อลดการอำนาจการเอาเปรียบและเพื่อไม่ให้เป็นการได้เปรียบเสียเปรียบ แม้ตัวบทกฎหมาย แรงงานนี้ จะเป็นการบังคับให้การทำงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง อยู่ภายใต้กฎหมายคุ้มครอง แรงงาน กฎหมายคุ้มครองแรงงานที่บัญญัติออกมาได้ บอกรับหน้าที่และข้อปฏิบัติของบุคคลทั้ง ๒ ฝ่าย คือ ทั้งฝ่ายของนายจ้างและฝ่ายของลูกจ้าง เพื่อควบคุมและลดปัญหาข้อพิพาทที่จะเกิดขึ้นระหว่าง นายจ้างและลูกจ้างในการทำงาน การจะทำให้สถานประกอบการเจริญก้าวหน้าได้ เติบโต ต้องอาศัย การร่วมมือร่วมใจของบุคคลทั้งสองฝ่าย เป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่า นั่นคือ นายจ้างและลูกจ้างนั่นเอง นอกจากหลักปฏิบัติในการทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในมิอยู่ในกฎหมายคุ้มครอง แรงงานไทยแล้ว

ในทางหลักธรรมคำสอนพระพุทธศาสนาขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า นั้น พระองค์ก็ยังได้ตรัสหลักปฏิบัติสำหรับนายจ้างและลูกจ้าง หลักปฏิบัติหน้าที่และข้อปฏิบัติระหว่าง นายจ้างและลูกจ้างทางพระพุทธศาสนานั้นเป็นหลักธรรมคำสอนที่อาศัยประโยชน์เกื้อกูลของบุคคล ทั้ง ๒ ฝ่ายไว้ด้วยกัน เพื่อลดความบาดหมางและขัดแย้ง หลักธรรมข้อปฏิบัติระหว่างนายจ้างและ ลูกจ้างหรือว่าคนรับใช้ มีชื่อว่า “สังคาลสูตร”^{๑๗๖} คือ พระสูตรที่พระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ทรงแสดง แก่สังคาลมาณพ มีเรื่องเล่าในสังคาลสูตรว่า

ยามรุ่งอรุณภายนอกกำแพงพระนครราชคฤห์ แสงสุริยเปล่งประกายอันสดใสเป็น ประหนึ่งโคมทองส่องชีวิต ปลุภัสสรพัสตร์ที่กำลังหลับไหลให้ตื่นขึ้นมาทำภาระกิจของตน เมื่อแสง สุริยาจรัสสาดแสงส่องสู่ภายในพระนคร ทำให้เห็นประชาชนต่างเดินกันขวักไขว่ออกมาทำหน้าที่ ตามฐานะและวรรณะของตน นับตั้งแต่พระราชามหากษัตริย์ สมณะพราหมณ์ พ่อค้าและประชาชน ทั่วไป แม้แต่สัตว์อย่างเช่น วัว ก็ออกเดินปะปนกับผู้คนอย่างองอาจสง่างาม มีศักดิ์ศรีสูงส่งไม่ต่างจาก สมณะพราหมณ์วรรณะสูง ออกเดินตามตรอกซอกซอยหาอาหารจากศาสนิก ผู้ที่เคารพนับถือเพื่อ ประทับชีวิต

ในยามเช้า บุตรเศรษฐีนามว่าสังคาลกะ ได้เดินออกมาภายนอกกำแพงพระนครตาม คำสั่งของบิดาก่อนที่จะอำลาจากโลกนี้ ไปทราบว่า บิดามารดาของสังคาลกะ เป็นมหาเศรษฐีมีความ ศรัทธาเลื่อมใสในพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ทั้งสองล้วนได้บรรลุปะเป็นพระโสดาบัน แต่บุตรชายของเขาหา มี ความเลื่อมใสศรัทธาในพระศาสนาไม่ แม้บิดามารดาจะชักชวนเพื่อไปเฝ้าพระศาสดาหรือพระสาวก ของพระศาสดาองค์ใดองค์หนึ่ง ก็ไม่ยอมทำตาม เมื่อถูกชวน ก็มักจะกล่าวว่า “ท่านพ่อท่านแม่ไปเกิด ลูกไม่ไปขออยู่ดูแลบ้านดีกว่า เพราะการไปหาพระ เมื่อเจอท่านก็ต้องกราบไหว้ เมื่อก้มลงไหว้หลังก็ เจ็บปวด นั่งคุกเข่าบ่อยๆ เขาก็ด่า นิ่งนานๆ แท้ก็ชา เวลานั้นก็นั่งลงบนพื้นดิน ผ้าไหมที่ใส่ไปก็เปื้อน

^{๑๗๖} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๒๗๑/๒๑๕.

ฝุ่นกลายเป็นผ้าเก่า เมื่อไปนั่งใกล้ก็ต้องพุดคุยสนทนากับท่าน เมื่อคุยบ่อยๆ ก็เกิดความคุ้นเคย หลังจากนั้นก็กลายเป็นประเพณี คือ ต้องนิมนต์ท่านมารับบิณฑบาต หรือจิวร เป็นต้น เมื่อเป็นเช่นนี้ก็จะทำให้เสียการ เสียงาน เสียทรัพย์สิ้นเงินทองเปล่าๆ ฉะนั้นไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องไปหาพระเหล่านั้นให้เสียเวลาเลย ท่านพ่อท่านแม่อยาก จะไปก็ทำตามใจท่านเถอะ ลูกขออยู่บ้านดีกว่า” แม่พ่อแม่จะพร่ำสอนหรือชักชวนเขาอย่างไรก็ไม่สามารถพาเขาไปเฝ้าพระศาสดาได้ จนกระทั่งเศรษฐีผู้เป็นพ่อนอนป่วยใกล้จะสิ้นลมหายใจ จึงคิดจะให้โอรสแก่ลูกเป็นครั้งสุดท้าย เพราะหวังว่า “เมื่อเราแนะนำลูกว่า “ลูกเอ๋ย พ่อใกล้จะสิ้นชีวิตแล้ว ตั้งแต่วันนี้เป็นต้นไป ในตอนเช้าเจ้าจงลุกขึ้นล้างหน้า พรมน้ำที่ผสมและตัวให้ชุ่ม แล้วออกไปที่นอกพระนคร ใกล้พระอุทยานที่พระราชทานอาหารแก่กระแต แล้วจงไหว้ทิศทั้ง ๖ ทิศ คือ ทิศเบื้องหน้า ทิศเบื้องขวา ทิศเบื้องหลัง ทิศเบื้องซ้าย ทิศเบื้องต่ำ และทิศเบื้องบน เพื่อความเป็นสิริมงคลแก่ชีวิตของเจ้า อย่าลืมหาตามทีพ่อสั่งนะลูก” เมื่อเขาไหว้ทิศต่างๆ เขาก็จะยังไม่เข้าใจ ในวันใดวันหนึ่งเมื่อพระศาสดา หรือพระสาวกองค์ใดองค์หนึ่งเห็นเข้าก็จะถามว่า “เธอทำอะไรหรือ” เขาก็จะตอบว่า “ข้าพเจ้ากำลังไหว้ทิศต่างๆ ตามที่บิดาได้สอนไว้” ต่อแต่นั้นพระศาสดา หรือพระสาวกก็จะสอนเขาให้รู้จักความหมายที่แท้จริงของทิศต่างๆ “เมื่อเศรษฐีคิดได้ดังนั้นแล้ว จึงเรียกลูกชายมาแล้ว สอนตามที่วางแผนเอาไว้ ตามปกติถ้อยคำของพ่อที่กำลังนอนชมอยู่บนเตียงใกล้จะสิ้นลมหายใจ มักจะมีความสำคัญ ลูกๆ มักจะตั้งใจฟัง และจำฝังใจตลอดชีวิต นับตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา ชาวเมืองมักจะเห็นคนหอบตบุดรเดินแหวกผู้คนออกนอกกำแพงพระนคร เพื่อไปไหว้ทิศ ณ พระอุทยานอันเป็นที่พระราชทานเหยื่อแก่กระแต ใกล้ๆ พระวิหารเวฬุวันเสมอมา

ในพระพรรณานี้พระศาสดาทรงประทับอยู่จำ ณ พระวิหารเวฬุวัน ที่พระเจ้าพิมพิสารองค์พุทธศาสนูปถัมภ์ ทรงอุทิศถวายไว้ในพระบวรพุทธศาสนา โดยปกติในรุ่งเช้า พระศาสดาจะทรงประทับตรวดดูวิสัยของเวไนยสัตว์โลกด้วยพุทธญาณ และในวันนี้ก็ทรงปฏิบัติตามปกติ ได้ทรงทอดพระเนตรเห็นสิ่งคาลกะ บุตรชายเศรษฐี กำลังไหว้ทิศต่างๆ อยู่อย่างตั้งอกตั้งใจ ทรงดำริว่า วันนี้เราจะกล่าวถึงคาลกสูตร อันเป็นวิถีชีวิตของฆราวาส แก่สิ่งคาลกะ เพื่อประโยชน์สุขแก่มหาชนเป็นอันมากผู้ประพฤติปฏิบัติตาม พอรุ่งอรุณส่องฟ้า พระพุทธองค์ทรงครองผ้า ถือบาตร เสด็จออกจากพระคันธกุฎี ย่างพระบาทตามมรรคาสู่พระนครราชคฤห์ ได้ทรงทอดพระเนตรเห็นสิ่งคาลกะ ท้าวเธอ มัวสาละวนอยู่กับการไหว้ทิศ จึงมิได้สังเกตเห็นพระพุทธองค์แม้ทรงประทับยืนอยู่ไม่ไกลนัก พระผู้มีพระภาคทรงแยมพระโอษฐ์ดูจุมหาปทุมกำลังแยมสัมผัสแสงอาทิตย์ ตรัสถามว่า “ดูก่อนคนหอบตบุดร เธอลุกขึ้นแต่เช้า ผมและเสื้อผ้าเปียกปอน ออกจากกรุงราชคฤห์ ประคองอัญชลีนอนน้อมทิศทิศทั้งหลาย คือ ทิศเบื้องหน้า ทิศเบื้องขวา ทิศเบื้องหลัง ทิศเบื้องซ้าย ทิศเบื้องบน และทิศเบื้องล่าง เพื่อประโยชน์อะไร” แล้วทรงแยมพระโอษฐ์แต่พองาม เขาหันมามองแล้วกราบทูลว่า “ข้าแต่ท่านผู้เจริญ บิดาของข้าพระองค์ ก่อนสิ้นลมหายใจ ท่านได้สั่งไว้ว่า “ลูกเอ๋ย เจ้าพึงนอนน้อมทิศทั้งหลาย” ข้าพระองค์เคารพเชื่อฟังคำของท่าน จึงได้ทำอย่างนี้ พระเจ้าข้า” เขาทำท่าว่าจะหันไปไหว้ทิศต่อไป “ดูก่อนคนหอบตบุดร” ขณะที่พระพุทธองค์ตรัส เขาหันมาอีกครั้ง “ในวินัยของพระอริยะเจ้าเขาไม่นอนน้อมทิศกันอย่างไร เขาอนน้อมทิศในความหมายอื่นที่มีความละเอียดลึกซึ้งและมีประโยชน์มากมายมหาศาล เป็นสิริมงคลทั้งแก่ตนเองและบุคคลอื่น” สิ่งคาลกมาณพ พงษ์มองพระพุทธเจ้าด้วยความสนใจ และรู้สึกสงสัยใคร่ที่จะรู้ว่าจริงๆ แล้วทิศต่างๆ มีความหมายอย่างไร เพราะที่เขาทำอยู่ก็สักแต่ว่าทำ โดยหาความหมายที่แท้จริงไม่ คงจะดีเป็นแน่ถ้าพระองค์จะทรงประทานอรรถาธิบายคลายความ

สงสัย เพื่อความเข้าใจที่ถูกต้อง “ ข้าแต่พระองค์ผู้เจริญ ในวินัยของพระอริยะเจ้า เขาอบน้อมทิศกันอย่างไร ขอพระองค์ได้โปรดข้าพระองค์ ผู้มีความสงสัยด้วยเถิด”

หลังจากที่ทรงตรัสคาถาเกี่ยวกับมิตรประเภทต่างๆ จบลง พระองค์ทรงดึงกระแสจิตของสิ่งคาลมาณพะเข้าสู่จุดประสงค์หลัก คือ หลักของการไหว้ทิศตามนัยแห่งอริยะสาวกทั้งหลาย ดังที่พระองค์ทรงปรารภในตอนต้น ดังนี้

“ดูก่อน คฤหบดีบุตร ก้อริยะสาวกทั้งหลาย เป็นผู้ปกปิดทิศ ๖ ได้อย่างไร เธอพึงระลึก อยู่เสมอว่า บิดามารดา เป็นทิศเบื้องหน้า ครูอาจารย์ เป็นทิศเบื้องขวา บุตรและภรรยาเป็นทิศ เบื้องหลัง มิตรและอำมาตย์ เป็นทิศเบื้องซ้าย คนใช้และลูกจ้าง เป็นทิศเบื้องต่ำ สมณะพราหมณ์ (พระสงฆ์) เป็นทิศเบื้องบน” สิ่งคาลกะเพียงได้ฟังความหมายของแต่ละทิศ ก็รู้สึกสดชื่นเบิกบาน ใจ ทำให้กลับหวนระลึกถึงบิดาผู้สั่งไว้ใววาระสุดท้ายแห่งชีวิต เขานึกตำหนิบิดาของเขาอยู่เหมือนกัน ในแง่ที่ว่า จะสั่งเสียลูกทั้งทีก็น่าจะบอกความหมายให้ทราบบ้าง ปล่อยให้เขาเป็นคนมืดบอด ทำอะไร ขาดเหตุผลอยู่หลายวัน พระพุทธองค์ผู้ทรงคุณอันประเสริฐ ซึ่งแสดงธรรมได้สมเหตุสมผลเสียนี้กระไร ได้ทรงช่วยคลายข้อสงสัยของเขาให้เห็นความหมายที่แท้จริงของแต่ละทิศ

“ดูก่อน คฤหบดีบุตร คนรับใช้และคนงาน ผู้เป็นทิศเบื้องต่ำ อันนายพึงบำรุงโดยหลัก ๕ ประการ คือ ให้ทำงานตามกำลังความสามารถ ๑

ให้ค่าจ้างรางวัล สมควรแก่งานและความเป็นอยู่ ๑

จัดสวัสดิการดี มีช่วยรักษาพยาบาลในยามเจ็บป่วย เป็นต้น ๑

ได้ของแปลกๆ พิเศษมา ก็แบ่งปันให้ ๑

ให้มีวันหยุด และพักผ่อนหย่อนใจ ตามโอกาสอันควร ๑

“ดูก่อน คฤหบดีบุตร คนรับใช้และคนงาน ผู้เป็นทิศเบื้องต่ำ อันนายบำรุงดังกล่าวแล้ว ย่อมอนุเคราะห์นาย โดยหลัก ๕ ประการ คือ

ลุกขึ้นทำการงานก่อนนาย ๑

เลิกงานทีหลังนาย ๑

ถือเอาแต่ของทีนายให้ ๑

ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ๑

นำเกียรติคุณของนายไปเผยแพร่”

“ดูก่อน คฤหบดีบุตร เมื่อคนใช้หรือคนงาน และนาย ต่างปฏิบัติต่อกันดังกล่าวแล้ว ทิศ เบื้องต่ำ ได้ชื่อว่า นายปกปิดให้ปลอดภัยดีแล้ว ย่อมก่อให้เกิดความเกษมสำราญ เป็นสิริมงคล ด้วย ประการฉะนี้”

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาหน้าที่และข้อปฏิบัติระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ตามหลักพระพุทธศาสนา โดยจะศึกษาถึงหน้าที่ที่นายจ้างพึงปฏิบัติต่อลูกจ้างตามหลัก พระพุทธศาสนา และหน้าที่ที่ลูกจ้างพึงปฏิบัติต่อนายจ้างตามหลักพระพุทธศาสนา ในหลัก พระพุทธศาสนาแล้ว แต่ละฝ่ายทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างควรจะปฏิบัติต่อกันอย่างไร และเป็น การเสนอหลักธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาว่าด้วยข้อปฏิบัติระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ดังต่อไปนี้

๓.๑ หน้าที่ที่นายจ้างพึงปฏิบัติต่อลูกจ้างตามหลักพระพุทธศาสนา

๓.๑.๑ ความหมายคำว่านายจ้างทางพระพุทธศาสนา

ทิศเบื่องต่ำ ตรงกับภาษาบาลีว่า เภฏฐิมทิศ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้ให้ความหมายเป็นภาษาอังกฤษดังนี้ **servants and workmen as the nadir**

นาย, นายก เป็นเจ้า, เป็นใหญ่, เป็นหัวหน้า, เป็นประธาน, ผู้นำ, ผู้นำไป^{๑๗๗}
 นายิกา หญิงผู้นำ, หญิงผู้เป็นหัวหน้า^{๑๗๘}

๓.๑.๒ หน้าที่ที่นายจ้างพึงปฏิบัติต่อลูกจ้าง^{๑๗๙} ตามหลักพระพุทธศาสนา

ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการ มีความสำคัญเบื้องต้นในปฏิสัมพันธ์อันดีที่จะก่อเกิดระเบียบในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ตามเป้าหมายของแต่ละสถานประกอบการต่างๆ ได้วางไว้ การมีน้ำใจของลูกจ้างและความเอื้ออาทรที่นายจ้างมีให้แก่กันและกัน ย่อมแสดงถึงการยอมรับในการมีส่วนร่วมของแต่ละองค์ประกอบ ด้วยความเกี่ยวพันตามหลักทศ ๖ ในทิศเหนือทิศ (ทิศเบื้องล่าง) ผู้วิจัยจึงได้นำหลักธรรมในส่วนนี้มาใช้ในการแก้ไขปัญหาระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยมีสิ่งที่ต้องปฏิบัติต่อกันให้สอดคล้องตามหลักธรรมดังนี้

ก) นายจ้างพึงบำรุงคนรับใช้และคนงาน ผู้เป็นทิศเบื้องล่าง ดังนี้

ตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาได้กำหนดหน้าที่ของนาย, นายจ้าง (ผู้บริหาร, ผู้จัดการ) พึงสงเคราะห์ อนุเคราะห์ กรรมกร คนงาน พนักงาน ลูกจ้าง ผู้เป็นทิศเบื้องล่างโดย หน้าที่ ๕ ประการ คือ

๑) **ให้ทำงานตามกำลังความสามารถ** โดยเริ่มจากการรับสมัครและสัมภาษณ์งาน ให้ตรงกับลักษณะงานที่จะต้องมีการว่าจ้าง ตลอดไปจนถึงการสอนงานการทดลองงานรวมถึงมีการประเมินผลงานในขั้นตอนต่างๆ สามารถทำให้ผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างรับรู้ถึงลักษณะอุปนิสัยของพนักงานว่าเหมาะสมกับลักษณะงานประเภทใด ก่อให้เกิดความเหมาะสมในการประมาณการล่วงหน้าว่างานที่มอบหมายให้แก่พนักงานจะประสพผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด

๒) **ให้ค่าจ้างรางวัล สมควรแก่งานและความเป็นอยู่** ในการทำงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับคำว่าจ้าง การประเมินผลงานถือว่าเป็นแรงจูงใจ ทำให้ขวัญและกำลังใจของลูกจ้างที่มีต่อสถานประกอบการมากยิ่งขึ้น ดังพุทธสุภาษิตที่พระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงตรัสว่า “ผู้ให้ย่อมเป็นที่รัก” และทำให้ลูกจ้างมีกำลังใจในการทำงาน จะส่งผลให้ผลงานของลูกจ้างที่ทำให้ให้นายจ้างนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓) **จัดสวัสดิการดี มีช่วยรักษาพยาบาลในยามเจ็บป่วย** เป็นการแสดงออกซึ่งน้ำใจที่นายจ้างผู้เป็นเจ้าของสถานประกอบการนั้น มีแก่ลูกจ้างหรือผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา เป็นส่วนเชื่อมโยงสายสัมพันธ์อันดี เป็นการสร้างความรักความผูกพันที่ลูกจ้างมีต่อองค์กร หรือสถานประกอบการมาก

^{๑๗๗} ป. หลงสมบุญ, พจนานุกรม มจร-ไทย, หน้า ๓๘๒.

^{๑๗๘} ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒, หน้า ๓๘๒.

^{๑๗๙} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๒๗๑/๒๑๕.

ยิ่งขึ้น และยังแสดงถึงความห่วงใยที่นายจ้างพึงจะมีให้แก่ลูกจ้าง เช่น มีการช่วยเหลือรักษาพยาบาลที่นอกเหนือจากที่กฎหมายครอบคลุม เป็นต้น

๔) ได้ของแปลกๆ พิเศษมา ก็แบ่งปัน ในส่วนนี้มีอยู่หลายต่อหลายรูปแบบแล้วแต่โอกาสที่จะต้องคำนึงถึง บุคคล เวลา และสถานที่ เพื่อที่จะได้ถูกใจทั้งผู้ให้และผู้รับ เป็นของพิเศษสำหรับลูกจ้าง ที่ลูกจ้างต้องการหรืออยากจะได้ เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในการทำงานร่วมกัน

๕) ให้มีวันหยุดและพักผ่อนหย่อนใจตามโอกาสอันควร นอกเหนือจากวันหยุดพักผ่อนที่เป็นไปตามกฎหมายกำหนดแล้ว นายจ้างควรมีวันหยุดพิเศษหรือพาลูกจ้างในสถานประกอบการในเที่ยวสถานที่ต่างๆ หรือให้โอกาสลูกจ้างได้หยุดพักผ่อนในวันสำคัญๆ กับครอบครัว เพื่อพักผ่อนทั้งร่างกายและจิตใจ และเป็นการผ่อนคลายหรือคลายเครียดจากการโหมทำงานให้กับนายจ้าง

๓.๒ หน้าที่ที่ลูกจ้างพึงปฏิบัติต่อนายจ้างตามหลักพระพุทธศาสนา

๓.๒.๑ ความหมายลูกจ้างตามหลักพระพุทธศาสนา

บ่าว หมายถึง “คนใช้”, “บ่าวไพร่” หมายถึง ข้าทาสบริวาร^{๑๘๐}
 “คนใช้” หมายถึง คนที่มีหน้าที่คอยรับใช้, ลูกจ้างที่รับใช้ทำงานบ้าน “คนสวน” หมายถึง ลูกจ้างที่มีหน้าที่ดูแลรักษาต้นไม้, ลูกจ้างทำสวน^{๑๘๑}
 ทาส , ทาส (ทาด, ทาดสะ) ผู้ที่อุทิศตนแก่สิ่งที่เลื่อมใสศรัทธา เช่น ผู้ที่ขายตัวเป็นคนรับใช้หรือที่นายใช้เงินไถ่ค่าตัวมา “ทาสี” หมายถึง ทาสผู้หญิง^{๑๘๒}
 “กรรมกร” หมายถึง คนงาน, ลูกจ้างที่ใช้แรงงาน^{๑๘๓}
 “ลูกจ้าง” หมายถึง ผู้รับจ้างทำกรงาน, ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร^{๑๘๔}

ทาส หมายถึง ผู้ที่อุทิศตนแก่สิ่งที่เลื่อมใสศรัทธา, ผู้ที่ยอมตนให้ตกอยู่ในอำนาจสิ่งใด สิ่งหนึ่ง : บ่าวทั่วไป, ผู้ที่ขายตัวหรือถูกบังคับเป็นคนรับใช้^{๑๘๕}

ทาส บ่าว, คนรับใช้, คนใช้, (โบราณเขียน ทาษ)

ทาสี บ่าวผู้หญิง, หญิงผู้เป็นบ่าว, คนรับใช้หญิง, คนใช้หญิง, หญิงคนใช้, ทาสหญิง

ทาสี ทาส, ทาสหญิงและทาสชาย^{๑๘๖}

^{๑๘๐} ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒, หน้า ๖๒๕.

^{๑๘๑} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๑๖.

^{๑๘๒} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๕๒๖.

^{๑๘๓} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๖.

^{๑๘๔} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๐๒๒.

^{๑๘๕} เปลื้อง ณ นคร, ปทานุกรมนักเรียน ฉบับปรับปรุงใหม่, หน้า ๑๔๔.

^{๑๘๖} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓๓๖.

๓.๒.๒ หน้าที่ที่ลูกจ้างพึงปฏิบัติต่อนายจ้าง^{๑๘๗} ตามหลักพระพุทธศาสนา

ความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างและนายจ้างในสถานประกอบการนั้นมีความสำคัญเบื้องต้นในการปฏิสัมพันธ์อันดีที่จะก่อเกิดระบบระเบียบในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่แต่ละสถานประกอบการต่างๆ ได้ตั้งเป้าหมายไว้ การมีที่ลูกจ้างช่วยเหลือเกื้อกูลและความเอื้ออาทรที่ผู้เป็นนายจ้าง ย่อมแสดงถึงการยอมรับในการมีส่วนร่วมของแต่ละองค์ประกอบ ด้วยความเกี่ยวพันตามหลักทศ ๖ ในทศเหฏฐิมทศ (ทศเบื้องล่าง) ผู้วิจัยจึงได้นำหลักธรรมในส่วนนี้มาใช้ในการสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกันระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง โดยมีสิ่งที่ต้องปฏิบัติต่อกันให้สอดคล้องตามหลักธรรมดังนี้

ข) คนรับใช้และคนงานยอมอนุเคราะห์นาย ดังนี้

ทาส กรรมกร คนงาน คนรับใช้ พนักงาน ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ที่เปรียบเสมือนเป็นทศเบื้องล่าง ให้ปฏิบัติต่อนาย เจ้านาย ผู้ที่ทำหน้าที่สูงกว่าตามสายงาน เช่น รองผู้จัดการ ผู้จัดการ ผู้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติ ๕ ประการ ดังนี้

๑) **ลูกขึ้นทำการงานก่อนนาย** ในที่นี้อาจจะหมายความถึงการเตรียมความพร้อมต่อหน้าที่ๆ ได้รับผิดชอบให้พร้อมที่จะสามารถปฏิบัติงานอย่างพร้อมเพียงก่อนที่จะมีการปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่กำหนด และเป็นการแสดงถึงความขยันให้กับนายจ้างได้เห็นถึงความขยันของลูกจ้าง และเป็นการสร้างผลงาน เป็นที่ชื่นชมให้แก่ นายจ้างและเพื่อนร่วมงาน

๒) **เลิกงานทีหลังนาย** แสดงถึง ความรับผิดชอบในหน้าที่การงานของลูกจ้างที่ต้องมีมาก ในการตรวจตราดูแลเอาใจใส่ในเนื้อหาของงาน ในที่นี้ความหมายมิใช่แค่เพียงการเลิกงานหลังนายจ้างแต่อาจ หมายถึง การเตรียมความพร้อมที่จะเริ่มงานในโอกาสต่อไป และเป็นการแสดงให้นายจ้างเห็นศักยภาพความแข็งแรง และขยันของลูกจ้าง เป็นการสร้างชื่อให้นายจ้างได้ติดตาม เมื่อนายจ้างจะเลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือนก็จะคิดถึงลูกจ้างที่ขยันขันแข็งเป็นอันดับแรก

๓) **ถือเอาแต่ของที่นายให้** ส่วนใดที่ไม่ได้รับมอบหมายและได้รับอนุญาตซึ่งอาจจะเกิดการสูญเสียดังในปัจจุบันและในอนาคตก็ไม่นำมาปฏิบัติ อีกอย่าง สิ่งที่นายจ้างห้ามไม่ให้ไปยุ่งเกี่ยวหรือ บริเวณหรือห้อง สถานที่ๆ นายจ้างห้ามลูกจ้างเข้า อาจจะด้วยเหตุผลอื่นๆ ใดก็ตาม ลูกจ้างก็ไม่ควรที่จะเข้าไป ไม่เพียงแต่ของที่นายจ้างห้ามไว้ การที่เราไปในสถานที่ๆ นายจ้างห้ามหรือไปหยิบจับสิ่งของเล็กๆ น้อยๆ นั้น เป็นการแสดงความทุจริตต่อนายจ้าง ถ้าเกิดเหตุการณ์ของหายหรือสถานประกอบการโดนขโมยโจรกรรม บุคคลที่นายจ้างนึกถึงเป็นอันดับแรกก็คือ ลูกจ้างคนนั้น

๔) **ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น** มีความรอบครอบในการปฏิบัติและสามารถพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถให้ผลงานที่ออกมาตามที่ได้รับมอบหมายมีคุณค่ามากกว่าที่มีการตั้งเป้าหมายไว้ นอกจากนี้ยังเป็นการทำให้นายจ้างและเพื่อนร่วมงานในสถานประกอบการได้เห็นถึงความสะอาด เรียบร้อย มีแบบแผนในการทำงาน ทำให้เราทำงานได้ดีและเกิดการพัฒนาการในการ

^{๑๘๗} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๒๗๑/๒๑๕.

ทำงาน เมื่อผลงานที่ออกมาดี นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการย่อมยินดี เป็นการสร้างผลงานให้กับตนเองด้วย

๕) **นำเกียรติคุณของนายไปเผยแพร่** ในส่วนนี้ต้องทำความเข้าใจให้กระจ่างแจ้งก่อนว่ามีได้ หมายความว่า การประจบประแจงแต่เป็นการนำสิ่งที่ดีของนายจ้างไปบอกเล่าให้แก่ผู้ที่ต้องการทราบไม่ว่าจะเป็นเรื่องการทำงาน การช่วยเหลือที่มีให้แก่พนักงานในฐานะนายจ้างและลูกจ้าง ตามหลักพระพุทธศาสนายังมีอีก คือ พูดส่วนดีของนายจ้างให้มาก ถ้ามีบุคคลหรือใครถามเรื่องในส่วนที่ไม่ดีของนายจ้าง ให้พูดให้น้อยๆ แต่พูดส่วนดีให้มากๆ พระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงตรัสว่า บุคคลที่ทำเช่นนี้ เป็นสัตบุรุษ ย่อมควรแก่การคบหาด้วย และเป็นการแสดงออกให้เห็นถึงความซื่อสัตย์ของนายจ้างที่มีต่อนายจ้าง มิใช่เป็นคนต่อหน้าอีกอย่างลับหลังอีกอย่าง ย่อมเป็นคนที่น่าเชื่อถือไม่ได้ การนำเกียรติคุณของนายจ้างไปประกาศ เป็นการแสดงการตอบแทนคุณให้นายจ้างที่มีต่อลูกจ้าง



๓.๓ สรุปความ

หลักทศ ๖ เป็นหลักธรรมคำสอนที่สร้างความมั่นคงให้กับนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างจะต้องมีองค์ประกอบ ๒ ส่วน คือ ๑. ด้านกาย ๒. ด้านจิตใจ ในส่วนของด้านกาย นั้นพบว่าตามที่ได้มีการออกกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ข้อปฏิบัติระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงานและการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างทำงานด้วยความปลอดภัย มีสุขภาพอนามัยอันดี โดยรับค่าตอบแทนและสวัสดิการตามสมควร แต่ในส่วนด้านจิตใจที่เป็นลักษณะพฤติกรรมที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ยังมิได้มีการกำหนดเป็นแนวทางในการปฏิบัติที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับด้านกายเพื่อให้ฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้างมีความสมบูรณ์ครบถ้วนทั้งทางด้านกายและจิตใจ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความมั่นคงในการทำงานของทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง

หลักปฏิบัติระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตามหลักพระพุทธศาสนาที่เรียกกันว่า เกฎฐิมทศ (ทศ ๖) นั้นเป็นหลักหน้าที่ที่บุคคลทั้งสองฝ่ายคือ ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง พึงปฏิบัติต่อกัน ซึ่งเป็นหน้าที่ที่นายจ้างพึงปฏิบัติต่อลูกจ้าง ๕ ประการ คือ

๑. ให้ทำงานตามกำลังความสามารถ
๒. ให้ค่าจ้างรางวัล สมควรแก่งานและเป็นอยู่
๓. จัดสวัสดิการดี มีช่วยรักษาพยาบาลในยามเจ็บป่วย เป็นต้น
๔. ได้ของแปลกๆ พิเศษมา ก็แบ่งปันให้
๕. ให้มีวันหยุด และพักผ่อนหย่อนใจ ตามโอกาสอันควร

หน้าที่ที่ลูกจ้างพึงปฏิบัติต่อนายจ้าง ๕ ประการ เช่นเดียวกัน คือ

๑. ลูกขึ้นทำการงานก่อนนาย
๒. เลิกงานทีหลังนาย
๓. ถือเอาแต่ของที่นายให้
๔. ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น
๕. นำเกียรติคุณของนายไปเผยแพร่

หน่วยงานใดที่นายจ้างและลูกจ้างต่างฝ่ายต่างสามารถปฏิบัติหน้าที่ทั้ง ๕ ประการตามความรับผิดชอบของตน ดังที่องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าตรัสไว้อย่างสมบูรณ์ไม่บกพร่อง ซึ่งคำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า เป็นอภาลิโก คือ ไม่จำกัดด้วยกาลเวลา แม้เวลาจะผ่านมานานแล้ว แต่พระธรรมคำสอนของพระพุทธองค์ ก็ยังใช้ได้ทุกยุคทุกสมัย ใช้ได้ผลจริง ผลที่จะเกิดจากการนำหลักทศ ๖ (กฎฐิมทศ) ไปใช้จะทำให้ลูกจ้างและนายจ้างในสถานประกอบการหรือองค์กร มีความรักสมัครสมานสามัคคีโดยทั่วกัน ย่อมหวังได้ว่าสถานประกอบการนั้น ย่อมต้องประสบความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

บทที่ ๔

หลักการสำหรับนายจ้างและลูกจ้าง

ในทางกฎหมายคุ้มครองแรงงาน นายจ้างกับลูกจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานอยู่แล้ว แต่ในทางความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เราจะพูดถึงกฎหมายคุ้มครองแรงงานกันภายหลังหรือถ้าไม่จำเป็นก็ไม่ควรพูดถึงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเลย

การอยู่ร่วมกันของนายจ้างลูกจ้างในสถานประกอบการ จะต้องคิดคำนึงถึงความเข้าใจของทั้งสองฝ่ายก่อนว่า แต่ละฝ่ายอะลุ่มอล่วยให้กันได้แค่ไหน เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายปรองดองอยู่ร่วมกันได้ทั้งในภาวะปกติและภาวะวิกฤต ซึ่งจะต้องผ่อนหนักผ่อนเบาให้กันและร่วมฝ่าฟันอุปสรรคให้ผ่านพ้นไปได้ด้วยดี หรือหากจะต้องขัดแย้งกันแล้ว ก็ไม่มีใครแพ้ ไม่มีใครชนะ มีแต่ความสงบสุขเป็นชัยชนะของสังคม เพราะทั้งสองฝ่ายต้องตกลงร่วมกันแต่แรกว่า เมื่อมีความขัดแย้งจะไม่ใช้ความรุนแรงต่อกัน

กฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ได้กำหนดเรื่องเกี่ยวกับ วิธีคิด หรือวัฒนธรรมการคิดแบบเกี่ยวกับความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ไว้แต่อย่างใด โดยกฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้เพียงเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิทธิและหน้าที่ หรือถ้าจะกล่าวอีกนัยหนึ่ง กฎหมายกำหนดไว้เกี่ยวกับเรื่อง ๒ ห้าม คือ ๑. ให้ทำอะไรได้บ้าง และ ๒. ห้ามทำอะไรบ้าง

ทุกวันนี้ กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กลายเป็นเครื่องมือกำหนดความคิดของนายจ้างและลูกจ้างไปแล้วว่า ฝ่ายหนึ่งจะใช้กฎหมาย เล่นงาน อีกฝ่ายหนึ่งได้อย่างไรบ้าง โดยไม่สนใจ วิธีคิดเชิงบวก ซึ่งเป็นวิธีคิดแบบสร้างความสัมพันธ์ ว่าแต่ละฝ่ายควรคิดอย่างไร จึงจะมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การคิดเชิงบวก หมายถึง การคิดแล้วได้บางสิ่งบางอย่างเพิ่มขึ้นเป็นการคิดบวกไม่คิดแบ่ง หรือคิดบวกได้มีตรรกะคิดได้ศัตรู และเป็นการคิดอย่างรอบด้านคิดประสานสร้างความสัมพันธ์ ในกรณีความเป็น นายจ้างลูกจ้างนั้นมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียว แตกต่างจากความเป็นนายจ้างและลูกจ้าง ที่รู้สึกได้ว่าเป็นคนละพวกกัน เช่นเดียวกับความรู้สึกที่แตกต่างกันของคำว่า พ่อแม่ และคำว่า พ่อและแม่ ในภาษาอังกฤษ คำว่า พ่อ คือ Father และคำว่า แม่ คือ Mother ส่วนคำว่า พ่อแม่ คือ Parents ซึ่งมีความหมายถึง Close Relative และ Blood Relation เพราะว่าความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดของพ่อแม่ คือ การให้กำเนิดลูก และเป็นการสร้างความสัมพันธ์ทางสายเลือด

เมื่อคำว่า นายจ้าง ในภาษาอังกฤษใช้คำว่า Employer และคำว่า ลูกจ้าง ใช้คำว่า Employee แต่ไม่ปรากฏคำว่า นายจ้างลูกจ้าง (เขียนติดกัน) เป็นคำเฉพาะทั้งในภาษาอังกฤษและภาษาอื่นๆ ด้วย จึงแสดงถึงค่านิยมทางสังคมที่มีมาแต่แรกเริ่มของประวัติศาสตร์การจ้างงานว่า ความเป็นนายจ้างลูกจ้าง นั้น ปรากฏจากความรู้สึกผูกพันอย่างใกล้ชิด แต่ผูกมิตรกันด้วยคำตอบแทน

ความเป็นหนึ่งใจเดียวกัน ของนายจ้างลูกจ้าง ควรร่วมกันสร้างขึ้นด้วยใจบริสุทธิ์เพื่อร่วมกันทำงาน และทลายกำแพงขวางกั้นความเป็น นายจ้าง และ ลูกจ้าง เพื่ออยู่ร่วมแบบครอบครัวเดียวกัน และสร้างวัฒนธรรมนายจ้างลูกจ้าง ให้เกิดความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวของบุคคลทั้งสองฝ่าย เป็นสิ่งที่ต้องมีคู่กัน และไม่สามารถแยกออกจากกันได้ เช่นเดียวกันกับร่างกายและจิตใจ

จิตใจทำงานผ่านสมอง โดยเป็นศูนย์สั่งการให้ส่วนต่างๆ ของร่างกายเคลื่อนไหว ถ้า สมองไม่ทำงานหรือจิตใจหดหู่ ไม่ร่าเริงผ่องใส ส่วนต่างๆ ของร่างกายก็จะเคลื่อนไหวผิดปกติตามไป ด้วย สำหรับคนที่ตายแล้ว จิตหรือวิญญาณจะถูกแยกออกจากร่างไป เปรียบได้กับนายจ้าง คือ จิตใจ เป็นผู้คิด ผู้บริหารงาน และลูกจ้าง คือ ร่างกาย เป็นผู้ทำ ผู้ปฏิบัติงาน ถ้านายจ้างไม่มีลูกจ้าง ผู้นั้นจะ สั่งใคร จะมีใครทำงานให้ และจะได้ผลงานอย่างไร หรือถ้าลูกจ้างไม่มีนายจ้าง ผู้นั้นจะรับคำสั่งจาก ใคร จะมีใครมอบหมายงานให้ และจะได้ค่าตอบแทนอย่างไร หากเป็นเช่นนี้แล้ว ความเป็นนายจ้าง หรือ ลูกจ้าง ย่อมไม่เกิดขึ้น เหมือนกันกับร่างกายที่ปราศจากวิญญาณ ก็ไม่เรียกว่า “คน”

วิธีคิดเชิงบวก ใครๆ ก็คิดได้ คิดได้ในทุกสถานที่ คิดได้ในทุกเวลา แม้ในยามคับขัน คิด เพื่อสร้างกำลังใจ คิดเพื่อสร้างเมตรี คิดเกี่ยวกับสิ่งที่ดี คิดอย่างไม่มีอคติ คิดอย่างมองโลกในแง่ดี คิด อย่างมีปัญญา ไม่ว่าจะ เป็นนายจ้างหรือลูกจ้าง รวมถึงผู้ทำหน้าที่เป็นคนกลาง ระหว่างสองฝ่ายทุกคน มีความสามารถคิดเชิงบวกได้ทั้งสิ้น โดยให้คำนึงถึงสายใยความผูกพันที่มีต่อกันเป็นที่ตั้งเพื่อสร้าง ความเข้าใจระหว่างกันไว้

ความคิดดีๆ เกิดขึ้นได้ในทุกๆ สถานที่โดยไม่มี การคิดว่า ถ้าเจรจากันที่นี้แล้วนายจ้าง ได้เปรียบ หรือ ถ้าเจรจากันที่นั่นแล้วลูกจ้างเสียเปรียบ แม้แต่พนักงานประνομซื้อพิพาทแรงงานใน บทบาทของคนกลางก็ไม่ควรคิดว่า ประนีประนอมกันที่ไหนดี ฉันจึงจะได้เปรียบ เพราะว่าที่ไหนก็ไม่ดี เท่ากับการคิดดี และที่ไหนก็ไม่ดีเท่ากับทำที่ที่เป็นมิตรของแต่ละฝ่าย การคิดเชิงบวกจะทำให้ นัก แรงงานสัมพันธ์มองโลกในแง่ดี มีทัศนคติที่ดีต่อกันฝ่ายเกี่ยวข้อง และเป็น การเสนอความคิดเห็นใน การแก้ไขปัญหาด้วยปัญญา ในขณะที่เมล็ดพันธุ์แห่งความขัดแย้งกำลังถูกเพาะบ่มขึ้นในสถาน ประกอบการ ความร่วมมือก็กำลังสูญสิ้นไปไม่ช้า การเติบโตทางธุรกิจจะไม่มีประโยชน์อันใดเลย ถ้า ความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างลดลง ฉะนั้นนายจ้างลูกจ้างต้องรู้ว่าสถานประกอบการ คือ สถานที่ทำงานที่มีชีวิตจิตใจ ไม่ใช่เป็นเพียงตึกอาคารกับเครื่องจักรเท่านั้น แต่ยังมีนายจ้างลูกจ้าง เป็นส่วนประกอบสำคัญด้วย โดยทั้งสองฝ่ายจะต้องตระหนักและใส่ใจต่อความสัมพันธ์ระหว่างกัน ตั้งแต่วันแรกของการทำงานร่วมกันและวันต่อๆ ไปในอนาคต

สมัยปฏิวัติอุตสาหกรรม ปัจจัยการผลิตประกอบด้วย ที่ดิน แรงงาน ทุน และ ผู้ประกอบการ ทำให้ผู้ประกอบการหรือนายจ้างอยู่ในฐานะผู้ควบคุมปัจจัยการผลิต จึงมีนายจ้าง หลายคนขาดมโนธรรมที่จะรู้สึกได้ว่า แรงงานหรือลูกจ้าง ก็คือ คน เหมือนกันกับนายจ้าง หาใช้สิ่งที่ไว้ ชีวิตจิตใจเช่นเดียวกับ ที่ดิน และทุน ไม่ ทำให้เกิดปัญหาการกดขี่แรงงาน จ่ายค่าแรงให้แค่พออยู่พอ กิน แตกต่างจากผลกำไรจำนวนมากที่นายจ้างหักลบออกจากการลงทุนแล้ว ถ้าเห็นว่าการเป็น นายจ้าง และการเป็น ลูกจ้าง ทำให้รู้สึกถึงเป็น นาย และเป็น บ่าว ซึ่งมีฐานะแตกต่างกัน ก็อาจเรียกเสียใหม่ เพื่อให้เกิดความรู้สึกที่เป็นมิตรไมตรีต่อกันว่า นายจ้าง คือ ผู้ประกอบการ และลูกจ้าง คือ หุ้นส่วนโดย ร่วมเป็นเจ้าของและบริหารงาน ร่วมแบ่งปันผลกำไรและรับภาระหนี้สินต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นด้วย แม้แต่ องค์การแรงงานระหว่างประเทศก็นิยมใช้คำว่า **Worker** คนทำงาน มากกว่าคำว่า แรงงาน หรือผู้ใช้ แรงงาน

เพื่อเป็นการลดช่องว่างระหว่างความเป็นนายจ้างและความเป็นลูกจ้าง ผู้วิจัยจึงได้นำ หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องและเหมาะสมสำหรับการทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างและ ลูกจ้าง เพื่อเพิ่มความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน สามารถนำไปปรับและประยุกต์ใช้ได้ตามแต่โอกาส

และสถานที่ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ดังที่ได้กล่าวมาตามบทความข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้คัดเลือกหลักธรรมที่เหมาะสมและสามารถนำประยุกต์ใช้สำหรับนายจ้างและลูกจ้างได้ ดังจะนำเสนอต่อไปนี้

๔.๑ หลักธรรมสำหรับนายจ้าง

ผู้วิจัยได้พิจารณาและได้นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เหมาะสมสำหรับนายจ้างดังต่อไปนี้

๔.๑.๑ ธรรมคัมภีร์ครองโลก ๒ อย่าง

- | | |
|-------------|----------------------------|
| ๑. หิริ | ความอายบาป |
| ๒. โอตตัปปะ | ความกลัวบาป ^{๑๘๘} |

๔.๑.๒ บุคคลหาได้ยาก ๒ อย่าง

- | | |
|----------------|---|
| ๑. บุพการี | ผู้ทำอุปกัระก่อน |
| ๒. กตัญญูตเวที | ผู้รู้อุปกัระที่เขาทำแล้วและตอบแทน ^{๑๘๙} |

๔.๑.๓ ธรรม ๒ อย่าง (ธรรมมีอุปกัระมาก)

- | | |
|--------------|---------------------------|
| ๑. สติ | ความระลึกได้ |
| ๒. สัมปชัญญะ | ความรู้ตัว ^{๑๙๐} |

๔.๑.๔ พรหมวิหาร ๔ (ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ)

- | | |
|------------|----------------------------------|
| ๑. เมตตา | ความรักใคร่ |
| ๒. กรุณา | ความสงสาร |
| ๓. มุทิตา | ความยินดี |
| ๔. อุเบกขา | ความวางใจเป็นกลาง ^{๑๙๑} |

๔.๑.๕ อคติ ๔ อย่าง

- | | |
|-------------|---------------------------------|
| ๑. ฉันทาคติ | ลำเอียงเพราะชอบ |
| ๒. โทสาคติ | ลำเอียงเพราะชัง |
| ๓. โมหาคติ | ลำเอียงเพราะหลง |
| ๔. ภยาคติ | ลำเอียงเพราะกลัว ^{๑๙๒} |

^{๑๘๘} อก.ทูก. (ไทย) ๒๐/๙/๖๓.

^{๑๘๙} อก.ทูก. (ไทย) ๒๐/๑๒๐/๑๑๔.

^{๑๙๐} อก.ทูก. (ไทย) ๒๐/๑๘๐/๑๒๙.

^{๑๙๑} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๐๘/๒๘๐.

^{๑๙๒} อก.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๑๗/๒๙.

๔.๑.๖ บารมี ๖

- | | |
|-----------|----------------------------------|
| ๑. ทาน | การให้ในสิ่งที่ควรให้ |
| ๒. ศีล | การประพฤติในทางที่ชอบ |
| ๓. ขันติ | ความอดทนอดกลั้น |
| ๔. วิริยะ | ความขยันหมั่นเพียร |
| ๕. ฌาน | การเพ่งพิจารณาให้เห็นของจริง |
| ๖. ปัญญา | ความมีปัญญารอบรู้ ^{๑๔๓} |

๔.๑.๗ สังคหวัตถุ ๔ อย่าง

- | | |
|--------------|---------------------------------|
| ๑. ทาน | การให้ |
| ๒. เปยยวัชชะ | วาจาเป็นที่รัก |
| ๓. อุตถจริยา | การประพฤติประโยชน์ |
| ๔. สมนัตตา | การวางตนสม่ำเสมอ ^{๑๔๔} |

๔.๑.๘ ธรรม ๗ อย่าง (สัปปริสธรรม)

- | | |
|-------------------|-----------------------------------|
| ๑. ธรรมมัญญู | เป็นผู้รู้จักเหตุ |
| ๒. อุตถัญญู | เป็นผู้รู้จักผล |
| ๓. อุตตัญญู | เป็นผู้รู้จักตน |
| ๔. มัตตัญญู | เป็นผู้รู้จักประมาณ |
| ๕. กาลัญญู | เป็นผู้รู้จักกาล |
| ๖. ปริสัญญู | เป็นผู้รู้จักชุมชน |
| ๗. บุคคลปโรปรัญญู | เป็นผู้รู้จักบุคคล ^{๑๔๕} |

๔.๑.๙ ยุติธรรม ๕ ความเที่ยงธรรม

- | | |
|--------------|--|
| ๑. สัจจวา | แนะนำด้วยความจริงใจและจริงจัง |
| ๒. บัณทิตะ | ฉลาดแนะนำความจริงความเจริญและความเสื่อม |
| ๓. อสาหะเสนะ | ตัดสินด้วยปัญญาไม่ตัดสินด้วยอารมณ์ผลุนผลัน |
| ๔. เมธาวิ | เห็นธรรมเป็นใหญ่ไม่เห็นแก่อำมีสินจ้าง |
| ๕. รัมมัญญะ | ไม่ริษยาอาฆาต ไม่ก่อกรรมจองเวร ตั้งอยู่ในธรรม ^{๑๔๖} |

^{๑๔๓} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลศัพท์, หน้า ๑๑๑.

^{๑๔๔} อัง.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๓๒/๕๐.

^{๑๔๕} อัง.สตุตทก. (ไทย) ๒๓/๖๘/๑๔๓.

^{๑๔๖} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลศัพท์, หน้า ๒๘.

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าหลักธรรมสำหรับนายจ้างตามหลัก เมื่อผู้วิจัยได้พิจารณาแล้วพบว่า มีหลักธรรมที่เหมาะสมแก่การนำมาประยุกต์ใช้กับนายจ้างในสังคมไทยอยู่ ๙ หลักธรรม ดังต่อไปนี้

๔.๓.๑.๑ ธรรมคຸ່ມครองโลก ๒ อย่าง คือ

ที่เรียกว่า ธรรมฝ่ายขาว ได้แก่

(๑) หิริ ความอายบาป

(๒) โอตตัปปะ ความกลัวบาป^{๒๐๒}

การทำงานในสถานประกอบการนั้น ย่อมต้องอาศัยความรู้ ความสามารถหลากหลาย โดยเฉพาะความรู้ที่เกี่ยวกับการจัดการในสถานประกอบการ รวมถึงกระบวนการในการทำงาน การที่นายจ้างมีความรู้เรื่ององค์ประกอบและกระบวนการต่างๆ มีทุน มีกำลังทรัพย์ หรือความพร้อมทุกด้าน ก็ยังไม่แน่ว่าจะทำให้การจัดการสถานประกอบการที่ตนเป็นเจ้าของกิจการอยู่ให้ประสบความสำเร็จได้

ดังนั้น นายจ้างที่ดีควรมีหลักธรรมที่สำคัญอีกประการหนึ่ง นั่นก็คือ ธรรมคຸ່ມครองโลก ๒ อย่าง คือ หิริ ความอายบาป และ โอตตัปปะ ความกลัวบาป ที่กล่าวเช่นนี้ ก็เพราะว่า นายจ้างทั้งหลายก็ยังไม่พ้นจากความเป็นปุถุชน ยังมี ความโลภ ความโกรธ และความหลงอยู่ จึงจำเป็นที่จะต้องอาศัยคุณธรรม ๒ อย่างนี้ เข้ามาช่วยในการจัดการในการทำงานในสถานประกอบการ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและแนวทางที่วางไว้ ความโลภ ความโกรธ และความหลงนี้แหละเป็นเหตุหรือเป็นตัวการ ที่จะทำให้การจัดการงานต่างๆ ที่ตนรับผิดชอบ ล้มเหลว ไปไม่รอด ไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและแนวทางที่วางไว้

เพราะเหตุนี้ นายจ้างจึงจำเป็นต้องมีคุณธรรม ๒ อย่างนี้มาช่วยส่งเสริมในการทำงาน ร่วมกับลูกจ้างหรือผู้ใต้บังคับบัญชา คือ

(๑) หิริ ความอายบาป ได้แก่ ละอายต่อความชั่วทั้งหลาย ไม่กล้าที่จะทำความชั่วทั้งต่อหน้าและลับหลัง เกลียดความชั่วเหมือนกับเกลียดคຸ່ล ฉะนั้น ลักษณะของนายจ้างที่มีความละอายต่อบาปนั้นจึงเป็นดังนี้ คือ มีความละอายใจหรือละอายต่อผลของบาปที่นายจ้างจะเอาไรด์เอาเปรียบลูกจ้าง จะกลั่นแกล้งลูกจ้าง เช่น การหักเงินเดือน หักสวัสดิการ โกงค่าแรง หรืออื่นๆ และมีความสำนึกอยู่เสมอว่า ตนเป็นถึงเจ้าของสถานประกอบการหรือนายจ้างควรที่จะละอายต่อความชั่วทั้งหลาย เช่น ความไม่รับผิดชอบลูกจ้างที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน ความมีอคติ คือ มีความลำเอียงต่อลูกจ้าง เป็นต้น รวมถึงมีความเป็นธรรมต่อต่อลูกจ้าง หรือผู้ใต้บังคับบัญชาของตนด้วย

(๒) โอตตัปปะ ความกลัวบาป ได้แก่ กลัวความชั่วทั้งหลาย ไม่กล้าที่จะทำความชั่ว เพราะกลัวผลของความชั่วที่ตนทำนั้นจะมาถึงตนหรือสนองตน เหมือนกับคนกลัวถ่านไฟที่ร้อนไม่กล้าจับเพราะกลัวความร้อนที่เกิดจากไฟ ฉะนั้น ลักษณะของนายจ้างที่มี โอตตัปปะ คือ ไม่กล้า แม้ว่า มีช่องทางที่จะทำได้ก็ตามและไม่กล้าที่จะตัดสินความผิดของลูกจ้าง หรือผู้ใต้บังคับบัญชาตามอำเภอใจของตนได้ เพราะกลัวผลของความชั่ว คือ กลัวผลของกรรมจะมาสนองตน กลัวถูกตำหนิจากผู้อื่น กลัวเสียความเคารพศรัทธาจากลูกจ้าง หรือผู้ใต้บังคับบัญชา เสื่อมจากชื่อเสียงที่จะมาถึงตน เป็นต้น

^{๒๐๒} อง.ทุก. (ไทย) ๒๐/๙/๖๓.

ผลของการไม่มี หิริ โอตตปัปะ คือ ทำให้เสื่อมจากคุณธรรม เป็นที่รังเกียจของลูกจ้าง ไม่มีใครอยากเข้าใกล้ ไม่มีใครอยากจะทำางานด้วย ไม่มีใครอยากจะทำค่าสมาคมด้วย จะประกอบกิจการงานใดๆ มักจะล้มเหลวอยู่เสมอ สุดท้ายชีวิตมักจะมีแต่ความลำบาก หากความสุข ความเจริญรุ่งเรืองในชีวิตไม่ได้

ผลของการมี หิริ โอตตปัปะ คือ มีความเจริญรุ่งเรืองในธุรกิจสถานประกอบการ ไม่เสื่อมจากคุณธรรมอีกทั้งยังส่งเสริมคุณธรรมอื่นๆ ให้เจริญขึ้นด้วย นอกจากนี้ยังเป็นสิ่งที่รักที่ขอบใจของลูกจ้าง มีแต่คนอยากเข้าใกล้ อยากเข้าหา อยากคบค้าสมาคม อยากร่วมทำงานด้วย จะประกอบกิจการงานใดๆ ก็มักจะประสบแต่ความสำเร็จ มีแต่ความเจริญก้าวหน้าขึ้นไปเรื่อยๆ ส่งผลให้ชีวิตมีแต่ความสุขและความเจริญไม่เสื่อมถอย

สรุปว่า นายจ้างที่ประกอบด้วยคุณธรรม ๒ ประการ คือ **หิริ** และ **โอตตปัปะ** จะมีลักษณะเป็นดังนี้ คือ ๑) เป็นผู้มศีลธรรม จริยธรรมอันดี ๒) ไม่เห็นแก่ประโยชน์เฉพาะส่วนตนเอง ๓) มีเมตตา มีน้ำใจ มีความเป็นธรรมต่อลูกจ้าง และต่อผู้ใต้บังคับบัญชาของตน เมื่อนายจ้างประกอบด้วยคุณธรรม ๒ อย่างนี้ การทำงานนั้นๆ ย่อมจะเป็นที่รักที่ขอบใจของลูกจ้างและผู้ใต้บังคับบัญชา มีแต่ความเจริญไม่มีเสื่อมเลย

๔.๓.๑.๒ บุคคลหาได้ยาก ๒ อย่าง คือ

- (๑) **บุพการี** ผู้ทำอุปการะก่อน
(๒) **กตัญญูกตเวที** ผู้รู้อุปการะที่เขาทำแล้วและตอบแทน^{๒๐๓}

นายจ้างที่ดีนั้น ต้องรู้หลักการบริหารที่ดี คือ รู้วิธีการบริหารตน การบริหารคน และการบริหารงาน **การบริหารตน** คือ ต้องอ่านตนออก บอกตนได้ ใช้ตนเป็น เห็นตนชัด และจัดตนถูก **การบริหารคน** คือ รู้และเข้าใจถึงอุปนิสัยใจคอของคน รู้จักการใช้คน รู้ถึงความสามารถ ความถนัด ความเชี่ยวชาญและความชำนาญของแต่ละบุคคล แล้วใช้ลูกจ้างให้ถูกคน ใช้ลูกจ้างให้ถูกงาน ใช้ลูกจ้างแต่ละคนให้ตรงกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล **การบริหารงาน** คือ รู้จักงานดี รู้จักองค์ประกอบของงานดี รู้จักวัตถุประสงค์ รู้จักเป้าหมาย และแนวทางของงาน แล้วจัดการวางแผนการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ บรรลุเป้าหมายตามแนวทางที่วางไว้

การที่นายจ้างจะบริหารงานให้ประสบความสำเร็จได้นั้น นอกจากนายจ้างจะต้องมีความรู้ความสามารถในเรื่อง ของการบริหารจัดการเป็นอย่างดีแล้ว ยังจะต้องมีคุณธรรม ๒ ประการ เป็นเครื่องประกอบอีกด้วย

ธรรม ๒ ประการ ได้แก่

(๑) **บุพการี** หมายถึง บุคคลที่ได้ทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่นก่อน สำหรับนายจ้างนั้นคือ รู้ที่จะทำอุปการะทำประโยชน์แก่ผู้อื่นก่อน พร้อมทั้งจะเป็นผู้ให้ก่อน ไม่คิดเล็กคิดน้อย พร้อมทั้งจะเป็นผู้เสียสละ คือ เสียสละกำลังกาย กำลังใจ กำลังทรัพย์ กำลังสติ ปัญญา และกำลังความรู้ความสามารถแก่ผู้อื่นก่อนอยู่เสมอ

^{๒๐๓} อัง.ทุก. (ไทย) ๒๐/๑๒๐/๑๑๔.

(๒) กตัญญูทเทวี หมายถึง รู้คุณ รู้ประโยชน์ ที่คนอื่นทำให้แก่ตน และตอบแทนคุณนั้น สำหรับลูกจ้าง เมื่อนายจ้าง ลูกจ้างหรือผู้ใต้บังคับบัญชา มีความกตัญญูทเทวีเช่นนี้ ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันความรัก ความสามัคคีก็จะเกิดขึ้น เมื่อเป็นดังนี้ การที่จะร่วมกันผลักดัน ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันพัฒนานั้น ก็คงจะเป็นได้โดยไมยาก ทั้งนี้เพราะทุกคนต่างก็มุ่งทำเพื่อให้กิจการดำเนินไปโดยราบรื่น ไร้อุปสรรคปัญหา ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ตามเป้าหมายและแนวทางที่วางไว้ พร้อมใจกันทุ่มเทกำลังทุกส่วน คือ ทั้งกำลังความคิด กำลังความรู้กำลังความสามารถ เพื่อองค์กรหรือสถานประกอบการที่ตนเป็นเจ้าของกิจการอยู่ อย่างเต็มที่ เต็มกำลัง เต็มความรู้ความสามารถ โดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้า

เมื่อนายจ้างมีคุณธรรม ๒ ประการนี้แล้ว ก็จะก่อให้เกิดความรัก ความผูกพัน ความกลมเกลียว ความสมัครสมานสามัคคีต่อกันในองค์กรหรือสถานประกอบการ ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่แบ่งพวก ไม่แบ่งพรรค เพราะการแบ่งพวก แบ่งพรรค ทำให้เสียผลประโยชน์ทั้งสองฝ่าย คือ ทั้งส่วนรวมและส่วนตน ดังคำกล่าวที่ว่า “แบ่งพวกทำให้เสียรัก แบ่งพรรคทำให้เสียสามัคคี แบ่งทั้งพวกแบ่งทั้งพรรค เสียทั้งความรักและความสามัคคี ไม่แบ่งพวกไม่เสียรัก ไม่แบ่งพรรคไม่เสียสามัคคี ถ้ารวมพวก รวมพรรคได้ทั้งความรักและความสามัคคี” เมื่อนายจ้างและลูกจ้างมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันเช่นนี้ ก็จะเป็นเหตุทำให้การทำงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นไปโดยราบรื่น ไร้อุปสรรคปัญหาและรอยต่อ สำเร็จประโยชน์ได้ตามเป้าหมายและแนวทางที่วางไว้

ผลของการเป็นผู้ทำอุปการะ ทำประโยชน์ก่อน คือ มีจิตที่เต็มเปี่ยมไปด้วยความเสียสละ มุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์กรและสถานประกอบการให้ทันสมัย ให้เจริญ ให้ดี ให้มีประสิทธิภาพ อยู่เสมอ และทำให้เป็นที่รักที่พอใจของลูกจ้าง เมื่อนายจ้างประกอบด้วยคุณความดี คือ ความเสียสละเช่นนี้แล้ว ก็จะก่อให้เกิดความรัก ความรักก่อให้เกิดความสามัคคี ความสามัคคีก่อให้เกิดความสำเร็จ ดังคำกล่าวที่ว่า “ความเสียสละเป็นยอดของความดี ความสามัคคีเป็นยอดของความสำเร็จ” ฉะนั้น

ผลของการเป็นผู้รู้คุณและตอบแทนคุณ คือ ทำให้องค์กรและสถานประกอบการมีความมั่นคงเป็นปึกแผ่น เพราะกลุ่มคนในองค์กรหรือลูกจ้างมีความรู้สึกที่ตนก็เป็นส่วนหนึ่งของสถานประกอบการ เป็นเครื่องจักรอันหนึ่ง ในสถานประกอบการ เมื่อมีความคิดความรู้สึกเช่นนี้ ก็พร้อมที่จะสนองตอบต่อผู้เป็นนายจ้าง ด้วยความเป็นผู้สนองงานที่ดี ตั้งใจทำหน้าที่ ตั้งใจทำงานให้สำเร็จ ให้ลุล่วงตามกรอบและเวลาที่กำหนดไว้ ไม่ให้ขาดตกบกพร่อง ส่งผลให้องค์กรหรือสถานประกอบการ มีความมั่นคง มีความเจริญรุ่งเรือง ไร้อุดรอน และเป็นการเพิ่มจุดแข็งให้กับองค์กรหรือสถานประกอบการที่ตนประกอบกิจการอยู่

กล่าวโดยสรุป คือ ถ้าหากว่ากลุ่มคนหรือบุคคลในองค์กรใด สถานประกอบการใด ประกอบด้วยคุณธรรม ๒ ประการนี้แล้ว องค์กรนั้นสถานประกอบการนั้น ก็จะประสบแต่ความเจริญรุ่งเรือง มีความมั่นคงเป็นปึกแผ่น กลุ่มคนในองค์กรก็จะรักใคร่กลมเกลียวกัน นายจ้างมีความรักมีเมตตา มีน้ำใจ เห็นอกเห็นใจต่อลูกจ้างประหนึ่งเป็นบุคคลในครอบครัวเดียวกัน ไม่เห็นลูกจ้างว่าเป็นทาสหรือคนรับใช้ ลูกจ้างก็รู้คุณ ไม่เห็นว่าทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนตัว และพร้อมที่จะสนองคุณของ

นายจ้าง ด้วยการตั้งใจทำงาน สนองงานนายจ้าง อย่างเต็มกำลังความรู้ความสามารถ อย่างนี้ เรียกว่า “รู้จักบุพการี ทำความดีตอบแทนท่าน ธรรมนี้เป็นพื้นฐานของคนดีศรีแผ่นดิน”

๔.๓.๑.๓ ธรรมมีอุปการะมาก^{๒๐๔} ๒ อย่าง คือ

- | | |
|---------------|---------------------------|
| (๑) สติ | ความระลึกได้ |
| (๒) สัมปชัญญะ | ความรู้ตัว ^{๒๐๕} |

การจัดการบริหารงานใดๆ ก็ตาม ผู้เป็นนายจ้างย่อมจะเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องนั้นๆ ในงานนั้นๆ เป็นอย่างดีอยู่แล้ว หากผู้เป็นนายจ้างไม่มีคุณสมบัติดังกล่าวนี้ โฉนเลยจะเป็นนายจ้างได้ แต่ถึงอย่างนั้นแม้จะเป็นผู้มีความรู้ความสามารถดีเยี่ยม ก็ยังไม่แน่ว่า จะเป็นนายจ้างที่ดีได้ จะเป็นผู้เป็นนายจ้างจะทำให้สถานประกอบการธุรกิจประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ เพราะเหตุว่า นายจ้างที่มีแต่ความรู้แต่ไม่มีคุณธรรมกำกับนั้น ทำให้การทำงานต่างๆ เป็นไปได้โดยยากลำบาก ประสบแต่อุปสรรคปัญหา อาจเกิดขึ้นเพราะผู้เป็นนายจ้างเองที่ประมาทเลินเล่อ พลังผลอไม่รอบคอบ หรืออาจจะเกิดเพราะลูกจ้าง ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ให้ความร่วมมือ ก็เป็นไปได้

เพื่อให้การทำงานในองค์กรหรือสถานประกอบการ ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่วางไว้ ผู้เป็นนายจ้างที่ดี จึงควรที่จะนำหลักธรรมที่มีอุปการะต่อการทำงาน มาช่วยในการทำงานจัดการองค์กรหรือสถานประกอบการ ให้เข้มแข็งไว้จุดอ่อน หนุนความรู้ความสามารถที่มีอยู่แล้วให้แสดงออกมาอย่างสอดคล้อง อย่างมีประสิทธิภาพ เต็มขีดกำลังความรู้ กำลังความสามารถของตน

หลักธรรมสำคัญที่จะทำให้ให้นายจ้างประสบความสำเร็จในการทำธุรกิจสถานประกอบการได้เป็นอย่างดีนั้น ผู้เป็นนายจ้างต้องมีหลักธรรม ๒ ประการนี้ คือ

(๑) สติ ความระลึกได้ หมายถึง ความระลึกได้ ๓ กาล คือ กาลที่ ๑ ระลึกถึงเรื่องราวต่างๆ ที่ผ่านมาแล้วแม่นยำได้ เช่น ระลึกถึงเรื่องที่ทำ พูด คิด ไม่ว่าจะเรื่องนั้นๆ จะเป็นเรื่องที่ดีหรือไม่ดีก็ตาม ก็ระลึกได้อยู่เสมอไม่ลืมเลือน เมื่อก้าวถึงในแง่ของการทำงานแล้ว นายจ้างต้องระลึกได้เสมอว่า การทำงานที่ผ่านมาเป็นเช่นไร ดีหรือไม่ดีอย่างไร มีขาดทุนหรือได้กำไรมากน้อยแค่ไหน ควรจะปรับปรุงแก้ไขที่จุดใด มีตรงไหนบ้างที่มีการทำงานผิดพลาดเป็นต้น กาลที่ ๒ ระลึกถึงสิ่งที่จะมีมาในอนาคต เช่น ระลึกถึงความตาย ระลึกถึงชีวิตหน้าที่การงานของตนเองว่าจะเป็นอย่างไในอนาคตเป็นต้น เมื่อก้าวถึงในแง่ของการทำงานแล้ว นายจ้างต้องระลึกอยู่เสมอว่า จะนำองค์กร หน่วยงาน หรือธุรกิจที่ตนรับผิดชอบไปในทิศทางใด จะวางแผนป้องกันและพัฒนาให้เป็นไปอย่างไรเป็นต้น กาลที่ ๓ ระลึกถึงปัจจุบัน คือ ระลึกถึงร่างกาย ได้แก่การพิจารณาถึงความแปรปรวนของร่างกาย ระลึกถึงลมหายใจเข้าออก หรือระลึกได้ก่อนจะพูด จะทำ จะคิด เป็นต้น เมื่อก้าวถึงในแง่ของการทำงานแล้ว นายจ้างต้องระลึกได้อยู่เสมอว่า ขณะนี้ องค์กร สถานประกอบการ หรือธุรกิจของตนเป็นอย่างไร มีอุปสรรคและปัญหาหรือไม่ มีตรงไหนบ้างที่ควรปรับปรุงแก้ไข เป็นต้น

^{๒๐๔} ใน อภ.ทุก. (ไทย) ๒๐/๑๘๐/๑๒๙, เรียกหลักธรรมข้อนี้ว่า ธรรม ๒ อย่าง

^{๒๐๕} อภ.ทุก. (ไทย) ๒๐/๑๘๐/๑๒๙.

ดังนั้นนายจ้างที่ดี จะต้อง มี สติ คือ ระลึกได้ก่อนเสมอว่า จะทำอะไรลงไป จะสั่งการอะไรลงไป และต้องเป็นผู้ที่มีความสุขุมลุ่มลึก รอบคอบ ละเอียดถี่ถ้วน คิดดีแล้ว ค่อยทำ ค่อยสั่งการ ไม่มั่งง่าย ไม่ทำงานสักแต่จะทำ ไม่ทำงานแบบเช้าชาม เย็นชาม

(๒) สัมปชัญญะ ความรู้ตัว หมายความว่า รู้ตัวเองชัดว่า ขณะนี้ตัวเองกำลังทำ กำลังพูด กำลังคิดอะไรอยู่ กำลังทำ เช่น รู้ชัดว่า กำลังกิน กำลังยืน กำลังเดิน กำลังนั่ง กำลังนอน เป็นต้น หรือรู้ชัดว่า สิ่งที่ตนเองกำลังทำอยู่นั้นดีหรือไม่ดีอย่างไร กำลังพูด เช่น รู้ชัดว่า คำพูดที่ตนเองกำลังพูดอยู่นั้นเป็นอย่างไร ประกอบด้วยสารประโยชน์หรือไม่ มีคุณหรือมีโทษอย่างไร เป็นต้น

ดังนั้นผู้เป็นนายจ้างที่ดีจำต้องมี สัมปชัญญะ คือ รู้ตัวอยู่เสมอว่า ขณะนี้กำลังคิด กำลังพูด กำลังทำอะไรอยู่ กำลังสั่งการอะไรอยู่ และต้องรู้ชัดว่า ที่คิด ที่พูด ที่ทำ ที่สั่งการลงไปในนั้น ถูกต้อง ไม่ผิดพลาด

ผลของการมีสติ คือ ทำให้การบริหารจัดการมีความสมบูรณ์บริบูรณ์ เพราะก่อนที่จะตัดสินใจทำอะไรลงไป ย่อมจะมีการวางแผนไว้อย่างรัดกุม ถี่ถ้วน ละเอียด รอบคอบ ไม่มีช่องโหว่

ผลของการมีสัมปชัญญะ คือ ทำให้การทำงานดำเนินไปอย่างเสถียร ไร้อุปสรรคปัญหา เพราะรู้ตัวเองชัดว่า กำลังคิด กำลังพูด กำลังทำ กำลังดำเนินการอะไรอยู่ บวกกับการวางแผนที่ดีก่อนทำ จึงทำให้การทำงาน การบริหารจัดการ เป็นไปโดยราบรื่น สะดวก ไม่ติดขัด ไม่สะดุด

ส่วนการทำงานโดยขาดสติ นั้น ก็มีนัยตรงกันข้ามกับการมีสติ และสัมปชัญญะดังกล่าวแล้ว

สรุปความว่า นายจ้างที่สมบูรณ์ด้วย สติ และสัมปชัญญะ ย่อมจะเป็นผู้แก่กล้า เป็นผู้อาจหาญ เป็นผู้มีความเชื่อมั่นในตัวเอง เป็นผู้ที่สามารถทำงานได้อย่างดี มีประสิทธิภาพไม่ผิดพลาด ถึงแม้จะผิดพลาดก็น้อยและสามารถแก้ไขได้โดยง่าย ส่งผลให้องค์กรหรือสถานประกอบการที่ตนเองเป็นเจ้าของกิจการอยู่นั้น เจริญรุ่งเรือง ไม่เสื่อมถอย เพราะสติ สัมปชัญญะ เป็นการเพิ่มจุดแข็ง กำจัดจุดอ่อน ให้กับการทำงาน ได้อย่างยอดเยี่ยม เพราะเหตุนี้ ธรรมทั้ง ๒ ประการนี้ จึงชื่อว่า ธรรมมีอุปการะมาก

๔.๓.๑.๔ พรหมวิหาร ๔ (ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ)

(๑) เมตตา	ความรักใคร่
(๒) กรุณา	ความสงสาร
(๓) มุทิตา	ความยินดี
(๔) อุเบกขา	ความวางใจเป็นกลาง ^{๒๐๖}

ผู้เป็นนายจ้างหรือเป็นใหญ่ นั้นจะต้องมีจิตใจประกอบไปด้วยความเห็นอกเห็นใจ มีความเมตตา ต่อเพื่อนร่วมงานหรือลูกจ้างทั้งหลาย เพราะว่าถ้า มนุษย์หรือคนเราขาดความรักความเมตตาต่อกันแล้วนั้น ก็ไม่ต่างจากสัตว์เดรัจฉาน สัตว์ป่าที่ดุร้าย พร้อมทั้งจะขย้ำเหยื่อหรือศัตรู ฉะนั้นใดก็เผลอเช่นเดียวกัน การทำงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง นายจ้างก็จำต้องมีหลักคุณธรรมในจิตใจเพื่อสร้างความอบอุ่นให้แก่องค์กรสถานประกอบการนั้น หลักธรรมนั้นคือ

^{๒๐๖} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๐๘/๒๘๐.

(๑) **เมตตา** ปราบปรามจะให้ผู้อื่นมีความสุข ความเมตตา นั้นมีทุกคนสามารถมีให้กันได้ ไม่เว้นแม้แต่สัตว์เดรัจฉาน ก็ยังมีให้กันและกันได้ สำหรับการทำงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างแล้ว นายจ้างซึ่งถือว่ามีอำนาจเป็นใหญ่ในสถานประกอบการ ต้องมีจิตใจที่เมตตา มีความรักต่อปราบปราม ต่อลูกจ้าง เพื่อที่จะสร้างสานสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ความมีเมตตาต่อลูกจ้างเป็นการ ลดช่องว่างระหว่างคำว่า นาย และ บ่าว คนรับใช้ เพื่อให้กลายเป็นความรู้สึกที่ว่า มิตรภาพหรือเพื่อน ร่วมงาน เท่านั้น

(๒) **กรุณา** คิดช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นทุกข์ ความกรุณานั้นมีทุกคนสามารถมีให้กันได้ ไม่ เว้นแม้แต่ในสัตว์เดรัจฉาน ก็ยังมีให้กันได้ ในการทำงานในสถานประกอบการของนายจ้าง ซึ่งนายจ้าง ต้องทำงานร่วมกับลูกจ้าง เมื่อนายจ้างเห็นลูกจ้างได้รับความลำบาก ขาดแคลนสิ่งใด ก็ควรที่จะ ช่วยเหลือเกื้อกูล สอบถาม ถามไถ่ ถึงสารทุกข์สุกดิบของลูกจ้าง เพื่อที่จะช่วยเหลือ ลูกจ้างเท่าที่กำลัง ของนายจ้างจะช่วยเหลือได้บ้าง ไม่มากก็น้อย

(๓) **มูทิตา** ความพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีมีสุข สำหรับการเป็นนายจ้าง ย่อมจะต้อง พลอยยินดีกับลูกจ้าง ที่ทำงานและประสบความสำเร็จในกิจการงานที่ลูกจ้างทำ และควรส่งเสริม ลูกจ้างที่ตั้งใจทำงาน ขยันในการทำงานจนประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน พลอยยินดีเมื่อลูกจ้าง ทำดี และก็ไม่ทำโทษ หรือคาดโทษ เมื่อลูกจ้างทำผิด ให้ประกอบด้วยหลักกรรมพรหมวิหาร ๔ พร้อม ไปด้วย

(๔) **อุเบกขา** วางเฉย การวางเฉยในที่นี้ มิได้หมายถึง การนิ่งเฉยไม่ได้ทำอะไรเลย ปล่อยปะละเลยไปเสีย ความหมายของคำว่า อุเบกขา มิใช่ออย่างนั้น ซึ่งคนส่วนมากเข้าใจความหมาย ของคำว่า อุเบกขา ผิดไปเสีย คำว่า วางเฉย กับคำว่า นิ่งเฉย จึงต่างกันในความหมายและการใช้คำ คำว่า นิ่งเฉย หมายถึง การไม่ทำอะไรเลย ไม่ยอมทำอะไร ปล่อยปะละเลยไปเสีย เหมือนกันกับคำ สุภาสิตที่ว่า ชั่วช่วงซี ดีช่วงสงฆ์ อย่างนี้เป็นต้น ส่วนคำว่า วางเฉย หมายถึง การที่วางเฉยต่อความ วิบัติ หรือความเสียหายของผู้อื่นไม่ไปดีใจ ชอบใจในสิ่งที่ผู้อื่นรักพอใจและได้เสียหายไป สำหรับ ความเป็นนายจ้าง นั้น เมื่อลูกจ้างได้รับความเสียหายหรือบาดเจ็บจากการทำงาน ก็ไม่ไปสะใจหรือ ชอบใจ ในความเสียหายหรือความได้รับการบาดเจ็บของคนงานลูกจ้างแต่อย่างใด ให้ประกอบไปด้วย พรหมวิหาร ๔ เมื่อพิจารณาแล้วสามารถที่จะช่วยเหลือก็ช่วยเหลือให้เต็มที่เท่าที่จะทำได้ แต่ถ้าไม่ สามารถช่วยเหลือลูกจ้างได้ ไม่ว่าจะเรื่องใดเรื่องอื่นๆ ก็ตาม ก็ให้ทำใจวางเฉยเสีย ไม่ยินดียินร้ายต่อ เรื่องนั้นๆ

สรุปความว่า พรหมวิหาร ๔ ประการนี้ สถานประกอบการใด ที่นายจ้างยึดหลักธรรมนี้ เป็นเครื่องยึดเหนี่ยว และนำไปปรับใช้ในองค์กร สถานประกอบการ จะทำให้การทำงานร่วมกัน ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ประกอบไปด้วยความสุขและความสามัคคี เพิ่มความสนิทให้นายจ้างและ ลูกจ้าง ลดช่องว่างระหว่างคำว่า นายและคำว่า บ่าว ได้เป็นอย่างดี

๔.๓.๑.๕ อคติ ๔ อย่าง คือ

(๑) ฉันทาคติ	ลำเอียงเพราะชอบ
(๒) โทสาคติ	ลำเอียงเพราะชัง
(๓) โมหาคติ	ลำเอียงเพราะหลง
(๔) ภยาคติ	ลำเอียงเพราะกลัว ^{๒๐๗}

ผู้เป็นนายจ้างที่ดีที่ฉลาด ย่อมไม่นำ อคติ คือ ความลำเอียง มาใช้ในการทำงาน เพราะเหตุว่า การทำงานด้วยอคติ ย่อมเป็นที่รังเกียจของลูกจ้างและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของตนและบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้เป็นนายจ้างที่ดีต้องมีใจเป็นธรรม จะตัดสินสิ่งใด จะทำอะไรต้องคำนึงถึงความถูกต้อง ชอบธรรมเป็นหลัก มิฉะนั้นแล้ว องค์กร สถานประกอบการ หรือบริษัทธุรกิจต่างๆ คงไปไม่รอด ผู้ร่วมงานอาจจะมีการแบ่งพรรคแบ่งพวกออกเป็น ๒ ฝ่าย ๓ ฝ่าย มีความแตกแยกเกิดขึ้นในองค์กร หน่วยงาน บุคคลในองค์กรไม่มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เป็นเหตุทำให้การบริหารจัดการการทำงานร่วมกันเป็นได้โดยยากลำบาก

ดังนั้น นายจ้างที่ดี และฉลาด ควรจะศึกษาเรียนรู้เรื่อง อคติ ทั้ง ๔ ประการนี้ให้ดีให้ลึกซึ้ง เพื่อนำมาปรับประยุกต์ใช้ให้ถูกต้องเหมาะสม เป็นไปโดยธรรม ปราศจากอคติ มีความรักผู้ร่วมงาน ลูกจ้างและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก ใครทำดีก็ชมส่งเสริม ใครทำไม่ดีก็ว่ากล่าวตักเตือน โดยสมควรแก่เหตุและผล

อคติ ทั้ง ๔ ประการ คือ

(๑) **ฉันทาคติ** ลำเอียงเพราะชอบ เป็นธรรมดาศาที่สุสุด การทำงานร่วมกันเป็นทีม เป็นหมู่คณะย่อมจะมีการกระทบกระทั่ง มีความชอบไม่ชอบเกิดขึ้น บางคนอาจจะทำงานไม่เก่ง ทำงานไม่ค่อยเป็น แต่มีความเป็นเลิศในด้านการประจบประแจงเจ้านาย คือ ประจบประแจงเก่ง เอาใจเจ้านายเป็น เป็นเหตุให้เจ้านายรักใคร่ ชอบพอใจเป็นพิเศษ ยิ่งไปกว่านั้น หากลูกน้องที่ตนชอบใจไม่มีคุณธรรมมักเป็นคนชอบอิจฉา ไม่ชอบใจใครก็นำเรื่องของคนคนนั้นมาตีไข่ใส่สี ให้เจ้านายฟัง ยุยงเจ้านายให้หาทางกำจัดออกไปให้พ้นเสีย ถ้าเจ้านายเป็นคนหูเบา ไม่หนักแน่น ไม่พิจารณาไตร่ตรองให้ดี ทำตามคำลูกน้องที่ตนชอบพอใจ ก็อาจสูญเสียคนดีมีความสามารถไปอย่างน่าเสียดาย ดังนั้นเจ้านายหรือนายจ้างทั้งหลาย ต้องมีความหนักแน่นไม่เชื่อง่าย ฟังหูไว้หู ต้องแยกให้ออกว่า อันไหนเป็นเรื่องส่วนรวม อันไหนเป็นเรื่องส่วนตัว ไม่เอาเรื่องส่วนรวมและส่วนตัวมารวมกัน แล้วประพฤติปฏิบัติต่อลูกน้องให้ถูกต้องเหมาะสมแก่เหตุและผล ให้เหมาะสมตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล

(๒) **โทสาคติ** ลำเอียงเพราะโกรธ ข้อนี้นี้ ผู้ที่เป็นผู้นำ ผู้ที่เป็นนายจ้าง ต้องเป็นผู้ที่มีความหนักแน่น ไม่วู่วามโกรธง่าย คนอยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะ อาจจะมีบ้างที่เกียจคร้าน ทำงานไม่เก่ง ไม่ไว ไม่คล่องแคล่วสนองงานไม่ทันใจเจ้านาย หรืออาจจะมีบ้างที่ชอบเอาไรต์เอาเปรียบคนอื่น อันเป็นเหตุให้การทำงานไม่ลื่นไหล กล่าวง่ายๆ ก็คือว่า ลูกน้องทำงานช้า ทำงานไม่ถูกใจเจ้านาย ทำให้เจ้านายไม่ชอบ ทำให้เจ้านายโกรธอยู่บ่อยๆ หากเจ้านายหรือนายจ้างที่มีอคติ ลำเอียงเพราะข้อนี้ ไม่รู้จักระงับอารมณ์ ไล่ลูกจ้างออก โดยไม่คำนึงถึงเหตุผล ไม่มีการพิจารณาไตร่ตรองถึงความถูกต้องชอบธรรม

^{๒๐๗} ออง.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๑๗/๒๙.

ไม่ให้โอกาส ไม่ว่าจะกล่าวตักเตือนก่อน ก็อาจจะเป็นที่ครหาของผู้ร่วมงาน ของลูกจ้างคนอื่นๆ หรือบุคคลทั่วไปได้ ดังนั้นผู้ที่คือนายจ้างที่ดี ควรจะทำให้ใจให้เย็น สุขุมลุ่มลึก จะตัดสินใจทำอะไร ก็ให้อยู่ในกรอบของเหตุผล ให้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้องชอบธรรมเป็นสำคัญ

(๓) โมหาคติ ลำเอียงเพราะหลง ข้อนี้นี้ ผู้เป็นนายจ้างทั้งหลายพึงสำเหนียกให้มาก ถ้าพูดถึงความเป็นถึงระดับผู้นำ ผู้บริหารแล้ว ไม่น่าจะมีความโง่ ความเขลา และความหลงเลย แต่ก็นั้นแหละยังมีนายจ้างอีก มากมายที่โง่ในเรื่องที่ไม่ควรโง่ ฉลาดในเรื่องที่ไม่ควรฉลาด พูดในเรื่องที่ไม่ควรพูด ทำในเรื่องที่ไม่ควรทำและคิดในเรื่องที่ไม่ควรคิด นายจ้างบางคนเก่งแต่เรื่องการทำงาน บริหารแต่คนอื่น แต่ไม่เก่งในเรื่องของตนเอง คือ อ่านตนเองไม่ออก บอกตนเองไม่ได้ ใช้ตนเองไม่เป็น เห็นตนเองไม่ชัด จัดตนเองไม่ถูก เป็นคนหลงตัวเอง คิดว่าตัวเองเก่งอยู่คนเดียว ฉลาดอยู่คนเดียว จึงมองไม่เห็นความโง่เขลาของตัวเอง ฉะนั้น ผู้ที่เป็นนายจ้างทั้งหลายควรที่จะตระหนักถึง **โมหาคติ** ข้อนี้นี้ให้มาก เพราะเหตุว่า ถ้าผู้เป็นนายจ้างตัดสินใจ กระทำการใดๆ ลงไป โดยไม่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความรู้ ของความถูกต้องชอบธรรม คือ ไม่รู้ว่า สิ่งนี้ควรหรือไม่ควร สิ่งนี้ถูกต้องหรือไม่ถูกต้อง สิ่งนี้ชอบธรรมหรือไม่ชอบธรรมแล้ว ก็อาจจะเป็นเหตุนำมาซึ่งความผิดพลาดอย่างใหญ่หลวง คือ ทำให้การทำงานร่วมกันล้มเหลว เป็นเหตุให้องค์กร หรือสถานประกอบการที่ตนเป็นเจ้าของกิจการอยู่เสียหาย จนไม่อาจที่จะแก้ไขฟื้นฟูให้ดีขึ้นดังเดิมได้ ทำให้องค์กรอื่นหรือสถานประกอบการอื่น หมดความเชื่อมั่นในการที่จะทำธุรกิจร่วม

(๔) ภัยาคติ ลำเอียงเพราะกลัว ข้อนี้นี้ ผู้เป็นนายจ้างหรือผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ หรือชี้เป็นชี้ตายให้แก่ผู้อื่นได้ ควรที่จะพิจารณาถึงโทษของความลำเอียงเพราะกลัวนี้ให้มากๆ เพราะเหตุว่า ความกลัวมักทำให้คนไม่เป็นตัวของตัวเอง ทำให้เป็นคนขลาดเขลา ไม่มีความกล้าหาญ ใจไม่ถึง ใจปอด จะทำอะไรก็ กลัวไปสารพัดเรื่อง ทำให้เสียศูนย์ และสูญเสียภาวะของความเป็นผู้นำ ไม่อาจไม่มีความสง่างามในหมู่ชน ทำให้เสียชื่อเสียง เป็นเหตุให้ผู้อื่นขาดความยำเกรง ดังนั้นผู้เป็นนายจ้างที่ดี และฉลาด ต้องกล้าที่จะทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม ไม่กลัวที่จะถูกตำหนิ ไม่หวาดกลัว ไม่หวั่นเกรงต่อสิ่งใด ต่ออิทธิพลใดๆ ถ้าพิจารณาเห็นแล้วว่า สิ่งที่ดีที่กำลังทำอยู่นั้นถูกต้องชอบธรรม ก็พร้อมที่จะทำทันทีโดยไม่ลังเล แม้จะรู้อยู่ว่า ตนเอง อาจจะไม่มีความปลอดภัยก็ตาม

ถ้าจะกล่าวในแง่ของการทำธุรกิจ คือ ไม่กล้าที่จะลงทุน เพราะกลัวว่าจะขาดทุน กลัวว่าจะไม่ได้ทุนคืน ไม่กล้าที่จะกู้เพราะกลัวว่าไม่สามารถจะหาเงินมาใช้หนี้ได้ ไม่กล้าที่จะขยายกิจการ เพราะกลัวว่าจะเจ๊ง เป็นต้น

สรุปความว่า อคติทั้ง ๔ ประการนี้ เป็นอุปสรรคต่อการทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เป็นเหตุทำให้สถานประกอบการธุรกิจการงานเสียหาย ล้มเหลว ไม่เจริญก้าวหน้า ทำให้เสียชื่อเสียง เป็นที่ตำหนิของนักปราชญ์ราชบัณฑิตทั้งหลาย ผู้เป็นนายจ้างที่ปรารถนาให้ธุรกิจหรือสถานประกอบการที่ตนเป็นเจ้าของ ประสบความสำเร็จก้าวหน้า ก็ให้เว้นจากอคติทั้ง ๔ ประการนี้เสียแล้วประกอบ นาคติ อันเป็นธรรมตรงกันข้ามกับ อคติ นั้น

๔.๓.๑.๖ บารมี ๖

(๑) ทาน	การให้ในสิ่งที่ควรให้
(๒) ศีล	การประพฤติในทางที่ชอบ
(๓) ขันติ	ความอดทนอดกลั้น
(๔) วิริยะ	ความขยันหมั่นเพียร
(๕) ฌาน	การเพ่งพิจารณาให้เห็นของจริง
(๖) ปัญญา	ความมีปัญญารอบรู้ ^{๒๐๘}

สำหรับผู้เป็นนายจ้างที่มีความพร้อมในทั้งด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านทุน ความรู้ กำลัง และความสามารถแล้ว การที่จะบริหารประกอบกิจการองค์กรหรือสถานประกอบการให้ประสบความสำเร็จได้ตามเป้าประสงค์นั้นก็ไม่ใช่เป็นเรื่องที่ยาก แต่การที่จะเป็นนายจ้างที่ดีนั้น ก็เป็นเรื่องยากพอสมควร นายจ้างที่เก่งมีความสามารถกับนายจ้างที่ดีนั้นต่างกัน นายจ้างที่เก่ง คือ เก่งในเรื่องของการทำงานการบริหารจัดการ รู้ทุกอย่างที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการทำงานแต่ไม่สามารถจะครองใจลูกจ้าง และผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ส่วนนายจ้างที่ดีนั้น นอกจากจะรู้ชัด เข้าใจชัดเกี่ยวกับหลักการและวิธีการในการทำงานแล้วยังสามารถที่จะครองใจเพื่อนร่วมงาน ครองใจลูกจ้างและผู้ใต้บังคับบัญชาได้

ดังนั้นผู้ประกอบการหรือนายจ้างทั้งหลายที่ปรารถนาจะเป็นผู้นำหรือนายจ้างทำงานได้อย่างมีความสุข ก็ต้องมีหลักธรรม ๖ ประการ ไว้เป็นเครื่องครองใจ เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวนำใจลูกจ้างและผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ หลักธรรมดังกล่าวก็ได้แก่ บารมี ๖

บารมี ๖ คือ

(๑) ทาน หมายถึง การให้ การให้ทางพระพุทธศาสนานั้น มีอยู่ ๒ อย่าง คือ ๑) อามิสทาน ๒) ธรรมทาน ทานหรือการให้อย่างแรก คือ อามิสทาน หมายถึง การให้สิ่งของวัตถุต่างๆ ส่วนอย่างที่สองคือ ธรรมทาน หมายถึง การให้ธรรมะ หลักธรรมคำสอน แง่คิด การตักเตือนแนะนำสั่งสอน ก็จัดเป็นธรรมทาน หรือการชี้ทางสว่างให้นั่นเอง

สำหรับผู้ที่เป็นนายจ้าง การละความตระหนี่ มลทินเหนียวใจจิตใจเป็นสิ่งที่ควรละ เพราะจะทำให้การทำงานอันยิ่งใหญ่ หรือธุรกิจบริษัทแต่ไม่สามารถจะละความตระหนี่ ถี่เหนียวได้ ย่อมไม่สามารถที่จะสำเร็จการทำธุรกิจกิจการงานได้ เพราะเปรียบเหมือนกับไม่กล้าที่จะลงทุนในการทำธุรกิจ นอกจากที่นายจ้างจะลงทุนด้านการทำธุรกิจสถานประกอบการแล้ว ยังต้องลงทุนในส่วนของแรงงานด้วย แรงงานหรือลูกจ้างที่นายจ้างจ้างมามีความสำคัญมากๆ แรงงานหรือลูกจ้างนั้นเป็นแรงขับเคลื่อนของธุรกิจนายจ้าง ถ้านายจ้างจัดสวัสดิการให้ไม่ดีก็ส่งผลต่อกำลังใจของลูกจ้างในการทำงานด้วย

(๒) ศีล หมายถึง การประพฤติในทางที่ชอบด้วยกายและวาจา การรักษาศีลในทางพระพุทธศาสนา มีศีลอยู่หลายประเภทด้วยกัน เช่น ศีล ๕ ศีล ๘ ศีลของสามเณร ศีลของภิกษุและศีลของภิกษุณี ดังนี้ แต่ละสถานภาพอาชีพก็รักษาศีลตามขั้นของตนๆ ตามสติตามกำลังความสามารถที่จะประพฤติปฏิบัติได้

^{๒๐๘} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลศัพท์, หน้า ๑๑๑.

ส่วนนายจ้างผู้ปลูกชนคนทั่วไป ก็รักษาศีล ๕ เป็นอย่างน้อย การรักษาศีลไม่เพียงอันสูงส่งที่จะเกิดให้กับนายจ้างในอนาคตแล้วยังเกิดให้เห็นในปัจจุบัน ซึ่งเป็นข้อปฏิบัติเพื่อรักษากายและวาจาได้เป็นอย่างดี การรักษาศีลของนายจ้างเพื่อลดละการที่จะเอาไรต์เอาเปรียบเบียดเบียนลูกจ้างผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว ยังไม่เป็นการคดโกง ไม่ผิดลูกผิดเมีย ไม่เห็นแก่กิเลสตัณหา ไม่โกหกหลอกลวง ไม่ยุ่งเกี่ยวกับสุรายาเมา อันจะเป็นเหตุให้ส่งผลต่อองค์กรธุรกิจสถานประกอบการได้ นายจ้างที่รักษาศีลได้ ย่อมจะเป็นที่รักที่พอใจของลูกจ้าง และผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นที่ไว้นับถือเชื่อใจเพราะเหตุว่าเป็นผู้รักษาศีลรักษารธรรม มีคุณธรรม ย่อมประสพกับความสำเร็จใจธุรกิจกิจการงาน

(๓) ขันติ หมายถึง ความอดทนอดกลั้น ความอดทนต่อสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบกาย ไม่ว่าจะ เป็นทั้งอารมณ์อันไม่ชอบใจ ไม่พอใจ สิ่งต่างๆ ที่รบกวณจิตใจ การมีความอดทนเป็นการฝึกจิตใจของตนเองเพื่อไม่ให้ไปตามอารมณ์ที่ขอบของจิต เป็นการฝึกจิตและสร้างนิสัยให้แก่ตนเอง

สำหรับผู้ที่เป็นนายจ้าง จะขาดหลักธรรมข้อนี้ไปไม่ได้ ผู้ที่จะประกอบธุรกิจสถานประกอบการ หรือเป็นนายจ้างจึงควรจะศึกษาหลักธรรมขันติ เพราะความอดทนอดกลั้น ผู้เป็นนายจ้างจะขาดไปไม่ได้ นอกจากนายจ้างจะอดทนต่อการจัดการบริหารงานการทำงานของลูกจ้าง หรือผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว ยังต้องอดทนต่อความเหน้อยเมื่อยล้า และอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคที่นายจ้างจะได้ประสบพบเจอในการทำธุรกิจกิจการงาน นอกนั้นยังจะต้องเจอปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับลูกจ้าง หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ปัญหาต่างๆ ไม่ว่าจะเป็เรื่องราวทะเลาะไม่ถูกกันของลูกจ้าง ลาป่วย หุยดงาน และอื่นๆ สิ่งเหล่านี้จะนำมาซึ่งความเครียด ทำให้นายจ้างเกิดความท้อแท้ในการประกอบธุรกิจกิจการงาน สำหรับนายจ้างที่มีความอดทนอดกลั้นเป็นอย่างดี ย่อมจะประสบพบเจอกับสิ่งที่ดีๆ ในธุรกิจกิจการงาน

(๔) วิริยะ หมายถึง ความขยันหมั่นเพียร ความพยายาม ความกล้าที่จะลงมือทำ ภาวะของผู้กล้า เป็นแนวทางให้ดำเนินไปสู่ความสำเร็จตามประสงค์ การลงมือปฏิบัติลงมือทำงานที่ตนชอบที่ตนรัก ทำด้วยความพากเพียรพยายาม ทำด้วยความสนุก กล้าหาญ กล้าเผชิญกับความทุกข์ยาก ปัญหาและอุปสรรคที่จะเกิดขึ้น หากมีอุปสรรคข้อขัดข้องใดๆ ก็เพียรกำจัดปิดเป่าไปให้หมดสิ้นไป โดยไม่ย่อท้อ ไม่สิ้นหวัง เดินหน้าเรื่อยไปจนกว่าจะบรรลุเป้าหมายคือ ความสำเร็จการทำงานในองค์กรธุรกิจสถานประกอบการของผู้เป็นนายจ้าง

(๕) ฌาน หมายถึง การเพ่งพิจารณาให้เห็นของจริง ผู้ที่ได้ชื่อว่าเป็นนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชา นอกจากจะมีอำนาจ มีทุน การกำลังทรัพย์ และความรู้ความสามารถในด้านต่างๆ แล้ว ยังต้องเรียนรู้ในสิ่งต่างๆ ให้มากยิ่งขึ้นไปอีก การศึกษาทางการทำองค์กรธุรกิจสถานประกอบการ จะหยุดอยู่กับที่ไม่ได้ เพราะต้องมีการพัฒนาตามกาลเวลาไปเรื่อย ผู้ที่เป็นนายจ้างจึงจำต้องศึกษาศิลป์และศาสตร์ในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบธุรกิจนั้นๆ ซึ่งจะทำให้นายจ้างเป็นผู้รอบรู้ในงาน การจัดการบริหารด้านการงานต่างๆ และเป็นที่ยังพิงของลูกจ้าง ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ยังจะเป็นการให้คำแนะนำในเวลาทีลูกจ้างมีปัญหาขอคำปรึกษา สิ่งเหล่านี้ที่นายจ้างได้ให้คำปรึกษาหาทางออกแก่ลูกจ้างจะทำให้ สร้างความสัมพันธ์แก่ลูกจ้างลดช่องว่างระหว่างนายจ้างและลูกจ้างให้น้อยลงไป

(๖) ปรีชญา หมายถึง ความมีปัญญารอบรู้ ความรู้รอบด้านหลากหลายในการบริหารจัดการ สำหรับผู้ที่เป็นนายจ้างซึ่งประกอบองค์กรธุรกิจสถานประกอบการ จำเป็นจะต้องเรียนรู้ใน

ศิลป์และศาสตร์ต่างๆ เป็นสำคัญ เพื่อประโยชน์ต่อการจัดการบริหารองค์กรธุรกิจสถานประกอบการ นายจ้างที่ดีจะต้องมีทักษะที่ดีในด้านต่างๆ ทักษะด้านต่างๆ นั้นมี ๕ ประการ คือ

(๑) ทักษะในด้านการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ สิ่งจำเป็นในการทำงานร่วมกันคือ การสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งเป็นศิลปะในการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีแก่กันกับ ลูกจ้าง เพื่อให้ได้มาซึ่งความรักใคร่ ความนับถือ ความจงรักภักดี และความร่วมมือ ดังนั้นทักษะ ด้านนี้ จึงเป็นทักษะสำคัญอันดับต้นๆ ในการทำงานร่วมกันกับลูกจ้าง เพราะทักษะด้านนี้เป็นกลไกที่สามารถลดความขัดแย้ง และยังเป็นการช่วยอำนวยความสะดวกให้การติดต่อประสานงานกับแผนกอื่นใน องค์กรธุรกิจของนายจ้างให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และจะนำมาซึ่งความสำเร็จ

(๒) ทักษะในการแก้ปัญหา การแก้ปัญหาเป็นทักษะที่สำคัญอย่างหนึ่งในการทำงาน และบริหารงาน เพราะการปฏิบัติงานไม่ว่าในตำแหน่งใดๆ ก็ตาม จะต้องเผชิญกับปัญหา และ สภาพการณ์ต่างๆ ดังนั้นความสามารถในการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีระบบ ไม่เกิด ความเครียดทางกายจิตใจ เป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะทำให้ปัญหาไม่ลุกลามเป็นปัญหาใหญ่โตเกินแก้ไข การ แก้ปัญหาต้องมีหลักเกณฑ์และวิธีการที่เป็นระบบ เริ่มตั้งแต่การกำหนดและแยกแยะสาเหตุของปัญหา มีการตั้งเป้าหมายในการดำเนินการแก้ไขและวิเคราะห์ รวมถึงวิธีการและการวัดผลหลังการแก้ไข และสร้างมาตรฐานเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาเดิม

(๓) ทักษะในการวางแผน การทำงานที่ขาดการวางแผนที่ดีเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ไม่ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น การมีทักษะในการวางแผนของนายจ้างย่อมหมายถึง ความสำเร็จ เพราะการวางแผน คือ การหาทางเลือกที่ดีที่สุด เหมาะสมที่สุดในการปฏิบัติงาน เช่น การใช้แผน ระยะยาวในการพัฒนาทักษะและฝีมือของแรงงาน ทำให้งานที่ออกมามีคุณภาพ เพิ่มมูลค่าให้กับ ชีงงานหรือผลงานนั้นได้

(๔) ทักษะในด้านเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ ด้วยรูปแบบการทำงานและการพัฒนา ของการสื่อสาร ที่ครอบคลุมมากขึ้น ได้ก่อให้เกิดการนำเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์เข้ามามีส่วนใน การกำหนดความต้องการของตลาดแรงงาน นายจ้างส่วนใหญ่กำหนดทักษะในด้านเทคโนโลยีและ คอมพิวเตอร์ ไว้เป็นคุณสมบัติเบื้องต้นของการรับพนักงานใหม่ เพราะพนักงานที่มีทักษะในเรื่องของ เทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ จะสามารถทำงานได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

(๕) ทักษะและความสามารถทางด้านภาษา ด้วยความก้าวหน้าของการสื่อสารและ การติดต่อประสานงานกันมากขึ้น ทำให้ทักษะการใช้ภาษามีส่วนสำคัญมากขึ้น โดยเฉพาะ ภาษาอังกฤษ เพราะฉะนั้นพนักงานที่สามารถสื่อสารภาษาต่างประเทศได้ จะถือว่าได้เปรียบอย่างมาก เพราะปัจจุบันมีผู้ลงทุน บริษัทจากต่างประเทศ หรือการติดต่อค้าขายกับต่างประเทศมากขึ้น องค์กร ที่มีพนักงานที่มีทักษะและความสามารถด้านภาษาจึงเป็นสิ่งจำเป็น

๔.๓.๑.๗ สังคหวัตถุ ๔ อย่าง คือ

(๑) ทาน	การให้
(๒) เปยยวัชชะ	วาจาเป็นที่รัก
(๓) อัถถจริยา	การประพฤติประโยชน์
(๔) สมานัตตา	การวางตนสม่ำเสมอ ^{๒๐๔}

สำหรับนายจ้างที่เก่งที่มีความรู้ความสามารถแล้ว การที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ตามเป้าประสงค์นั้นก็ไม่ใช่เรื่องยากเลย แต่การที่จะเป็นนายจ้างที่ดีนั้น ก็เป็นเรื่องยากพอสมควร นายจ้างที่เก่งกับนายจ้างที่ดีนั้นต่างกัน นายจ้างที่เก่ง คือ เก่งในเรื่องของการทำงานการจัดการ รู้ทุกอย่างที่เกี่ยวกับการทำงานแต่ไม่สามารถจะครองใจเพื่อนร่วมงาน ลูกจ้าง และผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ส่วนนายจ้างที่ดีนั้น นอกจากจะรู้จัก เข้าใจซัดเกี่ยวกับหลักการและวิธีการในการทำงานแล้วยังสามารถที่จะครองใจเพื่อนร่วมงาน ครองใจลูกจ้างและผู้ใต้บังคับบัญชาได้

การเป็นนายจ้างที่ดีนั้นจึงมีความสำคัญกว่าการเป็นนายจ้างที่เก่ง การเป็นนายจ้างที่เก่งแต่ไม่สามารถจะครองใจเพื่อนร่วมงาน ลูกจ้าง หรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้นั้น มักจะไม่มีความสุขในการทำงาน การเป็นนายจ้างที่ดีต้องทำงานได้อย่างมีความสุข การที่จะทำงานให้ได้ดีและมีความสุขนั้นบุคคลในองค์กรต้องทำงานร่วมกันเป็นทีม ต้องมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีความรู้สึกที่ดีต่อกัน ประหนึ่งบุคคลในครอบครัวเดียวกัน ถ้าทำได้เช่นนี้ การทำงานร่วมกันก็จะไปอย่างมีคุณภาพ

ดังนั้นผู้ประกอบการหรือนายจ้างทั้งหลายที่ปรารถนาจะเป็นนักประกอบการและทำงานได้อย่างมีความสุข ก็ต้องมีหลักธรรม ๔ ประการ ไว้เป็นเครื่องครองใจ เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจเพื่อนร่วมงาน ลูกจ้างและผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ หลักธรรมดังกล่าวก็ได้แก่ สังคหวัตถุ ๔ นั่นเอง

สังคหวัตถุ ๔ คือ

(๑) ทาน หมายถึง การแบ่งปันสิ่งของ เช่น ปัจจัย ๔ มี อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น และอื่นๆ ที่นอกจากนี้ ในข้อนี้ ผู้ที่เป็นนายจ้างต้องเป็นคนใจกว้าง ไม่ใจแคบ ไม่ตระหนี่ มีความเสียสละ รู้จักให้ รู้จักแบ่งปันของๆ ตน แก่เพื่อนร่วมงาน ลูกจ้างและผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น รู้จักเลี้ยงข้าว เพื่อนร่วมงาน ลูกจ้างและผู้ใต้บังคับบัญชาบ้างในบางโอกาส รู้จักให้ของขวัญและรางวัลในสำคัญๆ บ้าง เป็นต้น ถ้าทำได้อย่างนี้ก็จะเป็นที่รักของเพื่อนร่วมงาน ของลูกจ้างและผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้บุคคลเหล่านั้นสำนึกถึงคุณความดีที่ผู้ที่เป็นนายจ้างมีให้ เมื่อเขาเหล่านั้นมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในตัวนายจ้างแล้ว ก็ย่อมที่จะทำงานสนองนายด้วยความตั้งใจและเต็มกำลังความรู้ความสามารถ

(๒) ปิยวาจา หมายถึง การพูดเพราะ พูดหวาน พูดดีมีสาระ พูดสมานน้ำใจ ผู้เป็นนายจ้างที่หวังความรักความศรัทธาจากลูกน้อง ต้องมี ปิยวาจา นายจ้างบางคนปากร้ายแต่ใจดีหมายความว่า เวลาพูดก็พูดห้วนๆ พูดเหมือนมะนาวไม่มีน้ำ พูดแบบขวานผ่าซาก อยากรจะด่าก็ด่า อยากรจะว่าก็ว่า ไม่ค่อยคำนึงความรู้สึกของคนอื่น แต่ว่าเป็นคนใจดี เวลาที่ลูกจ้างเดือดร้อนก็ช่วยเหลือ เวลาที่เพื่อนร่วมงานเจ็บไข้ได้ป่วยก็ถามไถ่ เวลาที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีปัญหาที่ช่วยแก้ไข เรียกว่าได้ว่าเป็นคนใจดีมีน้ำใจ แต่เพียงแค่นี้เป็นใจดี มีน้ำใจเพียงอย่างเดียวก็ยังไม่พอสำหรับผู้เป็นนายจ้าง

^{๒๐๔} อก.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๓๒/๕๐.

เพราะเหตุว่า ความมีน้ำใจหรือการให้ นั้น เพียงแค่ทำให้รู้สึก รัก รู้สึกดี รู้สึกประทับใจเท่านั้น แต่ยังไม่ทำให้รู้สึกซาบซึ้งตรึงใจ ยังไม่ทำให้รู้สึกอบอุ่นใจ ยังไม่ทำให้รู้สึกปลาบปลื้มใจและตราตรึงใจ แต่ถ้า นายจ้างมี ปิยวาจา คือ พูดเพราะพูดหวานด้วยแล้ว ก็จะทำให้ลูกจ้างเกิดความสึเนหา เกิดความศรัทธาเชื่อมั่นในเจ้านายหรือนายจ้างอย่างทบเท่าทวีคูณ

(๓) อรรถจริยา ในข้อนี้ขอยกคำอธิบายที่อรรถกถาอธิบายมาให้ศึกษาก่อน แล้วจะอธิบายแนวประยุกต์ที่หลัง อรรถกถาอธิบายว่า คำว่า “^{๒๐๐}การประพฤติประโยชน์ (อรรถจริยา) ได้แก่ การพูดแต่เรื่องที่เป็นประโยชน์และทำความเจริญ จริยอยู่ บางคนยอมไม่หวังทาน ไม่หวังคำพูดที่น่ารักเลย หวังแต่การพูดที่เป็นประโยชน์เกื้อกูล การพูดที่ทำความเจริญแก่ตนอย่างเดียว สำหรับบุคคลเห็นปานนี้ ชนทั้งหลายพึงกล่าวเฉพาะถ้อยคำเกี่ยวกับการประพฤติประโยชน์อย่างนี้ว่า “ท่านควรทำกิจนี้ ไม่ควรทำกิจนี้ ควรคบบุคคลเห็นปานนี้ ไม่ควรคบบุคคลเห็นปานนี้”

อธิบายตามนัยอรรถกถา ผู้เป็นนายจ้างที่ดีไม่เพียงแคร์จักแบ่งปัน พูดเพราะรื่นหูเท่านั้น แต่ควรที่จะรู้จักพูดในสิ่งที่เป็นสาระเป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงานและลูกจ้างเป็นต้นบ้าง

อธิบายตามตำราทั่วไป คือว่า ผู้เป็นนายจ้างที่ดีควรที่รู้จักเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมบ้าง เช่น มีกิจกรรมงานใดอันจะเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม หรือเป็นประโยชน์ร่วมกัน หรือมีการสังสรรค์กันในหมู่คณะก็ควรที่จะเข้าร่วมบ้าง หรือไม่ก็ควรที่จะเสียสละทรัพย์ของตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมบ้าง เป็นต้น

(๔) สมานัตตตา ความเป็นผู้มีตนเสมอ หมายถึง วางตนให้เหมาะสมแก่ฐานะ ตำแหน่งหน้าที่ เช่น เป็นผู้เป็นนายจ้าง เป็นหัวหน้า ควรจะวางตนอย่างไรกับลูกจ้าง กับผู้ใต้บังคับบัญชา ลูกจ้างหรือผู้ใต้บังคับบัญชาก็เช่นกัน ต้องรู้ว่า ตนควรจะวางตนอย่างไรจึงจะเหมาะสม ในข้อนี้สำหรับ นายจ้างไม่ควรจะถือองค์ เยอหยิ่ง มีมานะถือตัว ควรวางตนให้ง่ายต่อการเข้าหา รู้จักวางตนและอารมณ์ให้เสมอต้นเสมอปลาย ไม่ใช่ทำตัวเป็น ผีเข้าผีออก เดียวดี เดียวร้าย เช่น เมื่อเข้าอารมณ์ดี พอตอนเที่ยงอารมณ์ร้าย พอตอนเย็นอารมณ์บูด เป็นต้น ทำให้ผู้ร่วมงานเดาใจไม่ถูก เดาใจยาก ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหวาดระแวงอยู่ตลอดเวลา คือ ไม่รู้ว่าจะโดนดุโดนว่าตอนไหน ดังนั้นนายจ้างที่ดีควรที่จะทำตนให้เป็นคนง่ายๆ เป็นคนเสมอต้นเสมอปลาย ประพฤติตนให้ถูกต้องสม่ำเสมอ

สรุปความว่า สังคหัตถุธรรมนี้ เป็นธรรมหนุนให้นายจ้างที่เก่งที่มีความรู้ความสามารถ อยู่แล้ว ให้เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อลูกจ้างหรือผู้ใต้บังคับบัญชา มีความโดดเด่น เป็นสง่า เป็นที่รัก เป็นที่ชื่นชอบ เป็นที่ไว้นือเชื่อใจ เป็นที่ชื่นอกชื่นใจแก่บุคคลอื่น อีกทั้งยังสามารถยึดเหนี่ยวน้ำใจบุคคลอื่นให้ตราตรึงอยู่กับเราโดยตลอดเวลาไม่ลืมนั่น (จำง่าย ๆ ท่องให้ขึ้นใจ คือ โอบอ้อมอารี วจีไพเราะ สงเคราะห์ชุมชน วางตนให้เหมาะสม)

^{๒๐๐} อ.จตุกก. (ไทย) ๒/๓๒/๔๔๖.

๔.๓.๑.๘ สัปปริสธรรม ๗ อย่าง^{๒๑๑} คือ

- | | |
|-------------------|-----------------------------------|
| (๑) ธัมมัญญ | เป็นผู้รู้จักเหตุ |
| (๒) อตถัญญ | เป็นผู้รู้จักผล |
| (๓) อตตัญญ | เป็นผู้รู้จักตน |
| (๔) มัตตัญญ | เป็นผู้รู้จักประมาณ |
| (๕) กาลัญญ | เป็นผู้รู้จักกาล |
| (๖) ปริสัญญ | เป็นผู้รู้จักชุมชน |
| (๗) บุคคลปโรปรัญญ | เป็นผู้รู้จักบุคคล ^{๒๑๒} |

บุคคลผู้รู้ธรรม ๗ อย่าง หรือที่เราชาวพุทธทั้งหลายที่รู้จักกันดี คือ สัปปริสธรรม ๗ นั้นเอง หลักธรรมข้อนี้ นับว่าเป็นหลักธรรมยอดฮิตติดตลาด เป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย เพียงแค่ได้ผ่านการศึกษาเรียนรู้มาบ้างเท่านั้นก็ได้ยินกันจนชินหูแล้ว โดยเฉพาะในกลุ่มคนที่มีบทบาททางสังคม เช่น นายจ้าง เป็นต้น ย่อมจะคุ้นเคยและรู้จักเป็นอย่างดี แม้แต่ตำราวิชาการต่างๆ มักจะกล่าวถึงและให้ความสำคัญ พระก็เอาไปเทศน์โปรดโยมบ่อยๆ จนมีการประติตประดอยหลักธรรมให้จำกันง่ายๆ ว่า “รู้จักเหตุ ผล ตน ประมาณ กาล ชุมชน บุคคล บริษัท”

ความจริงแล้ว สัปปริสธรรม ๗ ประการนี้ ไม่ได้เหมาะเฉพาะกลุ่มคนที่มีบทบาททางสังคมเท่านั้นที่ควรนำไปปฏิบัติ แม้แต่บุคคลทั่วไป ทุกสาขาอาชีพ ก็สามารถที่จะนำไปประยุกต์ปรับใช้ในการดำเนินชีวิตได้ด้วยกันทั้งนั้น

สัปปริสธรรม ๗ อย่าง คือ

ในหัวข้อนี้ผู้วิจัยจะขอยกเอาคำอธิบายในหนังสือ **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม** โดย **พระพรหมคุณาภรณ์** ได้อธิบายให้ความหมายไว้มาเป็นคำอธิบายในข้อนี้ แล้วผู้วิจัยจะได้อธิบายเพิ่มเติมต่อท้ายของแต่ละหัวข้อนี้ ดังนี้

(๑) **ธัมมัญญตา** ความรู้จักธรรม รู้หลัก หรือรู้จักเหตุ คือ รู้หลักความจริง รู้หลักการ รู้หลักเกณฑ์ รู้กฎแห่งธรรมตา รู้กฎเกณฑ์แห่งเหตุผล และรู้หลักการที่จะทำให้เกิดผล เช่น ภิกษุรู้ว่าหลักธรรมข้อนี้ๆ คืออะไร มีอะไรบ้าง พระมหากษัตริย์ทรงทราบว่าหลักการปกครองตามราชประเพณีเป็นอย่างไร มีอะไรบ้าง รู้ว่าจะต้องกระทำเหตุอันนี้ๆ หรือกระทำตามหลักการข้อนี้ จึงจะให้เกิดผลที่ต้องการอันนั้นๆ เป็นต้น

อธิบายเพิ่มเติม

ธัมมัญญตา ความเป็นผู้รู้จักเหตุ ข้อนี้ นับว่ามีประโยชน์มากสำหรับนายจ้าง ถ้านายจ้างไม่รู้ว่า ทำเหตุอย่างนี้แล้ว จะต้องเกิดผลอย่างนี้ เช่น มีทุนอยู่เท่าไร มีพนักงานในบริษัทเท่าไร ในบริษัทนั้นมีคนเก่ง มีคนที่ดีที่ฉลาด มีความรู้ความสามารถอยู่ที่คน งานประเภทนี้ ลักษณะอย่างนี้ จะใช้คนประเภทไหนทำ เป็นต้น ถ้านายจ้างไม่มีความรู้เรื่องของเหตุที่จะทำให้เกิดเป็นผลสำเร็จได้แล้ว การจัดการธุรกิจนั้นๆ ก็คงจะล้มเหลวไม่ประสบความสำเร็จอย่างแน่นอน ดังนั้นผู้เป็นนายจ้างที่ดีจึงควรมี **ธัมมัญญตา** คือ ความเป็นผู้รู้จักเหตุอันจะเป็นเหตุนำมาซึ่งผลที่ดี

^{๒๑๑} ในพระสุตตันตปิฎกอังคตตรนิกายเรียกธรรมข้อนี้ว่า ธรรม ๔ ประการ.

^{๒๑๒} อภ.สตุตตก. (ไทย) ๒๓/๖๘/๑๔๓.

(๒) **อัตถ์ญญาตา** ความรู้จักอรรถ รู้ความมุ่งหมาย หรือรู้จักผล คือ รู้ความหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้ประโยชน์ที่ประสงค์ รู้จักผลที่จะเกิดขึ้นสืบเนื่องจากการกระทำหรือความเป็นไปตามหลัก เช่น รู้ว่าหลัก ธรรมหรือภาชิตข้อนั้นๆ มีความหมายว่าอย่างไร หลักนั้นๆ มีความมุ่งหมายอย่างไร กำหนดไว้หรือปฏิบัติ เพื่อประสงค์ประโยชน์อะไร การที่ตนกระทำอยู่มีความมุ่งหมายอย่างไร เมื่อทำไปแล้วจะบังเกิดผลอะไร บ้างดังนี้ เป็นต้น

อธิบายเพิ่มเติม

อัตถ์ญญาตา ความเป็นผู้รู้จักผล ข้อนี้ นายจ้างทั้งหลายก็ควรที่จะศึกษาเรียนรู้ให้ดี เพราะเหตุว่า ถ้านายจ้างไม่รู้จักผลว่า ผลที่ประสบอยู่ในขณะนี้มาจากเหตุอะไร บริษัทเจริญเพราะอะไร ตกต่ำเพราะอะไร กำไรเพราะอะไร ขาดทุนเพราะอะไร เป็นต้นแล้ว การทำธุรกิจใดๆ ก็คงจะขาดทุน ล้มเหลว ไม่ประสบความสำเร็จได้อย่างแน่นอน ดังนั้น นายจ้างที่หวังความเจริญในธุรกิจ ก็ควรที่จะเป็นผู้รู้จักผล คือ รู้ว่า ที่บริษัทเจริญเติบโต มีกำไรงาม ก็เพราะว่า บริษัทตั้งอยู่ในทำเลที่ดี มีลูกจ้างและเพื่อนร่วมงานที่เก่งและฉลาด บุคคลในบริษัทมีความขยันขันแข็งรับผิดชอบ สินค้าดีมีคุณภาพ จึงเป็นที่นิยมของคน เป็นต้น นายจ้างที่มี **อัตถ์ญญาตา** ย่อมจะทำธุรกิจให้ดำเนินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้เป็นผลสำเร็จได้อย่างแน่นอน

(๓) **อัตถ์ญญาตา** ความรู้จักตน คือ รู้ว่า เรานั้น ว่าโดยฐาน ภาวะ เพศ กำลัง ความรู้ ความสามารถ ความถนัด และคุณธรรม เป็นต้น บัดนี้ เท่าไร อย่างไร แล้วประพฤติให้เหมาะสมและรู้ที่จะแก้ไขปรับปรุงต่อไป

อธิบายเพิ่มเติม

อัตถ์ญญาตา ความเป็นผู้รู้จักตน ข้อนี้ นายจ้างที่ดี วางตัวเป็นยอมเป็นที่รัก เป็นศรัทธาเคารพเชื่อถือ ของลูกจ้างและผู้ร่วมงาน คือ นายจ้างต้องรู้ว่า ตนเป็นนายจ้าง อยู่ในองค์กร บริษัท สถานประกอบการ ควรจะวางตัวอย่างไร อยู่ข้างนอกควรจะวางตัวอย่างไร กับเพื่อนกับลูกจ้างควรจะวางตัวอย่างไร การคิด การพูด การทำ ควรจะเป็นไปในลักษณะใด เราเป็นผู้มีความรู้ความสามารถมากน้อยเพียงใด ตรงไหนที่เรายังไม่รู้และควรที่รู้ รู้ตนว่าการทำงานในขณะนี้ควรจะให้งานไปในทิศทางใด อย่างไร เป็นต้น ถ้านายจ้างรู้จักตนเช่นนี้ การทำงาน จัดการลูกจ้าง ก็จะราบรื่น สิ้นเปลือง ประสิทธิภาพสำเร็จสมดังประสงค์อย่างแน่นอน

(๔) **มัตถ์ญญาตา** ความรู้จักประมาณ คือ ความพอดี เช่น ภิกษุรู้จักประมาณในการรับ และบริโภคปัจจัยสี่ คฤหัสถ์รู้จักประมาณในการใช้จ่ายโภคทรัพย์ พระมหากษัตริย์รู้จักประมาณในการลงทัณฑ์อาชญาและในการเก็บภาษี หรือนายจ้างไม่เห็นแก่กำไร จนเอาเปรียบลูกจ้าง เป็นต้น

อธิบายเพิ่มเติม

มัตถ์ญญาตา ความรู้จักประมาณ ข้อนี้ นับว่ามีความสำคัญไม่น้อยสำหรับนายจ้าง ถ้านายจ้างคนใด ไม่รู้จักประมาณ ไม่รู้จักความพอดีแล้ว การทำงานก็เป็นได้โดยยากลำบาก ไม่ราบรื่น มักจะมีอุปสรรคปัญหาอยู่เสมอ ดังนั้น ผู้เป็นนายจ้างที่ดี ต้องรู้จักความพอเหมาะพอดีว่า การประกอบธุรกิจระดับนี้ ควรจะใช้ทุนประมาณเท่าไรในการลงทุน คือ ใช้ให้พอดีกับธุรกิจที่จะทำนั้นไม่มากไม่น้อยเกินไป รู้จักใช้งานลูกน้องให้เหมาะสมแก่เวลา ไม่ใช่ว่า ใช้ลูกจ้างจนลูกจ้างไม่มีเวลาพักผ่อน รู้จักประมาณในการใช้จ่าย รู้จักประมาณในการอุปโภคบริโภค รู้จักประมาณในการพูด การ

ทำ การคิด รู้จักประมาณในการทำงาน เป็นต้น ถ้านายจ้างทำได้ดังนี้ ธุรกิจก็จะมีแต่ความเจริญรุ่งเรืองก้าวหน้า

(๕) กาลัญญุตตา ความรู้จักกาล คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่จะต้องใช้ในการประกอบกิจ กระทำหน้าที่การงาน เช่น ให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้ทันเวลา ให้พอเวลา ให้เหมาะสมเวลา เป็นต้น

อธิบายเพิ่มเติม

กาลัญญุตตา ความรู้จักกาล ข้อนี้ นายจ้างที่ดีต้องรู้จักกาลเวลา คือ รู้ว่าเวลานี้ควรพูดอะไร ควรทำอะไร ควรประกอบธุรกิจอะไร การทำธุรกิจระดับนี้ ต้องใช้เวลาเท่าไรถึงจะได้ทุนคืน ได้กำไรงาม นอกจากนี้นายจ้างที่ดีต้องมีวินัยในตนเอง เช่น เป็นคนตรงต่อเวลา ทำงานเป็นเวลา ทำงานทันเวลาที่กำหนดไว้ ทำงานพอเหมาะแก่เวลาไม่มากเกินไปไม่น้อยเกินไป เป็นต้น นายจ้างที่รู้จักกาลในการทำงาน ย่อมชื่อว่าเป็นนายจ้างที่ดี เป็นนายจ้างที่ฉลาด เป็นนายจ้างที่ยอดเยี่ยม เพราะสามารถจัดการงานให้สำเร็จลุล่วงได้ทันเวลา ได้ตรงเวลาที่กำหนดไว้ ธุรกิจเจริญรุ่งเรือง งานไม่เสีย ทุนไม่หาย กำไรไม่หด

(๖) ปริสัณญุตตา ความรู้จักบริษัท คือ รู้จักชุมชน และรู้จักที่ประชุม รู้กิจการที่จะประพตติดต่อชุมชนนั้นๆ ว่า ชุมชนนี้เมื่อเข้าไปหา จะต้องทำกิจการอย่างนี้ จะต้องพูดอย่างนี้ ชุมชนนี้ควรสงเคราะห์อย่างนี้ เป็นต้น

อธิบายเพิ่มเติม

ปริสัณญุตตา ความรู้จักบริษัท โดยธรรมดาแล้วนายจ้างทั้งหลายนั้น จะรู้จักคนมาก มีสังคมมาก เพราะเหตุว่า การประกอบธุรกิจแต่ละอย่างจะมีการติดต่อประสานงานกับลูกค้าอยู่เสมอ กับกลุ่มคนในระดับต่างๆ มีการอบรม ประชุมสัมมนากันบ่อย อย่างน้อยก็เดือนละครั้ง ดังนั้น ถ้านักบริหารไม่รู้จักบริษัท คือ ไม่รู้จักว่า เวลาเข้าประชุมสัมมนา ควรจะวางตนอย่างไร จะพูดอย่างไร จะทำอย่างไร อยู่ในชุมชนหรือกลุ่มคนระดับนี้ควรจะแสดงท่าที กิริยาอาการของตนอย่างไร เข้าไปหา กลุ่มพระสงฆ์องค์เจ้าสามเณรควรปฏิบัติตนอย่างไร เป็นต้น นายจ้างที่รู้จักบริษัทเช่นนี้ ย่อมมีความสง่างาม มีความมองอาจไม่เก้อเขิน มีเสน่ห์ เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาของผู้พบเห็น ไม่เป็นที่ดูหมิ่นดูแคลนหรือดูถูกจากผู้อื่น

(๗) บุคคลัญญุตตา หรือ บุคคลปโรปรัญญุตตา ความรู้จักบุคคล คือ ความแตกต่างแห่งบุคคลว่า โดยอัธยาศัย ความสามารถ และคุณธรรม เป็นต้น ใครๆ ยิ่งหรือหย่อนอย่างไร และรู้ที่จะปฏิบัติต่อบุคคล นั้นๆ ด้วยดี ว่าควรจะคบหรือไม่ จะใช้ จะตำหนิ ยกย่อง และแนะนำสั่งสอนอย่างไร^{๒๑๓} เป็นต้น

อธิบายเพิ่มเติม

บุคคลัญญุตตา ความรู้จักบุคคล ข้อนี้ นายจ้างต้องรู้ว่า บุคคลที่เราคบหา ที่เราพูดคุย หรือร่วมธุรกิจด้วยนั้น มีลักษณะนิสัยใจคอเป็นอย่างไร ลูกจ้าง ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาของเราแต่ละคน มีบุคลิกภาพอย่างไร มีอัธยาศัยเป็นอย่างไร มีนิสัยแบบไหน มีความรู้ความสามารถในการคิด ในการพูด ในการทำมากน้อยต่างกันอย่างไร และมีคุณธรรมหรือไม่ เป็นต้น ถ้านายจ้างคนใดรู้จัก

^{๒๑๓} พระเทพเวที (ประยูร ฑิตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕), ข้อ ๒๔๔-๒๔๖ หน้า ๒๗๒.

บุคคลว่ามีลักษณะเป็นอย่างไร แล้วเลือกคบ เลือกใช้ ให้ถูกต้องเหมาะสมแก่อุปนิสัย แก่ความรู้ ความสามารถ แก่คุณธรรมของแต่ละบุคคล นายจ้างที่มีบุคคลสัญญาผูกพัน เช่นนี้ ย่อมประสบความสำเร็จ ในการประกอบธุรกิจได้ไม่ยาก

สรุปความว่า นายจ้างที่ปรารถนาชื่อเสียง ปรารถนาความสำเร็จในธุรกิจ ในหน้าที่การงาน ต้องรู้จักนำหลักสัปปริสธรรม ๗ ประการนี้มาปฏิบัติ ปรับประยุกต์ใช้ให้สมควรแก่ เหตุ ผล ตน ประมาณ กาล ชุมชน บุคคล และบริษัท จึงจะทำให้ชีวิตและหน้าที่การงานไหลลื่น

๔.๓.๑.๙ ยุติธรรม ๕ ความเที่ยงธรรม

- | | |
|--------------|--|
| ๑. สัจจา | แนะนำด้วยความจริงใจและจริงจัง |
| ๒. บัณฑิตะ | ฉลาดแนะนำความจริงความเจริญและความเสื่อม |
| ๓. อสาหะเสนะ | ตัดสินด้วยปัญญาไม่ตัดสินด้วยอารมณ์ผลุนผลัน |
| ๔. เมธาวิ | เห็นธรรมเป็นใหญ่ไม่เห็นแก่ผู้มีสินจ้าง |
| ๕. ธีรมักขะ | ไม่ริษยาอาฆาต ไม่ก่อกรรมจองเวร ตั้งอยู่ในธรรม ^{๒๑๔} |

ความเป็นนายจ้างที่สมบูรณ์แบบ จำต้องนำหลักธรรมที่กล่าวมาข้างต้นไปประพฤติปฏิบัติแล้ว ไม่ควรมองข้ามหลักธรรมที่กำลังจะนำมาเสนอ เพื่อให้ให้นายจ้างนำไปเป็นหลักประพฤติปฏิบัติในการทำองค์กรธุรกิจสถานประกอบการ หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ให้นายจ้างจะต้องนำไปปฏิบัติในองค์กรธุรกิจเพื่อให้นายจ้างที่สมบูรณ์ คือ ยุติธรรม ๕ ประการ ดังจะยกตัวอย่างอธิบายต่อไปนี้

ยุติธรรม ๕ ความเที่ยงธรรม

(๑) **สัจจา** หมายถึง แนะนำด้วยความจริงใจและจริงจัง

(๒) **บัณฑิตะ** หมายถึง ฉลาดแนะนำความจริงความเจริญและความเสื่อม ในความเป็นนายจ้างนอกจากจะให้คำปรึกษากับพนักงานลูกจ้างในเรื่องด้านการทำงานแล้ว ยังต้องให้คำปรึกษาพนักงานลูกจ้างในด้านปัญหาต่างๆ นอกจากปัญหาเรื่องของการทำงาน นายจ้างควรจะมีมือเข้าไปช่วยลูกจ้าง ในเรื่องการให้คำแนะนำ และแก้ไขปัญหาทางออกของปัญหาที่ลูกจ้างในสถานประกอบการธุรกิจประสบอยู่ การช่วยแนะนำช่วยเหลืออย่างจริงใจและจริงจังแล้ว ยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับลูกจ้างเป็นการสงเคราะห์ อนุเคราะห์เกื้อกูล กระชับความสัมพันธ์ลดช่องว่างระหว่างการทำงานนอกจากคำว่า นายจ้าง และลูกจ้าง กลายเป็นมิตรภาพ ซึ่งจะช่วยให้ครองใจลูกจ้างโดยไม่ต้องใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือกฎระเบียบในองค์กรธุรกิจเลย

(๓) **อสาหะเสนะ** หมายถึง ตัดสินด้วยปัญญาไม่ตัดสินด้วยอารมณ์ผลุนผลัน อารมณ์เสียได้ชื่อว่าเป็นสิ่งที่ใครๆ ไม่ต้องการจะได้รับรู้จากบุคคลอื่นๆ หรือบุคคลรอบข้าง เพราะเป็นสิ่งที่ทำให้รู้สึกไม่ดี และไม่มีความสุขเอาเสียเลย อารมณ์ใจร้อน อารมณ์หงุดหงิดแล้วจะคิดทำอะไรแล้วมักจะไม่ประสบความสำเร็จ เพราะอารมณ์ต่างๆ เป็นการเกิดขึ้นชั่วคราว เป็นไปตามกิเลส ไม่ได้ออกจากความตั้งใจที่แท้จริง

^{๒๑๔} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) พจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลศัพท์, หน้า ๒๘.

ผู้ที่เป็นนายจ้าง ควรมีหลักธรรมสติ สัมปชัญญะ นำไปประพฤติปฏิบัติ และฝึกให้ตนมีสติ สัมปชัญญะอยู่เสมอ ฝึกให้มีสติ สัมปชัญญะ รู้ตัว พยายามไม่ให้ผลอเลอ การเป็นนายจ้างต้องบริหารงานจัดการ เรื่องต่างๆ เกี่ยวกับธุรกิจองค์การสถานประกอบการ สิ่งสำคัญในการตัดสินใจของนายจ้างในการทำงานประกอบธุรกิจสถานประกอบการ ก็คือ อารมณ์ อารมณ์เป็นสิ่งที่สำคัญที่นายจ้างจะต้องควบคุมให้ได้ ต้องเป็นอย่างดี เพราะการควบคุมอารมณ์ได้ดี มีชัยในการทำงานร่วมกันร่วมกับลูกจ้างพนักงาน การควบคุมอารมณ์ได้จะทำให้เกิดสติ และสติจะทำให้ได้ตามมาซึ่งปัญญา ในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ในองค์กรธุรกิจสถานประกอบการ ลูกจ้างคงจะทำงานด้วยความลำบากใจ ถ้ามีนายจ้างผู้เป็นเจ้าของกิจการงานธุรกิจ อารมณ์ร้อน หรืออารมณ์ไม่แน่นอนซัดไปส่ายมา ความจะประสบกับความสำเร็จขององค์กรธุรกิจสถานประกอบการ ขึ้นกับนายจ้างมีส่วนสำคัญถ้านายจ้างควบคุมได้ดี

(๔) เมธาวิ หมายถึง เห็นธรรมเป็นใหญ่ไม่เห็นแก่อำิสสินจ้าง ผู้ที่ได้ชื่อว่าเป็นใหญ่ จะเห็นแก่อำิสสินจ้าง เพียงเล็กน้อย ย่อมจะไม่ดีแน่นอน การเห็นแก่อำิสสินจ้าง จะเป็นช่องว่างให้กับอธรรมซึ่งคำว่า อธรรม จะต้องตรงกันข้ามกับคำว่า ธรรม อธรรม ในที่นี้หมายถึง สิ่งที่ไม่ดี สิ่งชั่วร้าย เช่น ผู้ตัดสินความเห็นแก่อำิสสินจ้าง ย่อมจะทำให้เกิดความไม่ยุติธรรม เกิดความลำเอียง ไม่ซื่อตรงได้ ทำให้เสียคุณธรรมไปจากบุคคลคนๆ นั้น

ผู้ที่ได้ชื่อว่าเป็นนายจ้างเองก็เช่นเดียวกัน นายจ้างเป็นเจ้าขององค์กรธุรกิจสถานประกอบการ ต้องดูแลลูกจ้างพนักงาน หลายระดับ จำนวนมาก การจัดการบริหารการทำงาน จะต้องมีความเที่ยงธรรมเถรตรง ไม่ปิดเบียด หรือเอียงไปทางด้านใด ด้านหนึ่ง ถ้าผู้เป็นนายจ้างในสถานประกอบการธุรกิจนั้น เอียงไปทางด้านใด ด้านหนึ่ง นั้นกำลังบ่งบอกว่าสถานประกอบการที่นายจ้างเป็นเจ้าของกิจการอยู่ เกิดความสั่นคลอน ไม่แข็งแรง กำลังที่จะล้มเหลว ความเป็นนายจ้างจะเอนเอียงไปทางด้านใด ด้านหนึ่งไม่ได้ ไม่เห็นแก่เป็นญาติ หรือพี่น้อง หรือสินจ้างสิ่งของวัตถุของฝาก การจะทำให้ธุรกิจองค์การอยู่ได้และประสบผลสำเร็จ ย่อมจะต้องขึ้นอยู่กับนายจ้างเป็นเหตุสำคัญ เพราะถ้าเมื่อใดผู้ได้ชื่อว่าเป็นนายจ้าง มีความเอนเอียงเมื่อใด เมื่อนั้นได้ชื่อว่าเป็นการนบถอยหลังขององค์กรธุรกิจที่นายจ้างเป็นเจ้าของแล้ว

(๕) รัมัญญะ หมายถึง ไม่ริษยาอาฆาต ไม่ก่อกรรมจองเวร ตั้งอยู่ในธรรม ในที่นี้หมายถึงการอยู่ในศีลธรรมอันดีงาม ประกอบไปด้วยคุณธรรม ไม่เบียดเบียน ประพฤติวัตรปฏิบัติด้วยความเอ็นดู มองเพื่อนร่วมโลกด้วยความรัก ความห่วงใย ไม่จ้องล้างผลาญซึ่งกันและกัน

การทำองค์กรธุรกิจประกอบกิจการ ผู้เป็นนายจ้าง จะเป็นนายจ้างที่ดีและสมบูรณ์ได้นั้นจะต้องมีสามารถทั้งในทางโลกและทางธรรม คือ ต้องประกอบด้วยความรู้ความสามารถในทางโลกเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ เรียกว่ากันว่ามีความรู้เกี่ยวกับองค์กรธุรกิจที่นายจ้างได้ประกอบการอยู่ และส่วนที่จะขาดไปไม่ได้เลย นายจ้างจะต้องมีความรู้ในทางธรรม ความรู้ในทางธรรมในที่นี้ หมายถึงความรู้หลักธรรมคำสั่งสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า เพื่อนำหลักธรรมมาประพฤติปฏิบัติควบคู่กับความรู้ในทางโลก ส่งผลให้องค์กรธุรกิจของนายจ้างเป็นไปด้วยความราบรื่น โดยไม่ต้องไปบนบานศาลกล่าวที่ไหน แต่เมื่อใดที่เกิดปัญหาภายในองค์กร เช่น ปัญหาระหว่างลูกจ้างกับลูกจ้าง หรือจะเป็นปัญหาระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างก็ตาม มีเกิดปัญหาแล้วก็ย่อมจะมีทางออกเสมอ ไม่ว่าจะปัญหาใด เมื่อเกิดปัญหาแล้ว หาทางออกได้แล้ว นายจ้างควรจะแนะนำตักเตือนระหว่างลูกจ้าง

ชื่อตรงต่อนายจ้าง มีความซื่อสัตย์สุจริตในหน้าที่การงานที่ตนรับผิดชอบ ไม่ฝ่าฝืนกฎหมายและกฎระเบียบที่สถานประกอบการกำหนดไว้ และมีความสำนึกอยู่เสมอว่า เราเป็นถึงลูกจ้างควรที่จะละอายต่อความชั่วทั้งหลาย เช่น ความไม่รับผิดชอบ หนีงาน คือ ไม่คิดจะเอาเปรียบนายจ้าง เป็นต้น รวมถึงมีความเป็นธรรมต่อตน นายจ้าง ต่อผู้บังคับบัญชาของตน

(๒) โอดตັปะ ความกลัวบาป ได้แก่ กลัวความชั่วทั้งหลาย ไม่กล้าที่จะทำความชั่ว เพราะกลัวผลของความชั่วที่ตนทำนั้นจะมาถึงตนหรือสนองตน เหมือนกับคนกลัวถ่านไฟที่ร้อนไม่กล้าจับเพราะกลัวความร้อนที่เกิดจากไฟ ฉะนั้น ลักษณะของลูกจ้างที่มี **โอดตັปะ** คือ ไม่กล้า แม้ว่ามิใช่ช่องทางที่จะทำได้ ไม่กล้าที่จะทำผิดตามกฎระเบียบที่นายจ้างกำหนดไว้ หรือผู้บังคับบัญชาได้สั่งไว้ เพราะกลัวผลของความชั่ว คือ กลัวถูกตำหนิจากผู้อื่น กลัวเสียความเชื่อมั่นจากนายจ้าง หรือเพื่อนร่วมงาน เสื่อมจากชื่อเสียงที่จะมาถึงตน เป็นต้น

ผลของการไม่มี หิริ โอดตັปะ คือ ทำให้เสื่อมจากคุณธรรม เป็นที่รังเกียจของนายจ้าง และเพื่อนร่วมงาน ไม่มีใครอยากเข้าใกล้ ไม่มีใครอยากจะทำางานด้วย ไม่มีใครอยากจะทำค่าสมาคมด้วย จะทำงานในสถานประกอบการใดๆ มักจะล้มเหลวอยู่เสมอ สุดท้ายชีวิตมักจะมีแต่ความลำบาก หาความสุข ความเจริญรุ่งเรืองในชีวิตไม่ได้

ผลของการมี หิริ โอดตັปะ คือ มีความเจริญรุ่งเรืองในธุรกิจสถานประกอบการ ไม่เสื่อมจากคุณธรรมอีกทั้งยังส่งเสริมคุณธรรมอื่นๆ ให้เจริญขึ้นด้วย นอกจากนี้ยังเป็นที่รักที่ขอบใจของนายจ้างและเพื่อนร่วมงาน มีแต่คนอยากเข้าใกล้ อยากเข้าหา อยากคบค้าสมาคม อยากร่วมทำงานด้วย จะทำงานในสถานประกอบการใดๆ ก็มักจะประสบแต่ความสำเร็จ มีแต่ความเจริญก้าวหน้าขึ้นไปเรื่อยๆ ส่งผลให้ชีวิตมีแต่ความสุขและความเจริญไม่เสื่อมถอย

สรุปว่า ลูกจ้างที่ประกอบด้วยคุณธรรม ๒ ประการ คือ **หิริ** และ **โอดตັปะ** จะมีลักษณะเป็นดังนี้ คือ ๑) เป็นผู้ที่มีศีลธรรม จริยธรรมอันดี ๒) ไม่เห็นแก่ประโยชน์เฉพาะส่วนตนเอง ๓) มีเมตตา มีน้ำใจ มีความเป็นธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน เมื่อลูกจ้างประกอบด้วยคุณธรรม ๒ อย่างนี้ การทำงานนั้นๆ ย่อมจะมีแต่ความเจริญในหน้าที่การงานที่ตนรับผิดชอบไม่มีเสื่อมเลย

๔.๓.๒.๒ บุคคลหาได้ยาก ๒ อย่าง คือ

- | | |
|-----------------|---|
| (๑) บุพการี | ผู้ทำอุปการะก่อน |
| (๒) กตัญญูทเวที | ผู้รู้อุปการะที่เขาทำแล้วและตอบแทน ^{๒๑๖} |

ลูกจ้างที่ดีนั้น ต้องรู้กระบวนการทำงานที่ตนรับผิดชอบเป็นอย่างดี คือ รู้วิธีการบริหารตน และการบริหารงาน **การบริหารตน** คือ ต้องอ่านตนเอง บอกตนได้ ใช้ตนเป็น เห็นตนชัด และจัดตนถูก **การบริหารงาน** คือ รู้จักงานดี รู้จักองค์ประกอบของงานดี รู้จักวัตถุประสงค์ รู้จักเป้าหมาย และแนวทางของงาน แล้วทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ บรรลุเป้าหมายตามแนวทางที่วางไว้

การที่ลูกจ้างจะทำการงานให้ประสบความสำเร็จได้นั้น นอกจากจะมีความรู้ความสามารถในเรื่องของการทำงานที่ดีแล้ว ยังจะต้องมีคุณธรรม ๒ ประการเป็นเครื่องประกอบอีกด้วย

^{๒๑๖} อก.ทุก. (ไทย) ๒๐/๑๒๐/๑๑๔.

ธรรม ๒ ประการ ได้แก่

(๑) **บุพพการี** หมายถึง บุคคลที่ได้ทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่นก่อน สำหรับลูกจ้างนั้นคือ รู้ที่จะทำอุปการะทำประโยชน์แก่ผู้อื่นก่อน พร้อมทั้งจะเป็นผู้ให้ก่อน ไม่คิดเล็กคิดน้อย พร้อมทั้งจะเป็นผู้เสียสละ คือ เสียสละกำลังกาย กำลังใจ กำลังทรัพย์ กำลังสติ ปัญญา และกำลังความรู้ความสามารถแก่ผู้อื่นก่อนอยู่เสมอ

(๒) **กตัญญูกตเวที** หมายถึง รู้คุณ รู้ประโยชน์ ที่คนอื่นทำให้แก่ตน และตอบแทนคุณนั้น สำหรับนายจ้าง เมื่อลูกจ้าง นายจ้าง มีความกตัญญูกตเวทีเช่นนี้ ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ความรัก ความสามัคคีก็จะเกิดขึ้น เมื่อเป็นดังนี้ การที่จะร่วมกันผลักดัน ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันพัฒนานั้น ก็คงจะเป็นได้โดยไมยาก ทั้งนี้เพราะทุกคนต่างก็มุ่งทำเพื่อให้งิการดำเนินไปโดยราบรื่น ไร้อุปสรรคปัญหา ประสพความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ตามเป้าหมายและแนวทางที่วางไว้ พร้อมใจกันทุ่มเทกำลังทุกส่วน คือ ทั้งกำลังความคิด กำลังความรู้กำลังความสามารถ เพื่อองค์กรและสถานประกอบการของตน อย่างเต็มที่ เต็มกำลัง เต็มความรู้ความสามารถ โดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้า

เมื่อนายจ้างมีคุณธรรม ๒ ประการนี้แล้ว ก็จะก่อให้เกิดความรัก ความผูกพัน ความกลมเกลียว ความสมัคครमानสามัคคีต่อกันในองค์กรหรือสถานประกอบการ ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่แบ่งพวก ไม่แบ่งพรรค เพราะการแบ่งพวก แบ่งพรรค ทำให้เสียผลประโยชน์ทั้งสองฝ่าย คือ ทั้งส่วนรวมและส่วนตน ดังคำกล่าวที่ว่า “แบ่งพวกทำให้เสียรัก แบ่งพรรคทำให้เสียสามัคคี แบ่งทั้งพวกแบ่งทั้งพรรค เสียทั้งความรักและความสามัคคี ไม่แบ่งพวกไม่เสียรัก ไม่แบ่งพรรคไม่เสียสามัคคี ถ้ารวมพวก รวมพรรคได้ทั้งความรักและความสามัคคี” เมื่อลูกจ้างและนายจ้างมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันเช่นนี้ ก็จะเป็นเหตุทำให้การทำงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นไปโดยราบรื่น ไร้อุปสรรคปัญหาและรอยต่อ สำเร็จประโยชน์ได้ตามเป้าหมายและแนวทางที่วางไว้

ผลของการเป็นผู้ทำอุปการะ ทำประโยชน์ก่อน คือ มีจิตที่เต็มเปี่ยมไปด้วยความเสียสละ มุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์กรและสถานประกอบการให้ทันสมัย ให้เจริญ ให้ดี ให้มีประสิทธิภาพ อยู่เสมอ และทำให้เป็นที่รักที่ชอบใจของนายจ้างและเพื่อนร่วมงาน เมื่อลูกจ้างประกอบด้วยคุณความดี คือความเสียสละเช่นนี้แล้ว ก็จะก่อให้เกิดความรัก ความรักก่อให้เกิดความสามัคคี ความสามัคคีก่อให้เกิดความสำเร็จ ดังคำกล่าวที่ว่า “ความเสียสละเป็นยอดของความดี ความสามัคคีเป็นยอดของความสำเร็จ” ฉะนั้น

ผลของการเป็นผู้รู้คุณและตอบแทนคุณ คือ ทำให้องค์กรหรือสถานประกอบการมีความมั่นคงเป็นปึกแผ่น เพราะกลุ่มคนในองค์กรหรือลูกจ้างมีความรู้สึกรู้ว่า ตนก็เป็นส่วนหนึ่งของสถานประกอบการ เป็นเครื่องจักรอันหนึ่ง ในสถานประกอบการ เมื่อมีความคิดความรู้สึกเช่นนี้ ก็พร้อมที่จะทำงานด้วยซื่อถึงความสามารถ ด้วยความเป็นผู้สนองงานที่ดี ตั้งใจทำหน้าที่ ตั้งใจทำงานให้สำเร็จ ให้ลุล่วงตามกรอบและเวลาที่กำหนดไว้ ไม่ให้ขาดตกบกพร่อง ส่งผลให้องค์กรหรือสถานประกอบการ มีความมั่นคง มีความเจริญรุ่งเรือง ไร้อุดรอน และเป็นการเพิ่มจุดแข็งให้กับองค์กรหรือสถานประกอบการที่ตนทำงานอยู่

ลูกจ้างที่ดี ต้องมีความฉลาดเป็นตัวของตัวเอง มีความเชื่อมั่นในการกระทำของตัวเอง ทำงานด้วยหลักการของตนเอง ไม่ใช่ทำงานด้วยปากของคนอื่น ดังเช่น คำกล่าวที่ว่า “อย่ามีความสุขในเพราะ ‘คำชม’ ของใคร และอย่า ‘เศร้าเสียใจ’ กับ ‘คำตำหนิ’ ชีวิตเป็นของเราควรดำรงอยู่ด้วยการกระทำของเรา ไม่ใช่ดำรงอยู่ ด้วยปากของคนอื่น”

คุณธรรมภายในข้อที่ ๒ ได้แก่

(๒) **โสรัจจะ** ความเส่งี่ยม หมายความว่า ลูกจ้างที่ดีต้องมีอารมณ์ดี ยิ้มแย้มแจ่มใสอยู่เสมอ มีใบหน้าเบิกบาน ฉีกยิ้มอยู่ตลอดเวลา มีน้ำใจไมตรีต่อผู้ร่วมงาน ไม่หุนหันพลันแล่น ไม่เอาแต่ใจตัวเอง มีความสุขุมเยือกเย็น แม้จะประสพกับอารมณ์ที่ไม่ชอบใจเพียงใดก็ตาม ก็ทนได้ ไม่ได้ตอปปึง สงบ ดุจขุนเขาศิลา ที่ไม่วันไหวต่อลมและแดด ฉะนั้น

ผลของการมีขันติ คือ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ งานสำเร็จได้ทันตามเวลาที่กำหนด งานไม่ตกค้าง งานไม่หยุดชะงัก มีความเข้มแข็ง มีความทรหด มีความหนักแน่น มีความขยันขันแข็ง ไม่เกียจคร้าน ไม่ล่าถอย ไม่เป็นคนชอบอ้าง คือ อ้างว่า “หิวเหลือเกิน” อ้างว่า “กระหายเหลือเกิน” อ้างว่า “ร้อนเหลือเกิน” อ้างว่า “หนาวเหลือเกิน” อ้างว่า “ยังเข้าอยู่” อ้างว่า “เย็นแล้ว” แล้วไม่ทำงาน ปล่อยให้งานเสียหาย และไม่เป็นคนผูกโกรธ ผูกใจเจ็บ ผูกอาฆาตพยาบาท เพราะเข้าใจโทษของสิ่งเหล่านี้เป็นอย่างดี ดังคำกล่าวที่ว่า โกรธ คือ “กรรม” เกลียด คือ “เวร” ทุกข์ คือ “เจ็บ” ปลง คือ “จบ” สงบ คือ “ดี” โกรธเขา ก็ “สร้างกรรม” เกลียดเขา ก็ “สร้างเวร” มีทุกข์ “มันก็เจ็บ” ปลงเสีย “มันก็จบ” สงบได้ “ใจก็สบาย” ดังนี้

ผลของการมี โสรัจจะ คือ เป็นที่ชื่นชม เป็นที่รักใคร่ของผู้ร่วมงานและนายจ้าง ทำให้ผู้ร่วมงานมีความเลื่อมใสศรัทธา ทำให้เพื่อนร่วมงานเกรงอกเกรงใจ มีอำนาจบารมีเป็นที่เกรงขามของผู้พบเห็น สร้างความมั่นใจ ให้กับผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ

กล่าวโดยสรุปคือ ลูกจ้างที่ประกอบด้วยธรรม ๒ อย่างนี้ จะได้รับอานิสงส์ อยู่ ๒ ประการ คือ **ประการแรก** งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดได้ **ประการที่สอง** เป็นที่รัก เป็นที่ศรัทธา เป็นที่ประทับใจของผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของตน

๔.๓.๒.๔ ธรรมมีอุปการะมาก ^{๒๑๙} ๒ อย่าง คือ

- | | |
|--------------|---------------------------|
| ๑. สติ | ความระลึกได้ |
| ๒. สัมปชัญญะ | ความรู้ตัว ^{๒๒๐} |

การทำงานใดๆ ก็ตาม ผู้เป็นลูกจ้างย่อมจะเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องนั้นๆ ในงานนั้นๆ เป็นอย่างต้อยอยู่แล้ว หากผู้เป็นลูกจ้างไม่มีคุณสมบัติดังกล่าวนี้ โฉนเลยจะเป็นนายจ้างจะรับเข้าทำงานในสถานประกอบการ แต่ถึงอย่างนั้นแม้จะเป็นผู้มีความรู้ความสามารถดีเยี่ยม ก็ยังไม่แน่ว่า จะเป็นลูกจ้างที่ดีได้ ผู้เป็นลูกจ้างจะทำให้หน้าที่การงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ เพราะเหตุว่า ลูกจ้างที่มีแต่ความรู้แต่ไม่มีคุณธรรมกำกับนั้น ทำให้การทำหน้าที่การงานต่างๆ เป็นไปได้โดยยากลำบาก ประสพแต่อุปสรรคปัญหา อาจเกิดขึ้นเพราะผู้เป็นลูกจ้างเองที่ประมาทเลินเล่อ พลังผลไม่รอบคอบ หรืออาจจะเกิดเพราะเพื่อนร่วมงานไม่ให้ความร่วมมือ ก็เป็นไปได้

^{๒๑๙} ใน อ.ท. (ไทย) ๒๐/๑๘๐/๑๒๙, เรียกหลักธรรมข้อนี้ว่า ธรรม ๒ อย่าง

^{๒๒๐} อ.ท. (ไทย) ๒๐/๑๘๐/๑๒๙.

ดังนั้นเพื่อให้การทำงานในองค์กรหรือสถานประกอบการ ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสพความสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่วางไว้ ผู้เป็นลูกจ้างที่ดี จึงควรที่จะนำหลักธรรมที่มีอุปการะต่อการทำงาน มาช่วยในการทำงานจัดการองค์กรหรือสถานประกอบการ ให้เข้มแข็งไว้ จุดอ่อน หนุนความรู้ความสามารถที่มีอยู่แล้วให้แสดงออกอย่างสอดคล้อง อย่างมีประสิทธิภาพ เต็มขีดกำลังความรู้ กำลังความสามารถของตน

หลักธรรมสำคัญที่จะทำให้ลูกจ้างประสพความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานกับสถานประกอบการได้เป็นอย่างดีนั้น ผู้เป็นลูกจ้างต้องมีหลักธรรม ๒ ประการนี้ คือ

(๑) สติ ความระลึกได้ หมายถึง ความระลึกได้ ๓ กาล คือ **กาลที่ ๑** ระลึกถึงเรื่องราวต่างๆ ที่ผ่านมาแล้วแม่นยำได้ เช่น ระลึกถึงเรื่องที่ทำ พูด คิด ไม่ว่าเรื่องนั้นๆ จะเป็นเรื่องที่ดีหรือไม่ดีก็ตาม ก็ระลึกได้อยู่เสมอไม่ลืมเลือน เมื่อกล่าวถึงในแง่ของการทำงานแล้ว ลูกจ้างต้องระลึกได้เสมอว่าการทำงานที่ผ่านมาเป็นเช่นไร ดีหรือไม่ดีอย่างไร มีขาดทุนหรือได้กำไรมากน้อยแค่ไหน ควรจะปรับปรุงแก้ไขที่จุดใด มีตรงไหนบ้างที่มีการทำงานผิดพลาด เป็นต้น **กาลที่ ๒** ระลึกถึงสิ่งที่จะมีมาในอนาคต เช่น ระลึกถึงความตาย ระลึกถึงชีวิตหน้าที่การงานของตนเอง ว่าจะเป็นอย่างไรในอนาคต เป็นต้น เมื่อกล่าวถึงในแง่ของการทำงานแล้ว ลูกจ้างต้องระลึกอยู่เสมอว่า ตำแหน่งงานของตนรับผิดชอบไปในทิศทางใด จะวางแผนป้องกันและพัฒนาให้เป็นไปอย่างไร เป็นต้น **กาลที่ ๓** ระลึกถึงปัจจุบัน คือ ระลึกถึงร่างกาย ได้แก่การพิจารณาถึงความแปรปรวนของร่างกาย ระลึกถึงลมหายใจเข้าออก หรือระลึกได้ก่อนจะพูด จะทำ จะคิด เป็นต้น เมื่อกล่าวถึงในแง่ของการทำงานแล้ว ลูกจ้างต้องระลึกได้อยู่เสมอว่า ขณะนี้การทำงานของตนเป็นอย่างไร มีอุปสรรคและปัญหาหรือไม่ มีตรงไหนบ้างที่ควรปรับปรุงแก้ไข เป็นต้น

ดังนั้นลูกจ้างที่ดี จะต้อง มี **สติ** คือ ระลึกได้ก่อนเสมอว่า จะทำอะไรลงไป ต้องเป็นผู้มีความสุขุมลุ่มลึก รอบคอบ ละเอียดถี่ถ้วน **คิดดีแล้ว ค่อยทำ ค่อยสั่งการ** ไม่มีกง่าย ไม่ทำงานสักแต่ว่าทำ ไม่ทำงานแบบเช้าชาม เย็นชาม

(๒) สัมปชัญญะ ความรู้ตัว หมายความว่า รู้ตัวเองชัดว่า ขณะนี้ตัวเองกำลังทำ กำลังพูด กำลังคิดอะไรอยู่ กำลังทำ เช่น รู้ชัดว่า กำลังกิน กำลังยืน กำลังเดิน กำลังนั่ง กำลังนอน เป็นต้น หรือรู้ชัดว่า สิ่งที่ตนเองกำลังทำอยู่นั้นดีหรือไม่ดีอย่างไร **กำลังพูด** เช่น รู้ชัดว่า คำพูดที่ตนเองกำลังพูดอยู่นั้นเป็นอย่างไร ประกอบด้วยสารประโยชน์หรือไม่ มีคุณหรือมีโทษอย่างไร เป็นต้น

ดังนั้นผู้เป็นลูกจ้างที่ดีจำต้องมี **สัมปชัญญะ** คือ รู้ตัวอยู่เสมอว่า ขณะนี้กำลังคิด กำลังพูด กำลังทำอะไรอยู่ กำลังสั่งการอะไรอยู่ และต้องรู้ชัดว่า ที่คิด ที่พูด ที่ทำ ที่สั่งการลงไปในนั้น ถูกต้องไม่ผิดพลาด

ผลของการมีสติ คือ ทำให้การทำงานมีความสมบูรณ์บริบูรณ์ เพราะก่อนที่จะตัดสินใจทำอะไรลงไป ย่อมจะมีการวางแผนไว้อย่างรัดกุมถี่ถ้วน ละเอียด รอบคอบ ไม่มีช่องโหว่

ผลของการมีสัมปชัญญะ คือ ทำให้การทำงานดำเนินไปอย่างเสถียร ไร้อุปสรรคปัญหา เพราะรู้ตัวเองชัดว่า กำลังคิด กำลังพูด กำลังทำ กำลังดำเนินการอะไรอยู่ บวกกับการวางแผนที่ดีก่อนทำ จึงทำให้การทำงาน การวางแผนจัดการทำงาน เป็นไปโดยราบรื่น สะดวก ไม่ติดขัด ไม่สะดุด

ส่วนการทำงานโดยขาดสติ นั้น ก็มีนัยตรงกันข้ามกับการมีสติ และสัมปชัญญะดังกล่าวแล้ว

เป็นลูกจ้างที่ดีที่ฉลาด ต้องมีความยับยั้งชั่งใจ ไม่ละโมภโลภมาก อยากรู้ของคนอื่นมาเป็นของตนโดยไม่ถูกต้องชอบธรรม ไม่ผูกอาฆาต ไม่ผูกใจเจ็บ ไม่พยายามปกป้องร้ายผู้อื่น มีความรู้ มีความเห็นที่ถูกต้อง คือ รู้ว่า การกระทำอย่างนี้ผิดกฎหมาย การกระทำอย่างนี้ผิดต่อศีลธรรม มีความเห็นที่ถูกต้อง คือ เห็นว่า การไม่เบียดเบียนไม่ทำร้ายผู้อื่นเป็นสิ่งดี การร่วมด้วยช่วยกัน เกื้อกูลกัน มีน้ำใจให้กัน มีเมตตาธรรมต่อกัน อนุเคราะห์ สงเคราะห์กัน มีอะไรก็แบ่งปันกันเป็นสิ่งดี สิ่งนี้ควรทำเป็นต้น

ถ้าลูกจ้างมีคุณธรรมดังกล่าวนี้ ตำแหน่งหน้าที่การงานก็จะมีแต่ความเจริญรุ่งเรืองก้าวหน้า เพราะผู้เป็นลูกจ้างไม่มีความบกพร่องในด้านความประพฤติทั้ง ๓ ทาง กล่าวคือ ทางการกระทำ ทางการพูด และทางความคิด อธิบายว่า ไม่ทำชั่ว แต่ทำดี ทำอย่างสร้างสรรค์ ไม่พูดชั่ว แต่พูดดี พูดอย่างสร้างสรรค์ ไม่คิดชั่ว แต่คิดดี คิดอย่างสร้างสรรค์ การทำเป็น การพูดเป็น การคิดเป็น และการคิดอย่างสร้างสรรค์นั้น นับว่ามีความสำคัญมากสำหรับผู้เป็นลูกจ้าง ถ้าผู้เป็นลูกจ้างไม่รู้จักทำ ไม่รู้จักพูด ไม่รู้จักคิด ไม่รู้จักสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ไม่รู้จักพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น ก็เป็นเหตุให้ธุรกิจการทำงานหยุดชะงัก หน้าที่การงานไม่มีความเจริญก้าวหน้า หยุดอยู่กับที่หรือไม่ก็เสื่อมถอย ตรงกันข้าม ถ้าผู้เป็นลูกจ้างรู้จักคิดหรือคิดเป็นนั้น คือ คิดว่าจะพัฒนาการทำงานในองค์กรหรือสถานประกอบการให้เจริญก้าวหน้าได้อย่างไร จุดแข็งจุดอ่อนขององค์กรหรือหน่วยงานอยู่ตรงไหน จะเพิ่มจุดแข็งกำจัดจุดอ่อนได้อย่างไร อุปสรรคปัญหาคืออะไร จะแก้ไขโดยวิธีใด เป็นต้น อย่างนี้เรียกว่า **คิดเป็น** ส่วนการรู้จักพูดหรือพูดเป็นนั้น คือ รู้จักพูดสร้างสรรค์ พูดแต่สิ่งดี มีประโยชน์ รู้จักพูดโน้มน้าวใจ พูดจูงใจให้คนเชื่อและคล้อยตาม ในสิ่งที่เราต้องการนำเสนอ เป็นต้น อย่างนี้เรียกว่า **พูดเป็น** ส่วนข้อสุดท้าย รู้จักทำ หรือทำเป็นนั้น คือ ตั้งใจทำ ทำให้จริง ทำต่อเนื่อง ทำให้บังเกิดเป็นผลสำเร็จ ไม่สักแต่ว่าทำ ทำเสร็จแล้วไม่แล้วเลย มีการตรวจสอบผลงานที่ทำอยู่เสมอว่า ดีไม่ดีอย่างไร มีข้อบกพร่องตรงไหน มีข้อที่ควรแก้ไขปรับปรุงหรือไม่อย่างไร เป็นต้น อย่างนี้เรียกว่า **ทำเป็น**

สรุปความว่า สุจริตทั้ง ๓ ประการนี้ คือ กายสุจริต วจิสฺสุจริต มโนสุจริต เป็นคุณธรรมที่ทำให้เกิดความมั่นใจในการทำงานลูกจ้าง และการทำงานร่วมกับคนอื่น เป็นที่ยอมรับนับถือ เป็นที่ไว้วางใจ และเชื่อถือ ในความสุจริตเที่ยงธรรม ขององค์กรอื่นหรือสถานประกอบการอื่น อีกทั้งยังเป็นที่เคารพรักของเพื่อนร่วมงาน ยังเป็นที่รักที่พอใจของผู้บังคับบัญชาของตนอีกด้วย ผู้เป็นลูกจ้างจึงควรที่จะยึดมั่นในคุณธรรม ๓ ประการนี้อย่าง เกร่งกรัด

๔.๔ สรุปความ

การคัดเลือกเนื้อหาหลักธรรมคำสอนข้อปฏิบัติสำหรับนายจ้างและลูกจ้างตามหลักพระพุทธศาสนา เพื่อที่จะให้นายจ้างและลูกจ้าง นำหลักธรรมคำสอนที่เป็นข้อปฏิบัติในทางพระพุทธศาสนาไปปฏิบัติในการทำงานร่วมกันของบุคคลทั้งสองฝ่ายในองค์กรธุรกิจ หรือในสถานประกอบการที่ต่างๆ การทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ย่อมจะเกิดปัญหาอยู่บ้าง หรืออาจจะเกิดจนถึงขั้นรุนแรง จนเกิดปัญหาจลาจล เกิดวิกฤติต่างๆ ดังที่เคยได้เห็นได้ยินข่าวมา แม้รัฐจะออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานออกมาควบคุมการทำงาน และบังคับให้การทำงานของนายจ้างและลูกจ้าง ทำงานภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน แต่ก็ยังประสบปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากบุคคลทั้งสองฝ่ายอีก

โดยแท้จริงแล้วมันไม่ได้อยู่ที่กฎหมายไม่ดี แต่อยู่ที่บุคคลทั้งสองฝ่ายคือ ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง ปัญหาเกิดที่ตัวบุคคล แม้รัฐจะออกกฎหมายให้มากกว่านี้ ก็ไม่สามารถที่จะแก้ไข ปัญหาได้หมดสิ้น ถ้าการจะแก้ไขปัญหาก็ต้องแก้ไขที่ต้นเหตุ คือ การแก้ไขปัญหาที่ตัวบุคคล ปัญหานี้เกิดจากนายจ้างและลูกจ้าง เกิดจากการทำงานร่วมกันของบุคคลทั้งสอง ในการทำงาน ย่อมจะมีการกระทบกระทั่งกันบ้าง ตามเหตุตามปัจจัย การจะลดปัญหาไม่ใช่เรื่องยากจนเกินไป แต่จะมีหลักวิธีการปฏิบัติอย่างไรในการแก้ไขปัญหาระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

หลักธรรมข้อปฏิบัติที่เหมาะสมสำหรับนายจ้างและลูกจ้าง ที่จะนำหลักธรรมข้อปฏิบัติตามหลักพระพุทธศาสนาไปประพฤติปฏิบัติ เป็นการลดช่องว่างระหว่างคำว่า นายจ้าง กับคำว่า ลูกจ้าง เพื่อลดความรู้สึกที่ว่า นายกับบ่าวหรือคนรับใช้ และเปลี่ยนความรู้สึกของบุคคลทั้งสองฝ่ายมาเป็นคำว่า มิตรภาพหรือบุคคลในครอบครัวเดียวกัน เสมือนประหนึ่งญาติสายโลหิตปานนั้น ในหลักธรรมข้อปฏิบัติสำหรับนายจ้างและลูกจ้างนำมาประยุกต์ใช้กับบุคคลทั้งสองฝ่ายแล้ว ยังช่วยเรื่องการรักความสามัคคีในหมู่คณะองค์กร ทำให้การทำงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เป็นไปอย่างราบเรียบ และราบรื่น ไม่สะดุด ลดปัญหาในการทำงานของทั้งสองฝ่าย ซึ่งทำให้เกิดความไว้นือเชื่อในกันของบุคคลทั้งสองฝ่าย ทั้งในฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง

เมื่อนายจ้างหรือผู้ประกอบการรายใด นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เหมาะสมไปปรับใช้กับองค์กรธุรกิจของตน ย่อมจะประสบพบเจอกับความราบรื่นในการทำงาน แม้ผู้เป็นลูกจ้างเองก็เช่นเดียวกัน เมื่อผู้เป็นนายจ้างนำหลักธรรมข้อปฏิบัติไปปรับใช้แล้ว ลูกจ้างก็ต้องประพฤติปฏิบัติตามเพื่อสร้างความสามัคคีในหมู่คณะในการทำงานองค์กรธุรกิจที่ลูกจ้างนั้น ได้ทำอยู่ เมื่อองค์กรธุรกิจหรือสถานประกอบการใดมีความสามัคคีในหมู่คณะแล้ว ย่อมเป็นที่ชื่นชมและที่เกรงขามขององค์กรธุรกิจอื่นๆ ทำให้่องค์กรธุรกิจนั้นเป็นน่าเชื่อถือของลูกค้า หรือบุคคลทั่วไป ย่อมจะประสบพบแต่ความเจริญไม่มีเสื่อมเลย

บทที่ ๕

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาหลักธรรมสำหรับนายจ้างและลูกจ้าง” ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ ๓ ประการ คือ เพื่อศึกษาหน้าที่และข้อปฏิบัติระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานไทย เพื่อศึกษาหน้าที่และข้อปฏิบัติระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามหลักพระพุทธศาสนา เพื่อประยุกต์หลักธรรมสำหรับนายจ้างและลูกจ้างมาใช้กับสังคมไทย การวิจัยครั้งนี้เป็นการโดยศึกษาค้นคว้าข้อมูลทางเอกสาร (Documentary Research) จากตำรา หนังสือ งานวิจัย ทางกฎหมาย คຸ້ມครองแรงงานไทย และคัมภีร์พระไตรปิฎกภาษาบาลีและภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พร้อมทั้ง วรรณคดี ฎีกา และรวมถึงตำรา เอกสาร วิทยานิพนธ์ หรืองานวิจัยต่างๆ ของนักวิชาการทางพระพุทธศาสนา และหาหลักปฏิบัติการทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเพื่อสร้างความสามัคคีเพิ่มความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรธุรกิจ หรือสถานประกอบการ

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่องหลักธรรมสำหรับนายจ้างและลูกจ้าง พอที่จะสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ ๓ ประการ คือ

๕.๑.๑ หน้าที่และข้อปฏิบัติระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานไทย

บทที่ ๒ นี้ผู้วิจัยได้ศึกษาหน้าที่และข้อปฏิบัติระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานไทย ทำให้ทราบถึงหน้าที่และข้อปฏิบัติระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานไทย การศึกษาหน้าที่และข้อปฏิบัติระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานไทย ไม่ได้เจาะจงลงลึกในรายละเอียดแต่อย่างใด เพียงแต่ต้องการทราบหน้าที่และข้อปฏิบัติระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอย่างกว้างๆ เกี่ยวกับการทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เนื่องด้วยสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่กำลังขยายตัวและจำนวนผู้ใช้แรงงานที่เพิ่มจำนวนมากขึ้น ทำให้ลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานนั้น ไม่สามารถที่จะเลือกได้ ผลประโยชน์จึงตกไปสู่ นายจ้าง จึงเป็นฝ่ายที่กำหนดกฎเกณฑ์เอง ผู้กำหนดย่อมเป็นฝ่ายได้เปรียบและเป็นที่มาของการใช้แรงงานที่ไม่เหมาะสม ไม่เป็นธรรม และไม่ยุติธรรมสำหรับลูกจ้าง รัฐบาลจึงจำเป็นต้องออกกฎหมายคຸ້ມครองแรงงานเพื่อให้ทราบการทำงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และเพื่อความเป็นธรรมของทั้งสองฝ่าย คือ ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างร่วมทั้งการวางข้อบังคับและกติกาในการทำงาน

กฎหมายคຸ້ມครองแรงงานนั้นเป็นกฎหมายที่จำกัดและยับยั้งสิทธิและอำนาจของนายจ้างและลูกจ้างจากสัญญาจ้างแรงงาน ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และเกิดการบังคับบัญชาโดยนายจ้างเป็นผู้สั่งการลูกจ้างเป็นผู้ปฏิบัติตามคำสั่ง บางครั้งการจ้างงานของฝ่ายนายจ้างเป็นการเอารัดเอาเปรียบลูกจ้าง ในทางตรงกันข้ามในบางครั้งลูกจ้างก็ละเมิดข้อห้ามของนายจ้าง แต่เมื่อมีกฎหมายคຸ້ມครองแรงงานได้วางแนวการบังคับบัญชาไว้ นายจ้างต้องและลูกจ้างต้องปฏิบัติภายในขอบเขตของกฎหมายแรงงานและในทางตรงกันข้ามลูกจ้างมีสิทธิที่จะเจรจาต่อรอง

กับนายจ้างและตั้งองค์กรของตนในรูปสหภาพแรงงานและการเจรจาต่อรอง ซึ่งกฎหมายแรงงานได้วางแนวทางการใช้สิทธิและปฏิบัติตามกฎหมายไว้เช่นกัน

การศึกษาหน้าที่และข้อปฏิบัติระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เป็นการศึกษากฎหมายแรงงานคุ้มครองแรงงาน ที่กำหนดขึ้นเพื่อคุ้มครองผู้ใช้แรงงาน ให้นายจ้างทราบถึงหน้าที่และข้อปฏิบัติของนายจ้างเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และเพื่อให้ลูกจ้างทราบถึงหน้าที่และข้อปฏิบัติของลูกจ้างเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด ตลอดจนส่งเสริมให้ผู้ใช้แรงงานในฐานะลูกจ้างกับนายจ้างมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข อีกทั้งเป็นการพัฒนาแรงงานและการสร้างหลักประกันของลูกจ้างในการทำงานในสถานประกอบการ เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทั้งในฝ่ายลูกจ้างและทั้งในฝ่ายนายจ้างในการทำงาน

๕.๑.๒ หน้าที่และข้อปฏิบัติระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามหลักพระพุทธศาสนา

ข้อปฏิบัติระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามหลักพระพุทธศาสนา ในบทที่ ๓ นี้จะใช้หลักทิวติ ๖ เป็นหลักธรรมคำสอนที่สร้างความมั่นคงให้กับนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างจะต้องมีองค์ประกอบ ๒ ส่วน คือ ๑. ด้านกาย ๒. ด้านจิตใจ ในส่วนของด้านกาย นั้นพบว่าตามที่ได้มีการออกกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ข้อปฏิบัติระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงานและการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างทำงานด้วยความปลอดภัย มีสุขภาพอนามัยอันดี โดยรับค่าตอบแทนและสวัสดิการตามสมควร แต่ในส่วนด้านจิตใจที่เป็นลักษณะพฤติกรรมที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ยังมีได้มีการกำหนดเป็นแนวทางในการปฏิบัติที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับด้านกายเพื่อให้ฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้างมีความสมบูรณ์ครบถ้วนทั้งทางด้านกายและจิตใจ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความมั่นคงในการทำงานของทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง

หลักปฏิบัติระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตามหลักพระพุทธศาสนาที่เรียกกันว่า เกฎภูมิทิวติ (ทิวติ ๖) นั้นเป็นหลักหน้าที่ที่บุคคลทั้งสองฝ่ายคือ ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง พึงปฏิบัติต่อกัน ซึ่งเป็นหน้าที่ที่นายจ้างพึงปฏิบัติต่อลูกจ้าง ๕ ประการ คือ

๑. ให้ทำงานตามกำลังความสามารถ
๒. ให้ค่าจ้างรางวัล สมควรแก่งานและความเป็นอยู่
๓. จัดสวัสดิการดี มีช่วยรักษาพยาบาลในยามเจ็บป่วย เป็นต้น
๔. ได้ของแปลกๆ พิเศษมา ก็แบ่งปันให้
๕. ให้มีวันหยุด และพักผ่อนหย่อนใจ ตามโอกาสอันควร

หน้าที่ที่ลูกจ้างพึงปฏิบัติต่อนายจ้าง ๕ ประการ เช่นเดียวกัน คือ

๑. ลูกขึ้นทำการงานก่อนนาย
๒. เลิกงานที่หลังนาย
๓. ถือเอาแต่ของที่นายให้
๔. ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น
๕. นำเกียรติคุณของนายไปเผยแพร่

หน่วยงานใดที่นายจ้างและลูกจ้างต่างฝ่ายต่างสามารถปฏิบัติหน้าที่ทั้ง ๕ ประการตามความรับผิดชอบของตน ดังที่องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าตรัสไว้อย่างสมบูรณ์ไม่บกพร่อง ซึ่งคำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า เป็นอภิลักขิต คือ ไม่จำกัดด้วยกาลเวลา แม้เวลาจะผ่านมานานแล้ว แต่พระธรรมคำสอนของพระพุทธองค์ ก็ยังใช้ได้ทุกยุคทุกสมัย ใช้ได้ผลจริง ผลที่จะเกิดจากการนำหลักทศ ๖ (เหตุภูมิทศ) ไปใช้จะทำให้ลูกจ้างและนายจ้างในสถานประกอบการหรือองค์กร มีความรักสมัครสมานสามัคคีโดยทั่วกัน ย่อมหวังได้ว่าสถานประกอบการนั้น ย่อมต้องประสบความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

๕.๑.๓ หลักธรรมสำหรับนายจ้างและลูกจ้าง

การคัดเลือกเนื้อหาหลักธรรมคำสอนข้อปฏิบัติสำหรับนายจ้างและลูกจ้างตามหลักพระพุทธศาสนา เพื่อที่จะให้นายจ้างและลูกจ้าง นำหลักธรรมคำสอนที่เป็นข้อปฏิบัติในทางพระพุทธศาสนาไปปฏิบัติในการทำงานร่วมกันของบุคคลทั้งสองฝ่ายในองค์กรธุรกิจ หรือในสถานประกอบการที่ต่างๆ การทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ย่อมจะเกิดปัญหาอยู่บ้าง หรืออาจจะเกิดจนถึงขั้นรุนแรง จนเกิดปัญหาจลาจล เกิดวิกฤติต่างๆ ดังที่เคยได้เห็นได้ยินข่าวมา แม้รัฐจะออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานออกมาควบคุมการทำงาน และบังคับให้การทำงานของนายจ้างและลูกจ้าง ทำงานภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน แต่ก็ยังประสบปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากบุคคลทั้งสองฝ่ายอีก

โดยแท้จริงแล้วมันไม่ได้อยู่ที่กฎหมายไม่ดี แต่อยู่ที่บุคคลทั้งสองฝ่ายคือ ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ปัญหาเกิดที่ตัวบุคคล แม้รัฐจะออกกฎหมายให้มากกว่านี้ ก็ไม่สามารถที่จะแก้ไขปัญหาได้หมดสิ้น ถ้าการจะแก้ไขปัญหานั้นจะต้องแก้ไขที่ต้นเหตุ คือ การแก้ไขปัญหาที่ตัวบุคคล ปัญหานี้เกิดจากนายจ้างและลูกจ้าง เกิดจากการทำงานร่วมกันของบุคคลทั้งสอง ในการทำงาน ย่อมจะมีการกระทบกระทั่งกันบ้าง ตามเหตุตามปัจจัย การจะลดปัญหาไม่ใช่เรื่องยากจนเกินไป แต่จะมีหลักวิธีการปฏิบัติอย่างไรในการแก้ไขปัญหาระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

หลักธรรมข้อปฏิบัติที่เหมาะสมสำหรับนายจ้างและลูกจ้าง ที่จะนำหลักธรรมข้อปฏิบัติตามหลักพระพุทธศาสนาไปประพฤติปฏิบัติ เป็นการลดช่องว่างระหว่างคำว่า นายจ้าง กับคำว่า ลูกจ้าง เพื่อลดความรู้สึกที่ว่า นายกับบ่าวหรือคนรับใช้ และเปลี่ยนความรู้สึกของบุคคลทั้งสองฝ่ายมาเป็นคำว่า มิตรภาพหรือบุคคลในครอบครัวเดียวกัน เสมือนประหนึ่งญาติสายโลหิตปานนั้น ในหลักธรรมข้อปฏิบัติสำหรับนายจ้างและลูกจ้างนำมาประยุกต์ใช้กับบุคคลทั้งสองฝ่ายแล้ว ยังช่วยเรื่องการรักความสามัคคีในหมู่คณะองค์กร ทำให้การทำงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เป็นไปอย่างราบเรียบ และราบรื่น ไม่สะดุด ลดปัญหาในการทำงานของทั้งสองฝ่าย ซึ่งทำให้เกิดความไว้วางใจเชื่อมั่นกันของบุคคลทั้งสองฝ่าย ทั้งในฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง

เมื่อนายจ้างหรือผู้ประกอบการรายใด นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เหมาะสมไปปรับใช้กับองค์กรธุรกิจของตน ย่อมจะประสบพบเจอกับความราบรื่นในการทำงาน แม้ผู้เป็นลูกจ้างเองก็เช่นเดียวกัน เมื่อผู้เป็นนายจ้างนำหลักธรรมข้อปฏิบัติไปปรับใช้แล้ว ลูกจ้างก็ต้องประพฤติปฏิบัติตามเพื่อสร้างความสามัคคีในหมู่คณะในการทำงานองค์กรธุรกิจที่ลูกจ้างนั้น ได้ทำอยู่ เมื่อองค์กรธุรกิจหรือสถานประกอบการใดมีความสามัคคีในหมู่คณะแล้ว ย่อมเป็นที่ชื่นชมและที่เกรงขาม

ขององค์กรธุรกิจอื่นๆ ทำให้องค์กรธุรกิจนั้นเป็นน่าเชื่อถือของลูกค้า หรือบุคคลทั่วไป ย่อมจะประสบพบแต่ความเจริญไม่มีเสื่อมเลย

๕.๒ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย



๕.๓ ข้อเสนอแนะ

สำหรับผู้ที่มีโอกาสได้ศึกษางานวิจัยเรื่องการศึกษาหลักธรรมสำหรับนายจ้างและลูกจ้าง แล้วสนใจจะทำการวิจัยเกี่ยวกับหลักธรรมข้อประพฤติปฏิบัติตามหลักพระพุทธศาสนา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ๓ ข้อ

๑. ในการทำวิจัยในส่วนของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเพียงในส่วนที่กฎหมายกำหนดหน้าที่และข้อปฏิบัติของนายจ้างที่ต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างในการทำงาน และศึกษาในส่วนของหน้าที่และข้อปฏิบัติของลูกจ้างที่ต้องปฏิบัติต่อนายจ้างในการทำงาน ไม่ได้ศึกษาลงลึกในรายละเอียด เช่น กองทุน เงินสมทบ ประกันสังคม สวัสดิการอื่นๆ เป็นต้น เหมาะสำหรับผู้ที่ต้องการจะศึกษาเฉพาะเรื่องของหน้าที่การทำงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตามหลักกฎหมายแรงงานไทย

๒. หลักธรรมข้อปฏิบัติสำหรับนายจ้างและลูกจ้างตามหลักพระพุทธศาสนา ที่อยู่ในส่วนเนื้อหาบทที่ ๓ ผู้สนใจ สามารถนำหลักการประพฤติปฏิบัติไปปรับใช้ได้ตามสถานที่ และเวลา เห็นสมควร

๓. เนื่องจากงานวิจัยในเรื่องการศึกษาหลักธรรมสำหรับนายจ้างและลูกจ้างเป็นการศึกษาเชิงเอกสาร ซึ่งเท่าที่ผู้วิจัยได้ค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาหลักธรรมสำหรับนายจ้างและลูกจ้าง ยังไม่มีผู้ใดที่จะทำงานวิจัยเกี่ยวกับหลักธรรมข้อปฏิบัติระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตามหลักพระพุทธศาสนา แต่ผู้ที่สนใจจะทำงานวิจัยที่เกี่ยวกับข้อปฏิบัติระหว่างนายจ้างและลูกจ้างสามารถจะนำข้อมูลไปปรับใช้ในการทำงานวิจัยในเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพหรือเชิงผสม ตามความเหมาะสมของงานวิจัย

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.**

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. **อรรถกถาโนรธปุรณิภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณ-**

ราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. **แรงงานสัมพันธ์ในธุรกิจอุตสาหกรรม.** กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๕.

จำนงค์ สมประสงค์. **หลักและศิลปะของหัวหน้างานในการสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดี.**

กรุงเทพมหานคร : เพียรรุ่งโรจน์การพิมพ์, ม.ป.ป.

นิคม จันทรวีฑูร. **แรงงานและกฎหมาย.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ห้างหุ้นส่วน จำกัด ยูไนเต็ดโปรดักชั่น, ๒๕๒๒.

ป. หลงสมบุญ. **พจนานุกรม มคอ-ไทย,** กรุงเทพมหานคร : อาหารการพิมพ์, ๒๕๔๐.

เปลื้อง ณ นคร, **พจนานุกรมนักเรียน ฉบับปรับปรุงใหม่.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วัฒนาพานิช.

พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. **คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม, ๒๕๔๘.

ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล. **คำอธิบายกฎหมายแรงงาน.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๒๐.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). **พจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลศัพท์.**

_____ **พจนานุกรมพุทธศาสตร์.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕.

พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตโต). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). **ธรรมบัญญัติ พุทธจริยธรรมเพื่อชีวิตที่ดีงาม.** นครปฐม : ระฆังทอง, ๒๕๔๗.

พระอาจารย์บุญมี มาลาวิชโร. **พุทธบริหาร.** กรุงเทพมหานคร : ธิงค์บียอนด์บุ๊กส์, ๒๕๕๓.

_____ **ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน, ๒๕๔๒.**

วิชัย โสสุวรรณจินดา. **รายงานสัมพันธ : คุญแจแห่งความร่วมมือระหว่างนายจ้างลูกจ้าง.**

กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม, ๒๕๔๕.

สุดาศิริ วทวงศ์. **คำอธิบายกฎหมายแรงงาน.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, ๒๕๕๑.

สังคีต พิริยะ. **การพัฒนาาระบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ.** ๒๕๔๐, ฉบับอัดสำเนา.

(๒) กฎหมาย

คำพิพากษาฎีกาที่ ๓๔๒๓/๒๕๒๔.

คำพิพากษาฎีกาที่ ๓๕๔๘/๒๕๒๔.

คำพิพากษาฎีกาที่ ๓๘๘๘/๒๕๒๔.

คำพิพากษาฎีกาที่ ๒๒๑-๒๒๒/๒๕๒๕.

คำพิพากษาฎีกาที่ ๑๐๖๑/๒๕๒๕.

คำพิพากษาฎีกาที่ ๒๐๒๑/๒๕๒๕.

คำพิพากษาฎีกาที่ ๒๘๔๘/๒๕๒๕.

คำพิพากษาฎีกาที่ ๒๕๑๐/๒๕๒๖.

คำพิพากษาฎีกาที่ ๒๗๘๑/๒๕๒๖.

คำพิพากษาฎีกาที่ ๓๓๔๔/๒๕๒๖.

คำพิพากษาฎีกาที่ ๑๕๓๓/๒๕๒๗.

คำพิพากษาฎีกาที่ ๒๖๒๘/๒๕๒๗.

คำพิพากษาฎีกาที่ ๔๘๘๑-๔๘๘๒/๒๕๒๘.

คำพิพากษาฎีกาที่ ๒๗๐๖/๒๕๓๑.

คำพิพากษาฎีกาที่ ๔๗๗๙/๒๕๓๑.

คำพิพากษาฎีกาที่ ๕๖๑๐/๒๕๔๒.

คำพิพากษาฎีกาที่ ๒๕๒/๒๕๔๗.

คำพิพากษาฎีกาที่ ๔๗๒๔/๒๕๔๑.

คำพิพากษาฎีกาที่ ๓๕๐๒/๒๕๔๓.

คำพิพากษาฎีกาที่ ๑๓๔๓/๒๕๒๖.

คำพิพากษาฎีกาที่ ๑๗๖๖-๑๗๗๑/๒๕๔๔.

คำพิพากษาฎีกาที่ ๒๙๒๒/๒๕๒๓.

คำพิพากษาฎีกาที่ ๑๕๘๕/๒๕๒๗.

คำพิพากษาฎีกาที่ ๕๘๗-๕๘๘/๒๕๓๐.

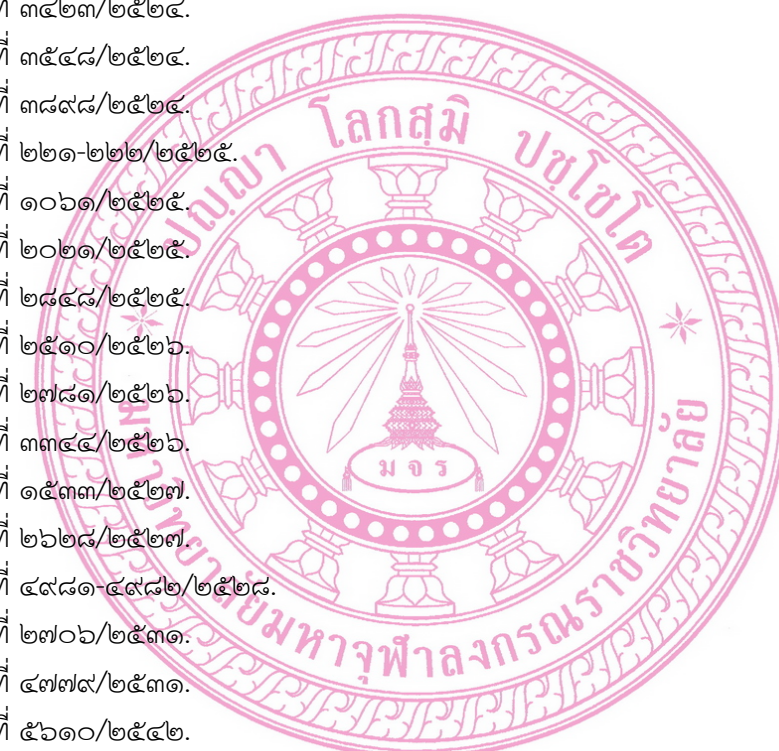
คำพิพากษาฎีกาที่ ๓๓๙๕/๒๕๔๒.

คำพิพากษาฎีกาที่ ๖๐๒๐/๒๕๔๕.

คำพิพากษาฎีกาที่ ๑๕๖๕/๒๕๒๓.

คำพิพากษาฎีกาที่ ๑๖๗๗/๒๕๒๓.

คำพิพากษาฎีกาที่ ๓๕๒/๒๕๒๓.



คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๙๑๐/๒๕๒๔.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๐๙๘/๒๕๒๔.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๓๖/๒๕๒๕.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๔๖-๑๔๔๙/๒๕๒๕.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๔๖๕/๒๕๒๕.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๒๗/๒๕๒๖.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๒๘-๑๖๓๐/๒๕๒๖.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๗๕/๒๕๒๗.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๖๐๙/๒๕๒๘.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๙๘๘/๒๕๓๓.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๒๘๑/๒๕๔๕.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๗๐๙/๒๕๔๕.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๐๖๗/๒๕๔๕.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๙๗๐/๒๕๒๘.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๗๗๙/๒๕๓๑.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๐๒๑/๒๕๒๕.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๔๒๓/๒๕๒๔.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๑๘/๒๕๒๗.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๙/๒๕๔๔.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๔๙๕/๒๕๒๒.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๕๑๕/๒๕๔๐.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๓๗๑/๒๕๒๗.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๕๗๒/๒๕๒๕.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๕๙/๒๕๒๖.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๕๔๘/๒๕๒๖.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๙๒๑/๒๕๒๗.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๔๐๙/๒๕๓๖.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๔๙/๒๕๓๐.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๕๓๘-๓๕๔๔/๒๕๓๖.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๘๒-๘๐๐/๒๕๓๙.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๖๐/๒๕๔๒.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๙๒๐/๒๕๔๓.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๗๙/๒๕๔๐.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๖๘/๒๕๔๘.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๐๗๓-๕๐๙๗/๒๕๔๖.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๐๗๓-๕๐๙๗/๒๕๔๖.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๒๘-๒๘๒๙/๒๕๒๕.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๑๑๔-๕๑๑๖/๒๕๔๓.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๘๙๖/๒๕๔๓.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๓๖-๕๔๒/๒๕๓๘.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๑๔๑-๕๑๔๖/๒๕๓๙.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๘๘๘/๒๕๓๐.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๐๑๙-๒๐๒๒/๒๕๒๓.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๑/๒๕๒๙.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๖-๑๖๗/๒๕๔๖.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๖๐๓-๒๖๐๔/๒๕๒๙.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๙๙๙/๒๕๒๔.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๖๐๓-๒๖๐๔/๒๕๒๙.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๕/๒๕๒๘.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๐๗๒/๒๕๓๐.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๙๖/๒๕๒๘.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๗๗๑/๒๕๓๐.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๔๗๖/๒๕๓๗.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๒๙/๒๕๒๖.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๙๖๘/๒๕๓๐.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๘๔/๒๕๒๕.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๙/๒๕๒๗.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๓/๒๕๒๘.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๑๐/๒๕๒๗.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๗๗/๒๕๓๕.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๕๖๗-๓๖๗๘/๒๕๓๙.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๘๖๐/๒๕๓๐.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๙๖๗-๒๙๗๑/๒๕๒๓.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๙๓/๒๕๓๒.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๙๓/๒๕๓๒.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๑๒๑-๓๔๖๑/๒๕๓๙.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๒๖๓/๒๕๓๘.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๐๒๙/๒๕๒๓.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๐๐๔/๒๕๒๖.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๗๓๐/๒๕๒๙.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๖๕๑/๒๕๒๙.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๖๕๑/๒๕๒๙.

- คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๖๙๘/๒๕๒๖.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๓๖๗/๒๕๓๐.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๖๐๗-๒๖๐๘/๒๕๒๗.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๗๙๙/๒๕๒๖.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๙๑๑/๒๕๒๘.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๐๐/๒๕๓๑.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๐๔/๒๕๓๑.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๒๖/๒๕๓๑.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๒๓๖-๒๒๓๗/๒๕๓๓.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๘๖๒/๒๕๓๐.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๕๑๗/๒๕๓๑.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๘๑๐/๒๕๒๘.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๖๓/๒๕๒๕.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๔๒๗/๒๕๓๒.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๑๔๕/๒๕๒๖.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๔๓๘/๒๕๒๖.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๐๘/๒๕๓๔.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๗๗๐/๒๕๓๘.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๓๘/๒๕๓๐.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๔๙๕/๒๕๒๖.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๒๙๖/๒๕๓๙.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๐๒๙/๒๕๓๘.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๘๘๘/๒๕๓๑.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๒๙๙/๒๕๒๘.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๒๙๙/๒๕๒๘.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๗๙๘/๒๕๒๖.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๒๓/๒๕๒๘.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๗๐/๒๕๓๐.
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๙๓-๑๔๙๔/๒๕๔๔.

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑.

ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๕ ตอนที่ ๘ ก ลงวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๑.

ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๕ ตอนที่ ๓๙ ก หน้า ๕ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑.

ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๕ ตอนที่ ๓๙ ก หน้า ๑๘ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑.

(๓) บทความวิชาการ

สุพจน์ พงศ์สุพัฒน์. การแรงงานสัมพันธ์ในระบบทวิภาคี, ผลงานทางวิชาการฉบับที่ ๑ เพื่อการ
พิจารณาประเมินบุคคลให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน ๘ ว. กรุงเทพมหานคร :
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, ๒๕๔๐.

หลวงประเจิดอักษรลักษณ์, “กฎหมายแรงงานและกฎหมายปกครอง”, คำบรรยาย
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปี ๒๕๔๗, กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๗.

(๔) วิทยานิพนธ์/งานวิจัย

จิต เศรษฐบุตร. คำสอนเศรษฐศาสตร์พิสดาร (งานบุคคล). พระนคร : พ.ศ. ๒๕๗๙.

ดวงใจ วงศ์ศรีสกุล. รายงานการวิจัย เรื่อง แนวทางสู่การพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในสถาน
ประกอบการ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, ๒๕๔๑.

ธนิศา วิวัฒน์เศรษฐ์. การศึกษาเปรียบเทียบขนาดของอุตสาหกรรมกับการจัดสวัสดิการแรงงาน.

วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๔.

นิคม จันทร์วิฑูร. “แรงงานของประเทศไทยปัญหาและการแก้ไข”. ๒๕๑๙. ฉบับอัดสำเนา.

นวลจันทร์ ทัศนชัยกุล. การวิจัย เรื่อง ปัญหาลูกจ้างกับสภาพแรงงานศึกษาเฉพาะเกี่ยวกับ
พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ๒๕๑๘. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,
๒๕๒๕.

ปัทมา ธรรมเจริญ. การจัดสวัสดิการด้านการศึกษาแก่ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมเขตกรุงเทพ.

วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๘.

พนิดา นัยพร. การแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบกิจการขนาดเล็ก : ศึกษากรณีสถานประกอบ

กิจการในเขตพระนคร. พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์, ๒๕๔๗.

สมยศ นาวิการ. การเปรียบเทียบรูปแบบการบริหารและระบบการจัดสวัสดิการแก่พนักงาน

ระหว่างบริษัทสหรัฐอเมริกา บริษัทญี่ปุ่นและบริษัทไทยในนิคมอุตสาหกรรม

ภาคเหนือ. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,

๒๕๕๐.

สุรพล ปธานวนิช. “ความต้องการของมนุษย์กับการจัดสวัสดิการแรงงาน.” วิทยานิพนธ์สังคม

สงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๑๘.

สาขาสวัสดิการแรงงาน คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ปัญหาและความ

ต้องการของพนักงานบริษัทสยามคราฟท์ จำกัด, รายงานการวิจัย, ๒๕๒๑.

สรารุช ศิริภานุรักษ์. “คณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์” วิทยานิพนธ์นิติศาสตร์

มหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, ๒๕๒๗.

๒. ภาษาอังกฤษ

Chan, William “External Recruitment Versus Internal Promotion”. **Journal of Labour Economic**. 1996.

Clayton, Herbert & Jack Waller Ltd v Oliver (1930) AC 209.

Collier V Sunday Referee Publishing Co Ltd (1940) All ER 306.

Dale, Yodor. “ความหมายของแรงงาน”, ใน คำอธิบายกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน, รวบรวมจัดพิมพ์โดย ศาสตราจารย์สุดาศิริ วศวงศ์, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2551).

Katz And Kochan, “แนวคิดแรงงานสัมพันธ์ที่ดีกับการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์”, เกษมบัณฑิต, ปีที่ ๑๒ ฉบับที่ ๑ (มกราคม – มิถุนายน ๒๕๕๔) : ๗.

Langston v Chrysler United Kingdom (1974) All ER 980.

Melvin W. Reader, คำอธิบายกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน, หน้า ๓.

Mills, “แนวคิดแรงงานสัมพันธ์ที่ดีกับการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์”, เกษมบัณฑิต, ปีที่ ๑๒ ฉบับที่ ๑ (มกราคม – มิถุนายน ๒๕๕๔) : ๖.

M.V. Moorthy, **Principle of Labour Welfare**. Calcutta : General Printers & Publishers, 1968.

Ralph H. Blodgett, คำอธิบายกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน, หน้า ๓.

Reynold L.G., คำอธิบายกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน, หน้า ๓.

Turner v Goldsmith (1891) 1 QB 544, Devonald v Rosser & Sons (1906) 2 KB 728 และ Baumann v Hulton Press Ltd (1952).

Weiss, Manfred & Schmidt, Marlene, **Labour Law and Industrial Relation in Germany**, 3rd Hague: Kluwer Law International 2000, P 80.

Weiss, Manfred & Schmidt, Marlene, **Labour Law and Industrial Relations in Germany**, Ibid, P 81.



ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ : พระเกรียงไกร ฐานวุฑฺโฒ (สุวรรณคำ)
- เกิด : วันที่ ๕ กันยายน ๒๕๒๗
- สถานที่เกิด : หมู่ ๒ ตำบลน้ำพี้ อำเภอทองแสนขัน จังหวัดอุตรดิตถ์
- อุปสมบท : วันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๕๔ โดย พระครูวรกิจจาภิมณฑ์ เป็นพระอุปัชฌาย์
- การศึกษา : วท.บ. สาขาสัตวศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ลำปาง,
นักธรรมโท สำนักเรียนวัดจันทร์สโมสร
- ปีที่เข้าศึกษา : พ.ศ. ๒๕๕๕
- ปีสำเร็จการศึกษา : ๒๕๕๗
- ที่อยู่ปัจจุบัน : วัดพระยาทำ วรวิหาร แขวงบ้านช่างหล่อ เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร
๑๐๗๐๐ โทร ๐๘๑๐๓๑๒๐๘๐