

แนวทางการจัดสวัสดิการสำหรับกลุ่มแรงงานผู้สูงอายุ* GUIDELINES FOR WELFARE PROVISION FOR THE ELDERLY WORKING GROUP



กานติมา พงษ์นัยรัตน์

Kantima Pongnairat

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Faculty of Political Science and Law Burapha University

Corresponding Author E-mail: kantima.w@gmail.com

บทคัดย่อ

การส่งเสริมระบบเศรษฐกิจเพื่อนำไปสู่การพัฒนาประเทศนั้น จำเป็นอย่างยิ่งในการพึ่งพากลุ่มวัยแรงงาน แต่ในขณะที่เดียวกันการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรกลุ่มวัยแรงงานของประเทศไทยกลับมีสัดส่วนลดลง กลุ่มวัยแรงงานจึงไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานได้ แต่หากพิจารณาถึงศักยภาพของกลุ่มแรงงานผู้สูงอายุ พบว่าเป็นผู้มากด้วยประสบการณ์ ความรู้และทักษะอื่นที่สำคัญ สามารถทดแทนอัตรากำลังกลุ่มวัยแรงงานได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังช่วยยังช่วยลดปัญหาสังคมและภาวะของภาครัฐในการจัดสวัสดิการอีกด้วย สามารถใช้ศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยได้รับสิทธิสวัสดิการเพื่อการดำรงชีพอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมแก่กลุ่มวัยแรงงานอื่นทั่วไป จึงเป็นหน้าที่ของทุกภาคส่วนในการทำงานอย่างบูรณาการกัน เพื่อร่วมกันหาแนวทางการจัดสวัสดิการอย่างเหมาะสมให้แก่กลุ่มแรงงานผู้สูงอายุ

จากข้อมูลข้างต้น ผู้เขียนจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการจัดสวัสดิการสำหรับกลุ่มแรงงานผู้สูงอายุที่สมควรได้รับอย่างเหมาะสมมีความเท่าเทียมกับกลุ่มวัยแรงงานอื่นโดยทั่วไป ผู้เขียนจึงได้ทำการศึกษาโดยการศึกษาค้นคว้าเอกสารจากหนังสือ วารสารวิชาการ และเอกสารของหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาแนวทางการจัดสวัสดิการแก่กลุ่มแรงงานผู้สูงอายุ โดยมุ่งมองในประเด็นด้านแนวทางการจัดสวัสดิการและการบูรณาการจากหน่วยงานภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์ในภาพรวมทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศต่อไป

คำสำคัญ: แนวทาง; สวัสดิการ; แรงงานผู้สูงอายุ

Abstract

To promote the economic system for the development of the country, it is truly necessary to rely on the working-age group. However, at the same time, the change in the population structure of the working-age group in Thailand has decreased. The working-age group is unable to respond to the demands of the labor market. If considering the potential of the elderly working group, it is found that they are highly experienced with significant knowledge and skills, which can replace the labor force rate of the working-age group as well as reducing social problems and the burden of the government in providing welfare and let them work with their full potential and provide equal and equity welfare for them. Therefore, it is the responsibility of all sectors to work in an integrated manner to jointly find the guidelines to provide appropriate welfare for the elderly working group.

From the above-mentioned information, the author is interested in studying the guidelines for the welfare provision for the elderly working group that deserves to be appropriately equal to those in other working-age groups in general. Thus, the author conducted a study based on documentary study from books, academic journals, and documents from relevant government agencies to find the guidelines to provide welfare for the elderly working group by focusing on the issue of welfare provision and integration from various agencies to benefit the overall economy and society of the country in the future.

Keywords: guidelines; welfare; elderly workers

บทนำ

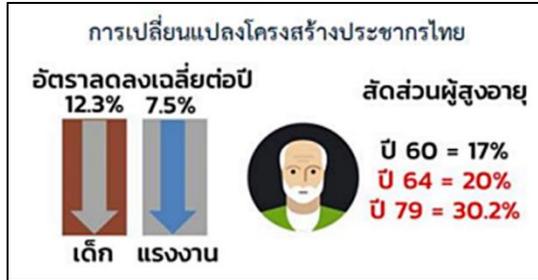
การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยนับตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 เป็นต้นมา ส่งผลให้ประเทศมีการพัฒนาในหลากหลายมิติ มีการยกระดับประเทศให้เป็นฐานการผลิตและส่งออก เพื่อส่งเสริมระบบเศรษฐกิจทั้งด้านการค้าและการลงทุน โดยวิธีสร้างแรงดึงดูดให้นักลงทุนจากต่างชาติเข้ามาลงทุนในประเทศ นอกจากนี้ประเทศไทยยังคงมีความได้เปรียบทางด้านภูมิศาสตร์ จากการเป็นศูนย์กลางของกลุ่มอาเซียนจึงทำให้เกิดความสะดวกในด้านการขนส่งเพื่อการกระจายสินค้า ในขณะที่ประเทศไทยกำลังดำเนินนโยบายพัฒนาเศรษฐกิจ การพึ่งพากลุ่มวัยแรงงานจึงจำเป็นอย่างยิ่ง แต่ในขณะเดียวกันประเทศไทยมีการ

เปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร กลุ่มวัยแรงงานมีสัดส่วนลดลง ในขณะที่จำนวนประชากรผู้สูงอายุมีอัตราเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากข้อมูลของกรมกิจการผู้สูงอายุ พบว่า สถิติผู้สูงอายุในประเทศไทยที่มีจำนวนเพิ่มสูงขึ้นได้ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ การบริหารงานของภาครัฐรวมถึงการส่งผลกระทบต่อด้านสังคมอีกด้วย

ด้วยเหตุนี้การจ้างแรงงานผู้สูงอายุให้ได้ทำงานต่อไปจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง นอกจากเป็นการทดแทนอัตรากำลังกลุ่มวัยแรงงานแล้ว กลุ่มแรงงานผู้สูงอายุถือได้ว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงาน ผ่านกระบวนการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคอย่างหลากหลายรูปแบบ จึงถือเป็นความเชี่ยวชาญอย่างหนึ่งที่สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่กลุ่มแรงงานอื่นได้ (กานติมา พงษ์นัยรัตน์, 2564) สถิติปี 2560 จำนวนผู้สูงอายุ (ข้อมูลกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, เมืองพัทยา และกรุงเทพมหานคร) รวม 8.1 ล้านคน วงเงินกว่า 64,783 ล้านบาท ปี 2561 จำนวน 8.3 ล้านคน วงเงินประมาณ 66,407 ล้านบาท ปี 2562 ผู้สูงอายุจำนวน 9 ล้านคน ใช้จ่ายงบประมาณไปราว ๆ 71,911 ล้านบาท ตั้งแต่ช่วงปี 2555 - 2562 พบ รายจ่ายเบี้ยผู้สูงอายุประมาณ 500,334 ล้านบาท อีกทั้ง สำนักงานสถิติแห่งชาติ ยังระบุว่า การทำงานของผู้สูงอายุของไทย ปี 2560 ผู้สูงอายุที่ทำงานมีจำนวน 4.06 ล้านคน เป็นแรงงานในระบบ 0.47 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 11.7 และแรงงานนอกระบบ 3.59 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 88.3 และอาชีพของผู้สูงอายุ เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านฝีมือด้านการเกษตรและประมง ร้อยละ 56.5 รองลงมาคือ พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า ร้อยละ 19.6 ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ร้อยละ 8.6 อาชีพงานพื้นฐาน ร้อยละ 7.2 และอื่นๆ ร้อยละ 8.1 ตามลำดับ สำหรับภาพรวมในระดับประเทศทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม พบว่า จากการจ้างแรงงานผู้สูงอายุให้คงอยู่ในตลาดแรงงานต่อไปก่อให้เกิดประโยชน์ในหลากหลายมิติ แต่หากไม่มีการจ้างแรงงานสูงอายุอาจส่งผลให้ขาดรายได้ขาดสวัสดิการจากหน่วยงานเดิม ส่งผลให้ต้องพึ่งพาเงินสวัสดิการภาครัฐเพียงอย่างเดียว เป็นภาระต่อรัฐบาลเพิ่มขึ้น และอาจส่งผลกระทบต่อปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในภาพรวมของประเทศ หากแต่ทำอย่างไรจึงจะทำให้กลุ่มแรงงานผู้สูงอายุนั้นยังคงอยู่ในตลาดแรงงานต่อไปได้ รวมถึงการได้รับสิทธิสวัสดิการเพื่อการดำรงชีพอย่างเหมาะสมเสมอภาคและเท่าเทียมกับกลุ่มวัยแรงงานอื่น ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของทุกภาคส่วนในการทำงานอย่างบูรณาการกัน เพื่อร่วมกันหาแนวทางการจัดสวัสดิการให้แก่กลุ่มแรงงานผู้สูงอายุอย่างเหมาะสมเพื่อให้ยังคงใช้ศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ลดการเป็นภาระของสังคมและของภาครัฐ อีกทั้งยังก่อให้เกิดประโยชน์ต่อภาพรวมของประเทศได้อีกด้วย

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของประเทศไทย

ประเทศไทยกำลังมุ่งสู่การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ แต่ในขณะเดียวกันการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรทั้งวัยเด็กและวัยแรงงานกลับมีสัดส่วนที่ลดลง ในขณะที่จำนวนประชากรผู้สูงอายุกลับมีอัตราเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ดังภาพ



ภาพที่ 1 การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของประเทศไทย

ที่มา: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). เอกสารประกอบประชุมสัมมนา เรื่อง (ร่าง) แผนประชากรเพื่อการพัฒนาประเทศระยะยาว 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579). วันที่ 29 พฤษภาคม 2560.

ด้วยเหตุนี้ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ต้องพึ่งพากลุ่มวัยแรงงานผู้สูงอายุ เนื่องจากเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงผ่านกระบวนการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคอย่างหลากหลายรูปแบบ ทำให้มีความเข้าใจในระบบงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งการจ้างแรงงานผู้สูงอายุนี้นอกจากประโยชน์ด้านการทดแทนอัตรากำลังแรงงานของกลุ่มวัยแรงงานทั่วไปแล้ว ยังเป็นการช่วยลดปัญหาสังคมเนื่องจากทำให้แต่ละครัวเรือนมีรายได้สามารถเลี้ยงดูครอบครัวไม่เป็นภาระของสังคม นอกจากนี้ยังเป็นการลดภาระของภาครัฐด้านการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุได้อีกด้วย ด้วยเหตุนี้ผู้เขียนจึงเห็นว่าการจ้างแรงงานผู้สูงอายุให้อยู่ในตลาดแรงงานต่อไป สามารถทำงานด้วยความปกติสุข ได้ใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ โดยได้รับสวัสดิการอย่างเท่าเทียมกับกลุ่มแรงงานทั่วไปนั้นเป็นสิ่งที่ควรกระทำ หากแต่ย่อมไม่ใช่หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งเท่านั้น แต่ต้องเกิดจากการทำงานอย่างบูรณาการกันของทุกหน่วยงานในแต่ละระดับ โดยร่วมกันคิดหาแนวทางการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและสร้างความเท่าเทียมกับกลุ่มแรงงานอื่นทั่วไป ผู้เขียนจึงขอเสนอประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้

แรงงานผู้สูงอายุ

ความหมายแรงงานผู้สูงอายุ

แรงงานผู้สูงอายุ ในภาษาอังกฤษใช้ได้หลากหลายคำ เช่น aging workers, elderly workers, older workers, older employees ซึ่งสะท้อนให้เห็นความหลากหลายของนิยามแรงงานผู้สูงอายุ แตกต่างจากนิยามของผู้สูงอายุที่ค่อนข้างลงตัว ดังนั้นจึงไม่ควรเอาไปปะปนกันกับนิยามของคำว่าผู้สูงอายุ

ดังที่กล่าวมานิยามของแรงงานผู้สูงอายุจึงยังไม่นิ่ง และผู้เชี่ยวชาญด้านผู้สูงอายุหลายสำนักก็มีความเห็นตรงกันว่า เป็นเรื่องยากที่จะให้นิยามแรงงานผู้สูงอายุ เช่น สถาบัน NHW

(National Healthy Worksite) ของสหรัฐอเมริกาเห็นว่า ไม่ใช่เรื่องง่ายที่จะนิยามว่าใครคือแรงงานผู้สูงอายุ เนื่องจากแต่ละประเทศมีหน่วยงานหรือองค์กรต่างกัน และแต่ละองค์กรต่างใช้นิยามด้านอายุค่อนข้างกว้าง โดยเริ่มตั้งแต่ 40-65 ปี เช่น กระทรวงแรงงานของประเทศสหรัฐอเมริกา ได้กำหนดว่าแรงงานผู้สูงอายุ หมายถึง แรงงานที่มีอายุตั้งแต่ 55 ปีขึ้นไป ในขณะที่กฎหมายการเลือกปฏิบัติด้านอายุในการจ้างงาน 2510 (Age Discrimination in Employment Act of 1967) ของสหรัฐอเมริกานิยามแรงงานผู้สูงอายุหมายความถึงลูกจ้างที่มีอายุมากกว่า 40 ปี ขึ้นไป

สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์ (2561) ได้กล่าวว่า คำว่าแรงงานผู้สูงอายุเป็นแนวคิดที่ยึดตามสภาพร่างกายและสรีระของแรงงานเป็นหลัก หากในแง่ของเกณฑ์อายุการนิยามแรงงานผู้สูงอายุจึงเป็นเรื่องสำคัญสำหรับทั่วโลก เนื่องจากยังไม่มีคำตอบที่ชัดเจนมากนักว่าจะกำหนดแรงงานผู้สูงอายุว่าควรมีอายุเท่าใด โดยเฉพาะการกำหนดเกณฑ์เพื่อใช้ในการดำเนินนโยบายและมาตรการเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุ เช่น การออกกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุ การส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ การให้สิ่งจูงใจหรือการกำหนดค่าจ้างแก่ผู้สูงอายุ ซึ่งควรมีเป้าหมายที่ชัดเจน อย่างไรก็ตามเหตุที่ควรให้ความสำคัญกับการจ้างแรงงานผู้สูงอายุสืบเนื่องจากศักยภาพในการทำงาน องค์ความรู้ที่ถูกละเลยมาอย่างยาวนานจึงส่งผลให้สามารถทดแทนกลุ่มวัยแรงงานที่มีการปรับโครงสร้างลดลงได้

ธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว (2559) ศึกษาการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในภาคเอกชน ผลการศึกษาพบว่า การจ้างงานผู้สูงอายุเกิดจากการตกลงร่วมกันระหว่างพนักงานองค์กรซึ่งปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงานผู้สูงอายุคือ ผู้นำต้องให้ความสำคัญต่อพนักงาน เปรียบสมาชิกเหมือนเป็นส่วนหนึ่งในครอบครัว มีความต้องการให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีทัศนคติหรือมองว่าพนักงานเป็นผู้มีพระคุณที่ทุ่มเทและรักองค์กร สำหรับพนักงานซึ่งส่วนใหญ่มีความต้องการให้องค์กรขยายการจ้างงานให้แก่ตนเอง เนื่องจากเห็นว่าตนเองยังสามารถทำงานได้ มีความผูกพันกับองค์กร รวมถึงมีความต้องการมีสังคมต้องการการยอมรับ และต้องการรายได้ โดยองค์กรมีการจัดหางานที่เหมาะสมให้กับพนักงาน จึงเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กรและนอกจากนี้ยังเป็นการลดค่าใช้จ่ายในการจัดกิจกรรมเพื่อรักษาพนักงานได้อีกด้วย

ดังนั้น แรงงานผู้สูงอายุ คือ ผู้ที่ทำงานหรือแรงงาน เป็นแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ มีช่วงอายุ 50 – 60 ปี ขึ้นไป มีสมรรถภาพร่างกายที่เสื่อมลง เช่น กล้ามเนื้อ สายตาและการมองเห็น การได้ยิน รวมถึงโรคประจำตัว เป็นต้น โดยองค์การหรือนายจ้าง ต้องตระหนักถึงนโยบายการจ้างงานและกำหนดค่าจ้าง และการให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อการจ้างงานในอนาคต

รูปแบบสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุในประเทศไทย

รูปแบบระบบสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่มีผลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต รวมถึงการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุให้เป็นไปตามเป้าหมายที่สังคมต้องการ โดยมีรูปแบบพื้นฐาน 4 ด้านด้วยกัน ประกอบด้วย ด้านการประกันสังคม ด้านการช่วยเหลือสาธารณะ ด้านการบริการสังคม และด้านการช่วยเหลือเกื้อกูลภาคประชาชน อันจะทำให้ผู้สูงอายุได้รับความช่วยเหลือด้านต่าง ๆ ที่จำเป็น ทั้งนี้เพื่อให้การดำรงชีวิตของผู้สูงอายุให้เป็นไปอย่างสะดวกสบาย และมีคุณภาพชีวิตที่ดี (อัครวัฒน์ พระเกตุเมือง และคณะ, 2562) โดยสามารถอธิบายรูปแบบพื้นฐานสวัสดิการแต่ละด้านได้ดังนี้

การประกันสังคม (social insurance) คือ การสร้างหลักประกันในการดำรงชีวิตของผู้มีรายได้และได้มีการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม เพื่อเป็นการรับผิดชอบต่อการลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากกรณีเจ็บป่วย กรณีคลอดบุตร กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีทุพพลภาพ กรณีเสียชีวิต กรณีชราภาพและจากกรณีการว่างงาน ทั้งนี้เพื่อให้ได้รับสิทธิในการรักษาพยาบาลและยังคงมีรายได้อย่างต่อเนื่อง (สำนักงานประกันสังคม, 2557 อ้างถึงใน อัครวัฒน์ พระเกตุเมือง และคณะ, 2562) โดยปัจจุบันประเทศไทยมีระบบประกันสังคมผู้สูงอายุ รวมถึงระบบและกองทุนต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ 1) ระบบบำนาญแห่งชาติ 2) กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการหรือ กบข. 3) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 4) กองทุนผู้สูงอายุ และ 5) กองทุนการออมแห่งชาติ หรือ กอช. นอกจากนี้ยังมีกองทุนอื่นที่เกี่ยวข้องกับระบบประกันสังคม ได้แก่ 1) กองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ 2) กองทุนทวีสุข 3) กองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพ 4) กองทุนสงเคราะห์ครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน 5) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับลูกจ้างประจำของส่วนราชการซึ่งจดทะเบียน (กสจ.) และ 6) กองทุนสวัสดิการชุมชน (สุตารัตน์ สุตสมบุรณ์, 2557)

การช่วยเหลือสาธารณะ (public assistance) เนื่องจากผู้สูงอายุเป็นกลุ่มผู้ช่วยเหลือตนเองไม่ได้ ด้อยโอกาสทางสังคม และไร้ที่พึ่ง ภาครัฐจึงมีการจัดสวัสดิการสงเคราะห์แบบให้เปล่าสำหรับผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือ โดยรูปแบบของสวัสดิการมีดังนี้ 1) เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ 2) กองทุนดูแลผู้สูงอายุที่ขาดที่พึ่ง 3) การได้รับยกเว้นค่าเช่าชมสถานที่ของรัฐ เช่น กระทรวงคมนาคมและกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น 4) การได้รับคำปรึกษาทางคดีความ การช่วยเหลือจากการถูกทารุณกรรมและถูกทอดทิ้ง และ 5) การช่วยเหลือด้านค่าโดยสารยานพาหนะตามความเหมาะสม (สุตารัตน์ สุตสมบุรณ์, 2557) ซึ่งปัจจุบันสวัสดิการด้านการช่วยเหลือสาธารณะแก่ผู้สูงอายุมีสัดส่วนเพิ่มสูงขึ้น สังเกตได้จากการจ่ายเบี้ยยังชีพที่เพิ่มสูงขึ้นในแต่ละปี ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 จำนวนผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพ (คน) ปี 2552 – 2562

ที่มา: กรมการปกครองส่วนท้องถิ่นและสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา

การบริการสังคม (social services) ถือเป็นบริการขั้นพื้นฐานเพื่อตอบสนองต่อความต้องการและสภาพความเป็นอยู่ของประชาชนด้านต่าง ๆ โดยทั่วไปงานสวัสดิการสังคมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสภาพความเป็นอยู่ของประชาชนให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นมีขอบเขตของงาน 7 ด้านด้วยกัน ประกอบด้วย 1) การมีที่อยู่อาศัยที่ดี 2) การมีการศึกษาที่ดี 3) การมีสุขภาพอนามัยที่ดี 4) การมีความมั่นคงทางรายได้ 5) การมีงานทำมีรายได้และมีสวัสดิการแรงงาน 6) ด้านนันทนาการ และ 7) ด้านการบริการสังคมทั่วไป (Ministry of Social Development and Human Security, 2006)

การช่วยเหลือภาคประชาชน (assistance of people sector) หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า การช่วยเหลือเกื้อกูลและบริการสังคมทางเลือก (alternative social welfare) นอกเหนือจากสวัสดิการสังคมที่จัดตั้งโดยภาครัฐตั้งที่กล่าวมาแล้วทั้งสามรูปแบบ ภาคเอกชนและภาคประชาชนยังได้มีการจัดตั้งรูปแบบการช่วยเหลือเกื้อกูลและบริการสังคมทางเลือกเพิ่มขึ้นอีกด้วย เช่น การเกื้อกูลชุมชนหรือสวัสดิการชุมชน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การประกันชีวิต การประกันภัย ด้วยเหตุนี้ “สวัสดิการชุมชน” จึงเป็น “ส่วนหนึ่ง” ของสวัสดิการสังคม (อุทัย ปริญญาสุทธินันท์, 2559)

ความสมดุลของการจัดสวัสดิการภาครัฐ

ความท้าทายของการจัดสวัสดิการสังคมในยุคปัจจุบัน คือ การสร้างความสมดุลระหว่างระบบสวัสดิการแบบผลิตภาพนิยม (Productive Welfare) กับระบบการจัดสวัสดิการแบบป้องกันและคุ้มครองคนในสังคม (Protective Welfare) โดยที่ระบบสวัสดิการแบบผลิตภาพ

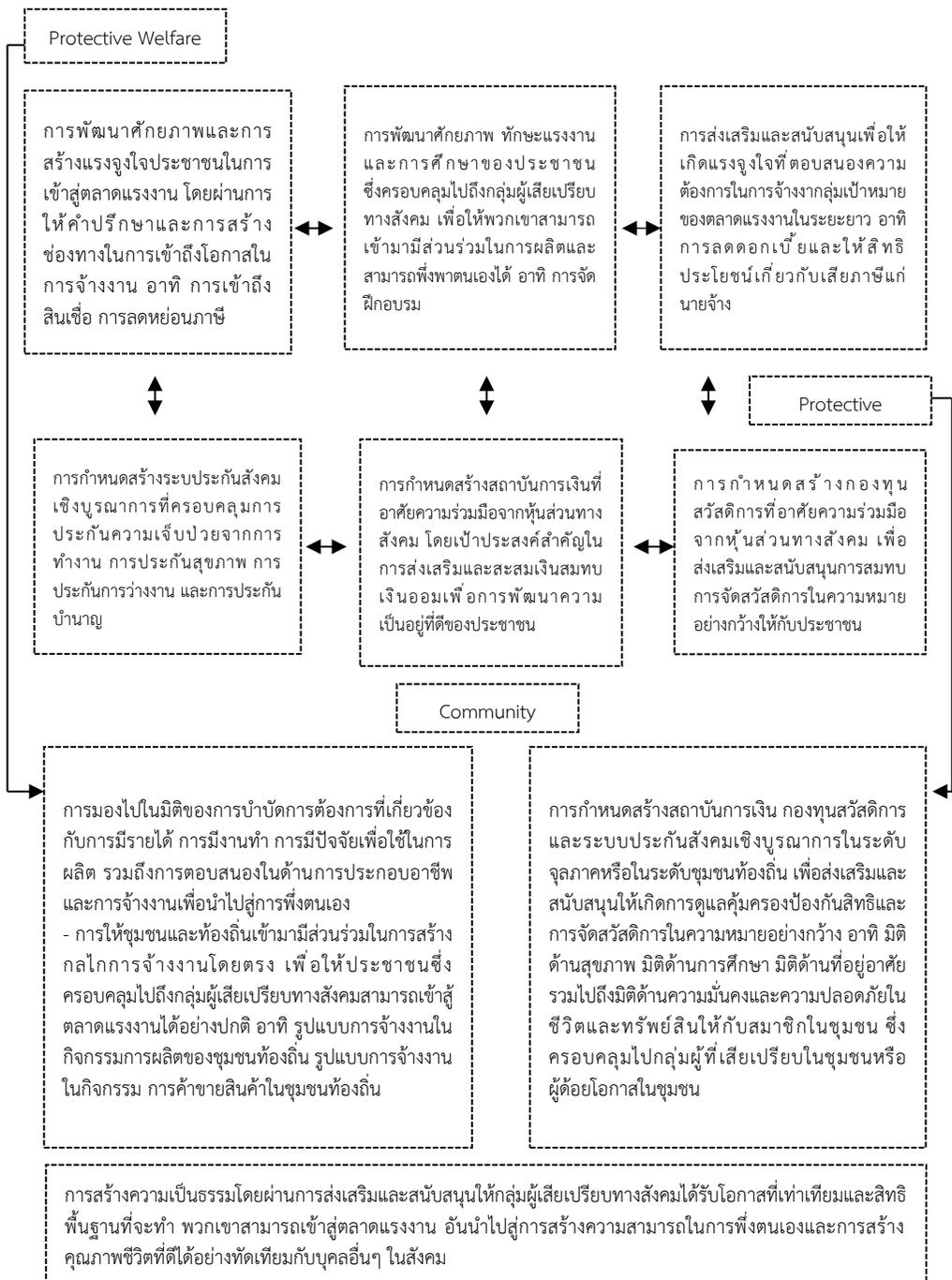
นิยมการมุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะและศักยภาพของประชาชนทุกคนในการเข้าสู่ตลาดแรงงานเพื่อสร้างความสามารถในการพึ่งพาตนเองของประชาชนควบคู่กับการพัฒนาเศรษฐกิจ ในขณะที่ระบบการจัดสวัสดิการแบบป้องกันและคุ้มครองคนในสังคม เป็นการมุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับการลดความเหลื่อมล้ำและการผลิตสร้างระบบตาข่ายรองรับทางสังคมควบคู่กันไป ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 แผนภาพแสดงประเด็นความท้าทายของการจัดสวัสดิการสังคมในยุคปัจจุบัน
ที่มา: กฤษฎา ศุภกิจไพศาล (2563)

ความเป็นธรรมสามารถพิจารณาได้จากผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับประชาชนส่วนใหญ่ในสังคม (สิริยา รัตนช่วย, 2557) สอดคล้องกับแนวความคิดของ Jeremy Bentham (1789) นักปรัชญาด้านเศรษฐศาสตร์ชาวอังกฤษ ที่มองว่าภาครัฐที่มีความเป็นธรรม คือ ภาครัฐที่คำนึงถึงความสุขและการสร้างผลประโยชน์ให้กับประชาชนส่วนใหญ่ในประเทศ หากแต่แนวคิดดังกล่าวยังมีข้อจำกัดในมิติของการละเลยต่อคนกลุ่มน้อยในสังคมที่เป็นผู้เสียประโยชน์ ดังนั้นเพื่อให้เกิดความสมดุลและเป็นธรรม รวมถึงเป็นการอุดหนุนโหว่ของแนวคิดดังกล่าว จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องสร้างนโยบายที่แตกย่อยออกมาจากร่มใหญ่ อาทิ นโยบายสังคม ซึ่งมีวิธีคิดที่ให้ความสำคัญกับคนกลุ่มน้อยที่เสียประโยชน์ในสังคม เพื่อเป็นหลักประกันว่า คนกลุ่มนี้จะไม่ปล่อยให้คนกลุ่มน้อยที่เสียประโยชน์ในสังคมนั้นมีสภาพชีวิตเป็นไปตามยถากรรม หรืออาจกล่าวได้อีกนัยหนึ่งว่า นโยบายสังคมจำเป็นต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมและสนับสนุนคนในสังคมอีกกลุ่มหนึ่งที่ตกขอบและไม่สามารถเข้าถึงสวัสดิการของภาครัฐได้

John Rawls (1997) เห็นว่าการที่สมาชิกทุกคนในสังคมมีจุดเริ่มต้นที่ไม่เท่ากัน ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความได้เปรียบและเสียเปรียบ รวมถึงความแตกต่างกันทางสังคมและธรรมชาติ ดังนั้นเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมและเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำแก่กลุ่มคนส่วนน้อย ระบบสวัสดิการจึงควรมีการออกแบบทั้งด้านการส่งเสริม สนับสนุนและป้องกัน ทั้งนี้เพื่อเป็นการช่วยให้กลุ่มคนที่เสียเปรียบมีโอกาสที่จะพัฒนาศักยภาพเพื่อยังคงอยู่ในตลาดแรงงานสามารถพึ่งพาตนเองได้ ควบคู่กับการสร้างระบบสวัสดิการเพื่อการคุ้มครองโดยครอบคลุมทั้งด้านสุขภาพและเศรษฐกิจเพื่อการดำรงชีพอย่างยั่งยืน โดยชุมชนหรือท้องถิ่นควรเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดรูปแบบสวัสดิการดังกล่าวเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและสามารถลดความเหลื่อมล้ำได้ ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 แผนภาพแสดงกรอบมโนทัศน์เบื้องต้นว่าด้วยการพัฒนาการจัดสวัสดิการสังคม
 ที่มีความเป็นธรรมเพื่อแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำ
 ที่มา: กฤษฎา ศุภกิจไพศาล (2563)

บทบาทหน้าที่หน่วยงานแต่ละระดับ

บทบาทขององค์กร หมายถึง การกระทำที่เป็นหน้าที่หรือการช่วยเหลือส่งเสริมจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดบริการสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นไปตามความคาดหวังความต้องการและลักษณะการรับรู้ของผู้สูงอายุโดยมีองค์กรที่รับผิดชอบและดำเนินการเกี่ยวกับการจัดบริการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุในบทความนี้ 4 องค์กรด้วยกัน ประกอบด้วย องค์กรภาครัฐ องค์กรภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรภาคประชาสังคม

องค์กรภาครัฐ (state) กลไกของรัฐมีแก่นแกนกลไกของรัฐ โดยมีหน้าที่หลัก 4 ด้าน ได้แก่ การสร้างความสมานฉันท์ การผลิต การบริหารและการบูรณาการ ภายใต้กลไกย่อย คือ 1) กลไกย่อยของรัฐทางการเมืองในการสร้างความสมานฉันท์ 2) กลไกย่อยของรัฐด้านการผลิต 3) กลไกย่อยของรัฐด้านการบริหารและ 4) กลไกย่อยของรัฐด้านบูรณาการ (Chai-Anan Samudavanija, 2009)

รูปแบบการจัดการสวัสดิการสังคมจึงขึ้นอยู่กับองค์กรรัฐที่เกี่ยวข้องแตกต่างกันไป ซึ่งหน่วยงานของรัฐ หรือกระทรวงที่ดูแลรับผิดชอบด้านสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ ได้แก่ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงคมนาคม กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวงวัฒนธรรม กระทรวงแรงงาน และกระทรวงยุติธรรม (วิจิตร วิเชียรชม, 2555)

องค์กรภาคเอกชน (private sector) ปัจจุบันภาคเอกชนได้เข้ามามีบทบาทในการจัดบริการเพื่อดูแลสังคมมากขึ้น หากแต่รูปแบบยังคงจำกัดอยู่เพียงด้านศูนย์จัดส่งผู้ดูแลผู้สูงอายุที่บ้านพักคนชรา สถานบริการกายภาพบำบัด หรือที่อยู่อาศัยเฉพาะสำหรับผู้สูงอายุ และโดยส่วนใหญ่มีการกระจุกตัวในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดใหญ่เพียงบางจังหวัดเท่านั้น (วิพรณ ประจวบเหมาะ, 2553)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (local administration municipality) ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีบทบาทมากขึ้นในการจัดสวัสดิการ เนื่องจากต้องการตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนให้ได้รับการบริการที่สะดวก รวดเร็ว และตรงกับจุดมุ่งหมายของชุมชนนั้น ๆ จึงเป็นจุดเริ่มต้นที่ทำให้ภาคประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง (สิวพร สุขเอียด และ จเร พันธุ์เปรื่อง, 2559) สำหรับภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความมั่นคงให้กับผู้สูงอายุนั้น ในฐานะเป็นหน่วยงานหนึ่งที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชน สามารถรับรู้รับฟังปัญหาและความต้องการของประชากรผู้สูงอายุได้อย่างลึกซึ้ง ซึ่งอาจแตกต่างกันไปในแต่ละชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมต้องรับภาระหน้าที่ในการกำหนดทิศทาง นโยบาย บริหารจัดการตามภาระหน้าที่ รวมถึงการจัดทำบริการสาธารณะและสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้

ครอบคลุมกับความต้องการของชุมชน โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตตามความเหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น

องค์กรภาคประชาสังคม (Civil Society Organization) เป็นองค์กรหลักหน่วยงานหนึ่งในการสรรสร้างรูปแบบการจัดสวัสดิการให้แก่สังคมได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสม โดยผ่านเครื่องมือสำคัญคือกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งประกอบด้วยเงื่อนไขสำคัญดังนี้

1) เงื่อนไขการมีส่วนร่วม หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางนโยบาย แนวทางการจัดบริการสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุในชุมชน ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรด้านผู้นำ ความพึงพอใจ ความรู้ความเข้าใจ และการประชาสัมพันธ์

2) ผู้นำ (leader) หมายถึง บุคคลที่มีบารมีหรือมีบทบาทสำคัญ รวมถึงมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น สามารถชักจูง สั่งการหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยผู้นำอาจได้รับตำแหน่งอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ แต่ที่สำคัญคือต้องได้รับการยอมรับจากคนในองค์กร โดยผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ควรมีรูปแบบหรือลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกให้ผู้อื่นเห็นถึงลักษณะเด่นหรือความดี โดยพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นจะขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่มีความแตกต่างกัน ลักษณะผู้นำจึงควรมีรูปแบบที่ผสมผสานกันทั้งในแง่ของความเป็นประชาธิปไตยและแบบเผด็จการ (สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 2553 อ้างถึงใน กฤษฎา ศุภกิจไพศาล, 2563)

3) ความพึงพอใจ (satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกและทัศนคติที่ดีที่มีต่อการดำเนินงานและปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานในแต่ละภารกิจ ซึ่งความพึงพอใจดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อองค์กรมีการตอบสนองความต้องการของบุคคลนั้น ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และสภาพแวดล้อม ดังจะเห็นได้ว่าความพึงพอใจมีบทบาทสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร ที่ล้วนส่งผลต่อผลการดำเนินงานและความก้าวหน้าขององค์กรทั้งสิ้น ทั้งนี้เพราะหากพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ผลการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพมากขึ้นเสมอ (Kosteas, 2009)

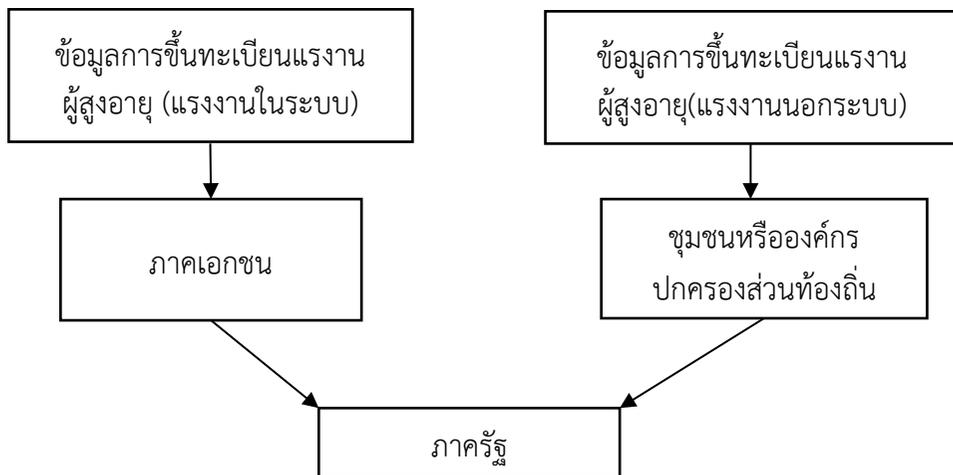
4) ความรู้ความเข้าใจ (understanding) หมายถึง สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน จากประสบการณ์ รวมทั้งมาจากความสามารถเชิงปฏิบัติและทักษะความเข้าใจที่ได้รับมาจากการได้ยิน ได้ฟัง การคิด หรือการปฏิบัติจากองค์วิชาในแต่ละสาขา โดยพฤติกรรมความเข้าใจแบ่งได้เป็น 3 รูปแบบคือ การแปลความ การตีความ และการสรุปอ้างอิง

5) การประชาสัมพันธ์ (public relations) หมายถึง ความพยายามที่มีการวางแผนและเป็นการกระทำที่ต่อเนื่อง เพื่อให้ประชาชนมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน ต่อกิจกรรมและบริการ หรือสินค้าของหน่วยงาน และเพื่อที่จะได้รับการสนับสนุนมีความร่วมมือที่ดีจากประชาชนในระยะยาว (Pornthip Pimolsindh, 2008) การประชาสัมพันธ์จึงเป็นวิธีการหรือ

กระบวนการสื่อสารเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างองค์กร สมาชิกในองค์กร และประชาชนผู้สูงอายุในชุมชน เพื่อให้เกิดความเข้าใจ ทักตนคติที่ดีส่งผลต่อความร่วมมือ และการมีส่วนร่วม สนับสนุนการดำเนินงานในการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุแบบมีส่วนร่วม (จุฑารัตน์ ชมพันธ์ุ, 2555)

องค์ความรู้การแก้ไขปัญหาผู้สูงอายุ

การที่ภาครัฐเป็นหน่วยงานหลักในการจัดสรรสวัสดิการ ประชาชนทุกคนจึงควรได้รับสิทธิอย่างเท่าเทียมกัน โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานผู้สูงอายุที่เป็นปัจจัยหนึ่งในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ ช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายของภาครัฐและลดปัญหาสังคมได้ระดับหนึ่งจากการทำงานพึ่งพาตนเอง ดังนั้นผู้เขียนจึงมีความเห็นว่าการที่ภาครัฐจะสามารถจัดสรรสวัสดิการได้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมและเกิดความสมดุล ประการแรกคือการที่ภาครัฐต้องมีข้อมูลของประชาชนทุกกลุ่มครบถ้วนและถูกต้อง โดยองค์กรแต่ละระดับมีการทำงานอย่างบูรณาการกัน ดังภาพที่ 5



ภาพที่ 5 การจัดการฐานข้อมูลแรงงานผู้สูงอายุ
ที่มา: การสังเคราะห์ข้อมูลของผู้เขียน

จากภาพที่ 5 แรงงานผู้สูงอายุในระบบที่อยู่ภายใต้สังกัดหน่วยงานเอกชนใด ให้หน่วยงานนั้นเป็นผู้แจ้งเข้าสู่ระบบทะเบียนส่วนกลาง สำหรับแรงงานผู้สูงอายุที่อยู่นอกสังกัดหน่วยงานเอกชนหรือเป็นแรงงานนอกระบบ ให้ผู้นำชุมชนหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเป็นผู้รวบรวมนำรายชื่อแจ้งเข้าสู่ระบบทะเบียนส่วนกลาง โดยกลุ่มอาชีพของแรงงานผู้สูงอายุเกี่ยวข้องกับกระทรวงใด ให้กระทรวงนั้นทำหน้าที่เป็นเจ้าภาพในการจัดสวัสดิการโดยยึดหลักคุณธรรมเพื่อสร้างความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

ประการที่สอง ในกรณีที่แรงงานผู้สูงอายุเริ่มเข้าทำงานใหม่ ในขณะที่มีอายุครบ 60 ปี บริบูรณ์ และประสงค์จะจ่ายเงินสมทบประกันสังคมมาตรา 33 ภาครัฐควรสนับสนุนเปิดช่องทางให้สามารถสมัครเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ได้ เช่นเดียวกับกลุ่มแรงงานอื่น นอกจากนี้ในกรณีที่แรงงานผู้สูงอายุที่อยู่นอกระบบ เมื่อภาครัฐได้รับข้อมูลการขึ้นทะเบียนแล้ว ควรพิจารณาจัดสวัสดิการตามหลักความเสมอภาคและเท่าเทียม เช่นนี้จึงทำให้ประเทศพัฒนาได้จากการที่ประชาชนทุกกลุ่มอาชีพสามารถดำรงชีพพึ่งพาตนเองได้ภายใต้การจัดสวัสดิการของภาครัฐที่ทำงานอย่างบูรณาการกับทุกภาคส่วน

สรุป

กลุ่มแรงงานผู้สูงอายุถือเป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของประเทศ ทั้งยังช่วยลดปัญหาสังคม รวมถึงลดภาระค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการของภาครัฐ และแม้คำจำกัดความสำหรับกลุ่มแรงงานผู้สูงอายุยังไม่มี ความชัดเจน โดยขึ้นกับการออกแบบของแต่ละหน่วยงาน บางหน่วยงานอาจกำหนดแรงงานผู้สูงอายุไว้ที่ 40 ปีขึ้นไป หลายหน่วยงานกำหนด 60 ปีขึ้นไป และบางหน่วยงานที่ไม่กำหนดการเกษียณอายุ โดยพิจารณาจากสภาพร่างกาย รวมถึงศักยภาพในการทำงาน จึงมีบางหน่วยงานที่มีพนักงานอายุมากถึง 72 ปี (กาญจนา พงษ์นัยรัตน์, 2564) ดังนั้นจากการที่ทุกภาคส่วนได้รับผลประโยชน์จากกลุ่มแรงงานผู้สูงอายุ การจัดสวัสดิการให้แก่กลุ่มแรงงานผู้สูงอายุอย่างเหมาะสมเท่าเทียมกับกลุ่มแรงงานทั่วไป จึงมีข้อเสนอของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง หากแต่เป็นหน้าที่ของทุกภาคส่วนร่วมกันหาแนวทางมีการทำงานอย่างบูรณาการกัน ทั้งภาคเอกชน ภาครัฐ ภาคประชาสังคม ภาคท้องถิ่นหรือชุมชนที่แรงงานสูงอายุอาศัยอยู่ ทั้งนี้เพื่อให้ทราบถึงบริบทเฉพาะถิ่นทำให้สามารถจัดสวัสดิการได้อย่างสอดคล้องกับความต้องการและมีความเหมาะสม นอกจากนี้กลุ่มแรงงานผู้สูงอายุต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการเพื่อให้สอดคล้องตามความต้องการของตนเอง ทำให้การดำเนินชีวิตทั้งด้านการงานและการดำรงชีวิตประจำวันมีความสมดุลส่งผลให้เกิดประโยชน์ในภาพรวมทุกมิติของประเทศ

เอกสารอ้างอิง

กฤษฎา ศุภกิจไพศาล. (2563). การพัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมที่มีความเป็นธรรมเพื่อแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำ. *รวมบทความการสัมมนาทางวิชาการเนื่องในโอกาสวันสถาปนา คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์*. “สังคมสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม: การปลดปล่อยความเหลื่อมล้ำสู่ความยั่งยืน”: 83 -99มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ครบรอบปีที่ 66 หนอประชุมศรีบูรพา (หอประชุมเล็ก)มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ท่าพระจันทร์ วันศุกร์ ที่ 24 มกราคม พ.ศ. 2563

- กานตติมา พงษ์นัยรัตน์. (2564). แนวทางการจ้างแรงงานผู้สูงอายุของภาคเอกชนเพื่อรองรับโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก. *ทุนอุดหนุนการวิจัย คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- _____. (2564). แนวทางการจ้างแรงงานผู้สูงอายุเพื่อลดปัญหาตลาดแรงงานของภาคเอกชน. *วารสารรัฐศาสตร์รอบรู้และสหวิทยาการ*, 4(2), 56 – 71.
- จุฑารัตน์ ชมพันธ์. (2555). การวิเคราะห์หลักการมีส่วนร่วมของประชาชนในบริบทประเทศไทย. *วารสารการจัดการสิ่งแวดล้อม*, 38(2), 103-14.
- ธีรธรรม วุฒินิวัตร์ชัยแก้ว และคณะ. (2559). รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการศึกษาการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในภาคเอกชน. กรุงเทพฯ: ทุนสนับสนุนจากมูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุ.
- วิจิตรา วิเชียรชม. (2555). *กฎหมายสวัสดิการสังคม*. กรุงเทพฯ: โครงการตำราและเอกสารประกอบการสอน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิพรรณ ประจวบเหมาะ. (2553). *การปรับแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545 - 2564) พิมพ์ครั้งที่ 2*. กรุงเทพฯ: โครงการศูนย์สารสนเทศทางประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สรารุช ไพฑูรย์พงษ์. (2561). *แรงงานสูงอายุคืออย่างไร*. สืบค้น 25 กันยายน 2564, จาก https://www.matichon.co.th/columnists/news_1174710
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *เอกสารประกอบประชุมสัมมนา เรื่อง (ร่าง) แผนประชากรเพื่อการพัฒนาประเทศระยะยาว 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)*. วันที่ 29 พฤษภาคม 2560.
- สิริยา รัตนช่วย. (2557). *ความเป็นธรรมในการเข้าถึงและการรับประโยชน์จากแหล่งเงินทุนในชุมชนของผู้ด้อยโอกาสเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต กรณีศึกษา อำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช* (ปริญญาานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุดารัตน์ สดสมบูรณ์. (2557). *สวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในประเทศ*. *วารสารเทคโนโลยีภาคใต้*, 7(1), 73-81
- อัศววัฒน์ พระเกตเมือง และคณะ. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดบริการสวัสดิการสังคมแบบมีส่วนร่วมสำหรับผู้สูงอายุ. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 24(3), 205-217.
- อุทัย ปริญาสุทธีนนท์. (2559). *รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ถอดบทเรียนการจัดการชุมชนทุ่งตำเสา*. สงขลา: คณะศิลปศาสตร์ ภาควิชาสารัตถศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Bentham, J. (1789). *Constitution Code*. in works. Edited by John Bowring, vol. I, (Edinburgh 1843) vol. IX, book I, chap. 15, p.107.

- Chai-Anan Samudavanija. (2009). *State* (3rd ed.). Bangkok: Institute of Public Policy Studies.
- Kosteas, V. D. (2009). *Job satisfaction and promotions*. Cleveland State University.
- Ministry of Social Development and Human Security. (2006). *Study report on the direction and form of social welfare management in Thailand*. Bangkok: Teppenvanis.
- Pornthip Pimolsindh. (2008). *Public relations research*. Bangkok: Thammasat University.
- Rawls, J. (1997). *Theory of Justice*. Cambridge: Harvard University press.

