

แนวทางการบูรณาการหลักบำรุงทิศเบื้องล่างกับบริบท
กฎหมายคุ้มครองแรงงาน

An Approach to Integrating the Principle of Supporting the Lower Direction
with the Context of Labor Protection Laws

โสภณ เจริญ

Sopon Charoen

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

School of Law, Sripatum University

E-mail: navaphorn.se@spu.ac.th

Received June 22., 2024; Revised August 1, 2025; Accepted August 22, 2025

Abstract

The article on the integration of the principle of maintaining the lower direction with the context of labor protection law aims to study and analyze the maintenance of the lower direction with the context of labor protection law. The researcher focuses on analyzing the meaning of maintaining a lower direction according to Buddhist teachings, which involves the duties of employers or supervisors towards subordinates. This entails taking care of, protecting, and promoting employees to achieve a good quality of life, safety, and stability in their lives. Such principles reflect the moral and ethical relationship between employers and employees when working together. When considering the context of the Labor Protection Act B.E. 2541, it was found that the intention of this law is clearly consistent with the principle of maintaining the lower direction by specifying the duties of employers to pay wages fairly, set appropriate working hours, and provide holidays and leave, as well as protect safety and health at work. It also specifies prohibitions to prevent taking advantage of employees, such as unfair dismissal or inappropriate discrimination. This comparison reveals that, although labor laws are secular in nature and statutory regulations, they are deeply rooted in religious principles. As a result, the enforcement of the law not only protects the rights of employees as stipulated by law but also promotes moral consciousness in human relationships. Therefore, maintaining the lower direction is not just an ethical concept. But it is a basic approach that supports the sustainability of the labor system in Thai society.

Keywords: the lower direction; maintenance; labor protection law

บทคัดย่อ

บทความเรื่อง แนวทางการบูรณาการหลักบำรุงทิศเบื้องล่างกับบริบทกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์การบำรุงทิศเบื้องล่างกับบริบทกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยผู้วิจัยมุ่งเน้นการวิเคราะห์ความหมายของการบำรุงทิศเบื้องล่างตามหลักคำสอนในพระพุทธศาสนา ซึ่งหมายถึงหน้าที่ของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาที่พึงมีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมุ่งเน้นการดูแล ปกป้อง และส่งเสริมให้ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความปลอดภัย และมีความมั่นคงในชีวิต หลักธรรมดังกล่าวสะท้อนถึงความสัมพันธ์เชิงคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เมื่อพิจารณาในบริบทของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พบว่าเจตนารมณ์ของกฎหมายฉบับนี้มีความสอดคล้องกับหลักการบำรุงทิศเบื้องล่างอย่างเด่นชัด โดยกำหนดหน้าที่ของนายจ้างในการ จ่ายค่าจ้างอย่างเป็นธรรม กำหนดเวลาทำงานที่เหมาะสม จัดให้มีวันหยุดและการลาพักผ่อน รวมถึงการคุ้มครองความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน ทั้งยังระบุข้อห้ามที่ป้องกันการเอาเปรียบลูกจ้าง ไม่ว่าจะเป็นห้ามเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมหรือเลือกปฏิบัติอย่างไม่เหมาะสม การเปรียบเทียบนี้ชี้ให้เห็นว่าแม้กฎหมายแรงงานจะมีลักษณะทางโลกและเป็นทบัญญัติบังคับใช้ แต่ก็มีรากฐานที่สอดคล้องกับหลักธรรมทางศาสนาอย่างลึกซึ้ง ส่งผลให้การบังคับใช้กฎหมายไม่เพียงคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างตามกฎหมายเท่านั้น แต่ยังส่งเสริมจิตสำนึกด้านคุณธรรมในความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์, ดังนั้นการบำรุงทิศเบื้องล่างจึงมิใช่เพียงแนวคิดศีลธรรม หากแต่เป็นแนวทางพื้นฐานที่สนับสนุนความยั่งยืนของระบบแรงงานในสังคมไทย

คำสำคัญ: ทิศเบื้องล่าง; การบำรุง; กฎหมายคุ้มครองแรงงาน

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของการบำรุงทิศเบื้องล่าง

ในสังคมไทยที่มีรากฐานวัฒนธรรมอันแน่นแฟ้นกับพระพุทธศาสนา หลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างบุคคลถูกถ่ายทอดผ่านโครงสร้างที่เรียกว่า “ทิศหก” ซึ่งปรากฏในสังคาลสูตร หนึ่งในพระสูตรสำคัญในพระไตรปิฎก โดยเฉพาะ “ทิศเบื้องล่าง” ที่กล่าวถึงหน้าที่ของนายจ้างต่อคนงาน หรือผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีเนื้อหาเน้นย้ำถึงความรับผิดชอบ ความเอื้อเฟื้อ และการให้การดูแลในลักษณะของการอุปถัมภ์ อย่างมีเมตตาธรรม (Tripitaka, Volume 21, Section 258; Ven. Phra Brahmagunabhorn (P.A. Payutto), 2008) ซึ่งนอกจากจะสะท้อนค่านิยมทางศาสนาแล้ว ยังมีอิทธิพลต่อโครงสร้างทางความคิดและพฤติกรรมในระดับบุคคลและองค์กร โดยเฉพาะในระบบแรงงานไทยที่ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างไม่ได้เป็นเพียงเรื่องของผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ หากยังเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์เชิงศีลธรรมที่สืบทอดจากขนบธรรมเนียมวัฒนธรรมไทยในลักษณะของ “ผู้ใหญ่อุปถัมภ์ผู้น้อย” อันเป็นรากฐานทางจริยธรรมที่แฝงอยู่ในการบริหารจัดการแรงงานโดยไม่รู้ตัวในหลายองค์กร (Ven. Phra Brahmagunabhorn (P.A. Payutto), 2015)

การบำรุงทิศเบื้องล่างเป็นหนึ่งในหลักธรรมสำคัญในพระพุทธศาสนา ซึ่งปรากฏอยู่ใน *สังคาลสูตร* ว่าด้วยหน้าที่ของบุคคลในสังคมต่อผู้เกี่ยวข้องทั้งหกทิศ โดย “ทิศเบื้องล่าง” หมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือผู้มีอำนาจกับผู้ที่อยู่ในความดูแล ซึ่งในบริบทของยุคปัจจุบันสามารถเทียบเคียงได้กับความสัมพันธ์ในระบบแรงงาน (Mahamakut Buddhist University, 2003) ทั้งนี้ พระพุทธองค์ทรงกำหนดแนวปฏิบัติสำหรับนายจ้างไว้ 5 ประการ ได้แก่ การให้ทำงานตามสมควร, ให้ค่าจ้างตามสมควร, จัดหาอาหารและที่พัก, รักษาเวลาเจ็บไข้ และให้ของพิเศษตามวาระ ซึ่งเป็นแนวทางที่แสดงถึงความรับผิดชอบ ความเอื้ออาทร และความเคารพในศักดิ์ศรี

ความเป็นมนุษย์ของแรงงาน หลักธรรมดังกล่าวจึงมีคุณค่าสำคัญทั้งในเชิงจริยธรรมและเชิงโครงสร้างทางสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทสังคมไทยซึ่งมีรากฐานทางวัฒนธรรมพุทธที่ยังรากลึกในวิถีชีวิตของผู้คน (Phra Dhammapitaka (P.A. Payutto), 2001)

บริบทของกฎหมายคุ้มครองแรงงานไทย

การคุ้มครองแรงงานเป็นหน้าที่พื้นฐานของรัฐในการรักษาสีภาพ เสรีภาพ และความเสมอภาคของประชาชน ในการประกอบอาชีพภายใต้ระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม ซึ่งสัมพันธ์กับการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และคุณภาพชีวิตของแรงงานโดยตรง แม้ระบบแรงงานในประเทศไทยจะได้รับการพัฒนามาอย่างต่อเนื่อง แต่แรงงานจำนวนมากยังคงเผชิญกับความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและการถูกละเมิดสิทธิขั้นพื้นฐาน อาทิ การไม่จ่ายค่าจ้างตามกฎหมาย การบังคับให้ทำงานเกินเวลา การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม และการขาดระบบสวัสดิการที่ครอบคลุม ในบริบทนี้ บทบาทของกฎหมายจึงมีความสำคัญในฐานะกลไกควบคุมความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และสร้างความเสมอภาคให้เกิดขึ้นในระบบแรงงาน ทว่า กฎหมายในเชิงรูปธรรมก็ยังมีข้อจำกัด ทั้งในด้านการบังคับใช้ การตีความ และการขาดมิติด้านคุณธรรม ทำให้แรงงานจำนวนมากยังอยู่ในสถานะที่อ่อนแอและเสี่ยงต่อการถูกเอารัดเอาเปรียบ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายหลักของประเทศไทยที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างจากการกระทำที่ไม่เป็นธรรมของนายจ้าง และเพื่อสร้างระบบแรงงานที่มีเสถียรภาพอย่างยั่งยืน กฎหมายดังกล่าวครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ เช่น ค่าจ้าง เวลาทำงาน วันหยุด การลาพัก การเลิกจ้าง และเงินชดเชย อย่างไรก็ตาม แม้บทบัญญัติเหล่านี้จะมีลักษณะเป็นการคุ้มครองเชิงกฎหมาย แต่ก็ยังขาดแง่มุมเชิงคุณธรรมที่เป็นหัวใจของความสัมพันธ์ทางแรงงานในระยะยาว เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับหลักการบำรุงทิศเบื้องล่างจะพบว่า กฎหมายอาจต้องเสริมด้วยจริยธรรมเชิงพุทธที่เน้นการมีเมตตา กรุณา และความรับผิดชอบของนายจ้างในระดับที่ลึกซึ้งยิ่งกว่าเพียงบทบัญญัติ การผนวกหลักคำสอนทางศาสนาเข้ากับกฎหมายจึงสามารถส่งเสริมให้เกิดระบบแรงงานที่มีความเป็นธรรมทั้งในเชิงกฎหมายและเชิงศีลธรรม พร้อมทั้งสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพศักดิ์ศรีของมนุษย์อย่างแท้จริง (Office of the Council of State, 2021)

ขณะเดียวกัน ระบบกฎหมายแรงงานไทยซึ่งพัฒนาขึ้นจากการรับอิทธิพลของแนวคิดตะวันตก โดยเฉพาะแนวคิดสิทธิมนุษยชน ความเสมอภาค และการคุ้มครองผู้มีสถานะทางเศรษฐกิจอ่อนแอ ได้บัญญัติกฎหมายคุ้มครองแรงงานขึ้นเพื่อรับประกันสิทธิขั้นพื้นฐานของลูกจ้าง ทั้งในเรื่องของชั่วโมงการทำงาน ค่าจ้าง ความปลอดภัย สวัสดิการ และการเลิกจ้างอย่างเป็นธรรม ซึ่งเจตนารมณ์ของกฎหมายนี้มีความใกล้เคียงกับหลักการ “การบำรุงทิศเบื้องล่าง” ในแง่ที่นายจ้างต้องมีความรับผิดชอบในการดูแลลูกจ้างมิใช่เพียงในเชิงหน้าที่ทางกฎหมาย แต่รวมถึงจริยธรรมในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วย โดยเฉพาะในสถานการณ์ปัจจุบันที่ระบบแรงงานเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงจากโลกาภิวัตน์ เทคโนโลยี และการจ้างงานรูปแบบใหม่ ทำให้บทบาทของกฎหมายแรงงานต้องควบคู่ไปกับการส่งเสริมจิตสำนึกทางคุณธรรมของนายจ้างเพื่อให้เกิดความยั่งยืนและความเป็นธรรมที่แท้จริงในสถานประกอบการ (Department of Labour Protection and Welfare, 2024)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว การศึกษาหลักการบำรุงทิศเบื้องล่างในบริบทของกฎหมายคุ้มครองแรงงานไทยจึงเป็นสิ่งจำเป็นยิ่ง ทั้งในแง่ของการสร้างความเข้าใจเชิงลึกต่อรากฐานแนวคิดทางศีลธรรมที่สอดคล้องกับบริบทสังคมไทย และในด้านการพัฒนากลไกทางกฎหมายให้มีประสิทธิภาพและความยั่งยืนมากยิ่งขึ้น การบูรณาการหลักธรรมในพระพุทธศาสนาเข้ากับกฎหมายแรงงานจะช่วยสร้างสมดุลระหว่างความเข้มงวดของกฎหมายกับความยืดหยุ่นของคุณธรรม ส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎหมายด้วยความสมัครใจ ลดปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงาน และช่วย

ฟื้นฟูความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในเชิงระบบ ทั้งยังเป็นการเชื่อมโยงมิติศาสนา จริยธรรม และกฎหมายให้เป็นองค์รวมที่สามารถใช้ขับเคลื่อนการพัฒนาสังคมแรงงานไทยให้มีความเป็นธรรมอย่างแท้จริง

ทิศเบื้องล่าง

ความหมายของทิศเบื้องล่าง

ทิศเบื้องล่าง หรือเทวภูมิทิศ หมายถึง ทาสและกรรมกรผู้เป็นฐานกำลังให้ พระผู้มีพระภาคทรงแบ่งบุคคลออกเป็น 6 ประเภท ตามจำนวนทิศทั้ง 6 ทิศ เป็นหลักธรรมสำคัญที่ปรากฏใน สิงคาลกสูตร ซึ่งพระพุทธเจ้าทรงแสดงไว้เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตโดยกำหนดให้มนุษย์ตระหนักถึงบทบาทและหน้าที่ทางสังคมที่ตนมีต่อผู้อื่น ในหกกลุ่มความสัมพันธ์หลัก ได้แก่ ทิศเบื้องหน้า (ปรัตถิมทิศ) หมายถึงบิดามารดา ผู้ที่เราควรเคารพบูชาและตอบแทนพระคุณ, ทิศเบื้องขวา (ทักษิณทิศ) คือครูอาจารย์ ผู้ให้ความรู้และแนะแนวทางชีวิต, ทิศเบื้องหลัง (ปัจฉิมทิศ) คือคู่ครอง ซึ่งเราควรปฏิบัติต่อกันด้วยความรัก ความเคารพ และซื่อสัตย์, ทิศเบื้องซ้าย (อุตตรทิศ) คือมิตรสหายที่พึ่งพาและให้กำลังใจซึ่งกันและกัน, ทิศเบื้องล่าง (เทวภูมิทิศ) คือผู้ได้บังคับบัญชา เช่น คนงาน ลูกจ้าง หรือผู้มีฐานะต่ำกว่าที่เราควรให้การดูแลอย่างมีเมตตาและยุติธรรม และทิศเบื้องบน (อุปริมทิศ) หมายถึงพระสงฆ์หรือผู้ทรงศีลธรรม ผู้ที่เราควรแสดงความเคารพและสนับสนุนในการศึกษาธรรมะ โดยทิศทั้งหกนี้ถือเป็นกรอบความสัมพันธ์เชิงคุณธรรมที่ช่วยส่งเสริมความสมดุลและสันติสุขในสังคม ซึ่งหากนำมาประยุกต์ใช้ในบริบทสมัยใหม่ เช่น ด้านแรงงาน กฎหมาย หรือการบริหารงานบุคคล ก็จะช่วยให้เกิดวัฒนธรรมที่มีความเคารพซึ่งกันและกันระหว่างผู้มีอำนาจกับผู้ใต้การดูแล อันเป็นแนวทางในการสร้างสังคมที่ยั่งยืนอย่างแท้จริง (National Office of Buddhism, 2021)

สาระสำคัญของทิศเบื้องล่าง

พระผู้มีพระภาคทรงแนะนำให้นายกับทาสกรรมกร ผู้เป็นทิศเบื้องล่างปฏิบัติต่อกันตามหน้าที่ฝ่ายละ 5 ประการ โดยมีสาระสำคัญดังนี้

นายพึงบำรุงทาสกรรมกร ผู้เป็นทิศเบื้องล่าง โดยหน้าที่ 5 ประการ คือ 1) จัดการงานให้ทำตามสมควรแก่กำลัง 2) ให้อาหารและค่าจ้าง 3) ดูแลรักษายามเจ็บป่วย 4) ให้อาหารมีรสแปลก และ 5) ให้หยุดงานตามโอกาส

สำหรับทาสกรรมกร ผู้เป็นทิศเบื้องล่างยอมอนุเคราะห์นาย โดยหน้าที่ 5 ประการ คือ 1) ตื่นขึ้นทำงานก่อนนาย 2) เลิกงานช้ากว่านาย 3) ถือเอาแต่ของที่นายให้ 4) ทำงานให้ดีขึ้น และ 5) นำคุณของนายไปสรรเสริญ (Mahachulalongkornrajavidyalaya University under Royal Patronage, 1996)

การบำรุงทิศเบื้องล่าง

การได้ชื่อนายปิดป้องทิศเบื้องล่าง หรือการปกปิดช่องว่างระหว่างนายกับทาสกรรมกรนั้น นายพึงบำรุงทาสกรรมกร ผู้เป็นทิศเบื้องล่าง โดยหน้าที่ 5 ประการ คือ

- 1) จัดการงานให้ทำตามสมควรแก่กำลัง

นายพึงมอบหมายหน้าที่การงานให้ทาสกรรมกรทำตามกำลังของสติปัญญา ความรู้ความสามารถ รู้จักคัดเลือกทาสกรรมกรให้ถูกต้องตรงกับงาน เพื่อให้การงานที่ทำอยู่นั้นเกิดประโยชน์ มีคุณภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้ สามารถพิจารณาได้จากเพศ อายุ ลักษณะของงาน สภาพการทำงาน เวลาการทำงาน และสถานที่ทำงาน เป็นต้น

- 2) ให้อาหารและค่าจ้าง

นายพิงยกย่องชมเชย สนับสนุนและกำนัล บำเหน็จรางวัล เพ็ญยศ เลื่อน ตำแหน่ง ตามสมควรแก่คุณงามความดีเมื่อทาสกรรมกรประพฤติปฏิบัติชอบ และพึงให้คำแนะนำ ตักเตือน สั่งสอน เมื่อยามที่ทาสกรรมกรประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนบกพร่อง รวมตลอดถึงให้ว่ากล่าว ตำหนิ และมีโทษตามกฎหมายเกณฑ์ที่เป็นธรรม เมื่อคราวที่ทาสกรรมกรเพิกเฉยเป็นอาชิติน

3) ดูแลรักษายามเจ็บป่วย

นายพิงรู้จักดูแลเอาใจใส่ในความเป็นอยู่และสารทุกข์ สุกดิบของทาส กรรมกร อย่างสม่ำเสมอ พึงช่วยรักษาพยาบาลในยามเจ็บไข้ และจ่ายค่าจ้างให้เหมือนกับเวลาทำงานได้ ไม่พึงเป็นผู้แสลงโมตริจิต ดีแต่เรียกใช้ ยามใช้กลับไม่รักษา (Phra Thep Wisutthi Methi (Panya Nandha Bhikku), n.d.)

4) ให้อาหารมีรสแปลก

นายพิงมีน้ำใจแบ่งปัน มอบของกำนัลของใช้ที่สำคัญและจำเป็นให้แก่ทาส กรรมกรเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ทาสกรรมกรบ้างตามสมควร ในฐานะผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาคอยรับใช้สนองงานและเป็นฐานกำลังให้แก่ตน

5) ให้หยุดงานตามโอกาส

นายพิงปล่อยให้ทาสกรรมกรได้มีโอกาสหยุดการทำงานตามหน้าที่ที่นายได้มอบหมายให้ทำตามความเหมาะสมและจำเป็น และมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ (Phra Maha Charoen Sutthiyano, 2005) ทั้งนี้เพื่อให้ทาสกรรมกรได้มีโอกาสวางกาย พักใจ ทบทวนตน รวมตลอดจนปฏิบัติกิจส่วนตัวให้ลุล่วงตามควรแก่กรณี

ความหมายของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน หมายถึง กฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการว่าจ้าง การใช้แรงงาน การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานและการจัดสวัสดิการที่จำเป็นในการทำงาน เพื่อให้ลูกจ้างยังคงมีสุขภาพอนามัยดีและได้รับค่าตอบแทนตามความเหมาะสม (Wilawan, 2019) ซึ่งกฎหมายคุ้มครองแรงงานในปัจจุบัน ประกอบด้วย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2553 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2560 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566 รวมทั้งสิ้น 8 ฉบับ

สาระสำคัญของกฎหมายคุ้มครองแรงงานในบริบทของทิศเบื้องล่าง

นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้าง ผู้เป็นทิศเบื้องล่างตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

การใช้แรงงาน

นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างที่เป็นชายและลูกจ้างที่เป็นหญิง ในการจ้างงานโดยเท่าเทียมกัน ในกรณีงานที่นายจ้างมอบหมายมีลักษณะอย่างเดียวกัน คุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน นายจ้างต้องกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างที่เป็นชายและลูกจ้างที่เป็นหญิงเท่าเทียมกัน ทั้งนี้ เพื่อรักษาความเท่าเทียมกันสำหรับการปฏิบัติของนายจ้างที่กระทำต่อลูกจ้าง โดยไม่ให้มีข้อแตกต่างกันในเรื่องเพศ (Wilawan, 2008) และโดยธรรมชาติ ลูกจ้างที่เป็นหญิงย่อมมีโครงสร้างทางสรีระแตกต่างจากลูกจ้างที่เป็นชาย ดังนั้นงานบางประเภทจึงไม่เหมาะสมสำหรับลูกจ้างที่เป็นหญิง กฎหมายจึงต้องกำหนดการคุ้มครองแรงงานสำหรับ

ลูกจ้างที่เป็นหญิงไว้เป็นพิเศษ โดยหลักการแล้วห้ามมิให้นายจ้างมอบหมายให้ลูกจ้างที่เป็นหญิงทำงานเหมืองแร่ งานก่อสร้างที่ต้องทำไต่ดิน ไต่น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์หรือปล่องในภูเขา งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ 10 เมตรขึ้นไป งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ

นอกจากนี้ กฎหมายยังกำหนดการคุ้มครองแรงงานสำหรับลูกจ้างที่เป็นหญิงมีครรภ์ไว้เป็นพิเศษอีกต่างหาก ซึ่งโดยหลักการแล้วห้ามมิให้นายจ้างมอบหมายให้ลูกจ้างที่เป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด งานที่เกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ งานยก แบก หาม หาบ ทุบ ลาก หรือเข็นของหนักเกิน 15 กิโลกรัม หรืองานที่ทำในเรือ เป็นต้น (Department of Labour Protection and Welfare, 2019; Smith & Jones, 2017)

ส่วนลูกจ้างที่เป็นเด็กนั้น โดยหลักการแล้วห้ามมิให้นายจ้างมอบหมายให้ลูกจ้างที่เป็นเด็กทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด งานหลอม เป่า หล่อหรือรีดโลหะ งานบีบโลหะ งานที่เกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน เสียงและแสงที่มีระดับแตกต่างจากปกติ อันอาจเป็นอันตรายต่อลูกจ้างที่เป็นเด็ก งานที่เกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตราย งานที่เกี่ยวกับจุลชีวนเป็นพิษซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือเชื้ออื่นๆ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง งานที่เกี่ยวกับวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ งานขับเคลื่อนหรือบังคับรถยกหรือปั้นจั่น งานใช้เลื่อยเดินด้วยพลังไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์ งานที่ต้องทำไต่ดิน ไต่น้ำ ในถ้ำ อุโมงค์หรือปล่องในภูเขา งานที่เกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์กำลังทำงาน งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ 10 เมตรขึ้นไป (Department of Labour Protection and Welfare, 2024; International Labour Organization, 2015) อีกทั้งยังห้ามมิให้นายจ้างมอบหมายให้ลูกจ้างที่เป็นเด็กทำงานในโรงฆ่าสัตว์ สถานที่เล่นการพนัน สถานบริการตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการ เป็นต้น

ค่าตอบแทนการทำงาน

นายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานให้แก่ลูกจ้างในอัตราที่เหมาะสมกับลักษณะและสภาพของการทำงาน ตรงตามกำหนดเวลา และเต็มจำนวนตามที่ตกลงกับลูกจ้าง ซึ่งค่าตอบแทนการทำงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้นมีดังต่อไปนี้

ค่าจ้าง หมายถึง เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ ไม่ว่าจะเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือรายระยะเวลาอื่น ๆ ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน หรือเงินที่นายจ้างจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน รวมตลอดถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งในประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 13) ลงวันที่ 23 ธันวาคม พ.ศ. 2567 โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2568 เป็นต้นมา กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในท้องที่จังหวัดต่าง ๆ ทั่วประเทศ จำนวน 17 อัตรา เฉลี่ยเป็นเงินวันละ 355 บาท ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับท้องที่ของแต่ละจังหวัด

ล่วงเวลา หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติในวันทำงานหรือเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันทำงานที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน เมื่อนายจ้างมอบหมายให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา นายจ้างจึงต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในอัตราไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ลูกจ้างได้ทำงาน ส่วนลูกจ้างในงานเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินอันเป็นหน้าที่การทำงานปกติของลูกจ้าง นายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในอัตราไม่น้อยกว่า 1.25 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ลูกจ้างได้ทำงาน สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดย

คำนวณเป็นหน่วยนั้น เมื่อนายจ้างมอบหมายให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา นายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในอัตราไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ลูกจ้างทำได้

ค่าทำงานในวันหยุด หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในวันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี หรือวันหยุดพักผ่อนประจำปี เมื่อนายจ้างมอบหมายให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด นายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างอีกไม่น้อยกว่า 1 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงาน ตามจำนวนชั่วโมงที่ลูกจ้างได้ทำงาน สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยนั้น เมื่อนายจ้างมอบหมายให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด นายจ้างก็ต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานเพิ่มขึ้นในอัตราไม่น้อยกว่า 1 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ลูกจ้างทำได้เช่นกัน ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างรายวัน ได้รับค่าจ้างรายชั่วโมง หรือได้รับ ค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย และนายจ้างมอบหมายให้ทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ ดังนี้ นายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างอีกไม่น้อยกว่า 2 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ลูกจ้างได้ทำงาน สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย นายจ้างก็ต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานเพิ่มขึ้นในอัตราไม่น้อยกว่า 2 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ลูกจ้างทำได้ แล้วแต่กรณี

ค่าล่วงเวลาในวันหยุด หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติ หรือเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันในวันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี หรือวันหยุดพักผ่อนประจำปี แล้วแต่กรณี เมื่อนายจ้างมอบหมายให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด นายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในอัตราไม่น้อยกว่า 3 เท่า ของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงาน ตามจำนวนชั่วโมงที่ลูกจ้างได้ทำงาน ส่วนลูกจ้างในงานเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินอันเป็นหน้าที่การทำงานปกติของลูกจ้าง นายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในอัตราไม่น้อยกว่า 2.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ลูกจ้างได้ทำงาน สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยนั้น เมื่อนายจ้างมอบหมายให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา นายจ้างก็ต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในอัตราไม่น้อยกว่า 3 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ลูกจ้างทำได้

3. สิทธิลาป่วย

ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ลูกจ้างป่วยตามความจริง ซึ่งการลาป่วยของลูกจ้างตั้งแต่ 3 วันทำงานขึ้นไปนั้น นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลราชการก็ได้ แต่อย่างไรก็ดี ในกรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถแสดงใบรับรองแพทย์ดังกล่าวมาแล้วได้ กฎหมายเปิดโอกาสให้ลูกจ้างสามารถกระทำการชี้แจงให้นายจ้างทราบได้

4. สวัสดิการพิเศษ

นายจ้างอาจกำหนดสวัสดิการพิเศษนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการในเรื่องใดหรือกำหนดให้การจัดสวัสดิการในเรื่องใดต้องเป็นไปตามมาตรฐานได้ อันเป็นการให้สิ่งที่ดีเยี่ยมแก่ลูกจ้างมีชีวิตหรือมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี หรือมีความสะดวก สบายในการทำงาน เช่น เงินรางวัลพิเศษ ค่าครองชีพพิเศษ หรือโบนัสพิเศษ (Kruaklin, 2002) เป็นต้น

5. เวลาพัก วันหยุดและวันลา

นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพัก วันหยุดทำงานและมีสิทธิลาการทำงานได้ดังต่อไปนี้

5.1 เวลาพัก นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง หลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมงติดต่อกัน ส่วนลูกจ้างที่เป็นเด็กนั้น นายจ้างต้องจัดให้มีเวลาพักวันหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงติดต่อกัน หลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกิน 4 ชั่วโมง

5.2 วันหยุดประจำสัปดาห์ นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่า 1 วัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์นั้นจะต้องมีระยะเวลาห่างกันไม่เกิน 6 วัน ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่าหรืองานในที่ทุรกันดาร นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันล่วงหน้าสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์และเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้ ทั้งนี้ ต้องอยู่ในระยะเวลา 4 สัปดาห์ติดต่อกัน

5.3 วันหยุดตามประเพณี นายจ้างต้องประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้า ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 13 วัน (โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติ) ทั้งนี้ ให้นายจ้างพิจารณากำหนดวันหยุดตามประเพณีจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนา หรือวันหยุดตามธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น

5.4 วันหยุดพักผ่อนประจำปี นายจ้างต้องกำหนดล่วงหน้าให้ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน

5.5 วันลาเพื่อการทำหมัน ลูกจ้างมีสิทธิลาได้ตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรองการลานั้น

5.6 วันลาเนื่องจากการทำหมัน ลูกจ้างมีสิทธิลาได้ตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรองการลานั้น

5.7 วันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลูกจ้างมีสิทธิลาได้ปีละไม่น้อยกว่า 3 วันทำงาน

5.8 วันลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพล ลูกจ้างมีสิทธิลาได้ตามระยะเวลาที่ราชการทหารกำหนด

5.9 วันลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ ลูกจ้างมีสิทธิลาได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2541) ลงวันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2541 ดังนี้

(1) เพื่อประโยชน์ต่อการแรงงานและสวัสดิการสังคม หรือการเพิ่มทักษะความชำนาญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้าง ซึ่งการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถดังกล่าวจะต้องมีโครงการหรือหลักสูตร และกำหนดช่วงของระยะเวลาที่แน่นอนและชัดเจน หรือ

(2) เพื่อการสอบวัดผลทางการศึกษาที่ทางราชการจัดหรืออนุญาตให้จัดขึ้นในการลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถนั้น ลูกจ้างต้องแจ้งเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี) ให้นายจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน ก่อนวันลา อย่างไรก็ดี นายจ้างจะไม่อนุญาตให้ลูกจ้างลาก็ได้ ถ้าปรากฏว่าปีนั้นๆ ลูกจ้างเคยลามาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ครั้ง หรือไม่น้อยกว่า 30 วัน หรือการลาดังกล่าวอาจก่อให้เกิดความเสียหาย หรือกระทบต่อการประกอบธุรกิจของนายจ้าง

5.10 วันลาเพื่อคลอดบุตร ลูกจ้างที่เป็นหญิงมีครรภ์ย่อมมีสิทธิลา รวมถึงลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรได้ครรภ์หนึ่งไม่เกิน 98 วัน

5.11 วันลาเพื่อประโยชน์ในการพัฒนา ส่งเสริมคุณภาพชีวิต และการทำงาน ลูกจ้างที่เป็นเด็กมีสิทธิลาไปเข้าร่วมประชุม สัมมนา รับการอบรม รับการฝึกหรือเพื่อการอื่นใดแล้วแต่กรณี

การเปรียบเทียบหลักบำรุงทิศเบื้องล่างกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ประเด็นเปรียบเทียบ	หลักบำรุงทิศเบื้องล่าง (พระพุทธศาสนา)	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
1. ความหมายของ ความสัมพันธ์	นายจ้าง = ผู้ดูแล (ผู้มีอำนาจ), ลูกจ้าง = ผู้ ใต้การอุปถัมภ์ (ทิศเบื้องล่าง)	นายจ้าง = ผู้ว่าจ้าง, ลูกจ้าง = ผู้รับ จ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน
2. หลักการโดยรวม	ความเมตตา กรุณา เอื้ออาทร และมี ศีลธรรมในความสัมพันธ์	การคุ้มครองสิทธิแรงงานผ่าน บทบัญญัติตามกฎหมาย
3. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	ให้ค่าจ้างตามสมควรแก่การทำงาน (ยุติธรรม ไม่เอาเปรียบ)	มาตรา 54-55: นายจ้างต้องจ่าย ค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
4. สวัสดิการพื้นฐาน	จัดหาอาหารและที่พักให้ลูกจ้างเพื่อความ อยู่ดีกินดี	มาตรา 57-61: จัดให้มีวันหยุด ประจำปี ลาคลอด ฯลฯ
5. การดูแลสุขภาพเจ็บป่วย	รักษาเมื่อเจ็บไข้ ดูแลด้วยความเมตตา	มาตรา 57: ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อ รักษาพยาบาล และได้รับค่าจ้างใน วันลาป่วย
6. การให้ของพิเศษตาม โอกาส	ให้ของขวัญหรือสิ่งของพิเศษในวาระสำคัญ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ	แม้ไม่มีบทบัญญัติตรง แต่แนว ปฏิบัติของสถานประกอบการ สามารถเสริมด้วยสวัสดิการเพิ่มเติม โดยสมัครใจ
7. การใช้แรงงานอย่าง เหมาะสม	ใช้แรงงานให้เหมาะสม ไม่เกินกำลัง ไม่กดขี่	มาตรา 23-24: ห้ามใช้แรงงานเกิน เวลาที่กำหนด เว้นแต่โดยสมัครใจ และมีค่าล่วงเวลา
8. เป้าหมายหลัก	ความเจริญทางธรรม ความสมดุลของ ความสัมพันธ์ และสันติสุขในสังคม	การรักษาสิทธิแรงงานตามกฎหมาย และความมั่นคงของระบบแรงงาน
9. แรงจูงใจในการปฏิบัติ หน้าที่ของนายจ้าง	แรงจูงใจเชิงศีลธรรมและจริยธรรมทาง ศาสนา	แรงจูงใจเชิงกฎหมาย บังคับโดยรัฐ ผ่านการตรวจสอบและบทลงโทษ
10. ลักษณะความสัมพันธ์ นายจ้าง-ลูกจ้าง	ความสัมพันธ์เชิงบุญคุณ เมตตา และความ รับผิดชอบในระดับจิตใจ	ความสัมพันธ์ตามสัญญา มีขอบเขต ตามกฎหมายแรงงาน

ตารางเปรียบเทียบแสดงให้เห็นว่าแม้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะมีบทบัญญัติที่คุ้มครองสิทธิลูกจ้างในด้านค่าจ้าง สวัสดิการ และเวลาทำงานอย่างเป็นระบบ แต่ก็ยังขาด “มิติทางศีลธรรม” และความสัมพันธ์เชิงคุณธรรมที่ปรากฏอย่างชัดเจนในหลักบำรุงทิศเบื้องล่างในพระพุทธศาสนา การบูรณาการทั้งสองมิติร่วมกันจึงมีศักยภาพในการส่งเสริมระบบแรงงานไทยให้มีทั้งประสิทธิภาพ ความเป็นธรรม และความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนในระยะยาว

ตัวอย่างคดีคำพิพากษาศาลฎีกา

คดี (ศาลฎีกา)	ประเด็น/พฤติการณ์	การขัดกับหลักบารุงทิศ
คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 846/2540	นายจ้างกำหนดค่าจ้างเหมาจ่ายรวมค่าล่วงเวลาโดยไม่ระบุฐานเงินเดือน จึงไม่สามารถคำนวณค่าล่วงเวลาได้ เมื่อลูกจ้างทำงานล่วงเวลา นายจ้างจึงไม่จ่ายค่าล่วงเวลาอย่างถูกต้อง ศาลเห็นว่าสัญญาดังกล่าวเป็นการเอาเปรียบลูกจ้างและขัดประกาศกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน จึงให้สิทธิค่าล่วงเวลาและดอกเบี้ยแก่ลูกจ้าง	ลงโทษไม่จ่ายค่าตอบแทนตามสมควร ไม่ดูแลความยุติธรรมและสิทธิพื้นฐานของลูกจ้าง
คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1684/2526	นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างทันที เพราะกล่าวลูกจ้างเล่นการพนันนอกเวลาทำงาน แม้ข้อบังคับมีโทษลดเงินเดือนไม่ถึงขั้นไล่ออก ศาลเห็นว่าการไล่ออกเป็นการลงโทษเกินสมควรและไม่เป็นธรรมในระเบียบเอง	ลงโทษเกินสมควร ไม่คำนึงถึงศักดิ์ศรีหรือสัดส่วนความผิด-โทษ
คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3823/2531	นายจ้างลงโทษตัดเงินเดือนลูกจ้างโดยไม่มีเหตุผลรองรับ ลูกจ้างจึงฟ้อง ศาลเห็นว่าการลงโทษต้องอ้างอิงข้อบังคับชัดเจน มิใช่ตามประเพณี ยกเลิกโทษและฟื้นฟูสิทธิเงินเดือนให้ลูกจ้าง	โดยไม่มีข้อบังคับชัดเจน แต่ลงโทษ ถือเป็นการล่วงละเมิดสิทธิลูกจ้าง

จากตัวอย่างเมื่อวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบหลักบารุงทิศเบื้องต้น หลักการให้ค่าตอบแทนตามสมควร ศาลฎีกามีคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 846/2540 ได้ตัดสินว่าการเหมาจ่ายรวมค่าล่วงเวลาเป็นการเอาเปรียบลูกจ้างทำให้ไม่ได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมขัดหลักทั่วด้วยการให้ค่าจ้างตามสมควรของหลักทิศเบื้องต้น ส่วนการลงโทษต้องมีเหตุมีสัดส่วนตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1684/2526 ลงโทษไล่ออกโดยไม่สัดส่วน ถือว่า “เกินสมควร” ขัดหลักเมตตาและความรับผิดชอบต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้ข้อบังคับชัดเจนก่อนลงโทษตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3823/2531 เน้นว่าการลงโทษต้องมีการรอบระเบียบชัดเจน มิใช่ประเพณีอย่างเดียว หลักนี้สอดคล้องกับความรับผิดชอบของผู้มีอำนาจที่จะต้องจัดการเรื่องแรงงานอย่างเป็นธรรม

จากนั้นจึงสรุปผลหลักบารุงทิศเบื้องต้นกับบริบทกฎหมายคุ้มครองแรงงานโดยยกตัวอย่างทั้ง 3 คดี สะท้อนให้เห็นว่าเมื่อนายจ้างละเมิดหลักบารุงทิศเบื้องต้น เช่น ไม่จ่ายค่าตอบแทนเหมาะสม ลงโทษเกินเลย หรือใช้ข้อบังคับอย่างไม่ชัดเจน ตรงจุดนี้ศาลไทยเข้าแทรกแซงและมุ่งเน้นให้การปฏิบัติของนายจ้างต้องอยู่บนพื้นฐานความยุติธรรม ความเหมาะสม และความรับผิดชอบต่อคุณธรรม ซึ่งสอดคล้องกับหลักในพระพุทธศาสนาอย่างชัดเจน

แนวทางการบูรณาการหลักบารุงทิศเบื้องต้นกับบริบทของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ต้องเริ่มจากการส่งเสริมให้เห็นคุณค่าของความสัมพันธ์เชิงคุณธรรมระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามแนวทางพระพุทธศาสนา ควบคู่กับการบังคับใช้กฎหมายแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นให้การคุ้มครองแรงงานไม่ใช่เพียงบทบัญญัติเชิงกฎหมายเท่านั้น แต่ต้องรวมถึงจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อระดับจิตสำนึกของนายจ้างด้วยการฝึกอบรมเชิงจริยธรรมควบคู่กับกฎหมายแก่ผู้ประกอบการควรเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาระบบแรงงาน การกำหนดนโยบายแรงงานที่มีพื้นฐานจากหลักธรรม เช่น เมตตา กรุณา และการไม่เบียดเบียน จะช่วยให้การใช้

กฎหมายมีความลึกซึ้งและยั่งยืนมากขึ้น นอกจากนี้ควรมีการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพศักดิ์ศรีของลูกจ้าง เพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นธรรมและเกื้อกูลกัน ทั้งนี้ หน่วยงานของรัฐอาจกำหนดแนวทางปฏิบัติหรือ จรรยาบรรณที่สอดคล้องกับหลักบำรุงทิศเบื้องล่างเพื่อเป็นแนวทางให้สถานประกอบการนำไปใช้ อีกทั้งควรสนับสนุน การวิจัยและจัดทำหลักสูตรอบรมเชิงพุทธจริยธรรมในแวดวงแรงงานให้เป็นรูปธรรม ในที่สุด การบูรณาการทั้งสอง มิติดีจะช่วยสร้างระบบแรงงานไทยที่มีทั้งหลักนิติธรรมและคุณธรรมควบคู่กันอย่างสมดุลและยั่งยืน

บทสรุป

ทิศเบื้องล่าง หรือเทวภูมิทิศ ในพระพุทธศาสนา หมายถึง ทาส และกรรมกร ซึ่งเป็นฐานกำลังสำคัญในการ ดำเนินชีวิต พระพุทธเจ้าทรงแบ่งความสัมพันธ์ทางสังคมเป็นหกทิศ และทิศเบื้องล่างคือความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง กับลูกจ้าง การปฏิบัติต่อทิศเบื้องล่างอย่างเหมาะสมถือเป็นการไหว้ทิศตามหลักพุทธศาสนาอย่างสมบูรณ์ พระพุทธ องค์กรทรงกำหนดหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างฝ่ายละห้าประการในการอยู่ร่วมกันอย่างร่มเย็น นายจ้างต้องจัดงานให้ เหมาะสมกับกำลังและความสามารถของลูกจ้าง ต้องให้อาหารและค่าตอบแทนที่เพียงพอแก่ลูกจ้างอย่างเป็นธรรม ต้องดูแลเอาใจใส่ลูกจ้างในยามเจ็บป่วยเสมือนเป็นคนในครอบครัว ควรให้รางวัลหรือสิ่งของที่พิเศษเพื่อเป็นกำลังใจ แก่ลูกจ้าง ต้องให้ลูกจ้างได้พักผ่อนตามโอกาสเพื่อฟื้นฟูร่างกายและใจ ด้านลูกจ้างก็มีหน้าที่ตอบแทนโดยการตื่นก่อน และนอนหลังนายต้องไม่ถือเอาทรัพย์สินเกินกว่าที่นายจ้างให้ควรตั้งใจทำงานให้ดีขึ้นเสมอเพื่อความก้าวหน้าและ ความไว้วางใจลูกจ้างพึงสรรเสริญคุณงามความดีของนายเพื่อสร้างสัมพันธ์ที่ดี แนวคิดเรื่องการบำรุงทิศเบื้องล่างมี ความคล้ายคลึงกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานในยุคปัจจุบันกฎหมายคุ้มครองแรงงานคือกฎหมายที่กำหนดสิทธิ หน้าที่ และมาตรฐานขั้นต่ำในการว่าจ้าง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และฉบับเพิ่มเติมรวม 8 ฉบับ คือ กรอบสำคัญในการดูแลแรงงานไทย กฎหมายคุ้มครองแรงงานเน้นการจ้างงานอย่างเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติระหว่าง เพศหรืออายุ ลูกจ้างหญิงและหญิงมีครรภ์ได้รับการคุ้มครองเป็นพิเศษในเรื่องงานที่อันตรายหรือไม่เหมาะสม ลูกจ้างเด็กได้รับความคุ้มครองจากงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างได้รับ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานวันหยุดอย่างเหมาะสม นายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนเต็มจำนวนตามที่ตกลงใน กำหนดเวลาโดยไม่ปิดเงื่อนไข สิทธิลาป่วยถูกระบุไว้อย่างชัดเจนพร้อมข้อกำหนดเรื่องใบรับรองแพทย์ในบางกรณี นายจ้างอาจให้สวัสดิการพิเศษเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด สิทธิการลาต่าง ๆ เช่น ลากิจ ลาคลอลด ลารับราชการทหาร ถูกบัญญัติไว้เป็นสวัสดิการที่จำเป็น ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ ความสามารถตามหลักเกณฑ์ของกฎหมาย กฎหมายกำหนดให้มีเวลาพัก เวลาหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตาม ประเพณีอย่างชัดเจน ทั้งนายจ้างและลูกจ้างมีบทบาทตามกฎหมายในการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน หากเปรียบเทียบกับหลักทิศเบื้องล่าง พบว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกลไกทางโลกที่สนับสนุนธรรมะทางใจ แนวคิด “การบำรุงทิศ” ส่งเสริมให้กฎหมายแรงงานไม่ใช่แค่ข้อบังคับ แต่เป็นเรื่องของคุณธรรมและจิตสำนึก การประสานกันของธรรมะกับกฎหมายจึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างมีความยั่งยืนทั้งสองแนวคิด สะท้อนถึงความเป็นธรรม ความเคารพ และความรับผิดชอบซึ่งกันและกันอย่างสมดุล

References

- Department of Labour Protection and Welfare. (2019). *Thai Labor Rights and Duties Manual*. Labor Publishing House.
- Department of Labour Protection and Welfare. (2024). *Labor Protection Act B.E. 2541 (1998), and amendments and related laws*. <https://www.labour.go.th/attachments/article/71837/PR-131267-UPDATE.pdf>
- International Labour Organization. (2015). *Child labour and hazardous work*. ILO Publications.
- Kruaklin, P. (2002). *Explanation of labor law for human resource management*. Nititham.
Mahachulalongkornrajavidyalaya Edition. Mahachulalongkornrajavidyalaya Printing House.
https://www.car.chula.ac.th/display7.php?bib=b1527813&utm_source=chatgpt.com
- Mahachulalongkornrajavidyalaya University under Royal Patronage. (1996). *Thai Tripitaka, Mahachulalongkornrajavidyalaya Edition*. Mahachulalongkornrajavidyalaya Printing House.
- Mahamakut Buddhist University. (2003). *Thai Tripitaka, Mahamakut Buddhist University Edition, Volume 23 (Singkalaka Sutta, Digha Nikaya, Patikavagga)*. Mahamakut Buddhist University Printing House.
- National Office of Buddhism. (2021). *Buddhist dictionary, glossary edition (35th ed.)*. Religious Printing House.
- Phra Dhammapitaka (P.A. Payutto). (2001). *The concept of “6 directions” and the duties of Thai citizens*. Dhammasapha Printing House.
- Phra Maha Charoen Sutthiyano. (2005). *Buddha’s way*. Thammasapha.
- Phra Thep Wisutthi Methi (Panya Nandha Bhikku). (n.d.). *Marananusati: Collection of sermons on life and death*. Thammasapha. https://www.car.chula.ac.th/display7.php?bib=1427561&utm_source=chatgpt.com
- Smith, J., & Jones, L. (2017). Occupational health and safety for pregnant workers. *Journal of Occupational Health*, 59(3), 210–218. <https://doi.org/10.1002/johe.215>
- Tripitaka Volume 21, Section 258 (Suttanta Pitaka, Anguttara Nikaya, Catukkanipata). (2546/2549). Royal Edition of Tripitaka (Mahachulalongkorn Edition, Volume 21). Association
- Ven. Phra Brahmaganabhorn (P.A. Payutto). (2008). *Things Buddhists must know*. Wat Yanwaesakwan. https://www.watnyanaves.net/th/book_detail/275

Ven. Phra Brahmagunabhorn (P.A. Payutto). (2015). *Buddhism, revised and expanded edition*

(21st ed.). Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

Wilawan, K. (2008). *Explanation of labor laws* (13th ed.). Winyuchon.

Wilawan, K. (2019). *Explanation of labor laws* (26th ed.). Winyuchon.