การส่งเสริมความสามารถในการทำงานของพยาบาลวัยที่สาม

Promotion of Work Ability for Third Age Nurses

บุญพิชชา จิตต์ภักดี พย.ด.* **Bunpitcha Chitpakdee Ph. D***

อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม ค.ม.** **Udomrat Sngounsiritham M.Ed.****

บทคัดย่อ

ปัจจุบันได้เกิดการขาดแคลนพยาบาลทั่วโลกเป็นจำนวนมากและจะทวีความรุนแรงเพิ่มมากยิ่งขึ้นในยี่สิบปีข้างหน้า เนื่องจากอายุขัยเฉลี่ยของประชากรทั่วโลกมีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อยๆ ทุกคนต่างดูแลสุขภาพของตนเองดีขึ้นมีผลให้มีอายุยืนยาว ดังนั้นพยาบาลวัยที่สามซึ่งทำงานอยู่ในขณะนี้ควรให้ความสนใจการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 ต้องปรับเปลี่ยนตนเอง โดยการศึกษาหาความรู้ที่เกี่ยวข้อง สร้างทัศนคติที่ถูกต้องต่อความสูงวัย ดูแลตนเองให้มีสุขภาพดีทั้งร่างกายและจิตใจ และวางแผนปรับเปลี่ยนตนเองให้เหมาะสม เพื่อสร้างเสริมความสามารถในการทำงานและทำงานได้ยาวนานเพิ่มขึ้น ทั้งนี้โดยได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว บุคคลรอบข้าง รวมทั้งผู้บริหารการพยาบาลและหน่วยงาน

คำสำคัญ: พยาบาลวัยที่สาม ความสามารถในการทำงาน การเกษียณงาน

Abstract

Today's global nursing shortage is at a critical level. It will become yet more serious in the next twenty years. This is because of the trend of higher average life expectancy within the global population. Individuals are more engaged with taking care of their health, which is resulting in prolonged life. Thus, Third Age nurses who are working now must be concerned with these global changes in the twenty-first century. Third Age nurses need to adjust themselves by seeking relevant knowledge and experiences, creating the right attitudes towards aging, taking care of themselves so as to maintain good physical and mental health, while planning how to effectively adapt him/herself. These elements can provide active promotion of the work ability of Third Age nurses and can support longer working with support from families, surrounding people, nurse administrators, and relevant organizations.

Key words: Third Age Nurse, Work Ability, Retirement

* *อาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*

* *Lecturer, Faculty of Nursing, Chiang Mai University*

** *รองศาสตราจารย์ ข้าราชการบำนาญ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*

** *Associate Professor, Retired Person, Chiang Mai University*

บทนำ

ปัจจุบันจำนวนคนที่เกิดในยุค Baby boomers generation (20 ปีหลังสงครามโลกครั้งที่สอง: ค.ศ. 1945-1965) ซึ่งมีจำนวนมาก ได้ทยอยเกษียณงานออกไปเกือบหมดแล้ว ดังนั้นภายใน 20 ปีต่อจากนี้ไปจะเกิดการขาดแคลนแรงงานสูงสุดในอุตสาหกรรมบริการ (service industry) ที่ต้องใช้แรงงานของคนมากกว่าเครื่องจักร โดยเฉพาะในอาชีพที่มีผู้หญิงทำงานจำนวนมาก เช่น อาชีพการพยาบาลจะยิ่งทำให้ขาดแคลนได้ง่ายขึ้น เพราะพยาบาลส่วนหนึ่งได้ละทิ้งอาชีพเพื่อเป็นแม่บ้านดูแลครอบครัว หรือดูแลบิดามารดาที่ชราภาพและเจ็บป่วย นอกจากนี้ปัจจุบันยังเป็นยุคของการใช้เทคโนโลยีระดับสูงในการทำงาน ทำให้พยาบาลวัยที่สามต้องปรับตัวอย่างมากก่อให้เกิดความลำบากที่ต้องต่อสู้แข่งขันและปรับตัวตลอดเวลา จึงเกษียณจากงานได้ง่าย สิ่งต่างๆ เหล่านี้เป็นปัญหาต่อเนื่องที่ซ้ำเติมปัญหาการขาดแคลนพยาบาลทั่วโลกให้มีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น (Graham & Duffield 2010)

ความหมาย

พยาบาลวัยที่สาม (Third Age Nurse) หมายถึงพยาบาลที่มีอายุตั้งแต่ 50-75 ปี ตามการแบ่งอายุของคนในปัจจุบันที่แบ่งออกเป็นวัยละ 25 ปี การที่ประชากรทั่วโลกมีอายุยืนยาวเพิ่มมากขึ้น ผู้ที่มีอายุเกิน 100 ปี มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ดังจะเห็นจากอายุขัยเฉลี่ยของประชากรทุกประเทศที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างมาก และผู้สูงอายุมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นอย่างรวดเร็ว (Bower & Sadler, 2009) พยาบาลวัยที่สามจึงมีความสำคัญต่องานการพยาบาลเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากการพยาบาลเป็นงานที่ต้องอาศัยทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติ พยาบาลวัยนี้จึงมีความพร้อมอย่างมากในการทำงานและเป็นผู้ใหญ่อย่างสมบูรณ์ มีบารมีแก่กล้าในทุกด้าน หากทำงานอยู่ในโรงพยาบาลจะอยู่ในระดับผู้นิเทศงาน แต่หากเป็นอาจารย์พยาบาลจะอยู่ในตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป

ความสำคัญของวัยที่สาม

วัยที่สามมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อชีวิตการเป็นพยาบาล เนื่องจากเป็นช่วงเวลาเปลี่ยนผ่านชีวิตครอบครัว สุขภาพ และชีวิตการทำงาน ในส่วนของชีวิตครอบครัวพบว่าความวุ่นวายในการศึกษาของบุตรธิดาสงบลง เพราะต่างสำเร็จการศึกษาแยกย้ายกันไปทำงานต่างถิ่น ชีวิตครอบครัวจึงดูว่างเปล่า ซึ่งอาจนำไปสู่ปัญหาการหย่าร้างอย่างไม่ตั้งใจ (Long & Griffiths 2013) นอกจากนี้อาจเกิดปัญหาสุขภาพตามมาเนื่องจากสมรรถนะทางร่างกายจะลดลงตั้งแต่วัย 45 ปีเป็นต้นมา เมื่อสตรีผ่านวัยหมดประจำเดือนและฮอร์โมนต่างๆ ลดน้อยลง ทำให้ความแข็งแรงของกระดูกและกล้ามเนื้อลดลงตามไปด้วย มีผลกระทบต่อความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง หากรู้สึกว่าบุคคลรอบข้างและที่ทำงานไม่เข้าใจ หรือไม่ได้รับการสนับสนุนเพียงพอก็อาจทำให้เกษียณงานก่อนเวลา (early retirement) ได้ง่าย และอาจมีผลต่อสุขภาพทั้งทางกายและทางจิตจึงป่วยด้วยโรคเรื้อรัง ทำให้เพิ่มงบประมาณในด้านการรักษาพยาบาลตามมา ดังนั้นหน่วยงานจึงควรช่วยส่งเสริมสุขภาพ และให้ความรู้แก่พยาบาลที่มีอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้าสู่วัยที่สามได้เป็นอย่างดี และมีความสุขเมื่อผ่านวัยเกษียณงานไปสู่วัยที่สี่ คือ อายุ 75-100 ปี

พยาบาลวัยที่สามที่ทำงานในโรงพยาบาล ควรได้รับความช่วยเหลือในการจัดเวรให้ทำงานอย่างเหมาะสม เนื่องจากผลการศึกษาเปรียบเทียบความสามารถในการทำงาน (functional capacity) ของพยาบาลที่มีอายุ 25 ปี และ 50 ปี พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน แต่ความสัมพันธ์ของการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานพบว่าผู้อาวุโสจะเกิดอุบัติเหตุที่รุนแรงกว่าและใช้เวลาในการฟื้นตัวนานกว่า และการทำงานเป็นเวรของพยาบาลอาวุโสจะมีคุณภาพและปริมาณลดลงตั้งแต่อายุ 40 ปีขึ้นไปและจะพบว่ามีปัญหามากโดยเฉพาะการทำงานในเวรดึก ซึ่งมีความเสี่ยงสูงต่อการเกิดอุบัติเหตุ ดังนั้นจึงควรจัดให้มีทางเลือกในการทำงานของพยาบาลที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป เพื่อช่วยรักษาบุคลากรไว้ในวิชาชีพมากกว่าที่จะสูญเสียไป นอกจากนี้ควรสนับสนุนให้พยาบาลในวัยนี้ได้ตรวจสุขภาพ และหากพบอาการเจ็บป่วยเพียงเล็กน้อยควรรีบรับการรักษา นอกจากนี้ควรมีการยืดหยุ่นให้เวลาสำหรับดูแลสุขภาพตนเองหรือพักรักษา

ตัวเพิ่มขึ้นด้วย ในด้านหน่วยงานควรให้ความรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมและสังคมที่เปลี่ยนไปรวมทั้งการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อให้พยาบาลวัยที่สามสามารถปรับเปลี่ยนตนเองเข้าสู่ระบบงานใหม่ได้ดีขึ้นและลดความวิตกกังวล อย่างไรก็ตามการจัดสถานที่ทำงานสำหรับพยาบาลวัยนี้มีข้อจำกัดที่แตกต่างจากคนทำงานทั่วไปเป็นต้นว่า ควรเป็นสถานที่ทำงานที่กว้างพอ ขณะทำงานให้ร่างกายมีการพักผ่อนและเคลื่อนไหวเพิ่มมากขึ้น เพื่อป้องกันอาการข้อติดหรือเกิดความผิดปรกติของร่างกาย และควรเป็นงานที่มีการแข่งขันน้อย รวมทั้งควรมีวลาพักผ่อนมากขึ้น สิ่งสำคัญคือการป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดจากการทำงาน ดังนั้นจึงควรเป็นงานที่ไม่ใช้ความรวดเร็วและเสี่ยงอันตรายมากนัก (Randolph, 2013)

การปรับเปลี่ยนตนเองของพยาบาลวัยที่สามเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่ง ดังนั้นพยาบาลวัยที่สามจึงควรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่างๆที่เกี่ยวข้องเพื่อจะได้ปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้อง ทำให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเองและหน่วยงาน

แนวคิดเพื่อการปรับเปลี่ยนตนเอง

พยาบาลวัยที่สามควรมีความเข้าใจในแนวคิดการปรับเปลี่ยนตนเอง เพื่อให้มีความสามารถในการทำงานเพิ่มมากขึ้น แนวคิดเพื่อการปรับเปลี่ยนตนเองมีดังต่อไปนี้

1. แนวคิดการมองกาลเวลาและการเปลี่ยนแปลงรวมทั้งการปรับเปลี่ยนตนเอง (time, change, and transformation) พยาบาลควรมองกาลเวลาและสร้างทัศนคติให้ถูกต้อง เพราะหากไม่สนใจและปล่อยให้กาลเวลาผ่านไปเรื่อยๆ ก็คงไม่ทำให้ชีวิตดีขึ้น แต่หากมองกาลเวลาอย่างสร้างสรรค์ก็จะทำให้เกิดทัศนคติเชิงบวกต่อกาลเวลา (attitudes toward time) ทำให้สามารถปรับเปลี่ยนตนเองทั้งแบบแผนความคิด และรูปแบบของกิจกรรมในการดำเนินชีวิตให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสังคม รวมทั้งเข้าใจความหมายของการเปลี่ยนแปลงและการปรับเปลี่ยนว่ามีความแตกต่างกัน เข้าใจว่าความเปลี่ยนแปลง (change) เป็นการเปลี่ยนที่เชื่อมโยงกับอดีตอย่างเหนียวแน่น (Change is fixes the past) จึงเป็นงานของผู้จัดการ (managers) ส่วนการปรับเปลี่ยน (transform) เป็นการปรับเปลี่ยนรูปแบบที่สร้างสรรค์เพื่ออนาคต (transformation is creates the future) ซึ่งอาจจะไม่กลับมายังจุดเดิมอีกต่อไป จึงเป็นงานของผู้นำ (leaders) ทั้งสามคำนี้มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องมีผลต่อกันและกัน ชีวิตพยาบาลวัยที่สามจะเป็นอย่างไรจึงขึ้นอยู่กับมุมมองต่อทั้งสามคำนี้เป็นสำคัญ (Pesut, 2013)

2. แนวคิดการวางแผนสำหรับการเปลี่ยนแปลงและนำมาปฏิบัติ (Plan for change and embrace it) ปัจจุบันจะเห็นได้ว่าสิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว หากไม่วางแผนเปลี่ยนแปลงตนเองยังคงยึดติดอยู่กับสิ่งเดิมๆ ก็จะไม่สามารถเป็นผู้นำในโลกวันพรุ่งนี้ได้ เป็นต้นว่า ผู้ที่ยังอ่านตำราชนิดเป็นเล่มเหมือนเดิม จะมีความลำบากต่อการอ่านตำราที่เป็นเอกสารออนไลน์ในปัจจุบัน สิ่งเหล่านี้จำเป็นที่เราจะต้องปรับเปลี่ยนตนเองตามการเปลี่ยนแปลง เหมือนการเปลี่ยนตนเองของผีเสื้อจากดักแด้จนสามารถมีปีกบินไปได้ไกลจนข้ามทวีป (Thompson, 2008) การเปลี่ยนแปลงตนเองเป็นความท้าทายที่ยิ่งใหญ่ในวิชาชีพการพยาบาล ซึ่งพยาบาลทั้งหลายจะต้องใช้ความสามารถเพื่อแสวงหาแนวทางในการปรับเปลี่ยนตนเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมโลก วิชาชีพการพยาบาลจึงจะสามารถพัฒนาไปได้ นอกจากนี้ความรู้จากการวิจัยจะสามารถช่วยให้พยาบาลเกิดสติปัญญาและความสามารถในวิชาชีพได้เป็นอย่างดี จนสามารถตัดสินใจเลือกแนวทางในการดำเนินชีวิตของตนเองและแนวทางในการทำงานไปพร้อมกัน

3. แนวคิดการรักษาภาวะสมดุลในตนเอง (Maintaining your inner atmosphere) พยาบาลเป็นผู้ที่ทำงานหนักในภารกิจการดูแลสุขภาพของผู้เจ็บป่วยตลอด 24 ชั่วโมง ดังนั้นควรรักษาสภาวะภายในตนให้มีความสงบสุข อบอุ่นและสุขสบาย ดังเช่นผู้ที่เดินทางโดยเครื่องบินแอร์บัสขนาดใหญ่ในชั้นธุรกิจซึ่งมีลูกเรือให้บริการที่เพียบพร้อมทุกอย่าง ขณะที่อยู่ท่ามกลางอุณหภูมิที่ติดลบภายนอกเครื่องบิน แต่สามารถมีความสุขสบายได้ (Mattson, 2015) ดังนั้นในปัจจุบันจึงมีนักวิชาการพยาบาลจำนวนมากหันมาให้ความสำคัญใน

เรื่องการดูแลตนเองของพยาบาล และพยายามหาวิธีการทำให้พยาบาลมีความสุขสบายและสามารถรักษาภาวะสมดุลไว้ได้ตลอดไป เช่น บทความเรื่อง มาเติมพลังชีวิตสำหรับตนเอง พยาบาลที่จะดูแลผู้อื่นได้ดีต้องดูแลตนเองให้ดีก่อน สัปดาห์นี้หรือสัปดาห์หน้าก็เป็นเวลาของตัวคุณ ขอเชิญชวนออกกำลังกายเพราะสุขภาพดีชีวีมีสุข พยาบาลก็ต้องการการพักผ่อนเช่นเดียวกัน ความเครียดลดน้อยลงความสำเร็จจะเพิ่มมากขึ้น จงหยุดการดำเนินชีวิตที่มีแต่ความร้อนรนไร้การวางแผน การสร้างเสถียรภาพและความสมดุลในชีวิต เป็นต้น

4. แนวคิดการดูแลตนเองเพื่อดูแลผู้อื่น (To care ourselves before to care for others) พยาบาลในฐานะผู้นำทางสุขภาพย่อมถูกคาดหวังว่าจะเป็นผู้ที่มีสุขภาพดีตลอดเวลาทั้งสุขภาพจิตและสุขภาพกาย หากต้องทำงานอยู่ภายใต้ตารางเวลาที่แออัดก็จะทำให้ขาดการพักผ่อน ย่อมอยู่ในภาวะเสี่ยงต่อการเกิดเจ็บป่วยด้วยอาการของโรคเรื้อรังได้โดยง่าย (Richards, 2013) ดังนั้นพยาบาลในฐานะผู้หญิงที่ต้องทำงานนอกบ้าน ต้องดูแลครอบครัวและทำงานบ้าน จึงจำเป็นอย่างยิ่งต้องดูแลตนเองให้มีสุขภาพดีโดยมีการพักผ่อนอย่างเพียงพอ ดูแลความสวยงามส่วนตัว เช่น นวดหน้า ขัดผิว ตัดผม ทำเล็บ มีเวลาเดินป่าปีนเขาสูง เห็นท้องฟ้าสีครามและสูดอากาศบริสุทธิ์ ออกกำลังกายให้ปอดขยาย สูดกลิ่นหอมอ่อนๆของดอกไม้ป่า และเมื่อกลับถึงบ้านตอนเย็นก็อาบและนอนแช่น้ำอุ่นให้สบาย การดูแลตนเองเหล่านี้ถือเป็นการให้กำลังใจแก่ตนเอง เพื่อให้ตื่นเช้าขึ้นมาในวันต่อไปจะได้รู้สึกสดชื่นและมีพลังในการทำงานเพื่อดูแลผู้อื่นต่อไป

นอกจากการพักผ่อนที่ทำให้ชีวิตรื่นรมย์แล้ว การออกกำลังกายก็เป็นเรื่องจำเป็นอย่างมากในการชะลอความเสื่อมโทรมของร่างกายและจิตใจ การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอจะช่วยให้มีอายุยืนยาวยิ่งขึ้น (Sargent-Cox, Butterworth, & Anstey, 2015) รวมทั้งการควบคุมทางด้านโภชนาการด้วยอาหารเพื่อสุขภาพจะสามารถทำให้มีสุขภาพดีได้ นอกจากนี้การควบคุมน้ำหนักตัวจะสามารถลดการเกิดโรคหัวใจ เบาหวาน และมะเร็งได้ (Assmann, et al., 2015)

5. แนวคิดการสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อความสามารถในการทำงาน (Work ability) ได้มีการศึกษาเกี่ยวกับความสามารถในการทำงานตั้งแต่ ค.ศ. 1981 เป็นต้นมา เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อการบริหารบุคลากร การศึกษาพบว่าการสนับสนุนความสามารถของบุคลากรและการสร้างความเจริญมั่นคงให้แก่หน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะเฉพาะของงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะองค์กร สังคมในการทำงาน สุขภาพของบุคลากร ความพร้อมในการทำงาน และสมรรถนะเชิงวิชาชีพของบุคลากร การส่งเสริมความสามารถในการทำงานมิใช่เพียงแต่มีผลประโยชน์โดยตรงต่อบุคลากรเท่านั้นแต่ยังเป็นประโยชน์ต่อองค์กรเช่นเดียวกัน โดยเฉพาะการส่งเสริมสุขภาพทางด้านจิตใจเพื่อชดเชยความเสื่อมถอยทางด้านร่างกาย ได้มีการศึกษาคุณภาพการทำงานของพยาบาลอาวุโสที่มีอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป พบว่าการส่งเสริมความสามารถในการทำงานมีความสัมพันธ์โดยตรงกับคุณภาพการทำงานที่สูงขึ้นและผลผลิตของงานที่สูงขึ้นเช่นเดียวกัน (high quality of work and high productivity) และการมีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ความสามารถในการทำงานยังสามารถทำนายความสุขภายหลังการเกษียณงานอีกด้วย (Tuomi, Huuhtanen, Nykyri, & Ilmarinen, 2001)

หน่วยงานควรช่วยให้พยาบาลอาวุโสเกิดทัศนคติที่ดีในการเสริมสร้างความสามารถในการทำงานเพื่อเป็นการเตรียมตัวที่ดีสำหรับการเกษียณงานไปพร้อมกัน โดยการกระตุ้นและส่งเสริมให้มีความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้น โดยให้ความอิสระในการทำงานและให้โอกาสในการตัดสินใจร่วมกับหน่วยงานเพิ่มมากขึ้น เพราะจะช่วยทำให้บุคลากรที่อาวุโสเห็นคุณค่าในความสามารถของตนเอง และทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ทุกคนในองค์กร ซึ่งจะเป็นหลักให้หน่วยงานมีความมั่นคงและทุกคนทำงานร่วมกันด้วยความสุข ในด้านเทคโนโลยีในการทำงาน พยาบาลอาวุโสควรได้รับความช่วยเหลือจากผู้ชำนาญในการช่วยสรุปงานให้ง่ายขึ้น ส่วนในด้านสุขภาพพยาบาลอาวุโสต้องการคำแนะนำและการสนับสนุนในเรื่องการควบคุมน้ำหนักตัว (body weight control) การออกกำลังกายที่ถูกต้องและเหมาะสมกับ

วัย หรือการได้เข้าร่วมกิจกรรมสันทนาการอื่นๆ และควรได้รับความช่วยเหลือในเรื่องสมรรถนะเชิงวิชาชีพไปพร้อมกันด้วย

6. แนวคิดรูปแบบใหม่ของความสูงวัย (new paradigm of aging) ได้มีการทำนายว่าในปี 2025 จะมีการขาดแคลนพยาบาลทั่วโลกจำนวนมหาศาล เนื่องจากพยาบาลจำนวนมากที่เกิดในยุค Baby boomer generation จะต้องเกษียณงานออกไป (Bower, & Sadler, 2009) แต่โชคดีที่มีผู้ให้ความสนใจในการทำงานของคนในวัยที่สามของชีวิต ซึ่งมีอายุระหว่าง 50-75 ปี ช่วยให้คนทั้งหลายเปลี่ยนรูปแบบความคิดของตนเองใหม่ จากที่เคยคิดว่าวัยนี้เป็นวัยสมรรถภาพเสื่อมถอย (decline) เกิดโรคและเจ็บป่วยได้ง่าย ความสามารถในการทำงานลดลง ให้เป็นความเชื่อใหม่ว่า กำลังเป็นวัยที่เบ่งบานเต็มที่ด้วยความรู้และความสามารถ พร้อมจะเป็นผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดีและมีผลิตผลของงานสูง วัยที่สามจึงมีความสำคัญในการต่อยอดความสามารถและเพิ่มสมรรถนะของตนเองและผู้อื่นอย่างเต็มที่ เพราะพยาบาลในวัยนี้มีความเป็นผู้ใหญ่อย่างสมบูรณ์พร้อมจะแบ่งปันทุ่มเทเสียสละเพื่อวิชาชีพได้อย่างเต็มที่ แต่ยังพบว่าบางคนไม่มีความสุขในการทำงานและเหนื่อยหน่ายจนต้องลาออก ซึ่งเป็นเรื่องที่น่าเสียดายยิ่ง ดังนั้นจึงควรส่งเสริมให้พยาบาลอาวุโสได้เรียนรู้คุณค่าของตนเองเพื่อช่วยให้หน่วยงานสามารถรักษาบุคคลเหล่านี้ไว้ในวิชาชีพต่อไป

รูปแบบของความสูงวัยได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมากในปัจจุบัน เนื่องจากอายุขัยเฉลี่ยของประชากรโลกได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมากในรอบ 100 ปีที่ผ่านมา และจำนวนประชากรที่มีอายุเกิน 85 ปี ได้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วในทุกประเทศ พร้อมกับพฤติกรรมของคนสูงวัยเหล่านี้ก็เปลี่ยนไปด้วย เช่น กล้าคิดกล้าตัดสินใจและกล้าทำ มีความคิดสร้างสรรค์และพึ่งพาตนเองได้ดี คนที่เคยเก็บตัวก็ออกสังคม ทำให้มีสุขภาพแข็งแรง มีความฉลาดปราดเปรื่อง และพบว่าคนในวัย 50 ปี บางคนกล้าพอที่จะเปลี่ยนอาชีพไปทำในสิ่งที่ตนรักและใฝ่ฝันมาตลอดชีวิต เช่น การเป็นนักกีฬา นักบัลเล่ย์ จิตรกร และศิลปิน เป็นต้น

ข้อปฏิบัติสำหรับพยาบาลวัยที่สาม

จากแนวคิดเพื่อการปรับเปลี่ยนตนเองของพยาบาลวัยที่สาม ทำให้มีข้อแนะนำสำหรับการปฏิบัติตัวของผู้ที่มีอายุในวัย 50 ปีขึ้นไปหลายประการ ดังต่อไปนี้ (Bower, & Sadler, 2009; Melillo, 2013)

1. สะท้อนคิดอย่างมีสติและกล้าลองสิ่งใหม่ (Mindful reflection and risk taking) เพื่อพิจารณาว่าตลอดเวลาครึ่งชีวิตที่ผ่านมาได้ทำให้ชีวิตมีปัญหาอย่างไรบ้าง ทั้งชีวิตครอบครัว ลูก และสามี ชีวิตการทำงาน และความก้าวหน้าในงาน ชีวิตทางสังคมส่วนรวม และชีวิตส่วนตัว สุขภาพและความสุขสบาย หากชีวิตทั้งสี่ด้านมีปัญหาในด้านใดด้านหนึ่ง ต้องกล้าทำสิ่งใหม่เพื่อแก้ไข ทั้งในด้านการดูแลรักษาสุขภาพ การพักผ่อน การควบคุมอาหาร ความรู้สึกนึกคิด คุณค่า บุคลิกภาพ ความรู้ ทัศนคติ พฤติกรรม ทักษะ ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และการพัฒนาตนเอง โดยได้รับการช่วยเหลือจากเครือข่ายทางสังคม ครอบครัว กลุ่มทำงาน กลุ่มเพื่อน หรือเพื่อนบ้าน หน่วยงานและองค์กร เครือข่ายการสื่อสาร หน่วยงานทางศาสนา และองค์กรการกุศล

2. มองโลกในแง่ดีบนพื้นฐานของความเป็นจริง (Realistic optimism) การปรับปรุงแก้ไขปัญหาในชีวิตต้องอยู่บนพื้นฐานของสิ่งที่ถูกต้องเป็นจริงในปัจจุบัน และสามารถดำเนินการไปได้ตามสิ่งที่ควรจะเป็นโดยไม่ควรเป็นการบีบบังคับหรือฝืนใจทำ

3. สร้างเอกลักษณ์ของการเป็นผู้อาวุโสในทางบวก (Building a positive third age identity) โดยการพิจารณาความต้องการที่แท้จริงของชีวิตโดยเฉพาะในด้านการงานและอาชีพ ว่าอะไรเป็นสิ่งที่ต้องการหรือการประสบความสำเร็จในชีวิต และควรปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับวัยที่เป็นผู้ใหญ่เต็มที่ สามารถเป็นที่พึ่งของผู้อ่อนอาวุโสได้

4. สร้างความสมดุลระหว่างการทำงานกับการพักผ่อน (Balancing work and play) จากผลการวิจัยพบว่า ผู้อาวุโสอาจมองอาชีพการงานในลักษณะที่ไม่จริงจังเท่าวัยที่หนึ่งและสองที่ผ่านมา แต่จะให้ความสำคัญกับการพักผ่อนและการกีฬาเพิ่มมากขึ้น เนื่องจาก

ภาระทางครอบครัวลดน้อยลงจึงมีความสบายใจเพิ่มขึ้น บางคนทำงานอาจทำงานน้อยลงเป็นเพียงบางเวลาหรือบางวันเท่านั้น เช่น ตีกอล์ฟสัปดาห์ละสามวันและทำงานเพียงสองวัน หรือบางคนอาจเกษียณงานไปก่อนวัยอันควร หรือบางคนมองว่าชีวิตพัฒนามาได้แค่นี้ก็เพียงพอแล้ว จึงอาจทำให้องค์กรต้องสูญเสียแรงงานที่สำคัญ ดังนั้นคนในช่วงอายุวัยที่สามนี้ต้องระมัดระวังความสับสนที่อาจเกิดขึ้นได้ หากไม่ได้สร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและการพักผ่อน

5. หาความสมดุลในความเป็นส่วนตัวและความใกล้ชิดกับคนรอบข้าง (Expanding and balancing personal freedom and intimacy) เนื่องจากการเป็นผู้อาวุโสที่มีผู้รู้จักคุ้นเคยจำนวนมากจึงอาจทำให้เกิดปัญหาในการวางตัว ซึ่งอาจทำให้เป็นสาเหตุของปัญหาอื่นที่ตามมาได้โดยมิได้ตั้งใจแต่เนื่องจากขาดการระมัดระวังอย่างเพียงพอ เช่น ปัญหาการเข้าใจผิดในเรื่องชู้สาว เป็นต้น

6. ดำรงชีวิตที่ให้ความเอื้ออาทรแก่ผู้อื่น ตนเอง และสังคม (Building a more caring life with caring for others, for self, and for the world) โดยให้ความเมตตาและคำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ร่วมงานรุ่นน้อง ลูกหลาน และผู้อ่อนอาวุโส แต่ต้องระมัดระวังที่จะไม่เข้าไปก้าวก่ายชีวิตของบุคคลเหล่านี้มากเกินไป ในขณะเดียวกันก็ต้องมีความเอื้ออาทรต่อตนเองด้วยการดูแลสุขภาพของตนเองโดย ควบคุมอาหาร และงดเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ออกกำลังกายอย่างเพียงพอ ควบคุมน้ำหนักตัว พักผ่อนนอนหลับอย่างเพียงพอ เข้าสังคมตามสมควรและมีอารมณ์ขัน

การปรับเปลี่ยนตนเองของพยาบาลวัยที่สาม (Transformation for third age nurses)

ศักยภาพในการปรับเปลี่ยนตนเองเข้าสู่วัยอาวุโสเป็นเรื่องที่ท้าทาย แต่คนที่จะทำให้สำเร็จได้นั้นมีไม่มากนัก เพราะสิ่งสำคัญคือความมีวินัยในตนเองซึ่งก็เป็นเรื่องที่ยาก การปรับเปลี่ยนตนเองเป็นงานหนักที่ต้องการความช่วยเหลือ เช่น จากที่ปรึกษา ผู้เป็นแบบอย่าง และผู้ช่วยเหลือที่ดีคือครอบครัว รวมทั้งเพื่อน พยาบาลอาวุโสควรปรับเปลี่ยนตัวเองให้สำเร็จเพื่อสร้างประสบการณ์ที่ดี และสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อช่วยเหลือผู้ป่วยให้เปลี่ยนผ่านวัยนี้ไปด้วยดีเช่นกัน แต่พยาบาลส่วนหนึ่งยังคงมีปัญหา เช่น ไม่อยากทำงานแต่ก็ต้องการเงิน อยากลาออกแต่ก็ยังรักอาชีพการพยาบาลอยู่ อยากช่วยเหลือผู้ป่วยแต่ก็อยากไปทำงานที่ตนเองชอบ ดังนั้นจึงควรรีบแก้ปัญหาโดยการวางแผนชีวิตตนเองในวัยอาวุโสเสียใหม่เพื่อส่งเสริมความสามารถในการทำงาน ดังนี้ (Wickrama, O' Neal, Kwag, & Lee, 2013)

1. ตอบทุกคำถามที่เกี่ยวกับตนเอง (Answer a lot of questions) เพื่อพิจารณาการดำเนินชีวิตที่ผ่านมาอย่างรอบคอบว่าตนเองต้องการชีวิตแบบใด อะไรคือคุณค่าของชีวิต ความสนใจและแรงบันดาลใจในชีวิตตน วิธีการและทรัพยากรที่จะผลักดันให้ชีวิตบรรลุความสำเร็จ หรือทำความฝันให้เป็นจริงคืออะไร สภาพการทำงานที่ผ่านมาได้รับการตอบแทนคุ้มค่าลงทุนหรือไม่ ตนเองมีแผนการใช้เงินที่ดีหรือยัง รายได้เพียงพอต่อการมีชีวิตอยู่ที่สุขสบายหรือยัง รูปแบบการดำเนินชีวิตที่ผ่านมาตนเองพึงพอใจแค่ไหน ทั้งนี้เพื่อให้ทราบข้อมูลความเป็นจริงเกี่ยวกับตนเองอย่างชัดเจน

2. ปรับเปลี่ยนภาพลักษณ์ด้านลบของความสูงวัย (Change your negative images of aging) โดยทั่วไปสังคมจะมองภาพลักษณ์ของความสูงวัยว่าเป็นความเสื่อมถอย ไร้ความสามารถ ร่างกายเสื่อมโทรม ความหลงลืม การปล่อยวางทุกสิ่ง ความเศร้าซึม ความเจ็บป่วย และการต้องพึ่งพาผู้อื่น ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นภาพลักษณ์ด้านลบ แต่ยังมีอีกมุมมองหนึ่งที่พยาบาลอาวุโสควรทำคือการก้าวไปข้างหน้า ทำตนให้เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น ด้วยความมีสุขภาพที่ดี จะเป็นเสมือนการได้เกิดใหม่อีกครั้งหนึ่ง เป็นต้นว่า ทำชีวิตให้มีความสุข ออกกำลังกาย รักษาสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ ทำในสิ่งที่อยากทำแต่ยังมิได้ทำ ให้ความรักและเมตตาต่อคนทั่วไปให้มากขึ้น ทำชีวิตให้มีคุณค่าทุกวัน และมีความหวัง พยาบาลวัยที่สามจึงจะสามารถเป็นแบบอย่างของการสร้างสุขภาพของผู้สูงวัยได้สำเร็จ ซึ่งจะช่วยให้ประชาชนที่สูงวัยมีสุขภาพดีทั้งร่างกายและจิตใจโดยไม่เป็นภาระของสังคม (Rosenkoetter, & Garris, 1998)

3. เปลี่ยนความหมายของคำว่าความสำเร็จ (Redefining success) คนทั่วไปมักวัดความสำเร็จ (successful) ที่ผลสัมฤทธิ์ของงานและค่าตอบแทนที่ตามมา สิ่งเหล่านี้เป็นความสำเร็จที่เห็นได้ภายนอกกาย (extrinsic) แต่พยาบาลวัยที่สามควรพิจารณาความสำเร็จ (fulfillment) ที่เกิดขึ้นภายในกายเป็นสำคัญ (intrinsic) จากการถามตนเองว่า "อะไรบ้างที่จะทำให้จิตวิญาณของเรามีความสุข" นั่นคือคำตอบถึงสิ่งที่ตนเองอยากทำมาตลอดชีวิตและยังมิได้ทำให้สำเร็จ เป็นสิ่งที่ค้างคาใจตลอดมา เช่น ต้องการทำไร่ผลไม้ขนาดใหญ่ ต้องการเป็นนักบัลเล่ย์ ต้องการเป็นดาราละคร เป็นต้น จึงมีคนจำนวนหนึ่งเริ่มต้นงานใหม่ให้สำเร็จตามที่ตนเองปรารถนา โดยตั้งใจอย่างแรงกล้าและเชื่อว่า "มีความสำเร็จรอผู้แสวงหาอยู่ตลอดเวลา" และนี่คือความสุขที่แท้จริงของชีวิต

4. สร้างเอกลักษณ์ใหม่ของพยาบาลวัยที่สาม (Build a new third age identity) เพราะการเปลี่ยนแปลงสิ่งใดเมื่อเข้าสู่วัยครึ่งหลังของชีวิตมิใช่เรื่องที่จะทำได้ง่ายนัก ดังนั้นจึงต้องพิจารณาอย่างรอบคอบในการออกแบบชีวิตใหม่ และต้องทำไปพร้อมกับแผนการเงิน แผนการเกษียณงานและแผนการทำงานลักษณะใหม่ โดยเฉพาะเรื่องการทำงานต้องคำนึงว่าอะไรคือสิ่งที่เราอยากเป็นอย่างแท้จริง เพื่อให้สามารถวางแผนงานให้บรรลุเป้าหมายนั้นได้อย่างไม่ผิดพลาด ตามขั้นตอนดังนี้ พิจารณาให้แน่ชัดถึงความต้องการการเปลี่ยนแปลง พิจารณาถึงกิจกรรมที่ต้องกระทำเพื่อบรรลุเป้าหมาย ทุ่มเทให้กับกิจกรรมที่นำไปสู่ความเปลี่ยนแปลง และพยายามทุกวิถีทางที่จะทำให้ฝันนั้นกลายเป็นจริง

5. สร้างโครงข่ายพื้นฐานการปรับเปลี่ยน (Create a third age infrastructure) การออกแบบชีวิตใหม่ในวัยที่สาม เป็นงานหนักที่ต้องเผชิญโดยไม่มีตัวอย่างให้เดินตามมากนัก และไม่สามารถมองเห็นความสำเร็จหรือความล้มเหลวที่รออยู่ข้างหน้าได้ชัดเจน เพราะทุกคนต่างเติบโตมาในสังคมแบบเก่า ดังนั้นผู้ที่จะเปลี่ยนแปลงในวัยนี้จึงต้องเผชิญความท้าทายด้วยตนเองเป็นหลัก โดยได้รับการสนับสนุน ได้รับกำลังใจ ได้รับการช่วยเหลือและให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้นควรมีการวางแผนร่วมกันกับบุคคลที่ใกล้ชิดโดยเฉพาะสามีภรรยาและเพื่อนสนิท เพื่อให้มีส่วนช่วยให้ข้อคิดเห็นและคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดโครงข่ายงานในการสร้างความฝันให้เป็นจริงโดยปราศจากความกลัว วิตกกังวล หรือความผิดหวัง ซึ่งหน่วยงานบางแห่งอาจกำหนดความช่วยเหลือแก่พยาบาลอาวุโสที่ต้องการเปลี่ยนเส้นทางเดินของชีวิต โดยจัดให้ทำงานบางเวลาเพื่อไม่ต้องเสียคนไป แต่ขณะเดียวกันบุคคลนั้นก็มีโอกาสได้ทำตามความใฝ่ฝันของตนเองด้วย

6. ใช้รูปแบบการเกษียณงานแบบทิ้งช่วง (Phased retirement) มีการศึกษาปัญหาการขาดแคลนพยาบาลและนำวิธีการเกษียณงานแบบทิ้งช่วงมาใช้ในสหรัฐอเมริกาเป็นครั้งแรก ซึ่งต้องใช้ความรู้ในการบริหารงานบุคคลร่วมกับการบริหารธุรกิจ (Hill, 2010) การเกษียณงานแบบทิ้งช่วง ไม่มีคำจำกัดความที่แน่นอนว่าต้องเป็นวิธีใด แต่จะอยู่ในกลุ่มที่เกี่ยวกับการเกษียณอายุงานทั้งที่เป็นรูปแบบและไม่เป็นรูปแบบ (formal and informal) ได้แก่ การลดภาระงาน การลดชั่วโมงการทำงาน หรือการเปลี่ยนบทบาทความรับผิดชอบ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทั้งบุคลากรเองและหน่วยงานไปพร้อมกัน ในด้านบุคลากรได้ปรับเปลี่ยนตนเองตามความจำเป็นและความต้องการส่วนตัว ส่วนหน่วยงานได้ถ่ายทอดทักษะและประสบการณ์ของบุคลากรนั้นๆ เพื่อสานงานให้ต่อเนื่องหรือฝึกคนใหม่ต่อไป ซึ่งจะช่วยให้สามารถรักษาสมรรถนะของหน่วยงานมิให้ลดลง และช่วยในการเตรียมตัวของบุคลากรที่ใกล้เกษียณงานให้ปรับตัวเข้ากับงาน โดยทำการตกลงสร้างข้อกำหนดร่วมกันในด้านความต้องการของทั้งสองฝ่ายให้สอดคล้องระหว่างบุคลากร และหน่วยงานว่าต่างต้องการอะไร เพื่อให้โปรแกรมนี้สร้างความสุขให้แก่ทั้งสองฝ่ายและป้องกันการลาออก โอนย้าย และการเกษียณงานก่อนเวลา

ข้อตกลงในการเกษียณงานแบบทิ้งช่วงสามารถออกแบบได้หลายลักษณะ (multiple designs) ตัวอย่าง เช่น การทำงานติดต่อกันเป็นช่วงสั้นๆ เช่น ทำงานต่อเนื่องกันช่วงละสองเดือน หรือการทำงานสั้นลงในแต่ละสัปดาห์ เช่น ทำงานเฉพาะวันจันทร์ พุธ ศุกร์ หรือการทำงานแบบเหมาจ่ายให้เสร็จเป็นงานๆ ไป งานแต่ละรูป

แบบนี้มีลักษณะเฉพาะที่มีทั้งข้อดีและข้อเสียแตกต่างกัน มีความเหมาะสมกับงานแต่ละอย่าง รวมทั้งมีความเหมาะสมกับลักษณะของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ จึงเป็นเรื่องที่ต้องพิจารณาความจำเป็นของแต่ละหน่วยงานและความพร้อมของบุคลากร การทำงานในลักษณะนี้จะเกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่จูงใจบุคลากร และหน่วยงานต้องมีความสามารถในการหาเงินมาสนับสนุนด้วย รวมทั้งควรสอดคล้องกับการจ่ายเงินบำนาญภายหลังเกษียณให้เป็นธรรมต่อบุคลากร การนำรูปแบบนี้มาใช้ ผู้บริหารควรพิจารณาให้รอบคอบถึงความจำเป็นของหน่วยงานว่ามีความต้องการทักษะความรู้ความสามารถและคุณลักษณะพิเศษหรือพรสวรรค์ส่วนตัวของบุคคลนั้นๆ จริงหรือไม่ และควรคำนึงถึงค่าตอบแทนที่เป็นธรรมแก่ทั้งสองฝ่ายด้วย

บทสรุป

พยาบาลทุกคนควรให้ความสนใจการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ที่ประชาชนต่างดูแลสุขภาพของตนเองดีขึ้นมีผลให้มีอายุยืนยาวขึ้น พยาบาลวัยที่สามก็เช่นเดียวกัน ต้องปรับเปลี่ยนตนเอง โดยการศึกษาหาความรู้ที่เกี่ยวข้อง สร้างทัศนคติที่ดีต่อความสูงวัย ดูแลตนเองให้มีสุขภาพดีทั้งร่างกายและจิตใจ และวางแผนปรับเปลี่ยนตนเองให้เหมาะสม เพื่อสร้างเสริมความสามารถในการทำงาน ทั้งนี้โดยได้รับความร่วมมือช่วยเหลือจากครอบครัว บุคคลรอบข้าง รวมทั้งผู้บริหารการพยาบาล และหน่วยงาน

เอกสารอ้างอิง

Assmann, K. E., Lassale, C., Andreeva, V. A., Jeandel, C., Hercberg, S., Galan, P., & Kesse-Guyot, E. (2015). Ahealthy dietary pattern at midlife, combined with a regulated energy intake, is related to increased odds for healthy aging. *The Journal of Nutrition, 145,* 2139-2145.

Bower, F. L., & Sadler, W. A. (2009). Why retire? New York: Edwards Brothers, Inc. Graham, E. M., & Duffield, C. (2010). An ageing nursing workforce. *Australian Health Review, 34*, 44 - 48.

Hill, K. S. (2010). A business case for Phased Retirement: Will it work for nursing. *The Journal of Nursing Administration, 40*(7/8), 302-308.

Long, C., & Griffiths, E. (2013). Britain's ageing NHS workforce. *Occupational Health, 65*(7), 18-20.

Mattson, J. E. (2015). Maintaining your inner atmosphere. *Reflections on Nursing Leadership, 41*(1), 1-7. Retrived from http://www. Stti.org

Melillo, K. D. (2013). Cognitive health and older workers. *Journal of Gerontological Nursing, 39*(6), 13-18.

Pesut, D. J. (2013). Time, change, and transformation. *Reflections on Nursing Leadership, 39*(2), 1-12. Retrived from http://www. Stti.org Randolph, S. A. (2013). Planning for older workers. *Workplace Health Saf, 61*(12), 548.

Richards, K. (2013). Nurses: To care for others, we must first care for ourselves (Part one). *Reflections on Nursing Leadership, 38*(2), 1-8. Retrived from http://www. Stti.org Sargent-Cox,

K. A., Butterworth, P., & Anstey, K. J. (2015). Successful aging: Role of physical activity in the relationship between mastery and functional health. *The Gerontologist, 55*(1), 120-131.

Thompson, P. E. (2008). Plan for change and embrace it. *Reflections on Nursing Leadership, 34*(2), 1-8. Retrived from http://www. Stti.org

Tuomi, K., Huuhtanen, P., Nykyri, E., & Ilmarinen, J. (2001). Promotion of work ability, the quality of work and retirement. *Society of Occupational Medicine, 51*(5), 318-324.