

**แนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามหลัก
สารานียธรรม : ศึกษากรณี บริษัท แพนเอเชียฟุตแวร์ จำกัด (มหาชน)
สาขาพิมาย**

**The Approach to Building Relationships between Employers and
Employees According to the Principle of Saraniyadhamma:
A Case Study of Pan Asia Footwear Public Limited
Company Phimai Branch**

สุวิทย์ กล้ายัน

Suwit Klakayan

สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครราชสีมา

The Department of Labour Protection and Welfare, Nakhon Ratchasima Province.

Email: wararat.s@labour.mail.go.th



บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างกรณีการเลิกจ้างของบริษัท แพนเอเชียฟุตแวร์ จำกัด (มหาชน) สาขาพิมาย และเพื่อวิเคราะห์แนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างของบริษัท แพนเอเชียฟุตแวร์ จำกัด (มหาชน) สาขาพิมาย ตามหลักสารานียธรรม การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงเอกสาร และการสัมภาษณ์เชิงลึก

ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาและการสร้างความสัมพันธ์ของบริษัทฯ พบว่า บริษัทมีนโยบายในการดำเนินการเพื่อสร้างความสัมพันธ์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านนโยบายและภาพรวมประกอบธุรกิจ, ด้านคุณภาพ, ด้านนโยบายการทำงานของพนักงาน เมื่อบริษัทถูกปิดตัวลงก็ได้ทำการเยียวยาพนักงานด้วยการจ่ายเงินชดเชยครบทุกบาทและทุกคน เพราะบริษัทกับพนักงานมีความสัมพันธ์ เห็นอกเห็นใจและห่วงใยซึ่งกันและกัน

จากการวิเคราะห์พบว่า ทั้งบริษัทและพนักงานได้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ซึ่งได้สอดคล้องกับหลักสารานียธรรม 6 คือ กระทำดีต่อกัน พุดดีต่อกัน จริใจดีต่อกัน แบ่งปันผลประโยชน์ที่ดีต่อกัน ยึดนโยบายหรือหลักการที่ดีต่อกันและคิดเห็นที่ดีต่อกัน ซึ่งได้ทำให้ทุกฝ่ายเกิดความสามัคคีปรองดองและรักใคร่ห่วงใยกัน

คำสำคัญ: แนวทางการสร้างความสัมพันธ์; นายจ้าง; ลูกจ้าง; หลักสารานียธรรม

Abstract

This article aims to study ideas and theories of building relationships between employers and employees and to study problems and relationship building between employers and employees in the case of Pan Asia Footwear Public Limited Company, Phimai Branch; and (3) to analyze the policy of relationship building between the employers and employees of Pan Asia Footwear Public Limited Company, Phimai Branch in accordance with the principle of Saraniyadhamma; all of which is a documentary research together with an in-depth interview.

From the research, it is found that the problems and relationship building of the company, it is found that the company had the policies in managing to build relationships under the 3 aspects of: policies and the overall image of business running, qualities, and employee working policies. When the company was closed down, every staff got healed by compensated money in full amount as the company and its employees have mutual relationships of worries and care to one another.

From the analysis, it is found that both the company and the employees had built such good relationships towards one another which is in accordance with the principle of the Saraniyadhamma or the virtues for fraternal living as follow: acting nicely to one another, speaking nicely to one another, being sincere to one another, sharing good benefits to one another, holding on to the good policies or principles towards one another, and thinking well towards one another, all of which yield every party unity and harmony with love and care to one another.

Keywords: The Approach to Building Relationships, Employers, Saraniyadhamma

บทนำ

การที่มนุษย์อยู่ร่วมกันในสังคมนั้น อาจมีความเห็นไม่ตรงกันหรือขัดแย้งกันบ้างก็เป็นเรื่องปกติ ดังนั้นการอยู่ร่วมกันจึงจำเป็นต้องมีกฎเกณฑ์หรือบรรทัดฐานที่ทุกคนในสังคมต้องปฏิบัติตามการทำงานก็เช่นกันถ้านายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติต่อกันบนพื้นฐานของกฎหมายต่างฝ่ายต่างเข้าใจและตระหนักถึงบทบาทและหน้าที่ของตนโอกาสที่จะเกิดความขัดแย้งก็จะมีน้อยและนอกจากนั้นความสัมพันธ์ของนายจ้างและลูกจ้างยังเป็นสายใยที่ดีถ้าดูแลอย่างใส่ใจซึ่งและกันก็จะเป็นสายใยที่แข็งแรง ในทางกลับกัน หากต่างฝ่ายต่างปล่อยปละละเลยสายสัมพันธ์นั้นก็จะยิ่งเปราะบางลงไปทุกวัน เช่นเดียวด้วยความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในสถานประกอบกิจการภาคธุรกิจซึ่งนายจ้างมีเป้าหมายที่จะสร้างผลกำไรอันจะส่งผลให้เกิดความอยู่ดีมีสุขของลูกจ้างและระบบเศรษฐกิจภายใต้การปกครองระบอบประชาธิปไตยของประเทศไทย โดยมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการด้านแรงงานเพื่อคุ้มครองดูแลสิทธิและหน้าที่ของนายจ้าง ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการที่สำคัญ คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งได้มีการพัฒนากฎหมายให้สอดคล้องกับปัญหาด้านแรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้างและสภาพการทำงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างมาโดยตลอด

นายจ้าง ลูกจ้างในประเทศไทยส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ดังนั้นจึงสามารถนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะหลักธรรมที่ช่วยทำให้เกิดความสามัคคี หรือความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน คือ สาราณียธรรม ซึ่งเป็นหลักธรรมที่ใช้สำหรับพัฒนาตนเองให้มีความเสียสละ เมตตา กรุณา กตัญญูกตเวที และสามัคคี รวมถึงธรรมเป็นเหตุให้ระลึกถึงกัน ไปปฏิบัติต่อกันอันจะช่วยแก้ปัญหาในวงการแรงงานเพื่อให้เกิดความสันติสุขได้ โดยผู้วิจัยจะได้ศึกษากรณีตัวอย่างเหตุการณ์ความขัดแย้งด้านแรงงาน กรณี บริษัท แพนเอเชียฟุตแวร์ จำกัด (มหาชน) สาขาพิมาย ตั้งอยู่เลขที่ 578 หมู่ที่ 14 ถนนเลียงเมือง ตำบลในเมือง อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา ประกอบกิจการผลิตชิ้นส่วนรองเท้า ลูกจ้าง 191 คน ได้เลิกจ้างลูกจ้างเมื่อวันที่ 22 ตุลาคม 2555 มาเป็นกรณีศึกษา โดยบริษัทฯ ได้ยื่นข้อเสนอให้ลูกจ้างเขียนใบลาออกและบริษัทฯ จะจ่ายค่าชดเชยให้อัตรา 30% ของสิทธิตามกฎหมาย แต่ลูกจ้างไม่ยอมรับเงื่อนไขดังกล่าวเนื่องจากเห็นว่าไม่เป็นธรรม จึงใช้สิทธิเรียกร้องตามกระบวนการทางกฎหมาย ซึ่งสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครราชสีมา เป็นหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการ โดยผู้ทำการวิจัยในฐานะพนักงานตรวจแรงงานได้รับมอบหมายให้เป็นเจ้าหน้าที่ผู้ดำเนินการพร้อมด้วยผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ประสานกับตัวแทนลูกจ้างในการรับคำร้อง และสอบสวนข้อเท็จจริงนายจ้าง ลูกจ้าง และทำการไกล่เกลี่ย ณ ที่ทำการบริษัทฯ โดยลูกจ้างได้ยื่นคำร้องว่านายจ้างเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เมื่อได้ดำเนินการแล้วคู่กรณีสามารถตกลงกันได้ โดยลูกจ้างทั้งหมดได้รับเงินค่าชดเชย

และค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามกฎหมายแรงงาน รวมเป็นเงิน 14,021,664 บาท (สิบสี่ล้านสองหมื่นหนึ่งพันหกร้อยหกสิบสี่บาทถ้วน) นายจ้างและลูกจ้างพอใจในผลการดำเนินการข้างต้น และลูกจ้างถอนคำร้องแล้วเรื่องเป็นอันยุติ จากการดำเนินการดังกล่าว นอกเหนือจากการดำเนินการโดยยึดหลักกฎหมายแล้วยังยึดหลักสราณียธรรมควบคู่ไปด้วย จึงทำให้กรณีดังกล่าวยุติได้โดยไม่มีการใช้ความรุนแรงซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายทั้งสองฝ่ายแต่อย่างใด เป็นที่ยินดีของทุกฝ่าย

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยศึกษากรณีตัวอย่างของบริษัทแพนเอเชียฟุตแวร์ (จำกัด) มหาชน สาขาพินาย ทั้งนี้เพื่อบดบทเรียนความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง แม้ว่าจะต้องเลิกร้างต่อกันเพราะกิจการโรงงานปิดตัวลง โดยการวิเคราะห์ผู้วิจัยใช้กรอบสราณียธรรม 6 เป็นเกณฑ์ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ เพื่อให้องค์กรต่างๆ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ศึกษาเป็นตัวอย่างในการสร้างสรรค์สังคมในที่ทำงานให้เกิดความสุขสงบสันติ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวคิดและทฤษฎีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง
2. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างกรณีการเลิกจ้างของบริษัท แพนเอเชียฟุตแวร์ จำกัด (มหาชน) สาขาพินาย
3. เพื่อวิเคราะห์แนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างของบริษัท แพนเอเชียฟุตแวร์ จำกัด (มหาชน) สาขาพินาย ตามหลักสราณียธรรม

วิธีการดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัย เรื่อง “แนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามหลักสราณียธรรม ศึกษากรณี บริษัทแพนเอเชียฟุตแวร์ จำกัด (มหาชน) สาขาพินาย” เป็นการวิจัยจากเอกสาร (Documentary research) ซึ่งได้กำหนดวิธีการวิจัย เพื่อช่วยให้สามารถดำเนินการวิจัยได้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ทำให้เกิดระบบในการทำงานวิจัย ช่วยให้ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์งานวิจัยในทิศทางที่ถูกต้องชัดเจนไม่สับสน ซึ่งการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ได้วางรูปแบบวิธีการดำเนินการวิจัยไว้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยจะดำเนินการศึกษาวิเคราะห์ และถอดองค์ความรู้จากหลักการและแนวทางเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยจะดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ และถอดบทเรียนการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง กรณีเลิกจ้างของบริษัท แพนเอเชียฟุตแวร์ จำกัด (มหาชน) สาขาพินาย ให้ครอบคลุมทุกด้านโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ประกอบกับ

บันทึกคำร้องเรียนของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครราชสีมา และการสังเกตการณ์อย่างมีส่วนร่วม

ขั้นตอนที่ 3 ถอดบทเรียนจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth-interview) ประกอบการนำหลักสารณียธรรม 6 มาเป็นกรอบในการวิเคราะห์

ขั้นตอนที่ 4 สรุป และนำเสนอหลักการ หรือวิธีการ และรูปแบบแนวทางการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามหลักสารณียธรรม 6

ผลการวิจัย

1. แนวคิดและทฤษฎีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

จากการศึกษาวิจัยพบว่า การทำงานของมนุษย์เป็นกระบวนการด้านแรงงาน เป็นการแสดงออกถึงศักยภาพความสามารถของมนุษย์ การทำงาน คือ กิจกรรมที่ต้องเกี่ยวข้องกับคนหลายภาคส่วน ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างมนุษย์สัมพันธ์ต่อกันและกัน กล่าวคือ ความสัมพันธ์ในระบบแรงงาน เป็นความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ความเป็นตัวตนซึ่งกันและกัน ความเข้าใจในวิธีการอยู่ร่วมกัน การยอมรับความแตกต่างของแต่ละฝ่าย และการให้อภัยในความผิดที่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งพลาดพลั้งทำไป ดังนั้น ความสัมพันธ์ของนายจ้างกับลูกจ้างจึงมีลักษณะความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกัน 2 ประการ คือ ความสัมพันธ์ด้านจิตใจ และความสัมพันธ์ด้านหน้าที่การงาน การแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดจากการทำงาน ความขัดแย้งที่สืบเนื่องจากการควบคุมการทำงาน และการแบ่งปันผลประโยชน์จากการทำงาน ซึ่งจัดประเภท ได้แก่

1. ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเชิงนามธรรม คือ ความหมายในเชิงบวก และ ความหมายในเชิงลบ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเชิงรูปธรรม คือ การบริหารความร่วมมือ การบริหารความเสี่ยง และ การบริหารความขัดแย้ง

สรุป การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นความสัมพันธ์ที่มีลักษณะความสัมพันธ์ที่จะส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองขององค์กร ซึ่งจะต้องมีลักษณะของการสร้างความสัมพันธ์ 4 ด้าน คือ ในด้านเชิงทวิภาคี ในด้านเชิงกฎหมาย ในด้านเชิงการบริหาร ในด้านเชิงองค์กรรวม และในทางพระพุทธศาสนา 6 แนวทาง แนวทางทั้งหมดย่อมเป็นเหตุให้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น ทำให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างมีความสุข และสันติภาพ กล่าวคือ เป็นการได้รับประโยชน์ร่วมกันทั้งสองฝ่าย

2. แนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างกรณีการเลิกจ้างของบริษัท แพนเอเชียฟู้ตแวร์ จำกัด (มหาชน) สาขาพิมาย

จากการศึกษาวิจัยพบว่า บริษัทแพนเอเชียฟู้ตแวร์ จำกัด (มหาชน) มีนโยบายในการดำเนินการของบริษัทที่มีการแบ่งนโยบายหลักออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านนโยบายและภาพรวมประกอบธุรกิจ (2) นโยบายด้านคุณภาพ (3) ด้านนโยบายด้านการทำงานของพนักงาน

ผู้วิจัยพบว่า บริษัทฯ ดำเนินนโยบายด้วยการนำหลักธรรมมาใช้ในการบริหารงาน ไม่ว่าจะเป็นการผลิตสินค้าที่มีคุณธรรมคำนึงถึงลูกค้าเป็นหลัก และบริหารคนในองค์กรให้มีความสุข ปลูกฝังความรักสามัคคีและความผูกพันในองค์กร และเป็นผู้มีจิตสำนึกในการทำงาน อย่างไรก็ตาม เมื่อกระแสการค้าข้ามพรมแดนได้หลั่งไหลเข้าสู่ประเทศไทยและขยายสู่ทั่วโลกอย่างรวดเร็ว ทำให้บริษัทต้องเผชิญกับปัญหาธุรกิจจนต้องปิดกิจการในสาขาพิมาย และบริษัทต้องจ่ายค่าชดเชยให้กับลูกจ้างกรณีออกจากการงานอื่นเนื่องจากกิจการปิดตัวลง เกิดปัญหาข้อร้องเรียนค่าชดเชยของลูกจ้างต่อนายจ้างที่ยังไม่ได้รับความเป็นธรรม แต่อย่างไรก็ตาม ปัญหาดังกล่าวก็สามารถแก้ไขคล่องผ่านพ้นไปได้ด้วยดี โดยบริษัทได้ทำการแก้ไขเยียวยาแก่พนักงานด้วยการจ่ายค่าชดเชยแก่พนักงานด้วยอัตราเงินเดือนครบตามเงื่อนไขกฎหมายด้านแรงงาน

กรณีดังกล่าวเมื่อนายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติต่อกันด้วยหลักเมตตาต่อกันและเจ้าหน้าที่ได้ดูแลให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันได้ด้วยดีเป็นการยุติปัญหาด้านแรงงานดังกล่าวด้วยความสันติสุขทุกฝ่าย การที่หน่วยงานรับผิดชอบของรัฐได้สะท้อนให้นายจ้างได้ทบทวนนโยบายการให้ความช่วยเหลือลูกจ้างนั้น ทำให้ลูกจ้างเกิดความอุ่นใจอย่างน้อยมีหน่วยงานที่เป็นกลางมาช่วยรับผิดชอบตรวจสอบดูแลด้วยความจริงใจ ในมุมลูกจ้างเองแม้ว่าจะตกเป็นผู้เสียหายและได้รับความเดือดร้อน แต่ก็ยังสามารถควบคุม ยับยั้งชั่งใจ เข้าใจว่าบริษัทหรือนายจ้างเองก็เดือดร้อนเนื่องจากธุรกิจประสบความล้มเหลว แต่ในอดีตในขณะที่บริษัทดำเนินธุรกิจไปด้วยดีก็ได้มอบสวัสดิการที่ดีให้กับลูกจ้าง การให้ความเอาใจใส่ในการเพิ่มรายได้พิเศษ สิ่งเหล่านี้เป็นความสัมพันธ์ที่ดีที่อยู่ในใจลูกจ้าง ดังนั้น สรุปได้ว่า จากสถานการณ์ดังกล่าว เมื่อองค์กรหรือบริษัทใดเกิดปัญหาความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง ต้องหันหน้าเข้าหากัน เปิดพื้นที่ในการเจรจา โดยอาศัยพื้นฐานความสัมพันธ์ในอดีตที่ดี และจำเป็นต้องมีผู้ประสานเชื่อมโยงด้วยความเป็นธรรม ซึ่งหน้าที่นี้หน่วยงานรัฐที่ได้รับมอบหมาย นับว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่ส่งผลให้การเจรจาทกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างประสบผลสำเร็จลงได้ด้วยดี

3. วิเคราะห์แนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างของบริษัท แพนเอเชียฟู้ตแวร์ จำกัด (มหาชน) สาขาพินาย ตามหลักสารานิยธรรม

แนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างของบริษัท แพนเอเชียฟู้ตแวร์ จำกัด (มหาชน) สาขาพินาย ได้แก่ หลักสารานิยธรรม ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 แนวทางการกระทำที่ดีต่อกันของบริษัทฯ ตามหลักเมตตาภายกรรม

วิธีการหรือแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามหลักเมตตาภายกรรมนั้น ผู้วิจัยพบว่าทางบริษัทฯ ได้มีการปรับตัวเพื่อการอยู่ร่วมกัน กล่าวคือ

1) ก่อนการเกิดวิกฤติเศรษฐกิจ ทางบริษัทได้กำหนดโครงสร้างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานสัมพันธ์ โดยจัดให้มีหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันระหว่างตัวแทนฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง กล่าวคือฝ่ายทรัพยากรมนุษย์เป็นตัวแทนฝ่ายนายจ้าง มีหน้าที่ร่วมหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการ นำเสนอข้อสรุปและติดตามการปฏิบัติหลังจากที่ฝ่ายบริหารเห็นชอบแล้ว เป็นต้น ส่วนคณะกรรมการสวัสดิการเป็นตัวแทนลูกจ้างทำหน้าที่รวบรวมข้อมูลและข้อเสนอแนะจากลูกจ้าง กลั่นกรอง นำเสนอกิจกรรมเพื่อส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์และหรือสวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น ทั้งนี้ผลการปฏิบัติของทั้งสองส่วนจะถูกสื่อสารขึ้นไปยังฝ่ายบริหารหรือลงไปสู่พนักงานโดยผ่านทางการประชุมหารือร่วมกัน นอกจากนี้ยังมีอีกหลายภาระงานที่ทั้งสองหน่วยงานต้องประสานและทำงานร่วมกัน เช่น การพิจารณาลงโทษ การติดตามผลการปฏิบัติตามมติที่ประชุม การดำเนินการเพื่อช่วยเหลือเพื่อนพนักงานและสาธารณประโยชน์

2) หลังเกิดวิกฤติเศรษฐกิจ มีการปรับท่าทีที่เป็นมิตรต่อกัน การทำต่อกันด้วยเมตตา แสดงไมตรีและความหวังดีต่อกันทั้งทั้งนายจ้างและลูกจ้าง มีการเชิญผู้นำบริษัทและพนักงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ปัญหาของกันและกัน มีการวางระบบงานและร่วมกิจกรรมร่วมกัน มีการช่วยเหลือพนักงานที่ได้ประสบปัญหาต่างๆ ด้วยความเต็มใจ แสดงกิริยาอาการสุภาพ เคารพให้เกียรติกัน แม้ว่าในระยะแรกเริ่มทุกภาคส่วนอาจจะยังตกใจกับสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น แต่เมื่อมีการพูดคุยปรึกษาหารือ หรือ หันหน้าเข้าหากัน ก็ทำให้ปัญหาต่าง ๆ ได้เริ่มรับการแก้ไขไปในทางที่ดีขึ้น

ผลที่ปรากฏจากการที่ทั้งสองฝ่ายต่างมีความระมัดระวัง คือ รู้จักวางท่าทีหรือกริยาที่เหมาะสม หรือกระทำต่อกันด้วยเมตตา แสดงไมตรีและความหวังดีต่อกัน มีการใส่ใจในการช่วยเหลือกิจธุระต่างๆ แสดงกิริยาอาการสุภาพ เคารพนับถือกัน ทุกคนมองเห็นในฐานะเป็นเพื่อนพ้องน้องพี่หรือมิตรสหายด้วยกัน ทำให้ไม่เกิดการทะเลาะหรือการทำร้ายซึ่งกันและกัน นอกจากนี้บริษัทฯ มีนโยบายให้พนักงานมีอาชีพค้าขายเพื่อเพิ่มรายได้เสริมจากการทำงานตามปกติ โดยไม่เก็บเงินค่าวางสินค้า

3.2 แนวทางการพูดเจรจาที่ดีต่อกันของบริษัทฯ ตามหลักเมตตาวชิกรรม

วิธีการหรือแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามหลักเมตตาวชิกรรมนั้น ผู้วิจัยพบว่าทางบริษัทฯ ได้มีการปรับตัวเพื่อการอยู่ร่วมกัน กล่าวคือ

1) **ก่อนการเกิดวิกฤติเศรษฐกิจ** ทางบริษัทได้มีระบบและขั้นตอนการดำเนินงาน ดำเนินการป้องกันและแก้ไข และส่งเสริมด้านแรงงานสัมพันธ์ มีการประชุมคณะกรรมการสวัสดิการ อย่างน้อย 3 เดือน 1 ครั้ง หรือในกรณีเร่งด่วนและได้รับการร้องขอ จัดระบบการรับข้อมูลข่าวสารหลายช่องทาง เช่น การประชุมชี้แจง กล้องรับความคิดเห็น บอร์ดประชาสัมพันธ์ เสียงตามสาย มีกระบวนการร้องทุกข์ผ่านคณะกรรมการปรึกษาหารือร่วม และมีกระบวนการพิจารณาโทษทางวินัยอย่างเป็นธรรม พร้อมทั้งมีการติดตามประเมินผล และแจ้งให้ลูกจ้างทราบผลการดำเนินการ

2) **หลังเกิดวิกฤติเศรษฐกิจ** ในเบื้องต้นของการเกิดวิกฤตินั้น สิ่งที่เป็นปัญหาใหญ่ คือ ข้อมูลที่ไม่ตรงกันได้บั่นทอนความไว้วางใจซึ่งมีต่อกัน ผู้วิจัยพบว่า ได้มีการตั้งตัวแทนจากฝ่ายนายจ้าง และตัวแทนฝ่ายลูกจ้างเข้าร่วมประชุมกันเป็นกรณีพิเศษ เพื่อแจ้งข่าวสารต่างๆ และรับฟังข้อเท็จจริงในการเสนอปัญหา หรือข้อร้องทุกข์ของลูกจ้างและแสวงหาวิธีการระงับปัญหา หรือข้อร้องทุกข์ของลูกจ้าง และแสวงหาวิธีการระงับปัญหาหรือข้อร้องทุกข์นั้น มีการพิจารณาเรื่องราวต่างๆ ที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง นอกจากนี้ยังมีการเน้นการฟังมากขึ้น โดยเฉพาะทางบริษัทจะต้องตั้งใจให้มาก และรู้จักฟังข้อเรียกร้อง ฟังโดยตั้งใจให้เป็นกุศล เพราะอยู่ในฐานะผู้ตั้งรับจึงต้องปรารถนาที่จะเข้าใจเรื่องราวทั้งหมดที่ก่อให้เกิดความทุกข์ ฟังถ้อยคำที่พูดออกมาเพื่อค้นหาว่าอะไรที่ยังไม่ได้พูด ฟังเพื่อให้ได้ข้อมูลดีที่สุด ต้องให้ได้ยินสิ่งที่ผู้พูดไม่อาจพูดออกมาได้ เช่น ความทรงจำที่เจ็บปวด อารมณ์ที่ถูกเก็บกด ทัศนคติ ความหวังและความกลัว เป็นต้น

ผลที่ปรากฏ ทางบริษัทและพนักงานต่างมีการปรับท่าทีการพูดคุยกันระหว่างทั้งสองฝ่าย คือ การใช้วาจาพูดต่อกันด้วยเมตตา มีการบอกข้อมูลข่าวสารที่เป็นจริง คือ ช่วยบอกแจ้งสิ่งที่เป็นประโยชน์ แนะนำกันด้วยความหวังดี กล่าววาจาสุภาพ แสดงความเคารพนับถือกัน การยึดหลักเมตตาวชิกรรมนี้ช่วยทำให้สถานการณ์ไม่ตึงเครียดในการพูดคุย เป็นการแสดงไมตรี พูดกันด้วยเมตตา หมายถึง จะพูดอะไรก็พูดด้วยความปรารถนาดีต่อกัน กล่าววาจาสุภาพ พูดจริงไม่พูดเพื่อผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นแก่ตนเองฝ่ายเดียว ทางบริษัทกับพนักงานต่างพยายามที่จะมุ่งหวังที่จะพูดคุยกันด้วยการพูดวาจาที่เป็นคำสัตย์ คำจริง คำสมานสามัคคี พูดแต่คำที่มีประโยชน์ พูดต่อหน้าอย่างไรลับหลังก็ต้องพูดอย่างนั้น ลับหลังอย่างไร ต่อหน้าก็พูดอย่างนั้น แม้ว่าท่ามกลางสถานการณ์ที่วิกฤติที่กระทำได้อย่าอยู่บ้าง แต่ทุกคนยึดหลักเดียวกันก็จะไม่ทำให้บรรยากาศการพูดคุยกันเสียหาย เมื่อเกิดปัญหาการเลิกกิจการ ตอนนั้นอาจจะยังไม่เข้าใจกันว่าสาเหตุเกิดจากอะไร จึงได้รวมตัวกันเพื่อเจรจากันหาทางออก ซึ่งผู้นำลูกจ้างซึ่งมี

ความเข้มแข็งรวมทั้งทีมงานแนะนำพนักงาน และหาหรือเจ้าหน้าที่เพื่อให้ความช่วยเหลือประสานงานกับนายจ้างเพื่อยุติปัญหา รวมทั้งสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครราชสีมา ทราบความเคลื่อนไหวของนายจ้าง ลูกจ้างโดยตลอด ได้วางแผนทีมงานเข้าระงับเหตุไม่ให้บานปลายเนื่องจากบริษัท มีสำนักงานสาขาหลายแห่ง อาจมีผู้ไม่หวังดีสร้างกระแสยุยงให้ลูกจ้างใช้ความรุนแรง จากการใช้หลักจิตวิทยา หลักกฎหมายแรงงาน หลักธรรมาภิบาล และการเจรจาอย่างสุจริตใจ เข้าไปช่วยนายจ้าง ลูกจ้างได้ทัน่วงที

3.3 แนวทางความซื่อสัตย์และจริงใจต่อกันของบริษัทฯ ตามหลักเมตตาตามโนกรรม

วิธีการหรือแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามหลักเมตตาตามโนกรรมนั้น ผู้วิจัยพบว่าทางบริษัทฯ ได้มีการปรับตัวเพื่อการอยู่ร่วมกัน กล่าวคือ

1) ก่อนการเกิดวิกฤติเศรษฐกิจ

ผู้วิจัยพบว่า ทางบริษัทและพนักงานได้พยายามหันหน้าเข้าหากัน ได้มีการให้ความสำคัญต่อความรู้สึก เมื่อจะคิดอะไรก็คิดกันด้วยเมตตา ได้แก่ การตั้งความรู้สึกในคนทั้งหลายว่า ชีวิตแต่ละชีวิตไม่ต้องการความทุกข์ แต่ต้องการความสุข ฉันทิเพราะ ฉะนั้น จึงขอให้เจ้าหน้าที่ดำรงชีวิตอยู่ด้วยความไม่มีความโกรธ ไม่มีความโกรธ ไม่เบียดเบียนกันไม่ประทุษร้ายกัน ให้แต่ละคนอยู่ดีมีสุขตามสมควรแก่ฐานะของตน เมื่อจะคิดถึงใครก็ตามให้คิดถึงกันด้วยเมตตา เพราะพร้อมที่จะแสดงออกทางกาย ทางวาจา ทั้งต่อหน้าและลับหลังบุคคลเหล่านั้น กล่าวโดยรวมก็คือ การคิดต่อกันด้วยเมตตา จะคิดอะไรก็คิดด้วยความปรารถนาดีต่อกัน เช่น ตั้งจิตปรารถนาดี คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน มองกันในแง่ดี

2) หลังเกิดวิกฤติเศรษฐกิจ

ผู้วิจัยพบว่า ทางบริษัทและพนักงานในระยะเบื้องต้นมีความรู้สึกที่ไม่ดีต่อกัน มีภาพลักษณ์ที่ไม่ค่อยจะชัดเจนมากนัก เพราะต่างตกใจกับวิกฤติทางเศรษฐกิจ แต่เมื่อทุกคนเรียนรู้ปัญหาติดต่อกันด้วยเมตตา คือ ตั้งจิตปรารถนาดี คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน มองกัน

ในแง่ดี มีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใสต่อกัน ทำที่เช่นนี้ได้ทำให้บรรยากาศมองกันดูมีมิตรภาพ

ผลที่ปรากฏ จากการให้สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่บริษัทฯ ฝ่ายนายจ้าง ประจำสำนักงานใหญ่ ได้มีความรู้สึกที่ดีต่อลูกจ้าง แม้ว่าทางบริษัทจะประสบปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ แต่ก็ยังคิดถึงพนักงานทุกคน เพราะพนักงานไม่มีปัญหา หากเป็นไปได้อยากให้บริษัทฯ มาเปิดกิจการที่จังหวัดนครราชสีมาเหมือนเดิม ในขณะเดียวกันก็มีคนพูดชมเชยบริษัทในทางที่ดี กล่าวถึงความดีของบริษัทฯ ทำให้คนมีงานทำ และลูกหลานของชาวอำเภอพิมาย มีรายได้ที่ดี เมื่อทราบถึงการเลิกกิจการแล้ว ก็เสียดายบริษัทที่ดีๆ มีผู้บริหารที่เข้ากับชุมชน โรงเรียนได้ถือว่าเป็นผู้มีจิตนึกคิดถึงกัน สร้างประโยชน์ร่วมกัน ดังกล่าวจึงมีความเสียดายอย่างยิ่ง ก็ยังระลึกนึกถึงบริษัทฯ เสมอเพื่อให้โอกาสในการค้าขายเพื่อเลี้ยงชีพให้ดีขึ้น และเคยไปทำบุญตามที่บริษัทฯ จัดกิจกรรมบ่อยๆ ถือว่าเป็นเรื่องที่ดีครับ

3.4 แนวทางการแบ่งปันผลประโยชน์ต่อกันของบริษัทฯ ตามหลักสาธารณโภคี

วิธีการหรือแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามหลักสาธารณโภคีนั้น ผู้วิจัยพบว่าทางบริษัทฯ ได้มีการปรับตัวเพื่อการอยู่ร่วมกัน กล่าวคือ

1) ก่อนการเกิดวิกฤติเศรษฐกิจ

ในการดำเนินการของบริษัทได้มีการให้พนักงานได้ศึกษาดูงานทั้งในและนอกสถานที่ เช่น การอบรมพัฒนาศักยภาพการเป็นผู้นำ และมีการจัดกิจกรรมให้กับพนักงานและครอบครัว พนักงาน เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ กิจกรรมกีฬา โดยสถานประกอบกิจการสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ แก่พนักงาน และสังคมรอบข้าง เช่น บริษัทฯ มีบิวซ์หรือมีเอกสารเชิญชวนเข้าร่วมทีมฟุตบอลโรงเรียน แข่งขันประมาณ 20 ทีม มีเมตตาให้โอกาสเยาวชนนักเรียน ได้มีกิจกรรมแข่งขันกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนต่างๆ และนักเรียนได้แสดงความสามารถด้านกีฬา และบริษัทฯ สนับสนุนทุน เช่น เสื้อผ้า น้ำดื่ม เงินรางวัล และอื่นๆ โดยใช้ชื่อกีฬาของบริษัทฯ หลักสาธารณโภคีนี้ ตนขอยืนยันได้ว่า บริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญมาก เพราะในปัจจุบันตนได้ทำอาชีพค้าขายสินค้าประเภทเสื้อผ้าสวมใส่วัยรุ่น รับสินค้าจากในเมืองจังหวัดนครราชสีมา และจังหวัดขอนแก่น มาวางจำหน่าย ณ โรงอาหาร บริษัทฯ ซึ่งเคยจำหน่ายเสื้อผ้ามามาก่อนที่บริษัทฯ ยุบเลิกแล้ว 5-6 ปี โดยบริษัทฯ มีนโยบายให้พนักงานมีอาชีพค้าขายเพื่อเพิ่มรายได้เสริมจากการทำงานตามปกติ โดยไม่เก็บเงินค่าวางสินค้า และก็ไม่ค้าขายเวลาพักหรือหลังเลิกงานไปแล้ว

2) หลังเกิดวิกฤติเศรษฐกิจ ผู้วิจัยพบว่า ทางบริษัทฯ เมื่อมีการประสบปัญหาได้มีการชดเชย มีการแบ่งปันสิ่งที่พนักงานควรจะได้รับ แม้จะเป็นสิทธิของพนักงานเล็ก ๆ น้อย ๆ แต่ทางบริษัทก็ใส่ใจในรายละเอียด กล่าวคือ พยายามค้นหาปัญหาและอุปสรรคให้ครอบคลุมในทุกมิติ และทำการรับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องโดยสมควรแก่เหตุ กล่าวโดยรวม ก็คือ การแบ่งปันโดยสิทธิอันชอบธรรม การแบ่งปันผลประโยชน์ในพื้นที่ที่ร่วมกันโดยยุติธรรม แม้สิ่งของที่ได้มาจะน้อย แต่ก็แจกจ่ายให้ได้มีส่วนร่วมได้รับหรือได้บริโภคทั่วถึงกันนั่นคือ การร่วมสุข ร่วมทุกข์กัน

ผลที่ปรากฏ เมื่อเกิดวิกฤติเศรษฐกิจ ทางบริษัทก็รู้ถึงความจำเป็นที่พนักงานต้องอาศัยปัจจัย 4 เพราะฉะนั้นทั้งบริษัทไม่นิ่งดูตาย ได้ทำการแจกจ่ายสวัสดิการ ด้วยการเอื้อเพื่อแบ่งปัน ด้วยการสงเคราะห์ อนุเคราะห์เงินเดือน ค่าแรง เพื่อเฉลี่ยความสุขให้แก่กันและกัน ทั้งนี้ขบวนการเจรจาของคู่กรณีสามารถตกลงกันได้ โดยลูกจ้างทั้งหมดได้รับเงินค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามกฎหมายแรงงาน รวมเป็นเงิน 14,021,664 บาท (สิบสี่ล้านสองหมื่นหนึ่งพันหกร้อยหกสิบสี่บาทถ้วน) และทั้งทางบริษัทยังคิดถึงพนักงานทุกคนที่ได้รับเงินตามกฎหมายแรงงานทุกประการเสมอ

3.5 แนวทางนโยบายหรือหลักการที่ดีต่อกันของบริษัทฯ ตามหลักศีลสามัญญตา

วิธีการหรือแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามหลักศีลสามัญญตานี้ ผู้วิจัยพบว่าทางบริษัทฯ ได้มีการปรับตัวเพื่อการอยู่ร่วมกัน กล่าวคือ

1) ก่อนการเกิดวิกฤติเศรษฐกิจ

ผู้วิจัยพบว่า ทั้งบริษัทและพนักงานต่างยึดมั่นในกฎหรือเงื่อนไขด้านแรงงานสัมพันธ์ โดยทั่วไปเป็นเรื่องเกี่ยวกับแนวทาง และกระบวนการในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง และเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นภายในสถานประกอบการ ดังจะเห็นได้จากพนักงานลูกจ้างของบริษัทได้เคยมาปฏิบัติธรรม ณ วัด มีการฝึกปฏิบัติธรรมค้ำแรม เพื่อให้เห็นหลักธรรมมะนำไปปฏิบัติตนให้เกิดประโยชน์แก่การทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับนักวิชาการที่ให้ความสำคัญต่อกฎระเบียบว่า ถ้าเป็นความเห็นเกี่ยวกับกฎระเบียบก็ต้องเอาวินัยเอากฎหมายมาเป็นมาตรการกำหนดตัดสินว่า ความเห็นของใครถูกต้องหรือไม่ถูกต้อง เพราะเหตุว่าความเห็นขัดแย้งกันย่อมหาที่สิ้นสุดมิได้ ทั้งนี้ ทางบริษัทได้จัดทำแผนงานด้านการบริหารแรงงานสัมพันธ์ กำหนดเป็นแผนงานประจำปี และมีการสนับสนุนงบประมาณ ในการดำเนินกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างให้ลูกจ้างได้มีกิจกรรมร่วมกันเป็นการสร้างความรักสามัคคีในองค์กร

2) หลังเกิดวิกฤติเศรษฐกิจ

ผู้วิจัยพบว่า เนื่องจากกรณีดังกล่าว นายจ้างประสบปัญหาด้านเศรษฐกิจ จึงได้ยุบเลิกกิจการลงบางส่วน ซึ่งโคราชได้ยุบหมด เมื่อปี 2555 ก่อนหน้านั้น บริษัทฯไม่เคยมีปัญหาด้านแรงงาน หรือมีก็สามารถยุติกันได้ ไม่มีความรุนแรง เนื่องนายจ้างเป็นผู้ปฏิบัติดีกับลูกจ้างมาโดยตลอด และลูกจ้างก็ไม่เคยทำความเดือดร้อนให้กับนายจ้าง ทางบริษัทและพนักงานได้มีการจัดทำแผนงานกตึกาหรือเงื่อนไขกันใหม่สำหรับวาระเร่งด่วน จัดตั้งคณะกรรมการประเมินและติดตามสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ทั้งสองฝ่ายต่างมีความระมัดระวังในการดำเนินการด้านระเบียบเงื่อนไขต่าง ๆ มากขึ้น แต่ถึงกระนั้นก็ยังเป็นไปด้วยท่าทีที่เป็นมิตร ยังให้อีกโอกาสกันและกัน กล่าวคือ ยังมีการส่งเสริมสนับสนุนกันและกัน มีการวางภาพลักษณ์ขององค์กรที่เป็นมิตร ตั้งตนอยู่ในระบบคุณธรรม ประกอบการด้วยความประพฤติสุจริตดีงาม รักษาระเบียบวินัยของส่วนรวม ไม่ทำตนให้เป็นที่น่ารังเกียจหรือเสื่อมเสียต่อกันและกัน

ผลที่ปรากฏ ผู้วิจัยพบว่า ทางบริษัทฯ ได้เน้นความยุติธรรมในการปฏิบัติต่อพนักงาน กล่าวคือ มีความประพฤติเสมอภาคกันประพฤติสุจริตดีงาม ยึดกฎระเบียบวินัยที่ได้ตกลงกันไว้กับพนักงาน พนักงานมีความสงบเรียบร้อยไม่ก่อความเดือดร้อนใดๆ นอกจากนี้ผลที่เกิดจากการฟังเทศน์ที่นิมนต์พระมาเทศน์โปรดพนักงานนายจ้าง ลูกจ้าง ในเรื่องความรักความสามัคคี ไม่ให้มีความรุนแรงในเรื่องการทำงาน มีเรื่องอะไรให้ปรึกษาหารือกัน ให้อภัยกัน และยังเชิญพนักงาน ลูกจ้าง ไปปฏิบัติธรรม ณ วัด มีการฝึกปฏิบัติธรรมค้ำแรม เพื่อให้เห็นหลักธรรมมะ

นำไปปฏิบัติจนให้เกิดประโยชน์แก่การทำงาน ครอบครัว ชุมชน และประเทศชาติ ซึ่งบริษัทฯ ดังกล่าวเห็นความสำคัญทางด้านพุทธศาสนาหลักธรรมนำชีวิตอย่างยิ่ง ซึ่งพระทราบความเคลื่อนไหวของบริษัทฯ ได้แม้บริษัทฯ ได้นำพนักงานสาขาพินาย ไปช่วยงานให้กับบริษัทฯ สำนักใหญ่ ณ จังหวัดชลบุรี จึงมีความใกล้ชิด และห่วงใย ทั้งพนักงาน และบริษัทฯ เมื่อบริษัทฯ ยุบเลิกไปแล้ว ก็จินตนาการน้อยลงไป เนื่องจากบริษัทที่มาอยู่นายจ้างเป็นคนต่างประเทศคือประเทศจีน ไม่ได้มานิมนต์พระไปรับภัตตาหารเช้า – เพล หรือเทศนาแต่อย่างใด แต่อย่างไรก็ตามพระก็หลักระลึกถึงที่ดีต่อบริษัททุกประการ

3.6 แนวทางความคิดเห็นที่ดีต่อกันของบริษัทฯ ตามหลักทฤษฎีสัมมัญญา

วิธีการหรือแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามหลักทฤษฎีสัมมัญญานั้น ผู้วิจัยพบว่าทางบริษัทฯ ได้มีการปรับตัวเพื่อการอยู่ร่วมกัน กล่าวคือ

1) ก่อนการเกิดวิกฤติเศรษฐกิจ

ผู้วิจัยพบว่า ทางบริษัทและพนักงานต่างมีอุดมการณ์เป้าหมายหรือหลักการในการทำงานร่วมกันที่ชัดเจน ดังจะเห็นได้จาก จรรยาบรรณ 10 ประการร่วมกัน คือ 1.ข้าพเจ้าจะจงรักภักดีต่อบริษัทฯ ประหนึ่งเป็นครอบครัวของข้าพเจ้าเอง 2.ข้าพเจ้าจะดำรงชีวิตอย่างมีศีลธรรม เรียบง่าย และประหยัด 3.ข้าพเจ้าจะรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว บริษัท และสังคม 4.ข้าพเจ้าจะยอมรับนับถือผู้ที่มีคุณธรรม ความรู้ความสามารถ และไม่ดูหมิ่นผู้อื่น 5. ข้าพเจ้าจะเสียสละประโยชน์ส่วนตน เพื่อประโยชน์ของหมู่คณะ 6.ข้าพเจ้าจะปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ และวินัยของบริษัทโดยเคร่งครัด 7.ข้าพเจ้าจะรับผลตอบแทนจากผลงานที่สุจริตเท่านั้น 8.ข้าพเจ้าจะสร้างเสริมความรักความเข้าใจ และความสามัคคีอันดีในบริษัท 9. ข้าพเจ้าจะรักษาผลประโยชน์และความลับของบริษัทโดยเคร่งครัด 10.ข้าพเจ้าจะซื่อสัตย์ ขยันอดทน พัฒนาตนเอง และบริษัทให้เจริญรุ่งเรืองสืบไป

2) หลังเกิดวิกฤติเศรษฐกิจ

ผู้วิจัยพบว่า ในระยะเกิดปัญหาวิกฤติ มีการไม่พูดคุยกัน ซึ่งย่อมเกิดความเข้าใจผิดต่อกัน ทั้งนี้เพราะทั้งสองฝ่ายต่างเริ่มการพูดกันคนละที แต่ในภายหลัง ผู้วิจัยพบว่า เมื่อมีการปรับตัวให้เข้ากันได้ คือ เคารพรับฟังความคิดเห็นกัน มีความเห็นชอบร่วมกัน ตกลงกันได้ในหลักการสำคัญ ยุติถืออุดมคติ หลักแห่งความดีงามหรือจุดหมายสูงสุดอันเดียวกัน ได้กลายมาเป็นช่องทางของการร่วมมือกันเพื่อหาทางออก เนื่องจากทั้งสองฝ่ายมีความสัมพันธ์ที่ดี ปฏิบัติตามหลักกฎหมายแรงงาน และมีความเอื้ออาทรต่อกัน ความใส่ใจของผู้บริหารกับลูกจ้าง เรื่อยมาก่อให้เกิดความรักสามัคคีร่วมกัน

ผลที่ปรากฏจากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่บริษัทฯ ฝ่ายนายจ้าง ประจำสำนักงานใหญ่ พบว่า ทางบริษัทได้จ่ายเงินให้กับลูกจ้าง เพราะลูกจ้างมีเหตุผล เข้าใจกันด้วยดี ยึดหลักปฏิบัติต่างๆ ด้วยเหตุด้วยผล ทำให้นายจ้างประทับใจ และเอื้ออาทรต่อลูกจ้างทุกคนเสมอกัน

นายจ้าง ลูกจ้างดำเนินการยุติปัญหาด้านแรงงานตามกระบวนการของรัฐได้สำเร็จ ซึ่งในความสำเร็จนั้น ถ้านายจ้าง ลูกจ้าง ไม่มีความเมตตา ความกรุณา และใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาก่อนแล้ว การยุติของปัญหาก็อาจจะเนิ่นนานกว่าจะได้รับการแก้ไขความดีนี้ บริษัทจึงควรได้รับการยกย่องในการปฏิบัติต่อลูกจ้าง และกฎหมายแรงงานอย่างดี

จากการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยได้ค้นพบว่าทางบริษัทและพนักงานได้มีธรรมะเป็นธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ คือ หลักสาราณียธรรม 6 ซึ่งทำให้เกิดความสามัคคีปรองดอง เกิดความรักใคร่กลมเกลียวต่อกัน และได้นำพาความผาสุกมาสู่พนักงาน ดังนั้น หลักธรรมทั้ง 6 ทำให้เกิดการเสริมสร้างความปรองดอง ทำให้เป็นที่ระลึกถึง คิดถึงกัน ทำให้เป็นที่รัก รักใคร่กัน ทำให้กลมกลืนเข้าหากัน เคารพนับถือกัน ทำให้กลมกลืนเข้าหากัน สงเคราะห์เจือจุนกัน ทำให้ไม่ทะเลาะวิวาทขัดแย้งกัน หลักสาราณียธรรมจึงเป็นแนวทางการเสริมสร้างความสามัคคีปรองดองของบริษัทและพนักงาน และกล่าวได้ว่า หลักสาราณียธรรม 6 เป็นหลักการที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่ได้ผลอย่างยิ่ง

สรุป

การที่มนุษย์อยู่ร่วมกันในสังคมนั้น อาจมีความเห็นไม่ตรงกันหรือขัดแย้งกันบ้างก็เป็นเรื่องปกติ ดังนั้นการอยู่ร่วมกันจึงจำเป็นต้องมีกฎเกณฑ์หรือบรรทัดฐานที่ทุกคนในสังคมต้องปฏิบัติตาม การทำงาน ก็เช่นกันถ้านายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติต่อกันบนพื้นฐานของกฎหมายต่างฝ่ายต่างเข้าใจและตระหนักถึงบทบาทและหน้าที่ของตนโอกาสที่จะเกิดความขัดแย้งก็จะมีน้อย และนอกจากนั้นความสัมพันธ์ของนายจ้างและลูกจ้างยังเป็นสายใยที่ดีถ้าดูแลอย่างใส่ใจซึ่งและกันก็จะเป็นสายใยที่แข็งแรง ในทางกลับกัน หากต่างฝ่ายต่างปล่อยปละละเลยสายสัมพันธ์นั้นก็จะยิ่งเปราะบางลงไปทุกวัน ผู้ทำงานร่วมกันจึงต้องอาศัยหลักธรรมในการทำหน้าที่ของตน โดยเฉพาะหลักธรรมที่ช่วยทำให้เกิดความสามัคคี หรือความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน คือ สาราณียธรรม ซึ่งเป็นหลักธรรมที่ใช้สำหรับพัฒนาตนเองให้มีความเสียสละ เมตตา กรุณา กตัญญู กตเวที และสามัคคี รวมถึงธรรมเป็นเหตุให้ระลึกถึงกัน ไปปฏิบัติต่อกันอันจะช่วยแก้ปัญหาในวงการแรงงานเพื่อให้เกิดความสันติสุขได้ ดังกรณีตัวอย่างเหตุการณ์ความขัดแย้งด้านแรงงาน กรณี บริษัท แพนเอเชียฟู้ดแวร์ จำกัด (มหาชน) สาขาพิมาย ที่มีลูกจ้างฟ้องนายจ้างแต่ท้ายที่สุดนายจ้างและลูกจ้างพอใจในผลการดำเนินการของบริษัท และลูกจ้างถอนคำร้องแล้วเรื่องเป็นอันยุติ จากการดำเนินการดังกล่าวบนอกเหนือจากการดำเนินการโดยยึดหลักกฎหมายแล้วยังยึดหลักสาราณียธรรมควบคู่ไปด้วย จึงทำให้กรณีดังกล่าวยุติได้โดยไม่มีการใช้ความรุนแรงซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายทั้งสองฝ่ายแต่อย่างใด เป็นที่ยินดีของทุกฝ่าย

เอกสารอ้างอิง : References

- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2543). *การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี รายงานประจำปี 2541-2543*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- Office of The Civil Service Commission. (2000). *Annual report of Governance and society B.E. 2541-2543*. Bangkok: Office of The Civil Service Commission.
- จิรธร ปุณฺณฤทธิ และ สุประภา ธรรมสุจริต. (2542). *คู่มือแนะนำการแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงาน*. กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์.
- Phunyarit, J. and Thammasujarit, S. (1999). *Troubleshooting Guide Labor Dispute*. Bangkok: Baphit Printing.
- ประวัติและการบริหารงานของกรมแรงงาน. (2533). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- The History and Administration of the Labour Department*. (1990). Bangkok: The War Veterans Organization of Thailand Printing.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2551). *พจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลศัพท์*. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- Phra Brahmagunabhorn (P.A. Payutto). (2008). *Dictionary of Buddhist*. (12th ed.). Bangkok: Mahachulalongkorn University.
- ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท แพนเอเชียฟุตแวร์ จำกัด (มหาชน). *สัมภาษณ์*, 24 มกราคม 2558.
- HR Manager of Pan Asia Footwear PCL. (2015). *Interview*, January 24.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- Mahachulalongkorn University. (1996). *Thai Tipitakas*. Bangkok: MCU Press.