

ลักษณะงานที่เหมาะสมกับแรงงานผู้สูงอายุ

พัชรพงศ์ ขวนชม^{1*} วีระวัฒน์ จันทิก² พัทธ์ชัย ศิริวงศ์³

บทคัดย่อ

ปรากฏการณ์ใหม่ในศตวรรษที่ 21 ของประเทศไทย คือ การก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุ จากข้อมูลพบว่า ขนาดหรือจำนวนของประชากรรวม และประชากรสูงอายุเพิ่มขึ้น มีการคาดการณ์ว่า อีก 20 ปีข้างหน้าประเทศไทยจะเป็นสังคมสูงวัยระดับสุดยอด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปรากฏการณ์สังคมสูงวัยในประเทศไทย และการพิจารณาลักษณะงานที่มีความเหมาะสมกับแรงงานผู้สูงอายุ ผลจากการวิเคราะห์ในภาพรวมพบว่า ลักษณะงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุควรพิจารณาจากความสอดคล้องทฤษฎีความต้องการจำเป็นของมาสโลว์ กับความสัมพันธ์ทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม โดยเป็นงานที่ไม่ต้องใช้กำลังแรงงานมากนัก การงดเว้นงานเสี่ยงที่ต้องใช้ประสาทสัมผัส ควรพิจารณาลักษณะงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะด้านความจำ หลีกเลี่ยงการทำงานที่มีความเครียดหรือความดันสูง และให้ความสำคัญกับงานหรือกิจกรรมที่ได้รับการยอมรับจากสังคมและคนรอบข้าง โดยเฉพาะงานประเภทด้านที่ปรึกษา ให้คำแนะนำ หรืองานที่ต้องใช้ประสบการณ์ และความสัมพันธ์ที่สั่งสมมาก่อนวัยผู้สูงอายุ เช่น วิทยากร ครู นายหน้า เป็นต้น

คำสำคัญ : สังคมสูงวัย ผู้สูงอายุ ลักษณะงาน

¹ นักศึกษาหลักสูตรดุสิตบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

³ รองศาสตราจารย์ ดร. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

* ผู้นิพนธ์หลัก e-mail : boontrkul@gmail.com

JOB STYLES FOR OLDER WORKERS

Patcharapong Chuanchom^{1*} Thirawat Chantuk² Phitak Siriwong³**Abstract**

This academic article is aimed was to study the aging society in Thailand. And considering the type of work appropriate for older workers. The results of the analysis is the appropriate job characteristics for the elderly should be based on the consistency of the requirements theory of the Maslow. With physical, mental, and social relationships, it is not a labor-intensive task. Refrain from risky work requiring sensory Should consider the nature of the work does not require memory skills. Avoid work with stress or high pressure. And focus on jobs or activities that are accepted by society and those around them. Especially, the type of consultant to give advice or work experience. And early relationships brought up before the age of the elderly, such as lecturers, teachers, etc.

Keywords : aging society, the elderly, job styles

¹ Doctoral students Department of Management Science Silpakorn University

² Asst. Prof. Dr., Faculty of Management Science, Silpakorn University

³ Assoc. Prof. Dr., Faculty of Management Science, Silpakorn University

* Corresponding author, e-mail : boontrakul@gmail.com

บทนำ

สังคมโลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางประชากรครั้งสำคัญ คือ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ โดยสัดส่วนจำนวนประชากรในวัยทำงานและวัยเด็กลดลง เนื่องจากอัตรา การเกิดและอัตราการตายของประชากรลดลงอย่างต่อเนื่อง ทำให้ประชากรโดยเฉลี่ยมีอายุยืนยาวขึ้น (อัศวินท์ ศาสนพิทักษ์, 2559) การดำเนินนโยบายด้านประชากร และการวางแผนครอบครัวที่ประสบผลสำเร็จ ตลอดจนความก้าวหน้าในการพัฒนา ประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม ส่งผลให้ประชากรมีสุขภาพดี มีอายุยืนยาวขึ้น และมีโอกาสได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น มีความรู้ และทักษะในการป้องกันและดูแลสุขภาพ ตลอดจนการวางแผนครอบครัวที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งผลสำเร็จดังกล่าวทำให้ภาวะการเจริญพันธุ์และอัตราการเกิดมีแนวโน้มที่ลดลง จนเกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านโครงสร้างของประชากร(เฉลิมพล แจ่มจันทร์ และคณะ, 2554) กล่าวคือ ประชากรที่อยู่ในวัยสูงอายุมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ในขณะที่ประชากรวัยเด็กและวัยแรงงานมีแนวโน้มที่ลดลง

จากผลของการที่ประเทศไทยเป็นสังคมผู้สูงอายุ จึงเป็นประเด็นการศึกษาเกี่ยวกับผู้สูงอายุเริ่มมีความสนใจมากขึ้น ทั้งการวิเคราะห์โครงสร้างทางประชากร สถานการณ์ ความต้องการการเตรียมความพร้อมรับมือ ดังนั้นการทำความเข้าใจทฤษฎี และกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสูงอายจึงเป็นสิ่งจำเป็น(อุบลรัตน์ เพ็งสถิตย์, 2554) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแก้ไขปัญหาขาดแคลนแรงงาน ด้วยการใช้ผู้สูงอายุสามารถกลับเข้ามามีส่วนร่วมด้านแรงงาน อย่างไรก็ตามด้วยสภาพที่เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาของผู้สูงอายุ ไม่ว่าจะจำเป็นทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม จำเป็นต้องมีการเลือกลักษณะที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุด้วย

ปัจจุบันประเทศต่างๆ มีการเพิ่มขยายของจำนวนผู้สูงอายุสูงมากขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้ประเทศส่วนใหญ่ของโลกกลายเป็นสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) ส่งผลให้มีปัญหาในการเตรียมการและเกิดเป็นภาวะวิกฤตต้องแก้ไขโดยด่วน ดังเช่น จากรายงานองค์การสหประชาชาติ (The United Nations : UN) เกี่ยวกับประชากรโลก พบว่า ประเทศที่พัฒนาแล้ว เช่น ประเทศฝรั่งเศส ใช้เวลาในการเปลี่ยนเป็นสังคมผู้สูงอายุ 115 ปี ส่วนประเทศสวีเดน ใช้เวลาในการเปลี่ยนเป็นสังคมผู้สูงอายุ 85 ปี ประเทศสหรัฐอเมริกาใช้เวลา 72 ปีประเทศอิตาลีใช้เวลา 63 ปี สำหรับญี่ปุ่นใช้เวลา 26 ปี ส่วนประเทศกำลังพัฒนา เช่น ประเทศจีนใช้เวลาในการเปลี่ยนเป็นสังคมผู้สูงอายุในราว 25 ปี ประเทศเกาหลีใช้เวลา 25 ปี สำหรับประเทศไทยใช้เวลาในการเปลี่ยนเป็นสังคมผู้สูงอายุ 20 ปี และประเทศสิงคโปร์ใช้เวลา 17 ปี เป็นต้น (ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551: 2-67) ทั้งนี้เมื่อ 20 ปีก่อน โลกของเรามีประชากรประมาณ 5,735 ล้านคน และมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป ประมาณ 540 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 9 ของประชากรโลก แต่ในปี 2015 ประชากรโลกมีจำนวน 7,349 ล้านคน ในจำนวนนี้มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปจำนวน 901 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 12 จึงกล่าวได้ว่า “ประชากรโลกได้กลายเป็นสังคมสูงวัย” แล้ว (องค์การสหประชาชาติ, The United Nations World Population Prospects : UNWPP, 2558)

ตามคำนิยามขององค์การสหประชาชาติ (UN) ที่กำหนดไว้ว่า ประเทศใดมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป สัดส่วนเกินร้อยละ 10 ของประชากรทั้งประเทศ ถือว่าประเทศนั้นได้ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ(Aging Society) ซึ่งจะเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged Society) เมื่อสัดส่วนประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 20 ของประชากรทั้งประเทศ และกลายเป็นสังคมสูงวัยระดับสุดยอด(Super Aged Society) เมื่อสัดส่วนประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 28 ของประชากรทั้งประเทศ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2558)

จากการคาดการณ์ขององค์การสหประชาชาติ (UN) ในปี พ.ศ. 2563 ประเทศไทยจะมีประชากรผู้สูงอายุที่มีอายุมากกว่า 65 ปี จำนวน 8.9 ล้านคน ซึ่งเพิ่มขึ้นกว่าสองเท่าตัวเมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2543 ซึ่งอยู่ที่เพียง 4.4 ล้านคน และเมื่อพิจารณา จำนวนประชากรผู้สูงอายุที่มีอายุมากกว่า 65 ปีขึ้นไปต่อประชากรวัยทำงาน

อายุ 15 - 64 ปี พบว่า สัดส่วนนี้ของประเทศไทยเริ่มปรับตัวสูงกว่าค่าเฉลี่ยของภูมิภาคเอเชียในปี พ.ศ. 2543 และคาดว่าใน ปี พ.ศ. 2563 ซึ่งจะอยู่ในราว 3 ปี ข้างหน้านี้ สัดส่วนนี้จะอยู่ที่ร้อยละ 17 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 13 และ ร้อยละ 10 ในปี พ.ศ. 2553 และปี พ.ศ. 2543 ตามลำดับ โดยพบว่า ประเทศที่มีประชากรผู้สูงอายุ สูงสุดในโลก คือ ญี่ปุ่น รองลงมาคือ ประเทศในยุโรป (เสาวณี จันทะพงษ์ และกรวิทย์ ต้นศรี, 2556)

สังคมไทยถือเป็นสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) กล่าวคือ มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 10 ของประชากรทั้งประเทศ โดยประเทศไทยใช้เกณฑ์การตัดสินการเป็น “ผู้สูงอายุ” คือ อายุ 60 ปีขึ้นไป ซึ่งประเทศไทยได้เข้าสู่การเป็น “สังคมผู้สูงอายุ” มาตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2548 โดยที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปเกินกว่าร้อยละ 10 ของประชากรทั้งประเทศ (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2558) ประชากรสูงอายุ กำลังเพิ่มขึ้นด้วยอัตราที่เร็วมาก คือสูงกว่าร้อยละ 4 ต่อปี ในขณะที่ประชากรรวมเพิ่มขึ้นด้วยอัตราเพียงร้อยละ 0.5 ต่อปีเท่านั้น ทั้งนี้ตามการคาดการณ์ ประเทศไทยจะกลายเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ คือมีสัดส่วนประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปสูงถึงร้อยละ 20 ในปี 2564 และจะเป็นสังคมสูงวัยระดับสุดยอดเมื่อมีสัดส่วนประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป สูงถึงร้อยละ 28 ในปี 2574 (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2558)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปรากฏการณ์สังคมสูงวัยในประเทศไทย และการพิจารณาลักษณะงานที่มีความเหมาะสมกับแรงงานผู้สูงอายุ

ผลกระทบจากสังคมผู้สูงอายุ

ผลจากอัตราการเกิดที่ลดลงและความเจริญก้าวหน้าทางการแพทย์ ทำให้ผู้สูงอายุไทยมีอายุยืนยาวขึ้น ซึ่งพบว่าในปัจจุบันอายุขัยเฉลี่ยของคนไทยอยู่ประมาณ 75 ปี (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม ม.มหิดล, 2557) (ชาย 71.3ปี และ หญิง 78.2 ปี) จากการที่ประชากรสูงอายุมิแนวโน้มที่จะเพิ่มจำนวนขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้ประเทศต้องมีรายจ่าย ด้านสวัสดิการเพื่อผู้สูงอายุเพิ่มสูงมากขึ้น ครอบคลุมทั่ว ต้องแบกรับภาระในการดูแลผู้สูงอายุมากขึ้น ขณะที่ผู้สูงอายุเองเมื่อมีอายุยืนยาวขึ้น ก็ยังต้องเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนรายได้หรือมีรายได้ไม่เพียงพอแก่การดำรงชีพ จากข้อมูลที่ได้พบนี้ ทำให้สังคมได้ตระหนักถึงปัญหาวิกฤตในด้านจำนวนผู้สูงอายุ รวมถึงวิกฤตการณ์ ที่จะเกิดขึ้นในประเทศไทย ซึ่งไม่ได้มีเพียงเรื่องปัญหาการเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้สูงอายุเท่านั้น แต่จะมีปัญหาใน เรื่องการดำเนินการในเรื่องผู้สูงอายุในประเทศไทย และกำลังแรงงานของไทยในอนาคตการก้าวขึ้นสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างรวดเร็วของสังคมไทยย่อมส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตและพฤติกรรมของผู้คนในสังคม จึงเป็นประเด็นที่สังคมไทยควรต้องตระหนัก และร่วมกันเตรียมความพร้อมในการรับมือทางด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการดูแลสุขภาพ การขาดแคลนแรงงาน และการสร้างหลักประกันรายได้ของผู้สูงอายุ หรือแม้แต่การจ้างแรงงานในสถานประกอบการ

ความจำเป็นที่ต้องสนับสนุนการทำงานของผู้สูงอายุ

พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 มาตรา 11 ที่ว่าด้วยเรื่องสิทธิที่ผู้สูงอายุพึงได้รับ ซึ่งหนึ่งในนั้นคือการได้ประกอบอาชีพหรือฝึกอาชีพที่เหมาะสม และตามปฏิญญาผู้สูงอายุไทยข้อ 4 ที่มีใจความสำคัญว่าผู้สูงอายุควรได้ถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ให้สังคม มีโอกาสได้ทำงานที่เหมาะสมกับวัยตามความสมัครใจ โดยได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจ และมีชีวิตที่มีคุณค่า ซึ่งสอดคล้องกับประเด็นเรื่องการกำหนดนโยบายและมาตรการ ที่จะทำเฉพาะเรื่องการจัดสวัสดิการในเรื่องเงินสงเคราะห์หรือการออมเพื่อใช้

ในยามชราภาพเท่านั้นไม่ได้ แต่การสนับสนุนและส่งเสริมการทำงานให้กับผู้สูงอายุ หรือส่งเสริมให้อยู่ในตลาดแรงงานในช่วงเวลาที่ยาวนานขึ้นนั้นก็เป็นเรื่องสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน ดังนั้นกลุ่มผู้สูงอายุจึงกลายเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญมากขึ้นในโลกของการทำงาน และจำเป็นที่จะต้องสนับสนุน และวางแนวทางการทำงานให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้สูงอายุ ระยะเวลาหลายปีที่ผ่านมา ประเด็นการศึกษาเกี่ยวกับผู้สูงอายุเริ่มมีผู้ให้ความสนใจมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการวิเคราะห์โครงสร้างทางประชากร สถานการณ์ ความต้องการเตรียมความพร้อมรับมือ และการวิเคราะห์ปัจจัย หรือตัวแปรที่เกี่ยวข้องที่ส่งเสริมการเป็นผู้สูงอายุที่มีคุณภาพ ดังนั้น การทำความเข้าใจทฤษฎีที่มีความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับความสูงอายุจึงเป็นสิ่งจำเป็น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำทฤษฎี ที่สอดคล้อง ช่วยอธิบายแนวทางการส่งเสริมคุณภาพการทำงานของผู้สูงอายุให้เหมาะสม อีกทั้งเป็นการทำความเข้าใจพฤติกรรม และช่วยให้ตระหนักถึงความสัมพันธ์ของการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุโดยการมองแบบองค์รวมได้ ทั้งนี้เพื่อจะทำให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมในการวิเคราะห์ลักษณะงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ ผู้เขียนขออธิบายและวิเคราะห์ในแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้อง โดยอ้างอิงความสัมพันธ์ทฤษฎีความต้องการจำเป็นของมาสโลว์ ในรูปแบบความสัมพันธ์ทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านสังคมของผู้สูงอายุ

ทฤษฎีความต้องการจำเป็นของมาสโลว์

ตามทฤษฎีความต้องการจำเป็นของมาสโลว์(Maslow) ที่ได้เสนอลำดับขั้นในรูปพีระมิตความต้องการจำเป็นในช่วงปี ค.ศ.1960 เรียกว่า Maslow's Hierarchy of pyramid พบว่า ความต้องการจำเป็นมีหลายระดับตั้งแต่ระดับพื้นฐานถึงระดับสูง และไม่ว่ามนุษย์หรือสัตว์จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองความต้องการจำเป็นพื้นฐานก่อน เมื่อได้รับการตอบสนองในระดับพื้นฐานแล้ว จึงมีความต้องการในระดับที่สูงกว่าไล่ขึ้นไป โดยมาสโลว์ได้ แบ่งความต้องการจำเป็นออกเป็น 5 ระดับ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ลำดับความต้องการจำเป็นของ Maslow

มาสโลว์ กำหนดไว้ว่า ความต้องการจำเป็นพื้นฐานซึ่งเป็นขั้นแรกของมนุษย์ คือ ความต้องการจำเป็นทางกายภาพ (physiological needs) หมายถึง อากาศ ความอบอุ่น อาหาร การนอน ความต้องการจำเป็นนี้มีความเข้มมากเป็นความต้องการตลอดชีวิตของเรา หากไม่ได้รับมนุษย์ก็ต้องตาย ความต้องการจำเป็นขั้นที่สอง คือ ความต้องการจำเป็นด้านความปลอดภัย (security/safety need) ความปลอดภัยจากภัยอันตรายทั้งปวง โดยเฉพาะในเด็กเล็กยิ่งต้องได้รับความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิต ความต้องการจำเป็นขั้นที่สาม คือ ความต้องการจำเป็นด้านความรักและการได้เป็นเจ้าของ (love and belonging needs) เป็นความต้องการจำเป็นที่ต้องการเพื่อน คนรัก รู้สึกว่าตนเองเป็นที่ต้องการ เป็นส่วนหนึ่งของสังคม ความต้องการจำเป็นขั้นที่สี่ คือ ความต้องการจำเป็นด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง (esteem needs) หมายถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นที่ยอมรับจากตนเองและผู้อื่น ในขั้นนี้มีความรู้สึกแยกเป็น 2 ระดับ ระดับที่ต่ำกว่าคือ ต้องการให้คนอื่นเชื่อถือ มีชื่อเสียง เป็นที่รู้จัก ระดับที่สูงกว่าคือ ต้องการความนับถือในตนเอง มีความเชื่อมั่น มีความสามารถ บรรลุความสำเร็จของเป้าหมายที่กำหนด ความต้องการจำเป็นขั้นที่ห้า ซึ่งเป็นขั้นสุดท้าย คือ ความต้องการจำเป็นในการบรรลุสัจการแห่งตน (self-actualization needs) เป็นความต้องการจำเป็นที่บุคคลไม่รู้สึกว่าตนเองมีความขาดแคลน แต่รู้สึกถึงการบรรลุความต้องการทั้งหมดที่ตนเองอยากได้ เป็นสภาวะที่ตนเองรู้สึกได้ว่า สิ่งที่ต้องการครบถ้วนสมบูรณ์

ลักษณะงานที่เหมาะสมของผู้สูงอายุ

ด้านสภาพร่างกายของผู้สูงอายุที่เกี่ยวข้องกับงาน(Physical) สามารถอธิบายตรงตามทฤษฎีความต้องการจำเป็นของมาสโลว์ในระดับที่ 1 และ 2 คือ ความต้องการด้านกายภาพและความต้องการความปลอดภัย การพิจารณาลักษณะงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุนั้น จำเป็นต้องคำนึงถึงสภาพร่างกายที่ส่งผลต่อความปลอดภัยของผู้สูงอายุเอง ซึ่งมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับอวัยวะ อธิบายว่าเมื่ออวัยวะมีการใช้งานย่อมมีการเสื่อมเกิดขึ้นเนื่องจากวัยสูงอายุเป็นวัยที่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกาย โดยจะเห็นได้ชัดจากความสามารถในการมองเห็นและการได้ยินที่ลดลง กล่าวคือ สายตาจะเปลี่ยนเป็นสายตาวาย เลนส์และกระจกตาขุ่น เกิดต่อกระจกกลุ้มเนื้อตาเสื่อม การปรับสายตาค้า ความไวในการมองภาพลดลง ส่งผลให้เกิดการปวดศีรษะได้ง่าย มีน้ำตาไหลลง ตาแห้งระคายเคืองต่อเยื่อตาได้ง่าย ประสาทในการรับเสียงเสื่อม ไปจนถึงเกิดการหูตึง ได้ยินเสียงต่ำๆ ซัดกว่าเสียงพูดธรรมดาหรือเสียงในระดับสูง การทำงานของระบบสมองและประสาทเสื่อมไปตามธรรมชาติ ซึ่งสาเหตุเกิดจากการขยายตัวของโพรงประสาทและทำให้เซลล์ประสาทต่างๆ ในส่วนสมองเกิดการหดตัวลง ส่งผลให้ผู้สูงอายุที่มีร่างกายเสื่อมถอยเกิดมีโรคแทรกซ้อนตามมา(Craik and Salthouse, 2000) ความจำถดถอยจดจำเรื่องราวในอดีตดี แต่ความจำในปัจจุบันไม่ดี สมรรถภาพในการเคลื่อนไหวของร่างกายลดลง การเคลื่อนไหวช้าเมื่อเทียบกับว่าคนในวัยอื่นๆ (Czaja และ Sharit, 1999) แต่ในทางกลับกันวัยสูงอายุจะมีความรอบคอบในการทำงานและมีความละเอียดในการทำงานมากกว่าวัยอื่นๆ ส่งผลให้ความถูกต้องของงานไม่แตกต่างจากวัยอื่นๆนัก ทั้งนี้หากเปรียบเทียบด้านความปลอดภัยหรือการเกิดอุบัติเหตุในขณะปฏิบัติงาน พบว่าผู้สูงอายุเกิดอุบัติเหตุที่น้อยที่สุด

อย่างไรก็ตามพบวางานวิจัยได้ให้คำแนะนำในการฝึกสอนหรืออบรมในด้าน การให้ฝึกพัฒนาการเคลื่อนไหวของร่างกายอย่างเหมาะสม โดยการฝึกต้องง่ายต่อการปฏิบัติ ลดขั้นตอนที่ยุ่งยากซับซ้อน ลดความสามารถที่ต้องใช้ในการจดจำ ควรจัดสถานที่และอุปกรณ์ให้มีความเหมาะสมต่อสรีระและการเคลื่อนไหวของผู้สูงอายุ ตลอดจนการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการเรียนรู้ให้น่าสนใจอีกด้วย

ด้านจิตใจของผู้สูงอายุ ความสอดคล้องกับระดับความต้องการจำเป็นของมาสโลว์ในลำดับที่ 3 และ 4 คือ ความต้องการด้านความรักและความต้องการเห็นคุณค่าในตนเอง นอกจากนี้ผู้สูงอายุต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของร่างกายแล้ว ยังต้องเผชิญกับความรู้สึกและอารมณ์ของตนเองที่เปลี่ยนแปลงได้ง่าย กล่าวคือ ผู้สูงอายุต้องปรับตัวกับการสูญเสียที่เกิดขึ้นทั้งร่างกายและจิตใจ ไม่ว่าจะเป็น การสูญเสียจากบุคคลอันเป็นที่รัก ทั้งจากการเสียชีวิตของคู่สมรส ญาติสนิท มิตรสหาย รวมทั้งบุตรหลานที่แยกตัวไปมีครอบครัวใหม่ จนทำให้ ผู้สูงอายุรู้สึกโดดเดี่ยว การถูกลดบทบาททางสังคม ไม่ว่าจะเป็น การเกษียณอายุงาน การออกจากตำแหน่งหน้าที่ที่เคยปฏิบัติมาเป็นเวลานาน จนรู้สึกสูญเสียเกียรติ อำนาจ หน้าที่ และความสำคัญในสังคม การเสียความภาคภูมิใจที่เคยสามารถทำอะไรได้ด้วยตนเองกลับต้องพึ่งพิงผู้อื่น ผู้สูงอายุจะสนใจสิ่งรอบตัวน้อยลง เปิดใจรับสิ่งใหม่ลดลง แต่ระมัดระวังรอบคอบยอมรับคล้ายตามคนอื่น และรู้สึกสงบมากขึ้น ดังนั้นจึงอาจส่งผลให้ผู้สูงอายุ ต้องใช้เวลาในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ นานขึ้น ผู้สูงอายุเป็นวัยผู้ใหญ่ตอนปลายที่สะท้อนความสำเร็จจากในอดีต เป็นวัยที่ประกอบไปด้วยความรู้และประสบการณ์ มีความมั่นคงทางอารมณ์ บุคลิกภาพที่มักไม่ค่อยแตกต่างจากเดิม ผู้สูงอายุจะเหมาะสมกับการเป็นตัวแบบ เป็นผู้ถ่ายทอด ทำงานที่ต้องอาศัยความรู้ ประสบการณ์ และความน่าเชื่อถือ เป็นสำคัญ เช่น การเป็นที่ปรึกษา หรือการเป็นวิทยากร

ในด้านความสามารถทางสติปัญญา พบว่าความสามารถในการใช้ภาษาพูดไม่ค่อยเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้ยังคงสามารถทำงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้ภาษาได้ แต่การประมวลผลข้อมูล การทำงานสองสิ่งพร้อมกัน หรือการเชื่อมโยงอย่างมีเหตุผลจะช้า ในด้านการเรียนรู้และความจำจะลดลง ทั้งนี้การลดลงมากน้อยนั้นขึ้นกับสติปัญญา การศึกษาแรงจูงใจ และความตั้งใจ เป็นต้น แม้ว่าการเรียนรู้ของผู้สูงอายุจะลดลง แต่ยังสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้ ถ้าการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับประสบการณ์เดิมที่ผ่านมา ความตั้งใจที่จะเรียนรู้ และระยะเวลาที่ใช้ในการเรียน ซึ่งต้องใช้เวลาแก่ผู้สูงอายุมากขึ้นรวมทั้งลดความคาดหวังที่จะได้รับด้วย การเรียนรู้ที่ผู้สูงอายุทำได้ดีและเรียนรู้ได้เร็วคือการเรียนรู้เฉพาะอย่างโดยไม่เร่งรัด สำหรับความจำนั้นผู้สูงอายุจะมีความจำเรื่องราวในอดีตได้ดี แต่จะมีความจำเกี่ยวกับสิ่งใหม่ๆ ลดลง (Brook and Loewenstein, 2010) ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกาย และทางด้านจิตสังคม การกระตุ้นความจำของผู้สูงอายุจะต้องอาศัยการปฏิบัติเป็นลำดับขั้นตอน เช่น การเขียนหนังสือตัวโต การใช้สื่อกระตุ้นการมองเห็นและไม่ควรเน้นหรือถามซ้ำในเรื่องที่ผู้สูงอายุจำไม่ได้ การจดบันทึกจะช่วยผู้สูงอายุจำได้มากขึ้น (Stuart-Hamilton, 2012) ผู้สูงอายุสามารถทำงานได้ทั้งเชิงรุกและเชิงรับ หากได้พัฒนาตนเอง และเสริมสร้างประสบการณ์ให้กับตัวเองอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งคอยดูแลสุขภาพของตนเองให้แข็งแรง สำหรับงานที่มีความเครียดต่ำ ต้องจัดวิธีการทำงานของตนเองให้เหมาะสมกับวัย ต้องควบคุมอารมณ์ และรู้จักผ่อนคลายอารมณ์ของตนเอง แต่ควรหลีกเลี่ยงงานที่มีความตึงเครียดสูง หรือมีความเสี่ยงต่อสุขภาพกายและจิตใจ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2556)

ด้านสังคมของผู้สูงอายุที่เกี่ยวข้องกับงาน (Social) สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ในลำดับที่ 3, 4 และ 5 คือ ความต้องการด้านความรัก ความต้องการเห็นคุณค่าในตนเอง และความต้องการบรรลุสิ่งแห่งตน ทฤษฎีทางสังคมเป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงแนวโน้มบทบาทสัมพันธ์ภาพ และการปรับตัวในสังคมของผู้สูงอายุ ซึ่งพยายามวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้ผู้สูงอายุต้องมีการเปลี่ยนแปลงสถานภาพทางสังคมไปและพยายามที่จะช่วยให้ผู้สูงอายุมีการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งมีแนวคิดที่น่าสนใจ ได้แก่

ทฤษฎีกิจกรรม (Activity Theory) พัฒนาขึ้นโดย Robert Havighurst ในปี 1960 ได้อธิบายถึงสถานภาพทางสังคมของผู้สูงอายุ กล่าวคือ เมื่อบุคคลเข้าสู่วัยเกษียณอายุราชการ จะมีความรู้สึกว่าการะหรือบทบาทหน้าที่ของตนเองจะลดลงทำให้ต้องหากิจกรรมอื่นๆ มาช่วยเสริมสร้างหรือทดแทนสิ่งที่ขาดหายไป การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนจะสร้างความสุข ความภาคภูมิใจในตนเอง และมีความพอใจในชีวิต เนื่องจาก

ยังคงรักษาบทบาทและสถานภาพทางสังคมไว้ได้ระดับหนึ่ง ทำให้เขามีความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในสังคม มีคุณค่า และมีชีวิตที่ประสบความสำเร็จ

ทฤษฎีแยกตนเองหรือทฤษฎีการถอยห่าง (Disengagement Theory) เป็นทฤษฎีที่เกิดขึ้นครั้งแรกราวปี 1950 ของ Elaine Cummings และ William Henry ที่กล่าวถึงการถอยห่างออกจากสังคมของผู้สูงอายุ ซึ่ง พิมพ์เผยแพร่เป็นครั้งแรกในหนังสือ Growing old: The Process of Disengagement เมื่อปี 1961 มีใจความว่า ผู้สูงอายุและสังคมจะลดบทบาทซึ่งกันและกันอย่างค่อยเป็นค่อยไปตามความต้องการของร่างกาย และไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ซึ่งระยะแรกอาจมีความวิตกกังวลอยู่บ้างในบทบาทที่เปลี่ยนแปลงไปและจะค่อยๆ ยอมรับได้ในที่สุด โดยสรุปกระบวนการถอยห่างเป็นกระบวนการที่มีลักษณะเฉพาะและเป็นสากลของทุกสังคม โดยปัจจัยที่มีผลต่อการถอยห่างของผู้สูงอายุ ได้แก่ กระบวนการชราที่มีความแตกต่างกันของแต่ละบุคคล สภาพสังคม และความเชื่อมโยงของอายุที่เพิ่มขึ้น

ทฤษฎีความต่อเนื่อง (Continuity Theory) เป็นทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นโดย Bernice Neugarten และคณะราวปี 1960 นักทฤษฎีกลุ่มนี้เชื่อว่าการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุที่ประสบความสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพและแบบแผนชีวิตของแต่ละช่วงวัยที่ผ่านมาและมีปัจจัยอื่นๆ ที่เข้ามารวมอธิบาย ได้แก่ แรงจูงใจ สถานภาพทางสังคม เศรษฐกิจ และสังคม บุคลิกภาพความยืดหยุ่นซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยความสำเร็จและความล้มเหลวในชีวิต บั้นปลายของผู้สูงอายุ ทฤษฎีนี้ยังได้กล่าวอีกว่าผู้สูงอายุจะมีความสุขได้ก็ต่อเมื่อได้กระทำกิจกรรมหรือปฏิบัติตัว เช่นเคยกระทำมาแต่เก่าก่อน (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, 2556) ผู้สูงอายุที่มีความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความหวังมีกำลังใจ ดำรงความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ยังคงมีบทบาทด้านการเรียนการสอน มีสถานภาพเป็นครูผู้ให้ ความรู้แก่นิสิต และช่วยลดหรือกำจัดความกดดันความวิตกกังวลด้านการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและด้านร่างกาย และยังรู้สึกมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลต่างๆ มีสัมพันธภาพและความผูกพันที่ดีกับผู้อื่น ผลทำให้บุคคลมีภาวะสุขภาพที่ดี

ตารางที่ 1 ลักษณะงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ

ลักษณะของผู้สูงอายุ	ลักษณะงานที่เหมาะสม
1. ด้านสภาพร่างกาย(Physical) - ผู้สูงอายุมีความเสื่อมลงของเซลล์และระบบต่างๆ รวมทั้งความสามารถในการเคลื่อนไหวลดลงโดยเฉพาะด้านการมองเห็นและรับฟัง - ผู้สูงอายุมีความสามารถในการปรับตัวด้านร่างกายที่ช้า	- งานที่ไม่ต้องใช้กำลังแรงงานสูง หรือควรมีเครื่องทุ่นแรง งดเว้นงานที่ต้องก้มๆเงยๆ ควรหลีกเลี่ยงการทำงานที่เป็นภาระของประสาทหูและตา เช่นการทำงานในที่มืด หรือสถานที่ที่มีเสียงดัง - ไม่ควรทำงานติดต่อกันหลายชั่วโมง รวมทั้งหลีกเลี่ยงการทำงานที่เวลาไม่แน่นอน
2.ด้านสภาพจิตใจ(Psychological) - การพัฒนาการทางบุคลิกภาพ - สติปัญญา - การเรียนรู้ การฝึกอบรมและความจำ	- บรรยากาศหรือสภาพการทำงานต้องให้เกียรติ ยอมรับ การถ่ายทอดแบ่งปันความรู้ประสบการณ์เกี่ยวกับการทำงานสอดคล้องกับ ประสบการณ์เดิมที่ผู้สูงอายุมีความเชี่ยวชาญ หรือเคยทำมาก่อน - เน้นงานที่ต้องใช้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับติดต่อประสานงานมากกว่างานที่เกี่ยวข้องกับการใช้ความสามารถทาง การคำนวณซับซ้อน และต้องใช้สมาธิ - ต้องเน้นงานที่เป็นขั้นเป็นตอน มีความซับซ้อนน้อย มีความยืดหยุ่นในเรื่องเวลาในการเรียนรู้ ไม่ต้องอาศัยในการจดจำมากนัก

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลักษณะของผู้สูงอายุ	ลักษณะงานที่เหมาะสม
3.ด้านสังคม (Social) <ul style="list-style-type: none"> - ทฤษฎีกิจกรรม(Activity Theory) - ทฤษฎีแยกตนเองหรือทฤษฎีการถอยห่าง (Disengagement Theory) ทฤษฎีความต่อเนื่อง (Continuity Theory) 	<ul style="list-style-type: none"> - ทำได้ทั้งเชิงรุกและเชิงรับ แต่ต้องพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง - ควรหลีกเลี่ยงงานที่ทำให้เกิดความเครียด เช่น งานที่มีเวลาจำกัด กัดดัน - การมีส่วนร่วมในสังคม มีคุณค่าและมีชีวิตที่ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะงานที่ผู้สูงอายุสนใจ เป็นงานที่ผู้สูงอายุมีประสบการณ์มาก่อน ค้นเคย และมีความภาคภูมิใจในงาน ลักษณะของงาน ควรขึ้นอยู่กับลักษณะบุคลิกภาพ แบบแผนของชีวิต และความถนัด

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ลักษณะงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ โดยวิเคราะห์ทั้งทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านสังคม พบว่า ผู้สูงวัยเองมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านสภาพร่างกาย ไม่ว่าจะเป็นการเคลื่อนไหว ระบบต่างๆของร่างกาย การปรับตัวต่ออุณหภูมิได้ช้าลง ทาง การเปลี่ยนแปลงทางจิตใจ ที่ส่งผลทั้งการพัฒนาการทางด้านบุคลิกภาพ สติปัญญา การเรียนรู้การจำกัด ความเครียด และแรงจูงใจ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นต่อสังคม ที่มีความคิดและรู้สึกว่าเป็นบทบาทและหน้าที่ของตนเองลดลง และมองว่ากลายเป็นภาระของสังคม ซึ่งทำให้เกิดอาการซึมเศร้าถอยห่างออกจากสังคมนั้น จึงควรสนับสนุนให้ผู้สูงอายุได้มีโอกาสในการทำงานอยู่ในสังคม รวมทั้งให้มีการพัฒนาศักยภาพของผู้สูงอายุเพื่อให้สามารถกลับเข้าสู่แรงงาน ทั้งนี้ควรพิจารณาลักษณะงานตามที่ได้กล่าวไปข้างต้นแล้วไม่ว่าจะเป็น งานที่ไม่ต้องใช้กำลังแรงงานมากนัก หากในกรณีที่จะเป็นควรใช้เครื่องมือทุ่นแรง การงดเว้นงานที่ต้องเคลื่อนไหวเยอะหรือก้มๆเงยๆ การงดเว้นงานเสี่ยงที่ต้องใช้ประสาทสัมผัส ไม่ว่าจะเป็น ตา หู ฯลฯ ส่วนทางด้านความรู้สึกหรือจิตใจควรพิจารณาลักษณะงานที่ใช้ไม่ต้องใช้ทักษะด้านความจำมากนัก ลดขั้นตอนการในการปฏิบัติงานให้น้อยลง หลีกเลี่ยงการทำงานที่มีความเครียดหรือความดันสูง และให้ความสำคัญกับงานหรือกิจกรรมที่ได้รับการยอมรับจากสังคมและครอบครัว โดยเฉพาะงานที่เคยปฏิบัติหรือมีประสบการณ์มาก่อน โดยเฉพาะงานประเภทด้านการฝึกอบรม ที่ปรึกษา ให้คำแนะนำ หรืองานที่ต้องใช้ประสบการณ์ และความสัมพันธ์ที่สั่งสมมาก่อนวัยผู้สูงอายุ เช่น วิทยากร ครู นายหน้า ฯลฯ

ซึ่งทั้งนี้สอดคล้องกับทฤษฎีความลำดับความต้องการจำเป็นของมนุษย์ 5 ชั้น เป็นไปตามลำดับจากขั้นพื้นฐาน หากไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการอย่างเพียงพอ ก็ไม่สามารถบรรลุความต้องการในขั้นถัดไปได้ โดยเรียงลำดับจากความต้องการด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ความต้องการเกียรติยศศักดิ์ศรี และขั้นสุดท้ายคือความต้องการบรรลุสัจจะแห่งตน ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงขึ้นลงได้ขึ้นอยู่กับความต้องการที่ขาดหรือเต็มแล้ว จากรายงานวิจัยที่สัมภาษณ์ผู้สูงอายุพบว่า ส่วนใหญ่มีความต้องการให้มีสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลรองลงมาคือ ต้องการให้มีการประกันสุขภาพ จัดบริการ ปฐมพยาบาล และการประกันภัย ซึ่งเห็นว่าสอดคล้องกับความต้องการขั้นสองของ Maslow ตามทฤษฎีความต้องการมนุษย์ วัยผู้สูงอายุควรจะบรรลุความต้องการในขั้น 4หรือ 5 จึงจะเป็นผู้สูงอายุที่มีความพึงพอใจในชีวิต ในด้านการรับรู้ตนเองและความรู้สึกมีคุณค่า ถ้าเป็นไปได้ในทางบวกจะช่วยให้สามารถปรับตัวแก้ปัญหาได้ดีและรู้สึกมีคุณค่าในตัวเองมีผลมาจากกระบวนการความคิดอารมณ์ ความปรารถนา คุณค่า และพฤติกรรม โดยเฉพาะงานที่ได้รับการยอมรับจากสังคมและครอบครัว

เอกสารอ้างอิง

- ปัทมา อมรสิริสมบุรณ์. (2535). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อภาวะการทำงานของสูงอายุในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ สค.ม. (วิจัยประชากรและสังคม), มหาวิทยาลัยมหิดล
- รวีวรรณ ลิมาสวัสดิ์กุล. (2547). การศึกษาเปรียบเทียบการเห็นคุณค่าในตนเอง ความไว้วางใจ และสุขภาพจิตของผู้สูงอายุในสถานสงเคราะห์คนชราบ้านจันทบุรี. สารนิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (2556). การดูแลผู้สูงอายุ ความสุขและความเครียด. พิมพ์ครั้งที่ 1. นครปฐม : มหาวิทยาลัยมหิดล
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2556). สรุปผลที่สำคัญการทำงานของสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2555., จาก <http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/themes/files/elderlywork55.pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ(2556). แนวทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ การพัฒนาผู้สูงอายุอย่างบูรณาการ จาก<http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/themes/files/elderlywork55.pdf>
- สมรภัช รักษาทรัพย์ และนงนุช อินทวิเศษ. (2553). รายงานฉบับสมบุรณ์ โครงการศึกษาอาชีพและโอกาสที่จะได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมสอดคล้องกับผู้สูงอายุ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: คณะเศรษฐศาสตร์ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เสาวณี จันทะพงษ์ และกรวิทย์ ต้นศรี (2556). ตลาดแรงงานและบทบาทในการสร้างความแข็งแกร่งให้เศรษฐกิจไทย. ธนาคารแห่งประเทศไทย.
- Brooks, G.L. and Loewenstein, A.D. (2010). Assessing the progressive of mild cognitive impairment to Alzheimer’s disease: current trends and future directions. Alzheimer’s Research & Therapy.
- Czaja, S. J. (1999). Technological Change and the Older Worker. Handbook of the Psychology of Aging. Edited by Birren, J. E. & Schaie, K. W. 547-568. California: Academic Press.
- Kanfer, R. & Ackerman, P. L. (2004). Aging, Adult Development, and Work Motivation. Academy of Management Review.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. Psychological Review.,.
- Rudinger, G., et al. (1991). Aging and Modern Technology: How to Cope with Products and Services. Work and Aging: A European Perspective. Edited by Snel, J. & Cremer R. London.
- Robert Havighurst. (1960). The psychology of character development. Newyork : Wiley.
- Stuart-Hamilton, Ian. (2012). The Psychology of Ageing (5th Ed). London, UK: Jessica Kingsley Publishers.
- Tornstam, L. (1996). Caring for the Elderly. Introducing the Theory of Gerotranscendence as a Supplementary Frame of Reference for Care of Elderly. Scandinavian Journal of Caring Sciences.