สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี (สสอท.)
สมาคมเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษาแห่งประเทศไทย (Thai AECT) และ NCAR NBU ร่วมมือกับเครือข่ายเบญจมิตรวิชาการ

การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ เบญจมิตรวิชาการ ครั้งที่ 16

The 16th Benjamit Vichakarn National and International Conference

วันศุกร์ที่ 27 มีนาคม 2569 ณ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ วิทยาเขตรังสิต

ด้านสังคมศาสตร์ 2/2



สารบัญ

เรื่อง		**หน้า**
สร้างแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่รอบโรงไฟฟ้าในเขตเทศบาลตำบลบุดี ตำบลบุดี อำเภอเมือง จังหวัดยะลา	อาลิฟ กาจิ อิลฮัม สามะเอะ	1
แนวทางการจัดการตลาดนัดชุมชนโดยองค์การบริหารส่วนตำบลบันนังสตา อำเภอบันนังสตา จังหวัดยะลา	อานีซา เส็นติหย๊ะ นุศรา เจะแว ซากีเราะ บาโง๊ะ คมวิทย์ สุขเสนีย์	10
การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกาลูปัง อำเภอรามัน จังหวัดยะลา	อารีนา สาเล็งบาเกาะ ตัสนีม สุหลง อีรฟาน มูเน๊าะ นินุสรา มินทราศักดิ์	23
ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสาคร อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส	อิมรอน ตาเยะ ฮากีม ผูหาดา	36
ทักษะและปัจจัยในการรู้เท่าทันสื่อสังคมออนไลน์ของเจเนอเรชันอัลฟ่า	กรัณย์พัฒน์ อิ่มประเสริฐ	46
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อซ้ำของผู้บริโภคที่มีต่อร้านมี่เสี่ยว (Mixue) แบรนด์ไอศครีมและเครื่องดื่มสัญชาติจีน ในเขตกรุงเทพมหานคร	ธีระศักดิ์ เปี่ยมสุภัคพงศ์ ธีระรัตน์ เปี่ยมสุภัคพงศ์ ฐิติพร เปี่ยมสุภัคพงศ์ ภัทราวุธ แก้วสถิตย์	56
การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง	ณัฐชฎา พิมพาภรณ์ ชัยยะเนตร ถาพินนา ศุภโชค เสมศรี ภานุวัฒน์ อื้อฉาว	68
การวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนจากการลงทุนปลูกมะพร้าวน้ำหอมของเกษตรกรในพื้นที่อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร	ศศิธร เปอร์เขียว สุนา สุทธิเกียรติ เสมอขวัญ สถิตชัยทรัพย์	82

การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง

Retirement Preparation among Operational-Level Employees: A Case study of an Industrial Factory

ณัฐชฎา พิมพาภรณ์[1], ชัยยะเนตร ถาพินนา[2], ศุภโชค เสมศรี[3], ภานุวัฒน์ อื้อฉาว[4]

[1,2,3,4]สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม, คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, มหาวิทยาลัยกรุงเพทสุวรรณภูมิ

Department of Industrial Management, Faculty of Science and Technology, Suvarnabhumi University

Corresponding Author, email: natchada.p@bsu.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทกรณีศึกษาแห่งหนึ่ง ที่มีช่วงอายุ 45 ปี ขึ้นไป โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15 คน ด้วยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) และเลือกตัวอย่างแบบลูกโซ่ (Snowball Sampling Technique) ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ ซึ่งได้ผ่านการตรวจสอบความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (IOC) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่าง บอกถึงความหมายของการเกษียณอายุการทำงานว่าหมายถึง การสิ้นสุดระยะการทำงาน การหยุดการทำงาน การเกษียณอายุงานตามระเบียบของบริษัทหรือนายจ้างเป็นผู้กำหนดและทางกรมแรงงานจังหวัดกำหนดหรืออายุครบตามที่บริษัทกำหนดไว้ ทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่กำหนดอายุของผู้ปฏิบัติงานอายุไม่เกิน 55 ปี และ 60 ปี ด้านช่องทางที่ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเกษียณอายุงานมากที่สุดจากการประชาสัมพันธ์ของบริษัท ด้านการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุงาน ส่วนใหญ่มีการเตรียมความพร้อมในด้านการเงิน การเก็บออม เงินฉุกเฉินไว้ใช้หลังเกษียณ การวางแผนและการควบคุมรายจ่ายที่ไม่จำเป็น ด้านการประกอบอาชีพต่อหลังจากการเกษียณอายุงาน และด้านสุขภาพร่างกาย ด้านผลของการเกษียณอายุงาน ผลทางบวก คือ การได้พักผ่อนหลังจากผ่านการทำงานมาเป็นเวลานานและได้อยู่กับครอบครัวอยู่กับธรรมชาติ ได้ใช้ชีวิตในแบบที่วางไว้ได้อยู่กับตัวเองมากยิ่งขึ้น ผลทางลบ คือ รายได้ที่ลดลง ไม่สามารถจ่ายหนี้สินที่ยังติดค้างอยู่ได้ไม่เพียงพอ ขาดรายได้ต่อการใช้จ่ายในแต่ละเดือน ไม่มีเพื่อนหรือไม่มีสังคม ร่างกายทรุดโทรมจากการที่ทำงานมาเป็นเวลานาน และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความประสงค์ที่จะประกอบอาชีพอิสระหลังจากการเกษียณอายุงาน เช่น การทำไร่ ทำสวนตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง หรือทำธุรกิจเล็กๆ ของตัวเอง และการสานต่อธุรกิจของครอบครัว มีเพียงส่วนน้อยมากที่จะไม่ประกอบอาชีพ

คำหลัก: การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุงาน, พนักงานระดับปฏิบัติการ, องค์การอุตสาหกรรม, การสัมภาษณ์เชิงลึก

Abstract

This qualitative study aimed to explore retirement preparation among operational-level employees in an industrial organization. The study population and sample comprised employees from a selected case-study company aged 45 years and above. Fifteen participants were recruited through purposive sampling, supplemented by the snowball sampling technique. Data were collected using in-depth interviews. A semi-structured interview guide was employed as the research instrument and was examined for content validity using the Index of Item-Objective Congruence (IOC) by three experts. Findings indicated that participants primarily understood retirement as the termination of employment or the cessation of work, in accordance with company regulations and/or labor-related provisions. Retirement age was perceived to be determined by employers or relevant authorities, commonly at 55 or 60 years in both public and private sectors. The most frequently cited source of retirement-related information was the company’s internal communication and announcements. With regard to retirement preparation, most participants reported that financial readiness was their main priority. Common practices included saving, setting aside emergency funds for post-retirement living, and planning and controlling non-essential expenditures. Participants also described preparation related to health maintenance and planning for post-retirement work. In terms of perceived consequences, positive outcomes included having time to rest after many years of work, spending more time with family, living closer to nature, and achieving a lifestyle aligned with personal plans. Negative outcomes included reduced income, financial insufficiency to repay outstanding debts, inadequate monthly income, limited social interaction, and physical decline associated with prolonged work exposure. Most participants expressed an intention to engage in self-employment after retirement, such as farming consistent with the sufficiency economy philosophy, operating small-scale businesses, or continuing family enterprises. Only a small proportion indicated no intention to pursue any occupation after retirement.

Keywords: Retirement Preparation, Operational-level employees, Industrial organization. In-depth interview

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปลดเกษียณจากการทำงานย่อมเกิดขึ้นเมื่อถึงเวลาและวัยอันสมควร สิ่งนี้เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปในสังคม มีหลายคนประสบปัญหาในการใช้ชีวิตและการปรับตัวหลังเกษียณ อันเนื่องมาจากปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านการเงิน ปัจจัยด้านสุขภาพ และครอบครัวที่ทำให้คนวัยเกษียณมีความต้องการที่จะทำงานต่อ สิ่งที่ช่วยให้สามารถปรับตัวเพื่อให้ใช้ชีวิตหลังเกษียณได้อย่างราบรื่น ต้องอาศัยการวางแผนล่วงหน้าและการสนับสนุนดูแลจากคนในครอบครัว ประเทศไทยถือเป็นประเทศกำลังพัฒนาแต่มีอัตราการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุใกล้เคียงกับประเทศที่พัฒนาแล้ว ซึ่งมาจาก 2 ปัจจัย คือปัจจัยด้านการคุมกำเนิดที่มีประสิทธิภาพมาตั้งแต่หลายสิบปีก่อนรวมทั้งปัจจัยด้านสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนไปทำให้กลุ่มคนที่มีฐานะดีและชนชั้นกลางมีบุตรน้อยลง ซึ่งส่งผลให้อัตราการเกิดลดลงมาก จนมีการคาดการณ์ว่าในอีก 1-2 ปีข้างหน้าประชากรในประเทศไทยจะไม่เพิ่มจำนวนขึ้น ขณะที่จำนวนผู้สูงอายุจะมีจำนวนมากขึ้นเรื่อย ๆ จนกลายเป็นคนกลุ่มใหญ่ในสังคมไทย ไม่เพียงเท่านี้ คนไทยยังมีแนวโน้มที่จะมีอายุยืนมากขึ้นเรื่อย ๆ จากความก้าวหน้าทางการแพทย์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการรักษาโรคที่ดีขึ้นส่งผลให้ผู้คนมีอายุยืนยาวขึ้น จากเดิมที่มีอายุเฉลี่ยอยู่ประมาณ 75 ปี แต่สำหรับคนที่เกิดในยุคหลังโอกาสมีอายุยืนถึง 100 ปี มีมากขึ้นเรื่อย ๆ และเมื่อมีอายุยืนยาวขึ้นก็หมายความว่าจำเป็นที่จะต้องมีการวางแผนทางด้านการเงินไว้ใช้หลังเกษียณในจำนวนมากกว่าที่เคยคาดการณ์ไว้ เพื่อให้เพียงพอกับช่วงชีวิตที่เหลือต่อจากนี้ ผู้สูงอายุบางคนซึ่งอาจไม่ได้มีรายได้ประจำจากการทำงานเหมือนเดิม ผู้สูงอายุแต่ละคนต้องพึ่งพิงรายได้จากคนอื่น (จากลูก จากรัฐ และจากคู่สมรส) และยังต้องทำงานหารายได้เลี้ยงตัวเองต่อไป กล่าวโดยสรุป หากไม่มีลูกหลานและคู่สมรสดูแล และสวัสดิการของรัฐไม่เพียงพอ ผู้สูงอายุกว่า 90 เปอร์เซ็นต์ จะไม่สามารถเกษียณอายุได้ และยังคงต้องทำงานต่อไป การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุ ถือเป็นการวางแผนชีวิตอย่างหนึ่ง เป็นการคิดและการเตรียมการต่างๆ ไว้ล่วงหน้า สำหรับการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุได้มีนักวิชาการได้ให้ความคิดเห็นแตกต่างกัน เช่น Atchley (1994) ได้เสนอแนะให้มีเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุไว้ล่วงหน้าอย่างน้อย 10-15 ปี โดยบุคคลควรจะมีการเตรียมความพร้อมทั้งในระยะไกล (Remote Phase) ระยะนี้ถือว่าการเกษียณอายุยังอยู่ห่างไกลจากบุคคลมาก อาจจะอยู่ในระยะเริ่มต้นในช่วงวัยทำงานหรืออาจอยู่ในช่วง 5 ปีก่อนเกษียณ ซึ่งก็ขึ้นกับแต่ละบุคคล และในระยะใกล้ (Near Phase) ระยะนี้บุคลจะเริ่มวิตกกังวลต่อการเกษียณอายุที่กำลังใกล้เข้ามา ในระยะนี้หากบุคคลมีการเตรียมตัวที่จะเกษียณอายุการทำงาน ก็จะมีความพร้อมไม่วิตกกังวลต่อการเกษียณอายุและมีทัศนคติที่ดีที่ดีต่อการเกษียณอายุด้วย ส่วน Leedy and Jack J. Wynbarand (1987) ได้ เสนอแนะให้บุคคลควรมีการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุให้เร็วที่สุดโดยให้เริ่ม

วางแผนการเตรียมความพร้อมในการเกษียณอายุตั้งแต่อายุ 30 ปี ซึ่งเป็นช่วงวัยทำงานหรือวัยหนุ่มสาว หากผู้ที่เกษียณอายุได้มีการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุไว้ เร็วเท่าไรก็จะทำให้ค่อยๆคุ้นชินกับความคิดเรื่องการเกษียณอายุ มากยิ่งขึ้นเนื่องจากเป็นกระบวนการที่ต้องใช้เวลานานและต้องทำอย่างต่อเนื่อง รวมถึงเป็นการวางแผนการใช้ชีวิตอย่างรัดกุม และมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอาทิเช่นธีรดา ยังสันเทียะ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาพฤติกรรม และการรับรู้ที่มีผลต่อการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปูจังหวัดสมุทรปราการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมด้านการปรับตัว ด้านการเงิน ด้านที่อยู่อาศัย ด้านการใช้เวลาว่าง และอิทธิพลของการรับรู้ด้านจิตใจด้านสุขภาพร่างกาย ที่มีผลต่อการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า พฤติกรรมการปรับตัว การเงิน ที่อยู่อาศัย การใช้เวลาว่าง มีผลต่อการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุของพนักงานบริษัทเอกชนและการรับรู้ด้านจิตใจ ด้านสุขภาพร่างกาย มีผลต่อการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสาคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ลลิตา ชัยชนะ (2562) ได้ศึกษาเรื่องการวางแผนเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนวัยเกษียณของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุ รายได้แตกต่างกันทำให้การตัดสินใจในการวางแผนเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนวัย เกษียณแตกต่างกันและปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศ การศึกษา สถานภาพแตกต่างกันทำให้การตัดสินใจในการวางแผนเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนวัยเกษียณแตกต่างกัน ชนานันท์ ดำริห์ (2564) ได้ศึกษาถึงความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพนักงานที่มีต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือโลจิสติกส์ข้ามชาติและศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุของธุรกิจในเครือโลจิสติกส์ข้ามชาติกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือพนักงานของธุรกิจในเครือโลจิสติกส์ข้ามชาติจำนวน 95 สาขาในประเทศไทยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มโดยการสำรวจความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลจำนวน 95 คนและความคิดเห็นของพนักงานจำนวน 95 คน ที่ปฏิบัติงานในเครือบริษัทโลจิสติกต์ข้ามชาติ ซึ่งผลวิจัยพบว่าผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล และพนักงานเห็นด้วยอย่างยิ่งต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุคือปัจจัยด้านเศรษฐกิจ

จากข้อมูลข้างต้นทางคณะผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเพื่อทราบแนวทางการวางแผนการเกษียณอายุงานของพนักงานในด้านต่างๆ เพื่อประโยชน์ต่อหน่วยงานในการช่วยให้ข้อมูลที่ถูกต้องในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุ ตลอดจนอาจนำไปพิจารณาเรื่องการจ้างงานต่อสำหรับกลุ่มพนักงานที่เกษียณ

วัตถุประสงค์

- เพื่อศึกษาการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- ได้ทราบถึงแนวทางการเตรียมความพร้อมก่อนจะเกษียณอายุงานของพนักงาน

- ได้ทราบข้อมูลการรับรู้ความหมายของเกษียณอายุงาน, ช่องทางการได้รับข้อมูลหรือข่าวสารเกี่ยวกับการเกษียณอายุงาน การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุงาน ผลของการเกษียณอายุงานและความประสงค์จะทำงานหรือประกอบอาชีพหลังเกษียณอายุงาน

- ได้ทราบถึงข้อมูลแนวทางการเตรียมความพร้อมก่อนจะเกษียณอายุงานของพนักงานและพิจารณานำมาวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งในช่วงก่อนและหลังการเกษียณอายุงาน

ขอบเขตการวิจัย

งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาการวางแผนการทำงานหลังเกษียณ โดยขอบเขตของคำถามในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ความหมายของเกษียณอายุงาน ช่องทางการได้รับข้อมูลหรือข่าวสารเกี่ยวกับการเกษียณอายุงาน การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุงาน ผลของการเกษียณอายุงาน และความประสงค์จะทำงานหรือประกอบอาชีพหลังเกษียณอายุงาน โดยใช้วิธีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Methodology) แบบปรากฏการณ์วิทยา เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Creswell & Creswell, 2018) มีผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ พนักงานในบริษัทกรณีศึกษา ที่มีช่วงอายุ 45 ปี ขึ้นไป ของบริษัทกรณีศึกษาและในเครือ โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15 คน (ชาย โพธิสิตา, 2562)

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดประชากร ด้วยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) และเลือกตัวอย่างแบบลูกโซ่ (Snowball Sampling Technique) ผู้วิจัยคำนึงถึงจรรยาบรรณของนักวิจัย และการพิทักษ์สิทธิ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มที่ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์โดยจะคำนึงถึงความสมัครใจในการให้ข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยจะแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิในการตัดสินใจเข้าร่วมในการวิจัย ตลอดจนแจ้งวัตถุประสงค์ของการวิจัยและให้ทราบข้อคำถามก่อน และระหว่างการสัมภาษณ์หากผู้วิจัยไม่พร้อมที่จะให้ข้อมูลหรือไม่สะดวกใจในการตอบคำถามใดก็สามารถที่จะปฏิเสธหรือออกจากการวิจัยได้ตลอด โดยไม่มีผลกระทบหรือก่อให้เกิดความเสียหายใด ๆ ต่อตัวผู้ให้ข้อมูล

การวิจัยนี้ใช้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้คือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษางานวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ โดยแบ่งออกเป็น 5 คำถาม ดังนี้

1. ท่านคิดว่าการเกษียณอายุงาน มีความหมายว่าอย่างไร

2. ท่านได้รับข้อมูลหรือข่าวสารเกี่ยวกับการเกษียณอายุ งานจากช่องทางใด

3. ท่านคิดว่าควรมีการเตรียมความพร้อมอย่างไรบ้างก่อนจะเกษียณอายุงาน

4. ท่านคิดว่าการเกษียณอายุงานจะมีผลต่อตัวท่านอย่างไรบ้าง

5. ท่านคิดว่าหลังจากการเกษียณอายุงาน ท่านมีความประสงค์จะทำงานหรือประกอบอาชีพอย่างไร

การเก็บรวบรวมข้อมูล ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการสร้างตามลำดับ ดังนี้

1. การศึกษาทฤษฎี แนวคิด หลักการจากหนังสือ ตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการศึกษาการวางแผนการทำงานหลังเกษียณ

2. นำแบบสอบถามที่สร้างเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อพิจารณาถึงความเหมาะสมและประเมินค่าความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (IOC) ให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย โดยค่าคะแนนของข้อคำถามต้องไม่น้อยกว่า 0.5 จึงจะสามารถนำไปใช้ในการสัมภาษณ์ได้ ต่อไปซึ่งจากการให้ผู้เชี่ยวชาญช่วยตรวจสอบค่าความสอดคล้องเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเรื่องการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานหลังเกษียณของ พนักงานบริษัท

3. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทำการสัมภาษณ์ ถอดความและสรุปผล

การดำเนินการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยคำนึงถึงจรรยาบรรณของนักวิจัยและการพิทักษ์สิทธิ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มที่ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์โดยจะคำนึงถึงความสมัครใจในการให้ข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยจะแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิในการตัดสินใจเข้าร่วมในการวิจัย ตลอดจนแจ้งวัตถุประสงค์ของการวิจัยและให้ทราบข้อคำถามก่อน และระหว่างการสัมภาษณ์หากผู้วิจัยไม่พร้อมที่จะให้ข้อมูลหรือไม่สะดวกใจในการตอบคำถามใดก็สามารถที่จะปฏิเสธหรือออกจากการวิจัยได้ตลอด โดยไม่มีผลกระทบหรือก่อให้เกิดความเสียหายใด ๆ ต่อตัวผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. การเคารพความเป็นส่วนตัว (Privacy) ผู้วิจัยเคารพความเป็นส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ทั้งด้าน ความคิดเห็น ความรู้สึก และทัศนคติ โดยผู้วิจัยจะรักษาบรรยากาศในการสัมภาษณ์ให้มีความเป็นส่วนตัว หลีกเลี่ยงไม่ให้มีสิ่งรบกวนขณะสัมภาษณ์ด้วยการสนทนาอย่างเป็นธรรมชาติรักษาระยะห่างระหว่างผู้สัมภาษณ์และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ให้เกียรติและมีความจริงใจสำหรับสถานที่ที่ให้สัมภาษณ์จะเป็นที่ที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญสะดวกที่จะให้สัมภาษณ์

2. การรักษาความลับ (Confidentiality) เนื่องจากข้อคำถามที่ใช้สัมภาษณ์เป็นเรื่องทั่ว ๆ ไปเกี่ยวกับการเกษียณอายุงานของพนักงาน โดยคณะผู้วิจัยได้ขออนุญาตจากทางผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการการบันทึกเทปสนทนาทั้งหมด และเมื่อคณะผู้วิจัยถอดเนื้อความในเทปผู้วิจัยได้ส่งจดหมายอีเล็กทรอนิค (E-mail) กลับไปยังผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อเป็นการยืนยันว่าเนื้อความที่ถอดออกมานั้นตรงตามที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้ให้สัมภาษณ์ไว้และหลังจากที่ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลแล้วเสร็จก็ได้ทำการลบข้อมูลในเทปทั้งหมดทิ้ง

3. การให้ความยินยอมเข้าร่วมการวิจัย (Informed Consent) ซึ่งหากกลุ่มตัวอย่างไม่สะดวกที่จะลงนามในแบบฟอร์มเพราะเกรงว่าจะเป็นหลักฐานที่ระบุตัวตนของกลุ่มตัวอย่างก็สามารถให้ความยินยอมด้วยวาจาได้ (สมทรง และวีระชัย, 2547) ผู้วิจัยได้ให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญยินยอมด้วยวาจาก่อนเริ่มการสัมภาษณ์

4. การอธิบายโครงการวิจัยแก่ผู้เข้าร่วมโครงการ (Debriefing) ผู้วิจัยได้มีการส่งข้อคำถามให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้ทราบแนวทางในการถามล่วงหน้าก่อนวันนัดหมายจริง และเมื่อเริ่มการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้อธิบายให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้ทราบถึง หัวเรื่อง วัตถุประสงค์วิธีการวิจัยและการรักษาความลับของข้อมูลต่างๆ

5. ผลประโยชน์การแลกเปลี่ยนและแบ่งปัน (Benefits and Reciprocity) ผู้วิจัยได้แจ้งกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญทราบถึงประโยชน์ที่คาดหวังจะให้เกิดต่องานวิจัยและผู้ที่สนใจศึกษางานวิจัยนี้ต่อไปในวงกว้าง

การวิเคราะห์ข้อมูล จากนั้นคณะผู้วิจัยทำการลงพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 15 คน โดยได้ดำเนินการตามจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยเริ่มดำเนินการสัมภาษณ์ในช่วงเดือน มีนาคม 2568-เดือนเมษายน 2568 แล้วนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูล และถอดเทปเนื้อความเพื่อสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ผลการวิจัย

ตาราง 1 รายละเอียดผู้ให้การสัมภาษณ์

รายละเอียดผู้ให้การสัมภาษณ์	เพศ	อายุ	ตำแหน่งงาน
1. นาย A	ชาย	45 ปี	พนักงาน
2. นาย B	ชาย	46 ปี	พนักงาน
3. น.ส. C	หญิง	45 ปี	พนักงาน
4. น.ส. D	หญิง	47 ปี	เทรนเนอร์
5. น.ส. E	หญิง	45 ปี	พนักงาน
6. น.ส. F	หญิง	47 ปี	พนักงาน
7. น.ส. G	หญิง	45 ปี	พนักงาน
8. นาย H	ชาย	46 ปี	พนักงาน
9. นาย I	ชาย	52 ปี	โฟร์แมน
10.นาย J	ชาย	51 ปี	ช่างเทคนิค
11.นาย K	ชาย	48 ปี	โฟร์แมน
12. นาย L	ชาย	48 ปี	โฟร์แมน
13. น.ส. M	หญิง	49 ปี	พนักงาน
14.นาย N	ชาย	55 ปี	ผู้จัดการ
15. น.ส. O	หญิง	54 ปี	พนักงาน

จากตาราง 1 แสดงรายละเอียดของกลุ่มตัวอย่างผู้ให้การสัมภาษณ์ จำนวน 15 ท่าน เป็นเพศหญิง 7 ท่าน และเพศชาย 8 ท่าน

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย แบ่งสรุปได้ดังนี้

ความหมายของการเกษียณอายุงาน ผู้ให้การสัมภาษณ์ได้ให้ความหมายของการเกษียณอายุการทำงานว่าหมายถึง การสิ้นสุดระยะการทำงาน การหยุดการทำงาน การเกษียณอายุงานตามระเบียบของบริษัทหรือนายจ้างเป็นผู้กำหนดและทางกรมแรงงานจังหวัดกำหนดหรืออายุครบตามที่บริษัทกำหนดไว้ทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่กำหนดอายุของผู้ปฏิบัติงานอายุไม่เกิน 55 ปี และ 60 ปี

ช่องทางการได้รับข้อมูลหรือข่าวสารเกี่ยวกับการเกษียณอายุงาน ผู้ให้การสัมภาษณ์ได้ให้ข้อมูลว่า ช่องทางที่ผู้ให้การสัมภาษณ์ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเกษียณอายุงานเรียงจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ 1. การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเกษียณอายุงานจากการประชาสัมพันธ์ของบริษัท 2. การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเกษียณอายุงานจากอินเตอร์เน็ตและสื่อออนไลน์ 3. การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเกษียณอายุงานจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลรอบตัว 4. การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเกษียณอายุงานจากการประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานประกันสังคม 5. การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเกษียณอายุงานจากบุคคลที่รู้จักและได้เกษียณอายุงานไปแล้ว 6. การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเกษียณอายุงานจากข่าวสารทางโทรทัศน์

การเตรียมความพร้อมก่อนจะเกษียณอายุงาน ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ข้อมูลว่า มีการเตรียมความพร้อมในเรื่องของการเตรียมความพร้อมด้านการเงิน การเก็บออม การเตรียมความพร้อมในเรื่องของเงินฉุกเฉินไว้ใช้หลังเกษียณ และมีการเตรียมความพร้อมด้านการวางแผนการใช้เงิน การควบคุมรายจ่ายที่ไม่จำเป็นออกไป มีการเตรียมความพร้อมด้านการประกอบอาชีพต่อหลังจากการเกษียณอายุงานว่าจะประกอบอาชีพตามที่ตนเองถนัดหรือจะประกอบอาชีพอย่างไร มีการเตรียมความพร้อมในการลงทุนล่วงหน้า ด้านสุขภาพร่างกาย และการเตรียมพื้นที่สำหรับการทำสวนหลังจากการเกษียณอายุงาน

การเกษียณอายุงานจะมีผลต่อตัวท่านอย่างไร ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ข้อมูลว่า การเกษียณอายุงานจะมีผลต่อตัวผู้ให้สัมภาษณ์ ดังนี้ ผลทางบวก คือ การได้พักผ่อนหลังจากผ่านการทำงานมาเป็นเวลานาน และได้อยู่กับครอบครัวอยู่กับธรรมชาติ ได้ใช้ชีวิตในแบบที่วางไว้ได้อยู่กับตัวเองมากยิ่งขึ้น ผลทางลบ คือ รายได้ที่ลดลงจากที่เคยมีรายได้ประจำ รายได้ประจำที่เคยได้รับก็จะหายไป อาจมีรายรับจากเงินชราภาพและทางประกันสังคมเล็กๆ น้อยๆ ไม่สามรถจ่ายหนี้สินที่ยังติดค้างอยู่ได้ไม่เพียงพอและต้องหารายได้จากการทำงานอย่างอื่นเพิ่มเติมเพื่อให้มีเงินเพียงพอต่อการใช้จ่ายในแต่ละเดือน ไม่มีเพื่อนไม่มีสังคมเหมือนในขณะที่ปฏิบัติงานอยู่เกิดความเหงา ทำให้ร่างกายทรุดโทรมจากการที่ทำงานมาเป็นเวลานาน

หลังจากการเกษียณอายุงานมีความประสงค์จะทำงานหรือประกอบอาชีพอย่างไร ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ข้อมูลว่า มีความประสงค์ที่จะประกอบอาชีพหลังจากการเกษียณอายุงานและส่วนใหญ่เลือกที่จะประกอบอาชีพอิสระ เช่น การทำไร่ ทำสวนตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง ทำฟาร์มเลี้ยงไก่และเลี้ยงปลา หรือทำธุรกิจเล็กๆ ของตัวเอง และการสานต่อธุรกิจของครอบครัวที่มีอยู่แล้ว และผู้ให้สัมภาษณ์บางส่วนก็ไม่มีความประสงค์จะประกอบอาชีพใดๆ

อภิปรายผล

ประเด็นความหมายของการเกษียณอายุงาน ผู้ให้การสัมภาษณ์ได้ให้ความหมายของการเกษียณอายุการทำงานว่าหมายถึง การสิ้นสุดระยะการทำงาน การหยุดการทำงาน การเกษียณอายุงานตามระเบียบของบริษัทหรือนายจ้างเป็นผู้กำหนดและทางกรมแรงงานจังหวัดกำหนดหรืออายุครบตามที่บริษัทกำหนดไว้ ทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่กำหนดอายุของผู้ปฏิบัติงานอายุไม่เกิน 55 ปี และ 60 ปี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีการเกษียณอายุของ ราชบัณฑิตสถาน (2554) ได้ให้ความหมายของการเกษียณอายุไว้ว่า การสิ้นกำหนดเวลารับราชการ การสิ้นกำหนดเวลาทำงานหรือการครบกำหนดอายุงาน และสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีการเกษียณอายุของวิจิตร บุณยะโหตระ (2537) และ บรรลุ ศิริพานิช (2537) ได้กล่าวว่า การเกษียณอายุว่าเป็นการที่บุคคลการต้องหยุดทำงานที่เคยทำอยู่ประจำเพราะเหตุอายุครบกำหนดตามที่หน่วยงานนั้นๆ กำหนดไว้หรือหยุดทำงานนั้นๆ เพราะร่างกายไม่เหมาะสม เช่น ระบบราชการไทยกำหนดให้ข้าราชการครบกำหนดเกษียณอายุครบ 60 ปี และถ้างานเป็นงานบริษัทหรืองานเอกชนก็อาจมีการกำหนดอายุไว้แตกต่างกันไปตามแต่องค์กรนั้นๆ จะกำหนดไว้ ซึ่งมักจะอนุโลมให้เกษียณอายุการทำงานที่อายุ 60 ปี ตามระบบราชการเป็นส่วนมาก บางแห่งกำหนดไว้ 55 ปี แต่ถ้างานเป็นงานของตนเอง เช่น การประกอบธุรกิจส่วนตัวหรือการเกษตรกรรม การเกษียณอายุมักจะเป็นไปตามความสมัครใจของตนเองเป็นหลัก

ประเด็นช่องทางการได้รับข้อมูลหรือข่าวสารเกี่ยวกับการเกษียณอายุงาน ผู้ให้การสัมภาษณ์ได้ให้ข้อมูลว่า ช่องทางที่ผู้ให้การสัมภาษณ์ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเกษียณอายุงานเรียงจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ 1. การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเกษียณอายุงานจากการประชาสัมพันธ์ของบริษัท 2. การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเกษียณอายุงานจากอินเตอร์เน็ตและสื่อออนไลน์ 3. การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเกษียณอายุงานจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลรอบตัว 4. การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเกษียณอายุงานจากการประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานประกันสังคม 5. การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเกษียณอายุงานจากบุคคลที่รู้จักและได้เกษียณอายุงานไปแล้ว 6. การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเกษียณอายุงานจากข่าวสารทางโทรทัศน์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ข่าวสารของ Evan (1984) ได้กล่าวว่า ในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเกษียณอายุก็เช่นกัน บุคคลสามารถที่จะได้รับข้อมูลข่าวสารจากแหล่งต่างๆ ได้มากมายโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่มีการเตรียมตัว

เพื่อเกษียณอายุนั้นสามารถรับข่าวสารข้อมูลในการเกษียณได้จากแหล่งข้อมูลต่างๆ ดังนี้ 1) ผู้เกษียณอายุ (Retired Persons) 2) เพื่อนร่วมงาน (Co-workers) 3) จากการอ่าน (Reading Material) 4) วิทยุและโทรทัศน์ (T.V. and Radio Presentation) 5) เจ้าหน้าที่ขององค์กร (Company Officials) และ 6) ฝ่ายสวัสดิการสังคม (Social Security Personnel)

ประเด็นการเตรียมความพร้อมก่อนจะเกษียณอายุงาน ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ข้อมูลว่า มีการเตรียมความพร้อมในเรื่องของการเตรียมความพร้อมด้านการเงิน การเก็บออม การเตรียมความพร้อมในเรื่องของเงินฉุกเฉินไว้ใช้หลังเกษียณ และมีการเตรียมความพร้อมด้านการวางแผนการใช้เงิน การควบคุมรายจ่ายที่ไม่จำเป็นออกไป มีการเตรียมความพร้อมด้านการประกอบอาชีพต่อหลังจากการเกษียณอายุงานว่าจะประกอบอาชีพตามที่ตนเองถนัดหรือจะประกอบอาชีพอย่างไร มีการเตรียมความพร้อมในการลงทุนล่วงหน้า ด้านสุขภาพร่างกาย และการเตรียมพื้นที่สำหรับการทำสวนหลังจากการเกษียณอายุงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธพงษ์ จักรคม สุวรรณนภา สุ่ยวงษ์ และ จิรวุฒิ โม่งคำ (2565) การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุของบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผลการวิจัย พบว่าการเตรียมความพร้อมในภาพรวมบุคลากรสายสนับสนุนมีการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุการทำงานอยู่ในระดับมาก (M = 3.70, SD = 0.73) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการเตรียมความพร้อมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านที่พักอาศัย ด้านสุขภาพร่างกาย ด้านการเงิน ด้านจิตใจและด้านการใช้เวลาว่าง ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศจีรัตน์ เมธีสุวภาพ (2565) ศึกษาการวางแผนการเงินก่อนเกษียณของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสยาม ผลการวิจัยพบว่าส่วน ใหญ่ร้อยละ 42.6 ทำเมื่อเหลืออายุงาน 1-10 ปี อาจารย์ส่วนใหญ่ร้อยละ 57.4 คิดว่ารายได้ภายหลังจาก การเกษียณเพียงพอต่อรายจ่าย และที่เหลือร้อยละ 42.6 คิดว่าไม่เพียงพอ หากรายได้ไม่เพียงพอต่อ รายจ่าย จะแก้ปัญหาโดยการลดรายจ่ายที่ไม่จำเป็น หารายได้ให้มากขึ้น ในส่วนการคาดการณ์รายได้หลัง เกษียณอยู่จะหว่าง 20,000-200,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเป็น 56,400 บาทต่อเดือน ส่วนใหญ่ มีรายได้หลัง เกษียณเป็นดอกเบี้ยรับ ค่าเช่า เงินปันผล ค่าสอบบัญชี ทำบัญชี รับจ้างอิสระ ขายของออนไลน์ เป็นต้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของทิพวัลย์ แท่งทอง (2565) การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุของบุคลากรกรมสรรพสามิต ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเมื่อ พิจารณารายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุในด้านสุขภาพร่างกายมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการเงิน ด้านจิตใจ ด้านที่อยู่อาศัยและด้านการใช้เวลาว่าง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลิตา ชัยชนะ (2562) การวางแผนเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนวัยเกษียณของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต กรุงเทพมหานครที่มีอายุ รายได้แตกต่างกันทำให้การตัดสินใจในการวางแผนเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนวัย เกษียณแตกต่างกัน

ประเด็นการเกษียณอายุงานจะมีผลต่อตัวท่านอย่างไร ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ข้อมูลว่า การเกษียณอายุงานจะมีผลต่อตัวผู้ให้สัมภาษณ์ ดังนี้ ผลทางบวก คือ การได้พักผ่อนหลังจากผ่านการทำงานมาเป็นเวลานานและได้อยู่กับครอบครัวอยู่กับธรรมชาติ ได้ใช้ชีวิตในแบบที่วางไว้ได้อยู่กับตัวเองมากยิ่งขึ้น ผลทางลบ คือ รายได้ที่ลดลงจากที่เคยมีรายได้ประจำ รายได้ประจำที่เคยได้รับก็จะหายไป อาจมีรายรับจากเงินชราภาพและทางประกันสังคมเล็กๆ น้อยๆ ไม่สามรถจ่ายหนี้สินที่ยังติดค้างอยู่ได้ไม่เพียงพอและต้องหารายได้จากการทำงานอย่างอื่นเพิ่มเติมเพื่อให้มีเงินเพียงพอต่อการใช้จ่ายในแต่ละเดือน ไม่มีเพื่อนไม่มีสังคมเหมือนในขณะที่ปฏิบัติงานอยู่เกิดความเหงา ทำให้ร่างกายทรุดโทรมจากการที่ทำงานมาเป็นเวลานานสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรดา ยังสันเทียะ (2561) การศึกษาพฤติกรรม และการรับรู้ที่มีผลต่อการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปูจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการปรับตัว การเงิน ที่อยู่อาศัย การใช้เวลาว่าง มีผลต่อการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุของพนักงานบริษัทเอกชนและการรับรู้ด้านจิตใจ ด้านสุขภาพร่างกาย มีผลต่อการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปูจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประเด็นหลังจากการเกษียณอายุงานมีความประสงค์จะทำงานหรือประกอบอาชีพอย่างไร ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ข้อมูลว่า มีความประสงค์ที่จะประกอบอาชีพหลังจากการเกษียณอายุงานและส่วนใหญ่เลือกที่จะประกอบอาชีพอิสระ เพื่อให้สามารถหารายได้ต่อไป เช่นการ ทำไร่ ทำสวน หรือทำธุรกิจเล็กๆของตัวเอง และบางส่วนก็มีความประสงค์จะทำหน้าที่ปฏิบัติงานของตนเองหลังจากเกษียณและผู้ให้สัมภาษณ์บางส่วนไม่มีความประสงค์จะประกอบอาชีพใดๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สโรชา เกษมโสตร์ (2562) การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งเสริมการทำงานต่อหลังวัยเกษียณ โดยทำวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งเก็บรวบรวม ข้อมูลจากกลุ่มประชากรที่มีอายุตั้งแต่ 50 ปี ขึ้นไปในพื้นที่กรุงเทพมหานครกลุ่มตัวอย่างจำนวน 105 คน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความต้องการทำงานต่อหลังวัยเกษียณ โดยกลุ่มตัวอย่างให้เหตุผลในการตัดสินใจในการทำงานต่อว่าที่ยังสามารถทำงานได้ ต้องการหารายได้ หลังเกษียณอายุการทำงานโดยงานที่ทำอาจเป็นงานทางด้านการบริหารงาน การประกอบอาชีพอิสระหรือแม้กระทั่งงานที่สามารถช่วยเหลือสังคม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีไพร แย้มศิริ (2564) ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีความต้องการทำงานหลังเกษียณที่แตกต่างกันพบว่าพนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับ/ตำแหน่งหน้าที่การงาน ภาระหนี้ สินหลังเกษียณอายุการทำงาน และรายได้หลังเกษียณที่คาดว่าจะได้รับแตกต่างกันจะมีความต้องการทำงานหลังเกษียณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัชฌา ดวงชื่น (2564) การศึกษาแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุ ศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุ ผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีแนวโน้มที่จะตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณร้อยละ 47.44 และสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ จุติพร สุวกุลศิริ วารุณี มิลินทปัญญา ศตวงศ์ ทิมเย็น (2564) การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือผู้ปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมค้าปลีกในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุ ระหว่าง 50-59 ปี จำนวน 227 คน โดยใช้ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 50-54 ปี สมรสแล้ว มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 30,000 บาท ตำแหน่งพนักงาน ประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี มีระดับความคิดเห็นของปัจจัย ด้านเศรษฐกิจและปัจจัยด้านสุขภาพอยู่ในระดับมาก มีความต้องการทำงานหลังเกษียณอายุอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

- พิจารณาศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่มีผลต่อการวางแผนการทำงานหลังการเกษียณอายุงาน เช่น ด้านสวัสดิการ ของบริษัทว่า สามารถเป็นแรงจูงใจที่จะตัดสินใจทำงานต่อหลังเกษียณได้หรือไม่

- พิจารณาศึกษาตำแหน่งงานและลักษณะของงานที่เหมาะสมกับผู้เกษียณอายุงานที่ยังสามารถทำงานได้ เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับหน่วยงานและองค์กรต่างๆ ในการวางแผนสำหรับการต่ออายุงานของผู้เกษียณอายุ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

- พิจารณาใช้ข้อมูลจากการวิจัยเป็นส่วนในการจัดกิจกรรมหรือให้ความรู้เกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมในด้านต่างๆ ของแรงงานสูงอายุก่อนการเกษียณอายุงาน

- หน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนสำหรับการต่ออายุงานหรือการรับเข้าทำงานของผู้เกษียณอายุงาน

เอกสารอ้างอิง

กัญญณัฐ โภคาพันธ์. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร.* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร].

จุติพร สุวกุลศิริ, วารุณี มิลินทปัญญา, และ ศตวงศ์ ทิมเย็น. (2564). *ความต้องการทำงานหลังเกษียณอายุของผู้ปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมค้าปลีกในเขตกรุงเทพมหานคร.* [ต้นฉบับบทความ/รายงานวิจัย], คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธนบุรี.

ชาย โพธิสิตา. (2562). *ศาสตร์และศิลป์การวิจัยเชิงคุณภาพ.* อมรินทร์ พริ้นติ้ง.

ณัชฌา ดวงชื่น. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี.* มหาวิทยาลัยบูรพา.

ทิพวัลย์ แท่งทอง. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุของบุคลากรกรมสรรพมิต.* สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ธีรดา ยังสันเทียะ. (2561). *การศึกษาพฤติกรรมและการรับรู้ที่มีผลต่อการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ.* [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต], มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ยุทธพงษ์ จักรคม, สุวรรณนภา สุ่ยวงษ์, และ จิรวุฒิ โม่งคำ. (2565). *การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.* [รายงานวิจัย/บทความ], คณะแพทยศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ราชบัณฑิตสถาน. (2554). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสถาน พ.ศ. 2554.* อักษรเจริญทัศน์.

ลลิตา ชัยชนะ. (2562). *การวางแผนเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนวัยเกษียณของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.* [วิทยานิพนธ์/การค้นคว้าอิสระ], คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วิจิตร บุณยะโหตระ. (2537). *คู่มือเกษียณอายุ.* สามัคคีสาร (ดอกหญ้า).

ศรีไพร แย้มศิริ. (2564). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการทำงานต่อของพนักงานเกษียณอายุในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.* [วิทยานิพนธ์/การค้นคว้าอิสระ], มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สโรชา เกษมโสตร์. (2562). *ปัจจัยที่ส่งเสริมการทำงานต่อหลังวัยเกษียณ.* [วิทยานิพนธ์/การค้นคว้าอิสระ], มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

Atchley, R. C. (1976). *The sociology of retirement.* Halsted Press.

Atchley, R. C. (1994). Critical discourse and gerontology as process. *Contemporary Gerontology,* 1(2), 15-27.

Evan, L., Ekerdt, D. I., & Bosse, R. (1984). Proximity to retirement and anticipatory involvement: Findings from the Normative Aging Study. *Journal of Gerontology,* 40, 368-374.

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches.* 5th ed. Los Angeles: SAGE.

Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative Inquiry and Research Design Choosing Among Five Approaches.* 4th ed. Los Angeles: SAGE.

Leedy, J. J., & Wynbrandt, J. (1987). *Executive retirement management: A manager’s guide to the planning and implementation of a successful retirement.* Facts on File. ISBN 978-0-8160-1286-2.