JIDIR
วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์
JOURNAL OF INTERDISCIPLINARY INNOVATION REVIEW
ปีที่ 9 ฉบับที่ 5 กันยายน – ตุลาคม 2569 Vol. 9 No. 5 September – October 2026

บทความวิจัย

มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับสภานายจ้าง เอส เอ็ม อี ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานไทยโดยการประยุกต์ตามหลักพุทธธรรม

LEGAL MEASURES CONCERNING THE EMPLOYER'S COUNCIL FOR SMES IN PROMOTING THE QUALITY OF LIFE OF THAI LABOR THROUGH THE APPLICATION OF BUDDHADHAMMA

รัตนา ตฤษณารังสี*, พระครูสุตรัตนบัณฑิต (ประยูร คำมา), ธัชชนันท์ อิศรเดช
Ratana Trissanarungsee*, Phrakrusuttarattanabandit (Prayoon Kamma), Thatchanan Issaradet
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University
*Corresponding Author E-mail: wcs.ratana@gmail.com
Received June 2, 2026; Revised June 30, 2026; Accepted July 8, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาสภาพปัญหา และอุปสรรคทางมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับสภานายจ้าง เอส เอ็ม อี ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานไทย 2. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับสภานายจ้าง เอส เอ็ม อี ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานของประเทศไทยและของต่างประเทศ และ 3. นำเสนอมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับสภานายจ้าง เอส เอ็ม อี ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานไทยโดยการประยุกต์ตามหลักพุทธธรรม วิธีดำเนินการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการวิจัยเอกสาร จากกฎหมายที่เกี่ยวข้อง มาตรฐานแรงงานสากล และคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนา ควบคู่ไปกับการวิจัยภาคสนาม ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 17 รูปหรือคน ซึ่งได้มาโดยเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง ประกอบด้วยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 5 ด้านหลัก ได้แก่ นักวิชาการด้านกฎหมาย นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา ผู้บริหารจากกระทรวงแรงงาน ผู้บริหารสภาองค์การนายจ้าง เอส เอ็ม อี แห่งประเทศไทย และกลุ่มผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) แล้วจึงนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอผลการวิจัยแบบพรรณนาวิเคราะห์

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัญหาสำคัญของแรงงานในกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มักประสบกับประเด็นด้านค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรม ความไม่มั่นคงในการจ้างงาน และข้อจำกัดในการเข้าถึงโอกาสพัฒนาทักษะ เนื่องจากกฎหมายแรงงานในปัจจุบันมีลักษณะที่เป็นมาตรฐานเดียว (One Size Fits All) ซึ่งไม่สอดคล้องกับบริบทและข้อจำกัดทางโครงสร้างของธุรกิจขนาดเล็ก 2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมาย พบว่า การกำหนดมาตรการทางกฎหมายจึงควรยึดโยงกับมาตรฐานแรงงานสากล (ILO) และแนวคิดงานที่มีคุณค่า (Decent Work) เป็นพื้นฐานสำคัญ และ 3. มาตรการทางกฎหมายที่บูรณาการร่วมกับหลักพุทธธรรมเรื่องทิศ 6 ผ่านรูปแบบ เอส เอ็ม อี-LIFE Model ซึ่งประกอบด้วย 5 มาตรการหลัก ได้แก่ มาตรการด้านการจ้างงานที่เป็นธรรม มาตรการด้านสุขภาวะและสวัสดิการเชิงรุก มาตรการด้านการแบ่งปันและสร้างขวัญกำลังใจ มาตรการด้านสุขภาวะทางจิตและการพักผ่อน และมาตรการด้านความก้าวหน้าและธรรมาภิบาล โดยมุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างให้ก้าวข้ามเพียงหน้าที่ตามกฎหมาย ไปสู่ความสัมพันธ์บนพื้นฐานของความเป็นกัลยาณมิตร เพื่อสร้างความยั่งยืนและการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานไทยอย่างเป็นรูปธรรม

คำสำคัญ: มาตรการทางกฎหมาย, สภานายจ้าง เอส เอ็ม อี, คุณภาพชีวิตแรงงานไทย, หลักพุทธธรรม

Abstract

This research article aimed to: 1. study the problems and obstacles associated with legal measures concerning the SME Employers' Council in promoting the quality of life of Thai workers; 2. examine the concepts and theories related to legal measures concerning the SME Employers' Council for promoting workers' quality of life in Thailand and other countries; and 3. propose legal measures concerning the SME Employers' Council for promoting the quality of life of Thai workers through the application of Buddhist principles. This study employed a qualitative research design comprising documentary research on relevant laws, international labour standards, and Buddhist scriptures, together with field research through in-depth interviews with 17 purposively selected key informants. The informants represented five groups of experts: legal scholars, Buddhist scholars, executives from the Ministry of Labour, executives from the Employers' Confederation of Thai SMEs, and small and medium-sized enterprise (SME) operators. Data were analyzed using content analysis and presented through descriptive analysis.

The findings revealed that 1. Workers in small and medium-sized enterprises commonly face unfair compensation, employment insecurity, and limited access to skill development opportunities. These problems arise partly because existing labour laws adopt a "one-size-fits-all" approach that does not adequately reflect the contexts and structural constraints of small businesses. 2. Regarding concepts and theories underlying legal measures, such measures should be grounded in international labour standards of the International Labour Organization (ILO) and the concept of Decent Work; and 3. The proposed legal measures integrated the Buddhist principle of the Six Directions (Disa 6) through the SME-LIFE Model, comprising five key measures: fair employment; proactive health and welfare; sharing and morale building; mental well-being and adequate rest; and career advancement and good governance. The model seeks to transform employer–employee relations beyond mere compliance with legal duties toward relationships grounded in kalyanamittata (spiritual friendship), thereby promoting sustainability and achieving tangible improvements in the quality of life of Thai workers.

Keywords: Legal Measures, SME Employers' Association, Quality of Life for Thai Workers, Buddhist Principles

บทนำ

สภาองค์การนายจ้างธุรกิจไทย จึงมีวัตถุประสงค์สำคัญหลายประการ อาทิ การส่งเสริมการศึกษาและแรงงานสัมพันธ์ การให้คำปรึกษาแก่สมาชิกเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน การเสนอแนะมาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน การรวบรวมข้อมูลด้านสถิติและแนวโน้มแรงงาน ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์กับองค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างทั้งในและต่างประเทศ (สภาองค์การนายจ้างธุรกิจไทย, ม.ป.ป.) การดำเนินงานในลักษณะดังกล่าวได้ทำให้สภาองค์การนายจ้างเป็นกลไกสำคัญในการกำหนด มาตรการทางกฎหมายและนโยบายแรงงานที่มุ่งส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานไทย ในมิติระหว่างประเทศ การจัดตั้งองค์การ

แรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization:ILO) เมื่อปี พ.ศ. 2462 ภายใต้สนธิสัญญาแวร์ซายหลังสงครามโลกครั้งที่ 1 ได้วางรากฐานของ มาตรฐานแรงงานสากล โดยยึดหลักว่าความสงบสุขของโลกจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อมีความยุติธรรมทางสังคม ILO จึงพัฒนาแนวคิดเรื่องงานที่มีคุณค่า (Decent Work) ซึ่งประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่ สิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน ความเท่าเทียมทางโอกาส การคุ้มครองทางสังคม และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแบบไตรภาคี (International Labour Office, 1999) หลักการเหล่านี้มีอิทธิพลอย่างมากต่อการกำหนดมาตรการทางกฎหมายของไทยในการคุ้มครองแรงงาน และประเทศไทยในฐานะสมาชิกผู้ก่อตั้ง ILO ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาสำคัญหลายฉบับ เช่น 1. อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ 2. อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันระหว่างชายและหญิง 3. อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ 4. อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำในการทำงาน และ 5 อนุสัญญา ฉบับที่ 182 ว่าด้วยการขจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย (International Labour Organization, 2024)

อย่างไรก็ตาม เอส เอ็ม อี ไทยกำลังเผชิญความท้าทายหลายด้าน ได้แก่ ข้อจำกัดด้านเงินทุน เทคโนโลยี และการจัดการ (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2564) ทำให้ขีดความสามารถในการแข่งขันต่ำกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับวิสาหกิจขนาดใหญ่ อีกทั้งแรงงานที่ทำงานใน เอส เอ็ม อี มักประสบปัญหาในมิติคุณภาพชีวิต เช่น ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรม ความไม่มั่นคงในการจ้างงาน และโอกาสการพัฒนาทักษะที่จำกัด ปัญหาเหล่านี้เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาทั้งในระดับองค์กรและระดับประเทศ หากไม่เร่งแก้ไขอาจนำไปสู่การสูญเสียขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระยะยาว

ภาครัฐได้ตระหนักถึงความสำคัญของ เอส เอ็ม อี โดยประกาศให้เป็นวาระแห่งชาติ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 และได้ตรา พระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ. 2543 เพื่อกำหนดกรอบกฎหมายและกลไกในการสนับสนุน เอส เอ็ม อี ทั้งด้านการเงิน การวิจัยและพัฒนา การเข้าถึงตลาด และการเสริมสร้างศักยภาพผู้ประกอบการ ต่อมาได้มีการจัดทำแผนพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2560-2564) และสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) ส่งผลให้แรงงานในภาค SMEs เผชิญกับความเสี่ยงทางสังคมและความไม่มั่นคงในชีวิตอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ วิกฤตการณ์ดังกล่าวมิได้จำกัดอยู่เพียงแค่ความขัดสนทางรายได้ในปัจจุบัน หากแต่ยังตัดรอนโอกาสในการพัฒนาทักษะและการเลื่อนชั้นทางสังคม (Social Mobility) อันนำไปสู่การสะสมความยากจนข้ามรุ่นและซ้ำเติมปัญหาความเหลื่อมล้ำในภาพรวมของประเทศ ยิ่งไปกว่านั้น การขาดการบูรณาการมิติบรรษัทภิบาลในองค์กร ยิ่งซ้ำเติมให้เกิดปัญหาการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรมและการละเมิดสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานในที่ทำงานอย่างต่อเนื่อง การดำเนินธุรกิจที่มุ่งเน้นแต่เพียงอัตรากำไรระยะสั้น (Short-term Profit Maximization) โดยปราศจากมาตรฐานทางจริยธรรม ไม่เพียงแต่จะบั่นทอนเสถียรภาพของระบบทุนนิยมระดับฐานราก แต่ยังทำลายความน่าเชื่อถือของภาคธุรกิจไทยในห่วงโซ่อุปทานระดับโลก ซึ่งในท้ายที่สุดจะส่งผลกระทบย้อนกลับมาลดทอนขีดความสามารถในการแข่งขันและความพร้อมในการเติบโตอย่างยั่งยืนของวิสาหกิจเหล่านี้เองอย่างเป็นลูกโซ่

ดังนั้น ความสำคัญของปัญหานี้จึงอยู่ที่การพัฒนา มาตรการทางกฎหมายที่ชัดเจน และการสร้างกลไกสนับสนุนที่เข้มแข็งสำหรับ เอส เอ็ม อี ควบคู่กับการปลูกฝังหลักพุทธธรรมให้แก่ผู้ประกอบการและองค์กรนายจ้าง เพื่อให้ เอส เอ็ม อี สามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืนบนพื้นฐานของการเคารพสิทธิแรงงานและการคุ้มครองคุณภาพชีวิตของแรงงานทุกกลุ่ม หากปราศจากการบูรณาการดังกล่าว ประเทศไทยอาจเผชิญความเสี่ยงต่อการสูญเสียความสามารถในการแข่งขันในระดับสากล และไม่สามารถสร้างเศรษฐกิจที่สมดุลและมั่นคงได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหา และอุปสรรคทางมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับสภานายจ้าง เอส เอ็ม อี ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานไทย

2. เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับสภานายจ้าง เอส เอ็ม อี ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานของประเทศไทยและของต่างประเทศ

3. เพื่อเสนอมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับสภานายจ้าง เอส เอ็ม อี ในการส่งเสริม คุณภาพชีวิตแรงงานไทยโดยการประยุกต์ตามหลักพุทธธรรม

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ศึกษาจากเอกสาร หนังสือ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น งานวิชาการของผู้ทรงคุณวุฒิ และงานวิจัย เช่น ดุษฎีนิพนธ์ และรายงานการวิจัย เป็นต้น นอกจากนี้มีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 17 รูปหรือคน ที่ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) จำนวน 8 รูปหรือคน เพื่อยืนยันและสนับสนุนรูปแบบดังกล่าว

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์และแบบสนทนากลุ่มเฉพาะ โดยดำเนินการดังนี้ 1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์ 2. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ 3. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์ 4. สร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อนำมาวิเคราะห์ และ 5. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ เพื่อขอความ เห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร หนังสือ ตำรา ทางด้านนิติศาสตร์ และการสัมภาษณ์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูล โดยการสังเคราะห์เอกสาร หนังสือ ตำรา ทางด้านนิติศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผลการวิจัย

1. สภาพปัญหา และอุปสรรคทางมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับสภานายจ้าง เอส เอ็ม อี ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานไทย พบว่า ข้อจำกัดเชิงโครงสร้างและทรัพยากรภายในขององค์กร SME ผลการวิจัยพบว่า สถานประกอบการ SME ส่วนใหญ่ในประเทศไทยเผชิญกับภาวะความเสียเปรียบเชิงโครงสร้างเมื่อเปรียบเทียบกับวิสาหกิจขนาดใหญ่ (Large Enterprises) อุปสรรคจากมาตรการทางกฎหมายลักษณะ

มาตรฐานเดียว (Uniform Standard/One Size Fits All) ในมิติทางกฎหมาย ประเทศไทยใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎหมายลำดับรองอื่น ๆ ในลักษณะมาตรฐานเดียวหรือเปรียบเสมือนการตัดเสื้อไซส์เดียวมาบังคับใช้กับสถานประกอบการทุกขนาด โดยไม่ได้จำแนกแยกแยะความแตกต่างระหว่างวิสาหกิจขนาดใหญ่ที่มีความพร้อมสูง กับวิสาหกิจขนาดเล็กหรือขนาดย่อมที่มีสภาพคล่องต่ำ การบังคับใช้กฎหมายที่ตึงตัวเกินไปนี้สร้างภาระต้นทุนทางกฎหมาย (Compliance Cost) ที่สูงเกินกว่าขีดความสามารถจริงของนายจ้าง SME นำไปสู่ปัญหาการหลีกเลี่ยงกฎหมาย ช่องว่างในการบังคับใช้ และส่งผลให้ลูกจ้างเข้าไม่ถึงสิทธิประโยชน์หรือระบบประกันสังคมอย่างล่าช้า ข้อจำกัดด้านสถานะทางกฎหมายและอำนาจต่อรองของสภานายจ้าง SME ปัญหาการขาดการบูรณาการมิติทางจริยธรรมและพุทธธรรมในสถานประกอบการ

2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับสภานายจ้าง เอส เอ็ม อี ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานของประเทศไทยและของต่างประเทศ แนวคิดและทฤษฎีทางกฎหมายเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน SME มีความจำเป็นต้องผสมผสานระหว่างมาตรฐานสากลและบริบททางจริยธรรม โดยสรุปผลการศึกษาเปรียบเทียบได้ดังนี้ 1. แนวคิดพื้นฐานในการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) และระบบไตรภาคีขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) จะยั่งยืนได้ในบริบทสังคมไทย จำต้องมีรากฐานจากการประยุกต์หลักพุทธธรรมทิศ 6 (เหฏฐิมทิส) ซึ่งมุ่งเน้นการเปลี่ยนผ่านจากการปฏิบัติตามหน้าที่กฎหมายขั้นต่ำ ไปสู่ความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนเมตตาธรรม การดูแลทุกข์สุข และการแบ่งปันประโยชน์ร่วมกัน 2. บทเรียนและมาตรการเชิงรุกในต่างประเทศ ประเทศญี่ปุ่น มีกฎหมายพื้นฐานว่าด้วยวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium-sized Enterprise Basic Act) และมีการจัดตั้งองค์การสนับสนุน SME แห่งประเทศญี่ปุ่น (SMRJ) เพื่อทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง ให้คำปรึกษา และมีมาตรการเชิงรุกในการจูงใจทางภาษีแก่ SME ที่พัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน ประเทศเกาหลีใต้ มีกระทรวงวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมและสตาร์ทอัพ (MSS) บังคับใช้กฎหมายที่ยืดหยุ่น และจัดตั้งกองทุนสนับสนุนเฉพาะเพื่อช่วยแบ่งเบาภาระนายจ้าง SME ในการจัดสวัสดิการและการจ่ายค่าจ้างในช่วงวิกฤต,ประเทศสิงคโปร์ ประสบความสำเร็จผ่านกลไกความร่วมมือสามภาคี (Tripartism) ที่เข้มแข็ง มีหน่วยงานเฉพาะในการสนับสนุนทุนเพื่อยกระดับทักษะฝีมือแรงงาน (Skill Upgrading) ควบคู่กับการพัฒนาขีดความสามารถทางธุรกิจเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับประเทศไทย พบว่าไทยยังขาดกฎหมายเฉพาะที่เอื้อประโยชน์และลดหย่อนภาระให้แก่ SME ในการดูแลแรงงาน กฎหมายที่มีอยู่เน้นเพียงการลงโทษ แต่ขาดมาตรการจูงใจเชิงบวก (Incentive Measures) และขาดการระบุเกณฑ์ทางจริยธรรมลงในกฎหมายลายลักษณ์อักษร ส่งผลให้เกิดช่องว่างและความเหลื่อมล้ำในการดูแลแรงงานระหว่างธุรกิจขนาดใหญ่และขนาดเล็กอย่างเห็นได้ชัด

3. มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับสภานายจ้าง เอส เอ็ม อี ในการส่งเสริม คุณภาพชีวิตแรงงานไทยโดยการประยุกต์ตามหลักพุทธธรรม ประกอบด้วย 1. L - Labor Fairness (มาตรการด้านการจ้างงานที่เป็นธรรม) เสนอให้มีมาตรการทางกฎหมายที่สนับสนุนการกำหนดโครงสร้างค่าจ้างที่สอดคล้องกับทักษะและค่าครองชีพจริง มีระบบการประเมินผลงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ ซึ่งเป็นการประยุกต์หลักทิศ 6 ในข้อที่ว่าด้วยการแจกจ่ายอาหารและรางวัลแก่ลูกจ้างอย่างเหมาะสมแก่การงาน 2. I - Incentive Welfare (มาตรการจัดสวัสดิการเชิงรุกเกินกว่ากฎหมายกำหนด) เสนอแนวทางกฎหมายในการให้สิทธิประโยชน์และมาตรการจูงใจทางภาษี (Tax Incentives) เช่น การนำค่าใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการเพิ่มเติม สวัสดิการแบบยืดหยุ่น (Flexible Benefits) หรือสวัสดิการครอบครัว มาหักลดหย่อนภาษีเงินได้นิติบุคคลได้เป็น 2 เท่า เพื่อลดภาระและจูงใจให้นายจ้างรายย่อยอยากมีส่วนร่วมในการยกระดับคุณภาพชีวิตลูกจ้างด้วยความเต็มใจ 3. F - Financial & Gain Sharing (มาตรการระบบแบ่งปันผลกำไร) เสนอให้มีการรับรองและส่งเสริมข้อสัญญามาตรฐานในการจัดทำระบบโบนัสตามผลงาน หรือระบบการแบ่งปันผลกำไร (Gain Sharing) เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ลูกจ้างรู้สึกถึงความมั่นคง

และร่วมเป็นเจ้าขององค์กร (Sense of Ownership) สอดคล้องกับหลักการเกื้อกูลกันในทางพุทธศาสนา 4. E - Emotional & Skill Empowerment (มาตรการสุขภาวะและการพัฒนาทักษะ) และ 5. กลไกขับเคลื่อนสำคัญและมาตรการทางกฎหมายที่เสนอแนะ เพื่อให้รูปแบบ SME-LIFE Model ประสบผลสำเร็จ ผลการวิจัยเสนอให้มีการดำเนินงานผ่าน 3 กลไกกฎหมายหลัก โดยมีสภานายจ้าง SME ทำหน้าที่เป็นกัลยาณมิตรสัมพันธ์และพี่เลี้ยงทางกฎหมาย

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพปัญหา และอุปสรรคทางมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับสภานายจ้าง เอส เอ็ม อี ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานไทย พบว่า ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ประเด็นที่น่าอภิปราย คือ แม้ประเทศไทยจะมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่มีมาตรฐานสากล แต่ในทางปฏิบัติกลับพบความย้อนแย้งเนื่องจากกฎหมายมุ่งเน้นการควบคุม (Control) มากกว่าการส่งเสริม (Support) ทำให้เกิดภาระต้นทุนต่อนายจ้าง SME จนนำไปสู่การเลี่ยงกฎหมาย ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศญี่ปุ่น เกาหลีใต้ และสิงคโปร์ จะพบว่ากลุ่มประเทศเหล่านี้มุ่งเน้นการเพิ่มผลิตภาพผ่านระบบจูงใจ เช่น มาตรการ Levy-Rebate หรือการจัดตั้ง Consortium เพื่อฝึกอบรมแรงงานโดยรัฐสนับสนุนงบประมาณ ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่ระบุว่า กฎหมายไทยควรปรับตัวจากระบบกล่าวหาเป็นระบบเกื้อกูล โดยเฉพาะการนำ Soft Power ทางจริยธรรมหรือหลักพุทธธรรมมาเป็นสะพานเชื่อมมิติทางใจ เพื่อปิดช่องว่างทางกฎหมายที่เจ้าหน้าที่รัฐดูแลไม่ทั่วถึง

การประยุกต์หลักมัชฌิมาปฏิปทาและทิศ 6 จะช่วยเปลี่ยนความสัมพันธ์จากเพียงคู่สัญญาตามกฎหมายไปสู่ความสัมพันธ์แบบเครือญาติที่ดูแลกันตามกำลังและเมตตาธรรม ซึ่งจะเป็นทางออกที่ยั่งยืนในการยกระดับสวัสดิการไปสู่ค่าจ้างเพื่อชีวิต (Living Wage) และสร้างระบบนิเวศการทำงานที่เกื้อกูลกันอย่างแท้จริงมากกว่าการบังคับใช้โทษทางอาญาเพียงอย่างเดียว ซึ่งผลการวิจัยในประเด็นปัญหานี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของวีระ เภียบ และศิวัช ศรีโภคางกุล (2560) ได้ศึกษาเรื่อง สถานการณ์และความเหลื่อมล้ำด้านคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาในเขตจังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า 1. แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาในเขตจังหวัดสระแก้ว มีความเหลื่อมล้ำระหว่างค่าจ้างและค่าครองชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2. แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่มีเพศ ระดับการศึกษา สถานประกอบการ และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีความเหลื่อมล้ำระหว่างค่าจ้างและค่าครองชีพ โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนแรงงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความเหลื่อมล้ำระหว่างค่าจ้างและค่าครองชีพ ด้านค่าจ้าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และแรงงานที่ประเภทของงานแตกต่างกัน มีความเหลื่อมล้ำระหว่างด้านความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สิน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3. ปัญหาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาในเขตจังหวัดสระแก้ว คือ ได้รับค่าจ้างน้อยกว่าค่าแรงขั้นต่ำเมื่อเทียบกับแรงงานคนไทยในทุก ๆ ตำแหน่ง สวัสดิการด้าน สาธารณูปโภคในบริษัทไม่เพียงพอ สวัสดิการในการรักษาพยาบาลไม่ได้รับด้วยความยุติธรรมจากบริษัท และผู้หญิงชาวกัมพูชาถูกล่อลวงให้ทำงานค้าบริการทางเพศ ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานภาครัฐของไทยและกัมพูชา คือ หน่วยงานภาครัฐควรมีมาตรการตรวจสอบและดูแลแรงงานชาวกัมพูชาที่ทำงานในโรงงานหรือบริษัทต่าง ๆ อย่างทั่วถึง เช่น การแก้ไขปัญหาการถูกละเมิดในด้านสิทธิมนุษยชน การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์สำหรับลูกจ้างของสถานประกอบการจ่ายค่าจ้างแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาเป็นไปตามกฎหมายแรงงานไทยกำหนด และแก้ไขปัญหาการคุ้มครองและเข้าถึงระบบสวัสดิการสังคมสงเคราะห์ให้เป็นไปตามที่กฎหมายแรงงานไทยกำหนด และสอดคล้องกับรายงานสถานการณ์ของสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.) (2565) ในแผนส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (ฉบับที่ 5) ที่ระบุอย่างชัดเจนถึงข้อจำกัดด้านทรัพยากร 3 ประการของ SME ไทย ได้แก่ เงินทุน

เทคโนโลยี และการจัดการ ซึ่งส่งผลเสียเปรียบต่อวิสาหกิจขนาดใหญ่ และทำให้เกิดข้อจำกัดในการจัดสวัสดิการและการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน

2.แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับสภานายจ้าง เอส เอ็ม อี ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานของประเทศไทยและของต่างประเทศ แนวคิดและทฤษฎีทางกฎหมายเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน SME มีความจำเป็นต้องผสมผสานระหว่างมาตรฐานสากลและบริบททางจริยธรรม โดยสรุปผลการศึกษาเปรียบเทียบได้ดังนี้ แนวคิดพื้นฐานในการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) และระบบไตรภาคีขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) จะยั่งยืนได้ในบริบทสังคมไทย จำต้องมีรากฐานจากการประยุกต์หลักพุทธธรรมทิศ 6 (เหฏฐิมทิส) ซึ่งมุ่งเน้นการเปลี่ยนผ่านจากการปฏิบัติตามหน้าที่กฎหมายขั้นต่ำไปสู่ความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนเมตตาธรรม การดูแลทุกข์สุข และการแบ่งปันประโยชน์ร่วมกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวสุพัชร์ แก้วกิ้ม (2563) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานเครือข่ายสุขภาพอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างเกณฑ์คุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) กับระดับความผูกพันและการทุ่มเทให้แก่องค์กร ซึ่งสนับสนุนแนวคิดที่ว่า การยกระดับคุณภาพชีวิตและการจัดสวัสดิการที่เป็นธรรมไม่ใช่ภาระต้นทุนที่สูญเปล่าของเอสเอ็มอี แต่เป็นเครื่องมือเชิงกลยุทธ์ในการสร้างความผูกพันและเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) ให้แก่องค์กรในระยะยาว และงานวิจัยของจิราพร ทินบุตร และพจ ตู้พจ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการคุณภาพชีวิตและสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ซึ่งเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ที่แสดงให้เห็นว่า ระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตและสวัสดิการแรงงานที่ได้มาตรฐาน มีส่วนช่วยเสริมสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ราบรื่นและยั่งยืน ลดความขัดแย้งในองค์กร สภานายจ้าง เอส เอ็ม อี จึงควรนำถอดบทเรียนและโมเดลการจัดสวัสดิการเหล่านี้มาปรับใช้ให้สอดรับกับบริบทของวิสาหกิจขนาดเล็ก

3. มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับสภานายจ้าง เอส เอ็ม อี ในการส่งเสริม คุณภาพชีวิตแรงงานไทยโดยการประยุกต์ตามหลักพุทธธรรม ประกอบด้วย 1. L - Labor Fairness (มาตรการด้านการจ้างงานที่เป็นธรรม) เสนอให้มีมาตรการทางกฎหมายที่สนับสนุนการกำหนดโครงสร้างค่าจ้างที่สอดคล้องกับทักษะและค่าครองชีพจริง มีระบบการประเมินผลงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ ซึ่งเป็นการประยุกต์หลักทิศ 6 ในข้อที่ว่าด้วยการแจกจ่ายอาหารและรางวัลแก่ลูกจ้างอย่างเหมาะสมแก่การงาน 2. I - Incentive Welfare (มาตรการจัดสวัสดิการเชิงรุกเกินกว่ากฎหมายกำหนด) เสนอแนวทางกฎหมายในการให้สิทธิประโยชน์และมาตรการจูงใจทางภาษี (Tax Incentives) เช่น การนำค่าใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการเพิ่มเติม สวัสดิการแบบยืดหยุ่น (Flexible Benefits) หรือสวัสดิการครอบครัว มาหักลดหย่อนภาษีเงินได้นิติบุคคลได้เป็น 2 เท่า เพื่อลดภาระและจูงใจให้นายจ้างรายย่อยอยากมีส่วนร่วมในการยกระดับคุณภาพชีวิตลูกจ้างด้วยความเต็มใจ 3. F - Financial & Gain Sharing (มาตรการระบบแบ่งปันผลกำไร) เสนอให้มีการรับรองและส่งเสริมข้อสัญญามาตรฐานในการจัดทำระบบโบนัสตามผลงาน หรือระบบการแบ่งปันผลกำไร (Gain Sharing) เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ลูกจ้างรู้สึกถึงความมั่นคงและร่วมเป็นเจ้าขององค์กร (Sense of Ownership) สอดคล้องกับหลักการเกื้อกูลกันในทางพุทธศาสนา 4. E - Emotional & Skill Empowerment (มาตรการสุขภาวะและการพัฒนาทักษะ) และ 5. กลไกขับเคลื่อนสำคัญและมาตรการทางกฎหมายที่เสนอแนะ เพื่อให้รูปแบบ SME-LIFE Model ประสบผลสำเร็จ ผลการวิจัยเสนอให้มีการดำเนินงานผ่าน 3 กลไกกฎหมายหลัก โดยมีสภานายจ้าง SME ทำหน้าที่เป็นกัลยาณมิตรสัมพันธ์และพี่เลี้ยงทางกฎหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของงานวิจัยของเสฐียร ทั่งทองมะดัน (2561) ได้ศึกษาเรื่อง สถาบันทางสังคมในหลักคำสอนเรื่องทิศ 6 ในสิงคาลกสูตร ผลการศึกษาพบว่า สถาบันทางสังคมในหลักคำสอนเรื่องทิศ 6 ในสิงคาลกสูตร สะท้อนให้เห็นเรื่องสถาบันทางสังคม 4 สถาบันหลัก คือ

สถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา สถาบันเศรษฐกิจ และสถาบันศาสนา สถาบันเหล่านี้มีลักษณะ เป็นรูปธรรม เป็นกลุ่มคนที่มารวมกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีลักษณะเป็นนามธรรม เพราะแต่ละสถาบันจะมีกฎระเบียบที่เป็นบรรทัดฐานของสถาบันนั้น เป็นแบบอย่างของพฤติกรรมที่ใช้ร่วมกันของสมาชิก ในสังคมมีการกำหนดสถานภาพและบทบาทหรือตำแหน่งหน้าที่แสดงความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน และ สถาบันทางสังคมมีความคงทนถาวร สังคมจะไม่เสื่อมตราบใดที่ยังมีมนุษย์

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับสภานายจ้าง เอส เอ็ม อี ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานไทยโดยการประยุกต์ตามหลักพุทธธรรม สามารถสรุปองค์ความรู้จากการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย ผู้วิจัยได้องค์ความรู้จากการวิจัย ดังนี้ การพัฒนากฎหมายว่าด้วยมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับสภานายจ้าง เอส เอ็ม อี ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานไทยโดยการประยุกต์ตามหลักพุทธธรรม พบว่า

1. ฐานรากเชิงปรัชญาการประยุกต์หลักพุทธธรรมทิศ 6

หัวใจสำคัญของโมเดลนี้เริ่มต้นจากการนำหลักทิศ 6 (โดยเฉพาะส่วนที่ว่าด้วยความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง) มาเป็นแกนกลางในการกำหนดทิศทาง โดยมุ่งเน้นการสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกในองค์กรผ่านมิติหลัก 5 ประการ ดังนี้

1.1 การจัดงานตามกำลัง เน้นความเหมาะสมของภาระงาน (Appropriate Workload) เพื่อนำไปสู่สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance)

1.2 การให้ค่าจ้างและรางวัล การเปลี่ยนผ่านจากค่าจ้างขั้นต่ำสู่ค่าจ้างที่เป็นธรรม (Fair Wage) รวมถึงนโยบายการแบ่งปันผลกำไร (Profit Sharing) เพื่อสร้างแรงจูงใจ

1.3 การดูแลเมื่อเจ็บป่วย การพัฒนาระบบสวัสดิการกลุ่ม (Group Welfare) ที่มีความยืดหยุ่นและตอบโจทย์แรงงานในกลุ่ม SME การแบ่งปันของรสแปลก เป็นการสื่อถึงการจัดสวัสดิการเสริมหรือโบนัสพิเศษที่ช่วยลดความเหลื่อมล้ำและสร้างบรรยากาศที่ดีในทีม

1.4 การแบ่งปันของรสแปลก ส่งเสริมโบนัสหรือสวัสดิการเพื่อสร้างแรงจูงใจและลดความเหลื่อมล้ำ

1.5 การให้มีวันหยุดพักผ่อน การคุ้มครองสิทธิในการพักผ่อนเพื่อลดสภาวะหมดไฟ (Burnout) และส่งเสริมสุขภาวะทางครอบครัว

2. กลไกขับเคลื่อนนวัตกรรมการบริหารจัดการแรงงานในยุคดิจิทัล

เพื่อให้หลักธรรมสามารถปฏิบัติได้จริงในบริบทสมัยใหม่ โมเดลนี้ได้ผสานเครื่องมือเชิงนวัตกรรมเข้ามาเป็นตัวขับเคลื่อน (Catalyst) ใน 3 มิติ

2.1 ความปลอดภัยเชิงรุก (Proactive Safety) การใช้เทคโนโลยี เช่น GPS หรือ CCTV เพื่อกำกับดูแลความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.2 การพัฒนาศักยภาพ (Human Capital Development) การมุ่งเน้นการ Upskill และ Reskill เพื่อให้แรงงานสามารถปรับตัวเท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

2.3 การสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจ (Mental Resilience) การนำหลักสติ (Mindfulness) มาใช้ในองค์กรเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะทางจิตและการทำงานอย่างมีสมาธิ

3. ผลลัพธ์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Outcomes)

ปลายทางของแบบจำลองนี้คือเป้าหมายสูงสุดในระดับมหภาคและจุลภาค นั่นคือคุณภาพชีวิตแรงงานไทยที่ดีขึ้นและการเติบโตอย่างยั่งยืน ซึ่งสะท้อนถึงการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) โดยเฉพาะในด้านการจ้างงานที่มีคุณค่าและการลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

สรุปได้ว่า มาตรการทางกฎหมายของสภานายจ้าง เอส เอ็ม อี ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานไทยโดยการประยุกต์ตามหลักพุทธธรร,สามารถดำเนินการได้โดยหลักการเริ่มที่การเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางกฎหมายจากการควบคุมสู่เมตตาธรรม จัดทำชุดมาตรการทางกฎหมายที่บูรณาการหลักทิศ 6 (เหฏฐิมทิส) สร้างนวัตกรรมการบริหารจัดการแรงงานในยุคดิจิทัล และกำหนดกลไกขับเคลื่อนสู่ความยั่งยืน (Governance Model)

สรุปและข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. กระทรวงแรงงาน ควรกำหนดนโยบายปรับปรุงกฎหมายแรงงานให้มีความยืดหยุ่นตามขนาดธุรกิจ เอส เอ็ม อี

2. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ควรกำหนดนโยบายจัดตั้งกองทุนพัฒนาทักษะและสวัสดิการกลุ่มสำหรับ SME

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.) สภานายจ้าง เอส เอ็ม อี แห่งประเทศไทย ควรมีการจำแนกเกณฑ์มาตรฐานตามขนาดธุรกิจ (Segmentation) และจัดทำระบบระดับมาตรฐานความสอดคล้อง (Tiered Compliance) โดยแบ่งเกณฑ์ข้อกำหนดทางกฎหมาย เช่น สวัสดิการ วันหยุด หรือการจัดทำเอกสาร ให้สอดคล้องกับจำนวนลูกจ้างและรายได้ของ SME โดยที่ยังคงมาตรฐานสิทธิขั้นพื้นฐานที่จำเป็นไว้

2. สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.) สภานายจ้าง เอส เอ็ม อี แห่งประเทศไทย ควรมีการจัดทำคู่มือมาตรฐานแรงงานฉบับ SME แปลงภาษากฎหมายที่ซับซ้อนให้เป็นแนวทางปฏิบัติที่เข้าใจง่าย (SME-Friendly Checklist) เพื่อให้ผู้ประกอบการรายย่อยสามารถปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้องโดยไม่ต้องมีที่ปรึกษากฎหมายราคาแพง

เอกสารอ้างอิง

จิราพร ทินบุตร และพจ ตู้พจ. (2563). การบริหารจัดการคุณภาพชีวิตและสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น. วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 9(2), 169–180.

ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2564). รายงานภาวะเศรษฐกิจไทย ปี 2563. กรุงเทพฯ: ธนาคารแห่งประเทศไทย.

วสุพัชร์ แก้วกิ้ม. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานเครือข่ายสุขภาพอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช. วารสารสภาการสาธารณสุขชุมชน, 2(3), 68–79.

วีระ เภียบ และศิวัช ศรีโภคางกุล. (2560). สถานการณ์และความเหลื่อมล้ำด้านคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาในเขตจังหวัดสระแก้ว. Veridian E-Journal, Silpakorn University, 10(2), 189–204.

สภาองค์การนายจ้างธุรกิจไทย. (ม.ป.ป.). วัตถุประสงค์การก่อตั้ง. สืบค้นเมื่อ 2 เมษายน 2568 จาก https://www.ecobthai.or.th/Item-31.

สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2565). แผนการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2566–2570). กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570). กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

เสฐียร ทั่งทองมะดัน. (2561). สถาบันทางสังคมในหลักคำสอนเรื่องทิศ 6 ในสิงคาลกสูตร. วารสารมนุษยศาสตร์, 10(2), 37–48.

International Labour Office. (1999). Decent work: Report of the Director-General. Geneva: International Labour Office.

International Labour Organization. (2024). Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (articles 19, 22 and 35 of the Constitution): General report and observations concerning particular countries. Geneva: International Labour Organization.