

ทางเลือกของนโยบายสวัสดิการผ่านงานเพื่อส่งเสริมกลุ่มอาชีพอิสระ:
กรณีศึกษา อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง

Alternative Workfare to Enable Self-Employment:
A Case Study of Hang Chat District, Lampang Province

Received 22 May 2023

Revised 16 August 2023

Accepted 23 August 2023

นวลปราง อรุณจิต¹

Nualprang Aroonjit²

บทคัดย่อ

บทความวิจัยชิ้นนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิดสวัสดิการผ่านงานที่เน้นการสนับสนุนส่งเสริมการทำงานและการพัฒนาทักษะความสามารถ โดยวิธีวิจัยแบบผสานวิธี นำเสนอผลการวิจัยเชิงคุณภาพจากการสำรวจพื้นที่ศึกษาหมู่บ้าน 5 แห่ง ในอำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง ผลการศึกษาพบว่า การจัดสวัสดิการชุมชนพื้นที่ศึกษา 5 หมู่บ้าน มีการสนับสนุนส่งเสริมการทำงานซึ่งสามารถคงความเป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่น ประชาชนมีอำนาจอิสระในการจัดการตนเองสามารถใช้ฐานทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นซึ่งนับเป็นการผสมผสานรูปแบบความยืดหยุ่นกับความมั่นคงในบริบทชุมชน ข้อเสนอแนะจากการวิจัย ควรจัดสวัสดิการผ่านงานเป็นทางเลือกให้กับกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพอิสระในการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก มุ่งเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางอาชีพและรายได้เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่นชุมชน

คำสำคัญ: สวัสดิการผ่านงาน, สวัสดิการที่เน้นผลผลิตภาพ, นโยบายตลาดแรงงานเชิงรุก

¹ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชานโยบายสังคม คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กรุงเทพฯ ประเทศไทย E-mail: aroonjita.n@gmail.com

² Ph.D. Candidate in Social Policy, Faculty of Social Administration, Thammasat University, Bangkok, Thailand.

Abstract

This article investigated the concept of enabling workfare to promote work and skill development. Qualitative research was conducted using survey data collected from five selected communities in Hang Chat District, Lampang Province. The results indicate that community welfare management relies on the community's ability to maintain autonomy and preserve its local identity. The implementation of flexicurity, which combines flexibility and security in community context. These findings emphasize the significance of workfare as an alternative approach to develop the community economy, a self-employment option leading to enabling workfare to boost occupational security and self-employed income, promoting human capital development, and providing proactive welfare emphasizing community productivity for local foundation development.

Keywords: Workfare, Productive welfare, Active labour market

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของนโยบายสวัสดิการสังคมในหลายประเทศมีความสำคัญเรื่อง การจัดสวัสดิการมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดี การเปลี่ยนแปลงที่เห็นได้ชัดปรากฏในรูปแบบของการจัดสวัสดิการผ่านงาน ซึ่งมีปรากฏให้เห็นเพิ่มขึ้นมากขึ้น โดยเฉพาะในกลุ่มประเทศที่มีรายได้สูงรวมทั้งประเทศกลุ่มนอร์ดิกที่ได้รับเลือกให้เป็นต้นแบบของรัฐสวัสดิการซึ่งมีการสนับสนุนส่งเสริมการทำงานที่มุ่งเน้นการพัฒนามนุษย์อย่างชัดเจน สวัสดิการผ่านงานมีนัยสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงของสวัสดิการในประเทศต่างๆ อย่างแพร่หลาย ทั้งสหรัฐอเมริกา ยุโรปและเอเชีย ขณะที่ประเทศไทยมีการจัดสวัสดิการส่งเสริมการทำงานการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก ประชากรรัฐสวัสดิการ ส่งเสริมการสร้างงาน สร้างอาชีพ ในพื้นที่เป้าหมายทั่วประเทศ โดยจังหวัดลำปางนับเป็นพื้นที่เป้าหมายที่มีดัชนีความก้าวหน้าด้านการมีส่วนร่วมมากที่สุดจังหวัดหนึ่ง จึงมีความสอดคล้องกับหลักการสำคัญของ

สวัสดิการผ่านงาน การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในตลาดแรงงาน อย่างไรก็ตาม สวัสดิการผ่านงานเป็นแนวคิดที่มีต้นกำเนิดในสังคมตะวันตกมีความแตกต่างกับแนวคิดสวัสดิการในภูมิภาคเอเชีย จึงต้องมีการพิจารณารูปแบบสวัสดิการที่เหมาะสมและความสำคัญนำมาสู่การศึกษาครั้งนี้

ความเป็นมาและความสำคัญ

สวัสดิการผ่านงาน (Workfare) เป็นแผนงานที่รัฐบาลกำหนดให้ผู้รับสวัสดิการเข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการที่เกี่ยวข้องกับการทำงานหรือการอบรมพัฒนาทักษะ การฝึกอาชีพ สวัสดิการผ่านงานในช่วงเริ่มต้น เป็นการให้สวัสดิการตามเงื่อนไขบางประการ เช่น การกำหนดเงื่อนไขและวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาและสร้างโอกาสการทำงานแก่ผู้ว่างงานที่ถูกเลิกจ้าง ต่อมาสวัสดิการผ่านงานเป็นรูปแบบที่ผสมผสานกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น การหางาน การอบรมทักษะอาชีพ การฝึกงานในโครงการสร้างโอกาสและประสบการณ์การทำงาน งานบริการชุมชนและการเข้าร่วมกิจกรรมโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Peck, 2003)

จุดเริ่มต้น ที่มาของคำว่า “Workfare” หรือ สวัสดิการผ่านงานในปี 1968 เจมส์ ชาร์ลส์ เอเวอร์ส ประกาศนโยบายการช่วยเหลือการลงทะเบียนเข้ารับการทำงานแลกสวัสดิการ ต่อมาประธานาธิบดี ริชาร์ด นิกสัน ประกาศนโยบายสวัสดิการที่เน้นการทำงานมากขึ้นและเสนอแผนช่วยเหลือครอบครัวปี 1969 โดยนำเสนอแผนการปฏิรูปสวัสดิการสังคมผ่านสื่อโทรทัศน์วิทยุส่งผลให้สวัสดิการผ่านงานเป็นที่นิยมและมีคนรู้จักมากขึ้น (Stewart & Grover, 2002; สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์, 2562)

สวัสดิการผ่านงาน หรือ ‘Workfare’ เป็นคำที่ใช้อย่างแพร่หลายและเป็นที่รู้จักมากที่สุดในสหรัฐอเมริกา หลายประเทศได้นำต้นแบบแผนงานและโครงการในสหรัฐอเมริกาไปปรับใช้ในการปรับปรุงส่งเสริมระบบสวัสดิการ เช่น โครงการมุ่งเน้นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานตามรูปแบบ ‘Work-related activity’ ในออสเตรเลียและแคนาดา ขณะที่เนเธอร์แลนด์มีแนวทางการปฏิบัติที่คล้ายคลึงกับโครงการ ‘Work First’ ของสหรัฐอเมริกา ส่วนในยุโรป อังกฤษ มักเกี่ยวข้องกับการทำงานเพื่อรับเงินช่วยเหลือโดยตรง ในบางประเทศอาจใช้

คำเรียกอื่นที่พ้องกับ ‘Workfare’ เช่นคำว่า ‘Welfare to Work’ เป็นการเรียกใช้ในความหมายแบบเดียวกัน

รัฐสวัสดิการประเทศกลุ่มนอร์ดิก สวัสดิการผ่านงานปรากฏในนโยบายตลาดแรงงานเชิงรุก (Active Labour Market Policy, ALMPs) ซึ่งเป็นนโยบายสวัสดิการที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของตลาดแรงงาน (Peck, 2001, p. 84; Mestan, 2012. Pp. 8-10) สวัสดิการผ่านงานสามารถแบ่งออกเป็น 2 แบบ แบบแรกเป็นการกระตุ้นผู้รับสวัสดิการโดยตรง เพื่อให้เกิดการจ้างงานโดยเร็ว จะได้ลดการพึ่งพิงสวัสดิการ แบบที่สองเป็นการเพิ่มทักษะความสามารถด้วยการฝึกอาชีพ โดยสร้างแรงจูงใจในการทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Dingeldey, 2007)

สวัสดิการผ่านงานมีบทบาทส่งเสริมการทำงานและการพัฒนาทักษะความสามารถโดยเฉพาะประเทศกลุ่มนอร์ดิก ที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นต้นแบบนโยบายรัฐสวัสดิการถ้วนหน้าสามารถสนับสนุนความกินดีอยู่ดี ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการภาครัฐจากการจัดสวัสดิการรอบด้าน ส่งผลให้เป็นประเทศที่ประชาชนมีคุณภาพชีวิตสูง มีการเก็บภาษีอัตราก้าวหน้า และมีการจัดสวัสดิการที่มุ่งเน้นการพัฒนามนุษย์อย่างชัดเจน (Horn, Kevins & Kersbergen, 2022) สวัสดิการผ่านงานที่มุ่งเน้นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนไปพร้อมกับส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจไปพร้อมกัน

สวัสดิการผ่านงานจึงมีบทบาทสำคัญในกลุ่มประเทศที่มีรายได้สูง กลุ่มประเทศสมาชิก OECD (Organization for Economic Co-operation and Development) เพื่อการแก้ปัญหาการให้เงินชดเชยกรณีการว่างงานโดยนำสวัสดิการผ่านงานมาใช้กระตุ้นส่งเสริมการจ้างงานให้ผู้ว่างงานสามารถกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างรวดเร็วซึ่งเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายการให้เงินชดเชยจากรัฐโดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของตลาดแรงงานและการเติบโตทางเศรษฐกิจในกลุ่มประเทศสมาชิก OECD โดยเฉพาะกลุ่มรัฐสวัสดิการได้นำหลักการจัดสวัสดิการผ่านงานไปใช้เพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง โดยทุกประเทศมีการใช้สวัสดิการผ่านงานในเชิงให้โทษ (Punitive workfare) และสวัสดิการผ่านงานที่มีนัยส่งเสริมการทำงาน (Enabling workfare) ควบคู่กัน (Peck, 2001, p. 84; Mestan, 2012, pp. 8-10)

การศึกษาสวัสดิการผ่านงานระหว่าง ปี 1980-2015 จากกลุ่มประเทศ OECD ที่ได้รับเลือกให้เป็นรัฐสวัสดิการ จำนวน 16 ประเทศ ได้แก่ ออสเตรเลีย ออสเตรีย เบลเยียม แคนาดา เดนมาร์ก ฟินแลนด์ ฝรั่งเศส เยอรมนี ไอร์แลนด์ อิตาลี เนเธอร์แลนด์ นิวซีแลนด์ นอร์เวย์ สวีเดน อังกฤษ และสหรัฐอเมริกา พบว่า ในช่วง 35 ปี มีแนวโน้มการเพิ่มขึ้นของการจัดสวัสดิการผ่านงานที่มีนัยส่งเสริมการทำงาน (Enabling workfare) และการพัฒนาทักษะความสามารถ โดยเฉพาะในยุโรปเหนือประเทศกลุ่มนอร์ดิกและแคนาดา มีนโยบายสวัสดิการผ่านงานที่มุ่งเน้นอย่างมากในเรื่องการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human capital development) ส่งเสริมการพัฒนาทักษะและการฝึกอาชีพแก่แรงงาน เป็นทางเลือกนโยบายสวัสดิการผ่านงานที่เน้นการสนับสนุนส่งเสริมการทำงานและพัฒนาทักษะความสามารถเป็นแนวทางการจัดสวัสดิการผ่านงานของรัฐสวัสดิการอย่างเดนมาร์ก และมีบทบาทการนำไปใช้เป็นนโยบายทางเลือกที่เพิ่มมากขึ้น (Madsen, 2001) สวัสดิการผ่านงานที่มีนัยส่งเสริมการทำงานได้รับการสนับสนุนมีบทบาทที่ชัดเจนและปรากฏในหลายประเทศทั่วโลก ทั้งในสหรัฐอเมริกา ภูมิภาคยุโรปและเอเชีย

การเปลี่ยนแปลงรูปแบบสวัสดิการในเอเชียที่มุ่งเน้นความสำคัญการพัฒนาเศรษฐกิจมากขึ้น ถูกอธิบายด้วยรูปแบบสวัสดิการที่เน้นผลิตภาพนิยม (Productivist welfare capitalism) (Holliday, 2000) โดยมีลักษณะของการจัดสวัสดิการที่สนับสนุนส่งเสริมการทำงานเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะในกลุ่มประเทศในเอเชียตะวันออกที่เป็นประเทศสมาชิก OECD ซึ่งนับว่าเป็นกลุ่มประเทศที่มีความก้าวหน้าในการพัฒนาเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม มีสวัสดิการช่วยเหลือและส่งเสริมการทำงาน เช่น สาธารณรัฐเกาหลี มีการเปิดศูนย์การจ้างงานใหม่ (Re-employment center) คัดกรอง ‘กลุ่มคนงานทำงานในที่ทำงานที่มีลูกจ้างมากกว่าสามสิบคน’ เขตบริหารพิเศษมาเก๊า มีมาตรการคัดกรองแรงงานสาธารณรัฐประชาชนจีน และกองทุนประกันสังคม (Chan & Kinglun, 2011) อีกด้านหนึ่งรูปแบบสวัสดิการในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เช่น ประเทศสิงคโปร์ มีนโยบายเตรียมพร้อมพร้อมกับการเข้าสู่สังคมสูงวัย โครงการ ‘Workfare Income Supplement (WIS)’ การช่วยเหลือผู้มีรายได้น้อยอายุ 35 ปีขึ้นไปที่สามารถทำงานได้ให้ยังคงอยู่ในตลาดแรงงาน เพื่อส่งเสริมการแข่งขันของ

ตลาดแรงงานและการกระตุ้นเศรษฐกิจ (เกษรา ชัยเหลืออุไร, 2557) สวัสดิการผ่านงานในเอเชียจึงเป็นแนวคิดที่ปรับเปลี่ยนตามบริบทของประเทศเหล่านั้น โดยรูปแบบสวัสดิการที่เน้นผลิตภาพ (Productive welfare) ถูกนำมาใช้ในการอธิบายระบบสวัสดิการในเอเชียทั้งเอเชียตะวันออก และเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เช่น ประเทศสิงคโปร์ รวมถึงประเทศไทย

ในประเทศไทย มีการให้ความสำคัญเรื่องการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก ส่งเสริมการมีงานทำและการมีรายได้ ตามพระราชบัญญัติการจัดตั้งสวัสดิการเพื่อเศรษฐกิจฐานรากและสังคม พ.ศ.2562 มีวัตถุประสงค์ในการลดความเหลื่อมล้ำ เพิ่มศักยภาพให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นและสนับสนุนโครงการที่ให้บริการทางสังคมแก่ประชาชน ส่งเสริมการทำงาน การฝึกอาชีพ การเข้าถึงสิ่งจำเป็นพื้นฐานและแหล่งเงินทุน โดยมีเงื่อนไขการให้ความช่วยเหลือเพิ่มเติมสำหรับผู้เข้ารับบริการ นอกจากนี้ มีการจัดสรรงบประมาณกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติเพื่อจัดสวัสดิการตามความต้องการของแต่ละชุมชนเพื่อส่งเสริมการสร้างงานสร้างอาชีพ การกำหนดพื้นที่เป้าหมายการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากเป็นนโยบายขับเคลื่อนเศรษฐกิจประเทศด้วยการบูรณาการความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคประชาสังคมทั่วประเทศ โดยกำหนดความสำคัญของสวัสดิการชุมชนและการกำหนดพื้นที่เป้าหมายการดำเนินงานตามกรอบแนวทางการขับเคลื่อนนโยบายภาครัฐเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก จังหวัดลำปาง เป็นพื้นที่เป้าหมายในภาคเหนือตอนบนที่มีการดำเนินงานในระยะแรก ในการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก เนื่องจากจังหวัดลำปางเป็นเมืองรองทางเศรษฐกิจที่สำคัญทางภาคเหนือ ประชากรในจังหวัดลำปางจำนวนมากทำงานอยู่ในภาคการเกษตรและบริการ รวมถึงอาชีพเกิดจากการรวมกลุ่มวิสาหกิจชุมชน (สำนักงานแรงงานจังหวัดลำปาง, 2561) จากการลงพื้นที่ของคณะรัฐมนตรีสัณจร ปี พ.ศ.2562 ระบุประชาชนในจังหวัดลำปางให้การตอบรับต่อนโยบายเป็นอย่างดี เมื่อพิจารณาการมีส่วนร่วมของประชาชนจากดัชนีความก้าวหน้าของคนไทย ประจำปี พ.ศ.2562 พบว่า ประชาชนจังหวัดลำปาง มีผลการประเมินอยู่ในกลุ่มจังหวัดที่มีความก้าวหน้าของคน ด้านการมีส่วนร่วมมากที่สุดจังหวัดหนึ่ง (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2563) การมีส่วนร่วมของประชาชนจังหวัดลำปางต่อนโยบายสวัสดิการ

ประชากรรัฐการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากส่งเสริมการทำงานการสร้างอาชีพและรายได้มีนัยสำคัญเรื่องการสนับสนุนส่งเสริมการทำงานที่สามารถนำไปสู่สวัสดิการผ่านงานที่เน้นการสนับสนุนส่งเสริมการทำงานและการพัฒนาทักษะความสามารถ (นวลปราง อรุณจิต, 2561)

กลไกการสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากส่งเสริมจัดสวัสดิการชุมชนละการมีส่วนร่วมการคิดเองทำเองของประชาชน มีการส่งเสริมการทำงานด้วยโครงการประชารัฐ นับเป็นกลไกการสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากส่งเสริมจัดสวัสดิการชุมชนและการมีส่วนร่วม การคิดเองทำเองของประชาชนเพื่อส่งเสริมการทำงานและการจัดสวัสดิการในพื้นที่อย่างเป็นรูปธรรม (สำนักงานแรงงานจังหวัดลำปาง, 2561) เมื่อพิจารณาการมีงานทำของประชาชนในประเทศไทย ส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระมีการทำงานและการจ้างงานที่ยืดหยุ่นและมีความมั่นคงทางรายได้ระดับหนึ่ง (วรวรรณ ชาญด้วยวิทย์, 2562) ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการมีงานทำของประชาชนในพื้นที่เป้าหมาย การพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง ซึ่งมีการรวมกลุ่มประกอบอาชีพอิสระ ดังการการรวมกลุ่มผู้ประกอบอาชีพกรณีศึกษาหมู่บ้าน 5 แห่ง ได้แก่ หมู่บ้านสถานี หมู่บ้านแม่ฮาว หมู่บ้านขามแดง หมู่บ้านบ้านหม้อ และหมู่บ้านสันบุญเรือง อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง มีการรวมกลุ่มวิสาหกิจชุมชนและมีรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น รวมทั้งมีการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน นับเป็นความมั่นคงทางทางอาชีพและรายได้ มีนัยที่สอดคล้องกับรูปแบบความยืดหยุ่นแต่มั่นคง (Flexicurity) อันเป็นองค์ประกอบสำคัญของสวัสดิการผ่านงานในนโยบายสวัสดิการเชิงรุก (ALMPs) ในรัฐสวัสดิการ อย่างไรก็ตาม ด้วยความแตกต่างของบริบทพื้นที่ ตลาดแรงงานรูปแบบการประกอบอาชีพ เนื่องจากสวัสดิการผ่านงานในภูมิภาคตะวันตกมุ่งเน้นการสนับสนุนการกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานโดยการจ้างงาน ขณะที่ประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระ การวิจัยครั้งนี้ จึงเลือกศึกษาทางเลือกของนโยบายสวัสดิการผ่านงานเพื่อสนับสนุนกลุ่มอาชีพอิสระ โดยศึกษาผ่านนโยบายประชารัฐ อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง

การศึกษาเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการผ่านงานในประเทศไทย อมรเทพ จาวะลา (2555) ศึกษาเปรียบเทียบสวัสดิการผ่านงานใน 5 ประเทศ ได้แก่ สหรัฐอเมริกา เยอรมัน เดนมาร์ก สิงคโปร์ อินเดีย เสนอการปรับใช้สวัสดิการผ่านงาน เช่น การปรับใช้ในโครงการจ้างงานชนบทส่งเสริมการสร้างสาธารณูปโภคในชุมชน ดังตัวอย่างการจ้างงานในประเทศอินเดีย การศึกษาของ เกษรา ชัยเหลืออุไร (2557) ศึกษาสวัสดิการผ่านงานในประเทศสิงคโปร์ นำเสนอการปรับใช้สวัสดิการผ่านงานที่เหมาะสมกับบริบททางสังคมไทย และเสนอการแนวคิดสวัสดิการให้เป็นสวัสดิการผ่านงานเพิ่มมากขึ้น การศึกษาของ นวลปราง อรุณจิต (2562) มีข้อเสนอแนะการปรับใช้สวัสดิการผ่านงานที่เหมาะสมกับบริบททางสังคมไทย จากการศึกษาข้างต้น ยังขาดการประยุกต์ใช้แนวคิดจากรัฐสวัสดิการ กรอบแนวคิดสวัสดิการผ่านงานจากต้นแบบรัฐสวัสดิการที่ปรากฏในนโยบายตลาดแรงงานเชิงรุก จึงนำมาใช้เป็นหลักในการวิจัยครั้งนี้

การนำแนวคิดสวัสดิการผ่านงานมาใช้ในประเทศไทย การศึกษาของ สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์ (2562) คาดการณ์ถึงแนวโน้มของการนำแนวคิดสวัสดิการผ่านงานมาใช้ในประเทศไทยมากขึ้นโดยสวัสดิการผ่านงานจะเป็นส่วนสำคัญในขั้นตอนการตัดสินใจนโยบาย การศึกษาสวัสดิการผ่านงานในประเทศไทยข้างต้น เป็นการวิจัยเอกสาร ยังขาดการศึกษาปรากฏการณ์ในเชิงพื้นที่การจัดสวัสดิการระดับท้องถิ่นชุมชน นฤมล นิราทร (2564) เสนอการวิจัยทางสังคมด้วยการนำเสนอกรอบนโยบายจากปรากฏการณ์ที่เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence based) ซึ่งเป็นพื้นฐานนโยบายที่เกิดจากกระบวนการสำรวจจากล่างขึ้นบน (Bottom-up) เมื่อพิจารณา การศึกษาเกี่ยวกับสวัสดิการผ่านงานในประเทศไทยข้างต้นเป็นการวิจัยเอกสาร ยังขาดการศึกษาปรากฏการณ์ในเชิงพื้นที่จัดสวัสดิการระดับท้องถิ่นชุมชน ด้วยเหตุนี้ จึงจำเป็นต้องมีการศึกษาทบทวนแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวข้องกับสวัสดิการผ่านงานที่เน้นการสนับสนุนส่งเสริมการทำงานและการพัฒนาทักษะความสามารถเพื่อตอบคำถามที่ว่า สวัสดิการผ่านงานที่มีนัยการส่งเสริมการทำงาน (Enabling workfare) ในนโยบายตลาดแรงงานเชิงรุก มีลักษณะอย่างไร มีความสอดคล้องหรือแตกต่างอย่างไรกับนโยบายสวัสดิการประชารัฐ และทางเลือกของนโยบายสวัสดิการผ่านงานเพื่อส่งเสริมการพัฒนาทุนมนุษย์ ควรมีลักษณะอย่างไร แนวคิดที่ใช้ในการตอบคำถาม

การวิจัย เพื่ออธิบายสวัสดิการผ่านงานที่เน้นการสนับสนุนส่งเสริมการทำงาน และการพัฒนามนุษย์ จึงประกอบด้วย แนวคิดการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human capital development) และแนวคิดอิสระในการจัดการตนเอง (Autonomy) ของท้องถิ่นชุมชนตัวอย่างหมู่บ้าน 5 แห่ง ได้แก่ หมู่บ้านสถานี หมู่บ้านแม่ฮาว หมู่บ้านขามแดง หมู่บ้านบ้านหม้อ และหมู่บ้านสันบุญเรืองในการศึกษา ทางเลือกของนโยบายสวัสดิการผ่านงาน กรณีศึกษา อำเภอห้างฉัตร จังหวัด ลำปาง

การทบทวนวรรณกรรม

1. สวัสดิการผ่านงาน

บทความวิจัยนี้ ศึกษาทางเลือกของนโยบายสวัสดิการผ่านงานที่ เน้นการสนับสนุนส่งเสริมการทำงานและพัฒนาทุนมนุษย์ การปรับใช้สวัสดิการ ผ่านงานเป็นทางเลือกนโยบาย มีความแตกต่างจากสวัสดิการผ่านงาน ที่มีต้น กำเนิดจากรากฐานแนวคิดสวัสดิการในสังคมตะวันตก การปรับใช้ในการจัด สวัสดิการที่เหมาะสมกับบริบทพื้นที่ในการศึกษาคั้งนี้ จึงจำเป็นต้องมีการ วิเคราะห์นิยามความหมายของสวัสดิการผ่านและแนวคิดที่เกี่ยวข้องในการวิจัย ดังนี้

1.1 นิยามความหมาย

คำว่า “Workfare” มาจากการผสมกันของ คำว่า “Work” และ “Welfare” มีความหมายโดยตรง คือ การผสมกันของงานและสวัสดิการ การอธิบายนิยามของสวัสดิการผ่านงาน มักปรากฏเป็นแผนงานที่รัฐบาล กำหนดให้ผู้รับสวัสดิการต้องเข้ารับเงื่อนไขการทำงานหรือการอบรมทักษะ การฝึกอาชีพ (Peck, 2003; Deeming, 2015; Lødemel, 2001)

เมื่อพิจารณาการให้ความหมายของคำว่า “งาน” (Work) จาก เอกสารรับรองการประชุมโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ การประชุม นักวิจัยครั้งที่ 19 นักวิจัยแรงงานระหว่างประเทศ (International Conference of Labour Statisticians: ICLS) มีมติเรื่องรูปแบบของงานและการกำหนด แนวคิดความหมายของ งาน (Work) หมายถึง กิจกรรมใดๆ ที่ดำเนินการโดย บุคคลทุกเพศทุกวัย เพื่อผลิตสินค้าหรือให้บริการสำหรับผู้อื่นหรือตนเอง (Work

is any activity performed by persons of any sex and age to produce goods or to provide services for use by others or for own use) (International Labour Organization, 2013)

จากนิยามดังกล่าว เป็นการให้ความหมายต่อ ‘งาน’ ที่มีความหมายกว้างครอบคลุมการเป็นนายจ้างตนเองหรือการทำงานที่ไม่มีนายจ้าง กิจกรรมที่เกี่ยวกับการผลิตสินค้าหรือบริการต่อตนเองและผู้อื่น รวมถึงงานบริการชุมชน เป็นการทำสาธารณประโยชน์ต่อสังคม อันนำมาสู่การศึกษาครั้งนี้ ซึ่งตีความการนิยามความหมายของ ‘สวัสดิการผ่านงาน’ ที่มีได้จำกัดอยู่ในรูปแบบความสัมพันธ์ของรัฐ นายจ้างและลูกจ้าง และแผนงานภาครัฐ แต่มีความหมายครอบคลุมการทำหน้าที่เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและชุมชน ดังจะเห็นได้จากการปรับใช้รูปแบบสวัสดิการผ่านงานในโครงการ การศึกษาครั้งนี้ จึงนำนิยามความหมายของสวัสดิการผ่านงานมาใช้ในการอธิบายการทำงานของกลุ่มผู้ประกอบอาชีพอิสระ การทำงานสาธารณะประโยชน์เป็นส่วนหนึ่งของสวัสดิการชุมชน เป็นการให้ความหมายต่อการทำงานที่มีนัยสำคัญนำไปสู่การปรับใช้แนวคิดสวัสดิการผ่านที่จะนำมาใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

1.2 รูปแบบสวัสดิการ

สวัสดิการผ่านงานที่เน้นการสนับสนุนส่งเสริมการทำงานและการพัฒนาทักษะความสามารถในการทำงาน เกิดจากการอธิบายรูปแบบสวัสดิการผ่านงานในนโยบายตลาดแรงงานเชิงรุก (Active Labour Market Policy: ALMPs) ในประเทศกลุ่มนอร์ดิกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญในช่วงทศวรรษที่ 1960 และ 1970 การนำนโยบายตลาดแรงงานเชิงรุกถูกนำมาใช้ทดแทนการให้เงินชดเชยกรณีการว่างงานของแรงงาน (Horn, Kevins & Kersbergen, 2022, p. 10) ต่อมาอิทธิพลลัทธิเศรษฐกิจเสรีนิยมใหม่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงแนวคิดสวัสดิการ ดังตัวอย่างการเปลี่ยนแปลงในเชิงประวัติศาสตร์ของเดนมาร์ก ปี 1899 เกิดเหตุการณ์การประนีประนอมเดือนกันยายน (Septemberforliget) ระหว่างสหภาพแรงงานเดนมาร์กกับนายจ้าง คือ สหภาพแรงงานยอมรับให้นายจ้างมีอำนาจในการจ้างงานและเลิกจ้างได้ แลกกับการที่นายจ้างต้องยอมรับสิทธิของสหภาพให้สามารถเจรจาเรื่องค่าจ้างและสภาพการทำงานแทนลูกจ้าง (ปรีดี หงษ์สตัน, 2564)

ช่วงทศวรรษที่ 1990 การประนีประนอมระหว่างแนวคิดสังคมประชาธิปไตยและลัทธิเศรษฐกิจเสรีนิยมใหม่ ส่งผลต่อความเชื่อเรื่องคุณภาพชีวิตจะดีขึ้นได้ด้วยการทำให้ตลาดสามารถทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับรูปแบบยืดหยุ่นแต่มั่นคง (Flexicurity model) ที่มีนโยบายตลาดแรงงานเชิงรุกเป็นองค์ประกอบสำคัญ รูปแบบความยืดหยุ่นแต่มั่นคง (Flexicurity model) เป็นการอธิบายรูปแบบการเปลี่ยนแปลงในประเทศกลุ่มนอร์ดิก ที่มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ส่วน ได้แก่ การจ้างงานมีความยืดหยุ่น ความมั่นคงทางรายได้ และนโยบายตลาดแรงงานเชิงรุก โดยการจ้างงานมีความยืดหยุ่น หมายถึง นายจ้างสามารถจ้างงานใหม่หรือเลิกจ้างได้ง่ายกว่าเดิมเมื่อเกิดความผันผวนทางเศรษฐกิจก็สามารถเลิกจ้างได้ไม่ยาก ส่วนที่สอง ลูกจ้างมีความมั่นคงทางรายได้ ถึงแม้จะถูกเลิกจ้าง การให้สวัสดิการมีความมั่นคงเพียงพอต่อการดำรงชีพและการให้เงินสวัสดิการนานพอที่จะสามารถหางานใหม่ได้ และส่วนสุดท้ายซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่สุด คือ นโยบายตลาดแรงงานเชิงรุก เป็นนโยบายส่งเสริมการจ้างงานและกำหนดวิธีการ เช่น การหางาน การสัมภาษณ์งาน และการเขียนประวัติเพื่อสมัครงานและการฝึกทักษะใหม่ๆ อันเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อช่วยให้ผู้ว่างงานสามารถกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานโดยเร็ว (Madsen, 2001; ปริดี หงษ์สตัน, 2564)

สำหรับประเทศไทย ประชากรส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระที่มีรูปแบบการทำงานที่ค่อนข้างมีความยืดหยุ่น การขยายฐานการคุ้มครองแรงงานเป็นหลักประกันความมั่นคงทางรายได้ในระดับหนึ่งสามารถอธิบายได้ด้วยรูปแบบความยืดหยุ่นแต่มั่นคง (Flexicurity model) แต่อย่างไรก็ตาม รูปแบบความยืดหยุ่นแต่มั่นคงมีต้นกำเนิดจากประเทศในแถบสแกนดิเนเวียซึ่งเป็นประเทศที่มีค่าแรงสูง มีการเก็บภาษีแบบก้าวหน้าที่ชัดเจน ขณะเดียวกัน ประเทศไทยยังมีข้อถ้อยเรื่องการเมืองการมีนโยบายตลาดแรงงานเชิงรุก อันเป็นส่วนประกอบสำคัญของรูปแบบความยืดหยุ่นแต่มั่นคง (วรวรรณชาญด้วยวิทย์, 2562) การศึกษารูปแบบสวัสดิการสังคมในประเทศไทยจึงจำเป็นต้องมีการอธิบายร่วมกันระหว่างรูปแบบความยืดหยุ่นแต่มั่นคง กับบริบทด้านการทำงานและรูปแบบสวัสดิการในประเทศ

การอธิบายรูปแบบสวัสดิการในเอเชียมีความแตกต่างจากรูปแบบสวัสดิการในภูมิภาคตะวันตก ในเอเชียมีการให้คำอธิบายด้วยรูปแบบสวัสดิการเน้นผลิตภาพนิยม (Productivist welfare capitalism) หมายถึงสวัสดิการที่มุ่งเน้นเป้าหมายที่เกิดผลลัพธ์ เป็นสวัสดิการแบบมีเงื่อนไข การแลกเปลี่ยน (Trade-off) และการมักเชื่อมโยงกับกิจกรรมเกี่ยวข้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจ (Hudson & Kühner, 2009) การอธิบายรูปแบบสวัสดิการเน้นผลิตภาพนิยมในเอเชีย เช่น ประเทศสิงคโปร์ เป็นประเทศที่จัดว่ามีผลิตภาพสูง (Productivity) ซึ่งมีบริบทเป็นสังคมการจ้างงานเต็มที่ (Full employment society) จึงมีการส่งเสริมการแข่งขันของตลาดแรงงานและการกระตุ้นเศรษฐกิจ มีการจัดสวัสดิการผ่านงาน เป็นส่วนหนึ่งของการจัดสวัสดิการและส่งเสริมการพัฒนาระบบเศรษฐกิจของประเทศ (เกษรา ชัยเหลืออรุณ, 2557)

รูปแบบสวัสดิการประเทศไทย มีการอธิบายว่าเป็น “สวัสดิการผลิตภาพนิยมที่ไม่เป็นทางการ” (A productivist-informal regime) จากผลการศึกษาวิจัยนโยบายสังคมของ Wed Research Group อธิบายว่าประเทศไทย มีแนวโน้มการจัดสรรงบประมาณด้านสวัสดิการในภาครัฐเพิ่มมากขึ้นเพื่อการสนับสนุนสิทธิทางการศึกษา สิทธิด้านการดูแลสุขภาพ ประกอบกับ พื้นฐานของสวัสดิการไทยเป็นสวัสดิการแบบผสม (Welfare mix) คือ มีวัฒนธรรมพื้นฐานแกนกลางสำคัญ และด้วยพื้นฐานครอบครัวไทยมีความหลากหลาย รูปแบบสวัสดิการที่ครอบครัวมีบทบาทสำคัญ ประเทศไทยยังสามารถรักษาความเข้มแข็งของฐานการเกษตรเชิงพาณิชย์ (กิตติพัฒน์ นนทปัทมเดช, 2562) ความแตกต่างของแนวคิดสวัสดิการในภูมิภาคตะวันตกและเอเชียจึงมีความสำคัญในการศึกษาการเปลี่ยนแปลงแนวคิดสวัสดิการในประเทศไทยที่ปรากฏในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (ปี พ.ศ. 2560-2564) การพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากประชารัฐสวัสดิการ ที่มีการให้ความสำคัญเรื่องการกระจายรายได้ลดความเหลื่อมล้ำ จัดสรรงบประมาณภาครัฐสู่กองทุนหมู่บ้านเพื่อส่งเสริมการทำงานในพื้นที่เป้าหมายทั่วประเทศไทย

การศึกษาสวัสดิการผ่านงานที่มุ่งเน้นการสนับสนุนส่งเสริมการทำงานและการพัฒนาทักษะความสามารถเพื่อนำมาปรับใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากประชารัฐสวัสดิการ จึงพิจารณาการศึกษาต้นแบบรัฐสวัสดิการ

ของประเทศกลุ่มนอร์ดิกที่มุ่งเน้นการพัฒนามนุษย์โดยใช้สวัสดิการผ่านงานเป็นทางเลือก ส่งเสริมการมีส่วนร่วม สร้างแรงจูงใจในการทำงานซึ่งสามารถอธิบายได้ด้วยแนวคิดการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human capital development) และอิสระในการจัดการตนเอง (Autonomy) ในการศึกษาและวิเคราะห์ ดังนี้

2. แนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การพัฒนาทุนมนุษย์

ทุนมนุษย์ (Human capital) นับเป็นปัจจัยที่มีคุณค่ามากที่สุด เนื่องจากทุนมนุษย์เป็นการหลอมรวมกันของทักษะ ประสบการณ์ที่มนุษย์สั่งสมมาอาศัยการสนับสนุนและส่งเสริมเพื่อให้ได้มาซึ่งคุณภาพ โดยทุนมนุษย์ (Lynda Gratton & Sumantra Ghoshal, 2003) ประกอบด้วย

1) ทุนทางปัญญา (Intellectual capital) ประกอบด้วย ความรู้และความสามารถในการเรียนรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะ ทักษะ ประสบการณ์ที่คนสะสมไว้ รวมทั้งความรู้ที่อยู่ในตัว

2) ทุนทางสังคม (Social capital) ประกอบด้วย เครือข่ายความสัมพันธ์ และ

3) ทุนทางอารมณ์ (Emotional capital) ประกอบด้วย คุณลักษณะของการรับรู้ตนเอง (Self awareness) ความมีศักดิ์ศรี (Integrity) การมีความยืดหยุ่น (Resilience)

แนวคิดทุนมนุษย์มีความสอดคล้องกับการอธิบายความสามารถของมนุษย์ (Capabilities) โดย อมาตยา เซน (Amartya Sen) นักเศรษฐศาสตร์ที่เสนอแนวคิดเรื่องเสรีภาพ อธิบายความสามารถของมนุษย์ (Capabilities) มีองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ส่วน ได้แก่ อิสระที่จะกระทำการ (Freedom) และชีวิตกระทำการที่มีคุณค่า รวมทั้งอธิบายเพิ่มเติมว่า เมื่อสมรรถความสามารถของคนถูกลิดรอนก็จะทำให้ขาดอิสรภาพ ตามแนวคิดนี้อิสรภาพจึงเป็นสิ่งที่ส่งเสริมความสามารถและอรรถประโยชน์ของบุคคล (สุรพล ปธานวนิช, 2547)

การพัฒนาทุนมนุษย์ (Human capital development) หมายถึง การส่งเสริมบุคคลด้วยการศึกษาที่มีคุณภาพ ส่งเสริมการทำงานและทักษะต่างๆ ธนาคารโลกได้อธิบายความสำคัญของการพัฒนาทุนมนุษย์ในประเทศต่างๆ ว่า หากขาดการพัฒนาทุนมนุษย์ก็ไม่สามารถรักษาระดับโตทาง

เศรษฐกิจไว้ได้ เนื่องจากการขาดแรงงานที่มีความพร้อมสำหรับงานที่มีทักษะสูงในอนาคต และจะไม่สามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพในเศรษฐกิจโลก การพัฒนาทุนมนุษย์สวัสดิการผ่านงาน จึงเกี่ยวกับการส่งเสริมการทำงานและการพัฒนาทักษะความสามารถ โดยกระบวนการการพัฒนาเกี่ยวกับการทำงาน เช่น การให้ข้อมูลและการให้คำปรึกษา การฝึกอบรม และการสร้างโอกาสการทำงาน มาจากแนวคิดเรื่องการพัฒนาทุนมนุษย์ (Mestan, 2012) สำหรับประเทศไทย มีข้อเสนอเรื่องการให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์ควบคู่การพัฒนาเศรษฐกิจ การพัฒนาทุนมนุษย์สร้างความเข้มแข็งของคนและชุมชนจะนำไปสู่การเพิ่มผลิตภาพที่ยั่งยืน การพัฒนาเศรษฐกิจในระดับท้องถิ่นและชุมชนด้วยการจัดสวัสดิการที่เน้นผลิตภาพ และเสนอการจัดสวัสดิการประเทศไทยต้องมีการให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์ (ชินชัย ชี้เจริญ, 2557) การทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปใช้ในการศึกษาปรากฏการณ์จากการศึกษาชุมชนตัวอย่างจำนวน 5 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่บ้านสถานี หมู่บ้านแม่ฮาว หมู่บ้านขามแดง หมู่บ้านบ้านหม้อ และหมู่บ้านสันบุญเรือง อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง โดยมีแนวคิดการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human capital development) และแนวคิดอิสระในการจัดการตนเอง (Autonomy) ใช้ในการศึกษาวิจัยทางเลือกของนโยบายสวัสดิการผ่านงาน

2.2 อิสระในการจัดการตนเอง

อิสระในการจัดการตนเอง (Autonomy) หมายถึง ความสามารถในการตัดสินใจโดยปราศจากการบังคับ การมอบหมายงานและการทำหน้าที่ทางสังคม มีความคิดที่จะทำงาน ความเป็นอิสระของชุมชนจัดการตนเองมีบทบาทในการกำหนดลักษณะการผลิต การจัดระเบียบร่วมกันสามารถช่วยในการกำหนดรูปแบบงานของตน การที่บุคคลที่ตระหนักรู้ต่อตนเอง (Self-actualized) ความสามารถที่จะกำหนดมุมมองของตนเอง ในเชิงจริยศาสตร์ อิสระในการจัดการตนเองเป็นปัจจัยที่สำคัญที่เอื้อต่อการทำงานที่มีคุณภาพสูง ขณะเดียวกัน อิสระในการจัดการตนเอง คือ ความสามารถในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่มีประสิทธิผลและมีคุณค่า ความสามารถในการแสดงออกและการเคารพตนเอง ความสามารถในการตัดสินใจและกำหนดชีวิตของตนเองบนพื้นฐานที่เท่าเทียมกับผู้อื่น (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน, 2565) อิสระใน

การปกครองตนเองของท้องถิ่น (Local autonomy) ที่ยังคงความเป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่น (Local Identities) จะนำมาสู่การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน, 2565) โดยชุมชนปกครองตนเองเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมสิทธิชุมชนในการจัดการตนเองอันเป็นการส่งเสริมบทบาทของท้องถิ่นและชุมชน (สามชาย ศรีสันต์, 2559) ความสำคัญของอิสระในการจัดการตนเองส่งผลต่อการพัฒนาที่นำมาสู่การยกระดับนโยบายสวัสดิการผ่านงาน (Mestan, 2012, p. 89)

แนวคิดอิสระในการจัดการตนเองจึงมีความจำเป็นต่อสวัสดิการผ่านงานในกระบวนการสร้างความตระหนักรู้และการพัฒนามนุษย์เมื่อบุคคลมีอิสระในการจัดการตนเองจะก่อให้เกิดการส่งเสริมอัตลักษณ์ (Identity) เช่น การใช้ทรัพยากรท้องถิ่นชุมชนส่งผลให้คนในชุมชนมีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการดำรงชีวิตตามแนวคิดความมั่นคงทางภววิทยา (Ontological security) ซึ่งหมายถึง การปรับตัวอยู่ในชุมชนและความสามารถพึ่งพาตนเองให้สามารถดำรงอยู่ได้ (กิติพัฒน์ นนทปัทมะคุลย์, 2563) การศึกษาครั้งนี้ จึงมีการใช้แนวคิดอิสระในการจัดการตนเองความเชื่อมโยงกับภววิทยา อันหมายถึง การดำรงอยู่ หรือความสามารถในการมีชีวิตดำรงอยู่ในพื้นที่ชุมชนและสังคม ดังนั้น การจัดสวัสดิการที่จะสนับสนุนอำนาจอิสระในการจัดการตนเอง และ ภาวะความมั่นคงสามารถดำรงอยู่ได้ จึงต้องมีการศึกษาทำความเข้าใจต่อปรากฏการณ์และประชาชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในนโยบายให้ทราบถึงความต้องการประชาชนในพื้นที่เพื่อนำมาสู่การกำหนดนโยบาย

3. กระบวนการนโยบาย: การกำหนดทางเลือกนโยบาย

การพิจารณาทางเลือกนโยบาย เป็นกระบวนการหนึ่งของวงจรนโยบายที่ประกอบด้วย การก่อตัวนโยบาย (Policy formation) การกำหนดนโยบาย (Policy formulation) การตัดสินใจนโยบาย (Policy decision) การนำไปปฏิบัติ (Policy implementation) และการประเมินผลนโยบาย (Policy evaluation) การกำหนดทางเลือกหรือการตัดสินใจเลือกนโยบาย (Public policy decision making and determination) เป็นกระบวนการที่อยู่ในขั้นตอนแรก คือ การกำหนดนโยบาย โดยพัฒนามาจากปัญหาสาธารณะที่เกิดการก่อรูปนโยบาย โดยการกำหนดทางเลือกนโยบาย มีความสำคัญที่จะต้อง

พิจารณาถึงความเป็นไปได้ในการนำนโยบายไปปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ทางเลือกนโยบายที่ดีควรเริ่มจากแนวคิดหรือภาพความคิด (Imagination) ในการแก้ปัญหาสาธารณะเพื่อให้สังคมที่ดีขึ้น และนำไปสู่กระบวนการคิดสร้างสรรค์ (Creativity) การคิดค้นทางเลือกใหม่ๆ ให้ปรากฏอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ โดยจะต้องคำนึงถึงทางเลือกนโยบายที่มีความเป็นไปได้ทั้งทางการเมืองและการนำไปปฏิบัติให้ปรากฏเป็นจริง (Anderson, 1994, pp. 33-34) เพื่อนำไปสู่สิ่งใหม่ในการใช้ประโยชน์ หรือส่วนที่เรียกว่านวัตกรรม (Innovations) โดยอยู่ในบริบทของนโยบาย (Mohr, 1969, p. 112) บทความวิจัยครั้งนี้ ศึกษาทางเลือกของนโยบายสวัสดิการผ่านงานเพื่อสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาทุนมนุษย์ กรณีศึกษา อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง การพิจารณาทางเลือกจากกระบวนการกำหนดทางเลือกและการตัดสินใจ นโยบาย โดยเสนอการนำแนวคิดสวัสดิการผ่านงานในรัฐสวัสดิการประเทศกลุ่มนอร์ดิกที่มีสวัสดิการผ่านงานในนโยบายตลาดแรงงานเชิงรุกอย่างเป็นรูปธรรม โดยคำนึงถึงความแตกต่างของรูปแบบสวัสดิการและความเหมาะสมกับบริบทพื้นที่ กรณีศึกษา อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง

เครื่องมือและวิธีการวิจัย

การศึกษาใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative methods) เก็บรวบรวมข้อมูลการสำรวจพื้นที่ชุมชน 5 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่บ้านสถานี หมู่บ้านแม่ฮาว หมู่บ้านขามแดง หมู่บ้านบ้านหม้อ และหมู่บ้านสันบุญเรือง อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง เครื่องมือในการวิจัยใช้แบบบันทึกการสำรวจและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือก่อนการเก็บข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอนที่ได้รับการอนุมัติจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ชุดที่ 2 สาขาสังคมศาสตร์ (รหัสโครงการวิจัยที่ 035/2564 หนังสือรับรองเลขที่ 023/2564)

ผลการวิจัยและการวิเคราะห์

1. นโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก: การสนับสนุนส่งเสริมการทำงานและสวัสดิการชุมชน

สวัสดิการในประเทศไทยที่มุ่งเน้นการสนับสนุนส่งเสริมการทำงานปรากฏอยู่ในนโยบายประชารัฐซึ่งมีจุดเริ่มต้นการประกาศนโยบายสวัสดิการแห่งรัฐในปี พ.ศ.2559 นำมาสู่การการลงทะเบียนผู้มีรายได้น้อยเพื่อรับการช่วยเหลือผ่านบัตรสวัสดิการแห่งรัฐในปี พ.ศ.2560 มีการจัดสวัสดิการเป็นวงเงินช่วยเหลือแลกรับสินค้าอุปโภคและบริโภคผ่านร้านค้าประชารัฐ โดยต่อมา การจัดสวัสดิการในระยะที่ 2 มาตรการพัฒนาคุณภาพชีวิตส่งเสริมการทำงานและการฝึกอาชีพ กำหนดให้ผู้มีรายได้น้อยเข้ารับการฝึกอาชีพสอดคล้องกับการจัดสวัสดิการผ่านงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มศักยภาพผู้มีรายได้น้อย ต่อมาประกาศราชกิจจานุเบกษาพระราชบัญญัติการจัดประชารัฐสวัสดิการเพื่อเศรษฐกิจฐานรากและสังคม พ.ศ.2562 ส่งเสริมการจัดประชารัฐสวัสดิการเพื่อการช่วยเหลือผู้มีรายได้น้อยและลดความเหลื่อมล้ำและโครงการประชารัฐ การสร้างงาน สร้างอาชีพเพิ่มความเข้มแข็งและของเศรษฐกิจฐานราก โครงการเพิ่มศักยภาพหมู่บ้านและชุมชนเพื่อความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานรากตามแนวทางประชารัฐ

การพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก มีกลไกการจัดสวัสดิการในระดับท้องถิ่น โดยภาครัฐจัดสรรงบประมาณสู่กองทุนหมู่บ้าน เพื่อจัดโครงการประชารัฐ การสร้างงาน สร้างอาชีพ ที่เกิดจากการร่วมคิดและร่วมลงมือทำของชุมชนเอง จากการศึกษาพื้นที่ 5 หมู่บ้าน การรวมกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพอิสระ ได้แก่ กลุ่มผู้ประกอบการอาชีพทำอาหาร ขนมไทยและเบเกอรี่หมู่บ้านสถานี น้ำพริกปลาแม่ฮาว หัตถกรรมลำปาง-มิดตาบโบราณบ้านขามแดง กลุ่มพัฒนาสตรีแคหมูบ้านหม้อ และสถาบันการเงินชุมชนเข้มแข็งกองทุนหมู่บ้านวัดสันบุญเรือง การสำรวจ พบว่า มีการจัดสวัสดิการเพื่อการสนับสนุนส่งเสริมการทำงานในประชารัฐสวัสดิการทางอ้อม กล่าวคือ มีการจัดสรรงบประมาณสู่กองทุนหมู่บ้านตามความต้องการของคนในพื้นที่ภายใต้โครงการประชารัฐ การจัดการตนเองของแต่ละชุมชนเกิดเป็นผลผลิตภายใต้เงื่อนไขการสร้างสาธารณะประโยชน์ที่แตกต่างกันตามความต้องการและลักษณะอาชีพในชุมชน แต่ยังขาดการ

สนับสนุนเงินทุนประกอบอาชีพหรือการสนับสนุนทางตรงที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบอาชีพอิสระอย่างชัดเจน

ปัจจัยส่งเสริมการทำงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระ คือ ความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติจังหวัดลำปางที่เอื้อต่อการประกอบอาชีพทางการเกษตร ซึ่งหมายรวมถึง การปลูกผัก เลี้ยงไก่ เลี้ยงปลา การเกษตรแบบผสมผสานร่วมกับการประกอบอาชีพเสริม งานรับจ้าง ค้าขาย ที่มีการรวมกลุ่มการทำงาน เช่น กลุ่มทำขนมและกลุ่มทำอาหารบ้านสถานี กลุ่มน้ำพริกบ้านแม่ฮาว ที่เกิดจากการรวมตัวกันในช่วงว่างเว้นจากฤดูกาลเก็บเกี่ยวทางการเกษตร เกิดเป็นวิสาหกิจชุมชนรวมตัวกันปลูกผักประจำถิ่นเพื่อนำมาเป็นวัตถุดิบทำน้ำพริกทางเหนือจำหน่ายในพื้นที่ รวมทั้งส่งออกไปยังตลาดในอำเภอเมือง ขณะเดียวกัน การรวมกลุ่มผู้ประกอบอาชีพในชุมชน นับเป็นความมั่นคงทางอาชีพและรายได้

ครัวเรือนมีพื้นที่ทำกินและที่อยู่อาศัย เป็นพื้นที่เดียวกัน เช่น ชุมชนหลังวัดขามแดง มีกลุ่มทำมีตดาบบ้านขามแดงที่อาศัยอยู่ในชุมชน โดยรอบเป็นที่อยู่อาศัยและเป็นพื้นที่ทำการเกษตร ปลูกผักริมรั้ว เลี้ยงปลาในกระชังและเลี้ยงไก่ โดยพื้นที่ทำกินอยู่บริเวณเดียวกับบ้านเรือนที่อยู่อาศัยในบริเวณใกล้เคียงกัน อย่างไรก็ตาม ผู้ประกอบอาชีพอิสระ มีรายได้เป็นรอบผลิตและรายวัน การทำงานต้องอาศัยต้นทุนในการผลิต ซึ่งจัดโครงการประชารัฐพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก การสร้างสาธารณูปโภคชุมชน มีส่วนช่วยในการลดภาระค่าใช้จ่าย แต่อาจยังไม่เพียงพอต่อการสร้างงาน สร้างอาชีพในชุมชนที่ต้องอาศัยเงินทุนหมุนเวียนแต่แหล่งเงินทุนโดยการสนับสนุนจากหน่วยงานรัฐเพื่อส่งเสริมความมั่นคงทางอาชีพและรายได้

เมื่อพิจารณาการจัดสวัสดิการชุมชนในหมู่บ้านทั้ง 5 แห่ง พบว่าการจัดสวัสดิการเกิดจากความต้องการของชุมชนภายใต้เงื่อนไขที่กำหนดของโครงการ คือ สร้างสาธารณะประโยชน์ เช่น อาคารอเนกประสงค์ ร้านค้าชุมชน และการสร้างสาธารณะประโยชน์ เป็นสวัสดิการแบบมีเงื่อนไขการแลกเปลี่ยนการสนับสนุนกองทุนหมู่บ้าน เพื่อนำไปสู่การจัดสวัสดิการที่เกิดผลผลิตภาพการดำเนินงานโครงการประชารัฐโดยท้องถิ่นชุมชน ขณะเดียวกัน ด้วยอำนาจอิสระในการจัดการตนเองของชุมชน สามารถบริหารจัดการกองทุนซึ่งเป็นกลไก

สำคัญในการจัดสวัสดิการชุมชนและมีการนำสวัสดิการจากโครงการประชารัฐ ข้างต้น นำมาใช้ต่อเพื่อเป็นสิ่งสนับสนุนการทำงาน การรวมกลุ่มอาชีพของคนใน หมู่บ้านทั้ง 5 แห่ง ยังสามารถเป็นแหล่งที่มาของรายได้ันว่ามีความมั่นคงทาง อาชีพระดับหนึ่ง ลักษณะนี้จึงสอดคล้องกับรูปแบบยืดหยุ่นแต่มั่นคง กล่าวได้ว่า การนำนโยบายมาปฏิบัติเพื่อสนับสนุนส่งเสริมการสร้างงาน สร้างอาชีพ และการจัดสวัสดิการชุมชนของหมู่บ้าน 5 แห่ง เป็นการจัดการตนเองของชุมชนที่สามารถผสมผสานรูปแบบความยืดหยุ่นและรูปแบบความมั่นคงในชุมชน

2. การสนับสนุนส่งเสริมการทำงานบริษัทท้องถิ่น อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง

2.1 การสนับสนุนส่งเสริมการทำงาน: ภูมิปัญญาท้องถิ่นและชุมชน งานฝีมือหัตถกรรมลำปาง

การสนับสนุนส่งเสริมการทำงานในบริษัทพื้นที่ซึ่งมีความเป็น เอกลักษณะและความแตกต่าง (Uniqueness) ของกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพในการศึกษา เช่น กลุ่มทำแคบหมูบ้านหม้อ กลุ่มน้ำพริกแม่ฮ่าวและกลุ่มมิตดาบบ้านขามแดงซึ่งจัดเป็นงานฝีมือหัตถกรรมลำปาง เป็นอาชีพที่ใช้ทักษะความสามารถและความชำนาญที่เกิดจากการสั่งสมประสบการณ์การทำงานจนเป็นทักษะอาชีพและความชำนาญเฉพาะตัว เช่น กลุ่มผู้ประกอบการอาชีพการทำมิตดาบบ้านขามแดง เป็นอาชีพที่อาศัยทักษะการฝึกฝนที่มีติดตัวมาตั้งแต่เยาว์วัย นำมาสู่การพัฒนาทักษะความสามารถของมนุษย์ (Capabilities) โดยมีการให้คุณค่าที่งานว่า การต้มมิตดาบเป็นการหวนระลึกย้อนถึงเรื่องราวความเป็นมา และคุณค่าของงานการทำมิตดาบ ลักษณะงานมีทั้งการทำชิ้นงานประณีตเพื่อการค้าส่งออก และงานเล็กๆ น้อยๆ เช่น การซ่อมด้ามมิตและฝนคมมิต แม้เป็นงานเล็กน้อยแต่เป็นงานที่เกิดจากความรัก การทำงานดังกล่าวเกิดจากอิสระที่จะกระทำการของผู้ประกอบอาชีพอิสระและการให้คุณค่าการทำงานที่มีการให้คุณค่าต่อตนเองและสังคม

การสนับสนุนส่งเสริมสวัสดิการการทำงานเพื่อการเพิ่มผลิตภาพสินค้าและบริการ โดยการจำหน่ายสินค้าภูมิปัญญาท้องถิ่น ณ ตลาดทุ่งเกวียน ตลาดสินค้าพื้นเมืองที่มีสินค้าพื้นเมืองในท้องถิ่นอำเภอห้างฉัตรและต่างถิ่นทางภาคเหนือมาวางขาย ทั้งของกิน ของใช้ เสื้อผ้า ของฝากของที่ระลึก ในอดีต

ตลาดทุ่งเกวียนเป็นตลาดค้าของป่าและสัตว์ป่า แต่ปัจจุบันได้วางขายสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ของจังหวัดลำปาง เช่น หัตถกรรมพื้นบ้านและงานฝีมือโดยประชาชนส่วนใหญ่ในพื้นที่อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง ส่วนใหญ่ทำการเกษตร ทำนาข้าว ทำไร่ปลูกพืชและเลี้ยงสัตว์ เนื่องจากการส่งเสริมด้านทรัพยากรธรรมชาติที่ยังมีความอุดมสมบูรณ์ของพื้นที่อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง ทั้งเป็นศูนย์กลางในการจัดจำหน่ายสินค้าของชุมชน ทั้งค้าปลีกหรือแหล่งกระจายสินค้า และการนำนวัตกรรมการผลิตเข้าไปส่งเสริมชุมชน (กระทรวงการคลัง, 2561) จึงมีการรวมกลุ่มประกอบอาชีพและการการจัดสวัสดิการกลุ่มดูแลซึ่งกันและกัน นับเป็นเป็นสิ่งสนับสนุนส่งเสริมการทำงานที่มีรูปแบบยืดหยุ่นแต่มั่นคง

2.2 ทักษะความสามารถในการทำงาน: การถ่ายทอดต้นทุนทางความรู้สู่การพัฒนาทุนมนุษย์

การจัดสวัสดิการชุมชนในพื้นที่ศึกษาทั้ง 5 หมู่บ้าน เป็นการพึ่งพาอาศัยระหว่างกัน มีการช่วยเหลือ เกื้อกูลซึ่งกัน ณะเดียวกัน กลุ่มอาชีพงานฝีมือหัตถกรรมลำปาง เช่น การส่งเสริมทักษะการทำงาน การทำมีดดาบ จะเป็นการส่งเสริมคุณค่าทุนทางสังคม วัฒนธรรม ทรัพยากรที่มีอยู่เดิมในชุมชน เป็นแนวทางการส่งเสริมการทำงานและการพัฒนาทักษะความสามารถในบริบทท้องถิ่น อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง

การพัฒนาทักษะความสามารถในการทำงานที่เกิดจากภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น กลุ่มลำพริกลาบแม่ฮาว มีการถ่ายทอดความรู้ วัตถุดิบ ส่วนประกอบ การวัดตวงวัตถุดิบ พืชสมุนไพรท้องถิ่น รวมไปถึงกระบวนการทำน้ำพริกลาบที่เป็นสูตรดั้งเดิมของชุมชน การฝึกอาชีพในกลุ่มจึงเป็นการพัฒนาทักษะความสามารถในการทำงานที่สำคัญ สอดคล้องกับแนวคิดเรื่องการพัฒนาทุนมนุษย์โดย ที่หมายถึง การถ่ายทอดประสบการณ์ความรู้ที่สั่งสมมาตลอดชีวิตที่ถ่ายทอดให้สมาชิกชุมชน

การรวมกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพและลักษณะการทำงานของชาวห้างฉัตร มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก จะเห็นได้ว่า กลุ่มผู้ประกอบการในพื้นที่ศึกษาทั้ง 5 หมู่บ้าน มีทักษะประสบการณ์ที่สั่งสมและถ่ายทอดความรู้ เช่น การฝึกทำอาหารและขนม เบเกอรี่บ้านสถานี การทำแคบหมู

บ้านหม้อ การทำน้ำพริกสาบบ้านแม่ฮาว เป็นความรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติและเรียนรู้ รวมถึงงานที่อาศัยทักษะ เช่น การตีมีดดาบบ้านขามแดง อาศัยความเชี่ยวชาญเฉพาะทางและ ประสบการณ์ที่สั่งสมไว้เป็นความรู้ที่อยู่ในตัว ทั้ง 5 หมู่บ้าน มีการรวมกลุ่มอาชีพมีสมาชิกเป็นเครือข่ายการทำงาน นอกจากนี้การทำงานอันเป็นส่วนหนึ่งของการบริการชุมชน เช่น การซ่อมแซมถนนและบ้านผู้สูงอายุในชุมชนวัดสันบุญเรือง มีการให้ความหมายเรื่องการทำงานที่เป็นหน้าที่เป็นส่วนหนึ่งของชุมชน เป็นศักดิ์ศรีความภาคภูมิใจเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนในการทำหน้าที่ดูแลช่วยเหลือสมาชิกชุมชนผ่านการทำงาน นับเป็นความสามารถของบุคคลในการทำงาน บนรากฐานทุนทางสังคม วัฒนธรรม

3. อิสระในการจัดการตนเองของบุคคล กลุ่ม และสวัสดิการชุมชน

การศึกษา พบว่า กลุ่มอาชีพอิสระ หมู่บ้าน 5 แห่ง มีความแตกต่างและความหลากหลายในมิติการทำงานและการรวมกลุ่มอาชีพอิสระ มีการจัดสวัสดิการกลุ่มเพื่อตอบสนองความต้องการของสมาชิก โดยกลุ่มและบุคคลมีอิสระในการจัดการตนเองในการเข้ามาทำงาน การแบ่งรายได้ การฝึกทักษะประกอบอาชีพในกลุ่มและชุมชน เกิดจากการเลือกและการจัดสรรเวลาของตัวบุคคลและการตกลงของกลุ่ม ทั้งนี้การเข้ามามีส่วนร่วมของภาครัฐ การสนับสนุนงบประมาณการจัดสวัสดิการโดยอาศัยกลไกขับเคลื่อนจากคนในชุมชนเอง การส่งเสริมการทำงานและการพัฒนาทักษะความสามารถการทำงาน กลุ่มผู้ประกอบอาชีพอิสระ สามารถเลือกประกอบอาชีพ การทำงานหารายได้ด้วยตนเองโดยใช้ต้นทุนทางวัฒนธรรมและทักษะความสามารถของท้องถิ่นมาใช้ในการทำงาน ส่งผลให้การประกอบอาชีพยังคงไว้ซึ่งความเป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่น (Local Identities) เช่น งานหัตถกรรมลำปาง มีดดาบบ้านขามแดงเป็นส่วนส่งเสริมทำให้เกิดการเติบโตทางเศรษฐกิจในระดับท้องถิ่น トラบเท่าที่ยังสามารถก่อให้เกิดรายได้ สะท้อนความสำคัญในการส่งเสริมอิสระสามารถจัดการตนเองของท้องถิ่น (Local Autonomy) อย่างไรก็ตาม หากไม่มีการสนับสนุนกลุ่มอาชีพหัตถกรรมลำปางและอาชีพที่เป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่น จะส่งผลการเปลี่ยนรูปแบบที่คล้ายกับสินค้าและบริการทั่วไป ดังที่ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (2565) ที่ตั้งข้อสังเกตว่าหากท้องถิ่นไม่สามารถสร้างรายได้พึ่งพาตนเอง จะเกิดการแทรกแซงจากรัฐหรือองค์กรส่วนกลาง เพื่อพยุงหรือ

ช่วยเหลือให้ท้องถิ่นอยู่รอด แต่ส่งผลต่อเอกลักษณ์ของท้องถิ่นให้คล้ายกับส่วนกลางมากยิ่งขึ้น อาจส่งผลให้ราคาสินค้าและผลผลิตลดลง ดังเช่นความต้องการตลาดส่งออกสินค้าและการแข่งขัน เช่น กรณี ชุมชนบ้านขามแดง มีการแบ่งสรรกองทุนประชารัฐในการ สร้างโซล่าเซลล์ระบบประปาชุมชนเครื่องออกกำลังกายนันทนาการ อาคารเอนกประสงค์ สะท้อนให้เห็นการนำกองทุนส่วนกลางที่เป็นการช่วยเหลือชุมชนระยะสั้นๆ เน้นผลผลิตเป็นสิ่งคงทน ถาวร เช่น อาคาร สถานที่ หรือการส่งเสริมระบบในเชิงโครงสร้างของชุมชน เพื่อใช้สวนประโยชน์ร่วมกันทั้งในระดับปัจเจก การรวมกลุ่ม ชุมชนได้ใช้ในการสร้างรายได้ อย่างไรก็ตาม โครงการประชารัฐอันเกิดจากการสนับสนุนกองทุนหมู่บ้าน จัดเป็นการสร้างการส่งเสริมสวัสดิการชุมชน โดยอาศัยกลไกขับเคลื่อนจากคนในชุมชนเองจากการคิด การดำเนินงาน การจัดสร้าง รวมถึงการดูแลซึ่งกันและกัน

การที่บุคคลมีความตระหนักรู้ในตนเอง หมายถึง การรู้คุณค่าจากการทำงาน เช่น ความภาคภูมิใจของการทำงานและทำขนม เป็นการทำงานและการมีรายได้สามารถหาเลี้ยงครอบครัว ความภาคภูมิใจในตนเองจากการทำงาน ทั้งนี้ การประกอบอาชีพอิสระ มีรายได้ที่ไม่แน่นอน หากมีการปรับปรุงให้เกิดนโยบายเชิงรุกที่สามารถสนับสนุนให้มีรายได้และมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพอิสระในระยะยาว ซึ่งจะสอดคล้องกับการทำงานในรูปแบบยืดหยุ่นแต่มั่นคง (Flexicurity model) และนำไปสู่การพัฒนางานสวัสดิการได้ในความหมายของการจัดสวัสดิการที่เน้นผลิตภาพ อย่างไรก็ตาม ศักยภาพความเข้มแข็งสวัสดิการชุมชนแต่ละพื้นที่มีทรัพยากรและข้อจำกัดที่แตกต่างกันไป การจัดสวัสดิการเน้นการคุ้มครองที่เกิดจากการจัดสวัสดิการชุมชนนั้นอาจไม่เพียงพอ ภาครัฐและหน่วยงานส่วนท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องเข้ามามีส่วนร่วม เช่น การส่งเสริมการทำงานและการสมทบในกองทุนสวัสดิการชุมชนการจัดการตนเองบนฐานคิดสวัสดิการชุมชน ซึ่งประชาชนได้สะท้อนความภาคภูมิใจในตนเองจากการเป็นส่วนหนึ่งของสวัสดิการชุมชน ผลจากการสัมภาษณ์ พบว่าสวัสดิการที่มีหลักการให้อย่างมีคุณค่า รับผิดชอบต่อศักดิ์ศรี สามารถเติมเต็มคุณค่าความรู้สึกของการทำงานอันเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนสังคม

การอภิปรายผลการศึกษา

กลุ่มผู้ประกอบอาชีพอิสระทั้ง 5 หมู่บ้าน ได้แก่ กลุ่มทำขนมบ้านสถานี กลุ่มน้ำพริกแม่อาว กลุ่มมีตาดบ้านขามแดง กลุ่มแคบหมบ้านหม้อและชุมชนวัดสันบุญเรือง ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการจากงบประมาณภาครัฐโดยมีกองทุนหมู่บ้านเป็นกลไกการจัดสวัสดิการชุมชน การส่งเสริมการทำงานมีลักษณะเป็นสวัสดิการทางเลือกการทำงานประกอบอาชีพที่มีรูปแบบการทำงานที่ผสมผสานวัฒนธรรมพื้นบ้าน เช่น อาชีพที่ได้รับการถ่ายทอดในชุมชนและงานฝีมือหัตถกรรมลำปาง สอดคล้องกับการอธิบายสวัสดิการในประเทศไทยมีรูปแบบการจัดสวัสดิการแบบผสม (Welfare mix) โดยมีชุมชนเป็นแกนกลาง (กิตติพัฒน์ นนทปัทมเดช, 2563) การศึกษายังสอดคล้องกับการอธิบายรูปแบบสวัสดิการไทย เป็นสวัสดิการผลิตภาพนิยมที่ไม่เป็นทางการ (Gough, 2007) ดังจะเห็นได้จากการจัดสวัสดิการชุมชนที่มาจากประชารัฐสวัสดิการ การพัฒนาเศรษฐกิจรากฐานเน้นการกระจายรายได้ เป็นการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติจากล่างขึ้นบน ซึ่งสวัสดิการชุมชนของ 5 หมู่บ้าน มีรากฐานแนวคิดสำคัญ เรื่องการดูแลคนในชุมชนตามวงจรชีวิตตั้งแต่เกิด แก่ เจ็บ ตาย โดยกองทุนสวัสดิการชุมชนเป็นกลไกสำคัญของการช่วยเหลือและการสร้างความกินดีให้สมาชิกในชุมชน โดยมีอิสระในการจัดการตนเองการจัดสวัสดิการจึงสอดคล้องกับความต้องการของคนในท้องถิ่น

การนำทรัพยากรท้องถิ่นมาใช้ในการสร้างงานสร้างอาชีพ ผสานกับทักษะความสามารถในการทำงานที่เกิดจากภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการถ่ายทอดความรู้ในกลุ่มผู้ประกอบอาชีพการพัฒนาทักษะความสามารถกลุ่มผู้ประกอบอาชีพในพื้นที่ศึกษาทั้ง 5 หมู่ มีทักษะประสบการณ์ที่สั่งสมและสืบทอดความรู้ประกอบด้วย ทักษะปัญญา (Intellectual capital) เกิดจากความรู้และความสามารถในการเรียนรู้ และความเชี่ยวชาญโดยเฉพาะงานช่างฝีมือหัตถกรรมลำปาง เป็นทักษะประสบการณ์ที่สั่งสมไว้เป็นความรู้ที่อยู่ในตัว การรวมกลุ่มผู้ประกอบอาชีพของทั้ง 5 ชุมชน มีเครือข่ายความสัมพันธ์นับว่าเป็นทุนทางสังคม (Social capital) การทำงานยังส่งผลต่อทัศนคติและการรับรู้ตนเอง (Self awareness) การทำหน้าที่เป็นส่วนหนึ่งของชุมชนเป็นความภาคภูมิใจและความมีศักดิ์ศรี (Integrity) ในการทำงานที่มีคุณค่า เป็นการนิยามการทำงานที่มีความยืดหยุ่น (Resilience)

และการตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองผ่านการทำงาน สิ่งเหล่านี้นับเป็นต้นทุนที่จะนำไปสู่การพัฒนาทุนมนุษย์ที่สำคัญในท้องถิ่นชุมชน

การจัดการตนเองของท้องถิ่นชุมชนที่มีการแบ่งสรรงบประมาณกองทุนมาใช้ในการจัดสวัสดิการสะท้อนศักยภาพความเข้มแข็งและความสามารถในการพึ่งพาตนเองของชุมชน การจัดสวัสดิการที่เน้นผลลัพธ์สนับสนุนการสร้างงาน สร้างอาชีพ ควบคู่กับการจัดสวัสดิการดูแลสมาชิกชุมชนครอบคลุมวงจรชีวิตตั้งแต่เกิดจนตาย เป็นสมดุลระหว่างรูปแบบสวัสดิการที่เน้นผลผลิตกับรูปแบบสวัสดิการที่เน้นการคุ้มครอง ของชุมชนทั้ง 5 หมู่บ้าน การรวมกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพและสวัสดิการชุมชน มีส่วนในการส่งเสริมนโยบายภาครัฐในการจัดสวัสดิการเชิงรุกสู่พื้นที่เป้าหมายเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก เพื่อส่งเสริมการสร้างงาน สร้างอาชีพ สะท้อนความสำคัญของการส่งเสริมอิสระในการจัดการตนเองของกลุ่ม ชุมชน และความสำคัญของการปกครองตนเองของท้องถิ่น ที่มีส่วนในการแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำและเพิ่มคุณภาพชีวิตและสิทธิชุมชนในการจัดการตนเองของชุมชน (สามชาย ศรีสันต์, 2559) อย่างไรก็ตาม การวิจัยครั้งนี้เสนอว่า การส่งเสริมอิสระในการจัดการตนเองของท้องถิ่นอาจไม่เพียงพอ เนื่องจากศักยภาพของท้องถิ่นแต่ละพื้นที่มีความแตกต่างกัน ดังนั้น ภาครัฐควรมีนโยบายสวัสดิการเชิงรุกในการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มและชุมชนเพื่อเสริมสร้างศักยภาพและความเข้มแข็งของชุมชน ตามหลักการจัดสวัสดิการที่ “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง”

กลุ่มอาชีพอิสระ อำเภอลำดวน จังหวัดลำปาง เช่น กลุ่มช่างฝีมือหัตถกรรมลำปางมีตลาดบ้านขามแดง น้ำพริกกล้วยแม่ฮาว แคบหมบ้านหม้อสามารถคงไว้ซึ่งความเป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่น (Local Identities) สอดคล้องกับ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (2565) ที่อธิบายว่าการปกครองตนเองของท้องถิ่น (Local Autonomy) มีส่วนส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน ครอบคลุมทั้งที่ยังคงรักษาไว้ซึ่งเอกลักษณ์ของท้องถิ่น การวิจัยพบว่า กลุ่มอาชีพอิสระ อำเภอลำดวน จังหวัดลำปาง มีความแตกต่างอย่างเป็นเอกลักษณ์ (Uniqueness) ซึ่งเกิดจากการสั่งสมประสบการณ์และต้นทุนทางความรู้ นับเป็นหัวใจสำคัญของแนวคิดการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital Development) การส่งเสริมอัตลักษณ์ (Identity) ทักษะความสามารถในการทำงานฝีมือหัตถกรรม

ลำปาง และการทำงานที่เกิดจากภูมิปัญญาท้องถิ่นของคนในชุมชนที่มีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการใช้ทรัพยากรท้องถิ่นชุมชน สอดคล้องกับ แนวคิดความมั่นคงทางภววิทยา (Ontology security) จากการศึกษาของ กิติพัฒน์ นนทปัทมเดช (2562) อธิบายความมั่นคงทางภววิทยา คือ การดำรงอยู่และการปรับตัวในชุมชนและความสามารถพึ่งพาตนเองให้สามารถอยู่ได้ ซึ่งจะสามารถนำไปสู่การจัดสวัสดิการที่เน้นการสนับสนุนส่งเสริมการทำงาน สอดคล้องกับหลักการ ‘ให้อย่างมีคุณค่า รับอย่างมีศักดิ์ศรี’ และเป็นไปในทิศทางเดียวกับการศึกษาของ Karem Mestan (2012, p. 89) ว่าการพัฒนาทุนมนุษย์ เป็นการสร้างแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจที่มีคุณค่าและมีประสิทธิภาพอันนำมาสู่การยกระดับนโยบายสวัสดิการผ่านงาน

ข้อเสนอแนะการส่งเสริมการพัฒนาทุนมนุษย์ในการวิจัย สอดคล้องกับข้อเสนอการพัฒนาสวัสดิการที่เน้นผลิตภาพ (Productive welfare) ในประเทศไทย โดย ชินชัย ชี้เจริญ (2557) เสนอการให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเป็นกำลังสำคัญของสวัสดิการที่เน้นผลิตภาพ และเสนอนโยบายสวัสดิการผลิตภาพนิยม เสมือนทางเลือกในการช่วยเหลือ เพื่อเพิ่มโอกาสการเข้ามามีส่วนร่วมในตลาดแรงงาน ช่วยลดภาระรายจ่ายงบประมาณการสงเคราะห์ช่วยเหลือ มาสู่การเพิ่มคุณค่าและศักดิ์ศรีของประชาชนที่มีส่วนร่วมเป็นกำลังการผลิตของประเทศเป็นอย่างดี การวิจัยครั้งนี้ จึงเสนอทางเลือกของนโยบายสวัสดิการผ่านงานเพื่อสนับสนุนส่งเสริมกลุ่มอาชีพอิสระโดยการจัดสวัสดิการเชิงรุกเพื่อสนับสนุนส่งเสริมการทำงานและการพัฒนาทักษะความสามารถ ส่งเสริมคุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย การกำหนดนโยบายสวัสดิการผ่านงานเพื่อเป็นทางเลือกที่เพิ่มโอกาสการเข้าถึงสวัสดิการของประชาชน โดยกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลาย สอดคล้องกับ เกษรา ชัยเหลืออยู่ (2557) เสนอการประยุกต์ใช้สวัสดิการผ่านงานที่ต่างจากประเทศสิงคโปร์ที่เป็นสังคมการจ้างงานเต็มที่ การวิจัยครั้งนี้ จึงเสนอสวัสดิการผ่านงานที่สนับสนุนส่งเสริมการทำงานและการพัฒนาทุนมนุษย์ในการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก นโยบายสวัสดิการประชารัฐ เพื่อจัดสวัสดิการสนับสนุนส่งเสริมการทำงานและการพัฒนาทักษะความสามารถ อย่างไรก็ตาม จากข้อเสนอแนะการเปลี่ยน

สวัสดิการ ‘Welfare’ ให้เป็นสวัสดิการผ่านงาน ‘Workfare’ มากขึ้น เนื่องจากบรรดาประเทศสมาชิก OECD ซึ่งเป็นประเทศที่มีรายได้สูง รวมถึงกลุ่มประเทศที่ได้รับการจัดให้เป็นรัฐสวัสดิการ มีแนวโน้มการจัดสวัสดิการผ่านงานที่เพิ่มขึ้น แต่ก็ไม่ได้ละทิ้งแนวทางรัฐสวัสดิการ ทั้งยังมีการนำมาใช้เพื่อแก้ปัญหาช่องว่างและดำเนินการควบคู่กัน ดังผลการวิจัยพบว่า การจัดการตนเองของบุคคลกลุ่มและชุมชน มีการผสมผสานรูปแบบความยืดหยุ่นแต่มั่นคง (Flexicurity) ที่สอดคล้องกับรูปแบบสวัสดิการที่เน้นผลิตภาพ (Productive welfare) อย่างลงตัว ซึ่งสามารถนำไปสู่การจัดสวัสดิการผ่านงานที่สนับสนุนส่งเสริมการทำงาน ที่สามารถใช้ควบคู่กับการจัดสวัสดิการถ้วนหน้าตามแนวทางรัฐสวัสดิการ เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจกับส่งเสริมคุณภาพชีวิตควบคู่กันได้

จากการศึกษาของ อมรเทพ จาวะลา (2555) มีข้อเสนอแนะการประยุกต์ใช้สวัสดิการผ่านงานที่เหมาะสมในประเทศไทย เช่น การสร้างงานในพื้นที่ชนบท หรือนอกฤดูการเกษตร สร้างการมีส่วนร่วม สอดคล้องกับผลการวิจัยพบว่า การรวมกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพทั้ง 5 ชุมชน เกิดจากการว่างเว้นฤดูการเก็บเกี่ยวทางการเกษตร บางส่วนเข้ามาทำงานเนื่องจากต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่มและชุมชน การศึกษาข้างต้น เสนอการปรับสวัสดิการผ่านงานเพื่อกระจายอำนาจบริหารจัดการสู่ท้องถิ่นส่งเสริมการสร้างสาธารณูปโภคการจ้างงานชนบทโดยถอดบทเรียนจากประเทศอินเดีย การวิจัยครั้งนี้ จึงเสนอการประยุกต์ใช้สวัสดิการผ่านงานรัฐสวัสดิการ ประเทศกลุ่มนอร์ดิก กลุ่มประเทศที่มีรายได้สูงและประเทศสมาชิก OECD ในยุโรปและเอเชีย ซึ่งสามารถศึกษาและปรับใช้แนวคิดสวัสดิการผ่านงาน เป็นทางเลือกของนโยบาย เช่น การกำหนดนโยบายตลาดแรงงานเชิงรุกเพื่อส่งเสริมความมั่นคงทางอาชีพและรายได้ของประชาชน เป็นสวัสดิการส่งเสริมการทำงานและการมีรายได้ในประเทศไทย

การมีนโยบายสวัสดิการที่สนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาทุนมนุษย์ในประเทศไทยมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพอิสระ ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบการทำงานและการจ้างงานที่มีความยืดหยุ่น อาจส่งผลต่อการถูกเลิกจ้างเมื่อประสบกับวิกฤติทางเศรษฐกิจและสังคม ดังนั้น จึงจำเป็นจะต้องมีสวัสดิการชุดหนึ่ง ที่สนับสนุน

ส่งเสริมการทำงานและการพัฒนาทักษะอาชีพที่เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของความต้องการด้านแรงงานและสามารถเสริมสร้างความมั่นคงทางอาชีพและรายได้ ด้วยเหตุนี้ สวัสดิการผ่านงาน จึงที่เป็นทางเลือกในนโยบาย ที่สามารถนำไปสู่การพัฒนาเป็นนโยบายสวัสดิการเชิงรุกที่สามารถส่งเสริมความมั่นคงทางอาชีพและรายได้ ซึ่งเป็นเครื่องหมายของการจัดสวัสดิการผ่านงานที่เน้นการสนับสนุนส่งเสริมการทำงานในประเทศไทยอย่างเป็นรูปธรรม

การกำหนดทางเลือกของนโยบายสวัสดิการผ่านงานที่เน้นการสนับสนุนส่งเสริมการทำงานและการพัฒนาทักษะความสามารถของกลุ่มอาชีพให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมได้ การวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะเชิงการกำหนดนโยบายดังกล่าว รวมถึงข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ และข้อเสนอแนะเชิงวิชาการเพื่อการศึกษาและขยายองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นในการวิจัยทางสังคมต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

เพื่อให้ทางเลือกของนโยบายสวัสดิการผ่านงาน สามารถดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรมีการดำเนินการในเชิงนโยบาย ดังนี้

1. ควรมีการทบทวนนโยบายเพื่อการจัดสวัสดิการที่เน้นผลิตภาพส่งเสริมการพัฒนามนุษย์โดยกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เพื่อเพิ่มทางเลือกการให้บริการให้กับประชาชน
2. การกำหนดนโยบายตลาดแรงงานเชิงรุกเพื่อพัฒนาศักยภาพแรงงานโดยกระทรวงแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ส่งเสริมการจ้างงาน สร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจระดับประเทศและเศรษฐกิจชุมชนและความมั่นคงทางอาชีพและรายได้
3. การส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชนในการปกครองตนเอง โดยใช้สวัสดิการผ่านงานที่เน้นการสนับสนุนส่งเสริมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานราก

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

หน่วยงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง ควรมีการดำเนินงานในเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

1. สำรวจความต้องการและภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นต้นทุนทางความรู้ เพื่อจัดหลักสูตรฝึกอบรมอาชีพที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่มุ่งเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์
2. การสนับสนุนการรวมกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพ ส่งเสริมงานบริการชุมชน อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมช่องทางการตลาด สร้างรายได้เพิ่มมูลค่างานฝีมือหัตถกรรมล้ำค่า
3. การจัดสรรงบประมาณเป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนการสร้างทุนทางสังคม การพัฒนาอาชีพ รวมถึงการส่งเสริมความมั่นคงทางอาชีพและรายได้
4. การส่งเสริมและยกระดับเศรษฐกิจฐานรากเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้มีอิสระในการจัดการตนเองของชุมชน

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อการขยายองค์ความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการผ่านงานเชิงการส่งเสริม ควรมีการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. การศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการสวัสดิการผ่านงานเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากพื้นที่เป้าหมายทั่วประเทศ
2. การศึกษาสวัสดิการผ่านงานมุ่งเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์ในกลุ่มผู้ประกอบการอิสระ เช่น อาชีพรับจ้างทั่วไป เกษตรกร กลุ่มรับงานกลับไปทำที่บ้าน การค้าข้างทาง แรงงานแพลตฟอร์ม ที่ปรับเปลี่ยนรูปแบบตามการเปลี่ยนแปลงทางสังคม
3. การศึกษาสวัสดิการผ่านงานเชื่อมโยงองค์ความรู้จากการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์กับศาสตร์สาขาวิชาต่างๆ เช่น การเมือง การปกครอง กฎหมาย การบริหารจัดการ พัฒนาศาสตร์ จริยศาสตร์และสหวิทยาการ เป็นต้น

บทสรุป

การสร้างทางเลือกที่หลากหลายในนโยบายสังคม เป็นการสร้างโอกาสการเข้าถึงสวัสดิการแก่ประชาชนเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี สวัสดิการผ่านงาน (Workfare) เป็นทางเลือกหนึ่งเพื่อตอบสนองความต้องการด้านการทำงานและ

การมีรายได้ โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ประกอบอาชีพอิสระ ที่มีความจำเป็นจะต้องได้รับการสนับสนุนส่งเสริมการทำงานและการมีรายได้ รวมถึงหลักประกันความมั่นคงทางอาชีพและรายได้ อันนำมาสู่ความสามารถในพึ่งพาตนเองของท้องถิ่น โดยมีสวัสดิการชุมชนเป็นรากฐานสำคัญของการมีส่วนร่วมของประชาชน ดังนั้น การจะพัฒนาแนวคิดไปสู่การจัดสวัสดิการผ่านงานในประเทศไทย จึงจัดเป็นทางเลือกหนึ่งในการสนับสนุนกลุ่มอาชีพอิสระ โดยการกำหนดนโยบายตลาดแรงงานเชิงรุก จัดสวัสดิการผ่านงานส่งเสริมผลิตภาพจากการทำงานเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก ควบคู่กับการจัดสวัสดิการที่เน้นการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อพัฒนาศักยภาพ ตอบสนองความต้องการแรงงานที่มีทักษะแห่งอนาคต เพื่อยกระดับนโยบายสวัสดิการผ่านงานที่มีความแตกต่างจากต้นแบบสวัสดิการผ่านงานที่เกิดจากการกำหนดนโยบายจากบนลงล่างเป็นแผนงานรัฐสู่บทบาทการมีส่วนร่วมของกลุ่มอาชีพอิสระสู่การกำหนดนโยบายซึ่งนับเป็นความท้าทายใหม่ของงานสวัสดิการสังคม

เอกสารอ้างอิง

- กิตติพัฒน์ นนทปัทมเดช. (2562). *แนวคิดความมั่นคงทางอาชีพ: จุดกำเนิดและการประยุกต์ใช้*. รายงานสืบเนื่องการสัมมนาวิชาการเนื่องในโอกาสการสถาปนาคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ครบรอบ 65 ปี. (หน้า 11-25). กรุงเทพฯ: คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กิตติพัฒน์ นนทปัทมเดช. (2563). *สวัสดิการที่เน้นผลิตภาพและสวัสดิการที่เน้นการคุ้มครองกับการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม*. รายงานสืบเนื่องการสัมมนาวิชาการคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ครบรอบ 66 ปีสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม: การปลดล็อกความเหลื่อมล้ำสู่ความยั่งยืน, 24 มกราคม 2563 ณ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ: บริษัทจรัสสินทวงศ์การพิมพ์ จำกัด.

- กฤษฎา อีระโกศลพงศ์. (2562). รูปแบบของงานที่ไม่มีมาตรฐานและแรงงานที่มีความเสี่ยงในเศรษฐกิจแพลตฟอร์ม, *วารสารรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 4(2): 59-108.
- เกษรา ชัยเหลื่องอุไร. (2557). *การศึกษาเปรียบเทียบระบบสวัสดิการสังคมระหว่างประเทศไทยและประเทศสิงคโปร์*. กรุงเทพฯ: สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ กระทรวงการต่างประเทศ.
- ชินชัย ชี้เจริญ. (2557). *การพัฒนากระบวนการช่วยเหลือทางสังคมของประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- นฤมล นิราทร. (2564). *งาน ชีวิต และโรคระบาด: แรงงานนอกระบบในสถานการณ์โรคโควิด-19*. เอกสารสืบเนื่องจากงานเวทีเสวนาวิชาการสาธารณะ, 24 เมษายน 2563 ณ สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ.
- นวลปราง อรุณจิต. (2562). *Workfare: สวัสดิการทำงาน คำตอบการเปลี่ยนผ่านของประเทศไทย*. รายงานสืบเนื่องการสัมมนาวิชาการคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ครบรอบ 65 ปี สิทธิและความเสมอภาค: ความท้าทายของสังคมไทยในกระแสการเปลี่ยนผ่าน, 25 มกราคม 2562 ณ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ: บริษัทจรัสสินทวงศ์การพิมพ์ จำกัด.
- ปรีดี หงษ์สดัน. (2564). *ความยืดหยุ่นแต่มั่นคงของช่างไม้เดนมาร์กสมัยก่อน*. สืบค้นจาก <https://www.the101.world/flexicurity/>
- วรวรรณ ชาญด้วยวิทย์. (2562). *การปรับระบบสวัสดิการสังคมพร้อมรับโลกใหม่ที่ผันผวน: สวัสดิการสำหรับแรงงานในระบบ*. TDRI Annual Public Conference 2018, สืบค้นจาก https://tdri.or.th/2018/06/tdri-apc2018_session3/
- สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน. (2565). *การพัฒนาชุมชนเข้มแข็งพึ่งพาตนเองและเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงโดยอาศัยการดำเนินงานอย่างบูรณาการ*. สืบค้นจาก https://web.codi.or.th/wp-content/uploads/2022/03/AW_Upwebsite-วิจัยชุมชนเข้มแข็ง-OK.pdf

- สรารัฐ ไพฑูรย์พงษ์. (2562). Workfare จากประสบการณ์ของอเมริกา. *มติชนออนไลน์*, สืบค้นจาก https://www.matichon.co.th/columnists/news_1426406
- สามชาย ศรีสันต์. (2559). วาทกรรมแนววิพากษ์และการศึกษาการพัฒนาในสังคมไทย. *วารสารพัฒนศาสตร์*, 13(1), 291-293.
- สุรพล ปธานวนิช. (2547). *นโยบายสังคม: เส้นทางสู่รัฐสวัสดิการ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2563). *รายงานดัชนีความก้าวหน้าของคน ประจำปี 2562*. กรุงเทพฯ: สภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานแรงงานจังหวัดลำปาง. (2561). *รายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดลำปาง ปี 2561*. สำนักงานแรงงานจังหวัดลำปาง.
- อมรเทพ จาวะลา. (2555). *สวัสดิการแบบ Workfare: บทเรียนจากต่างประเทศ*. รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการวิจัยเรื่อง “ระบบการบริหารจัดการสวัสดิการแบบ Workfare”. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- Anderson, J. E. (1994). *Public Policy-Making: Introduction* (2nd). New York: Houghton Mifflin Company.
- Chan, W. C., & Kinglun, N. (Eds). (2011). *Welfare reform in East Asia: Towards Workfare?*. New York: Routledge.
- Deeming, C. (2015). Foundations of the Workfare State-Reflections on the Political Transformation of the Welfare State in Britain. *Social Policy and Administration*, 49(7). 862-886. DOI: 10.1111/spol.12096.
- Dingeldey, I. (2007). Between workfare and enablement-The different paths to transformation of the welfare state: A comparative analysis of activating labour market policies. *European Journal of Political Research*, 46(6), 823-851. DOI: 10.1111/j.1475-6765.2007.00712.

- Gough, I. (2007). *Wellbeing and welfare regime in four countries*. WeD International Conference, 28-30 June 2007. Bath: University of Bath.
- Holliday, I. (2000). Productivist welfare capitalism: social policy in East Asia. *Political Studies*, 48(4), 706-723.
DOI: 10.1111/1467-9248.0027.
- Horn, A., Kevins, A., & Kersbergen, Kv. (2022). *The paternalist politics of punitive and enabling workfare: evidence from a new dataset on workfare reforms in 16 countries, 1980–2015*. Retrieved from <https://academic.oup.com/ser/advance-article/doi/10.1093/ser/mwac060/6936686>
- Hudson, J., & Kühner, S. (2009). Towards productive welfare? A comparative analysis of 23 OECD countries. *Journal of European Social Policy*, 19(1), 34-46. DOI: 10.1177/0958928708098522
- International Labour Organization. (2013). Resolution I: concerning statistics of work, employment and International Labour Organization-ILO. (2013). *Report for discussion at the 19th International Conference of Labour Statisticians*, 2-11 October 2013, Geneva: Department of Statistics.
- Lødemel, I. (2001). Workfare in Six European Nations: Findings from evaluations and recommendations for future development. *Fafo Institute for Applied Social Science 2001*, Prepared for the Conference Welfare to Work in Europe and the US Fafo, October 5. 2001.
- Gratton, L., & Ghoshal, S. (2003). Managing Personal Human Capital: New Ethos for the 'Volunteer' Employee. *European Management Journal, Elsevier*, 21(1), 1-10.

- Madsen, P. K. (2001). *Security and flexibility: friend or foes? some observations from the case of Denmark*. (pp. 49-61) ILO and by ISSA, cf. Madsen (1999, 2002a and 2002b).
- Mohr, L. B. (1969). Determinants of innovation in organizations. *American Political Science Review*, 63(3), 111-126.
- Mestan, K. (2012). Examining changes to welfare policy: Paternalistic workfare in Australia and the UK. Retrieved from <https://researchbank.swinburne.edu.au/items/c6f076f5-6f01-4f8a-a552-2f465919bbb9/1/Kemran%20Mestan%20Thesis.pdf?.vi=save>
- Peck, J. (2001). *Workfare States*. New York: Guilford Press.
- Peck, J. (2003). *The rise of the Workfare state*. Kurswechsel 3.