

การใช้ทุนมนุษย์ วายาคติ และทิศทางการขับเคลื่อนงานด้านผู้สูงอายุ Utilization of Human Capital, Ageism and Direction for Driving Elderly Work

ปิยะวัฒน์ เจริญศักดิ์, Piyawat Charoensak¹

Special Lecturer, Chulabhorn Royal Academy, Tel. 083-973-5556

*Corresponding Author's Email: bank.crk@gmail.com

Received 27 December, 2024

Revised 26 March, 2025

Accepted 17 June, 2025

บทคัดย่อ

บทความนี้นำเสนอสถานการณ์เชิงโครงสร้างและการใช้ทุนมนุษย์ของผู้สูงอายุ วายาคติในมุมมองทฤษฎีกับสถานการณ์สังคมสูงอายุในประเทศไทยและประเทศญี่ปุ่น และข้อเสนอแนะทิศทางการขับเคลื่อนงานด้านผู้สูงอายุ พบว่า 1) การนำผู้สูงอายุกลับเข้าสู่ระบบแรงงานและเกิดเป็นแรงงานสูงอายุจะเป็นทุนมนุษย์ที่สำคัญในการขับเคลื่อนประเทศ เรียกว่าการปันผลทางประชากรครั้งที่สาม ซึ่งจะใช้ความสามารถในการทำงานของผู้สูงอายุที่มีสุขภาพดี มีความกระตือรือร้น และมีประสิทธิภาพ 2) แนวทางในการลดความขัดแย้งระหว่างรุ่น ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ (1) การสร้างความเข้าใจ (2) การเปิดรับมุมมองความคิดเห็นที่แตกต่าง (3) การสื่อสารแบบครบวงจร และ 3) ข้อเสนอแนะทิศทางการขับเคลื่อนงานด้านผู้สูงอายุ ประกอบด้วย 3 แนวทาง คือ (1) การส่งเสริมความเข้าใจสังคมสูงอายุต่อประชากรทุกรุ่น (2) การเสริมสร้างศักยภาพในการจ้างงานผู้สูงอายุเพื่อขับเคลื่อนสังคม (3) การสร้างความร่วมมือและจัดสรรสวัสดิการเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีแก่ผู้สูงอายุ

คำสำคัญ: ทุนมนุษย์, วายาคติ, ผู้สูงอายุ

Abstract

This article presents the structural and human capital situation of the elderly, ageism in theoretical perspective and the situation of aging societies in Thailand and Japan, and suggestions on directions for driving work on the elderly, found that 1) Bringing the elderly back into the labor system and becoming elderly workers will be an important human capital to drive the country forward. It's called the third demographic dividend which will use the working ability of healthy elderly people enthusiastic and effective. 2) Guidelines for reducing intergenerational conflict, consist of 3 steps: (1)

Creating understanding (2) Openness to different perspectives and opinions (3) Integrated communications. 3) Suggestions for the direction of driving work on the elderly, consisting of 3 approaches: (1) Promoting understanding of the aging society for all generations of the population (2) Strengthening the employment potential of the elderly to drive society (3) Creating cooperation and allocating welfare for the well-being of the elderly.

Keywords: Human Capital, Ageism, Older Person

บทนำ

สถานการณ์การกลายเป็นสังคมสูงอายุส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคม รวมไปถึงระบบความคิดของประชากรในประเทศ (ปิยะวัฒน์ เจริญศักดิ์, 2567) มีการนิยามโดยองค์การสหประชาชาติเกี่ยวกับช่วงอายุ 60 ปีขึ้นไปว่าเป็นผู้สูงอายุ ในขณะที่เดียวกันองค์การอนามัยโลกได้อธิบายถึงการสูงอายุว่า ความสูงอายุอาจไม่ได้ถูกกำหนดด้วยปีในการเติบโต แต่ความสูงอายุอาจจะถูกกำหนดโดยบทบาทใหม่ควบคู่ไปกับการสูญเสียบทบาทเดิมทำให้ผู้สูงอายุไม่สามารถมีส่วนร่วมกับสังคมในบทบาทเดิมได้แล้ว (Palawa & Singh, 2017 อ้างถึงใน Chaudhary & Srivastava, 2018) การกลายเป็นสังคมสูงอายุจะสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างของประเทศนั้น ๆ ปัจจุบันประเทศญี่ปุ่นเป็นประเทศที่มีผู้สูงอายุมากที่สุดในโลก (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2566) สำหรับประเทศไทยมีอัตราผู้สูงอายุมากเป็นอันดับสองของประเทศในกลุ่มอาเซียน (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2566)

โครงสร้างประชากรโลกเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน คือการเข้าสู่การเปลี่ยนทางโครงสร้างประชากรในระยะที่ 4 มีอัตราการเกิดและอัตราการตายที่ต่ำ ดังนั้นจึงเป็นจุดเริ่มต้นที่ทุกประเทศทั่วโลกต้องบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด การศึกษาของ Ogawa (2018) และ Ogawa, Mansor, Lee, Abrigo, Michael และ ArisAsian (2021) อธิบายถึงการใช้จ่ายทรัพยากรของมนุษย์ที่จะเป็นผลประโยชน์ในขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคม โดยทุนทางสังคมที่นำมาใช้เป็นทุนหลักในการพัฒนาประเทศคือทุนมนุษย์ของผู้สูงอายุ

การกลายเป็นสังคมสูงอายุย่อมสร้างความแตกต่างทางความคิดต่อประชากรในรุ่นที่แตกต่างกัน มีการอธิบายถึงวิวัฒนาการของอายุที่ยืนยาวขึ้น (The Longevity Revolution) (Achenbaum, 2015) ซึ่งสะท้อนการเปลี่ยนแปลงทางสังคมได้อย่างชัดเจน คนในแต่ละรุ่นมีความคิดเห็นไปในทิศทางที่แตกต่างกัน แต่ถึงอย่างไรก็ตามทุกประเทศทั่วโลกก็ต้องหาออกร่วมกันกับประชากรในประเทศ เพื่อขับเคลื่อนสังคมให้สามารถดำเนินต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและในขณะกันก็ต้องแสวงหาแนวทางในการจัดการกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นควบคู่กันไปด้วย บทความนี้ผู้เขียนจึงขอเสนอ 3 ประเด็นหลักเพื่อใช้

เป็นฟันในการก่อไฟในการขับเคลื่อนสังคม ประกอบด้วย สถานการณ์เชิงโครงสร้างและการใช้ทุนมนุษย์ของผู้สูงอายุ อนาคตในมุมมองทฤษฎีกับสถานการณ์สังคมสูงอายุในประเทศไทยและประเทศญี่ปุ่น และข้อเสนอแนะทิศทางการขับเคลื่อนงานด้านผู้สูงอายุ

สถานการณ์เชิงโครงสร้างและการใช้ทุนมนุษย์ของผู้สูงอายุ

"การกลายเป็นสังคมสูงอายุ" เป็นสถานการณ์ที่ทั้งโลกกำลังเผชิญ ทุกประเทศทั่วโลกมีแนวโน้มจะกลายเป็นสังคมสูงอายุโดยสมบูรณ์ในอีกไม่ช้า ถึงแม้จะมีความเร็วที่แตกต่างกันและใช้ระยะเวลาในการกลายเป็นสังคมสูงอายุที่ไม่เท่ากัน โดยการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร ไม่เพียงแต่จะส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ แต่ยังรวมไปถึงระบบสังคมและระบบความคิดของประชากรที่เปลี่ยนแปลงไปด้วย (เฉลิมพล จงวิฑูกิจ, 2567) ประเทศญี่ปุ่นมักจะถูกกล่าวถึงเป็นลำดับแรกเสมอเมื่อมีการอธิบายถึงสังคมสูงอายุ เนื่องจากประเทศญี่ปุ่นเป็นประเทศที่มีประชากรสูงอายุหรือผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปมากที่สุดในโลก มีอัตราผู้สูงอายุ คิดเป็นร้อยละ 36 ของประชากรทั้งหมด และสำหรับประเทศไทย มีอัตราผู้สูงอายุสูงมากที่สุดเป็นอันดับสองของประเทศในกลุ่มอาเซียนรองจากประเทศสิงคโปร์ คิดเป็นร้อยละ 19 ของประชากรทั้งหมด

ประเทศไทยเป็นสังคมสูงอายุอย่างสมบูรณ์ (Complete aged society) มีการเปลี่ยนแปลงในหลายมิติ เช่น มิติสวัสดิการต้องปรับรูปแบบเพื่อส่งเสริมระบบการดูแลระยะยาว (Long-term care) ส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุ มิติการศึกษาต้องเพิ่มการเรียนรู้ในกลุ่มผู้สูงอายุ เช่น จัดตั้งโรงเรียนผู้สูงอายุหรือศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ มิติแรงงานเกิดแรงงานผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น เช่น ประเทศญี่ปุ่นมีการการจัดตั้งศูนย์ทรัพยากรมนุษย์ผู้สูงวัย (Silver Human Resource Centers) ประเทศไทยก็มีการจัดตั้งคณะอนุกรรมการส่งเสริมการขยายโอกาสด้านอาชีพและการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ ทั้งนี้ยังส่งผลกระทบต่อมิติเศรษฐกิจ สังคม สุขภาพ การเมือง วัฒนธรรม และรวมไปถึงการสร้างทุนมนุษย์

ดังนั้นการให้ความสำคัญและการบริหารจัดการของแต่ละประเทศจะเป็นปัจจัยสำคัญที่นำสถานการณ์สังคมสูงอายุกลับเข้าสู่ระบบขับเคลื่อนประเทศ โดยใช้ทุนมนุษย์ของผู้สูงอายุให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งในอดีตที่ผ่านมาการใช้ทุนมนุษย์ในประเทศไทยนั้นถือว่าประสบความสำเร็จเนื่องจากผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจอันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุของประชากรวัยแรงงาน หรือเรียกว่า การปันผลทางประชากรครั้งที่หนึ่ง (1st Demographic Dividend) จากข้อมูลของ World Bank (2009 อ้างถึงใน ศุภเจตน์ จันทรสาสน์, 2555) พบว่า ในช่วงปี พ.ศ. 2513 - 2550 ประเทศไทยมี

ค่าเฉลี่ยของอัตราการเจริญเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศที่แท้จริงสูงถึงร้อยละ 5.95 ต่อปี แต่ในปัจจุบันประชากรวัยแรงงานมีสัดส่วนลดลง ทำให้โอกาสในการปันผลทางประชากรแบบเดิมของประเทศไทยหมดไป ดังนั้นประเทศไทยจึงจำเป็นต้องเปลี่ยนทิศทางการขับเคลื่อนประเทศโดยเน้นการใช้ประโยชน์จากสถานการณ์การกลายเป็นสังคมสูงอายุ จึงเป็นที่มาของการปันผลทางประชากรครั้งที่สอง (2nd Demographic Dividend) ซึ่งประเทศไทยยังไม่ประสบความสำเร็จด้วยปัจจัยด้านความพร้อมของผู้กำหนดนโยบาย การศึกษาของประชากร และรวมไปถึงทัศนคติของประชากรในแต่ละรุ่นมีความแตกต่างกันและเกิดเป็นช่องว่างระหว่างวัยของประเทศไทย

อย่างไรก็ตามสังคมทั่วโลกไม่สามารถที่จะยุติการกลายเป็นสังคมสูงอายุได้ ถึงแม้จะมีมาตรการออกมามากมาย ยกตัวอย่างเช่น ประเทศไทยมีนโยบายสนับสนุนสวัสดิการทางการเงินสำหรับครอบครัวที่มีบุตร แต่ก็ยังไม่ประสบความสำเร็จ ดังนั้นการศึกษาของ Matsukura, Shimizutani, Mitsuyama, Lee และ Ogawa (2018) จึงได้นำเสนอแนวทางการใช้ทุนมนุษย์ของผู้สูงอายุที่ประสบความสำเร็จมาอธิบายว่า ประเทศญี่ปุ่นมีผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจอันเกิดจากการกลายเป็นสังคมสูงอายุ มีการใช้ความสามารถในการทำงานของผู้สูงอายุที่มีสุขภาพดีมาขับเคลื่อนประเทศต่อโดยเรียกว่า การปันผลทางประชากรครั้งที่สาม (3rd Demographic Dividend) (United Nations Population Fund, 2022) ซึ่งจะมุ่งเน้นไปที่การทำให้ผู้สูงอายุ เป็นบุคคลที่มีสุขภาพดี มีความกระตือรือร้น และมีประสิทธิภาพ เพื่อพร้อมเข้าสู่ระบบแรงงาน ดังนั้นสำหรับประเทศไทย แนวทางการรองรับการกลายเป็นสังคมสูงอายุ ก็ควรจะมีการนำผู้สูงอายุกลับเข้าสู่ระบบแรงงาน ซึ่งจะเป็นทุนมนุษย์ที่สำคัญในการขับเคลื่อนประเทศต่อไปได้

"วายาคติ" ในมุมมองทฤษฎีกับสถานการณ์สังคมสูงอายุในประเทศไทยและประเทศญี่ปุ่น

แม้การเปลี่ยนผ่านประชากรจะนำไปสู่การปันผลทางประชากรและใช้ทุนมนุษย์ของผู้สูงอายุ แต่ด้วยสถานการณ์ในปัจจุบันของประเทศไทยและประเทศญี่ปุ่นไม่ได้เป็นไปตามทิศทางที่คาดหวังไว้ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางอายุย่อมนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางสังคมและระบบความคิด จนนำไปสู่ความขัดแย้งของคนที่อยู่ในรุ่นที่แตกต่างกันได้ World Health Organization (n.d.) อธิบายว่า สังคมสูงอายุเป็นสังคมละเอียดอ่อนที่ต้องให้ความสำคัญ อายุมักถูกใช้เพื่อจัดหมวดหมู่ผู้คนในสังคมให้มีความแตกต่างกัน ความได้เปรียบเสียเปรียบของอายุแต่ละรุ่นจะนำไปสู่ความขัดแย้งเชิงกระบวนการคิดจนเกิดเป็นวายาคติ (Ageism) ในสังคม ซึ่งวายาคติถูกใช้ในหลากหลายประเด็น ทั้งการตั้ง

อคติว่าสังคมมีการให้ความสำคัญกับผู้สูงอายุมากเกินไป รวมไปถึงการสร้างชุดความคิดว่าผู้สูงอายุกับวัยอื่นจะต้องมีความคิดเห็นที่ไม่สอดคล้องกัน จนจะนำไปสู่การบั่นทอนความสัมพันธ์ในครอบครัวและสังคมได้ โดยความรุนแรงของวาทคติจะส่งผลกระทบต่อคนทุกรุ่นและสร้างผลกระทบร้ายแรงต่อสุขภาพกายและจิต รวมไปถึงสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานอีกด้วย

การศึกษาของ หนึ่งฝัน พุทธธรรมวงศ์ ฐาศุภร์ จันประเสริฐ และกาญจนา ภัทราวิวัฒน์ (2564) เชื่อมโยงสถานการณ์วาทคติกับทฤษฎีในประเทศไทยไว้ว่า บุคคลมีความหวาดกลัวในความตายจึงเลือกที่จะเอาตัวออกห่างจากผู้สูงอายุเนื่องจากเชื่อว่าจะทำให้เข้าใจถึงความตายได้น้อยลง สอดคล้องกับทฤษฎีการบริหารความรู้สึกลัวหวาดกลัว (Terror management theory) ในขณะเดียวกันก็ยังสอดคล้องกับทฤษฎีอัตลักษณ์ทางสังคม (Social identity theory) และรูปแบบความคิดเหมารวม (Stereotype Content Model) ว่าสังคมทำการจำแนกกลุ่มบุคคลวัยเด็ก วัยแรงงาน และวัยสูงอายุ เพื่อแบ่งแยกและตีตราว่าบุคคลสูงอายุมีความสามารถต่ำที่สุดจากกลุ่มอื่น เพื่อทำให้กลุ่มอื่นมีความสามารถสูงขึ้น ในขณะที่การศึกษาของ Khoury (n.d.) เชื่อมโยงสถานการณ์วาทคติกับทฤษฎีในประเทศไทยไว้ว่า เด็กและเยาวชนของประเทศญี่ปุ่นได้หันมาให้ความสนใจประเด็นทางการเมือง เพศสภาพและเพศวิถี และสิ่งแวดล้อม ในขณะที่ผู้สูงอายุจะให้ความสำคัญกับเรื่องสวัสดิการและวัฒนธรรมดั้งเดิม มีการแสดงออกถึงการต่อต้านวัฒนธรรมดั้งเดิม จนเกิดเป็นการเหมารวมว่าผู้สูงอายุส่วนใหญ่จะต่อต้านวิถีคิดของวัยอื่นเช่นกัน

ผู้เขียนได้ทำการศึกษาแนวทางในการลดความขัดแย้งระหว่างรุ่นที่หลากหลาย วรากรณ์ สามโกเศศ (2564) ได้เสนอแนวทางในการลดความขัดแย้งระหว่างรุ่นไว้ว่าควรส่งเสริมความเข้าใจและความเท่าเทียมกัน การเปิดใจกับการแสดงออก และความเข้าใจสิ่งแวดล้อมของกันและกัน World Health Organization (n.d.) ได้เสนอแนวทางในการลดความขัดแย้งระหว่างรุ่นไว้ว่าควรมีการจัดการความขัดแย้งโดยผู้กำหนดนโยบายและผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน ต้องสนับสนุนให้เกิดการปรองดองในข้อเรียกร้องจากคนในรุ่นต่าง ๆ ทั้งภายในครอบครัว ชุมชน และสังคม โดยใช้นโยบายและกฎหมาย การส่งเสริมวิจัยและการรวบรวมข้อมูลเชิงการศึกษา และการสร้างการมีส่วนร่วมของคนทุกรุ่น รวมไปถึงการส่งเสริมให้เกิดการขับเคลื่อนระดับชาติและระดับนานาชาติ และ Chongwitookit (2016) ได้เสนอแนวทางในการลดความขัดแย้งระหว่างรุ่นไว้ว่าควรใช้การสื่อสารเป็นเครื่องมือที่สร้างความเข้าใจและสร้างทัศนคติเชิงบวกในการรับรู้ของสังคมถึงสถานการณ์ผู้สูงอายุ ทั้งปัจจัยที่ก่อให้เกิด กระบวนการ และผลลัพธ์ เพื่อลดความขัดแย้งของความแตกต่างระหว่างรุ่นได้

ดังนั้นผู้เขียนจึงขอเสนอแนวทางในการลดความขัดแย้งระหว่างรุ่นจากการวิเคราะห์ประเด็นการเกิดวาทะในมุมมองของประเทศไทยและประเทศญี่ปุ่น ไว้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างความเข้าใจ อธิบายได้ว่า ผู้กำหนดนโยบายต้องสร้างความเข้าใจต่อสถานการณ์การกลายเป็นสังคมสูงอายุให้ประชากรเข้าใจไปในทิศทางเดียวกันเสียก่อน ให้เข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้นและกำลังจะเกิดขึ้นในอนาคตร่วมกัน

ขั้นตอนที่ 2 การเปิดรับมุมมองความคิดเห็นที่แตกต่าง อธิบายได้ว่า ผู้กำหนดนโยบายต้องสร้างภาคเครือข่ายในสังคม โดยให้หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม ร่วมกันเปิดรับฟังความคิดเห็น มุมมองต่อการจัดการ ข้อเสนอแนะารวมไปถึงข้อจำกัดของคนแต่ละรุ่น ทั้งนี้ไม่เพียงแต่ขับเคลื่อนระดับจุลภาคแต่ผู้กำหนดนโยบายต้องขับเคลื่อนเชิงมหภาค เช่น การจัดหน่วยงานเฉพาะกิจในการจัดการเรื่องรับฟังความคิดเห็น เพื่อไม่ให้เกิดการแบ่งแยกหรือการกีดกันบุคคลเฉพาะรุ่น

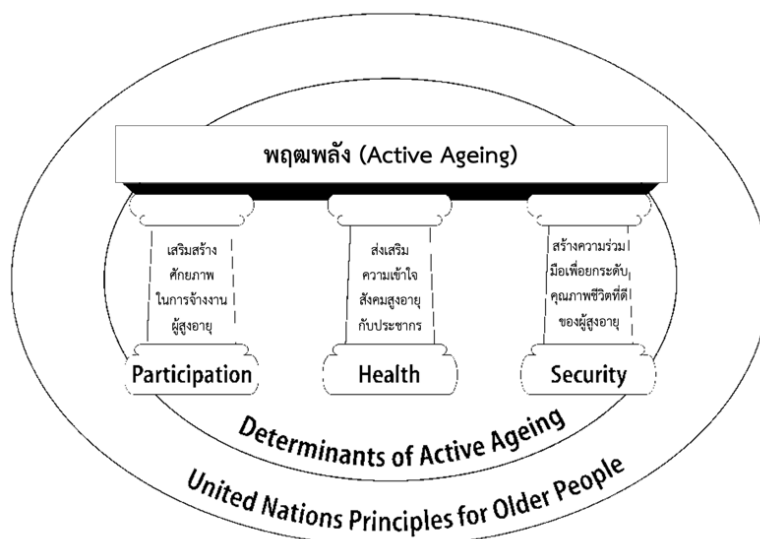
ขั้นตอนที่ 3 การสื่อสารแบบครบวงจร อธิบายได้ว่า ผู้กำหนดนโยบายต้องสื่อสารระดับมวลชน (Mass Communication) คือการสื่อสารให้เจาะจงประเด็นทั้งมิติการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมระดับบุคคล ครอบครัว และขยายไปจนถึงระดับประเทศ

ผู้เขียนเสนอมุมมองทั้งหมดเพื่อต้องการให้เกิดแนวทางในการลดวาทะของคนแต่ละรุ่นได้ ดังคำกล่าวของ รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณลักษณ์ เมียนเกิด ที่ได้ให้สัมภาษณ์ไว้ใน มนุษย์ต่างวัย (2566) ว่า "ผู้สูงอายุมีคุณค่า มีศักดิ์ศรี บางครั้งถึงแม้ว่าเขาอาจจะช่วยเหลือตัวเองไม่ได้ แต่สังคมก็ควรดูแล ใส่ใจ และปฏิบัติต่อผู้สูงอายุอย่างเท่าเทียมกับคนวัยอื่น ๆ ไม่ใช่ว่าอายุมากกว่าแล้วจะสำคัญกว่า แต่ทุกคนควรค่าแก่การได้รับการปฏิบัติที่ดี และเท่าเทียมกันในฐานะมนุษย์คนหนึ่ง"

ข้อเสนอแนะทิศทางการขับเคลื่อนงานด้านผู้สูงอายุ

แม้ว่าการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรจนไปสู่การกลายเป็นสังคมสูงอายุจะนำไปสู่ความขัดแย้งระหว่างรุ่นของคนในสังคม แต่ปลายทางของความหวัง สังคมก็ต้องหาทางออกร่วมกันเพื่อพาสังคมนั้น ๆ ให้ขับเคลื่อนต่อไปได้ การศึกษาของ Sarobol (2022) อธิบายถึงตัวบ่งชี้ที่เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อผู้สูงอายุในประเทศไทย ว่าประกอบด้วย ทีมปฏิบัติการ การออกแบบกิจกรรม การมีส่วนร่วมด้วยตนเอง การมีส่วนร่วมของครอบครัว และการมีส่วนร่วมของชุมชน สอดคล้องไปกับการศึกษาในประเทศญี่ปุ่น Noguchi, Suzuki, Nishiyama, Otani, Nakagawa-Senda, Watanabe, Hosono, Tamai และ Yamada (2022) พบว่า การดูแลสุขภาพ การทำงาน และการมีส่วนร่วม เป็นปัจจัยสำคัญเชิงบวกที่ส่งผล

กระทบต่อผู้สูงอายุ ดังนั้นผู้เขียนจึงขอเสนอแนะทิศทางการขับเคลื่อนงานด้านผู้สูงอายุ โดยวิเคราะห์ผ่านรูปแบบ Active Ageing หรือที่ประเทศไทยเรียกว่า พหุพลัง (สุทธิชัย จิตะพันธุ์กุล, 2544) ไว้ 3 แนวทาง ดังภาพที่ 1 โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 ข้อเสนอแนะทิศทางการขับเคลื่อนงานด้านผู้สูงอายุ
ที่มา : ดัดแปลงมาจาก World Health Organization (2002)

แนวทางที่ 1 การส่งเสริมความเข้าใจสังคมสูงอายุต่อประชากรทุกรุ่น

วาทคติที่เกิดขึ้นในสังคมส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากความไม่เข้าใจในบริบทของสังคมสูงอายุ ผู้เขียนขอเสนอแนะให้ผู้กำหนดนโยบายส่งเสริมความเข้าใจในสังคมสูงอายุกับประชากรทุกรุ่น ผ่านการสื่อสารในองค์กร (Organization Communication) สื่อสารมวลชน (Mass Communication) รวมถึงการสื่อสารระหว่างประเทศ (International Communication) เพื่อให้ประชากรในประเทศและผู้มีส่วนได้เสียทั้งระบบ มีการรับรู้ต่อสังคมสูงอายุที่กำลังเกิดขึ้น ดังนั้นการสื่อสารจะช่วยลดแรงต่อต้าน เมื่อผู้กำหนดนโยบายออกมาตรการหรือกฎหมายใดก็ตามที่เอื้อประโยชน์หรือสร้างความเข้าใจผิดต่อคนในรุ่นอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ พหุพลัง ในมิติสุขภาพ (Health) ที่อธิบายถึงการส่งเสริมให้สังคมเกิดการตระหนักในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ ในที่นี้จะมุ่งเน้นไปที่เรื่องสุขภาพ เพื่อให้ประชากรรุ่นอื่น ๆ เข้าใจการส่งเสริมและสนับสนุนผู้สูงอายุด้วยข้อจำกัดเรื่องร่างกายและปัจจัยเสี่ยงอื่น ๆ

แนวทางที่ 2 การเสริมสร้างศักยภาพในการจ้างงานผู้สูงอายุเพื่อขับเคลื่อนสังคม

ผู้เขียนขอยกคำกล่าวของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพัชร สโรบล ที่ให้ไว้ใน ไทยพีบีเอส (2566) ว่า "ควรมีการส่งเสริมให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุและขยายอายุการทำงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และการทำงานอิสระ โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและความสมัครใจ เนื่องจากคนไทยอายุยืนและสุขภาพแข็งแรงมากขึ้น" มาเป็นข้อเสนอในแนวทางนี้ ผู้เขียนได้ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายที่สนับสนุนแนวทางนี้ พบว่า ประเทศไทย มีประกาศกระทรวงแรงงาน ณ วันที่ 8 มีนาคม พ.ศ. 2562 เรื่อง ขอความร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีงานทำ โดยเสนอจ่ายค่าตอบแทนให้ผู้สูงอายุอย่างน้อยชั่วโมงละ 45 บาท จ้างงานที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย และประเทศญี่ปุ่น มีการปรับแก้กฎหมายเสถียรภาพการจ้างงานผู้สูงอายุ (Act on Stabilization of Employment of Elderly Persons) เพื่อขยายเวลาเกษียณอายุไปที่ 70 ปี รวมไปถึงการลดข้อจำกัดในการจ้างงานผู้สูงอายุในประเทศญี่ปุ่น

ผู้เขียนได้ทำการศึกษาแนวทางในการจ้างงานผู้สูงอายุไว้หลากหลาย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2561) เสนอว่าควรมีการจ้างงานผู้สูงอายุผ่านนายจ้าง จ้างงานแบบไม่เต็มเวลาเพื่อเพิ่มความยืดหยุ่นในการทำงาน และควรใช้ระบบการจ้างงานผ่านกิจการเพื่อสังคม (CSR) สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจ (2561) เสนอว่าควรส่งเสริมการฝึกทักษะและสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ให้รองรับการทำงานของผู้สูงอายุ ดังนั้นผู้เขียนจึงขอเสนอให้ผู้กำหนดนโยบายส่งเสริมศักยภาพในการจ้างงานผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น ถึงแม้ในปัจจุบันจะเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น แต่ผู้เขียนยังมีมุมมองว่าการสนับสนุนการทำงานของผู้สูงอายุยังไม่เพียงพอ ทั้งนโยบายทางการคลังที่จะสนับสนุนให้ผู้สูงอายุประกอบธุรกิจส่วนตัวได้ นโยบายการจัดจ้างงานเชิงรุก ซึ่งสอดคล้องกับ พญผดลิ่ง ในมิติการมีส่วนร่วม (Participation) World Health Organization (2002) อธิบายว่า ควรมีการจัดทำนโยบายส่งเสริมตลาดแรงงานและการจ้างงาน สนับสนุนการมีส่วนร่วมของคนทุกวัยอย่างเต็มที่ในกิจกรรมทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และจิตวิญญาณ ตามหลักสิทธิมนุษยชน อีกทั้งการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุนอกจากจะส่งเสริมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมแล้ว ยังเป็นการส่งเสริมคุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้สูงอายุที่เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสังคมอีกด้วย

แนวทางที่ 3 การสร้างความร่วมมือและจัดสรรสวัสดิการเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีแก่ผู้สูงอายุ

ผู้สูงอายุจะลดบทบาทของตนเองทางสังคมลงตามทฤษฎีการแยกตนเอง (Disengagement Theory) เนื่องจากผู้สูงอายุเชื่อว่าความสามารถของตนเองจะลดลง สุขภาพจะแย่ลง และเข้าใจถึงความตายมากขึ้น เจลิมพล จงวิฑูกิจ (2567) อธิบายว่าผู้สูงอายุจะเริ่มแยกตัวออกจากสังคมมากขึ้น เพื่อคลายความตึงเครียดและจะเริ่มหลีกเลี่ยงจากสังคมและไม่มีส่วนร่วมในกิจกรรมและหน้าที่ในสังคมอีกต่อไป ทั้งนี้ผู้เขียนจึงขอเสนอแนะให้มีการสร้างความร่วมมือและจัดสรรสวัสดิการ ผ่านศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ โรงเรียนผู้สูงอายุ ฯลฯ ทั้งนี้ ญัฐพัชร สโรบล วรรณลักษณ์ เมียนเกิด และชญญาภรณ์ จันทระเวช (2566) เสนอแนวทางในการจัดทำศูนย์ชุมชนคนทุกวัย โดยปัจจัยประสบความสำเร็จพบว่า ควรมีการทำงานให้สอดคล้องกับทัศนคติของครอบครัวและชุมชน ต้องมีการจัดบริการที่ครอบคลุมชุมชนหรือท้องถิ่นต้องมีหน้าที่เป็นผู้สนับสนุน ส่งเสริมการสร้างความรู้สึกรักมีคุณค่าและยั่งยืน กำหนดบทบาทของสมาชิกศูนย์ให้ชัดเจน และการสร้างความรู้สึกร่วมเป็นหุ้นส่วนของศูนย์กับสมาชิก ซึ่งสอดคล้องไปกับการศึกษาของ ศศิพัฒน์ ยอดเพชร (2560) ที่เสนอให้มีมาตรการจ้างงานผู้สูงอายุ การสร้างที่พักพิง การให้สินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัย และการปรับระบบบำนาญบำนาญ เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีแก่ผู้สูงอายุ

ผู้เขียนมีโอกาสร่วมทำโครงการพัฒนาและจัดกิจกรรมสร้างสรรค์แบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างเสริมสุขภาพและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของคนทุกวัย ศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ (Design for Life) และโครงการหลักสูตรผู้สูงอายุร่วมสร้างชุมชนท้องถิ่น อีกทั้งผู้เขียนได้ไปดูงานที่ศูนย์วัฒนธรรมเมืองโคคุระ ประเทศญี่ปุ่น ซึ่งเกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนงานด้านผู้สูงอายุ ดังนั้นผู้เขียนจึงขอเสนอให้ผู้กำหนดนโยบายควรส่งเสริมนโยบายที่ทำให้ผู้สูงอายุมีการทำกิจกรรมที่หลากหลาย ทั้งกิจกรรมด้านสุขภาพอนามัยและโภชนาการ กิจกรรมเกี่ยวกับนันทนาการและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ กิจกรรมเกี่ยวกับการศึกษาและวัฒนธรรม กิจกรรมพัฒนาทักษะและส่งเสริมอาชีพ รวมไปถึงกิจกรรมจิตอาสาและสังคมสงเคราะห์ ซึ่งแน่นอนว่าการส่งเสริมให้เกิดกิจกรรมดังกล่าวจะช่วยสร้างสุขภาวะ การมีส่วนร่วม และคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ พญมพลัง ในมิติหลักประกัน (Security) World Health Organization (2002) อธิบายว่า ควรมีการสร้างหลักประกันต่อประชากรเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุจะได้รับการปกป้อง การเคารพ และได้รับการดูแลในทุกมิติ ทั้งนี้ต้องสร้างนโยบายที่เน้นหลักประกันด้านสังคม ด้านการเงิน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความปลอดภัย และรวมถึงด้านจิตใจตามความต้องการของผู้สูงอายุและเคารพสิทธิโดยชอบด้วยกฎหมาย

บทสรุป

บทความประเด็นการใช้ทุนมนุษย์ วิทยาคติ และทิศทางการขับเคลื่อนงานด้านผู้สูงอายุ สะท้อนภาพการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร การสูงวัยของประชากรมีความหมายในหลายมิติ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม สุขภาพ การเมือง การศึกษา วัฒนธรรม และการสร้างทุนมนุษย์ รวมไปถึงแนวทางในลดภาวะความไม่เท่าเทียมระหว่างรุ่น อันก่อให้เกิดความไม่ลงรอยและบั่นทอนความสัมพันธ์ในครอบครัวและสังคม ซึ่งผู้เขียนเสนอผ่านข้อเสนอแนะต่อผู้กำหนดนโยบายที่จะต้องสนับสนุนให้เกิดการปรองดองภายในครอบครัว ชุมชน ผ่านนโยบายทางสังคมและเศรษฐกิจที่มีประสิทธิผลและเท่าเทียมกัน ผู้เขียนเสนอประเด็นในบทความไว้ด้วยกัน 3 ประเด็นหลัก ซึ่งสามารถสรุปความได้ดังนี้

สถานการณ์เชิงโครงสร้างและการใช้ทุนมนุษย์ของผู้สูงอายุ ซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นที่อธิบายถึงสถานการณ์การกลายเป็นสังคมสูงอายุของประเทศไทยซึ่งมีอัตราผู้สูงอายุมากเป็นอันดับสองของประเทศไทยในกลุ่มอาเซียน ซึ่งในอดีตที่ผ่านมาประเทศไทยประสบความสำเร็จจากการปันผลทางประชากรครั้งที่หนึ่ง คือการสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจที่เกิดจากการเจริญเติบโตของสัดส่วนประชากรวัยแรงงาน แต่ในปัจจุบันประเทศไทยกลายเป็นสังคมสูงอายุอย่างสมบูรณ์แล้ว เกิดการปันผลทางประชากรครั้งที่สอง ซึ่งจะใช้ทรัพยากรจากผู้สูงอายุที่มีพฤติกรรมทั้งทางด้านสุขภาพ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความมั่นคง มาขยายโอกาสทางเศรษฐกิจ แต่ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ทั้งนี้ในปัจจุบันมีการใช้ความสามารถในการทำงานของผู้สูงอายุที่มีสุขภาพดีมาขับเคลื่อนประเทศต่อ โดยเรียกว่าการปันผลทางประชากรครั้งที่สาม ซึ่งจะมุ่งเน้นไปที่การทำให้ผู้สูงอายุเป็นบุคคลที่มีสุขภาพดี มีความกระตือรือร้น และมีประสิทธิภาพเพื่อพร้อมเข้าสู่ระบบแรงงานซึ่งเป็นแนวทางที่ดีสำหรับการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของประเทศต่อไปในอนาคต

วิทยาคติในมุมมองทฤษฎีกับสถานการณ์สังคมสูงอายุในประเทศไทยและประเทศญี่ปุ่น หลังการกลายเป็นสังคมสูงอายุ ประเทศไทยและประเทศญี่ปุ่นได้ใช้ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจจากผู้สูงอายุ ก็เกิดความขัดแย้งระหว่างรุ่น เป็นการเกิดอคติและเลือกปฏิบัติต่อผู้สูงอายุแบบเหมารวม ดังนั้นผู้เขียนขอเสนอแนวทางในการลดความขัดแย้งระหว่างรุ่นจากการวิเคราะห์ประเด็นการเกิดวิทยาคติในมุมมองของประเทศไทยและประเทศญี่ปุ่น ไว้ดังนี้ 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นตอนที่หนึ่ง การสร้างความเข้าใจคือผู้กำหนดนโยบายต้องสร้างความเข้าใจต่อสถานการณ์การกลายเป็นสังคมสูงอายุให้เข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้นและกำลังจะเกิดขึ้นในอนาคตร่วมกัน ขั้นตอนที่สอง การเปิดรับมุมมอง

ความคิดเห็นที่แตกต่าง คือผู้กำหนดนโยบายต้องสร้างภาคีเครือข่ายในสังคม ร่วมกันเปิดรับฟังความคิดเห็นเพื่อไม่ให้เกิดการแบ่งแยกหรือการกีดกันบุคคลเฉพาะรุ่น และ ขั้นตอนที่สาม การสื่อสารแบบครบวงจร คือผู้กำหนดนโยบายต้องมีการสื่อสารให้เจาะจงประเด็นทั้งมิติการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมระดับบุคคล ครอบครัว และขยายไปจนถึงระดับประเทศ

ข้อเสนอแนะทิศทางการขับเคลื่อนงานด้านผู้สูงอายุ เมื่อสังคมมีการกลายเป็นสังคมสูงอายุและเกิดปัญหาอคติและเลือกปฏิบัติระหว่างรุ่น ผู้เขียนขอเสนอแนวทางในการขับเคลื่อนงานด้านผู้สูงอายุในสังคมผ่านนโยบายที่ต้องทำอย่างเร่งด่วนไว้ 3 แนวทาง ประกอบด้วย แนวทางที่หนึ่ง การส่งเสริมความเข้าใจสังคมสูงอายุต่อประชากรทุกรุ่น ผู้เขียนขอเสนอแนะให้ผู้กำหนดนโยบายส่งเสริมความเข้าใจในสังคมสูงอายุกับประชากรทุกรุ่นด้วยการสื่อสารเพื่อลดแรงต่อต้านต่อมาตรการหรือกฎหมาย แนวทางที่สอง การเสริมสร้างศักยภาพในการจ้างงานผู้สูงอายุเพื่อขับเคลื่อนสังคม ผู้เขียนจึงขอเสนอแนะให้ผู้กำหนดนโยบายส่งเสริมศักยภาพในการจ้างงานผู้สูงอายุ เพื่อส่งเสริมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมและส่งเสริมการสร้างคุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้สูงอายุ และ แนวทางที่สาม การสร้างความร่วมมือและจัดสรรสวัสดิการเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีแก่ผู้สูงอายุ ผู้เขียนขอเสนอแนะให้ผู้กำหนดนโยบายส่งเสริมนโยบายที่ครอบคลุมกิจกรรมด้านสุขภาพอนามัยและโภชนาการ นันทนาการและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การศึกษาและวัฒนธรรม พัฒนาทักษะและส่งเสริมอาชีพ และงานจิตอาสาและสังคมสงเคราะห์

เอกสารอ้างอิง

- กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2566). *สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2565*. กรุงเทพฯ : บริษัท อมรินทร์คอร์ปอเรชั่นส์ จำกัด (มหาชน).
- เฉลิมพล จงวิฑูรกิจ. (2567). การศึกษาความสัมพันธ์ มิติสุขภาพ การมีส่วนร่วมทางสังคม และพฤติกรรมการใช้ชีวิตประจำวัน ต่อความสุขของผู้สูงอายุไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพัชร สโรบล วรรณลักษณ์ เมียนเกิด และธัญญาภรณ์ จันทรวะ. (2566). *ถอดรหัส ไขกุญแจ ศูนย์ชุมชนสำหรับคนทุกวัย (STRONG Community Cenet) ภายใต้แนวคิด "สังคมสูงวัย หัวใจสดใส"*. ปทุมธานี : เทศบาลเมืองบึงยี่โถ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย.

ไทยพีบีเอส. (2566). ว่าใด...วัยเฮา เมื่อเราจะเฒ่ากัน. สืบค้นเมื่อวันที่ 22 ธันวาคม 2567.

จาก <https://thecitizen.plus/node/88126>

ปิยะวัฒน์ เจริญศักดิ์. (2567). *ความสุขของแรงงานสูงอายุไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มนุษย์ต่างวัย. (2566). *อุปสรรคจำลองการเป็นผู้สูงอายุ เชื่อมใจรุ่นใหม่และรุ่นใหญ่ให้เข้าใจกัน*. สืบค้นเมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2567.

จาก <https://www.manoottangwai.com/waineewaidee-aging-society/>

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2561). รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการส่งเสริมการมีรายได้และการมีงานทำของผู้สูงอายุตามนโยบายประชารัฐเพื่อสังคม (E6). สืบค้นเมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2567. จาก https://www.dop.go.th/download/knowledge/th1550211728-152_0.pdf

วรกรณ์ สามโกเศศ. (2564). *ลดขัดแย้งระหว่างรุ่น*. สืบค้นเมื่อวันที่ 14 ธันวาคม 2567.

จาก <https://www.bangkokbiznews.com/blogs/columnist/963886>

ศศิพัฒน์ ยอดเพชร. (2560). *บริการท้องถิ่นเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ดีสำหรับผู้สูงอายุ*. กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า.

ศุภเจตน์ จันทร์สาส์น. (2555). พฤติพลังของผู้สูงอายุไทย การปันผลทางประชากร และโอกาสทางเศรษฐกิจของประเทศไทยในสังคมสูงวัย. *วารสารศรีนครินทรวิโรฒวิจัยและพัฒนา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 4(7), 201-214.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจ. (2561). *สังคมผู้สูงอายุกับการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย*. สืบค้นเมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2567. จาก https://www.dop.go.th/download/knowledge/th1617171499-823_0.pdf

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2566). *การขยายอายุเกษียณในญี่ปุ่น*. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2567. จาก <https://tdri.or.th/2023/01/japan-aging-workforce/>

สุทธิชัย จิตะพันธุ์กุล. (2544). *หลักสำคัญของเวชศาสตร์ผู้สูงอายุ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

หนึ่งฝัน พุทธธรรมวงศ์ ฐาศุภร์ จันประเสริฐ และกาญจนา ภัทราวิวัฒน์. (2564). *วัยคิดต่อบิดามารดาสูงอายุ: กรณีศึกษาสมาชิกวัยหนุ่มสาวในครอบครัวไทย*. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา*, 13(1), 1-24.

Achenbaum, W. A. (2015). A History of Ageism Since 1969. *Journal of the American Society on Aging*, 39(3), 10-16.

Chongwitookit, C. (2016). *The use of digital marketing communication in Jewelry business and it roles on building brand equity*. (Master of Science International Luxury and Brand Management). Rennes School of Business.

- Chaudhary, S. & Srivastava, S. K. (2018). Happiness and Aging: A Comparative Study. *Psychology and Education: An Interdisciplinary Journal*, 55(2), 108-113.
- Khoury, M. (n.d.). *Mind The Generational Gap: Japan's Division Between Young and Old*. Retrieved December 21, 2024, from <https://sabukaru.online/articles/mind-the-generational-gap-japans-division-between-young-and-old>
- Matsukura, R., Shimizutani, S., Mitsuyama, N., Lee, S-H. & Ogawa, N. (2018). *Untapped workcapacity among old persons and their potential contributions to the "silver dividend" in Japan*. *Journal of the Economics of Ageing*, 12, 236-249.
- Noguchi, T., Suzuki, S., Nishiyama, T., Otani, T., Nakagawa-Senda, H., Watanabe, M., Hosono, A., Tamai, Y. and Yamada, T. (2022). Associations between Work-Related Factors and Happiness among Working Older Adults: A Cross-Sectional Study. *Annals of Geriatric Medicine and Research*, 26(3), 256-263.
- Oswald, J. A., Protoand, E. & Sgroi, D. (2014). Happiness and Productivity. *Journal of Labor Economics*, 33(4), 789-822.
- Ogawa, N., Mansor, N., Lee, S-H, Abrigo, Michael R. M. & ArisAsian, T. (2021). Population Aging and the Three Demographic Dividends in Asia. *Development Review*, 38(1), 32–67.
- Sarobol, N. (2022). Factors Affecting Effectiveness of The Active Aging Program for Older Persons in Thailand. *Social Science Asia*, 8(4), 16-35.
- United Nations Population Fund. (2022). *Technical Note on Thailand's Third Demographic Dividend Potential*. Bangkok: Chulalongkorn University.
- World Health Organization. (2002). *Active Ageing A Policy Framework*. Retrieved December 19, 2024, from <https://extranet.who.int/agefriendlyworld/wp-content/uploads/2014/06/WHO-Active-Ageing-Framework.pdf>
- World Health Organization. (n.d.). *Ageism*. Retrieved December 21, 2024, from https://www.who.int/health-topics/ageism#tab=tab_2