

การเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตาม หลักทิต 6 : กรณีศึกษาห้างหุ้นส่วนจำกัดยูวากรศุภภณัฏฐ์ STRENGTHENING OF RELATIONS BETWEEN EMPLOYER AND EMPLOYEES ACCORDING TO THE DISA 6 : A CASE STUDY OF YUWAKORN SUPAPAN LTD., PART



ปิ่นทิพย์ มโนสุจิตรธรรม

Pintip Manosujarittam

ผู้ทรงคุณวุฒิ โรงเรียนพินุลวิทยา

Doi: 10.14456/jmcupeace.2016.31

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างของห้างหุ้นส่วนจำกัดยูวากรศุภภณัฏฐ์ตามหลักทิต 6 การดำเนินการวิจัยได้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผลการวิจัยพบว่า

การเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามหลักทิต 6 คือ การปฏิสัมพันธ์ การส่งเสริมสนับสนุน และการทำหน้าที่ต่อกันเพื่อการเรียนรู้ เข้าใจและอยู่ร่วมกันได้ดี หลักการดังกล่าวมีความสอดคล้องกับหลักทิต 6 ที่ว่าด้วยนายจ้างสงเคราะห์ลูกจ้าง 5 อย่างคือ 1) จัดการงานให้ทำตามสมควรแก่กำลัง 2) ให้อาหารและค่าจ้าง 3) ดูแลรักษายามเจ็บป่วย 4) ให้อาหารที่มีรสแปลก 5) ให้หยุดตามโอกาส ส่วนลูกจ้างพึงปฏิบัติต่อนายจ้าง 5 อย่างคือ 1) ขึ้นทำการงานก่อนนาย 2) เลิกการงานทีหลังนาย 3) ถือเอาแต่ของที่นายให้ 4) ทำการงานให้ดีขึ้น 5) นำคุณของนายไปสรรเสริญ

แนวทางการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างของห้างหุ้นส่วนฯ มีความสอดคล้องกับหลักการทางพระพุทธศาสนา กล่าวคือ ห้างหุ้นส่วนได้มีการมุ่งเน้นการแบ่งปันผลกำไร สนับสนุนการศึกษา ส่งเสริมการดูแลสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย พร้อมทั้ง

ได้ให้ความช่วยเหลือยามเจ็บป่วย ประสบอุบัติเหตุ เกษียณอายุ และไร้สมรรถภาพ เป็นต้น ด้วยเหตุนี้นายจ้างและลูกจ้างจึงได้ปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างสันติสุขด้วยดีตลอดมา

คำสำคัญ : การเสริมสร้างความสัมพันธ์, นายจ้าง, ลูกจ้าง, ทิศ 6

Abstract

This paper aim to study the strengthening of relations between employer and employees of Yuwakorn Supapan Limited, Partnership according to the Disā 6, which its tool is a Qualitative research.

From the research, it is found :

The strengthening of relations between employer and employees is in form or principles of interaction, promoting and supporting, and performing mutual duties for learning, understanding and living together peacefully; this is harmonized with the principles of ‘Disā’, the Six Directions, guiding employers to support their employees in five ways, such as giving them proper job responsibilities, giving them food and wages, taking care of them when they are in sickness, giving them food with different taste and giving them holidays occasionally; meanwhile, employees should reciprocate their employers in five ways of getting up to work before employers, finishing work after employers, getting only what is given by the employers, improving job performance and admiring employers to others.

The practical way between the employer and employees of the Partnership is harmonized with Buddhist principles in that the Partnership has emphasized on benefit sharing, educational support, health and security care and support, including helps in cases of sickness, accident, retirement and inability. For this reason, the employer and employees have always been able to work together peacefully.

Keywords : Strengthening of Relations, Employer, Employees, Disā 6

บทนำ

การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนั้นเป็นเรื่องของคนโดยตรงทั้งที่เป็นเรื่องส่วนตัว และส่วนรวม ส่วนตัว หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ในครอบครัว ซึ่งประกอบด้วย คู่สามี ภรรยา และลูกๆ รวมถึงญาติพี่น้องที่อาศัยอยู่ครอบครัวเดียวกัน ส่วนรวม หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์นอกบ้านกับเพื่อนร่วมงาน นายจ้างลูกจ้าง หรือบุคคลอื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้อง สังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคนี้ ก่อให้เกิดวิกฤตการณ์ทางสังคมอย่างมากมาย มีความพยายามในทุกด้านในที่จะเอาชนะคู่แข่งแม้วิถีทางเหล่านั้นจะเป็นวิถีทางที่ผิดก็ตาม จะเห็นได้จากพฤติกรรมของผู้มีบทบาททางการเมืองการปกครองของประเทศ ที่มักจะใช้วาทะในการใส่ร้ายป้ายสี ซึ่งกันและกัน การแย่งชิงผลประโยชน์ทางธุรกิจ การเอาเปรียบกันหรือการใช้วาทะให้หลงเชื่อ เพื่อหาประโยชน์จากผู้อื่น สังคมจึงมีแต่วิกฤตการณ์ที่มีปัญหาอย่างมากมาย (พระศรีปริยัติโมลี สมชัย กุศลจิตโต, 2547 : 22) ส่งผลให้เกิดความขัดแย้งในสังคม ดังนั้นมนุษยสัมพันธ์จึงมีความสำคัญต่อบุคคลเป็นอย่างยิ่ง (สมพร สุทัศนีย์, 2538 : 14-15) ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในปัจจุบันต้องหันกลับมาทบทวนกันใหม่ ทั้งแนวคิด และวิธีการ ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างต้องพิจารณากฎเกณฑ์หรือกระบวนการการทำงาน พร้อมทั้งการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดจากการทำงาน ซึ่งต้องมีการปรึกษาหารือร่วมกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นกันและกัน ต้องมีการเรียนรู้และปรับตัว นายจ้างต้องดูแลเอาใจใส่ลูกจ้างให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2538 : 38-44)

นายจ้างและลูกจ้างสามารถอยู่กันได้อย่างเหมาะสม และด้วยความพอใจทั้งสองฝ่าย หลักการดังกล่าวเป็นแนวทางที่จะสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งไม่ใช่เป็นเพียงแค่คำพูด แต่เป็นวิถีชีวิต เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์การคิด พิจารณาเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกันของนายจ้างลูกจ้าง โดยรวมก็คือนายจ้างลูกจ้างต้องมองเห็นคุณค่าทางมโนธรรมของกันและกัน 3 ประการ คือ สันติสุข สันติธรรม สันติวิธี กล่าวคือ นายจ้างลูกจ้างต้องมีเป้าหมายการสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันเพื่อความสุขกายสบายใจ ปราศจากความเครียด (ยุทธการ โกษากุล, 2537 : 43) จึงทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ตามเกิดความผูกพันกับงานแล้ว ทুম่ความสามารถและพยายามที่จะทำให้งานสำเร็จด้วยความเต็มใจ ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายประสานความร่วมมือเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เป็นการพัฒนาความสุขของคน เพราะความสุข เกิดจากการสนองความต้องการ ถ้าหากเปลี่ยนความต้องการได้ ก็เปลี่ยนวิธีการหาความสุขของเขาได้ด้วย เมื่อทำอะไรตรงกับ

ความต้องการ ก็ทำให้เขาสนใจและมีความสุขคนก็จะร่วมมือทำอย่างเป็นไปเองโดยประสานกลมกลืนและเต็มใจจะหาทางทำให้สำเร็จ (พระพรหมคุณาภรณ์ ป.อ. ปยุตโต, 2548 : 3-11)

ห้างหุ้นส่วนจำกัดยุวากรศุภกัณฑ์ ก็เป็นห้างหุ้นส่วนหนึ่งที่มีทั้งนายจ้างและลูกจ้างในการดำเนินงาน เนื่องจากเป็นห้างหุ้นส่วนที่ประกอบธุรกิจในลักษณะรับเหมาก่อสร้างอาคาร ได้จดทะเบียนเมื่อวันที่ 1 เดือน กันยายน พุทธศักราช 2525 และมีผู้เป็นหุ้นส่วนจำนวน 7 คน ปัจจุบันสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ 119 หมู่ 5 ถนนพหลโยธิน ตำบลท่าศาลา อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี ภาระงานส่วนใหญ่จะรับเหมาก่อสร้างอาคารสิ่งสาธารณูปโภคในหน่วยงานของรัฐทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี หน่วยงานทหารบก ธาราการอมสิน มหาวิทยาลัย ขอนแก่น มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ศูนย์รังสิต มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ลพบุรี อาคารศูนย์มะเร็ตลพบุรี โรงพยาบาลลพบุรี เป็นต้น ปัจจุบันกำลังสร้างหอพักพยาบาล ศิริราช โรงพยาบาลขอนแก่น มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี โรงเรียนสาธิตราชชนกรินทร์ ฉะเชิงเทรา เป็นต้น ซึ่งในการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยทั้งความร่วมมือกันทั้งนายจ้างและลูกจ้าง โดยทางห้างหุ้นส่วนจำกัดยุวากรศุภกัณฑ์ในฐานะนายจ้างได้เล็งเห็นว่าลูกจ้างเป็นส่วนหนึ่งของนายจ้าง และนายจ้างเป็นส่วนหนึ่งของลูกจ้าง ไม่อาจแบ่งแยกจากกันได้ หมายถึง ทุกคนสำคัญหมด ความเป็นหนึ่งเดียวทั้งนายจ้างลูกจ้าง มิใช่สถานะแบบแยกส่วน ถ้าไม่มีนายจ้างก็ไม่มีลูกจ้าง หรือถ้าไม่มีลูกจ้างก็ไม่มีนายจ้าง ดังนั้นทางห้างหุ้นส่วนจำกัดยุวากรศุภกัณฑ์จึงปฏิบัติตามกฎ กติกา ระเบียบ หรือข้อบังคับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (ราชกิจจานุเบกษา, 20 กุมภาพันธ์ 2541) ด้วยการจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน หรือ กฎหมายของประเทศที่ระบุไว้ โดยสอดคล้องกับแนวทางในพระพุทธศาสนาเกี่ยวกับการจัดการงานให้ทำตามสมควรแก่กำลัง ให้อาหารและค่าจ้าง ดูแลรักษายามเจ็บป่วย ให้อาหารมีรสแปลก ให้หยุดงานตามโอกาส (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่ม 11 ข้อ 271 หน้า 275) นอกจากนี้ได้ปฏิบัติอยู่ในระเบียบและไม่ขัดแย้งกับกติกาของสังคมที่ปฏิบัติงานร่วมกัน หรือแนวทางของสหภาพแรงงาน (จิตตวิทย์ มโนสุจริตธรรม, 2559) ด้วยเหตุนี้ทำให้การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างทำงานร่วมกันได้ด้วยดี

จากบทบาทแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างของห้างหุ้นส่วนจำกัดยุวากรศุภกัณฑ์ ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึงบทบาทหน้าที่ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยการอาศัยกรอบทศ 6 ในพระพุทธศาสนาเป็นเกณฑ์ และแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ต่อบุคคลในฐานะต่างๆ ที่จะต้องเกี่ยวข้องกับคนในสังคมให้ปฏิบัติตัวที่ถูกต้อง

(พระพรหมคุณาภรณ์ ป.อ. ปยุตฺโต, 2552 : 16-19) ซึ่งสามารถเป็นแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยพระพุทธเจ้าได้ทรงกำหนดรูปแบบของการปฏิบัติงานของนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งต้องปฏิบัติต่อกันและกันเอาไว้อย่างละ 5 โดยได้ปรากฏอยู่ในหลักทศ 6 เป็นหลักการ หรือ แนวทางที่จะทำให้องค์กร หรือ ผู้ประกอบการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ทั้งนี้ ด้วยหวังจะได้ค้นพบตัวอย่างในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน เพื่อเป็นแนวทางให้เกิดสังคมสันติสุข และเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างของ ห้างหุ้นส่วนจำกัดยุวากรศุภภัณฑ์ตามหลักทศ 6

วิธีการดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัย เรื่อง “การเสริมสร้างสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามหลักทศ 6 ของห้างหุ้นส่วนจำกัดยุวากรศุภภัณฑ์” เป็นการวิจัยจากเอกสาร (Documentary research) ซึ่งได้กำหนดวิธีการวิจัย เพื่อช่วยให้สามารถดำเนินการวิจัยได้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ได้วางรูปแบบวิธีการดำเนินการวิจัยไว้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยจะดำเนินการศึกษาการเสริมสร้างความสัมพันธ์ตามหลักของทศ 6 ตลอดถึงนักวิชาการทั่วไป

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยจะดำเนินการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างของห้างหุ้นส่วนจำกัดยุวากรศุภภัณฑ์

ขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยจะทำการสัมภาษณ์ (In-Depth-interview) ให้ครอบคลุมทุกด้าน โดยจะสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของห้างหุ้นส่วนจำกัดยุวากรศุภภัณฑ์

ขั้นตอนที่ 4 ผู้วิจัยจะดำเนินการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างของห้างหุ้นส่วนจำกัดยุวากรศุภภัณฑ์ ตามหลักทศ 6

ขั้นตอนที่ 5 ผู้วิจัยจะสรุปแนวทางการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างของห้างหุ้นส่วนจำกัดยุวากรศุภภัณฑ์ภายใต้กรอบของหลักทศ 6

ผลการวิจัย

1. การเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามหลักทศ 6

ผลการวิจัยพบว่า เสริมสร้าง หมายถึง เพิ่มพูนให้ดีขึ้นหรือมั่นคงยิ่งขึ้น เช่น เสริมสร้างเอกลักษณ์ของชาติ เสริมสร้างสัมพันธ์ไมตรีอันดี สัมพันธ์ หมายถึง การผูกพัน เกี่ยวข้องกัน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546 : 1216, 1170) การเสริมสร้างความสัมพันธ์ หมายถึง การปรับหรือสร้างวัฒนธรรมองค์การ มีหลักการสำคัญที่ต้องการปรับ หรือสร้างให้บุคลากรมีแนวคิดวิธีการทำงาน ที่ส่งผลต่อวิถีการดำเนินชีวิตหรือส่งผลต่อคุณภาพของงานที่สอดคล้องและสนับสนุนการดำเนินงานตามเป้าหมายและกลยุทธ์ขององค์การกำหนดไว้ และพร้อมจะยอมรับสิ่งใหม่ๆ หรือสิ่งที่เป็นนโยบายขององค์การ สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม (สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์, 2555 : 1-3)

ทศ 6 หมายถึง บุคคลประเภทต่างๆ ที่เราต้องเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ทางสังคม ดุจทศที่อยู่รอบตัว (พระพรหมคุณาภรณ์ ป.อ. ปยุตโต, 2551 : 135) บุคคลประเภทต่างๆ ที่เราต้องเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ ดุจทศที่อยู่รอบตัวจัดเป็น 6 ทศ ดังนี้

1. ปุรัตถิมทศ ทศเบื้องหน้า ได้แก่ บิดา มารดา
2. ทักขิมทศทศเบื้องขวา ได้แก่ ครูอาจารย์
3. ปังฉิมทศ ทศเบื้องหลัง ได้แก่ สามเณรภรรยา
4. อุตตรทศ ทศเบื้องซ้าย ได้แก่ มิตรสหาย
5. อุปริมทศ ทศเบื้องบน ได้แก่ พระสงฆ์ สมณพราหมณ์
6. เหมฐิมทศ ทศเบื้องล่าง ได้แก่ ลูกจ้างกับนายจ้าง

การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ก็คือ การปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างสมบูรณ์ตามบทบาทของตน กล่าวคือ พระพุทธเจ้าได้ทรงกำหนดรูปแบบของการปฏิบัติงานของนายจ้างและลูกจ้างซึ่งต้องปฏิบัติต่อกันและกันเอาไว้อย่างละ 5 โดยได้ปรากฏอยู่ในหลักทศ 6 เป็นหลักการหรือแนวทางที่จะทำให้องค์การหรือผู้ประกอบการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เป็นกระบวนการความคิดและหลักการที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง โดยศึกษาบทบาท ระบบที่เหมาะสม และแสวงหาวิธีการที่จะทำให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถทำงานร่วมกันด้วยดี มีประสิทธิภาพ ต่างได้รับประโยชน์อันเป็นที่พอใจร่วมกัน เพื่อให้เกิดความสงบสุข และเสริมสร้างความเจริญทางเศรษฐกิจของ

ประเทศ ผ่านกฎเกณฑ์และกระบวนการควบคุมการทำงาน การแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดจากการทำงาน ความขัดแย้งที่สืบเนื่องจากการควบคุมการทำงาน และการแบ่งปันผลประโยชน์จากการทำงาน แนวคิดวิธีสร้างความสัมพันธ์ ได้แก่ วิธีการสร้างความสัมพันธ์ในเชิงทวิภาคีวิธีการสร้างความสัมพันธ์ในเชิงกฎหมาย วิธีการสร้างความสัมพันธ์ในเชิงการบริหาร และวิธีการสร้างความสัมพันธ์ในเชิงองค์กรรวม จะเป็นแนวทางที่สนับสนุนให้นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติตามตามกรอบของสังคมที่พึงปฏิบัติต่อกัน เพื่อการดำเนินชีวิตอยู่ร่วมกันได้อย่างมีสุข นายจ้างที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน จะได้รับการยอมรับและความเคารพศรัทธาจากลูกจ้างด้วยความจริงใจ นอกจากนี้ในการอยู่ร่วมกันในสังคมจะต้องมีหลักการ หรือกระบวนการต่างๆ เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ เพราะว่าในการประกอบอาชีพจะต้องได้รับการสนับสนุนจากปัจจัยต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อการปฏิบัติได้อย่างมีความสุข

2. การเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างของห้างหุ้นส่วนจำกัดยุวากรศุภภัณฑ์

ผลการวิจัยพบว่า ห้างหุ้นส่วนจำกัดยุวากรศุภภัณฑ์ ประกอบธุรกิจที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ปฏิบัติตามกฎหมาย เสียภาษีถูกต้อง ทำงานก่อสร้างให้ได้ผลงานดี มีคุณภาพ พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเรียนรู้เทคโนโลยีการก่อสร้างและเพื่อเพิ่มศักยภาพในด้านการก่อสร้างให้เกิดประโยชน์สูงสุด ได้นำเสนอแนวทางการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างของห้างหุ้นส่วนฯ ผ่านกระบวนการได้แก่

- 1) การกำหนดวันหยุดตามกฎหมาย
- 2) การจัดสวัสดิการในการทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด
- 3) การจัดสวัสดิการในวันลาและหลักเกณฑ์ในการลา
- 4) การจัดการเรื่องการร้องทุกข์

จากข้อความในเบื้องต้นสะท้อนถึงดำเนินธุรกิจดังที่ผู้เกี่ยวข้องกล่าวไว้ว่า “นายจ้างและลูกจ้าง ควรเคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อตกลงเพื่อให้อยู่กันอย่างมีสัมพันธภาพที่ดี หากต่างฝ่ายต่างไม่เคารพกติกา ส่งผลให้เกิดความขัดแย้งได้ง่าย” (ฐิตารีย์ดวงแก้ว, 2559) นอกจากนี้ ห้างหุ้นส่วนจำกัดยุวากรศุภภัณฑ์ ยังให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ เพราะว่าการเสริมสร้างความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานหน่วยงานเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการความสามัคคีและการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการประสานงานการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น เพื่อการพัฒนาทีมงานในการ

ประกอบภารกิจให้ไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ จึงจัดกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ ดังนี้

1) กิจกรรมออกกำลังกายก่อนการทำงาน โดยให้ความสำคัญว่า การจัดกิจกรรมออกกำลังกายก่อนการทำงานจึงส่วนหนึ่งของการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่สามารถเชื่อมโยงความเข้าใจในการปฏิบัติงานแต่ละวันและเป็นการเตรียมร่างกายเพื่อการปฏิบัติได้อย่างมีความสุข

2) การจัดงานเลี้ยงในวันสำคัญ จะเป็นการจัดกิจกรรมพิเศษ เป็นกิจกรรมสำคัญประการหนึ่งที่ส่งเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เพราะว่าการจัดกิจกรรมพิเศษ จะช่วยกระตุ้นและเรียกร้องความสนใจจากบุคลากรในหน่วยงาน ให้ได้รับรู้ และเข้าใจในสิ่งต่างๆ นอกจากนี้ยังมีการแบ่งปันกำไรผลประโยชน์เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ การจัดสวัสดิการเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ การสร้างแรงจูงใจ และการเคารพสิทธิและเสรีภาพเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ เพื่อการปฏิบัติอย่างมีความสุขในหน่วยงานที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ เพราะว่าหากทุกคนมีความปรารถนาดีต่อกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง สามารถเสริมสร้างสังคมให้ดีเป็นสุข สมาชิกในสังคมมีความสุขตลอดไป

การจัดกิจกรรมพิเศษ เป็นกิจกรรมสำคัญประการหนึ่งที่ส่งเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เพราะว่าการจัดกิจกรรมพิเศษ จะช่วยกระตุ้นและเรียกร้องความสนใจจากบุคลากรในหน่วยงาน ให้ได้รับรู้ และเข้าใจในสิ่งต่างๆ ดังที่พนักงานได้สะท้อนว่า

“การจัดงานเลี้ยงในวันต่างๆ จะส่งผลต่อดีต่อการทำงาน สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน นอกจากนี้ยังเป็นการได้มีโอกาสผ่อนคลายจากการทำงานด้วย” (ศิริลักษณ์ ศรีหาญ, 2559) “การจัดวันและสัปดาห์พิเศษ เป็นการจัดกิจกรรมพิเศษที่หน่วยงานเลือก หรือกำหนดเอาวันสำคัญ หรือสัปดาห์สำคัญ โดยเฉพาะเจาะจงขึ้นมาเอง เช่น การจัดงานงานปีใหม่ เลี้ยงตรุษจีน แก่พนักงาน เป็นต้น” (ชำนาญ คงพันธ์, 2559) “ห้างหุ้นส่วนได้ตระหนักถึงความสำคัญของวันสำคัญประจำปี ได้จัดการจัดงานวันครบรอบปี เป็นการจัดงานครบรอบการก่อตั้งของห้างหุ้นส่วน เพื่อประกาศให้พนักงานได้รับทราบประวัติความเป็นมา” (อนันต์ โชติเฉลิม, 2559)

นอกจากนี้ยังมีการให้รางวัลพิเศษ การจัดงานมอบรางวัลพิเศษให้แก่บุคคลที่สร้างสรรค์หรือบำเพ็ญประโยชน์ในสิ่งที่ดีงามแก่สังคมส่วนรวม หรือเป็นบุคคลดีเด่นของหน่วยงาน

จากภาพในเบื้องต้นแสดงถึงการให้ความสำคัญต่อพนักงานในวาระต่างๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป

3. วิเคราะห์การเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามหลักทิส 6 ของห้างหุ้นส่วนจำกัดยุวการศุภภัณฑ์

ผลการวิจัยพบว่า การสร้างความสัมพันธ์ของนายจ้างกับลูกจ้าง เป็นแนวคิดเพื่อการทำงานด้วยกันอย่างมีความสุขทั้งสองฝ่าย การเสริมสร้างความสัมพันธ์เป็นการปรับพฤติกรรมเพื่อการอยู่ร่วมกันหรือสร้างวัฒนธรรมองค์กร เป็นการสร้างให้บุคลากรมีแนวคิดวิธีการทำงานที่ส่งผลต่อวิถีการดำเนินชีวิตหรือส่งผลต่อคุณภาพของงาน รวมถึงการติดต่อสื่อสารกัน ระหว่างบุคคล ระหว่างกลุ่ม เพื่อให้ทราบความต้องการของแต่ละบุคคล การสร้างความจงใจ และประสานความต้องการของบุคคล และหน่วยงานให้ผสมผสานกลมกลืนไปด้วยกันได้ในทุกทิศทางเดียวกัน ในเชิงวิชาการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน ต้องอาศัยคุณลักษณะภายในหรือทัศนคติของบุคคลที่สำคัญบางประการ ได้แก่ การยอมรับและให้เกียรติในลักษณะส่วนตัวหรือลักษณะเฉพาะของบุคคลตามที่เขาเป็น ให้เกียรติและเคารพ ในคุณค่าของบุคคล มีความเป็นมิตร และความอบอุ่นใจแก่ผู้อื่น ทั้งยังต้องการเข้าใจสาระและความรู้สึก หมายถึง การเข้าใจในเนื้อหาสาระของสิ่งที่สื่อสาร และความรู้สึกของผู้อื่น

การเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างของห้างหุ้นส่วนจำกัดยุวการศุภภัณฑ์ตามหลักทิส 6 พบว่า โดยหลักการทั่วไปการสร้างความสัมพันธ์ของนายจ้างกับลูกจ้างเป็นแนวคิดของการปรับพฤติกรรมเพื่อการอยู่ร่วมกัน เป็นแนวคิดวิธีการ เป็นของการให้เกียรติและเคารพ ในคุณค่าของกันและกัน สร้างความเป็นมิตร และความอบอุ่นใจแก่กัน กล่าวคือการเปิดเผยเรียนรู้ข้อมูลระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง การแสดงความไว้วางใจ การสื่อสารความเข้าใจ การใส่ใจ ความสนใจ การให้ความสำคัญ และให้เกียรติต่อกัน นายจ้างจะต้องรู้ว่าบุคคลใด เป็นใคร มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ทางด้านใด อยู่ในระดับใดชอบสิ่งใด ไม่ชอบสิ่งใด โปรดปรานในสิ่งใดเป็นพิเศษ มีคุณลักษณะที่เด่นทางด้านใดบ้าง เพื่อที่จะจัดการงานให้สอดคล้องกับความถนัดของแต่ละคน

วิธีการสร้างความสัมพันธ์ในทางพระพุทธศาสนา มีหลักปฏิบัติของนายจ้างและลูกจ้างตามหลักทิส 6 กล่าวคือ เภฏฐิมทิส คือ ทิสเบื้องล่าง ได้แก่หลักปฏิบัติเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง เป็นการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติต่อกัน เพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จและมีความสุขทั่วกัน โดยแยกเป็นหน้าที่ของฝ่ายนายจ้าง 5

ข้อ และ หน้าที่ของลูกจ้าง 5 ข้อ คือ 1) จัดการงานให้ทำตามสมควรแก่กำลัง 2) ให้อาหารและค่าจ้าง 3) ดูแลรักษายามเจ็บป่วย 4) ให้อาหารที่มีรสแปลก 5) ให้อยู่ตามโอกาส นอกจากนี้เมื่อเจ้านายกระทำหน้าที่ต่อลูกน้องครบถ้วนเช่นนี้ ลูกน้องก็ยอมกระทำหน้าที่ตอบแทน โดยมีนัยยะ 5 ประการ กล่าวคือ 1) ขึ้นทำการงานก่อนนาย 2) เลิกการงานทีหลังนาย 3) ถือเอาแต่ของที้นายให้ 4) ทำการงานให้ดีขึ้น 5) นำคุณของนายไปสรรเสริญ

จากการนำไปประยุกต์ใช้ พบว่า หลักภูมิคุ้มกัน คือ ทิศเบื้องล่าง ที่เป็นหลักปฏิบัติเพื่อการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างได้จริง จากบริบทการทำงานของนายจ้างกับลูกจ้างของห้างหุ้นส่วนจำกัดยุวการศุภภักดิ์ โดยปรากฏรูปแบบการปฏิบัติ 5 ด้าน คือ ด้านการจัดการงานด้านการแบ่งปันกำไรผลประโยชน์ ด้านการจัดสวัสดิการ ด้านการสร้างแรงจูงใจด้านการเคารพสิทธิและเสรีภาพ ซึ่งมีความสอดคล้องกับหลักนายจ้างกับลูกจ้างในทิศ 6 และเป็นเหตุให้การทำงานของนายจ้างและลูกจ้างมีความสุขในการทำงาน เกิดคุณค่าทำทั้งนายจ้างและลูกจ้างมีความสำนึกรับผิดชอบต่อดี๋ยุทธแห่งความเป็นมนุษย์ ปฏิบัติหน้าที่ไม่บกพร่อง ไม่ปล่อยขวาท่าลายกัน ไม่ทำลายผลประโยชน์ ไม่มีอคติ ความเป็นธรรมจากนายจ้างและเกิดภูมิคุ้มกันจิตใจในองค์กรในฐานะความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของที่ต้องร่วมกันพัฒนาให้เจริญรุ่งเรือง

สรุป

การดำเนินชีวิตแต่ละวันต้องประพฤติปฏิบัติให้สอดคล้องและเหมาะสมกับแต่ละบทบาท ซึ่งหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนาพระพุทธองค์ทรงแบ่งคนแวดล้อมตัวเราออกเป็น 6 กลุ่มเรียกว่า ทิศ 6 หรือบุคคลประเภทต่างๆ ที่เราต้องเกี่ยวข้องสัมพันธ์ทางสังคม ดุจทิศที่อยู่รอบตัวความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน อันได้แก่ ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายรัฐ กฎเกณฑ์และกระบวนการควบคุมการทำงาน การแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดจากการทำงาน ความขัดแย้งที่สืบเนื่องจากการควบคุมการทำงาน และการแบ่งปันผลประโยชน์จากการทำงาน แนวคิดวิธีสร้างความสัมพันธ์ ได้แก่ วิธีการสร้างความสัมพันธ์ในเชิงทวิภาคีวิธีการสร้างความสัมพันธ์ในเชิงกฎหมาย วิธีการสร้างความสัมพันธ์ในเชิงการบริหาร และวิธีการสร้างความสัมพันธ์ในเชิงองค์กรรวม จะเป็นแนวทางที่สนับสนุนให้นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติตนตามกรอบของสังคมที่พึงปฏิบัติต่อกัน เพื่อการดำเนินชีวิตอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข นายจ้างที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน จะได้รับการยอมรับและความเคารพศรัทธาจากลูกจ้างด้วยความจริงใจ การหลักพุทธธรรมที่นำเสนอในเบื้องต้นจะเป็นแนวทางให้นายจ้างและลูกจ้างได้ปฏิบัติต่อกัน สามารถนำหลักธรรมเหล่านั้นมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานร่วม

กันกับบุคคลอื่นๆ นอกจากนี้ในการอยู่ร่วมกันในสังคมจะต้องมีหลักการ หรือกระบวนการต่างๆ เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ เพราะว่าในการประกอบอาชีพจะต้องได้รับการสนับสนุนจากปัจจัยต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อการปฏิบัติได้อย่างมีความสุข

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามหลักทศ 6 : กรณศึกษาห้างหุ้นส่วนจำกัดยุวากรศุภภณท์” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

หลักพุทธธรรมที่นำเสนอในเบื้องต้นจะเป็นแนวทางให้นายจ้างและลูกจ้างได้ปฏิบัติต่อกัน เพราะสามารถนำหลักธรรมเหล่านั้นมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานร่วมกันกับบุคคลอื่นๆ นอกจากนี้ในการอยู่ร่วมกันในสังคมจะต้องมีหลักการ หรือกระบวนการต่างๆ เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ เพราะว่าในการประกอบอาชีพจะต้องได้รับการสนับสนุนจากปัจจัยต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อการปฏิบัติได้อย่างมีความสุข จึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- 1) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนให้รางวัลแก่สถานประกอบการที่นำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติ เพื่อเชิดชูเกียรติประวัติต่อไป
- 2) การเสริมสร้างความสัมพันธ์เป็นสิ่งที่ดีต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น ฉะนั้นจึงต้องพยายามรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันให้คงอยู่ต่อไป
- 3) การเอาใจใส่ต่อการดูแลกันอย่างสม่ำเสมอจะเป็นผลดีต่อทั้งนายจ้างและลูกจ้าง ถ้าสามารถประคับประคองความสัมพันธ์ที่ดีเอาไว้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรวิจัยต่อเรื่อง “ประสิทธิผลของการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามหลักทศ 6” เพราะว่าการวิจัยในครั้งนี้เป็นเชิงคุณภาพ ควรศึกษาต่อในเชิงปริมาณต่อไป
- 2) ควรวิจัยต่อเรื่อง “มนุษย์สัมพันธ์ของนายจ้างและลูกจ้าง : กรณศึกษาห้างหุ้นส่วนจำกัดยุวากรศุภภณท์” เพื่อศึกษาถึงแนวทางการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ทั้งสองฝ่าย
- 3) ควรวิจัยต่อเรื่อง “สิทธิของลูกจ้างกับการเสริมสร้างความมั่นคงในการปฏิบัติงาน”

บรรณานุกรม

- จิตตวิทย์ มโนสุจริตธรรม. (2559). ห้างหุ้นส่วนผู้จัดการ. **สัมภาษณ์**. 6 กุมภาพันธ์.
- ชำนาญ คงพันธ์ วิศวกรประจำห้างหุ้นส่วน. **สัมภาษณ์**. 6 มกราคม.
- ฐิตารีย์ ดวงแก้ว. (2559). นักวิชาการแรงงานชำนาญการ. **สัมภาษณ์**. 28 มกราคม.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2548). **ภาวะผู้นำ**. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร : พิมพ์สวย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2551). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. (พิมพ์ครั้งที่ 16). นนทบุรี : เอส.อาร์.พรินติ้ง แมส โปรดักส์.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2552). **หลักสูตรอารยชน**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : พิมพ์สวย.
- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541**. ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 115 ตอนที่ 8 ก หน้า 8, 20 กุมภาพันธ์ 2541.
- พระศรีปริยัติโมลี (สมชัย กุศลจิตโต). (2547). **พุทธศาสตร์ร่วมสมัย 2**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). **พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ยุทธการ โกษากุล. (2537). **แรงงานสัมพันธ์เชิงบริหาร : เส้นทางการอยู่ร่วมกันของนายจ้างลูกจ้าง**. กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542**. กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- ศิริลักษณ์ ศรีหาญ. (2559). ฝ่ายการเงินประจำห้างหุ้นส่วน. **สัมภาษณ์**. 6 มกราคม.
- สมพร สุทัศน์ีย์. (2538). **มนุษย์สัมพันธ์**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2538). **ทฤษฎีสังคมวิทยา : เนื้อหาและแนวการใช้ประโยชน์เบื้องต้น**. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (2555). **การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การ**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์.
- อนันต์ โชติเฉลิม. (2559). เลขานุการบริหาร. **สัมภาษณ์**. 6 มกราคม.