

ประสบการณ์การเปลี่ยนผ่านสู่อาชีพใหม่ของผู้สูงอายุหลังเกษียณ

The Experiences of Career Transition to New Occupations Among the Retired Elderly

¹พีรฤทธิ กิจบุรณะ, ²จूरรัตน์ นิลจันทิก และ ³นิรนาท แสนสา

¹Pherarith Kijburana, ²Chureerat Nilchantuk, and ³Niranart Sansa

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

School of Educational Studies, Sukhothai Thammathirat Open University, Thailand

E-mail: ¹pherarith@gmail.com, ²Chureerat.nil@stou.ac.th, ³Niranart.San@stou.ac.th

Received February 1, 2026; Revised March 17, 2026; Accepted April 21, 2026

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสบการณ์การเปลี่ยนผ่านสู่อาชีพใหม่ของผู้สูงอายุหลังเกษียณ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพตามแนวปรากฏการณ์วิทยาเชิงบรรยาย ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้สูงอายุที่ประกอบอาชีพหลังเกษียณที่มีสัญชาติไทยและมีภูมิลำเนาอยู่ในประเทศไทย จำนวน 8 คน ใช้วิธีคัดเลือกแบบเจาะจง โดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นเครื่องมือหลัก ผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์การเปลี่ยนผ่านสู่อาชีพใหม่ของผู้สูงอายุหลังเกษียณ มีประเด็นหลัก 5 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นหลักที่ 1 เหตุผลในการเกษียณจากการประกอบอาชีพ ประกอบด้วยประเด็นรอง คือ 1) เกษียณขององค์กร 2) ตอบสนองครอบครัว และ 3) หัวใจไม่เต้น ประเด็นหลักที่ 2 การวางแผนประกอบอาชีพใหม่หลังเกษียณ ประกอบด้วยประเด็นรอง คือ 1) วางแผนประกอบอาชีพใหม่หลังเกษียณ และ 2) ไม่วางแผนประกอบอาชีพใหม่หลังเกษียณ ประเด็นหลักที่ 3 แรงจูงใจในการเปลี่ยนผ่านสู่การประกอบอาชีพใหม่หลังเกษียณ คือ 1) เต็มเต็มรายได้ 2) เต็มใจคนใกล้ตัว และ 3) เต็มงานตามใจฝัน ประเด็นหลักที่ 4 เงื่อนไขการเปลี่ยนผ่านสู่ความสำเร็จในการประกอบอาชีพใหม่หลังเกษียณ ประกอบด้วยประเด็นรอง คือ 1) ครอบครัวหลอมใจ 2) งานหลอมประสบการณ์ 3) มุ่งมั่นไม่หวั่นปัญหา และ 4) คนใกล้ตัวพึ่งพา และประเด็นหลักที่ 5 คุณค่าและความหมายของการประกอบอาชีพใหม่หลังเกษียณ ประกอบด้วยประเด็นรอง คือ 1) สุขใจในการทำงาน 2) สร้างความหมายกับผู้คน 3) สุขสันต์ความสัมพันธ์ และ 4) ฉันมีอาชีพเลี้ยงตัว ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้ช่วยให้เข้าใจประสบการณ์และนำข้อค้นพบเป็นแนวทางในการบริการปรึกษาเชิงจิตวิทยา พัฒนางานช่วยเหลือและส่งเสริมการทำงานของผูสูงอายุ

คำสำคัญ: การประกอบอาชีพ; การเปลี่ยนผ่านใหม่ของผู้สูงอายุ; การเกษียณอายุ

Abstract

This research aims to study the experiences of career transition to new occupations among the retired elderly. Utilizing a qualitative descriptive phenomenological approach, the study involved eight Thai retirees residing in Thailand, selected through purposive sampling, with in-depth interviews serving as the primary data collection tool. The findings revealed five core themes regarding these transition experiences: 1) Reasons for retirement, comprising organizational policies and regulations, family caregiving responsibilities, and personal aspirations; 2) Post-retirement career planning, involving both planned and unplanned transitions; 3) Motivations for transitioning to new occupations, including income supplementation, supporting loved ones, and pursuing dream-driven work; 4) Conditions for a successful career transition, consisting of family upbringing and experiences, professional expertise from past work, resilience against obstacles, and receiving support from family and close associates; and 5) The value and meaning of new occupations, encompassing happiness in working, providing help and care to others through work, fostering relationships, and achieving self-sufficiency. These findings provide a deeper understanding of the transition process and can serve as a guideline for psychological counseling services and the development of support systems to promote employment among the elderly.

Keywords: Employment; The New Transition of Older Adults; Retirement

บทนำ

สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2567) รายงานสถิติผู้สูงอายุปี 2567 พบว่า มีผู้สูงอายุรวมทั้งสิ้น 14,027,411 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 20.0 ของประชากรทั้งประเทศ ซึ่งเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ ผู้สูงอายุมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง เมื่อเทียบกับประชากรรวมของประเทศอันเนื่องมาจากปัจจัยที่สำคัญ 3 ประการ คือ ประการที่ 1 อัตราการเกิดลดลง มีสาเหตุมาจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และวัฒนธรรมรวมถึงภาวะเศรษฐกิจ ส่งผลให้ประชากรวัยเจริญพันธุ์ในยุคปัจจุบันอยู่เป็นโสดมากขึ้น แต่งงานช้าลง รวมทั้งมีบุตรน้อยลง ประการที่ 2 ประชากรมีอายุยืนขึ้น สืบเนื่องมาจากความก้าวหน้าทางการแพทย์ ประการสุดท้าย เป็นสาเหตุอันเนื่องมาจากในปี 2506-2526 เป็นช่วงที่มีการเพิ่มขึ้นของประชากรผู้สูงอายุกว่าล้านคนต่อปี เรียกว่า “รุ่นเกดล้าน” ซึ่งจะทำให้ในปี 2581 ประชากรผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้นอีกเกือบเท่าตัว และคาดว่าจะมีผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น 20 ล้านคน (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (มส.ผส.), 2563; สุทธิกานต์ ชุณหะวัณ, 2563)

ทั้งนี้ จากสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2567 พบว่า ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ มีรายได้ และเงินออมในระดับต่ำ ส่วนหนึ่งต้องพึ่งพารายได้จากบุตรหลาน แต่จากโครงสร้างทางสังคมที่เปลี่ยนไป ทำให้การพึ่งพิงลูกหลานได้ลดลง จึงต้องทำงานหรือต้องการทำงานอยู่เพื่อดูแลตนเอง ครอบครัว และผู้สูงอายุที่ไม่มีปัญหาทางเศรษฐกิจยังคงทำงาน เนื่องจากแรงจูงใจหรือปัจจัยภายในของผู้สูงอายุเอง เช่น ต้องการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2567) นอกจากนี้ การเพิ่มขึ้นของผู้สูงอายุยังส่งผลต่อการพัฒนาประเทศ กล่าวคือ รัฐต้องแบกรับค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการในการดูแลผู้สูงอายุสูงขึ้น (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2562) อนึ่ง การทำงานหลังเกษียณ ผู้สูงอายุอาจต้องเผชิญกับการปรับตัวในการทำงานหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกระบวนการที่ทำให้ผู้สูงอายุต้องย่นอายุในฐานะผู้พึ่งพิงอันเนื่องมาจากหลายมิติ คือ 1) อคติแห่งวัย เมื่อสังคมประเมินผู้สูงอายุในทางลบ เช่น เป็นผู้ด้อยความสามารถสุขภาพเสื่อมถอย ทำให้ถูกเลือกปฏิบัติด้านอายุ 2) การลดคุณค่าการมองว่าผู้สูงอายุไร้ค่าเป็นภาระ 3) เศรษฐศาสตร์การเมืองในประเด็นผู้สูงอายุ ที่มีแนวคิดว่าคุณสูงอายุมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงการใช้จ่ายทางเศรษฐกิจอันเนื่องมาจากค่าใช้จ่ายในการดูแลสุขภาพ รวมทั้งในมิติแรงงานที่เชื่อว่าผู้สูงอายุจะมีประสิทธิภาพแรงงานที่ลดลง จึงพิจารณาเลิกทำงานเมื่อเข้าสู่การเป็นผู้สูงอายุ การกำหนดอายุเกษียณของเอกชนบางส่วนที่อายุ 55 ปี ทั้งที่ยังไม่ถูกจัดอยู่ในกลุ่มผู้สูงอายุ นโยบายขององค์กร และกฎระเบียบการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กร ล้วนเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานหลังเกษียณ (มนสิการ กาญจนะจิตรา, สุภรต์ จรัสสิทธิ์ และ ชื่นฤทัย กาญจนะจิตรา, 2555; สุขุมมา อรุณจิต, 2563) ทั้งนี้ มิติอคติแห่งวัย หรือวัยาคติ (Ageism) เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง เนื่องจากส่งผลกระทบต่อการทำงานของ ผู้สูงอายุทั้งในระดับบุคคล คือ อุปสรรคในการจ้างงานและความก้าวหน้า ความเสียเปรียบในสภาพแวดล้อมการทำงาน การเผชิญกับการเลือกปฏิบัติ ผลกระทบทางจิตใจและสุขภาพ การตอกย้ำอคติในตนเอง และในระดับองค์กร คือ ประสิทธิภาพและความผูกพันต่อองค์กรลดลง และการสูญเสียบุคลากรที่มีคุณค่า (Ayalon & Tesch-Römer, 2018) สอดคล้องกับ Cowgill and Holmes (1972) อธิบายถึงทฤษฎีความสมัยใหม่ (Modernization theory) ซึ่งมีแนวคิดสำคัญ คือ 1) ความก้าวหน้าทางการแพทย์ ทำให้ประชากรที่เป็นแรงงานผู้สูงอายุมากขึ้น การแข่งขันในการจ้างงานระหว่างกับแรงงานวัยหนุ่มสาว ส่งผลให้แรงงานผู้สูงอายุถูกผลักออกจากตลาดแรงงาน จึงเกิดโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด (Early retire) เป็นต้น 2) ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำให้ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ที่ปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีสมัยใหม่ไม่ได้ ต้องถูกกีดกันออกจากตลาดแรงงาน 3) กระบวนการกลายเป็นเมือง (Urbanization) ทำให้เกิดการย้ายถิ่นของเข้าเมืองใหญ่ของแรงงานหนุ่มสาว โดยผู้สูงอายุยังคงอยู่ในภาคเกษตรในชนบท ทำให้ผู้สูงอายุถูกทอดทิ้งจากลูกหลาน และ 4) สถาบันการศึกษาถูกพัฒนาต่อรับความเป็นอุตสาหกรรม ทำให้ความสำคัญของผู้สูงอายุที่เคยถ่ายทอดประสบการณ์ลดความสำคัญลงอย่างมาก ปัจจัยเหล่านี้ล้วนทำให้ผู้สูงอายุถูกลดคุณค่าและต้องเผชิญความยากลำบากในการประกอบอาชีพในช่วงสูงวัย

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสบการณ์การเปลี่ยนผ่านสู่อาชีพใหม่ของผู้สูงอายุหลังเกษียณในบริบทสังคมไทย โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ในการทำความเข้าใจประสบการณ์การประกอบอาชีพหลังเกษียณ เนื่องจากการทบทวนวรรณกรรม โดยเฉพาะในประเทศไทย ยังขาดการศึกษาวิจัยที่เพียงพอเกี่ยวกับการประกอบอาชีพหลังเกษียณของผู้สูงอายุ ทั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 8 คน เพื่อศึกษาประสบการณ์เชิงลึกในการปรับตัวและค้นหาความหมายของการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุ

บทความวิจัยนี้นำเสนอการศึกษาประสบการณ์การเปลี่ยนผ่านสู่อาชีพใหม่ของผู้สูงอายุหลังเกษียณ ประกอบด้วย วัตถุประสงค์การวิจัย การทบทวนวรรณกรรม ระเบียบวิธีวิจัย ผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย สรุปและข้อเสนอแนะ ทั้งนี้เพื่อได้เข้าใจประสบการณ์การเปลี่ยนผ่านสู่อาชีพใหม่ของผู้สูงอายุหลังเกษียณ คุณค่าและความหมายของการทำงานหลังเกษียณที่มีต่อผู้สูงอายุ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดรูปแบบบริการการศึกษาเชิงจิตวิทยากับผู้สูงอายุให้เตรียมความพร้อมและปรับตัวในการประกอบอาชีพหลังเกษียณ รวมทั้งได้ข้อมูลและองค์ความรู้พื้นฐานที่ผู้เกี่ยวข้องและผู้ปฏิบัติงานสามารถนำไปใช้เป็นฐานในการพัฒนางานช่วยเหลือและส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาประสบการณ์การเปลี่ยนผ่านสู่อาชีพใหม่ของผู้สูงอายุหลังเกษียณ

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับประสบการณ์การเปลี่ยนผ่านสู่อาชีพใหม่ของผู้สูงอายุหลังเกษียณ ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรม ค้นคว้าเอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย โดยมีประเด็นสำคัญที่ศึกษาดังต่อไปนี้

การประกอบอาชีพ การเกษียณอายุและผู้สูงอายุ

“การประกอบอาชีพ” หมายถึง การทำกิจกรรมเป็นประจำที่มีผลตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง สิ่งของ กำไร โดยอาจแบ่งสถานภาพของคนทำงานหรือประกอบอาชีพ ได้เป็น 4 ประเภท คือ นายจ้าง ลูกจ้าง ประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง และช่วยธุรกิจในครัวเรือน โดยไม่ได้รับค่าจ้าง (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2564) ทั้งนี้ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ให้ความหมาย เกษียณอายุ หรือ เกษียณ ว่า “ครบกำหนดอายุรับราชการ, สิ้นกำหนดเวลารับราชการหรือการทำงาน” ซึ่งการกำหนดเกษียณอายุที่บังคับใช้ตามกฎหมายมีในการจ้างงานของภาครัฐเท่านั้น คือ ตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2994 มาตรา 19 ระบุว่า “ข้าราชการซึ่งมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์แล้ว เป็นอันพ้นจากราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่ข้าราชการ

ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์” ทั้งนี้ในส่วนของภาคเอกชน ไม่ได้มีกฎหมายที่กำหนดอายุเกษียณ แต่มีการกำหนดเกณฑ์อายุที่เกิดสิทธิของสิทธิประโยชน์ประกันสังคมกรณีชราภาพไว้ที่ 55 ปี บริบูรณ์ (มนสิการ กาญจนะจิตรา และคณะ, 2555; สุขุมมา อรุณจิต, 2563) อนึ่งช่วงวัยสูงอายุแบ่งเป็นผู้สูงอายุตอนต้น (The young-old) เป็นช่วงอายุ 60–69 ปี และผู้สูงอายุตอนกลาง (The middle-age old) เป็นช่วงอายุ 70–79 ปี และผู้สูงอายุตอนปลาย (The old-old age) เป็นช่วงอายุ 80–89 ปี และช่วงสูงอายุตอนปลายสุด (The very old-old) ช่วงอายุประมาณ 99 ปีขึ้นไป (เอมอร จารุงษ์, 2562)

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพและผู้สูงอายุ

การเปลี่ยนผ่านจากวัยทำงานสู่วัยเกษียณ และผู้สูงอายุ เป็นพัฒนาการสำคัญที่มีผลกระทบต่อบุคคล ทั้งนี้เมื่อสังเคราะห์ทฤษฎีทางสังคมและจิตวิทยาในการประกอบอาชีพ แนวคิดแรกเริ่มคือ ทฤษฎีการปล่อยวาง (Disengagement theory) ที่เชื่อว่าเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ ผู้สูงอายุจะลดบทบาทและกิจกรรมลง และ ถอนสภาพและบทบาทให้กับคนรุ่นหนุ่มสาวที่สามารถทำบทบาทหน้าที่ได้ดีกว่า และให้ความเห็นว่าการปล่อยวางคือคุณลักษณะธรรมชาติของการปรับตัวที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับบริบทสังคมในอดีต และสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีบทบาท (Role Theory) ที่มีแนวคิดที่ว่าแต่ละคนมีบทบาทหน้าที่มากมายก่อนวัยสูงอายุ และต้องปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงในแต่ละช่วงวัย แต่การปรับตัวในวัยสูงอายุมีรูปแบบและลักษณะที่เฉพาะเนื่องจากเป็นภาวะวิกฤตจากความเสื่อมถอยของร่างกาย การพลัดพรากและการเสียชีวิต ซึ่งจะนำผู้สูงอายุไปสู่สภาวะไร้บทบาท (Roleless role)

อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาเชิงบวกของสภาวะนี้ คือการได้รับอิสรภาพในบั้นปลายชีวิต (Late freedom) ที่ไม่สามารถมีได้ในช่วงวัยผู้ใหญ่ซึ่งบุคคลมีบทบาทหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบสูงต่อครอบครัวและสังคม ซึ่งงานวิจัยพบว่าผู้สูงอายุที่ยังคงมีกิจกรรมสม่ำเสมอ จะทำให้มีความพึงพอใจและปรับตัวได้ดีกว่าผู้สูงอายุที่ไม่มีกิจกรรมสม่ำเสมอ ทั้งนี้ หากการเกษียณอายุหรือยุติการทำงานทำให้โอกาสในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ลดลง จึงควรค้นหากิจกรรมทดแทนและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยผู้สูงอายุที่ประสบความสำเร็จจะสามารถคงกิจกรรมที่เคยทำในอดีต และเมื่อเข้าสู่วัยผู้สูงอายุจะปรับเปลี่ยนกิจกรรมให้เหมาะสมได้ ซึ่งเป็นแนวคิดสำคัญของทฤษฎีกิจกรรมและความต่อเนื่องของผู้สูงอายุ (Activity and Continuity Theories of Aging) (เอมอร จารุงษ์, 2562) ทั้งนี้ ในกระบวนการเปลี่ยนผ่านของผู้สูงอายุที่เป็นภาพซ้อนทับกับคนวัยเกษียณ มีกระบวนการสำคัญที่อธิบายผ่านทฤษฎีการเปลี่ยนผ่าน (Transition Theory) ของ Nancy K. Schlossberg โดยอธิบายถึงประเภทของการเปลี่ยนผ่าน 3 ประเภท คือ การเปลี่ยนผ่านที่คาดการณ์ได้ เช่น การเกษียณอายุ การเปลี่ยนผ่านที่ไม่ได้คาดการณ์ เช่น ความเจ็บป่วย การถูกเลิกจ้าง และการเปลี่ยนผ่านจากเหตุการณ์ที่ไม่คาดว่าจะเป็นเช่นนั้น เช่น คาดว่าจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งแต่ไม่ได้รับ ทั้งนี้ ปัจจัยที่กำหนดความหมายของการเปลี่ยนผ่าน ประกอบด้วย มุมมอง (Perspective) เป็นการประเมินตนเองต่อการเปลี่ยนแปลงบริบท (Context) เป็นปัจจัยแวดล้อม เช่น ฐานะทางเศรษฐกิจ ครอบครัว ผลกระทบ (Impact) เป็นระดับที่เหตุการณ์นั้นเข้ามาเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ บทบาทและความเชื่อของบุคคล ยิ่งกระทบมากก็ยิ่ง

ต้องใช้เวลาและทรัพยากรในการปรับตัวสูง โดยใช้กระบวนการรับมือ The 4S System ที่ประกอบด้วย สถานการณ์ (Situation) ทักษะและการประเมินตนเอง (Self) การสนับสนุนจากครอบครัวและสังคม (Support) และกลยุทธ์ในการแก้ปัญหา (Strategies) ในการเปลี่ยนผ่านสู่อาชีพใหม่ (Anderson et al., 2012)

อนึ่ง จากการศึกษาของ Lai et al. (2025) พบว่า ปัจจัยส่งเสริมในการทำงานของผู้สูงอายุ ประกอบด้วย 1) ระดับบุคคล มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องคือ ด้านสุขภาพเพราะต้องการรักษากิจกรรมทั้งทางร่างกายและจิตใจ ความจำเป็นทางการเงินอันเนื่องมาจากการขาดรายได้ ขาดเงินออม หรือมีภาระทางการเงิน ระดับการศึกษาที่สูงหรือการมีทักษะเฉพาะทางที่ยังต้องการในตลาดแรงงาน รวมถึงเพศชายที่มีแนวโน้มที่จะทำงานต่อเนื่อง เลือกเวลาเกษียณเองได้มากกว่า รวมทั้งการมีประวัติการทำงานที่ดีมักช่วยให้กลับไปทำงานได้ง่ายกว่า 2) ระดับครอบครัว สถานภาพการเป็นโสดหรือหย่าร้าง มีแนวโน้มให้ตัดสินใจออกมาทำงานหลังเกษียณสูงขึ้น รวมทั้งจากการมีภาระที่ต้องรับผิดชอบ เช่น การดูแลบุตร 3) ระดับสถานที่ทำงาน ในกรณีที่เป็นลูกจ้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่น เช่น เวลาทำงานที่ยืดหยุ่น การทำงานทางไกล การสนับสนุนขององค์กร เช่น การอบรมพัฒนาทักษะ การดูแลสุขภาพ รวมทั้งลักษณะงานและสังคมในที่ทำงานที่สนับสนุนผู้สูงอายุ 4) ระดับโครงสร้างและนโยบาย รวมถึงกฎหมายที่ปกป้องการถูกเลือกปฏิบัติต่อผู้สูงอายุ ส่วนปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการทำงานของผู้สูงอายุ คือ 1) ระดับบุคคล จากปัญหาสุขภาพที่เป็นอุปสรรคในการทำงาน ความพร้อมทางการเงินทำให้ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ข้อจำกัดด้านการศึกษาและทักษะในระดับต่ำ ทำให้หางานได้ยาก รวมทั้งกลุ่มเปราะบางที่มักเผชิญความไม่เป็นธรรมในการจ้างงาน 2) ระดับครอบครัว จากการที่มีภาระในการดูแลผู้ป่วย ผู้สูงอายุในครอบครัว การเปลี่ยนแปลงสถานภาพ เช่น การเป็นม่าย(หลังดูแลคู่ครองก่อนเสียชีวิต) คู่ครองเกษียณอายุ การมีหลาน เป็นแรงกระตุ้นให้ยุติการทำงาน 3) ระดับสถานที่ทำงาน คือ ข้อจำกัดองค์กร เช่น องค์กรขนาดเล็กอาจไม่สามารถสนับสนุนความยืดหยุ่นในการทำงานของผู้สูงอายุได้ ลักษณะงานที่ใช้แรงงานสูง สิ่งแวดล้อมในการทำงานไม่ดี เช่น การไม่ได้รับการเคารพจากผู้ร่วมงาน 4) ระดับโครงสร้าง เกิดจากอคติแห่งวัย การกีดกันทางเพศและอายุ ภาวะเศรษฐกิจ โดยเฉพาะในช่วงเศรษฐกิจตกต่ำ ผู้สูงอายุมักเป็นกลุ่มเป้าหมายในการเลิกจ้าง

ทั้งนี้ จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า สังคมไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ อันเนื่องจากผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีเงินออมไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และขาดการสนับสนุนจากครอบครัว รวมทั้งสวัสดิการของรัฐไม่เพียงพอ รวมทั้งการเกษียณยังเป็นภาวะวิกฤตของผู้สูงอายุ จากการขาดรายได้ ขาดตำแหน่งหน้าที่ในสังคม โอกาสการร่วมกิจกรรมทางสังคมลดลง การมีอัตมโนทัศน์ต่อตนเองในทางลบ จากความคิดว่าตนเองไม่มีคุณค่า ประกอบกับอยู่ในช่วงสูงวัย ที่ต้องเผชิญความเสื่อมถอยด้านสุขภาพ รวมทั้งการเผชิญกับอคติและการเลือกปฏิบัติต่อผู้สูงอายุ นอกจากนี้ในมิติการพัฒนาประเทศ รัฐต้องแบกรับค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการที่สูง ในขณะที่ผลิตภาพแรงงานลดลง ดังนั้น การสนับสนุนผู้สูงอายุให้คงอยู่ในตลาดแรงงาน

จึงมีประโยชน์ทั้งต่อผู้สูงอายุและเศรษฐกิจโดยรวม อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยขาดข้อมูลและการศึกษาวิจัยที่เพียงพอ เพื่อทำความเข้าใจประสบการณ์การทำงานของผู้สูงอายุที่จะเป็นแนวทางในการให้บริการปรึกษาเชิงจิตวิทยาในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุ รวมถึงการเตรียมความพร้อมในการประกอบอาชีพหลังเกษียณ การปรับตัวกับการประกอบอาชีพหลังเกษียณ และการเข้าถึงคุณค่าและความหมายของการประกอบอาชีพหลังเกษียณ อีกทั้งเป็นข้อมูลในการส่งเสริมและสนับสนุนศักยภาพผ่านการทำงานของผู้สูงอายุในภาพรวม

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ตามแนวคิดปรากฏการณ์วิทยาเชิงบรรยายของ Edmund Husserl และวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนของ Colaizzi (Morrow, Rodriguez & King, 2015) โดยประชากร คือ ผู้สูงอายุที่ประกอบอาชีพใหม่หลังเกษียณในประเทศไทย

พื้นที่การศึกษา ผู้สูงอายุที่ประกอบอาชีพใหม่หลังเกษียณในประเทศไทย ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกที่จะศึกษาผู้สูงอายุ โดยการเข้าถึงผู้ให้ข้อมูลจากสื่อต่าง ๆ เช่น เพจมนุษย์ต่างวัยและการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทาง Social Media ของผู้วิจัย

ผู้ให้ข้อมูลหลัก กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจำนวน 8 คน ถูกคัดเลือกแบบเจาะจงตามเกณฑ์ โดยมีเกณฑ์หลักในการคัดเลือก คือ 1) เป็นผู้มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ณ วันที่ให้ข้อมูล มีสัญชาติไทย และมีภูมิลำเนาอยู่ในประเทศไทย 2) เป็นผู้ที่เกษียณอายุหรือยุติการทำงานในฐานะพนักงานบริษัทเอกชน พนักงานหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ หรือข้าราชการ โดยมีอายุงานเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 10 ปี ก่อนเกษียณหรือยุติการทำงาน 3) เป็นผู้ที่ประกอบอาชีพใหม่หลังเกษียณซึ่งได้รับค่าตอบแทนจากงานที่ทำมาไม่น้อยกว่า 1 ปี โดยงานที่ทำไม่ใช่งานเดิมที่เคยทำก่อนเกษียณ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยเป็นผู้เก็บรวบรวมงานวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ผ่านแนวคำถามแบบกึ่งโครงสร้าง ซึ่งเป็นแนวคำถามสัมภาษณ์ผสมระหว่างมีโครงสร้างและไม่มีโครงสร้าง ทั้งนี้ชุดคำถามเป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ แต่สามารถยืดหยุ่นในการถามคำถามตามสถานการณ์ เพื่อให้ครอบคลุมประเด็นหลักสำคัญของวิจัย และเปิดรับประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูลให้กว้างขวางขึ้น โดยมีแนวคำถาม ดังนี้ 1) ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูล เช่น เพศ อายุ 2) การเตรียมความพร้อมในการประกอบอาชีพใหม่หลังเกษียณ 3) ประสบการณ์การปรับตัวกับการประกอบอาชีพใหม่หลังเกษียณ และ 4) คุณค่าและความหมายของการประกอบอาชีพใหม่หลังเกษียณ

ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล การเก็บข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 5 ตุลาคม 2566 ถึง 4 มิถุนายน 2567 จำนวนผู้ให้ข้อมูล 8 คน สัมภาษณ์คนละ 1 ครั้ง โดยใช้เวลาสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลแต่ละคนระหว่าง 69 – 128 นาที

การวิเคราะห์ข้อมูล ขั้นตอนการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลแล้วนำมาเขียนบรรยายเชิงพรรณนา ประกอบด้วย 1) ดำเนินการถอดไฟล์เสียงที่บันทึกการสัมภาษณ์แบบคำต่อคำ (Verbatim) 2) ผู้วิจัยอ่านบทสนทนาเอกสารบทสัมภาษณ์และข้อมูลประกอบ จากนั้นให้รหัสข้อมูล (Coding) แล้วนำรหัสข้อมูลมาเชื่อมโยงเพื่อสร้างเป็นประเด็นหลัก (Theme) 3) วิเคราะห์โครงสร้างของประเด็นหลักจากผู้ให้ข้อมูลรายแรกกับผู้ให้ข้อมูลรายอื่น ๆ โดยใช้แนวประเด็นหลักจากผู้ให้ข้อมูลรายแรก แต่กรณีที่ค้นพบประเด็นใหม่ ผู้วิจัยจะปรับเปลี่ยนประเด็นต่าง ๆ ตามความเหมาะสมจนข้อมูลอิ่มตัวและได้แก่นประสพการณ์ (Essence) 4) นำข้อมูลจากประเด็นหลักของภาพรวมผู้ให้ข้อมูลมาเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างข้อสรุปหรือข้อค้นพบ แล้วนำเสนอในโครงสร้างแบบบรรยาย หรือการแสดงด้วยภาพ 5) นำผลการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลในทุกขั้นตอน สอบทานกับผู้ให้ข้อมูล นำเสนอและหารือร่วมกับที่ปรึกษาวิจัย

ทั้งนี้ ในการดำเนินการวิจัยมีการตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือ ดังนี้ 1) การตรวจทวนเอกสารการถอดบทสัมภาษณ์ (Verbatim Check) โดยเทียบกับไฟล์เสียงบันทึกการสัมภาษณ์ รวมทั้งอ่านบทสนทนาความถูกต้องและครบสมบูรณ์ของบทสัมภาษณ์ 2) การตรวจสอบและเปรียบเทียบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กับสิ่งที่ผู้วิจัยบันทึกภาคสนาม สิ่งที่ผู้วิจัยสังเกตเห็นระหว่างการสัมภาษณ์ การสอบถามกับผู้ให้ข้อมูล และสอบถามกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลที่เคยให้ข้อมูลผ่านสื่อออนไลน์ 3) การตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ โดยในแต่ละขั้นตอนของการวิจัยนั้น ผู้วิจัยประสานและปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญที่เป็นที่ปรึกษาหลักและที่ปรึกษาร่วม ตลอดจนการดำเนินการวิจัยเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ทั้งในด้านการรวบรวมการวิจัย ข้อมูลวิจัยและผลการวิเคราะห์ข้อมูล 4) การเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบและตรวจสอบได้ โดยมีข้อมูลที่ประกอบในการวิจัย ดังนี้ บันทึกการเข้าถึงผู้ให้ข้อมูล ไฟล์บันทึกเสียงสัมภาษณ์ เอกสารถอดบทสัมภาษณ์ บันทึกการให้รหัสข้อมูล บันทึกการจัดกลุ่มประเด็นหลักและประเด็นย่อย รวมทั้งการอ้างอิงเนื้อหาคำพูดของผู้ให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ในงานวิจัยเพื่อเป็นหลักฐานในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ถูกต้องและน่าเชื่อถือ

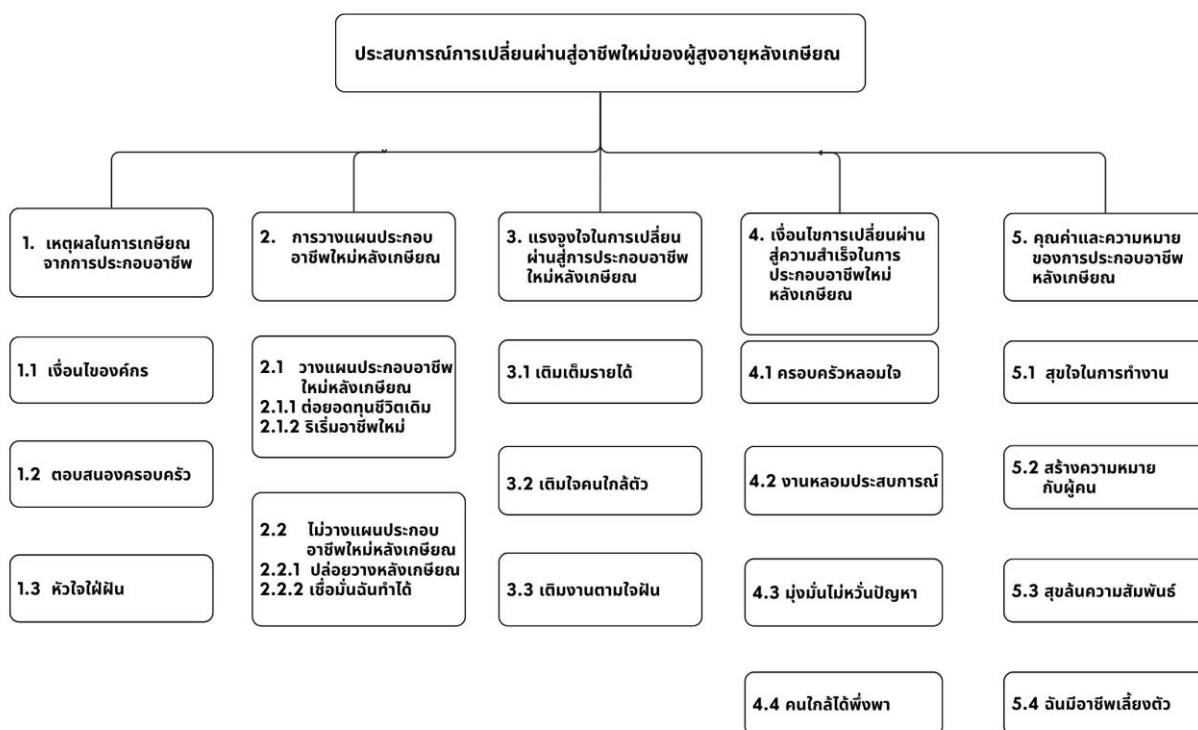
นอกจากนี้ผู้วิจัยใช้หลักจริยธรรมการวิจัยและการพิทักษ์สิทธิ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้ 1) ผู้วิจัยคำนึงถึงประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัยที่มีต่อสังคมและผู้สูงอายุที่ศึกษา 2) ผู้วิจัยแจ้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอความสมัครใจจากผู้ให้ข้อมูลหลักโดยเปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลได้ตัดสินใจอย่างอิสระ 3) ผู้วิจัยปกปิดข้อมูลส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล และปกป้องความเป็นส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล เช่น การใช้นามสมมติ รวมทั้งไม่เปิดเผยข้อมูลที่สามารถระบุตัวตนของผู้ให้ข้อมูลได้ 4) ผู้วิจัยขออนุญาตบันทึกเสียงการสัมภาษณ์ แจ้งนโยบายในการเก็บรักษาข้อมูล และการทำลายข้อมูลหลังกระบวนการวิจัยเสร็จสิ้น

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลหลักเป็นเพศชาย 4 คน และเพศหญิง 4 คน อายุ ระหว่าง 60-72 ปี (ณ วันที่ให้สัมภาษณ์) การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 5 คน รองลงมาเป็น ระดับปริญญาโท 2 คน และอนุปริญญา 1 คน ประกอบอาชีพก่อนเกษียณเป็น ข้าราชการ 3 คน และพนักงานรัฐวิสาหกิจเฉพาะกิจ 1 คน และทำงานในองค์กรเอกชน 4 คน โดยมีประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรระหว่าง 15-40 ปี ปัจจุบันผู้ให้ข้อมูลประกอบธุรกิจส่วนตัว/ครอบครัว 7 คน โดยประกอบธุรกิจผลิตและจำหน่ายสินค้า 6 คน ธุรกิจบริการ 1 คน และประกอบอาชีพที่ปรึกษาองค์กรเอกชน 1 คน

ส่วนที่ 2 ประสบการณ์การเปลี่ยนผ่านสู่อาชีพใหม่ของผู้สูงอายุหลังเกษียณ



ภาพที่ 1 ประสบการณ์การเปลี่ยนผ่านสู่อาชีพใหม่ของผู้สูงอายุหลังเกษียณ

1. เหตุผลในการเกษียณจากการประกอบอาชีพ

เหตุผลในการเกษียณของผู้ให้ข้อมูล คือ 1) เงื่อนไของค์กร ซึ่งเป็นการเกษียณ หรือยุติการทำงานตามเกณฑ์หรือเงื่อนไของค์กร เช่น เกษียณอายุ การยุบเลิกองค์กร 2) ตอบสนองครอบครัว เป็นการเกษียณหรือยุติการทำงานจากเหตุผลหรือความจำเป็นองค์กรทางครอบครัว เช่น “...เรารู้สึกว่ามันถึงเวลาที่เรากำลังก้าวออกไป ถ้าเกิดเราไม่ก้าวออกไป เขาเป็นอะไร คือพ่อเสียไปก่อนแล้ว ถ้าเขาเป็นอะไรไปอีกคน เราจะมารู้สึกทีหลังว่าสิ่งที่เราอยากจะทำ เราไม่ได้ทำ ก็เลยออกมา Early retired

ออกมา” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 1) 3) หัวใจไฟผ่น ผู้ให้ข้อมูลส่วนหนึ่งตัดสินใจเกษียณหรือลาออกจากงานประจำ เนื่องจากเงื่อนไขหรือความต้องการของตนเอง เช่น “ในสมองชอบคิดแต่เรื่องลำพัง... ผมก็เลยถือโอกาสเลิกเลย แล้วก็ตัดสินใจเลิก แล้วก็มาลองทำลำพังขายดู” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 5)

2. การวางแผนการประกอบอาชีพใหม่หลังเกษียณ

จากการเกษียณอายุ ผู้ให้ข้อมูลมีแนวทางในการเตรียมความพร้อมที่แตกต่างกันประกอบด้วย

- 1) กลุ่มที่วางแผนการประกอบอาชีพใหม่หลังเกษียณ โดยเป็นกลุ่มที่ประกอบอาชีพที่ต่อยอดต้นทุนชีวิตเดิม ที่วางแผนประกอบอาชีพบนฐานประสบการณ์ ทักษะ ความรู้ต้นทุนชีวิตที่มีอยู่แต่เดิม เช่น “...เบเกอรี่นี้ทำตั้งแต่สมัยสาวสาวเลย ทำงานควบคู่แต่ที่ทำควบคู่นี้คืออาชีพรองรับในวัยเกษียณ” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 2) และกลุ่มที่ริเริ่มอาชีพใหม่ โดยวางแผนเริ่มต้นอาชีพใหม่ที่ไม่เคยมีประสบการณ์ ความรู้และทักษะมาแต่เดิม เช่น “เอาเป็นว่าถ้าแม่เกษียณขึ้นมา แม่อยากทำงานอะไรก็ได้...แล้วคนเกษียณเนี่ยได้ทำงาน ไม่อยู่เฉยๆ ไม่อยู่นิ่ง ได้พบปะผู้คนได้... สุดท้ายก็เลยลองเลี้ยงชันโรง” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 7) 2) ไม่วางแผนประกอบอาชีพใหม่หลังเกษียณ โดยมีเหตุผล คือ ต้องการปล่อยวางหลังเกษียณ ไม่ได้มีความประสงค์ที่จะทำงานหลังเกษียณ เนื่องจากมีบำนาญบำนาญ เงินออมเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและภาระค่าใช้จ่ายครอบครัว เช่น “เตรียมทำห้องอ่านหนังสืออีกห้อง ไม่คิดว่าทำอะไรแล้ว แล้วก็ดูแลเรื่องสุขภาพ...กลับมาอ่านหนังสือ” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 8) รวมทั้งมีผู้ให้ข้อมูลที่ไม่ได้เตรียมวางแผน เนื่องจากเชื่อมั่นว่า ฉันทำได้ มีความมั่นใจในทักษะประสบการณ์ของตนเองว่าสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ โดยไม่ต้องวางแผนประกอบอาชีพก่อนเกษียณ เช่น “วางแผนการทำงานหลังเกษียณ...คือผมไม่ได้ชัดเจนในเรื่องนี้ขนาดนั้น แต่ไม่ได้มีความกังวลว่า ถ้าออกไป เราไปทำอะไรก็ได้ ถ้าเราอยากจะทำ” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 1) และองค์กรรัฐถูกยุบเลิกกะทันหันจึงไม่ได้เตรียมวางแผน เช่น “ในสิ่งที่ผมไม่ได้เตรียมความพร้อมที่ว่าจะตกงานกลางคัน คิดว่าบั้นปลายชีวิตผมคงอยู่กับองค์กรนี้ จนผมอายุ 60 ..มีเงินเก็บในบั้นปลายชีวิตเอาไว้ใช้แต่ตอนแก่เฒ่าครับ” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 3)

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณากลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่วางแผนและไม่วางแผนในการทำงานหลังเกษียณ พบว่ากลุ่มที่ไม่วางแผน ที่ไม่มีเงินออมหรือทรัพย์สิน ประสบความยากลำบากในการเปลี่ยนผ่านสู่งานใหม่หลังเกษียณจากข้อจำกัดในการดำรงชีพ และการลงทุนในการพัฒนางานอาชีพใหม่ ส่วนกลุ่มที่ไม่วางแผนแต่มีรายได้ เช่น บำนาญ เงินออม ทรัพย์สิน แม้จะไม่ได้มีเป้าหมายในการทำงานหลังเกษียณ การมีความพร้อมทางการเงินทำให้สามารถใช้เวลาในการเรียนรู้และพัฒนา ก่อนที่จะสร้างรายได้จากอาชีพใหม่หลังเกษียณ รวมทั้งทำให้มีทางเลือกในการลงทุนพัฒนางานอาชีพได้หลากหลาย และสอดคล้องกับความต้องการ อย่างไรก็ตาม แม้ในกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่วางแผนการทำงานหลังเกษียณส่วนใหญ่ผู้ที่มีความพร้อมทางการเงินในการเกษียณ จะเผชิญความยากลำบากในการเปลี่ยนผ่านสู่อาชีพใหม่น้อยกว่ากลุ่มที่วางแผนทำงานหลังเกษียณ ที่ไม่มีความพร้อมทางการเงิน

3. แรงจูงใจในการเปลี่ยนผ่านสู่การประกอบอาชีพใหม่หลังเกษียณ

แรงจูงใจสำคัญในการประกอบอาชีพหลังเกษียณ มาจากหลายเหตุผล คือ 1) เพื่อเติมเต็มรายได้ ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ ระบุแรงจูงใจมาจากความต้องการหารายได้ เนื่องจากมีภาระค่าใช้จ่าย หรือ ต้องการรายได้เสริมเพื่อจุนเจือครอบครัว เช่น “...อันดับหนึ่ง พุดกันเลยเรื่องเงิน เพราะเราต้องการใช้เงิน ที่เรายังมีภาระเรื่องลูกเราต้องเรียน มันจะต้องมีรายจ่ายเรื่องลูกเรียนเราก็ต้องส่งลูกเรียนมหาลัย เพราะฉะนั้น หนึ่งเป้าหมายเรื่องเงิน” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 4) 2) เต็มใจคนใกล้ตัว มาจากเหตุผลที่ผู้ให้ข้อมูลต้องการสนับสนุนการประกอบอาชีพของคนในครอบครัว และนำมาสู่อาชีพของตนเอง เช่น “ที่จริงคนที่อยากทำคือน้องสาว ไม่ใช่เรา น้องสาวเป็นคนอยากทำ...เราก็เลยมาจุดประกาย มา Trigger มาเริ่ม” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 6) 3) เต็มงานตามใจฝัน เป้าหมายหรือความต้องการส่วนตัว ซึ่งมาจากงานอดิเรก ความชอบ ความถนัดส่วนตัว เช่น “ผมก็ต้องคิด งานที่ทำอะไรดี ที่มันมีการเคลื่อนไหว ก็คืองานเล็ก ๆ ที่เราทำอยู่แล้วคือลำโพง ก็เอามาปรับใช้ความรู้งานไม้งานช่าง เอาประสบการณ์ทำงานก็มีอยู่แล้ว” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 5)

4. เงื่อนไขการเปลี่ยนผ่านสู่ความสำเร็จในการประกอบอาชีพใหม่หลังเกษียณ

จากการประกอบอาชีพใหม่ของผู้ให้ข้อมูล พบว่า ปัจจัยความสำเร็จในการประกอบอาชีพ มีปัจจัยสำคัญ ดังนี้ 1) ครอบครัวหลอมใจ ทั้งจากการมีคนในครอบครัวเป็นต้นแบบในการดำเนินชีวิต และการทำงาน ประสบการณ์วัยเด็กที่ต้องต่อสู้ดิ้นรน การมีภาระและความรับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมาย เช่น “...คือแม่ผม เหมือนกับว่าเขเป็นตัว Force เป็นพลังที่ทำให้ความสำเร็จของคนในครอบครัวเดินไปได้ อย่างนี้ใช้มัยลำบากก็ย้ายไปที่อื่นไปอยู่ด้วยกัน คือเหมือนเขาเป็นลมใต้ปีกของพวกเรา ไม่มีอะไรที่พี่ชายผม น้องชาย ผมไม่ต้องกลัวว่าเราจะทำอะไรยังงี้” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 1) 2) งานหลอมประสบการณ์ มาจากประสบการณ์จากการทำงานก่อนเกษียณที่นำมาใช้ในการทำงานหลังเกษียณ ทั้งจากความรู้ ทักษะโดยตรง และการประยุกต์ใช้ทักษะในงานอาชีพก่อนเกษียณ เช่น “แล้วเราก็ใช้ความรู้ที่เรียนมา แล้วก็ประสบการณ์งานออกแบบ มาปรับมารวมกัน ทั้งงานอดิเรกทั้งงานจริงมาปรับรวมกัน” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 5) 3) มุ่งมั่นไม่หวั่นปัญหา ทศนคติเชิงบวกที่มีต่อการประกอบอาชีพ เป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ คือไม่กลัวปัญหา ไม่คิดว่ามีอะไรเป็นปัญหา พร้อมเผชิญและแก้ปัญหา เช่น “ไม่มีอะไรแก้ไม่ได้ ถ้าเราคิดจะแก้ และในเรื่องผูกคอตายอะไร ไม่มีตกตึกไม่มี ไม่คิด” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 2) “ป้าเนี่ยเป็นคนชอบปัญหา เพราะปัญหามันทำให้เราได้แก้ไขไหมฮะ” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 7) “ผมเป็นคนที่ไม่ค่อยท้อแท้กับชีวิต คือถ้าทำอะไรก็จะทำให้เสร็จเสร็จหรือไม่เสร็จก็จะไป คือ สนให้มันรู้เรื่อง ได้หรือไม่ได้ ครบก็จะเกะติดไป...” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 3) 4) คนใกล้ได้พึ่งพา มาจากการสนับสนุนทั้งทางกำลังใจ กำลังกายและการสนับสนุนในรูปแบบอื่น ๆ ของคนในครอบครัว เครือข่ายเพื่อนฝูง เช่น “...ถ้าพุดถึงคนใกล้ชิดที่สุดก็คือภรรยาผม เกิดมา 10 ชาตก็หาไม่ได้ แกเป็นคนดีมาก ๆ ..ช่วงที่เราตกงานเขาไม่เคยพุดให้เราน้อยใจ ไม่ว่าเราว่าทำไมไม่ไปหางานทำ ทำไมไม่ทำอะไร มีแต่มาซัพพอร์ตเราตลอดช่วยเหลือเราทางโน้นทางนี้...” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 3)

5. คุณค่าและความหมายของการประกอบอาชีพใหม่หลังเกษียณ

ผลจากการประกอบอาชีพหลังเกษียณได้สร้างคุณค่าและความหมายในหลายมิติ ดังนี้ 1) สุขใจในการทำงาน เป็นความสุขจากการที่ได้ทำกิจกรรมที่ตนเองชื่นชอบ จากการได้รับการยอมรับในงานที่ทำ ความภาคภูมิใจในงานทำ จากการได้พัฒนาสมองและออกกำลังกายในงานอาชีพ จากการได้ใช้เวลาว่างหลังเกษียณให้เป็นประโยชน์ เช่น “... ระหว่างทำงานเราก็มีความสุข ไม่ใช่เราจะต้องทำต้องเหนื่อยต้องอย่างนั้นอย่างนั้นนะ ต้องทน ไม่ใช่ นี่ไม่ได้ต้องทนหรอก ชอบทำ” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 5) 2) สร้างความหมายกับผู้คน เหตุผลสำคัญของผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ เป็นการกล่าวถึงคุณค่าในการทำงานที่ไม่ได้เป็นเพียงประโยชน์ของตนเอง แต่เป็นการได้ประโยชน์จากการให้ความรู้ สอนงาน ช่วยเหลือผู้คนทั้งคนใกล้ชิดและสังคมโดยรวม เช่น “เรามีความรู้ดีกว่าคนที่เข้ามาหาเรา... เราอยากให้เขาได้อะไรที่กลับไปแล้วสามารถต่อยอดได้ เอาความรู้ ประสบการณ์จากที่เราทำ ที่มันล้มลุกคลุกคลานเนี่ย สามารถต่อยอดได้ แล้วเราอยากให้เขาได้พลังบวกจากเราไปตั้งหลักของเขาได้” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 7) 3) สุขสันต์ความสัมพันธ์ สิ่งที่คุณให้ข้อมูลส่วนใหญ่ พบคือการมีเครือข่ายสังคมจากการทำงาน หลังเกษียณ ทำให้ไม่เหงา ได้ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เช่น “ได้พักผ่อน หมายถึงว่าจะได้พบเจอผู้คน มันไม่เหงา เนี่ยมันไม่เหงา สนุกกับงานเลย ทำให้มันสนุกกับงาน ทำก็สนุก มาขายก็สนุก เพราะเจอเพื่อนเจอลูกศิษย์ ลูกศิษย์ก็มาทัก” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 4) 4) ฉันมีอาชีพเลี้ยงตัว คือการประกอบอาชีพเพื่อหารายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัวในปัจจุบัน และการออมเพื่อดูแลตนเอง เช่น “เรื่องเงินคือเราก็ต้องเอาไว้มากินวันที่เราทำไมไหว คือวันนี้ทำงาน ทำเอาไว้มากินในวันที่ทำไมไหว เราก็ตอบไม่ได้ว่ารถฟู้ดทรัคก็จะขับได้ไหมมัย เมื่อถึงวันนั้นถูกมัย” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 2)

อภิปรายผลการวิจัย

เหตุผลในการเกษียณจากการประกอบอาชีพ

เมื่อพิจารณาเหตุผลการเกษียณเป็นการเกษียณตามเกณฑ์หรือเงื่อนไขขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีการปล่อยวาง (Disengagement Theory) ซึ่งเป็นการถอยโอนบทบาททางสังคมตามช่วงวัย ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลที่ยังคงทำงานหรือประกอบอาชีพหลังเกษียณในวัยสูงอายุ ได้สะท้อนทฤษฎีกิจกรรมและความต่อเนื่องของผู้สูงอายุ (Activity and Continuity Theories of Aging) ที่มุ่งเน้นการให้ผู้สูงอายุยังคงรักษาความกระตือรือร้นผ่านกิจกรรมทดแทนอื่น รวมทั้งการทำงานได้ตอบสนองความต้องการด้านอัตมโนทัศน์ (Self Concept) ที่เป็นงานที่ถนัด กิจกรรมที่ชื่นชอบ ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลส่วนหนึ่งยุติการทำงานเพื่อดูแลคนในครอบครัวซึ่งเป็นค่านิยมเรื่องความกตัญญูที่เป็นพื้นฐานของวัฒนธรรมไทย โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นคนรุ่น Baby boomer ที่ให้ความสำคัญกับครอบครัวสูง

การวางแผนการประกอบอาชีพใหม่หลังเกษียณ

การวางแผนหรือเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณ เป็นปัจจัยที่พบว่าผู้ให้ข้อมูล ส่วนใหญ่มีการวางแผนการทำงานหลังเกษียณ ซึ่งส่งผลให้มีเป้าหมายและแนวทางชัดเจนในการดำเนินงาน แต่หากไม่ได้วางแผนไว้ก่อนเกษียณทำให้ผู้ให้ข้อมูลบางคนต้องใช้เวลาในการค้นหาอาชีพที่ตนเองสนใจ ศึกษาเรียนรู้ สะสมประสบการณ์ ผ่านการลองผิดลองถูก เผชิญปัญหาอุปสรรคในการทำงานอาชีพ ซึ่งอาจก่อให้เกิดภาวะวิกฤตอันเนื่องจากการเกษียณอายุ หรือยุติการทำงาน ซึ่งบางคนเกิดจากเหตุการณ์ที่ไม่ได้คาดการณ์ล่วงหน้า เช่น การยุบเลิกองค์กรของรัฐ ทั้งนี้ปัจจัยด้านสถานะทางเศรษฐกิจมีส่วนสำคัญในการเปลี่ยนผ่านอย่างราบรื่น เพราะทำให้สามารถดำรงชีพได้อย่างมีคุณภาพ ตลอดจนสามารถลงทุนในการพัฒนาตนเองและธุรกิจ รวมทั้งมีรายได้เพียงพอที่จะรอเวลาในการเก็บดอกออกผลของธุรกิจได้

แรงจูงใจสู่การประกอบอาชีพใหม่หลังเกษียณ

รายได้ยังคงเป็นแรงจูงใจสำคัญของการประกอบอาชีพของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล โดยเฉพาะในผู้ให้ข้อมูลที่ไม่มีเงินออม ขาดรายได้ มีการระบอบครัว นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลที่ผ่านพัฒนาการในแต่ละช่วงวัยอย่างเหมาะสมและเกิดสมดุลจะทำให้เมื่อเข้าสู่วัยเกษียณเป็นช่วงวัยที่ต้องมีงานพัฒนาการระหว่างการมีส่วนร่วมในสังคมหรือการคิดถึงคนรุ่นหลัง (Generativity) มากกว่าการคิดถึงแต่ตนเอง (Self-Absorption) (ณัฐพัชร สโรบล และ เอกจิตรา คำมีศรีสุข, 2562) จึงค้นพบงานอาชีพของตนเองผ่านการสนับสนุนงานอาชีพให้กับคนในครอบครัว นอกจากนี้การที่ผู้ให้ข้อมูลส่วนหนึ่ง ที่ไม่มีภาระรับผิดชอบในช่วงสูงวัย เป็นช่วงที่บทบาทลดลง (Roleless role) จึงนำไปสู่ชีวิตที่มีอิสระ (Late freedom) ที่สามารถตัดสินใจเลือกและลงมือทำงานที่ตนเองชอบ มีความสุข และมีความถนัด (เอมอร จารุงษ์, 2562)

เงื่อนไขสู่ความสำเร็จในการประกอบอาชีพหลังเกษียณ

เมื่อพิจารณาเงื่อนไขสู่ความสำเร็จในการประกอบอาชีพใหม่ มีความสอดคล้องกับแนวคิดระบบ 4S (The 4 S System) ที่เป็นปัจจัยในการรับมือสถานการณ์ในโมเดลการเปลี่ยนผ่าน (Transition Framework) ของ Nancy K. Schlossberg ประกอบด้วย 1) สถานการณ์ (Situation) เป็นบริบทของการเกษียณ ยุติการทำงาน ซึ่งมาจากที่คาดการณ์ไว้แล้ว เช่น เกษียณอายุตามเงื่อนไของค์กร หรือที่ไม่ได้คาดการณ์ไว้ เช่น การเลิกจ้างจากการยุบเลิกองค์กร ทำให้ไม่ได้มีการเตรียมตัวรับมือ 2) ตัวตน (Self) ซึ่งจากงานวิจัยพบว่า ความมุ่งมั่นไม่หวั่นปัญหา ไม่กลัวปัญหา พร้อมแก้ปัญหา เป็นทัศนคติที่พบในผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ เป็นเงื่อนไขสำคัญที่ทำให้เมื่อต้องเผชิญปัญหาในการประกอบอาชีพใหม่แล้วผู้ให้ข้อมูลก้าวผ่านสู่ความสำเร็จได้ 3) การสนับสนุน (Support) สอดรับกับข้อค้นพบเรื่องคนใกล้ตัวพึ่งพา โดยเฉพาะครอบครัวที่ช่วยเหลือสนับสนุนทั้งทางกำลังใจกำลังใจ ในงานอาชีพของผู้ให้ข้อมูล แม้ว่าแนวโน้มโครงสร้างของครอบครัวไทยจะเริ่มเปลี่ยนจากครอบครัวขยายเป็นครอบครัวเดี่ยว ขนาดครอบครัวมีแนวโน้มเล็กลง แต่ผู้ให้ข้อมูลและคนใกล้ตัวซึ่งอยู่ในรุ่น Baby boomer ยังคงเป็นรุ่นคน

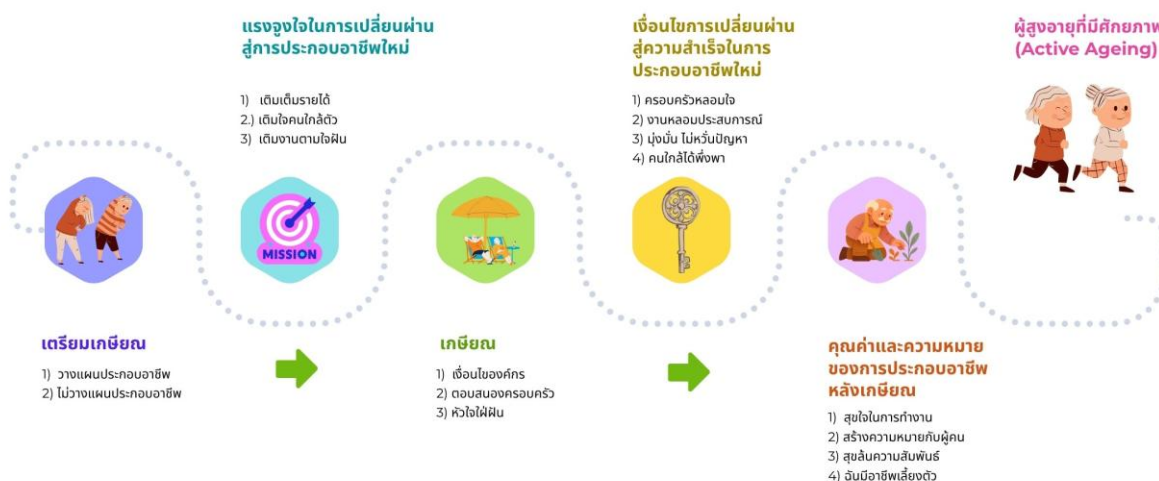
ที่ให้ความสำคัญกับครอบครัวสูง นอกจากนี้ในรุ่นลูกหลานยังมีความผูกพันและเกื้อกูลกันตามบริบท การเลี้ยงดูของคนรุ่นพ่อแม่ 4) กลยุทธ์ (Strategies) ที่ใช้ทักษะการแก้ปัญหาสถานการณ์ โดยใช้ทักษะ ประสบการณ์และการเรียนรู้ ที่ได้มาจากการเลี้ยงดูจากครอบครัวในวัยเด็ก และประสบการณ์ในการทำงาน จึงถูกล้อมรวมเป็นความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่ใช้ในการแก้ปัญหาในการเปลี่ยนผ่านสู่ การประกอบอาชีพใหม่ในวัยเกษียณ

คุณค่าและความหมายของการประกอบอาชีพหลังเกษียณ

แม้ว่าเป้าหมายหลักที่สร้างคุณค่าให้กับผู้สูงอายุคือการสร้างรายได้ แต่หลังผ่านประสบการณ์ เปลี่ยนผ่านสู่อาชีพใหม่ ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ค้นพบคุณค่าและความหมายที่นอกเหนือจากรายได้ คือ ความสุขในการทำงานที่รัก และค้นพบความสุขจากเครือข่ายความสัมพันธ์กับผู้คนจากการงานที่ทำ อันนำไปสู่เป้าหมายใหม่ คุณค่าใหม่จากการได้ช่วยเหลือเกื้อกูลผู้คน เช่น ลูกน้อง คนในชุมชน ผ่านการ ถ่ายทอดประสบการณ์ในงานอาชีพ ช่วยเหลือสนับสนุนในการประกอบอาชีพให้กับผู้คน อาจกล่าวได้ว่า ผู้ให้ข้อมูลได้สร้างความหมายของชีวิต (Meaning of life) ในการดำรงอยู่บนโลกทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ที่สอดคล้องกับแนวคิดพื้นฐานเรื่อง “ความหมายในชีวิต” ของวิกเตอร์ อี. ฟรังเกิล (2565) ซึ่งอธิบาย ว่าคนเราจะพบความหมายในชีวิตได้ 3 ทาง คือ 1) การสร้างงานหรือกิจกรรมใด ๆ 2) โดยการมี ประสบการณ์ร่วมกับบุคคลหรือสิ่งต่าง ๆ และ 3) โดยทัศนคติที่เรามีต่อความทุกข์ที่หลีกเลี่ยงไม่ได้

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

องค์ความรู้ใหม่จากประสบการณ์การเปลี่ยนผ่านสู่อาชีพใหม่ของผู้สูงอายุหลังเกษียณ ทำให้ ได้เข้าใจว่าผู้สูงอายุที่มีการเตรียมพร้อมก่อนเกษียณ ทั้งด้านทักษะ ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ ในงานใหม่ ช่วยทำให้การปรับตัว เปลี่ยนผ่านสู่อาชีพใหม่เป็นไปอย่างราบรื่น อนึ่งแรงจูงใจที่นำไปสู่ การประกอบอาชีพใหม่ พื้นฐานจะมาจากต้องการรายได้ และความสนใจส่วนตัว แต่ข้อค้นพบ ที่น่าสนใจ คือ ความต้องการสนับสนุนอาชีพให้กับคนใกล้ชิดที่นำไปสู่อาชีพของตนเองหรือเชื่อมโยงไปสู่ อาชีพอื่นของตนเอง โดยปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จ มาจากการเลี้ยงดูและสิ่งแวดล้อมในวัยเด็ก ต่อมา คือประสบการณ์ในวัยทำงาน การสนับสนุน ช่วยเหลือจากครอบครัวและเพื่อนฝูง และข้อค้นพบที่ สำคัญที่พบในผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ คือ การมีทัศนคติเชิงบวกต่อปัญหาและอุปสรรค ซึ่งประสบการณ์ใน การเปลี่ยนผ่านสู่การทำงานใหม่หลังเกษียณทำให้เกิดคุณค่าความหมายสำคัญต่อทั้งผู้สูงอายุ ครอบครัวและสังคมโดยรวม จากการค้นพบความสุขจากที่งานทำ การมีคุณค่าจากการได้ถ่ายทอด ประสบการณ์ให้กับผู้อื่น การได้เครือข่ายเพื่อนฝูงจากอาชีพที่ทำ และการที่สามารถมีรายได้เลี้ยงดู ตนเองและครอบครัว ซึ่งเป็นคุณค่าและความหมายต่อชีวิตที่สำคัญของผู้สูงอายุ และพัฒนาผู้สูงอายุ ไปสู่การเป็นผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ (Active Ageing) ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

สรุป

จากการศึกษาพบว่า การประกอบอาชีพใหม่หลังเกษียณของผู้สูงอายุ สร้างคุณค่าและความหมายให้กับตัวผู้สูงอายุ ทั้งในมิติของการสร้างรายได้ ความสุขในการทำงาน การสร้างคุณประโยชน์ให้กับผู้อื่น ที่แสดงถึงการดำรงอยู่อย่างมีคุณค่าและศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ของผู้สูงอายุ และแม้ว่าประเทศไทยจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุซึ่งถูกประเมินว่าเป็นปัจจัยเชิงลบต่อระบบเศรษฐกิจก็ตาม การที่ผู้สูงอายุยังเป็นแรงงานที่ยังสามารถสร้างผลิตภาพให้กับระบบเศรษฐกิจจะเป็นแนวทางที่สำคัญแนวทางหนึ่งในการพัฒนาเศรษฐกิจไทยบนฐานสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ได้อย่างแข็งแกร่ง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากการศึกษาประสบการณ์การเปลี่ยนผ่านสู่อาชีพใหม่ของผู้สูงอายุหลังเกษียณ ข้อค้นพบจากงานวิจัยทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจประสบการณ์ในการทำงานหลังเกษียณ ให้สามารถนำข้อค้นพบไปออกแบบและพัฒนาโปรแกรมการให้การปรึกษารายบุคคลและการปรึกษากลุ่ม รวมทั้งโปรแกรมเตรียมความพร้อมในการประกอบอาชีพใหม่หลังเกษียณ และโปรแกรมส่งเสริมผู้สูงอายุในการประกอบอาชีพใหม่ ที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการประกอบอาชีพหลังเกษียณ โดยโปรแกรมควรมีหน่วยการเรียนรู้ที่เป็นปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จในการประกอบอาชีพใหม่ของผู้สูงอายุ คือ 1) ทักษะผู้ประกอบการที่ครอบคลุม ทั้งทางการตลาด การเงิน การผลิต ภาวะผู้นำ เนื่องจากในการประกอบอาชีพใหม่ ผู้สูงอายุซึ่งเกษียณจากงานประจำมักขาดทักษะ ความรู้ในงานอาชีพใหม่ทำให้ต้องใช้เวลาในการศึกษาเรียนรู้ ลองผิดลองถูกทำให้ต้องใช้เวลา แรงงานและการ

ลงทุนสูง รวมทั้งทำให้ผู้สูงอายุมีทางเลือกในการประกอบอาชีพที่นอกเหนือจากการเป็นลูกจ้างที่อาจมีอุปสรรคมากในการจ้างงานและการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ที่ประกอบธุรกิจของตนเอง 2) การพัฒนากรอบแนวคิดแบบเติบโต (Growth mindset) ในการทำงานที่เชื่อว่าเราพัฒนาตนเองได้ ปัญหาแก้ไขได้ สามารถปรับตัวและฟื้นคืนจากความผิดพลาดล้มเหลวได้ ซึ่งความมุ่งมั่นไม่หวั่นปัญหา เป็นกรอบแนวคิดสำคัญที่พบในผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ 3) การวางแผนการเงินส่วนบุคคลเพื่อเตรียมพร้อมในการดูแลตนเอง ลงทุน และพัฒนาอาชีพหลังเกษียณ เนื่องจากพบว่าผู้ให้ข้อมูลที่มีเศรษฐกิจดี เผชิญความยากลำบากในการเปลี่ยนผ่านสู่อาชีพใหม่น้อยกว่า 4) การแนะแนวอาชีพที่เน้นการค้นพบศักยภาพตนเอง ทั้งความถนัด ความสนใจที่นำไปสู่อาชีพใหม่ของผู้สูงอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถเข้าสู่อาชีพใหม่ได้เร็วขึ้น ซึ่งผู้ให้ข้อมูลที่ค้นพบความถนัด ความสนใจในงานอาชีพของตนแล้วจะเข้าสู่งานอาชีพได้เร็วขึ้น เนื่องจากไม่ต้องเสียเวลา แรงงาน เงินลงทุน ค้นหางานอาชีพที่สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจของตนเอง 5) ทักษะด้านเทคโนโลยีที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence หรือ AI) สนับสนุนในการทำงานอาชีพ ซึ่งเป็นแนวโน้มสำคัญในการประกอบอาชีพในปัจจุบัน รวมทั้งสร้างความสามารถในการแข่งขันและสร้างการยอมรับในการทำงานของผู้สูงอายุให้สูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งต่อไปมีข้อเสนอแนะว่า ควรพัฒนางานวิจัยที่ช่วยทำความเข้าใจประสบการณ์ผู้สูงอายุในการประกอบอาชีพใหม่หลังเกษียณในกลุ่มเฉพาะมากขึ้น อาทิ ศึกษาในกลุ่มผู้สูงอายุในเขตเมืองกับกลุ่มผู้สูงอายุในชนบท กลุ่มผู้สูงอายุที่มีเศรษฐกิจแตกต่างกัน กลุ่มผู้สูงอายุที่ประกอบอาชีพใหม่เป็นผู้ประกอบการกับผู้สูงอายุที่ประกอบอาชีพใหม่เป็นลูกจ้าง เพื่อพัฒนาโปรแกรมส่งเสริมการประกอบอาชีพใหม่หลังเกษียณของผู้สูงอายุที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งควรพัฒนางานวิจัยเพื่อศึกษาประสิทธิภาพของโปรแกรมส่งเสริมการประกอบอาชีพใหม่หลังเกษียณของผู้สูงอายุ เพื่อประเมินและพัฒนาคุณภาพโปรแกรมที่จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการรับมือกับสังคมผู้สูงวัย ซึ่งจะเป็นคู่มือการต่อผู้สูงอายุที่จะดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่าและความหมายต่อตนเอง ครอบครัว และสังคม

เอกสารอ้างอิง

กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2562). *มาตรการขับเคลื่อนระเบียบวาระแห่งชาติ เรื่องสังคมสูงอายุ (ฉบับปรับปรุง)*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. สืบค้นจาก https://www.dop.go.th/download/knowledge/th1551432930-155_0.pdf

- ณัฐพัชร สโรบล และ เอกจิตรา คำมีศรีสุข. (2562). การอาชีพและนันทนาการของวัยผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาพัฒนาการวัยผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ฟรังเกิล, วิกเตอร์ อี. (2565). *ชีวิตไม่ไร้ความหมาย* (นพมาส แววงษ์: แปล). (พิมพ์ครั้งที่ 3 ฉบับปรับปรุง). นนทบุรี: โซเฟีย อัมรินทร์.
- มนสิการ กาญจนะจิตรา, สุภรต์ จรัสสิทธิ์ และ ชื่นฤทัย กาญจนะจิตรา. (2555). เกษียณเมื่อไหร่ให้ใครกำหนด?. ใน *กุลา วจนสาระ และ กฤตยา อาชวนิจกุล (บรรณาธิการ), ประชากรและสังคม 2555: ประชากรชายขอบและความเป็นธรรมในสังคมไทย* (น. 341–357). นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (มส.ผส.). (2563). *สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2562*. นครปฐม: มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (มส.ผส.). สืบค้นจาก https://www.dop.go.th/download/knowledge/th1635859856-984_0.pdf
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (6 ธันวาคม 2567). *การสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2567*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ. สืบค้นจาก https://www.nso.go.th/nsoweb/storage/survey_detail/2025/20241209145003_27188.pdf
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (5 เมษายน 2564). *สรุปผลที่สำคัญ การทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2563*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ. สืบค้นจาก https://www.dop.go.th/download/knowledge/th1617593062-832_0.pdf
- สุขุม อรุณจิต. (2563). แรงงานผู้สูงอายุ: อดีตช่วงวัยกับความไม่เป็นธรรมทางสังคม. ใน *ภูซังค์ เสนานุช (บรรณาธิการ), สังคมสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม: การปลดล็อกความเหลื่อมล้ำสู่ความยั่งยืน* (น. 328–341). กรุงเทพฯ: คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สืบค้นจาก https://socadmin.tu.ac.th/uploads/socadmin/file_document/Proceeding66year.pdf
- สุทธิกานต์ ชุณหะสุทธิวัฒน์. (2563). *โครงการการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์งานวิจัย Active and Productive Aging ระยะที่ 3* (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: มูลนิธิสาธารณสุขแห่งชาติ (มสช.). สืบค้นจาก <https://thaitgri.org/?p=39562>
- เอมอร จารุงษ์. (2562). แนวคิดและทฤษฎีพัฒนาการวัยผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาพัฒนาการวัยผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Anderson, M. L., Goodman, J., & Schlossberg, N. (2012). *Counseling adults in transition: Linking Schlossberg's theory with practice in a diverse world*. (4th ed.). New York: Springer.
- Ayalon, L., & Tesch-Römer, C. (Eds.). (2018). *Contemporary perspectives on ageism*. New York: Springer International. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-73820-8>

- Cowgill, D. O., & Holmes, L. D. (1972). *Aging and modernization*. New York: Appleton-Century-Crofts.
- Lai, J., Eales, J., Lariviere, M., Boger, J., & Fast, J. (2025). Barriers and facilitators of older workers' abilities to obtain and maintain employment: A scoping review. *Journal of Aging Research*, Article 5609589. <https://doi.org/10.1155/jare/5609589>
- Morrow, R., Rodriguez, A., & King, N. (2015). Colaizzi's descriptive phenomenological method. *The Psychologist*, 28(8), 643–644. https://eprints.hud.ac.uk/id/eprint/26984/1/Morrow_et_al.pdf