

## แรงงานผู้สูงอายุ: อคติช่วงวัยกับความไม่เป็นธรรมทางสังคม Ageing Labor Forces: Ageism and Social Injustice

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุขมา อรุณจิต<sup>1</sup>

Assistant Professor Sukhuma Aroonjit, Ph.D.<sup>2</sup>

### Abstract

Thailand has entering the ageing society. There are many elderly people living together with those depending on the low income. This has caused the country to acquire high social inequity. The way to solve the problem of poverty and social inequity in the high proportion of the elderly is to give them the opportunity to continue to work accordingly to their ability and health. The reason is that they are still able to earn income, create economic stability, alleviate the burden on family and government. The work by this particular group can help compensate the shortage of labor on a certain working group. In fact, in Thai society, elderly people have less opportunity to work, especially with the systems involved either social or general welfares. There are 2 main reasons for elderly who still work. First, they are still in good health and the second is the need to earn more income for family and for themselves. An abstract on The Analysis of Social Justice: Elderly Workforce, according to John Rawls, reveals that the structure of Thai society is unfair for the elderly as they are being separated from employment opportunities, lack of access to social welfare and benefits arising from laws, regulations, and social contexts. From the concepts of stigma and labeling, it is found that the factors that elderly workers do not receive fairness in the profession partly because of ageism which causes discrimination. It is considered a symbolic violence. For social work and social welfare, based on the basic philosophy of allowing everyone to be self-reliant and help themselves as much as possible, therefore, it is necessary to jointly support the elderly workers while promoting appropriate welfare and protection for them.

**Keywords:** Ageing Labor, social justice, ageism

### บทคัดย่อ

ประเทศไทยก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ มีผู้สูงอายุจำนวนมากอยู่ในกลุ่มคนยากจนของประเทศ ทำให้ประเทศมีความเหลื่อมล้ำทางสังคมสูง แนวทางการแก้ไขปัญหาคือความยากจนและความเหลื่อมล้ำทางสังคมในสังคมที่มีสัดส่วนผู้สูงอายุสูงนี้ คือการเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุมีงานทำต่อไป ตามกำลังความสามารถและสุขภาพของบุคคล เพราะผู้สูงอายุยังสามารถหารายได้ สร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ผ่อนภาระการพึ่งพาครอบครัวและรัฐ ช่วยทดแทนปัญหาการขาดแคลนแรงงานของคนวัยแรงงานอีกด้วย แต่ในความเป็นจริงในสังคมไทยผู้สูงอายุมีโอกาสนในการทำงานน้อยมาก โดยเฉพาะงานในระบบที่มีสวัสดิการรองรับ ผู้สูงอายุที่ยังทำงานอยู่มีเหตุผลหลัก 2 อย่าง คือ สุขภาพอนามัยยังแข็งแรงและความต้องการรายได้เลี้ยงครอบครัวหรือตนเอง การวิเคราะห์ความเป็นธรรมทางสังคมกรณีแรงงานผู้สูงอายุตามแนวคิดของ จอห์น รอลส์

<sup>1</sup> อาจารย์ประจำ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง

<sup>2</sup> Lecturer, Faculty of Social Administration, Thammasat University Lampang campus, Thailand

E-mail: akee\_ky@hotmail.com

(John Rawls) ทำให้เห็นว่าโครงสร้างสังคมไทยเป็นสังคมที่ไม่มีความเป็นธรรมสำหรับแรงงานผู้สูงอายุ ถูกกีดกันออกจากโอกาสการมีงานทำ การเข้าไม่ถึงสิทธิประโยชน์ สวัสดิการสังคม อันเกิดจากกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมาย รวมถึงบริบททางสังคม และเมื่อมองผ่านแนวคิดการตราบาปและการตีตรา พบว่า เหตุปัจจัยที่แรงงานผู้สูงอายุไม่ได้รับความเป็นธรรมในด้านการทำงาน ส่วนหนึ่งเป็นเพราะอคติช่วงวัย หรือการตีตราผู้สูงอายุ ทำให้เกิดการเลือกปฏิบัติ ซึ่งถือเป็นความรุนแรงเชิงสัญลักษณ์ในโครงสร้างทางสังคม สำหรับงานสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการสังคมที่ตั้งอยู่บนปรัชญาพื้นฐานมุ่งเน้นให้ทุกคนพึ่งตนเองและช่วยเหลือตนเองให้มากที่สุด จึงต้องร่วมกันสนับสนุนแรงงานผู้สูงอายุไปพร้อมกับการผลักดันการจัดสวัสดิการและการคุ้มครองที่เหมาะสมให้กับกลุ่มผู้สูงอายุ

**คำสำคัญ:** แรงงานผู้สูงอายุ, ความเป็นธรรมทางสังคม, อคติช่วงวัย

## บทนำ

### สถานการณ์ผู้สูงอายุและปัญหาในสังคมไทย

สถานการณ์จำนวนผู้สูงอายุในประเทศไทยมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยในปี 2562 มีจำนวนผู้สูงอายุประมาณร้อยละ 18.0 ของจำนวนประชากรทั้งประเทศ ซึ่งถือว่าประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) มากขึ้นเรื่อยๆ ตามคำนิยามขององค์การสหประชาชาติ (UN) ที่ระบุว่าเมื่อประเทศใดมี ประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป เป็นสัดส่วนระหว่างร้อยละ 10–20 ของประชากรทั้งประเทศ ถือว่าเป็นประเทศที่กำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และหากมีสัดส่วนเกินร้อยละ 20 ของประชากรทั้งประเทศจะถือว่าเป็นประเทศที่ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ สำหรับประเทศไทยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) คาดการณ์ว่าในปี 2564 ประเทศไทยจะเข้าสู่ “สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์” (Complete aged society) และในปี 2574 ประเทศไทยจะเข้าสู่ “สังคมสูงวัยระดับสุดยอด” (Super aged society) นั่นคือประเทศไทยจะมีสัดส่วนประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป สูงถึงร้อยละ 28 ของประชากรทั้งหมด (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, <http://www.nso.go.th/sites/2014/DocLib13, 2562>) และคาดการณ์ในปี 2581 ประชากรสูงอายุไทยจะเพิ่มจำนวนเป็น 20 ล้านคน (กระทรวงสาธารณสุข, [http://www.dop.go.th/download/knowledge/th1573033396-261\\_0.pdf, 2562](http://www.dop.go.th/download/knowledge/th1573033396-261_0.pdf, 2562)) ผู้สูงอายุในสังคมไทยประสบปัญหาต่างๆ มากมายในการดำรงชีวิต ปัญหาของผู้สูงอายุนั้นมีความเกี่ยวข้องกับปัญหาสำคัญของชาติ ทั้งปัญหาความยากจน ปัญหาความเหลื่อมล้ำ

ปัญหาความยากจนกับกลุ่มผู้สูงอายุ พบสถิติความยากจนจากสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ปี 2561 ชี้ว่าสัดส่วนคนจนเท่ากับร้อยละ 9.85 เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับร้อยละ 7.87 ในปี 2560 หรือมีคนจนจำนวน 6.7 ล้านคนเพิ่มขึ้นจาก 5.3 ล้านคนในปีก่อน ผู้สูงอายุมีสัดส่วนคนจนที่ร้อยละ 10.72 (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562) เมื่อเทียบกับประชากรทั้งหมดในช่วงกลุ่มอายุอื่นๆ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มผู้สูงอายุจำนวนไม่น้อยตกอยู่ในกลุ่มคนยากจนของประเทศ

ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคมกับกลุ่มผู้สูงอายุ ประเด็นท้าทายต่อการแก้ปัญหาลดความเหลื่อมล้ำในสังคมไทยอย่างหนึ่งคือ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของประเทศสู่สังคมสูงวัย ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการศึกษาและปัญหาอื่นโดยตรงเนื่องจากวัยแรงงานของประเทศจะต้องรับภาระค่าใช้จ่ายสำหรับการศึกษาและดูแลผู้สูงอายุ ขณะที่วัยแรงงานเองก็ต้องเก็บออมไว้ใช้ในวัยเกษียณ ทำให้วัยแรงงานเพิ่มภาระมากกว่าวัยแรงงานก่อนหน้านี้นี้มาก จากข้อมูลการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมครัวเรือนปี 2562 พบว่า โครงสร้างครัวเรือนกลุ่มประชากรที่มีรายจ่ายต่ำที่สุด (decile) โดยเฉลี่ยจะเป็นครัวเรือนขนาดใหญ่ที่มีภาระต้องดูแลรับผิดชอบภาระรายจ่ายของกลุ่มเด็กและผู้สูงอายุ ครัวเรือนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำต้องรับภาระกลุ่มที่ต้องพึ่งพิงมากกว่าครัวเรือนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสูง (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562) ทำให้ครอบครัวที่มีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำยังคงตกอยู่ในวังวนของความยากจน ประเทศไทยจึงยังคงมีความเหลื่อมล้ำระหว่างคนจนและคนรวย

แนวทางการแก้ไขปัญหาคือความยากจนและความเหลื่อมล้ำทางสังคมในสังคมที่มีสัดส่วนผู้สูงอายุสูงนี้ คือ การเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุมุ่งมั่นทำงานต่อไปตามกำลังความสามารถของบุคคล ในการที่ผู้สูงอายุยังทำงานต่อไปได้นั้นจะช่วยให้ผู้สูงอายุมีรายได้ มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ รู้สึกมีคุณค่า มีศักดิ์ศรี เท่ากับจะเป็นการผ่อนภาระพึ่งพาครอบครัวและรัฐ ผู้สูงอายุที่ยังสามารถช่วยเหลือตนเองได้ มีสุขภาพที่ดียังมีโอกาสออมเงินต่อไปได้อีก โดยไม่ต้องเริ่มใช้เงินออมที่มีอยู่เร็วไป นอกจากนี้การทำงานของผู้สูงอายุยังจะช่วยทดแทนปัญหาการขาดแคลนแรงงานขององค์กรที่จะต้องทำงานลดน้อยลงได้อีกด้วย แต่ในความเป็นจริงในปัจจุบันผู้สูงอายุมีโอกาสในการทำงานน้อยมาก โดยเฉพาะงานในระบบที่มีสวัสดิการรองรับ ขาดโอกาสในการทำงาน ไม่สามารถเข้าถึงบริการสาธารณะต่างๆ ซึ่งเป็นสิทธิประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ทำให้ผู้สูงอายุประสบปัญหาหลายอย่างในบั้นปลายของชีวิต

### สถานการณ์แรงงานผู้สูงอายุ

แน่นอนว่าการก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของทุกประเทศรวมถึงประเทศไทยนั้น ย่อมมีผลทำให้โครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะด้านกำลังแรงงาน เนื่องจากผู้สูงอายุมีความต้องการที่จะทำงานเพื่อหารายได้ในอนาคตอันใกล้นี้ผู้สูงอายุจะเข้ามามีบทบาทในการเป็นกำลังแรงงานเพิ่มขึ้นอย่างแน่นอนและยังมีส่วนสำคัญต่อการขับเคลื่อนการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ มีผลให้วัยแรงงานลดลง ผู้สูงอายุจำนวนมากเริ่มต้องการทำงานมากขึ้น

การเพิ่มขึ้นของจำนวนและสัดส่วนประชากรสูงอายุย่อมมีผลกระทบต่อความมั่นคงทางการเงินของระบบบำนาญและประกันสังคม ซึ่งเป็นประเด็นที่หลายประเทศกังวล สำหรับประเทศสิงคโปร์ปี 2018 มีผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไปร้อยละ 20.4 นับเป็นประเทศแรกในอาเซียนที่เป็นสังคมสูงอายุอย่างสมบูรณ์ (UN, 2017 อ้างถึงใน มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย และสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2562) จำนวนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นในขณะที่ประชากรมีบุตรน้อยลงมาก ทำให้ประเด็นการดูแลผู้สูงอายุมีความท้าทายมาก สิงคโปร์จึงปรับอายุเกษียณขั้นต่ำของแรงงานจากเดิม 55 ปี ให้เป็น 62 ปี ในปี 2012 และ ในปี 2017 ปรับกฎหมายให้สถานประกอบการเปิดโอกาสจ้างงานให้ผู้สูงอายุถึง 67 ปี โดยผู้สูงอายุสามารถตัดสินใจทำงานต่อหรือหยุดทำงานก็ได้ (Government of Singapore, 2019 อ้างถึงใน มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย และสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2562) ประเทศญี่ปุ่นเป็นประเทศแรกในเอเชียที่ก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยสุดขีด (Hyper-aged society) มากกว่าร้อยละ 70 ของประชากรยังต้องการทำงานหลังเกษียณอายุและผู้สูงอายุ การวางนโยบายเพื่อรองรับสังคมสูงวัยของญี่ปุ่นจึงเน้นเพิ่มการมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานของประชากรผู้สูงอายุควบคู่กับการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน (Universal design) (จารีย์ ปิ่นทอง, ธนภรณ์ จิตตินันท์, ประภัสสร แสงสุขสันต์ และ ณิชานงค์ กุลนาถศิริ, 2562) ส่วนประเทศเยอรมันปัจจุบันประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานและภายในปี 2060 ครึ่งหนึ่งของประชากรจะมีอายุมากกว่า 51 ปี (Stratfor Enterprises, 2013 อ้างถึงใน มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย และสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2562) ซึ่งทำให้ปัญหาดังกล่าวทวีความรุนแรงขึ้นจากสถานการณ์ผู้สูงอายุที่เพิ่มมากขึ้น อัตราการจ้างงานผู้สูงอายุ 60-64 ปี เพิ่มสูงถึงร้อยละ 50 นายจ้างต้องการให้ขยายอายุเกษียณจาก 65 ปี เป็น 67 ปี ในตำแหน่งงานที่สัญญาจ้างยืดหยุ่นได้ รัฐบาลจึงปรับกฎหมายการจ้างงานโดยไม่กระทบผู้ที่เกษียณและรับบำนาญ

จะเห็นได้ว่า การขยายอายุเกษียณและระยะเวลาในการทำงานของแรงงานให้ยาวนานขึ้น เป็นอีกหนึ่งทางเลือกที่หลายประเทศเลือกพิจารณา มีลักษณะของการดำเนินการอย่างค่อยเป็นค่อยไป และเป็นมาตรการที่สามารถช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานจากจำนวนและส่วนประชากรวัยแรงงานที่ลดลง เพิ่มหลักประกันทางรายได้ให้แก่แรงงานสูงอายุ รวมถึงลดภาระการคลังและค่าใช้จ่ายของภาครัฐในการดูแลด้านสวัสดิการและบริการต่างๆ แก่ประชากรสูงอายุ (เฉลิมพล แจ่มจันทร์, 2562)

ประเทศไทยมีการกำหนดอายุเกษียณมีบังคับใช้ตามกฎหมายมีเฉพาะการจ้างงานในภาคราชการเท่านั้นเรียกว่า “การเกษียณอายุราชการ” ซึ่งตาม พ.ร.บ. บำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ.2494 กำหนดอายุไว้ที่ 60 ปีบริบูรณ์ ยกเว้นข้าราชการบางประเภท เช่น ข้าราชการตุลาการและอัยการที่ดำรงตำแหน่งอาวุโสที่มีกำหนดเกษียณอายุที่ 65 ปี โดยต่ออายุได้จนถึง 70 ปีหรือข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาในตำแหน่งวิชาการระดับรองศาสตราจารย์ขึ้นไป สามารถขยายอายุการทำงานได้จนถึง 65 ปี (เฉลิมพล แจ่มจันทร์, 2562) ส่วนการจ้างงานในภาคเอกชนของไทย ไม่ได้มีการกำหนดเกี่ยวกับอายุเกษียณไว้โดยกฎหมาย มีเพียงการกำหนดเกณฑ์อายุที่เกิดสิทธิของสิทธิประโยชน์ประกันสังคมกรณีชราภาพไว้ที่อายุ 55 ปีบริบูรณ์เท่านั้น แต่พบว่าบริษัทเอกชนจำนวนมากไม่น้อยใช้เกณฑ์อายุ 55 ปี เป็นตัวกำหนดคุณสมบัติของแรงงาน ทำให้ผู้ที่ยังไม่ได้เข้าเกณฑ์ผู้สูงอายุและผู้สูงอายุไม่สามารถเป็นกำลังแรงงานในระบบของประเทศได้ ทั้งนี้มีการศึกษาที่สะท้อนว่าแรงงานไทยอยู่ในภาคไม่เป็นทางการถึง 2 ใน 3 ของกำลังแรงงานทั้งหมดข้อมูลการสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2561 พบว่าแรงงานนอกระบบเกือบ 9 ใน 10 ไม่ได้รับการคุ้มครองจากการทำงาน (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทยและสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2562) ส่งผลต่อแรงงานผู้สูงอายุที่ต้องการสวัสดิการที่เหมาะสมเฉพาะกลุ่มวัยนี้ไม่ได้รับการคุ้มครองทางสังคม

ปัจจุบันภาครัฐและภาคเอกชนในประเทศไทยได้เริ่มปรับเปลี่ยนไปบ้างแล้วกับการมีแนวนโยบายต่างๆ ซึ่งมุ่งให้ความสำคัญกับการทำงานของผู้สูงอายุ อาทิเช่น ในเดือนมีนาคม 2562 กระทรวงแรงงานได้ลงนามความร่วมมือกับภาครัฐและเอกชน 23 องค์กร ตามโครงการรวมพลังประชารัฐ ส่งเสริมการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ เพื่อสร้างคุณค่า สร้างหลักประกันที่มั่นคงทางรายได้ให้แก่ผู้สูงอายุ (ประชาชาติธุรกิจออนไลน์, 2562) ดังเช่น เทสโก้ โลตัสร่วมกับกระทรวงแรงงาน ดำเนินโครงการ “60 ยังแจ๋ว” ส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป ส่วนกลุ่มธุรกิจเซ็นทรัลก็มีนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุให้เพิ่มขึ้นในทุกปี โดยหาตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ เป็นต้น

การสำรวจภาวะการทำงานของประชากรหรือการสำรวจแรงงาน ในปี 2562 มีจำนวนผู้สูงอายุที่ยังคงทำงาน 4.23 ล้านคน (ร้อยละ 34.5) จากจำนวนผู้สูงอายุทั้งสิ้น 12.27 ล้านคน ส่วนใหญ่มีกิจกรรมอยู่ในภาคเกษตรกรรม (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2562) ข้อมูลจากการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2560 (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทยและสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2562) พบเหตุผลที่สะท้อนถึง “ความสมัครใจหรือเห็นประโยชน์จากการยังทำงานอยู่ของผู้สูงอายุ” เหตุผลส่วนใหญ่มาจากเรื่อง สุขภาพอนามัยยังแข็งแรง ยังมีแรงในการทำงาน (ร้อยละ 48) ยังคงต้องหารายได้เลี้ยงครอบครัวหรือตนเอง (ร้อยละ 43) งานที่ทำเป็นอาชีพหรืองานประจำที่ยังไม่มีผู้ดูแลแทน (ร้อยละ 3) และต้องการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ (ร้อยละ 2) ส่วนเหตุผลอื่นๆ อีกร้อยละ 3

จะเห็นได้ว่า มีผู้สูงอายุจำนวนมากไม่น้อยที่ยังต้องทำงานต่อด้วยเหตุผลลำดับต้นๆ คือ สุขภาพอนามัยร่างกายยังแข็งแรงเหมือนเดิม ซึ่งหากมองความสามารถในการทำงานของวัยสูงอายุด้วยปัจจัยด้านสุขภาพ พบว่ามีความเป็นไปได้สูงเพราะในปัจจุบันที่วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทางการแพทย์มีความก้าวหน้าอย่างมาก ทำให้ผู้คนในสังคมมีสุขภาพที่ดีขึ้น รวมไปถึงกลุ่มช่วงวัยของผู้สูงอายุที่มีสุขภาพอนามัยแข็งแรงดี ดังปรากฏจากผลการสำรวจสถานะสุขภาพของผู้สูงอายุ 60 - 64 ปี พบว่ามากกว่าครึ่งของประชากรผู้สูงอายุทั้งหมดมีสุขภาพอนามัยดีหรือดีมากคิดเป็นร้อยละ 54 ของจำนวนผู้สูงอายุกลุ่มนี้ สถานะสุขภาพผู้สูงอายุระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 37 และในขณะที่ร้อยละ 8 เท่านั้นที่มีสุขภาพไม่ดี (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทยและสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2562) นอกจากนี้ ปัจจุบันผู้สูงอายุมีอายุที่ยืนยาวมากขึ้นด้วย เมื่อ 50 ปีก่อน คนไทยมีอายุคาดเฉลี่ย ประมาณ 59 ปี ในปี 2561 อายุคาดเฉลี่ยของคนไทยเพิ่มขึ้นเป็น 77 ปี (กองยุทธศาสตร์และแผนงาน, 2561) โดยทั่วไปแล้ว ผู้หญิงจะมีอายุคาดเฉลี่ยเมื่อแรกเกิดสูงกว่าผู้ชาย ข้อมูลเกี่ยวกับความยืนยาวของชีวิตประชากรไทยแสดงให้เห็นว่าผู้หญิงมีอายุคาดเฉลี่ยเมื่อแรกเกิดสูงกว่าผู้ชายตลอดมาในปี 2561 โดยผู้หญิงไทยมีอายุคาดเฉลี่ยเมื่อแรกเกิด 80 ปี ซึ่งสูงกว่าอายุคาดเฉลี่ยของผู้ชาย (73 ปี) ถึง 7 ปี (กระทรวงสาธารณสุข, 2562) สถิติ ณ เดือนกรกฎาคม 2562 ที่แสดงให้เห็นว่าผู้สูงอายุในประเทศไทยที่มีอายุเกิน 100 ปีขึ้นไป มีสูงถึง 20,368 คน (กรมกิจการ

ผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, <http://www.dop.go.th/th/know/1/239>, 2562) นั้นแสดงให้เห็นว่าสุขภาพกลุ่มผู้สูงอายุไทยดีขึ้นและอายุขัยเฉลี่ยของผู้สูงอายุในสังคมไทยยังเพิ่มสูงขึ้นด้วย การศึกษาของที่มีการวิเคราะห์ตัวชี้วัดสุขภาพอนามัยของผู้สูงอายุระบุว่าสุขภาพของผู้สูงอายุส่วนใหญ่ไม่มีผลต่อการทำงานอย่างมีนัยยะสำคัญ (มนสิการ กาญจนะจิตรา, สุภรณ์ จรัสสิทธิ และชื่นฤทัย กาญจนะจิตรา, 2555) ดังนั้น สำหรับกลุ่มผู้สูงอายุบางคนสุขภาพไม่ได้เป็นปัญหาอุปสรรคในการทำงานตามความคิด ความเชื่อของสังคม

นอกจากนี้ ปัจจัยความต้องการรายได้เพื่อความมั่นคงด้านเศรษฐกิจยังเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ผู้สูงอายุยังคงทำงานสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปส่งผลให้คนทุกเพศทุกวัยต่างก็พยายามแสวงหาความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมด้วยกันทั้งสิ้น ดังนั้นการให้สิทธิ โอกาสการเข้าถึงอาชีพหรือการดำรงรักษาอาชีพของผู้สูงอายุไว้จึงมีความจำเป็นที่ต้องตระหนักถึงให้ครอบคลุมทั้งอาชีพในระบบและนอกระบบ

สำหรับผลกระทบที่เกิดจากแรงงานผู้สูงอายุทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม (เฉลิมพล แจ่มจันทร์, <http://www2.ipsr.mahidol.ac.th/ThaiPopulationJournal/index.php>, 2562) กล่าวถึงในระดับจุลภาคและมหภาค มีดังต่อไปนี้

ระดับจุลภาค ภายใต้บริบทครอบครัวและสังคมไทยที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน จำนวนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น มีผลกระทบต่อค่าครองชีพของครอบครัว โดยเฉพาะครอบครัวที่สมาชิกผู้สูงอายุไม่ได้ทำงาน ต้องหยุดทำงานจากการเกษียณอายุซึ่งจะประสบกับภาวะพึ่งพิงที่สูงขึ้น ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในด้านต่างๆ ทั้งปัญหาความยากจน รายได้ โดยเฉพาะในกลุ่มที่ไม่มีหลักประกันทางรายได้ยามชรา ผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่คนเดียวไม่มีครอบครัวให้พึ่งพิง ผลกระทบทางสุขภาพโดยเฉพาะด้านสุขภาพจิตของบุคคล จากการเปลี่ยนสถานภาพการทำงาน การเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ทางสังคม รวมทั้งการมีส่วนร่วมทางสังคม

ระดับมหภาค มีข้อกังวลเป็นในเรื่องของผลกระทบที่จะมีต่อภาคการจ้างงานและกำลังการผลิตของประเทศ ที่มีแนวโน้มลดลงจากจำนวนประชากรวัยแรงงานที่ลดลงในขณะที่สัดส่วนผู้สูงอายุสูงขึ้น อาจมีผลต่อความสามารถในการผลิตหรือการพัฒนาทางเศรษฐกิจของประเทศในระยะยาว โดยเฉพาะในกลุ่มที่ไม่ได้ทำงานหรือเกษียณอายุแล้วและไม่มีรายได้ จะส่งผลกระทบต่อภาระค่าใช้จ่ายของรัฐบาลเพื่อการจัดหาบริการ สวัสดิการสาธารณะ เงินสงเคราะห์ เงินช่วยเหลืออุดหนุนสิทธิพิเศษต่างๆ จะเพิ่มสูงขึ้นในอนาคต ซึ่งเป็นภาระค่าใช้จ่ายของรัฐ

เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านเศรษฐกิจ สังคม รวมถึงผลกระทบทั้งในระดับจุลภาคและมหภาค พบว่า มีความเป็นไปได้ของการทำงานของผู้สูงอายุ ในประเด็นเรื่องคุณสมบัติกำลังแรงงานสูงอายุในภาคเอกชนสถานประกอบการเอกชนส่วนมาก กำหนดอายุเกษียณของแรงงานไว้ที่ 55 ปี ซึ่งเท่ากับอายุสิทธิกรณิชรภาพของระบบประกันสังคมในปัจจุบัน แต่หากมีการขยายอายุเกิดสิทธิ กรณิชรภาพ สถานประกอบการส่วนใหญ่ก็มีความคิดเห็นที่จะต่ออายุการเกษียณให้กับแรงงานตามระยะเวลาการขยายอายุการเกิดสิทธิที่จะเกิดขึ้นเช่นกัน

ดังนั้น แรงงานผู้สูงอายุจะเป็นการพัฒนาและขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจ ทั้งในระดับบุคคล สังคมและประเทศ ชดเชยกำลังแรงงานวัยแรงงานที่ลดน้อยลง ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม การส่งเสริมผู้สูงอายุที่มีความต้องการงานให้ได้ทำงานต่อไป ควบคู่กับการได้รับสวัสดิการและการคุ้มครองทางสังคมจึงเป็นโจทย์สำคัญที่ภาครัฐ ภาคเอกชน รวมถึงสมาชิกในสังคมทุกคนต้องร่วมกันผลักดันให้เกิดขึ้น เพื่อรองรับกับกำลังแรงงานผู้สูงอายุในอนาคต

### ผลการศึกษา

ผลการศึกษาในเรื่อง แรงงานผู้สูงอายุ: อนาคตช่วงวัยกับความไม่แน่นอนทางสังคม มีประเด็นแบ่งออกเป็น 3 ประเด็น ประเด็นแรก คือ กรณิศึกษาแรงงานในระบบภาคเอกชน ประเด็นที่สองแรงงานผู้สูงอายุกับความไม่แน่นอนทางสังคม และประเด็นสุดท้าย คือ การตีตราผู้สูงอายุ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

## ประเด็นที่ 1 กรณีศึกษาแรงงานในระบบภาคเอกชน

บทความนี้ ผู้เขียนได้ศึกษาข้อมูลจากการลงภาคสนาม เก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 4 คน อายุระหว่าง 53–57 ปี เนื่องจากกรณีศึกษาดังกล่าวจะสะท้อนให้เห็นถึงข้อจำกัดในการมีงานทำของแรงงานก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุตามเกณฑ์ 60 ปีบริบูรณ์ ทั้งที่แรงงานที่เป็นกรณียังไม่เข้าเกณฑ์ผู้สูงอายุแต่จำเป็นต้องออกจากงาน เนื่องด้วยกฎเกณฑ์ของบริษัทที่กำหนดอายุแรงงานไม่เกิน 55 ปีบริบูรณ์เท่านั้น ส่งผลกระทบโดยตรงต่อผู้ใช้แรงงาน กรณีศึกษาในที่นี่ แบ่งเป็นแรงงานหญิงในบริษัททำความสะอาด 2 คน และแรงงานชายในบริษัทรักษาความปลอดภัย (รปภ) 2 คน โดยทั้ง 2 บริษัท ได้กำหนดอายุของผู้สมัครเป็นแม่บ้านทำความสะอาดของบริษัทและผู้สมัครเป็นยามอายุไม่เกิน 55 ปี กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. นางน้อย (นามสมมติ, สัมภาษณ์, 10 พฤศจิกายน 2562) แม่บ้านทำความสะอาดบริษัททำความสะอาด อายุ 53 ปี ที่ใกล้จะเกษียณอายุ

2. นางบัว (นามสมมติ, สัมภาษณ์, 10 พฤศจิกายน 2562) อดีตแม่บ้านทำความสะอาด อายุ 56 ปี ที่เกษียณอายุไปแล้วจากบริษัททำความสะอาด

3. นายจำเริญ (นามสมมติ, สัมภาษณ์, 13 พฤศจิกายน 2562) อดีตนายมอายุ 57 ปี ที่เกษียณอายุไปแล้วจากบริษัทรักษาความปลอดภัย

4. นายศักดิ์ (นามสมมติ, สัมภาษณ์, 12 พฤศจิกายน 2562) ยามอายุ 54 ปี ที่ใกล้จะเกษียณอายุจากบริษัทรักษาความปลอดภัย

รายละเอียดของกรณีศึกษา มีดังนี้

นางน้อย (นามสมมติ, สัมภาษณ์, 10 พฤศจิกายน 2562) แม่บ้านทำความสะอาดบริษัทเอกชน อายุ 53 ปี ใกล้จะเกษียณอายุตามคุณสมบัติที่บริษัทกำหนด ก่อนเข้าสมัครงานในบริษัททำความสะอาด นางน้อยได้ประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไปหลายอย่าง ทั้งการรับจ้างทำความสะอาดบ้าน รับจ้างเลี้ยงเด็ก รับงานมาทำที่บ้านเป็นครั้งคราว เช่น รับห่อกระดาษสีเทียน เย็บผ้า ฯลฯ ไม่มีงานประจำทำ รายได้ไม่แน่นอน ฐานะครอบครัวยากจน สถานภาพสมรส มีบุตร 2 คน คนแรกมีความผิดปกติทางร่างกาย คนที่สองประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไปรายได้ไม่ค่อยแน่นอนบางเดือนต้องมาขอเงินพ่อแม่เพื่อใช้จ่าย สามีนางน้อยทำงานรับจ้างและเปลี่ยนงานบ่อย ปัจจุบันรับจ้างรายวันอยู่ในอู่ซ่อมรถแห่งหนึ่ง นางน้อยพยายามหางานประจำทำจนได้มาทำงานอยู่ในบริษัททำความสะอาดเป็นระยะเวลา 5 ปีแล้ว งานประจำในบริษัททำความสะอาดนั้นเป็นรายได้ที่มั่นคงแน่นอนและเป็นรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่างานรับจ้างที่ตนเองเคยทำ นางน้อยพึงพอใจกับรายได้ปัจจุบัน หากเจ็บป่วยไม่สบายก็ใช้สิทธิประกันสังคมได้ แต่มีข้อกังวลใจว่าอีกประมาณ 2 ปีตนเองจะต้องออกจากงานเพราะอายุเกิน 55 ปี ตามที่บริษัทกำหนดคุณสมบัติไว้ นางน้อยยังไม่ทราบว่าจะประกอบอาชีพอะไรหลังจากการออกจากงานเป็นแม่บ้านทำความสะอาด อาจจะต้องทำงานรับจ้างทั่วไปสุดแล้วแต่มีผู้ว่าจ้างให้ทำ แต่กลัวไม่มีใครจ้างเพราะคนอื่นอาจเห็นว่านางน้อยอายุมากแล้ว ขนาดบริษัทยังไม่รับทำงานต่อ และหากสามารถที่จะเลือกได้นางน้อยอยากได้รับโอกาสที่จะต่ออายุการทำงานในบริษัททำความสะอาดนี้ต่อไปเรื่อยๆ จนกว่าสุขภาพตนเองจะไม่เอื้ออำนวย เพราะสภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนเองไม่ดี มีภาระครอบครัวที่ต้องดูแลและมีหนี้สิน จึงไม่สามารถหยุดทำงานได้

นางบัว (นามสมมติ, สัมภาษณ์, 10 พฤศจิกายน 2562) อดีตแม่บ้านทำความสะอาดอายุ 56 ปี ที่เกษียณอายุไปแล้วจากบริษัททำความสะอาดของเอกชน อดีตนางบัวเคยทำงานเป็นแม่บ้านทำความสะอาดที่บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งเป็นระยะเวลา 7 ปี ในขณะที่ทำงานเป็นแม่บ้าน นางบัวสามารถจัดการกับค่าใช้จ่ายของตนเองและครอบครัวได้แบบพอมีพอกิน เพราะมีรายได้ที่แน่นอน เก็บออมเงินได้เล็กน้อยเพราะค่าใช้จ่ายของครอบครัวมีค่อนข้างสูง ฐานะทางบ้านยากจนมาก ยังโชคดีที่ตอนทำงานได้สวัสดิการจากประกันสังคม นางบัวมีภาระที่ต้องดูแลแม่ซึ่งแก่ชรามากแล้วกับพี่สาวอีกคนที่ไม่ได้แต่งงานมีครอบครัว นางบัวแต่งงานกับนายจำเริญ (นามสมมติ) ที่ได้สมัครเข้าทำงานในบริษัทรักษาความปลอดภัย นายจำเริญอายุ

มากกว่านางบัว 1 ปี นายจำเริญออกจากบริษัทรักษาความปลอดภัยเมื่ออายุ 55 ปี ด้วยคุณสมบัติที่บริษัทกำหนดไว้ นายจำเริญจึงชักชวนกันเพื่อให้นางบัวออกจากบริษัทแม่บ้านทำความสะอาดเพื่อที่จะช่วยกันหางานนอกระบบทำ ตอนไปลาออกเจ้านายสนับสนุนว่าอายุมากแล้วจะได้ไปพักผ่อนทำงานเบาๆ ที่บ้าน แต่นางบัวก็ตอบเจ้านายว่าไม่สามารถพักได้เพราะที่บ้านยากจนมาก ชีวิตหลังจากออกจากบริษัทค่อนข้างมีความลำบากมาก รายได้ไม่แน่นอน บางครั้งก็รู้สึกเองว่าตนเองป่วย ไม่มีเรี่ยวแรง ช่วงแรกนางบัวไม่ได้ทำงานและมุ่งดูแลแม่ที่เจ็บป่วยอยู่ที่บ้าน ต่อมาเมื่อรายได้ลดลงจึงเริ่มใช้เงินออมที่มีอยู่ระหว่างที่ทำงานประจำในบริษัท จนปัจจุบันเงินที่เคยเก็บออมได้ถูกใช้ไปจนหมด นางบัวจึงเริ่มวางแผนการทำงานใหม่อีกครั้ง โดยการปลูกผักสวนครัวในพื้นที่เล็กๆ บริเวณลานบ้านและเก็บผักเหล่านั้นไปวางขายในตลาดสดของหมู่บ้าน ช่วงหลังนายจ้างคนเก่าของนางบัวที่เคยจ้างงานให้นางบัวทำงานเป็นคนดูแลบ้านในต่างจังหวัดได้ติดต่อมาให้นางบัวกลับไปทำงานดูแลบ้านเช่นเดิม ด้วยสภาพครอบครัวที่อึดอัดขัดสน นางบัวจึงตัดสินใจเดินทางไปทำงานที่ต่างจังหวัดพร้อมกับนายจำเริญที่ได้งานเป็นคนสวนในบ้านหลังนั้น ด้วยสภาพจำยอมจึงต้องทิ้งให้พี่สาวช่วยดูแลแม่ที่ชราภาพอยู่ที่บ้าน ซึ่งนางบัวต้องส่งเงินมาเป็นค่าใช้จ่ายให้ทุกเดือน ทั้งที่นางบัวมีความเป็นห่วงกังวลแม่และพี่สาวเป็นอย่างมาก แต่ไม่อาจกลับมาอยู่ถิ่นฐานเดิมของตนเองได้ เพราะกลัวไม่มีงานประจำทำและไม่มีเงินค่ารถเพียงพอสำหรับ 2 คนที่จะเดินทางกลับถิ่นฐานได้ ปัจจุบันจึงยังคงทำงานอยู่ต่างจังหวัด และหากสามารถที่จะเลือกได้นางบัวต้องการที่จะทำงานต่อในบริษัททำความสะอาดเอกชนเช่นเดิม

นายจำเริญ (นามสมมติ, สัมภาษณ์, 13 พฤศจิกายน 2562) ยามอายุ 57 ปีที่เกษียณอายุไปแล้วจากบริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชน นายจำเริญเป็นสามีของนางบัว (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนหนึ่ง) ก่อนหน้าที่ทำงานเป็นยามรักษาความปลอดภัยนายจำเริญทำงานรับจ้างที่มีความหลากหลาย ย้ายมาหลายจังหวัดและเมื่อได้งานเป็นยามรักษาความปลอดภัยของบริษัทเอกชนจึงได้พำนักอยู่ในถิ่นฐานเดิมของภรรยา มีเวลาว่างในการซ่อมแซมที่อยู่อาศัยและปลูกผักเพื่อรับประทานในครอบครัว เมื่อถึงเวลาที่ต้องออกจากงานเพราะอายุเกิน 55 ปี นายจำเริญได้หาอาชีพอื่นทำ เช่น ตัดไม้ไฟไปขาย แต่ขายได้แค่บางวันเท่านั้น เวลาว่างก็ปลูกผักไว้กินเองที่บ้านหวังอยากจะทำขายด้วย แต่เนื่องจากไม่มีพื้นที่ทำกินและบริเวณบ้านไม่กว้างขวางเพียงพอสำหรับการทำการเกษตรเพาะปลูกเพื่อขาย ความเป็นอยู่ของครอบครัวจึงอึดอัดขัดสนมาก จนในที่สุดต้องย้ายที่อยู่ไปต่างจังหวัดเพื่อทำงานเป็นคนสวน คอยดูแลสวนและพื้นที่บริเวณรอบๆ บ้านให้กับนายจ้างคนเก่าที่เคยทำงานด้วย ปัจจุบันสุขภาพเริ่มไม่ดีแล้วด้วยโรคเบาหวานแต่ยังคงต้องทำงานอยู่ และหวังอยากทำงานต่อไปเพราะต้องการรายได้เลี้ยงชีพอยากใช้สิทธิประกันสุขภาพในการรักษาตัวและสิทธิต่างๆ เหมือนตอนที่ทำงานในบริษัท หากตำแหน่งงานรักษาความปลอดภัยของบริษัทเอกชนขยายอายุของแรงงานเพิ่มขึ้น นายจำเริญยังอยากกลับไปทำงานที่เดิมในตำแหน่งเดิม

นายศักดิ์ (นามสมมติ, สัมภาษณ์, 12 พฤศจิกายน 2562) ยามอายุ 54 ปี กำลังจะเกษียณอายุการทำงานจากบริษัทรักษาความปลอดภัยของเอกชน ก่อนหน้าที่มาทำงานรักษาความปลอดภัยประกอบอาชีพเกษตรกรและรับจ้างทั่วไป การมาทำงานรักษาความปลอดภัยเพราะต้องการงานประจำที่มีรายได้แน่นอนเพื่อดูแลครอบครัวที่มีทั้งพ่อแม่ที่แก่ชราและหลานอายุ 3 ขวบ ที่ลูกคนชายนามาทิ้งไว้ให้เลี้ยง จากการทำงานในระบบบริษัทมาทั้งหมด 4 ปี รู้สึกดีที่ได้รับสิทธิประกันสังคม ได้เงินเดือนแน่นอนไม่ต้องกังวลว่าเดือนไหนจะได้เงินเท่าไร จะต้องไปกู้หนี้ยืมสินที่ไหนเพื่อนำมาลงทุนประกอบอาชีพหรือใช้จ่ายบ้าง การที่นายศักดิ์จะต้องออกจากงานหลังอายุเกิน 55 ปีแล้ว ยังรู้สึกกังวลใจเป็นอย่างมาก เพราะทราบดีว่าอาชีพเกษตรกรที่นายศักดิ์จะกลับไปทำนั้นต้องใช้พลังแรงงานมากซึ่งตนเองก็อายุมากแล้ว ที่สำคัญอาชีพเกษตรกรมีรายได้เฉพาะช่วงที่มีผลผลิตเท่านั้นและยังต้องหาเงินเป็นต้นทุนค่าเมล็ดพันธุ์ ค่าปุ๋ย ค่ายา ต่างๆ ซึ่งมักจะต้องไปขอกู้เงินมาลงทุนก่อน หากปีไหนผลผลิตเสียหายจากสภาพดินฟ้าอากาศปีนั้นก็ขาดทุนมาก ส่วนงานรับจ้างรายได้ก็ไม่แน่นอน แล้วแต่ว่าจะมีคนจ้างงานในช่วงใด ในขณะที่รายจ่ายแต่ละเดือนก็ค่อนข้างสูงทั้งต้องดูแลครอบครัวที่ทุกคนไม่มีงานประจำทำ หากบริษัทเอกชนจะออกกฎระเบียบเรื่องคุณสมบัติตำแหน่งรักษาความปลอดภัยขยายอายุเกิน 55 ปี จะเป็นการดีมากเพราะตนเองยังสามารถได้เงินเดือนประจำและสุขภาพร่างกายตนเองก็แข็งแรงดีอยู่

ข้อสรุปจากการสัมภาษณ์ สิ่งที่ค้นพบจากการศึกษาข้อมูลของแรงงานดังกล่าวสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. การออกจากงานในระบบบริษัทเท่ากับเป็นการขาดรายได้หลักของครอบครัว ทำให้ขาดความมั่นคงในการประกอบอาชีพ แรงงานรู้สึกกังวลใจเป็นอย่างยิ่งต่ออนาคตของตนเองและครอบครัว

2. แรงงานยังคงต้องการทำงานในระบบภาคเอกชนต่อไปในบริษัทเดิม ตำแหน่งเดิม เนื่องจากแรงงานยังมีสุขภาพแข็งแรง สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามปกติ แรงงานทั้งหมดล้วนมีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำ ไม่มีทรัพยากรเพียงพอที่จะนำไปลงทุนประกอบอาชีพที่สามารถสร้างรายได้มั่นคงได้

3. หลังเกษียณอายุจากบริษัทเอกชนแรงงานทั้งหมด ไม่สามารถหยุดทำงานได้ เพราะครอบครัวมีฐานะยากจน จึงต้องค้นหางานใหม่ หรือกลับไปทำอาชีพก่อนหน้าที่จะทำงานในระบบบริษัทคือ อาชีพเกษตรกรรมและอาชีพรับจ้างทั่วไป เป็นลักษณะงานที่ไม่มีการคุ้มครองทางสังคมและหลักประกันทางสังคมใดๆ

4. แรงงานทั้งหมดมีภาระที่ต้องดูแล้วยังทั้งกลุ่มเด็ก กลุ่มคนพิการและกลุ่มผู้สูงอายุช่วงตอนปลาย ทำให้มีความจำเป็นต้องแสวงหารายได้มาดูแลครอบครัวต่อไป

5. การสูญเสียอาชีพและรายได้เกิดจากกฎเกณฑ์ ระเบียบที่แรงงานรู้สึกไม่สมเหตุสมผลเนื่องจากสุขภาพร่างกายตนเองยังแข็งแรง สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้มีประสิทธิภาพ แต่ต้องยอมรับและจำนนต่อกฎเกณฑ์ซึ่งเป็นข้อกำหนดขององค์กร

6. บริษัทเอกชนทั้ง 2 แห่ง ยึดคุณสมบัติเรื่องอายุเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคล โดยไม่มีความยืดหยุ่นในการตรวจสุขภาพ วัดความแข็งแรงของร่างกายเพื่อประเมินความสามารถในการทำงานของแต่ละบุคคลที่มีความแตกต่างกัน

7. แรงงานเห็นถึงประโยชน์ของประกันสังคมและมีความต้องการใช้สวัสดิการในการทำงานอยู่ เนื่องจากปัจจุบันแรงงานทั้งหมดยังคงทำงานเลี้ยงชีพ หากชีวิตประสบเหตุการณ์ต่างๆ ยังรู้สึกมั่นคงปลอดภัยเพราะจะมีสวัสดิการคอยดูแล

8. แรงงานทุกคนเผชิญกับประเด็นอคติช่วงวัยถูกตีตราจากกฎเกณฑ์ การตีตราจากสังคม และการตีตราตนเอง เรื่องความแก่ชรา การเป็นคนสูงวัยไม่ควรค่ากับการทำงานในระบบ อันเป็นการบั่นทอนกำลังใจ ลดทอนคุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของกลุ่มผู้สูงอายุ

จากกรณีศึกษาของแรงงาน พบประเด็นที่น่าสนใจแบ่งออกเป็น 2 ประเด็นหลัก ประเด็นแรก คือ ความไม่เป็นธรรมทางสังคม ที่มีการแบ่งแยกกีดกันผู้สูงอายุด้วยกฎ ระเบียบ กฎหมาย ของหน่วยงาน และสังคมทั่วไป เป็นการตัดโอกาสการเข้าถึงงาน ทำให้ผู้สูงอายุรวมถึงวัยที่ใกล้สูงอายุ สูญเสียหน้าที่การงาน สูญเสียรายได้และไม่สามารถเข้าถึงบริการสังคมที่มาจากการทำงานได้อย่างเป็นธรรม ประเด็นที่สองคือ เรื่องอคติช่วงวัย การตีตราทางสังคมต่อผู้สูงอายุ การตีตราตนเองของผู้สูงอายุเอง ทำให้เกิดการเลือกปฏิบัติ การเลือกปฏิบัตินำไปสู่การกระทำที่จำกัดสิทธิของผู้สูงอายุ อาจทำให้ผู้สูงอายุหลีกเลี่ยงสิทธิ กลายเป็นผู้ด้อยโอกาสที่ไร้พลังอำนาจ รายละเอียดอยู่ในหัวข้อถัดไป

## **ประเด็นที่ 2 แรงงานผู้สูงอายุกับความไม่เป็นธรรมทางสังคม**

ถึงแม้การกำหนดอายุเกษียณมีผลบังคับใช้ตามกฎหมายมีเฉพาะการจ้างงานในภาคราชการเท่านั้น การจ้างงานในภาคเอกชนของไทยไม่ได้มีการกำหนด เพียงการกำหนดเกณฑ์อายุที่เกิดสิทธิของสิทธิประโยชน์ประกันสังคมกรณีชราภาพไว้ที่อายุ 55 ปีบริบูรณ์เท่านั้น บริษัทเอกชนจำนวนไม่น้อยที่ยังใช้เกณฑ์อายุ 55 ปี เป็นตัวกำหนดคุณสมบัติของแรงงาน (เฉลิมพล แจ่มจันทร์, 2562) ทั้งที่บุคคลนั้นยังไม่ได้ถูกจัดอยู่ในกลุ่มผู้สูงอายุ (ไม่ถึง 60 ปี) และอาจจะยังมีสุขภาพดีเช่นเดิม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความพร้อมในการปฏิบัติงานต่อไปความไม่เป็นธรรมของการจ้างงานในรูปแบบต่างๆ รวมถึงในรูปแบบของการจำกัดอายุก่อนวัยอันสมควรออกจากงานจึงมีโอกาสดังกล่าวเกิดขึ้นสูงมากในสังคมไทย กระบวนการที่แรงงานผู้สูงอายุถูกเบียดขับออกจากสังคมคือ การที่แรงงานผู้สูงอายุถูกกีดกัน ถูกลดอำนาจ ถูกตีตราประทับมลทินเป็นผู้ด้อยความสามารถในการทำงาน การถูกดึงออกจากตลาดแรงงานเหมือนถูกบังคับให้ผู้สูงอายุอยู่ในภาวะยากจนอย่างที่สุด และยังได้รับผลกระทบสืบเนื่องเมื่อผู้สูงอายุยังต้องทำงานอยู่นอกระบบขาดบริการด้านสังคม สวัสดิการ การคุ้มครองทางสังคม เพราะถูกกีดกันให้อยู่นอกระบบสวัสดิการ เข้าไม่ถึงสิทธิประโยชน์สวัสดิการจากการทำงาน หรือไม่มี



มาตรการรองรับสวัสดิการเฉพาะกลุ่ม ทำให้ผู้สูงอายุจำนวนมากตกอยู่ในความยากลำบาก อัดคัด ขัดสน ไร้อำนาจทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง แรงงานผู้สูงอายุมีความแปลกแยกด้วยมโนทัศน์มุมมองต่อผู้สูงอายุของคนในสังคมจากการตีตราอคติ มายาคติของสังคม

ด้วยความเป็นจริงที่ประเทศไทยมีแรงงานส่วนใหญ่อยู่ในภาคที่ไม่เป็นทางการ และจากการสำรวจในแรงงานนอกระบบ พ.ศ.2561 ที่แสดงให้เห็นว่าแรงงานนอกระบบเกือบ 9 ใน 10 ไม่ได้รับการคุ้มครองจากการทำงาน (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทยและสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2562) เป็นประเด็นปัญหาสำคัญของแรงงานในประเทศ ส่งผลกระทบต่อแรงงานผู้สูงอายุที่ถูกเบียดขับออกไปจากสวัสดิการต่างๆ อยู่แล้ว ยิ่งทำให้ห่างไกลจากเข้าถึงสิทธิและการคุ้มครองทางสังคมมากขึ้นไปอีก ทั้งที่คนกลุ่มแรงงานสูงอายุนั้นมีความต้องการสวัสดิการที่เหมาะสมกับกลุ่มวัยและควรได้รับการดูแลเอาใจใส่จากภาครัฐ ภาคเอกชนและสังคมเป็นพิเศษ

ความต้องการที่จะทำงานของผู้สูงอายุหลังเกษียณของผู้ทำงานในระบบและผู้สูงอายุนอกระบบที่มีมากขึ้นนั้น ถึงแม้จะมีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย ผลักดันมาตรการต่างๆ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนแรงงานผู้สูงอายุดังกล่าว แต่ทว่าในระดับปฏิบัติการทางสังคมทั่วไป ยังคงต้องปรับเปลี่ยนแนวคิด ทศนคติของสังคมที่เป็นอุปสรรคในการขับเคลื่อนให้ผู้สูงอายุเข้าทำงาน ไม่สูญเสียงานและรายได้ก่อนเวลาอันควร รวมทั้งยังต้องร่วมสร้างความเข้าใจกับทั้ง ภาครัฐ เอกชน เพื่อลดการกีดกันโอกาสการมีงานทำของผู้สูงอายุด้วยกฎ ระเบียบต่างๆ อยู่อีกมาก ซึ่งเรื่องราวเหล่านี้ถือว่าเป็นเรื่องใหม่ที่ต้องใช้เวลาในการสร้างความเข้าใจกับสังคม เพื่อเป้าหมายสำคัญในการสร้างความเป็นธรรมและการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมในสังคมไทย ปัญหาที่เป็นอุปสรรคของการมีงานทำของผู้สูงอายุคือกฎระเบียบ ข้อบังคับและกฎหมายของไทย ยังคงขัดขวางการมีงานทำของกลุ่มผู้สูงอายุ

แนวคิดความเป็นธรรมทางสังคมของ จอห์น รอลส์ (John Rawls, 1999) เห็นว่าสถาบันทางสังคมต่างต้องมีบทบาทสำคัญในการสร้างความเป็นธรรมทางสังคมและต้องปฏิบัติต่อสมาชิกทุกคนด้วยความเป็นธรรม โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางด้านเชื้อชาติ เพศ อายุ สถานะ ศาสนา ชนชั้น ฯลฯ สถาบันทางสังคมถือเป็นโครงสร้างพื้นฐานของสังคมที่จะกระจายผลประโยชน์ บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบและสร้างคุณธรรมในสังคมได้ เมื่อพิจารณาในแง่ความเป็นธรรมทางสังคมต่อกลุ่มกำลังแรงงานผู้สูงอายุโดยใช้หลักทฤษฎีความยุติธรรม (Theory of Justice) ของ จอห์น รอลส์ ประกอบไปด้วย การพิจารณาถึงหลักการ 2 ข้อ ดังนี้

หลักข้อที่หนึ่ง (The First Principle) ที่ว่าด้วยเรื่องทุกคนล้วนมีสิทธิ เสรีภาพขั้นพื้นฐานที่เท่าเทียมกันในระบบเสรีภาพ เรียกว่า “หลักแห่งความเท่าเทียมกันของเสรีภาพ” (The Principle of Equal Liberty) เป็นสิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของบุคคลมีความเท่าเทียมกัน 1 ในเสรีภาพขั้นพื้นฐานทั้ง 5 ประการ คือ สิทธิและเสรีภาพที่จะปกป้องและยึดมั่นในหลักการและอิสรภาพของบุคคล (The Rights and Liberties that Protect the Integrity and Freedom of the Person) อันหมายรวมถึงเสรีภาพในการเลือกอาชีพ สิทธิในทรัพย์สินส่วนตัว ที่ไม่อาจถูกจำกัดด้วยเหตุผลใด เพื่อให้บุคคลบรรลุเป้าหมายแห่งชีวิต (John Rawls, 1971) จะเห็นว่าได้แรงงานผู้สูงอายุในประเทศไทยถูกจำกัดการประกอบอาชีพด้วยเกณฑ์ “อายุ” ที่เกินกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่สังคมกำหนด บุคคลเมื่ออายุมากขึ้นจนถึงระดับหนึ่งจะถูกเกณฑ์ที่สังคมกำหนดขึ้นนั้นบีบบังคับให้ออกจากงานหรือหลุดออกจากอาชีพของตนเอง ทั้งที่ยังมีความสามารถและมีความประสงค์ที่จะประกอบอาชีพเดิมอยู่

หลักข้อที่สอง (The Second Principle) ความไม่เท่าเทียมกันทางเศรษฐกิจและสังคมจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไข 2 ประการ ตามแนวคิดของ จอห์น รอลส์ (1971) มีสาระสำคัญ คือ

1) เป็นไปเพื่อให้ตำแหน่งหน้าที่ได้เปิดโอกาสสำหรับทุกคนภายใต้ความเท่าเทียมและความเที่ยงธรรมของโอกาส เรียกว่า “หลักแห่งความเท่าเทียมกันของโอกาส” (The Principle of Fair Equality of Opportunity) ไม่เฉพาะการเปิดให้มีการแข่งขันกันอย่างเสรีเท่านั้น แต่หมายถึงทุกคนควรมีโอกาสอย่างเท่าเทียม (Equal Opportunity) ในการแข่งขันที่เที่ยง

ธรรม ซึ่งจะนำไปสู่การเกิดโอกาสแห่งความสำเร็จของบุคคลที่ตั้งใจและมีความสามารถเหมือนกันอย่างเท่าเทียม ถึงแม้ว่าสถานภาพทางสังคมของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันเพียงใด หากแต่ตำแหน่งหน้าที่การงานเปิดกว้างโอกาสให้ทุกคนและไม่มีใครถูกกีดกันระหว่างชนชั้นทางสังคม (John Rawls, 1971) พิจารณาตามหลักการนี้จะเห็นได้ชัดว่า แรงงานผู้สูงอายุถูกกีดกันด้วยอายุ เต็มไปด้วยกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมายที่บีบให้ผู้สูงอายุอยู่ในภาวะว่างงาน ไม่มีงานทำ ไม่มีรายได้ ปิดโอกาสการมีงานทำโดยเฉพาะหลังอายุ 60 ปีที่ถูกจัดประเภทเอาไว้ในกลุ่มผู้สูงอายุ ซึ่งกฎสังคมที่ตราว่าไร้แรง พลังและด้อยความสามารถ

2) เป็นไปเพื่อเอื้อผลประโยชน์ที่มากที่สุดให้แก่กลุ่มบุคคลที่เสียเปรียบมากที่สุดในสังคม (The Least Advantaged) เรียกว่า “หลักแห่งความแตกต่าง” (The Difference Principle) จอห์น รอลส์ มองว่ารัฐจะต้องให้การช่วยเหลือผู้ที่เสียเปรียบในสังคมให้มากกว่ากลุ่มอื่น หลักการความแตกต่างนี้พยายามจะทำให้ไม่มีผู้ที่ได้เปรียบและเสียเปรียบจากความไม่แน่นอนตามธรรมชาติและสังคม ดังนั้นจึงไม่ควรเกิดปรากฏการณ์ที่คนกลุ่มหนึ่งมีโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคมที่ดีกว่าผู้ที่ด้อยโอกาสทางสังคม การกระจายปัจจัยพื้นฐานเพื่อให้เกิดผลประโยชน์มากที่สุด (The Greatest Benefit) แก่กลุ่มคนที่เสียเปรียบมากที่สุดในสังคมตามหลักความแตกต่างนี้ มีวิธีการ คือ ให้สิทธิแก่บุคคลที่เสียเปรียบมากที่สุดในสังคมให้สามารถเรียกร้องสิทธิของตนในการกำหนดนโยบายผ่านโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมได้ (Samuel Freeman, 2007) ทำให้ผู้ที่เสียเปรียบที่สุดสามารถวางแผนชีวิตได้เท่าเทียมกับผู้ที่ได้เปรียบในสังคม ดังนั้นจากสถานการณ์แรงงานผู้สูงอายุในประเทศไทย นอกจากจะเป็นกลุ่มด้อยโอกาสที่ถูกตัดสิทธิการมีงานทำ และยังมีสวัสดิการและการคุ้มครองทางสังคม (ยกเว้นผู้สูงอายุในระบบทางการที่ได้รับบำนาญ บำนาญ หลังเกษียณอายุ) ไม่ได้ให้โอกาสที่เป็นธรรมสำหรับแรงงานผู้สูงอายุ และยังไม่สามารถกระจายหรือแบ่งปันรายได้หรือผลประโยชน์และความมั่งคั่งไปสู่กลุ่มคนที่ยากจน (กิตติพัฒน์ นนทพิทมะดุลย์, 2553) และด้อยโอกาสอย่างเช่นกลุ่มผู้สูงอายุ อีกทั้งสังคมและสถาบันมีกฎหมาย ข้อบังคับ ที่ไม่เอื้อประโยชน์ให้แก่แรงงานผู้สูงอายุเลย ประเทศไทยจึงเป็นสังคมที่ไม่มีความยุติธรรมสำหรับสมาชิกทุกคนในสังคมหรือเป็นสังคมที่ไม่เป็นธรรมเมื่อพิจารณาผ่านกลุ่มผู้สูงอายุ ความแตกต่างและหลักความเท่าเทียมกันของโอกาสมีเงื่อนไขเพื่อให้ปัจเจกบุคคลมี ความเท่าเทียมกันอย่างยั่งยืนพึ่งตนเองได้และสามารถอยู่อย่างภาคภูมิใจและมีศักดิ์ศรี ดังนั้น ผู้สูงอายุในสังคมไทยจึงได้รับการปฏิบัติที่ไม่มีความเท่าเทียมกันพึ่งตนเองได้ยาก ดำรงชีวิตอยู่อย่างยากลำบากและง่ายแก่การรู้สึกไร้ศักดิ์ศรีในสังคม เนื่องจากถูกกดทับด้วยอคติช่วงวัย และความไม่เป็นธรรมทางสังคมที่ปรากฏให้เห็นจนกลายเป็นเรื่องปกติทั่วไปของสังคม

การวิเคราะห์ความเป็นธรรมทางสังคมกรณีแรงงานผู้สูงอายุตามแนวคิดของ จอห์น รอลส์ ทำให้เห็นว่าโครงสร้างสังคมไทยเป็นสังคมที่ไม่มีความเป็นธรรมสำหรับแรงงานผู้สูงอายุเลยแม้แต่น้อย เมื่อพิจารณาไปตามหลักการ 2 ประการ ทั้งหลักการที่ทุกคนย่อมมีสิทธิเสรีภาพขั้นพื้นฐานเท่าเทียมกัน และหลักแห่งความเท่าเทียมกันในการได้รับโอกาสและการคำนึงถึงหลักการความแตกต่าง แรงงานผู้สูงอายุซึ่งเป็นกลุ่มคนด้อยโอกาสที่สุด มีลักษณะเป็นกลุ่มคนที่ยากลำบากที่สุดในสังคม ซึ่งควรจะได้รับโอกาสและเข้าถึงทรัพยากรเท่าเทียมกับคนอื่นในสังคมแต่กลับถูกกีดกันออกจากโอกาสและการเข้าถึงแหล่งงานและแทนที่จะได้รับการคุ้มครองดูแลดีที่สุด กลับเป็นกลุ่มที่ไม่ได้รับการดูแลคุ้มครองทางสังคมจากการทำงานทำให้สภาพความเป็นอยู่ไม่เท่าเทียมกับสมาชิกในสังคมคนอื่น ๆ และยังมีความเสี่ยงที่ชีวิตจะตกอยู่ในความอึดอัดขัดสนอีกด้วย

### **ประเด็นที่ 3 การตีตราผู้สูงอายุ อคติช่วงวัย: อุปสรรคแรงงานผู้สูงอายุ**

ด้วยเหตุปัจจัยต่างๆ แสดงให้เห็นว่าการทำงานของผู้สูงอายุเป็นการไขปัญหาระดับบุคคลในด้านเศรษฐกิจและกำลังแรงงานผู้สูงอายุมีส่วนช่วยแก้ไขปัญหาระดับสังคมได้หลายอย่าง ไม่ว่าจะเป็นปัญหาความยากจน ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคมและปัญหาความเป็นธรรมทางสังคม ปัญหาการขาดแคลนแรงงานวัยแรงงาน ปัญหาการพัฒนาเศรษฐกิจชะลอตัว ฯลฯ ปัจจุบันผู้สูงอายุส่วนใหญ่ที่ทำงานมีอาชีพเกษตรกรรมซึ่งเป็นแรงงานนอกระบบ ทั้งที่ผู้สูงอายุควรสามารถเป็นแรงงานอยู่ในระบบทั้งภาครัฐและเอกชนได้มากขึ้น ปัญหาอุปสรรคของการมีงานทำของผู้สูงอายุส่วนหนึ่งมาจากกรากเหง้าของอคติช่วงวัยที่ตีตราผู้สูงอายุว่าด้อยศักยภาพลงตามอายุที่มากขึ้น ไม่สามารถประกอบอาชีพได้ดีเหมือนเดิม การวิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับ

ผู้สูงอายุและอดีตช่วงวัย สามารถทำความเข้าใจได้ด้วยแนวคิด ของ Goffman (1963 อ้างถึงใน กิติพัฒน์ นนทปัทมคุลย์, 2561) ที่ได้สะท้อน “การตีตรา สร้างมลทิน” นั้นหมายถึงคุณลักษณะที่สังคมไม่พึงปรารถนา ดังนั้นแล้วความเป็นสังคมหรืออัตลักษณ์ทางสังคม (social identity) ได้ถูกกำหนดขึ้นโดยสังคม และทำให้เกิดการเห็นความแตกต่างที่เด่นชัดขึ้นจากสิ่งที่กำหนดสร้าง (social constructed) ปรากฏการณ์การตราบนั้นเกิดจากตรวจสอบพฤติกรรม คุณลักษณะที่หลากหลายของบุคคล เป็นการนำ “บรรทัดฐาน” ของคนส่วนใหญ่ไปเทียบวัดกับคนบางกลุ่ม ในลักษณะที่เป็น “ปฏิบัติ” แบ่งแยกลักษณะประเภท ของกลุ่มคนในสังคม เป็นกระบวนการอันซับซ้อนของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกของกลุ่มสังคม การแบ่งแยกกลุ่ม “ผู้สูงอายุ” ก็เกิดจากการกระบวนการปฏิสัมพันธ์ของสังคมเช่นเดียวกัน ซึ่งสะท้อนมโนทัศน์เรื่องความรุนแรงเชิงโครงสร้าง (structure violence) เป็นความรุนแรงที่เกิดจากโครงสร้างทางสังคมหรือสถาบันทางสังคมที่ผลิตความอยุติธรรมและความด้อยโอกาสให้คนบางกลุ่ม (Paul Farmer, 2005) ทำให้ต้องเผชิญการสูญเสียโอกาสต่างๆ ด้วยข้อจำกัดที่ไม่เป็นธรรม เช่นเดียวกับแนวคิดของ ปีแอร์ บูดีเยอร์ (Pierre Bourdieu, 2000) มองว่าความรุนแรงเชิงโครงสร้างเป็นส่วนหนึ่งของความรุนแรงเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic violence) อยู่ในวิถีชีวิตวัฒนธรรมที่เราคุ้นชิน ทั้งการกดขี่ การเหยียด หรือการเลือกปฏิบัติ ความรุนแรงเชิงสัญลักษณ์ของบูดีเยอร์ช่วยให้เราเข้าใจความรุนแรงที่ซับซ้อนซึ่งคนในสังคมทุกคนมีส่วนร่วมกระทำต่อคนบางกลุ่มโดยไม่รู้ตัว เช่นเดียวกับกรณีการอคติต่อกลุ่มผู้สูงอายุทำให้กลุ่มผู้สูงอายุถูกเลือกปฏิบัติและสูญเสียโอกาสพัฒนาศักยภาพตนเอง

อคติทำให้เกิดการเลือกปฏิบัติ การเลือกปฏิบัตินำไปสู่การกระทำที่จำกัดสิทธิของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง การตีตราและการแบ่งแยกกลุ่มคนเกือบทุกสังคมเต็มไปด้วยความรังเกียจ การกีดกันคนบางกลุ่มออกจากกลุ่มคนส่วนใหญ่ การปฏิบัติเชิงสัญลักษณ์นี้ล้วนก่อให้เกิดความรุนแรงเชิงสัญลักษณ์ ซึ่งมีความคล้ายคลึงกับแนวคิดของ มิเชล ฟูโก (Michel Foucault, 1991 อ้างถึงใน สุชาติา ทวีสิทธิ์, 2555) ที่มีมุมมองว่าสังคมถูกครอบงำด้วยวาทกรรมอยู่ในจิตใต้สำนึก วาทกรรมถูกกำหนดขึ้นโดยคนกลุ่มหนึ่งเพื่อคุมอำนาจ ความถูกต้องบางอย่างไว้ มีการจัดการ แบ่งแยก แบ่งขั้วสิ่งต่างๆ เช่นหญิง-ชาย ความดี-ความชั่ว เมื่อสมาชิกในสังคมตกอยู่ในอำนาจของความรู้ที่ฝังอยู่ในระดับจิตใต้สำนึก เราจึงมีอคติ เลือกปฏิบัติ กีดกันและตีตราคนบางกลุ่ม ยอมรับวิธีการจัดการคนบางกลุ่มโดยไม่ได้คิดโต้แย้งหรือไม่คิดว่าสิ่งเหล่านั้นไม่เป็นธรรม ละเมิดศักดิ์ศรีหรือสิทธิมนุษยชน

ทัศนคติของคนในสังคมมองผู้สูงอายุอย่างตีตราว่า อ่อนแอ ไม่แข็งแรง สุขภาพไม่ดี สมองเสื่อม ควรพักผ่อน นอนหลับอยู่บ้าน ลูกหลานไม่ควรปล่อยให้ออกมาเดินทางนอกบ้าน ผู้สูงอายุเคลื่อนไหวไม่สะดวก ไม่สามารถทำงานได้นอกจากการทำงานบ้านเล็กๆ น้อยๆ ด้วยทัศนคติด้านลบที่มีต่อภาพลักษณ์ของสูงอายุสังคมยอมรับโดยทั่วไปเหล่านี้ ทำให้เกิดการเลือกปฏิบัติมีการแบ่งแยก และกีดกันผู้สูงอายุออกไปจากสังคมการทำงานหรือกำลังแรงงานของประเทศ ทั้งที่ผู้สูงอายุบางคนยังต้องการมีงานทำและมีรายได้ เพราะสุขภาพร่างกายยังคงแข็งแรงดีหรือด้วยความจำเป็นทางเศรษฐกิจก็ตาม การตีตราผู้สูงอายุจึงเท่ากับเป็นการลดทอนคุณค่าความเป็นมนุษย์ ทำให้สูญเสียศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การเลือกปฏิบัติจากการพิจารณาการทำงาน ปัญหาที่ตามมา คือ ผู้สูงอายุบางกลุ่มที่มีความประสงค์จะทำงานต่อไปได้เข้าสู่ภาวะการสูญเสียอาชีพ สูญเสียรายได้ และขาดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ผู้สูงอายุเข้าสู่ภาวะ ความยากจนมีคุณภาพชีวิตที่เลวร้ายลง นำไปสู่การเสียสุขภาพจิตและขาดความสุขในช่วงบั้นปลายของชีวิต

นอกจากนี้ การตีตราของสังคมยังก่อให้เกิดการตีตราในตนเองของผู้สูงอายุ การตีตราทางสังคมมีอิทธิพลต่อบุคคลอย่างยิ่ง เมื่อผู้สูงอายุรับรู้ปฏิกิริยาจากครอบครัว ญาติ และคนรอบข้าง ทำให้บุคคลรู้สึกไม่สบายใจในสิ่งที่ตนเองเป็นอยู่ การตีตราของสังคมหรือการอคติช่วงวัยของสังคมจะส่งผลต่อบุคคลโดยตรงเป็นอันตรายต่อความรู้สึกภาคภูมิใจ ความเคารพนับถือ และการเห็นคุณค่าในตนเอง สิ่งเหล่านี้ยังเป็นตัวกระตุ้นการตอบสนองทางอารมณ์ด้วยความรู้สึกในเชิงลบ เช่น ความกังวล ความหวาดกลัว อับอาย ด้อยค่า จนรู้สึกอยากแยกตัวออกไปอยู่เพียงลำพัง อดีตช่วงวัยนี้ทำให้ผู้สูงอายุรับรู้ได้ว่าตนเองจะไม่เป็นที่ยอมรับ ถูกสังคมรังเกียจ และถูกเลือกปฏิบัติ สิ่งเหล่านี้จึงเป็นอุปสรรคในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ผู้สูงอายุ

หลายคนจึงหันหลังให้กับการทำงานหารายได้ทั้งที่มีความต้องการช่วยเหลือตัวเองทางเศรษฐกิจและสภาพร่างกายยังแข็งแรงดี ทั้งที่สังคมปัจจุบันมุ่งให้ความสำคัญกับปรัชญาพื้นฐานทางสังคมที่มุ่งเน้นให้ทุกคนพึ่งตนเองและช่วยเหลือตนเองให้มากที่สุด ก่อนร้องขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น

เห็นได้ว่าการตีตราทางสังคม ทัศนคติช่วงวัยมักถูกกำหนดโดยการแสดงออกของคนในสังคมและมักไม่มียุติธรรม ความรุนแรงเชิงโครงสร้างนี้ คือ บรรทัดฐาน แบบแผนที่มนุษย์คิดค้นและกำหนดขึ้นมาเองทั้งสิ้น

ภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางด้านประชากร และการเคลื่อนผ่านของสังคมไทยเป็น “สังคมผู้สูงอายุมากขึ้น” ประเทศไทยจึงควรมีการปรับเปลี่ยนตั้งแต่ระดับนโยบายลงมาถึงแนวปฏิบัติ วิธีคิดของสังคม ตลอดจน การลดอคติช่วงวัย การตีตราผู้สูงอายุเพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางสังคมครั้งใหญ่ นี้ อันจะมีผลกระทบตามมา ทั้งในด้าน เศรษฐกิจ สังคม และด้านอื่นๆ สิ่งสำคัญอันดับต้นๆ สำหรับแรงงานผู้สูงอายุในระบบและแรงงานนอกระบบ คือ การได้รับการคุ้มครองและหลักประกันทางสังคม กำหนดเป็นกฎหมาย มาตรการ นโยบายให้มีกลไกขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางสังคม เพื่อสร้างความเป็นธรรมทางสังคมให้กับกลุ่มแรงงานผู้สูงอายุในสังคมไทย

### บทสรุป

ภายใต้โครงสร้างประชากรของไทยที่มีสัดส่วนผู้สูงอายุสูงขึ้นเรื่อยๆ ผู้เขียนเห็นว่าการขยายอายุการทำงานของผู้สูงอายุให้ยาวนานขึ้น トラบไคที่ผู้สูงอายุยังคงทำงานได้ จะเป็นการปลดล็อกปัญหาบางประเด็น ทั้งการขาดแคลนแรงงาน ความเหลื่อมล้ำทางสังคม ปัญหาความยากจน ฯลฯ ประชากร ซึ่งจะก่อให้เกิดผลในเชิงบวก ทั้งในระดับจุลภาคและมหภาค ที่ผ่านมากลุ่มผู้สูงอายุวัยต้น (60-64 ปี) จำนวนมากที่ยังมีสุขภาพแข็งแรง กลับหยุดหรือเลือกที่จะเกษียณตนเองจากกำลังแรงงานของประเทศด้วยเหตุผลคือ การเกษียณอายุตามกฎหมาย กฎเกณฑ์ หรือระเบียบ หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนกำหนดอายุเกษียณไว้ที่ 60 ปีและ 55 ปี ซึ่งเป็นอายุที่หลายคนยังมีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์และพร้อมที่จะทำงานอยู่ รวมทั้งภาวะความกดดันทางเศรษฐกิจในช่วงวัยนี้ยังต้องการแสวงหาความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สิ่งเหล่านี้จึงควรคำนึงถึงความแตกต่างของบุคคล เพื่อความเป็นธรรมในการจ้างงาน รวมถึงเป็นผลพวงมาจากอคติช่วงวัยสูงอายุ การตีตราของสังคมต่อผู้สูงอายุและการตีตราตนเองของผู้สูงอายุ การที่ผู้สูงอายุถูกกำหนดเรียกว่า “เกษียณอายุ” ด้วยการเป็น “ผู้สูงอายุ” โดยสมบูรณ์แล้ว จะถูกสังคมตีตรา มีอคติช่วงวัยว่าผู้สูงอายุไม่มีเรี่ยวแรงกำลัง ไม่มีประสิทธิภาพการทำงาน อคติช่วงวัยนี้ย่อมมีผลโดยตรงกับความมั่นคงทางเศรษฐกิจ นอกจากนี้ผู้สูงอายุยังมักตีตราตนเองว่าเป็นผู้สูงอายุแล้ว ต้องการพักผ่อน ต้องเกษียณการทำงานทุกอย่าง จนบางรายแยกตัวออกจากสังคมอยู่เพียงลำพัง การส่งเสริมผู้สูงอายุให้ทำงานทำต่อไปให้นานที่สุดเท่าที่สุขภาพเอื้ออำนวยจึงเป็นการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุพึ่งตนเองได้ มีโอกาสออมเงิน ขยายระยะเวลาการใช้เงินออมออกไปให้นานที่สุด ทำให้ผู้สูงอายุสามารถดำรงชีวิตอย่างมีอิสระ มีศักดิ์ศรี เห็นคุณค่าในตนเอง โดยไม่มี “อายุ” เข้ามาเป็นอุปสรรค

ถึงแม้ในปัจจุบันประเทศไทยจะเริ่มการเปลี่ยนแปลงนโยบายและมีมาตรการต่างๆ เพื่อส่งเสริมกำลังแรงงานผู้สูงอายุ แต่ทว่าในระดับปฏิบัติการทางสังคมทั่วไป แนวคิดการยอมรับการทำงานของผู้สูงอายุของสังคมส่วนใหญ่ ยังมีประเด็นเรื่องอคติช่วงวัย การตีตราทางสังคมต่อผู้สูงอายุ มีการแบ่งแยกกีดกันด้วยกฎ ระเบียบของหน่วยงานและสังคม เป็นการตัดโอกาสการเข้าถึงงาน ทำให้ผู้สูงอายุรวมถึงวัยที่ใกล้สูงอายุ สูญเสียหน้าที่การงาน สูญเสียรายได้และไม่สามารถเข้าถึงบริการสังคมที่มาจากการทำงานได้อย่างเป็นธรรม

ผู้สูงอายุควรมีชีวิตอยู่บนพื้นฐานของสิทธิเสรีภาพ ความเสมอภาค ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน ควรได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน และมีโอกาสในการเลือกดำเนินชีวิตเท่าๆ กับทุกคนในสังคม โดยไม่ต้องมีอุปสรรคอยู่กับเงื่อนไขให้เกิดการเลือกปฏิบัติด้วยเรื่อง “อายุ” และการเลือกปฏิบัติในลักษณะต่างๆ ที่แทรกซึมอยู่ในสังคมอย่างแนบเนียนในรูปแบบของอคติของสังคม ซึ่งทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมต่อคนบางกลุ่ม

งานสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการสังคมที่ปรัชญาพื้นฐานทางสังคมมุ่งเน้นให้ทุกคนพึ่งตนเอง และช่วยเหลือตนเองให้มากที่สุดก่อนร้องขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น บทความนี้จึงสนับสนุนให้สังคมเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุที่ยังมีความสามารถในการทำงานและมีความประสงค์จะทำงานต่อ รวมถึงส่งเสริมการจัดสวัสดิการและการคุ้มครองที่เหมาะสมกับกลุ่มผู้สูงอายุ ให้แรงงานผู้สูงอายุได้เข้าถึงสิทธิประโยชน์จากการทำงานเช่นเดียวกับกลุ่มแรงงานหรือควรได้รับสิทธิพิเศษเฉพาะกลุ่ม ดังนั้นแล้วการที่ผู้สูงอายุมีความพร้อมในการประกอบอาชีพในช่วงอายุที่มากขึ้นขณะที่ร่างกายยังแข็งแรงสมบูรณ์และพร้อมที่จะทำงาน การให้สิทธิ โอกาส การเข้าถึงแหล่งงานจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมและเพื่อสร้างความเป็นธรรมทางสังคมให้เกิดขึ้นกับประชาชนทุกเพศ ทุกวัย

### ข้อเสนอแนะสำหรับทุกภาคส่วนเพื่อส่งเสริมการทำงานของแรงงานผู้สูงอายุ

1. ทุกภาคส่วนต้องร่วมกันหาแนวทางสร้างการคุ้มครองและหลักประกันทางสังคมเพื่อสนับสนุนแรงงานสูงอายุ ทั้งในระบบและนอกระบบให้มีสวัสดิการที่เหมาะสมกับช่วงวัย
2. ปรับแก้ระเบียบ ข้อบังคับ กฎเกณฑ์ กฎหมายที่เป็นอุปสรรคต่อการจ้างงานผู้สูงอายุในทุกภาคส่วน เพื่อสร้างความเป็นธรรมทางสังคมในการเข้าถึงโอกาสในการทำงานขยายอายุในการเริ่มรับสิทธิประโยชน์กรณีชราภาพให้ยาวนานกว่าที่อายุ 55 ปีขึ้นไป ในกรณีของแรงงานภาคเอกชนที่อยู่ภายใต้ระบบประกันสังคม เพื่อการคุ้มครองดูแลแรงงานผู้สูงอายุ และขยายอายุการเกษียณในภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ แต่อยู่ในขอบเขตของการต่ออายุราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจด้วยความสมัครใจ
3. ภาครัฐควรส่งเสริมให้มีมาตรการจ้างงานผู้สูงอายุ ให้มีการจัดระบบสวัสดิการที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุ ที่ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สร้างคุณค่าทางจิตใจ ไม่ใช่เพื่อการประชดประเคราะห์ และสร้างแรงจูงใจและขยายสิทธิประโยชน์ให้กับนายจ้างที่จ้างงานแรงงานผู้สูงอายุ เพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ
4. แรงงานผู้สูงอายุที่ทำงานอยู่ในภาคเกษตรหรือนอกระบบและไม่มีหลักประกันคุ้มครองด้านอาชีพ หน่วยงานท้องถิ่น และชุมชนควรร่วมมือกันจัดสวัสดิการชุมชน เพื่อตอบสนองความต้องการ เช่น การจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มฌาปนกิจ กลุ่มสหกรณ์ชุมชน กลุ่มแม่บ้าน กองทุนหมู่บ้าน เพื่อการดูแลคุ้มครองผู้สูงอายุในชุมชนให้ครอบคลุมและทั่วถึง
5. เพิ่มบทบาทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนในการส่งเสริมมาตรการ การสร้างงานให้แก่แรงงานผู้สูงอายุให้มากขึ้น ลักษณะงานต้องเหมาะสมกับธรรมชาติและศักยภาพของผู้สูงอายุ และสร้างแรงจูงใจการทำงานให้กับแรงงานสูงอายุ ด้วยลักษณะงานที่ยืดหยุ่น เหมาะสมกับความต้องการและเงื่อนไขตามช่วงวัย
6. ส่งเสริมการให้ความรู้ เสริมทักษะใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการทำงานให้กับแรงงานสูงอายุ ให้ความรู้เรื่องสวัสดิการที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการส่งเสริมความรู้เพื่อวางแผนการออมที่มากขึ้น เพื่อให้มีหลักประกันด้านรายได้ยามชราภาพ
7. ปฏิบัติการเคลื่อนไหวทางสังคมทุกรูปแบบ เพื่อให้สังคมเกิดพลวัตการเปลี่ยนแปลงความเชื่อ มีทัศนคติเชิงบวกต่อผู้สูงอายุ เพื่อให้สังคมเป็นสังคมไร้อายุ ที่ไม่ใช่ “อายุ” เป็นเกณฑ์ในการตัดสินบุคคล สร้างนิยามใหม่เกี่ยวกับผู้สูงอายุ ปฏิบัติการกับมายาคติเกี่ยวกับผู้สูงอายุเพื่อลดการตีตราหรืออคติช่วงวัยให้สังคมเห็นว่าผู้สูงอายุมีพลังและมีศักยภาพเพียงพอในการทำงาน รวมถึงทำกิจกรรมต่างๆ ได้เช่นเดียวกับสมาชิกทุกคนในสังคม トラบไตที่สุขภาพร่างกายยังเอื้ออำนวย

### เอกสารอ้างอิง

- กองยุทธศาสตร์และแผนงาน. (2561). สถิติสาธารณสุข พ.ศ. 2560. กรุงเทพฯ: กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กระทรวงสาธารณสุข.
- กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2562). จำนวนผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ 100 ปีขึ้นไป. สืบค้นจาก <http://www.dop.go.th/th/know/1/239>

- กระทรวงสาธารณสุข. (2562). สถิติสาธารณสุข พ.ศ. 2480-256. สืบค้นจาก [http://www.dop.go.th/download/knowledge/th1573033396-261\\_0.pdf](http://www.dop.go.th/download/knowledge/th1573033396-261_0.pdf)
- กิติพัฒน์ นนทปัทมดุษย์. (2561). สังคมสงเคราะห์สุขภาพจิตในสังคมที่เปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กิติพัฒน์ นนทปัทมดุษย์. (2553). ทฤษฎีสังคมสงเคราะห์ร่วมสมัย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จรรย์ ปิ่นทอง, ธนภรณ์ จิตตินันท์, ประภัสสร แสงสุขสันต์ และ ณิชนางค์ กุลนาถศิริ. (2561). สังคมสูงวัยกับความท้าทายของตลาดแรงงานไทย. สืบค้นจาก [https://www.bot.or.th/Thai/ResearchAndPublications/DocLib/Article\\_01Aug2018.pdf](https://www.bot.or.th/Thai/ResearchAndPublications/DocLib/Article_01Aug2018.pdf)
- เฉลิมพล แจ่มจันทร์. (2561). ข้อพิจารณาโน้ตค้นใหม่ของ “นิยามผู้สูงอายุ” และ “อายุเกษียณ” ในประเทศไทย. สืบค้นจาก <http://www2.ipsr.mahidol.ac.th/ThaiPopulationJournal/index.php/component/phocadownload/category/7-tpj-vol4-no1?download=44:tpj-vol4-no1-issue07>
- ประชาชาติธุรกิจออนไลน์. (2562). ธุรกิจแห่งจ้าง ‘สูงวัย’ ‘เทสโก้ โลตัส-เซ็นทรัล-อิกิยา’ นำร่อง. สืบค้นจาก <https://www.prachachat.net/marketing/news-314917>
- มนตรีการ กาญจนะจิตตรา, สุภรณ์ จรัสสิทธิ และชัชฎทัย กาญจนะจิตตรา. (2555). เกษียณเมื่อไหร่ให้ใครกำหนด. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (มส.ผส.) และ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2562). สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2561. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (มส.ผส.).
- สุชาติ ทวีสิทธิ์. (2555). “เสียงจากชายขอบ”: การเคลื่อนไหวสิทธิมนุษยชนเพื่อคนไข้ยาเสพติดในประเทศไทย. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2562). สรุปผลที่สำคัญการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ.2562. สืบค้นจาก <http://www.nso.go.th/sites/2014/DocLib13>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2562). การสำรวจการทำงานของผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2561. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). รายงานสถานการณ์ความยากจนและความเหลื่อมล้ำในประเทศไทย ปี 2561. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- Bourdieu, P. (1999). *Weight of The Word: Social Suffering in Contemporary Society*. California: Stanford University Press.
- Farmer, P. (2005). *Pathologies of power*. Berkeley: University of California Press.
- Freeman, S. (2007). *Rawls*. New York: Routledge.
- Rawls, J. (1971). *A theory of justice*. Oxford: Oxford University Press.
- Rawls, J. (1999). *A theory of justice*. Oxford: Oxford University Press.
- Rawls, J. (1999). *The law of peoples: with "the idea of public reason revisited"*. Cambridge Mass: Harvard University Press.

## ผู้หญิงกับประสบการณ์ความรุนแรงในครอบครัว กรณีศึกษามูลนิธิหญิงชายก้าวไกล<sup>1</sup>

### Women with Domestic Violence Experiences:

### A Case Study of Women and Men Progressive Movement Foundation

ปพิชญา สุนทรพิทักษ์<sup>2</sup> และ ศาสตราจารย์ ดร.กิติพัฒน์ นนทปัทมกุลย์<sup>3</sup>

Papitchaya Suntornpitak<sup>4</sup> and Professor Kitipat Nontapattamadul, Ph.D.<sup>5</sup>

#### Abstract

The study of "Women with Domestic Violence Experiences: A Case Study of Women and Men Progressive Movement Foundation (WMP)" aims to study women's experiences who have faced domestic violence. This study was a qualitative research. Documentary survey and field survey were conducted with in-depth interview and observation. There were 5 participants who are clients at the Women and Men Progressive Movement Foundation. Nevertheless, the researcher selected the participants by determining the characteristics in accordance with criteria. The findings revealed that the characteristics of domestic violence that women experienced are physical and mental abuses. The physical abuse that they experienced is caused by the husbands using organs or other tools for wounding of the women's bodies, for instance using hand-foot, piece of wood, hanger, steel, knife, and having cigarette burn. In addition to direct physical abuse, it is found that the women are imprisoned/banned from entering the house, and also they are forced to hurt themselves. The mental abuse revealed that the women feel sad from the assault and feel hurt when they realize that their husbands are unfaithful. The causes of domestic violence are infidelity, jealousy, drinking-using drugs, and many problems accumulated. The impact of domestic violence directly affects the women's lives, in physical, mental and social. Anyhow, the problem of domestic violence indirectly affects their children as well. Self-image of the women who face domestic violence is viewed a fate that they have to accept. This should not happen and life is like crisis. Moreover, explanation of domestic violence of the women, based on their views, is like a cat-and-dog life that there are conflict and misunderstanding sometimes. That makes the problem of domestic violence not seen as a problem in the first place.

**Keywords:** Women, Experiences, Domestic Violence

<sup>1</sup> บทความนี้ประยุกต์จากวิทยานิพนธ์เรื่อง “ประสบการณ์ของสตรีที่ผ่านพ้นปัญหาความรุนแรงในครอบครัว กรณีศึกษามูลนิธิหญิงชายก้าวไกล” หลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

<sup>2</sup> นักศึกษาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

<sup>3</sup> อาจารย์ประจำ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

<sup>4</sup> Master's student, Faculty of Social Administration, Thammasat University, Thailand

<sup>5</sup> Lecturer, Faculty of Social Administration, Thammasat University, Thailand

E-mail: papitchayasuntornpitak@gmail.com