

ผู้สูงอายุในโลกแห่งการทำงาน: มุมมองเชิงทฤษฎีทางกายจิตสังคม

AGING IN THE WORLD OF WORK: BIOPSYCHOSOCIAL PERSPECTIVES

ธนยศ สุมาลย์โรจน์¹ และฮานานมุฮิบบะตุদ্ดีน นอจิ สุขไสว²
Thanayot Sumalrot¹ and Hananmuhibbatuddin Nochi Suksawai²

บทคัดย่อ

บทความนี้นำเสนอลักษณะงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ โดยการใช้การทบทวนวรรณกรรมตามมุมมองทฤษฎีทางกายจิตสังคมซึ่งจะให้ความสำคัญกับแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ที่มีอิทธิพลร่วมกัน ทำให้สามารถเข้าใจและอธิบายพฤติกรรมมนุษย์ได้อย่างครอบคลุมและเป็นลักษณะองค์รวม ได้แก่ ทฤษฎีทางด้านชีววิทยาที่เน้นอธิบายความชราภาพทางด้านกายภาพทฤษฎีทางด้านจิตวิทยาที่เน้นอธิบายพัฒนาการทางบุคลิกภาพ (Erikson's Psychosocial Development; Lewinson's Adult Development และ Costa & McCrae's Big Five Personality) สถิติปัญญา (Wechsler's Theory of Intelligence) แรงจูงใจ (Maslow's Motivation Theory) ความเครียด (Karasek's Job Strain Model) และทฤษฎีทางด้านสังคมที่เน้นอธิบายการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สูงอายุกับสิ่งแวดล้อมรอบตัว เช่น ทฤษฎีกิจกรรม (Havighurst's Activity Theory) ทฤษฎีการถอยห่าง (Cummings & Henry's Disengagement Theory) ทฤษฎีความต่อเนื่อง (Neugarten's Continuity Theory) และทฤษฎีบทบาท (Role Theory) รวมทั้งแนวความคิดของภาวะธรรมทัศน์ในวัยผู้สูงอายุตามมิติด้านจิตวิญญาณ (Tornstam's Gerotranscendence Theory) ผลจากการวิเคราะห์ในภาพรวม พบว่าลักษณะงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ คือ งานที่มีความเครียดต่ำ งานลักษณะจิตอาสา งานที่ได้รับการยอมรับจากสังคมและมีผลตอบแทนที่มุ่งเน้นไปในด้านสวัสดิการมากกว่าการตอบแทนเป็นตัวเงิน งานที่ผู้สูงอายุเคยมีประสบการณ์หรือมีความชำนาญ งานตามความสนใจ ซึ่งบทสรุปของบทความนี้จะนำไปสู่การพัฒนาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้สูงอายุต่อไป

คำสำคัญ: ผู้สูงอายุ ลักษณะงาน มุมมองทางกายจิตสังคม

Abstract

This article proposes job characteristics suitable for the elderly. Biopsychosocial's perspectives including physical, psychological, social and spiritual domain were reviewed to explain the jobs which is suitable for the elderly. The biological aspects focus on physical age-related changes. The psychological aspects cover the elderly's development of personality, mental ability, motivation and adaptation to job stress as well. The social aspects reflect the interaction between the elderly

¹ อาจารย์ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล, Lecturer, Department of Psychiatry, Faculty of Medicine Siriraj Hospital, Mahidol University, E-mail: thanayot.suma@mahidol.ac.th

² อาจารย์ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, Lecturer, Department of Psychology and Guidance, Faculty of Education, Prince of Songkla University, Email: mhdt_hanan@yahoo.com

and environments effecting on their work behaviors. The spiritual aspects based on Gerotranscendence theory depict the developmental positive aging. We found that the job characteristics which fit in with the elderly should be low-stress jobs and be voluntary works. Moreover, the elder worker should be recognized and respected from other and they will work effectively when having experiences related the tasks before. For incentives, the necessary welfares are more essential than money in elderly's daily life. These outcomes are useful to develop the policy and promote the quality of the elderly's life in the future.

Keywords: Elderly, Job characteristics, Biopsychosocial perspectives

บทนำ

จากการสำรวจสถานการณ์การทำงานพบว่า ในปี พ.ศ. 2555 มีผู้สูงอายุทำงานจำนวน 3.4 ล้านคน จากจำนวนทั้งสิ้น 8.6 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 39.4 โดยเพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2556: บทสรุปผู้บริหาร) จะเห็นได้ว่าโลกของการทำงานเริ่มขยายกว้างมากขึ้น ไม่เพียงแต่คนหนุ่มสาววัยทำงานเท่านั้น ผู้สูงอายุเริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้น และประเทศไทยกำลังกลายเป็นสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) อย่างเต็มตัว นั่นสะท้อนว่าผู้สูงอายุกำลังเป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งที่มีผลต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ดังนั้นประเด็นเรื่องการกำหนดนโยบายและมาตรการจะเฉพาะเรื่องการจัดสวัสดิการในเรื่องเงินสงเคราะห์หรือการออมเพื่อใช้ในยามชราภาพเท่านั้นไม่ได้ แต่การสนับสนุนและส่งเสริมการทำงานให้กับผู้สูงอายุ หรือส่งเสริมให้อยู่ในตลาดแรงงานในช่วงเวลาที่ยาวนานขึ้นนั้นก็เป็นเรื่องสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน สอดคล้องกับพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 มาตรา 11 ที่ว่าด้วยเรื่องสิทธิที่ผู้สูงอายุพึงได้รับ ซึ่งหนึ่งในนั้นคือการได้ประกอบอาชีพหรือฝึกอาชีพที่เหมาะสม และตามปณิญาผู้สูงอายุไทยข้อ 4 ที่มีใจความสำคัญว่า ผู้สูงอายุควรได้ถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ให้สังคม มีโอกาสได้ทำงานที่เหมาะสมกับวัยตามความสามารถโดยได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจ และมีชีวิตที่มีคุณค่า

ดังนั้นกลุ่มผู้สูงอายุจึงกลายเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญมากขึ้นในโลกของการทำงาน และจำเป็น

ที่จะต้องสนับสนุน และวางแนวทางการทำงานให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้สูงอายุ ระยะเวลา 10 ปีที่ผ่านมา ประเด็นการศึกษาเกี่ยวกับผู้สูงอายุเริ่มมีผู้ให้ความสนใจมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการวิเคราะห์โครงสร้างทางประชากร สถานการณ์ ความต้องการการเตรียมความพร้อมรับมือ และการวิเคราะห์ปัจจัยหรือตัวแปรที่เกี่ยวข้องที่ส่งเสริมการเป็นผู้สูงอายุที่มีคุณภาพ ดังนั้นการทำความเข้าใจทฤษฎี และกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสูงอายุจึงเป็นสิ่งจำเป็น นอกจากนี้การประยุกต์ใช้หลักการในแต่ละทฤษฎีที่ว่าด้วยความสูงอายุจะเป็นเครื่องมืออันสำคัญในการวางแผนส่งเสริมฟื้นฟูสุขภาพของผู้สูงอายุให้เหมาะสมและสอดคล้องตามแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน และการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุต่อไป

อีกทั้งการที่จะทำความเข้าใจพฤติกรรมหรือสถานการณ์ที่บุคคลประสบ จำเป็นต้องอาศัยการมองแบบองค์รวม (Holistic Approach) และตระหนักถึงการมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างปัจจัยหลายด้าน ทั้งด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านสังคม เพื่อจะทำให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมในการวิเคราะห์ลักษณะงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ ผู้เขียนขออธิบายแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องโดยวิเคราะห์ในแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ด้านกายภาพของผู้สูงอายุที่เกี่ยวข้องกับงาน (Physical Domain)

ตามทฤษฎีที่อธิบายความชราภาพของผู้สูงอายุส่วนใหญ่จะอธิบายถึงความบกพร่อง การสูญเสีย การสะสม

ของเสียไว้ในเซลล์ หรือการเสื่อมลงของเซลล์ และระบบต่างๆ เช่น ระบบภูมิคุ้มกัน ระบบกล้ามเนื้อ อนุโมลิอิสระ ระบบนาฬิกาชีวภาพ เป็นต้น ซึ่งนำไปสู่ภาวะถดถอยของร่างกาย (Senescence) เหล่านี้ย่อมส่งผลต่อการทำงานของผู้สูงอายุ โดยเฉพาะสังคมไทยงานภาคเกษตรกรรมที่จำเป็นต้องอาศัยความพร้อมสมบูรณ์ของร่างกายเป็นหลัก สำหรับเรื่องความคล่องแคล่วรวดเร็วในการทำงานของผู้สูงอายุจะต่ำกว่าวัยอื่นๆ จากงานของ Czaja และ Sharit (1999: 561-563) ที่ศึกษาเปรียบเทียบกับวัยอื่นๆ พบว่าวัยผู้สูงอายุจะทำงานได้ช้ากว่า แต่ในขณะที่มีจำนวนความผิดพลาดในการทำงานที่ไม่แตกต่างกับกลุ่มอายุอื่น นอกจากนั้นจากการศึกษาเรื่องอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน พบว่าผู้สูงอายุจะมีการเกิดอุบัติเหตุ น้อยกว่ากลุ่มวัยอื่นๆ สำหรับประเด็นการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีในปัจจุบัน โดยเฉพาะลักษณะงานที่มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ เช่น คอมพิวเตอร์ Cowgill และ Holmes มองว่าผู้สูงอายุกำลังเผชิญกับการหมุนกลับของสถานะ (Inversion of status) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นเทคโนโลยีสมัยใหม่กับการสูงอายุ ยิ่งมีความทันสมัยมากเท่าไรบทบาทของ

ผู้สูงอายุยิ่งถดถอยลงไปเรื่อยๆ (Cowgill & Holmes, 1972 อ้างอิงจากปัทมา อมรสิริสมบุรณ์, 2535: 11) ฉะนั้นผู้สูงอายุจำเป็นต้องปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีดังกล่าว และพบว่ามีงานวิจัยที่พยายามพัฒนาโปรแกรมเพื่อช่วยให้ผู้สูงอายุใช้เทคโนโลยีได้สะดวกขึ้น เช่น ALTEC และ LUSI (Rudinger et al., 1991: 163) ซึ่งในประเด็นนี้ Rogers ได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการฝึกหรือสอนแก่ผู้สูงอายุ (Czaja & Sharit, 1999: 561) ได้แก่ ควรสนับสนุนให้ฝึกพัฒนาการเคลื่อนไหวด้านร่างกายอย่างเหมาะสม การฝึกต้องง่ายต่อการปฏิบัติ พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้ให้น่าสนใจตรวจสอบสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรมต้องไม่ถูกรบกวนจากสิ่งที่ไม่พึงประสงค์ ควรเน้นข้อมูลสาระสำคัญที่เป็นประโยชน์และหากมีการนำวัสดุอุปกรณ์มาใช้ควรจัดให้เหมาะสมกับวัยให้ความใส่ใจในขณะที่ผู้สูงอายุกำลังฝึกใช้อุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น การใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ ควรลดการใช้ความสามารถด้านการจำ จัดกิจกรรมการฝึกอบรมให้เพียงพอต่อการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นให้ค้นพบเส้นทางที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน

ตารางที่ 1 สรุปลักษณะงานที่สอดคล้องกับสภาพร่างกายของผู้สูงอายุ

ลักษณะผู้สูงอายุ	ลักษณะงาน
ผู้สูงอายุโดยทั่วไปตัดสินใจช้า (แต่การตัดสินใจไม่ค่อยผิดพลาด) ความสามารถในการเคลื่อนไหวลดลงกล้ามเนื้อและข้อต่อไม่ดีความสมดุลของร่างกายลดลง ทำให้มีโอกาสดังอุบัติเหตุได้สูง	หลีกเลี่ยงการทำงานที่ต้องยกของหนัก แบกหาม งานที่ก้มๆ เงยๆ หรือเอี้ยวตัวมาก งานที่มีสภาพแวดล้อมที่สิ้น งานที่ทำให้ตกใจง่าย เช่น ระเบิดเสียงดัง ควรมีเครื่องทุ่นแรง และเพิ่มเวลาพัก
ผู้สูงอายุนอนหลับยาก ความสามารถในการควบคุมอุณหภูมิของร่างกายลดลงความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับอุณหภูมิยาก ความสามารถในการตอบสนองต่อความร้อนหนาวรอบๆ ตัวลดลง	ไม่ควรทำงานใช้แรงงานติดต่อกันเป็นเวลานาน เพราะอุณหภูมิในร่างกายอาจสูงเกินไป เช่น ไม่ควรทำงานกลางแจ้ง การทำงานใช้แรงงานต่อเนื่องกันหลายชั่วโมงในที่ร้อนจัด ควรเลี่ยงการทำงานที่มีตารางเวลาทำงานไม่แน่นอน หรือเปลี่ยนไปมาระหว่างกะกลางวัน-กลางคืน
ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีปัญหาเรื่องสายตาและการได้ยิน	สถานที่ทำงานควรมีแสงสว่างมาก ควรหลีกเลี่ยงการใช้ตัวหนังสือเล็ก ไม่ควรทำงานในที่ที่มีเสียงดัง

ด้านจิตใจของผู้สูงอายุที่เกี่ยวข้องกับงาน (Psychological Domain)

นอกจากผู้สูงอายุต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของร่างกายแล้ว ยังต้องเผชิญกับความรู้สึกและอารมณ์ของตนเองที่เปลี่ยนแปลงได้ง่ายกล่าวคือ ผู้สูงอายุต้องปรับตัวกับการสูญเสีย (Loss) ที่เกิดขึ้นทั้งร่างกายและจิตใจ อันได้แก่ การเสียอิสรภาพในการควบคุมตนเองจากการที่ เคยทำอะไรด้วยตัวเองกลับต้องเป็นฝ่ายพึ่งพิงคนอื่น ๆ การสูญเสียรายได้ที่เคยได้รับการสูญเสียบุคคลอันเป็นที่รัก ทั้งในลักษณะการตายจากของคู่สมรส เพื่อนฝูง และการพลัดพรากของบุตรที่ไปมีครอบครัวใหม่จนมี ผู้สูงอายุหลายรายรู้สึกห่อเหี่ยวเนื่องจากขาดคนดูแล หรือที่เรียกว่า Emptiness Syndrome และการสูญเสีย สถานภาพบทบาทหน้าที่ในสังคม เช่น การปลดเกษียณ อายุราชการ การออกจากงาน การถูกลดเกียรติและ ศักดิ์ศรี ในขณะที่ได้รับสถานภาพใหม่ในฐานะผู้พึ่งพิง ผู้ป่วย หรือผู้เป็นภาระ หรือถูกตีตราว่าเป็นไม่ใกล้เคียง เป็นต้น มีผู้สูงอายุจำนวนมากไม่น้อยต้องเข้ารับการรักษาใน โรงพยาบาลด้วยความรู้สึกไร้ค่า และอาการซึมเศร้า จึงขออธิบายในแต่ละตัวแปรทางจิตใจ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการปรับตัวและส่งเสริมการทำงานในผู้สูงอายุ ดังนี้

พัฒนาการทางบุคลิกภาพ (Personality Development) Erikson นักจิตวิทยาได้อธิบาย พัฒนาการทางบุคลิกภาพ โดยเขาเชื่อว่าบุคคลจะมี พัฒนาการตลอดช่วงชีวิต โดยอาจเป็นไปในลักษณะที่ดี หรือไม่ดีก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเรามีปฏิสัมพันธ์อย่างเหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมรอบตัว โดยเฉพาะบุคคลสำคัญในแต่ละวัย รวมทั้งต้องมีรากฐานของพัฒนาการในลำดับ ก่อนหน้าที่ดี ซึ่งเขาได้แบ่งพัฒนาการทางจิตสังคมในวัย ผู้สูงอายุไว้ในขั้นที่ 8 กล่าวว่าผู้สูงอายุเป็นระยะเวลา ที่บุคคลจะทบทวนประสบการณ์ในอดีต ถ้าพบว่า ตนเองได้ทำหน้าที่อย่างดีที่สุดแล้วก็จะเกิดความพอใจ มีบุคลิกภาพที่เข้มแข็งมีอารมณ์มั่นคง ก่อให้เกิดความ มั่นคงทางใจที่เรียกว่า Integrity ในทางตรงกันข้าม หากพิจารณาแล้วรู้สึกว่าชีวิตของตนขมขื่น ทุกข์ร้อน และผิดหวัง งานที่ตนเองทำยังไม่ประสบความสำเร็จใน

ชีวิต ก็จะทำให้ความรู้สึกสิ้นหวังไร้ค่าที่เรียกว่า Despair ดังนั้นในผู้สูงอายุควรทำให้ยอมรับทั้งความสำเร็จและความล้มเหลวอย่างเข้าใจ รู้จักชีวิต และปล่อยวาง เพื่อให้เกิดความสุขสงบในชีวิตต่อไป ดังที่กล่าวไปแล้วว่าการ ที่ผู้สูงอายุจะมีความมั่นคงทางใจ (Integrity) ในบั้นปลาย ชีวิตได้นั้น จำเป็นต้องผ่านกระบวนการในการจัดการกับ ข้อขัดแย้งทางจิตสังคม (Psychosocial Crisis) ในขั้น ก่อนหน้า โดยบุคคลสามารถมีพัฒนาการในทางบวก (Generativity หรือการบำรุงส่งเสริมผู้อื่น) ได้หลาย ลักษณะ เช่น การสืบสกุลมีบุตรธิดา การให้การเลี้ยงดู บุตรหลาน แนะนำสั่งสอน การถ่ายทอดทักษะงานต่างๆ ที่ตนเองมีความถนัดให้กับลูกน้อง การดำรง รักษา และ สืบทอดประเพณีวัฒนธรรม เป็นต้น ฉะนั้นลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมของงานที่เอื้อให้เกิด Generativity ดังที่กล่าวไปแล้วนั้นก็จะนำไปสู่การมี Integrity ที่ดีใน อนาคต

Costa และ McCrae นักทฤษฎีบุคลิกภาพ (Trait Theorists) แบ่งบุคลิกภาพของคนออกเป็น 5 ลักษณะ ได้แก่ เปิดรับสิ่งใหม่ (Openness to Experience) รับผิดชอบ (Conscientiousness) ชอบสังคม (Extraversion) เห็นพ้องกับคนอื่น (Agreeableness) และขี้กังวลประหม่า (Neuroticism) จากการศึกษาของ Jones และ Meredith พบว่า ผู้สูงอายุจะสนใจสิ่งรอบตัว น้อยลง เปิดใจรับสิ่งใหม่ลดลง แต่มีระดับรับผิดชอบ ยอมรับคล้อยตามคนอื่น และรู้สึกสงบมากขึ้น (Jones & Meredith, 1996: 444 อ้างอิงจาก Kanfer & Ackerman, 2004) ดังนั้นจึงอาจส่งผลให้ผู้สูงอายุต้อง ใช้เวลาในการเรียนรู้งานใหม่ๆ นานขึ้น

Lewinson นักจิตวิทยาพัฒนาการวัยผู้ใหญ่ ได้กล่าวถึงบุคลิกภาพและพฤติกรรมของคนว่าจะมี ช่วงคงที่และเปลี่ยนแปลงสลับกันไปแต่ละช่วงวัย ซึ่ง ส่งผลต่อความเหมาะสมกับลักษณะงานแต่ละประเภท ที่แตกต่างกันไป เขากล่าวว่าผู้สูงอายุเป็นวัยผู้ใหญ่ ตอนปลายที่สะท้อนความสำเร็จจากในอดีต เป็นวัย ที่ประกอบไปด้วยความรู้และประสบการณ์ มีความมั่นคง ทางอารมณ์ บุคลิกภาพที่มักไม่ค่อยแตกต่างจากเดิม แต่การเปลี่ยนแปลงที่เกิด อาจเป็นผลมาจากการ

เปลี่ยนแปลงของอัตมโนทัศน์ (Self-Concept) หากมองจากทัศนะของ Lewinson ผู้สูงอายุจะเหมาะสมกับการเป็นตัวแทน เป็นผู้ถ่ายทอด ทำงานที่ต้องอาศัยความรู้ ประสบการณ์ และความน่าเชื่อถือเป็นสำคัญ เช่น การเป็นที่ปรึกษา หรือการเป็นวิทยากร ซึ่งในปัจจุบันนี้ข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถ มักจะได้รับการต่ออายุราชการ หรือไม่ก็ได้รับการจ้างให้ทำงานในองค์กรต่อไปในลักษณะของผู้เชี่ยวชาญหรือที่ปรึกษา

ความสามารถทางสติปัญญา (Intellectual Capacity) มุมมองของนักประเมินความสามารถทางเชาวนปัญญาได้แบ่งเชาวนปัญญาออกเป็น 2 ส่วนใหญ่ๆ ได้แก่ Fluid Intelligence ซึ่งเกี่ยวข้องกับการคิดเชิงนามธรรม มิติสัมพันธ์ กระบวนการจำ สมาธิความสนใจ เป็นต้น และ Crystallized Intelligence ซึ่งเกี่ยวข้องกับความรู้อื่นๆ ความเข้าใจด้านภาษา เป็นต้น แม้ว่าความสามารถทางเชาวนปัญญาของผู้สูงอายุทั้งสองด้าน จะเสื่อมถอยตามวัยก็ตามแต่พบว่า Fluid intelligence จะลดลงมากกว่า Crystallized Intelligence (Wechsler, 1944 อ้างอิงจาก Kanfer & Ackerman, 2004) นั้นหมายถึงความสามารถในการใช้ภาษาพูดไม่ค่อยเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้ยังคงสามารถทำงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้ภาษาได้ แต่การประมวลผลข้อมูลการทำงานสองสิ่งพร้อมกัน หรือการเชื่อมโยงอย่างมีเหตุผลจะช้าลง

การเรียนรู้และความจำ (Learning and Memory)

การเรียนรู้ของบุคคลจะเริ่มลดลงประมาณอายุ 40-50 ปี และจะลดลงมากขึ้นเมื่อหลังอายุ 70 ปี ทั้งนี้การลดลงมากน้อยนั้นขึ้นกับสติปัญญา การศึกษา แรงจูงใจ ความตั้งใจ เป็นต้น แม้ว่าการเรียนรู้ของผู้สูงอายุจะลดลง แต่ยังสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้ ถ้าการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับประสบการณ์เดิมที่ผ่านมา ความตั้งใจที่จะเรียนรู้ และระยะเวลาที่ใช้ในการเรียน ซึ่งต้องใช้เวลาแก่ผู้สูงอายุมากขึ้นรวมทั้งลดความคาดหวังที่จะได้รับด้วย การเรียนรู้ที่ผู้สูงอายุทำได้ดีและเรียนได้เร็วคือการเรียนรู้เฉพาะอย่างโดยไม่เร่งรัด สำหรับความจำ

นั้นผู้สูงอายุจะมีความจำเรื่องราวในอดีต (Long-term or Remote Memory) ได้ดี แต่จะมีความจำเกี่ยวกับสิ่งใหม่ๆ (Short-term or Recent Memory) ลดลงซึ่งอาจเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกายและทางด้านจิตสังคม การกระตุ้นความจำของผู้สูงอายุจะต้องอาศัยการปฏิบัติเป็นลำดับขั้นตอน เช่น การเขียนหนังสือตัวโต การใช้สื่อกระตุ้นการมองเห็นและไม่ควรเน้นหรือถามซ้ำในเรื่องที่ผู้สูงอายุจำไม่ได้ การจดบันทึกจะช่วยผู้สูงอายุจำได้มากขึ้น

ความเครียด (Strain and Stress) Karasek ได้อธิบายความเครียดที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยพัฒนาแบบจำลองที่ชื่อว่า Karasek's Job Strain Model ซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหรือความสามารถในการตัดสินใจควบคุมในงานกับภาระงานที่ต้องทำ สามารถแบ่งงานออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ งานเชิงรุก (Active job) งานเชิงรับ (Passive job) งานที่มีความตึงเครียดหรือกดดันต่ำ (Low strain) และงานที่มีความตึงเครียดหรือความกดดันสูง (High strain)

		Psychological demand of work	
Decision latitude (control)		Low	High
	High	Low strain job	Active job
	Low	Passive job	High strain job

ที่มา: ดัดแปลงจากแบบจำลองความตึงเครียดของงานของ Karasek (สมรักษ์ รักษาทรัพย์ และคณะ, 2553: 19)

งานเชิงรุกต้องอาศัยความสามารถในการตัดสินใจสูงสามารถกำหนดกรอบการทำงานของตนเองได้ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานได้ งานเชิงรับเป็นงานที่ทำได้ไปเรื่อยๆ ไม่เร่งรีบ เวลาที่มีความยืดหยุ่น งานมีลักษณะซ้ำๆ อาศัยทักษะระดับต่ำ ไม่ต้องใช้ความสามารถในการตัดสินใจ งานที่มีความตึงเครียดต่ำเป็นงานที่มีความยืดหยุ่นในเรื่องเวลา ภาระงานไม่มาก มีอำนาจในการตัดสินใจในการเลือกงานเพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพ งานที่มีความตึงเครียดสูงเป็น

งานซ้ำๆ ใช้ทักษะสูง งานหนัก มีความเร่งรีบ มีอำนาจในการตัดสินใจน้อย ทำงานตามกรอบของเวลาและเนื้อหา

ฉะนั้นผู้สูงอายุสามารถทำงานได้ทั้งเชิงรุกและเชิงรับ หากได้พัฒนาตนเอง และเสริมสร้างประสบการณ์ให้กับตัวเองอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งคอยดูแลสุขภาพของตัวเองให้แข็งแรง สำหรับงานที่มีความเครียดต่ำ ต้องจัดวิธีการทำงานของตัวเองให้เหมาะสมกับวัย ต้องควบคุมอารมณ์ และรู้จักผ่อนคลายอารมณ์ของตนเอง แต่ควรหลีกเลี่ยงงานที่มีความตึงเครียดสูง หรือมีความเสี่ยงต่อสุขภาพกายและจิต

แรงจูงใจ (Motivation) Maslow ได้อธิบายลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ 5 ขั้น ซึ่งต้องเป็นไปตามลำดับจากขั้นพื้นฐาน หากไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการอย่างเพียงพอ ก็ไม่สามารถบรรลุความต้องการในขั้นถัดไปได้ โดยเรียงลำดับจากความต้องการด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ความต้องการเกียรติยศศักดิ์ศรี และขั้นสุดท้ายคือความต้องการบรรลุสัจจะแห่งตน ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงขึ้นลงได้ขึ้นอยู่กับ

ความต้องการที่ขาดหรือเต็มแล้ว จากรายงานวิจัยที่สัมภาษณ์ผู้สูงอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีความต้องการให้มีสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล รองลงมาคือ ต้องการให้มีการประกันสุขภาพ จัดบริการปฐมพยาบาล และการประกันภัย (สมรักษ์ รักษาทรัพย์ และคณะ, 2553: 107) ซึ่งเห็นว่าสอดคล้องกับความต้องการขั้นสองของ Maslow ตามทฤษฎีความต้องการมนุษย์ ผู้สูงอายุควรจะบรรลุความต้องการในขั้น 4 หรือ 5 จึงจะเป็นผู้สูงอายุที่มีความพึงพอใจในชีวิต

การรับรู้ตนเองและความรู้สึกมีคุณค่า (Self-Concept and Self-Esteem) ถ้าเป็นไปในทางบวก จะช่วยให้สามารถปรับตัวแก้ปัญหาได้ดีและรู้สึกมีคุณค่า ในตัวเองมีผลมาจากกระบวนการความคิดอารมณ์ ความปรารถนา คุณค่า และพฤติกรรม ในขณะที่ผู้สูงอายุมีแนวโน้มมองตัวเองว่ามีความสามารถลดลง โดยเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสามารถทาง Fluid Intelligence หรือความสามารถทางสมองโดยรวม จึงทำให้ผู้สูงอายุพยายามชดเชย โดยเพิ่มความสนใจในงานที่จะแสดงถึงความสามารถเกี่ยวกับ Crystallized Intelligence ซึ่งทำให้สามารถปรับตัวและมองตัวเองว่ายังมีค่าได้

ตารางที่ 2 สรุปลักษณะงานที่สอดคล้องกับสภาพจิตใจของผู้สูงอายุ

ลักษณะผู้สูงอายุ	ลักษณะงาน
พัฒนาการทางบุคลิกภาพ	บรรยากาศหรือสภาพการทำงานต้องให้เกียรติ ยอมรับ เอื้อให้เกิดการถ่ายทอดแบ่งปันความรู้ ประสบการณ์เกี่ยวกับการทำงาน งานต้องสอดคล้องกับประสบการณ์เดิมที่ผู้สูงอายุมีความเชี่ยวชาญหรือเคยทำมาก่อน
สติปัญญา	เน้นงานที่ต้องใช้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับภาษามากกว่างานที่เกี่ยวข้องกับการใช้ความสามารถทางมิติสัมพันธ์ การคำนวณซับซ้อน และต้องใช้สมาธิมาก เช่น การเป็นที่ปรึกษา วิทยากร ประชาสัมพันธ์ชาวบ้าน เป็นต้น
การเรียนรู้และความจำ	ต้องเน้นงานที่เป็นขั้นเป็นตอน มีความซับซ้อนน้อย มีความยืดหยุ่นในเรื่องเวลาในการเรียนรู้และปฏิบัติ ควรเลี่ยงงานใหม่ๆ ที่ไม่มีประสบการณ์มาก่อน
ความเครียดในงาน	ทำได้ทั้งเชิงรุกและเชิงรับ แต่ต้องพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง ควรหลีกเลี่ยงงานที่ทำให้เกิดความเครียด เช่น งานที่ต้องตัดสินใจสูง งานที่มีเวลาจำกัด กดดัน ฯลฯ ผู้สูงอายุหมั่นดูแลสุขภาพ รู้จักผ่อนคลายความเครียด

ลักษณะผู้สูงอายุ	ลักษณะงาน
แรงจูงใจ	ผลตอบแทนของงานควรมุ่งเน้นในด้านการให้สวัสดิการตามความต้องการทั้งในด้านร่างกาย สวัสดิการ มากกว่าการตอบแทนเป็นตัวเงิน
การรับรู้ตนเองและ ความรู้สึกมีคุณค่า	เน้นการทำงานเพื่อสังคม งานที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบตัว มีการรวมกลุ่มของบุคคล วัยเดียวกัน เช่น ชมรมผู้สูงอายุ

ด้านสังคมของผู้สูงอายุที่เกี่ยวข้องกับงาน (Social domain)

ทฤษฎีทางสังคมเป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงแนวโน้ม บทบาท สัมพันธภาพ และการปรับตัวในสังคมของผู้สูงอายุ ซึ่งพยายามวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้ผู้สูงอายุต้องมีการเปลี่ยนแปลงสถานภาพทางสังคมไปและพยายามที่จะช่วยให้ผู้สูงอายุมีการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งมีแนวคิดที่น่าสนใจ ได้แก่

ทฤษฎีกิจกรรม (Activity Theory) พัฒนาขึ้นโดย Robert Havighurst ในปี 1960 ได้อธิบายถึงสถานภาพทางสังคมของผู้สูงอายุ กล่าวคือเมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้น สถานภาพ และบทบาททางสังคมจะลดลง แต่บุคคลยังมีความต้องการทางสังคมเหมือนบุคคลในวัยกลางคน ต้องการที่จะเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อความสุขและการมีชีวิตที่ดีเช่นเดียวกับวัยผู้ใหญ่และสามารถเข้าร่วมกิจกรรมที่ตนเองสนใจได้ เช่น กิจกรรมที่ปฏิบัติต่อเพื่อนฝูง สังคม หรือชุมชน เมื่อบุคคลเข้าสู่วัยเกษียณอายุราชการ จะมีความรู้สึกว่าการหรือบทบาทหน้าที่ของตนเองจะลดลง ทำให้ต้องหากิจกรรมอื่นๆ มาช่วยเสริมสร้างหรือทดแทนสิ่งที่ขาดหายไป การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนจะสร้างความสุข ความภาคภูมิใจในตนเอง และมีความพอใจในชีวิต เนื่องจากยังคงรักษาบทบาทและสถานภาพทางสังคมไว้ได้ระดับหนึ่ง ทำให้เขามีความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในสังคม มีคุณค่าและมีชีวิตที่ประสบความสำเร็จ ดังที่ Gibson (งามตา วนิทนานนท์, 2545: 619) ได้ให้นิยามของการมีชีวิตในวัยสูงอายุอย่างประสบความสำเร็จว่าเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลจนถึงระดับที่เกิดความเป็นสุขทางกาย สังคม และจิตใจ ซึ่งเป็นสิ่งที่น่าพอใจทั้งของตนเองและผู้อื่น

ทฤษฎีแยกตนเองหรือทฤษฎีการถอยห่าง (Disengagement Theory)

เป็นทฤษฎีที่เกิดขึ้นครั้งแรกราวปี 1950 ของ Elaine Cummings และ William Henry ที่กล่าวถึงการถอยห่างออกจากสังคมของผู้สูงอายุซึ่งพิมพ์เผยแพร่เป็นครั้งแรกในหนังสือ Growing old: The Process of Disengagement เมื่อปี 1961 มีใจความว่า ผู้สูงอายุและสังคมจะลดบทบาทซึ่งกันและกันอย่างค่อยเป็นค่อยไปตามความต้องการของร่างกายและไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ซึ่งระยะแรกอาจมีความวิตกกังวลอยู่บ้างในบทบาทที่เปลี่ยนแปลงไปและจะค่อยๆ ยอมรับได้ในที่สุด อย่างไรก็ตามโดยปกติแล้วบุคคลจะพยายามผสมผสานอยู่กับสังคมให้นานเท่าที่จะทำได้ เพื่อเป็นการรักษาสมดุลทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ก่อนที่บทบาทของตนเองจะแคลงเมื่อมีอายุเพิ่มมากขึ้น โดยสรุปกระบวนการถอยห่างเป็นกระบวนการที่มีลักษณะเฉพาะและเป็นสากลของทุกสังคม โดยปัจจัยที่มีผลต่อการถอยห่างของผู้สูงอายุ ได้แก่ กระบวนการชราที่มีความแตกต่างกันของแต่ละบุคคล สภาพสังคม และความเชื่อมโยงของอายุที่เพิ่มขึ้น

จะเห็นได้ว่าทฤษฎีการถอยห่างและทฤษฎีกิจกรรมจะมีความขัดแย้งกัน ซึ่ง Bernice Neugarten และคณะได้ศึกษาเพื่อหาข้อขัดแย้งทั้งสองทฤษฎีแล้วพบว่า การดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุที่ประสบความสำเร็จ มีความสุข และมีกิจกรรมร่วมกันนั้นขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพและแบบแผนชีวิตของแต่ละบุคคลที่ผ่านมา ผู้ที่มีบทบาทในสังคมชอบ เข้าร่วมกิจกรรมในสังคมก็ต้องการที่จะร่วมกิจกรรมต่อไป ส่วนผู้ที่ชอบสันโดษไม่เคยมีบทบาทใดในสังคมมาก่อนก็ย่อมที่จะแยกตัวเองออกจากสังคมเมื่ออายุมากขึ้น เมื่อถึงขั้นนี้แล้วบุคคลจะต้องพัฒนาความรู้สึกได้ว่าตนได้กระทำกิจต่างๆ ที่ควรทำเสร็จสิ้นตาม

หน้าที่ของตนแล้ว ยอมรับได้ทั้งความสำเร็จสมหวังและผิดหวัง (ปล่อยวาง) ถ้าประสบความสำเร็จก็จะรู้สึกพอใจในความมั่นคง ภาคภูมิใจและสืบทอดไปยังรุ่นลูกหลาน ขณะเดียวกันที่ผู้สูงอายุรู้สึกยอมรับว่าสภาพร่างกายของตนถดถอยลงและชีวิตจะมีสุขถ้าสามารถยอมรับและปรับความรู้สึกที่มีต่อกฎเกณฑ์และการเปลี่ยนแปลงทางธรรมชาตินี้ได้

ทฤษฎีความต่อเนื่อง (Continuity Theory) เป็นทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นโดย Bernice Neugarten และคณะราวปี 1960 นักทฤษฎีกลุ่มนี้เชื่อว่าการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุที่ประสบความสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพและแบบแผนชีวิตของแต่ละช่วงวัยที่ผ่านมาและมีปัจจัยอื่นๆ ที่เข้ามาร่วมอธิบาย ได้แก่ แรงจูงใจ สถานภาพทางสังคม เศรษฐกิจ และสังคม บุคลิกภาพความยืดหยุ่น ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยความสำเร็จและความล้มเหลวในชีวิตบั้นปลายของผู้สูงอายุ ทฤษฎีนี้ยังได้กล่าวอีกว่าผู้สูงอายุจะมีความสุขได้ก็ต่อเมื่อได้กระทำกิจกรรมหรือปฏิบัติตัวเช่นเคยกระทำมาแต่เก่าก่อน อีกทั้งจะต้องปรับตัวให้มีพฤติกรรมเข้ากับการเปลี่ยนแปลงมากมายหลายอย่างในสังคม เช่น การเกษียณอายุราชการ เป็นต้น (รวิวรรณ ลิมาสวัสดิ์กุล, 2547: 17) บุคคลที่เป็นผู้สูงอายุนับเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรค เมื่อเจอปัญหาคิดว่ามีความสามารถควบคุมสถานการณ์ และพยายามใช้อิทธิพลเข้าไปแก้ไขปัญหานั้น ผู้สูงอายุที่มีความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความหวังมีกำลังใจ ดำรงความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ยังคงมีบทบาทด้านการเรียนการสอน มีสถานภาพเป็นครูผู้ให้

ความรู้แก่นิสิต และช่วยลดหรือกำจัดความกดดัน ความวิตกกังวลด้านการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและด้านร่างกาย และยังรู้สึกมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลต่างๆ มีสัมพันธภาพและความผูกพันที่ดีกับผู้อื่น ผลทำให้บุคคลมีภาวะสุขภาพที่ดี

ทฤษฎีบทบาท (Role Theory) ได้อธิบายว่าบุคคลมีการปรับตัวต่อความสูงอายุนและการเป็นผู้สูงอายุ กล่าวคือ ตลอดช่วงชีวิตของบุคคลจะผ่านบทบาททางสังคมหลายบทบาท เช่น การเป็นพ่อ แม่ ปู่ย่า เป็นต้น บทบาทเหล่านี้จะเป็นสิ่งที่แยกแยะสถานภาพทางสังคมและทักษะที่มีต่อตนเอง ผู้สูงอายุเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของสังคม เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ บทบาท และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ขึ้นอยู่กับการที่ผู้อื่นให้ความสำคัญอีกด้วย บทบาทของผู้สูงอายุทางสังคมที่แสดงออกทางด้านสถานภาพ ได้แก่ การเป็นผู้เฒ่าด้านวิทยาการต่างๆ เช่น มีความรู้ความเชี่ยวชาญทางสังคมในการให้คำปรึกษา แนะนำต่างๆ (ลัดดา สุหนต์, 2551: บทคัดย่อ) ผู้สูงอายุที่มีกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติอยู่เสมอ จะส่งผลให้มีสุขภาพดีทั้งกายและจิตใจอารมณ์ เกิดความพึงพอใจในชีวิต เกิดภาพพจน์ที่ดีต่อตัวเอง และสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ดีจะปรับตัวได้ดีกว่าผู้สูงอายุที่เฉื่อยชาหรือปราศจากกิจกรรมใดๆ โดยกิจกรรมที่ผู้สูงอายุดำเนินการ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในสังคม การมีงานอดิเรก การทำงานที่มีรายได้ การส่งเสริมสุขภาพ และการพัฒนาท้องถิ่นสังคม (ประพิศ จันทร์พุกษา, 2537: บทคัดย่อ; ปราโมทย์ วังสะอาด, 2530: 32)

ตารางที่ 3 สรุปลักษณะงานที่สอดคล้องกับสภาพทางสังคมของผู้สูงอายุ

ลักษณะผู้สูงอายุ	ลักษณะงาน
ทฤษฎีกิจกรรม	เป็นงานที่ผู้สูงอายุสนใจ เช่น งานที่มีประโยชน์ต่อสังคม หรือชุมชน และเป็นงานที่ผู้สูงอายุปฏิบัติร่วมกับเพื่อนฝูงในวัยเดียวกัน
ทฤษฎีแยกตนเองหรือทฤษฎีการถอยห่าง	เป็นงานที่ใช้แรงงานน้อย โดยคำนึงถึงสุขภาพ เช่น งานบ้านเน้นงานที่ถ่ายทอดให้ความรู้ มอบหมายงานให้กับคนรุ่นหลัง

ลักษณะผู้สูงอายุ	ลักษณะงาน
ทฤษฎีความต่อเนื่อง	เป็นงานที่ผู้สูงอายุมีประสบการณ์มาก่อน ค้นเคย และมีความภาคภูมิใจในงานนั้น เช่น คนที่มีอาชีพครูจะมีความสุขถ้าได้ทำงานด้านการสอนต่อ ลักษณะของงานควรขึ้นอยู่กับลักษณะบุคลิกภาพ แบบแผนของชีวิต และความถนัด
ทฤษฎีบทบาท (Role Theory)	เป็นผู้นำชุมชน หรือเป็นผู้นำในกลุ่มครอบครัว

ด้านจิตวิญญาณของผู้สูงอายุที่เกี่ยวข้องกับงาน (Spiritual Domain)

Gerotranscendence Theory (Tornstam, 1989 อ้างอิงจาก Wadensten, 2005: 381–388) เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงมโนทัศน์ของภาวะธรรมทัศน์ (Transcendence) ในวัยผู้สูงอายุว่าเป็นภาวะที่ผู้สูงอายุมีความเข้าใจและยอมรับปรากฏการณ์ของชีวิต ยอมรับว่าทุกสิ่งในโลกมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน รวมทั้งมีวุฒิภาวะในการมีสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่นและสังคม ภาวะธรรมทัศน์เป็นพัฒนาการตามธรรมชาติของมนุษย์ โดยเริ่มขึ้นตั้งแต่วัยผู้ใหญ่ตอนต้น แล้วมีพัฒนาการที่สูงขึ้นเมื่อเข้าสู่วัยผู้สูงอายุ ผู้สูงอายุแต่ละคนจะมีระดับพัฒนาการของภาวะธรรมทัศน์ที่แตกต่างกัน ทั้งนี้จะขึ้นอยู่กับปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรมที่สนับสนุน เช่น การที่ผู้สูงอายุแยกตัวออกจากสังคม มีความสนใจเฉพาะเรื่องของตน และมีการเข้าร่วมกิจกรรมในสังคมตามการตัดสินใจเลือกของตน ย่อมส่งผลให้ผู้สูงอายุมีพัฒนาการภาวะธรรมทัศน์ ภาวะธรรมทัศน์ในวัยผู้สูงอายุประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่

1) มิติการมองโลก (Cosmic Dimension) การที่ผู้สูงอายุมีความเข้าใจและยอมรับว่าทุกสิ่งและทุกเหตุการณ์ในโลกมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันเวลาในอดีต ปัจจุบัน และอนาคตจะเชื่อมโยงกันและมีความต่อเนื่องกัน สิ่งที่เกิดขึ้นในอดีตจะมีผลต่อปัจจุบัน ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับบรรพบุรุษมากขึ้น เห็นความจำเป็นที่ต้องสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุตรหลาน มองว่าความตายเป็นเพียงสังขารของชีวิตมนุษย์โดยเฉพาะอย่างยิ่งในผู้สูงอายุที่มีภาวะธรรมทัศน์ในระดับสูงพบว่าการกลัวความตายจะหายไป

2) มิติการมองตน (Self-Dimension) การที่ผู้สูงอายุมีความเข้าใจและยอมรับตัวตนที่แท้จริงของตน ค้นพบ

ด้านที่ดีและไม่ดีของตนเองยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง (Self-Centeredness) น้อยลง ยอมรับความเสื่อมและความเจ็บป่วยของร่างกายดูแลรักษาสุขภาพ แต่ไม่หลุมหลงกับรูปลักษณ์ภายนอก อยู่เหนือตน เปลี่ยนจากการเห็นแก่ตัวเป็นการค้นหาความบริสุทธิ์ใจระลึกถึงวัยเด็กและการเปลี่ยนในวัยเด็ก ทำให้มีความเป็นเด็กอยู่ในตัวเอง และบางครั้งอาจทำกิจกรรมอะไรที่ขัดแย้งกับวัย เช่น สวมเสื้อผ้าสีสดใสแทนการใส่สีดำขาว และมีความซื่อสัตย์

3) มิติการมีสัมพันธ์ภาพต่อผู้อื่นและสังคม (Social and Individual Relations Dimension) ผู้สูงอายุจะมีความเข้าใจและยอมรับการกระทำและความคิดเห็นของผู้อื่น รวมทั้งมั่นใจในการกระทำของตน จึงมีความกล้าในการเลือกทำในสิ่งที่ตนพึงพอใจ สนใจความสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างมีความหมายและลึกซึ้งมากกว่าความสัมพันธ์แบบผิวเผิน ขณะเดียวกันก็รักความสันโดษมากขึ้น เข้าใจในความแตกต่างระหว่างตนเองและบทบาท แม้ในบางครั้งมีสิ่งกระตุ้นให้ละทิ้งหน้าที่ แต่ผู้สูงอายุจะมีการปรับเปลี่ยนความเข้าใจเพื่อรักษาบทบาทในชีวิตให้ประสบความสำเร็จ

ผู้ที่มีภาวะธรรมทัศน์ในวัยผู้สูงอายุระดับสูง มีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในชีวิตสูงขึ้น ดำเนินชีวิตที่เหลืออย่างมีความหมายและกำลังใจ ปฏิบัติตามความเชื่อทางศาสนา (ลดาร์ตัน สาณินท์, 2545) มีความสุขกับชีวิตเรียบง่าย ไม่สนใจสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่นแบบผิวเผิน เลือกเข้าร่วมกิจกรรมในสังคมตามที่ตนสนใจ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในชีวิตและสิ่งรอบข้างได้ มีสัมพันธ์ภาพกับบุคคลทุกวัย และอุทิศตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Tornstam, 1996 อ้างอิงจาก Wadensten, 2005: 381–388) นอกจากนี้ผู้สูงอายุ

มีความเข้าใจความเป็นไปของโลก ปล่อยวาง ยอมรับข้อดี และข้อด้อยของตน ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง ต้องการบรรลุถึงความต้องการขั้นสูงจะแห่งตน (Self-Actualization) ครุ่นคิดเรื่องความตายในแงุ่มที่ เป็นสิ่งธรรมดาของชีวิต จึงเข้าหาหลักธรรมเพื่อเป็นหลัก ยึดเหนี่ยวจิตใจ พร้อมเข้าสู่ความตายอย่างสงบ ซึ่งจะ เห็นได้โดยทั่วไปในสังคมว่าวัยผู้สูงอายุเป็นวัยที่มอง หาความสงบและมั่นคงทางจิตใจเป็นหลัก เข้าโบสถ์ วัด

มัสยิด หรือสถานที่ประกอบกิจกรรมทางศาสนามากขึ้น ซึ่ง สามารถอธิบายได้โดยใช้ทั้ง 3 มิติที่กล่าวมาข้างต้น ดังนั้นลักษณะงานที่เหมาะสมกับวัยผู้สูงอายุควรเป็นงาน ที่ทำโดยสมัครใจ และมีโอกาสได้ถ่ายทอดประสบการณ์ ของตนให้กับคนรุ่นหลัง เป็นงานที่ทำประโยชน์ให้บุคคล อื่นและสังคม เช่น อาจารย์พิเศษ ปรากฏษ์ชาวบ้าน ก่อตั้งมูลนิธิที่ทำประโยชน์ให้สังคม จัดตั้งพิพิธภัณฑ์ ที่ให้ความรู้ในด้านต่างๆ เป็นต้น

ตารางที่ 4 สรุปลักษณะงานที่สอดคล้องกับสภาพทางจิตวิญญาณของผู้สูงอายุ

คุณลักษณะผู้สูงอายุ	ลักษณะงานที่เหมาะสม
- ให้ความสำคัญกับเรื่องจิตวิญญาณ ศาสนา เช่น ฝึกใน หลักธรรมศาสนามากกว่าสนใจวัตถุเงินทอง - เลือกทำกิจกรรมทางสังคมตามที่ตนต้องการ - ยึดตัวเองเป็นศูนย์กลางน้อยลง ยอมรับข้อดีข้อเสียของตน และเปิดใจกว้างยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นมากขึ้น - มีเป้าหมายในชีวิตในทางโลกและทางวัตถุลดลง และ หากได้รับโอกาสได้ทำงานที่ตนต้องการ จะมุ่งมั่น ทำงานโดยใช้ความสามารถตนเพื่อเกิดประโยชน์ต่อ ผู้อื่น หน่วยงานองค์กรอย่างเต็มที่ - มีความปรารถนาที่จะบรรลุสัจจะแห่งตนตามทฤษฎี ลำดับขั้นความต้องการของ Maslow และเข้าสู่ภาวะ ธรรมทัศน์ตามทฤษฎี Gerotranscendence Theory ของ Tornstam	- งานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมวัฒนธรรม ภูมิปัญญา ศาสนา - งานอาสาสมัครที่ทำเพื่อสังคมส่วนรวม เช่น งานมูลนิธิ ที่ปรึกษาหน่วยงานองค์กรต่างๆ งานการกุศล งานบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคม - งานที่ได้ใช้ความรู้และประสบการณ์งานที่ผ่านมา มีโอกาส ได้ถ่ายทอดความรู้ภูมิปัญญา เช่น ปรากฏษ์ชาวบ้าน วิทยากรพิเศษ อาจารย์พิเศษ เป็นต้น - งานตามความสนใจ ที่ไม่มีข้อจำกัดเรื่องเวลา ไม่มีเงื่อนไข และกฎระเบียบมากนัก - การจัดอบรมเกี่ยวกับงานและแนะแนวอาชีพ ควรจะมี เพื่อให้ผู้สูงอายุได้เห็นโอกาสในการทำงาน นำเสนอ ทางเลือกที่หลากหลายและเหมาะสม เพื่อเปิดโอกาส ให้ได้เลือกทำงานตามความสนใจของตน เพื่อส่งเสริมให้ ผู้สูงอายุเกิดความพึงพอใจในชีวิต เข้าสู่ภาวะธรรมทัศน์ ในระดับสูง เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งในเรื่องงานและ ชีวิตส่วนตัว

บทสรุป

จากการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้สูงอายุตามมุมมองทฤษฎีทางกายจิตสังคม ทำให้ทราบลักษณะงานที่ สอดคล้องกับผู้สูงอายุ เพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้อง รวมทั้งตัวผู้สูงอายุเอง ในการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตในการทำงานต่อไป โดยในฐานของผู้ประกอบการ ควรจัดงานและสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม กับผู้สูงอายุ เช่น จัดหาเครื่องทุ่นแรงให้ผู้สูงอายุที่ทำงาน

ลักษณะเดียวกับผู้ที่อยู่ในวัยแรงงานทั่วไป หลีกเลี่ยงงาน ที่ต้องใช้กำลังและการเคลื่อนไหวสูง พัฒนาศักยภาพของ ผู้สูงอายุในการใช้เทคโนโลยี ในขณะเดียวกันต้องพัฒนา เทคโนโลยีที่เอื้อต่อผู้สูงอายุ ควรจัดเวลาทำงานให้มี ความยืดหยุ่น สามารถเลือกเวลาในการทำงานได้ ควร จัดให้มีการอบรมผู้สูงอายุงานโดยใช้หลักสูตรที่ต่อยอด กับทักษะหรือประสบการณ์เดิมที่มีอยู่แล้ว และจัด สวัสดิการด้านสุขภาพที่เหมาะสม สนับสนุนให้ผู้สูงอายุ

ที่ยังมีศักยภาพในการทำงานได้สามารถปฏิบัติงานต่อตามศักยภาพที่มี เป็นต้น สำหรับตัวผู้สูงอายุเองจำเป็นต้องฝึกฝนตนเองให้มีทักษะที่ทันสมัยอยู่เสมอ เปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ และการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ดูแลรักษาสุขภาพกายและใจอย่างสม่ำเสมอ สำหรับผู้สูงอายุที่ประกอบธุรกิจส่วนตัวหรืออาชีพอิสระจะต้องวิเคราะห์แนวโน้มความน่าสนใจต่อการลงทุน ส่วนหน่วยงานภาครัฐควรเร่งรัดการปฏิบัติตามนโยบาย

หรือปฏิบัติตามพระราชบัญญัติผู้สูงอายุอย่างจริงจัง เช่น นโยบายการต่ออายุราชการข้อเสนอแนะในการศึกษาเกี่ยวกับการทำงานผู้สูงอายุควรมีการวิจัยพัฒนาโปรแกรมเพื่อส่งเสริมศักยภาพในการทำงาน และเพิ่มคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ควรมีการวิจัยเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย หรือพระราชบัญญัติเกี่ยวกับผู้สูงอายุ

บรรณานุกรม

- งามตา วนิชทานนท์. (2545). เอกสารคำสอนวิชา วป581 การถ่ายทอดทางสังคมกับพัฒนาการของมนุษย์. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จิราภา เต็งไธรัตน์. (2542). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประพิศ จันทรพิทกษา. (2537). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและการมีส่วนร่วมในสังคมกับความพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร. ปริญญาโท วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปัทมา อมรสิริสมบุรณ์. (2535). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อภาวะการทำงานของสูงอายุในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (วิจัยประชากรและสังคม), มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปราโมทย์ วัังสะอาด. (2530). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสุขภาพจิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (ประชากรศึกษา), มหาวิทยาลัยมหิดล.
- รวิวรรณ ลิมาสวัสดิ์กุล. (2547). การศึกษาเปรียบเทียบการเห็นคุณค่าในตนเอง ความว่าหวั และสุขภาพจิตของผู้สูงอายุในสถานสงเคราะห์คนชราบ้านจันทบุรี. สารนิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ลดาวัลย์ สาภินันท์. (2545). ภาวะธรรมทัศน์ในวัยสูงอายุและการเตรียมตัวเกี่ยวกับความตายของผู้สูงอายุ. วิทยานิพนธ์ พย.บ. (วิชาการพยาบาลผู้สูงอายุ), มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ลัดดา สุทนต์. (2551). การใช้ภูมิปัญญาของผู้สูงอายุเพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรมของชมรมผู้สูงอายุ: ศึกษากรณีชมรมผู้สูงอายุในเครือข่ายของสภาผู้สูงอายุแห่งประเทศไทยฯ. วิทยานิพนธ์ สส.ม. (การบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2556). สรุปผลที่สำคัญการทำงานของสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2555. สืบค้นเมื่อ 16 มิถุนายน 2557, จาก <http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/themes/files/elderlywork55.pdf>
- สมรักษ์ รักษาทรัพย์, กาญจน์ กังวานพรศิริ และนงนุช อินทวิเศษ. (2553). รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการศึกษาอาชีพและโอกาสที่จะได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมสอดคล้องกับผู้สูงอายุ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: คณะเศรษฐศาสตร์ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- 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.
- Erikson, E. H. (1968). *Identity: Youth and Crisis*. New York: Norton.
- Kanfer, R. & Ackerman, P. L. (2004). Aging, Adult Development, and Work Motivation. *Academy of Management Review*, 29(3), 440-458.

- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- 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. 163-172. London: Taylor & Francis.
- Tornstam, L. (1994). Gerotranscendence – a Theoretical and Empirical exploration. *Aging and Religious Dimension*. Edited by Thomas, L. E. & Eisenhandler S. A., 203-225. Greenwood Publishing Group: Westport.
- 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*, 10, 144-150.
- Wadensten, B. (2005). Introducing Older People to the Theory of Gerotranscendence. *Journal of Advanced Nursing*, 52(4), 381–388.

Translated Thai References

- Amornsirisomboon, P. (1992). *Factors Related to Employment Status of Elderly in Thailand*. Master's Thesis (Population and Social Research), Mahidol University, Bangkok, Thailand. [in Thai]
- Chanpueksa, P. (1994). *Relationship between Personality, Social Engagement and Life Satisfaction of Thai Elderly in Bangkok*. Master's Thesis (Applied Behavioral Science Research), Srinakharinwirot University, Bangkok, Thailand. [in Thai]
- Leemasawatkun, R. (2004). *Comparative Study on Self-Esteem, Loneliness and Mental Health of the Elderly in Ban Chantaburi Elderly Home*. Master's Project (Developmental Psychology), Srinakharinwirot University, Bangkok, Thailand. [in Thai]
- National Statistical Office. (2013). Key Finding of Elderly Work in Thailand. Retrieved June 1, 2014, from <http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/themes/files/elderlywork55.pdf> [in Thai]
- Raksasap, S., Kangwanponsiri, K. & Intharawises, N. (2010). *The Project of Suitable Occupation and Earned Income Opportunities in Accordance with Older Workers: Final Report* (1st ed.). Bangkok: Research and Development Institute, Ramkhamhaeng University. [in Thai]
- Sapinun, L. (2002). *Gerotranscendence and Death Preparation Among the Elderly*. Master's Thesis (Gerontological Nursing), Chiang Mai University, Chiang Mai, Thailand. [in Thai]
- Suton, L. (2008). *Application of the Elderly Wisdom to support the programs of Senior Citizens Club : A Case Study in Senior Citizens Council of Thailand (SCCT)*. Master's Thesis (Social Welfare Administration and Policy), Thammasat University, Bangkok. [in Thai]
- Tengtrirat, J. (1999). *General Psychology*. Bangkok: Thammasat University. [in Thai]
- Vanintanon, N. (2002). *Textbook of RB 581 Socialization and Human Development*. Bangkok: Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University. [in Thai]
- Wangsaard, P. (1987). *Factors Related to Psychological Health of Elderly in Municipal of Community Kalasin*. Master's Thesis (Population Education), Mahidol University, Bangkok, Thailand. [in Thai]



Thanayot Sumalrot received his Bachelor Degree of Sciences with the first class honors in Community Psychology from Kasetsart University in 2004. Later, he also received stipends for Siriraj Graduate Scholars and Siriraj Graduate Thesis Scholarship to study in master degree. In 2007, he graduated in Clinical Psychology from Mahidol University. He is currently a full time lecturer in Department of Psychiatry, Faculty of Medicine Siriraj Hospital, Mahidol University.



HananmuhibbatuddinNochiSuksawai received her Bachelor Degree of Science (Biology) from Prince of Songkla University in 2004. In 2007, she graduated Master Degree of Education, major in Educational Psychology from Prince of Songkla University. She is currently a doctoral student of Applied Research in Behavioral Science, Srinakharinwirot University, and a full time lecturer in Faculty of Education, Prince of Songkla University.