

การเตรียมความพร้อมและการปรับตัวของบุคลากรก่อนและหลังเกษียณอายุราชการ:
กรณีศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี*
RETIREMENT PREPARATION AND ADJUSTMENT AMONG PERSONNEL BEFORE AND
AFTER RETIREMENT: A CASE STUDY OF PRINCE OF SONGKLA UNIVERSITY,
PATTANI CAMPUS

ศุภิสรา โภชาดอม

Supissara Phochadom

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ปัตตานี ประเทศไทย

Prince of Songkla University, Pattani Campus, Pattani, Thailand

Corresponding author E-mail: Supissara.p@psu.ac.th

Tel: 087-628-6356

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ได้แก่ 1) ศึกษาความคาดหวัง ความกังวล และการปรับตัวก่อนและหลังเกษียณ ด้านเศรษฐกิจ สังคม จิตใจ สุขภาพ และความพึงพอใจในชีวิต 2) เปรียบเทียบความคาดหวังกับประสบการณ์และความแตกต่างตามสถานภาพการจ้างงาน 5 ประเภท และ 3) เสนอแนวทางการพัฒนาระบบสนับสนุนการเกษียณของมหาวิทยาลัย ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพแบบกรณีศึกษาเปรียบเทียบระหว่างสองช่วงเวลา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ผู้ให้ข้อมูล 34 ราย เป็นผู้เกษียณปีงบประมาณ 2568 จำนวน 14 ราย และผู้ใกล้เกษียณปีงบประมาณ 2569 จำนวน 20 ราย คัดเลือกแบบเจาะจงให้มีความหลากหลายสูงสุด ครอบคลุมสถานภาพการจ้างงาน 5 ประเภท สัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง แนวคำถามพัฒนาจากวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิด และวรรณกรรม และทบทวนด้านความครอบคลุม ความชัดเจน และความสอดคล้อง ข้อมูลมีความเพียงพอเชิงสารสนเทศและอ้อมตัวในระดับอิมหลัก วิเคราะห์เชิงประเด็นแบบนิรนัยร่วมกับอุปนัย และตรวจสอบความน่าเชื่อถือ 4 ด้าน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้ใกล้เกษียณส่วนใหญ่พร้อม แต่กังวลเรื่องรายได้ สุขภาพ การสิ้นสุดบทบาท และความชัดเจนของสิทธิ ส่วนผู้เกษียณเครียดจากงานน้อยลง มีอิสระ และสร้างกิจวัตรใหม่ผ่านครอบครัวงานต่อเนื่อง และการดูแลสุขภาพ 2) ความคาดหวังและประสบการณ์สอดคล้องกันเรื่องรายได้ลดลง ครอบครัว สุขภาพ และอิสระ แต่แตกต่างด้านอารมณ์และการเข้าถึงสิทธิ สถานภาพการจ้างงานกำหนดฐานทรัพยากร ขณะที่หนี้ภาระครัวเรือน สุขภาพ ข้อมูลสิทธิ และโอกาสทำงานต่อสร้างความแตกต่างภายในสถานภาพ และ 3) มหาวิทยาลัยควรพัฒนาระบบสนับสนุน 4 ระยะ พร้อมข้อมูลสิทธิรายบุคคล บริการปรึกษาแบบจุดเดียว และการติดตามหลังเกษียณ การศึกษาข้อเสนอแบบจำลอง 4 ชั้น ได้แก่ ฐานทรัพยากร เงื่อนไขกำกับ กลยุทธ์ การปรับตัว และผลลัพธ์ที่รับรู้ โดยข้อมูลสิทธิที่ถูกต้องและทันเวลาเป็นกลไกเชื่อมโยงสำคัญ

คำสำคัญ: การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณ, การปรับตัวหลังเกษียณ, สถานภาพการจ้างงาน, เกษียณอายุราชการ



Abstract

This study aimed to: 1) examine pre-retirement expectations and concerns and post-retirement adjustment experiences across economic, social, psychological, health, and life-satisfaction dimensions; 2) compare the consistencies and differences between pre-retirement expectations and post-retirement experiences, including variations across five employment statuses; and 3) propose institutional guidelines for retirement preparation and transition support. A qualitative comparative case study using a temporal cross-sectional design was conducted at Prince of Songkla University, Pattani Campus. The 34 participants comprised 14 personnel who retired in fiscal year 2025 and 20 personnel approaching retirement in fiscal year 2026, covering five employment statuses. Participants were purposively selected using maximum variation. Data were collected through semi-structured interviews. The interview guides were developed from the research objectives, a five-dimensional conceptual framework, and relevant literature, and were reviewed for content coverage, clarity, and consistency before use. Information adequacy and saturation of the major themes were achieved. Data were analyzed using hybrid deductive-inductive thematic analysis. Trustworthiness was established through credibility, transferability, dependability, and confirmability. The findings revealed that: 1) most pre-retirees were practically prepared but remained concerned about income, health, role loss, and benefit clarity, whereas retirees reported reduced work-related stress, greater control over their time, and new routines involving family, continued work, and health care; 2) expectations and experiences converged regarding reduced income, the importance of family, health, and autonomy, but differed in emotional intensity and benefit access. Employment status shaped the initial resource base, while debt, household obligations, health, benefit information, and continued-work opportunities produced variation within the same status; and 3) the university should establish a continuous four-phase support system offering individualized benefit information, one-stop counseling, and post-retirement follow-up. The study synthesized a four-layer model comprising resource base, conditioning factors, adaptation strategies, and perceived outcomes, with accurate and timely benefit information functioning as a key linking mechanism.

Keywords: Retirement preparation, Retirement adjustment, Employment status, Retirement

บทนำ

การสูงวัยของประชากรทำให้การเกษียณมิใช่เพียงการสิ้นสุดการทำงาน แต่เป็นการเปลี่ยนผ่านที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สุขภาวะ และความต่อเนื่องขององค์กร แนวโน้มดังกล่าวสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุของประชากรโลก ที่ทำให้สังคมและองค์กรต้องให้ความสำคัญกับชีวิตระยะหลังการทำงานมากขึ้น (United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division, 2019) บุคคลต้องจัดระเบียบรายได้ เวลา ความสัมพันธ์ สุขภาพ และบทบาททางสังคมใหม่พร้อมกัน แนวคิดความต่อเนื่องอธิบายว่า การปรับตัวที่ติดมากจากการรักษาค่านิยม ทักษะ ความสัมพันธ์ และกิจกรรมเดิมในรูปแบบที่เหมาะสมกับเงื่อนไขชีวิตใหม่ (Atchley, R. C., 1989) ขณะที่แนวคิดการถอนตัวจากบทบาทชี้ว่าการออกจากบทบาทการทำงานเป็นกระบวนการทางสังคมและจิตใจที่ต้องปล่อยบทบาทเดิมและสร้างอัตลักษณ์ใหม่ (Ebaugh, H. R. F., 1988) ดังนั้น ผลลัพธ์หลังเกษียณจึงขึ้นกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรส่วนบุคคล

ครัวเรือน ความสัมพันธ์ และบริบทเชิงสถาบัน มิใช่ฐานะทางการเงินหรือสุขภาพเพียงด้านเดียว (Fadeeva, A. et al., 2025)

สภาพปัญหาปัจจุบันคือความสามารถในการเตรียมเกษียณมิได้กระจายอย่างเท่าเทียม เพราะถูกกำกับด้วยรายได้ หนี้ ภาระครัวเรือน สุขภาพ ความชัดเจนของสิทธิ และโอกาสคงบทบาททางสังคม การเตรียมตัวจึงไม่ควรจำกัดอยู่ที่การสะสมเงิน แต่ครอบคลุมการเรียนรู้บทบาทในอนาคต การวางแผนกิจวัตร และการรักษาเครือข่ายที่มีความหมายตามแนวคิดการขัดเกลาทางสังคมล่วงหน้า (Merton, R. K., 1957) งานวิจัยพบว่าบุคลากรสายสนับสนุนให้ความสำคัญกับการเตรียมด้านที่อยู่อาศัย สุขภาพ การเงิน จิตใจ และการใช้เวลาว่าง (ยุทธพงษ์ จักรคม และคณะ, 2565) ขณะเดียวกัน การวางแผนภายใต้ความไม่แน่นอนและการจัดการอัตลักษณ์ทางสังคมมีส่วนช่วยให้บุคคลรับมือกับการเปลี่ยนผ่านได้ดีขึ้น (Moffatt, S. & Heaven, B., 2017); (La Rue, C. J. et al., 2024) อย่างไรก็ตาม งานส่วนใหญ่มักศึกษาผู้ใกล้เกษียณหรือผู้เกษียณแยกกัน ทำให้ยังขาดคำอธิบายว่าความคาดหวังก่อนเกษียณสอดคล้องหรือแตกต่างจากประสบการณ์หลังเกษียณอย่างไรภายในองค์กรเดียวกัน ในบริบทประเทศไทย การเปลี่ยนผ่านสู่การเกษียณของข้าราชการและบุคลากรมหาวิทยาลัยมีความซับซ้อนจากความแตกต่างของระบบบำเหน็จบำนาญ เงินสะสม ประกันสังคม และหลักประกันสุขภาพ ขณะเดียวกัน งานวิจัยในบุคลากรมหาวิทยาลัยไทยพบว่าการเตรียมพร้อมยังครอบคลุมหลายด้าน ทั้งที่อยู่อาศัย สุขภาพ การเงิน จิตใจ และการใช้เวลาว่าง (ยุทธพงษ์ จักรคม และคณะ, 2565) สะท้อนว่าการเกษียณมิใช่เพียงการพ้นจากงาน แต่เป็นการเปลี่ยนผ่านที่ต้องจัดการทั้งทรัพยากร สิทธิ และบทบาทชีวิตควบคู่กัน

สำหรับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี บุคลากรปฏิบัติงานร่วมกันภายใต้สถานภาพการจ้างงาน 5 ประเภท ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานเงินรายได้ ความแตกต่างด้านบำเหน็จหรือบำนาญ เงินสะสม เงินชดเชย ประกันสังคม และหลักประกันการรักษาพยาบาล ทำให้แต่ละสถานภาพเริ่มต้นชีวิตหลังเกษียณด้วยฐานทรัพยากรไม่เท่ากัน ระบบบำเหน็จบำนาญข้าราชการและสิทธิประกันสังคมอยู่ภายใต้กฎหมายที่กำหนดเงื่อนไขแตกต่างกัน (พระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2539, 2539); (พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533, 2533) ส่วนสวัสดิการของพนักงานเงินรายได้กำหนดไว้ตามประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2568 (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2568) และสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยกำหนดไว้ตามประกาศ พ.ศ. 2569 (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2569) แม้มีหลักเกณฑ์อย่างเป็นทางการ การรับรู้สิทธิ ความครบถ้วนและความทันเวลาของข้อมูล ตลอดจนภาระครัวเรือน อาจทำให้ระดับความมั่นคงที่บุคคลรับรู้และสิทธิที่เข้าถึงได้จริงแตกต่างจากสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับ

ด้วยเหตุนี้ การศึกษาการเตรียมความพร้อมและการปรับตัวของบุคลากรก่อนและหลังเกษียณอายุราชการ: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ซึ่งเปรียบเทียบกับผู้เกษียณในปีงบประมาณ 2568 กับผู้ที่เกษียณในปีงบประมาณ 2569 จึงช่วยอธิบายทั้งความสอดคล้องและช่องว่างระหว่างความคาดหวังก่อนเกษียณกับประสบการณ์หลังเกษียณ ตลอดจนบทบาทของสถานภาพการจ้างงานที่มีต่อฐานทรัพยากรและการเข้าถึงสิทธิ การเปรียบเทียบเป็นการเปรียบเทียบคนละกลุ่มอย่างระมัดระวัง มิได้ตีความเป็นการเปลี่ยนแปลงเชิงเหตุและผลภายในบุคคล ผลที่ได้สามารถนำไปใช้เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์สำหรับพัฒนาข้อมูลสิทธิรายบุคคล ระบบให้คำปรึกษา การเตรียมด้านการเงิน สุขภาพ และบทบาททางสังคม รวมทั้งการติดตามหลังเกษียณ ซึ่งมีประโยชน์ต่อทั้งบุคลากร ครอบครัว องค์กร และหน่วยงานสาธารณะที่ต้องออกแบบระบบรองรับสังคมสูงวัยอย่างเหมาะสมกับความหลากหลายของสิทธิและความเสี่ยง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคาดหวังและความกังวลของบุคลากรก่อนเกษียณและประสบการณ์การปรับตัวของบุคลากรหลังเกษียณในมิติเศรษฐกิจ สังคม จิตใจ สุขภาพ และความพึงพอใจในชีวิต



2. เพื่อเปรียบเทียบความสอดคล้องและความแตกต่างระหว่างความคาดหวังของกลุ่มก่อนเกษียณกับประสบการณ์ของกลุ่มหลังเกษียณ รวมทั้งวิเคราะห์ความแตกต่างตามสถานภาพการจ้างงาน 5 ประเภท
3. เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาระบบเตรียมความพร้อมและสนับสนุนการเปลี่ยนผ่านสู่การเกษียณของมหาวิทยาลัย

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัยและผู้ให้ข้อมูล

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพแบบกรณีศึกษาเปรียบเทียบเชิงเวลา โดยใช้การออกแบบแบบตัดขวางเพื่อเปรียบเทียบผู้ให้ข้อมูล 2 กลุ่ม ได้แก่ ผู้ที่เกษียณในปีงบประมาณ 2568 และผู้ที่จะเกษียณวันที่ 30 กันยายน 2569 การเปรียบเทียบมุ่งวิเคราะห์รูปแบบของความคาดหวังและประสบการณ์ระหว่างคนละกลุ่มมิใช่การวิจัยระยะยาวหรือการวัดการเปลี่ยนแปลงของบุคคลเดิม

หน่วยวิเคราะห์คือความคาดหวังและความกังวลของบุคลากรก่อนเกษียณ และประสบการณ์การปรับตัวของบุคลากรหลังเกษียณในระดับรายบุคคล โดยพิจารณาร่วมกับบริบท 2 ชั้น ได้แก่ ช่วงเวลาของการเกษียณและสถานภาพการจ้างงาน การออกแบบเช่นนี้เปิดโอกาสให้เปรียบเทียบรูปแบบร่วม ความแตกต่าง และกรณีที่สวนทางกับแนวโน้มหลัก แต่เนื่องจากผู้ให้ข้อมูลก่อนและหลังเกษียณเป็นคนละกลุ่ม ผลที่พบจึงใช้คำว่าความสอดคล้องและความแตกต่างเชิงเวลาแทนการกล่าวว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงหรือผลเชิงสาเหตุที่เกิดกับบุคคลเดียวกัน

ผู้ให้ข้อมูลได้รับการคัดเลือกแบบเจาะจงร่วมกับการเลือกให้เกิดความหลากหลายสูงสุด โดยพิจารณาช่วงเวลาการเกษียณ สถานภาพการจ้างงาน เพศ ลักษณะงาน และหน่วยงานสังกัด เพื่อให้ครอบคลุมบริบทการทำงานที่แตกต่างกัน การศึกษานี้ใช้ลักษณะงานเป็นเกณฑ์สร้างความหลากหลายของกรณี แต่ไม่ได้กำหนดสายวิชาการและสายสนับสนุนเป็นตัวแปรเปรียบเทียบหลัก จึงไม่ตีความผลเป็นความแตกต่างระหว่างสองสายงาน เกณฑ์การคัดเลือกคือเป็นบุคลากรที่เกษียณในปีงบประมาณ 2568 หรือมีกำหนดเกษียณในปีงบประมาณ 2569 สมัครใจเข้าร่วม และสามารถถ่ายทอดประสบการณ์ได้ ผู้ให้ข้อมูลจริงจำนวน 34 ราย แบ่งเป็นผู้เกษียณแล้ว 14 รายและผู้กำลังจะเกษียณ 20 ราย ครอบคลุมสถานภาพการจ้างงานทั้ง 5 ประเภท ดังตารางที่ 1

การสรรหาเริ่มจากบัญชีรายชื่อผู้มีคุณสมบัติตามช่วงเวลาที่กำหนด กลุ่มหลังเกษียณมีผู้มีคุณสมบัติที่คาดหวัง 16 ราย โดยไม่สามารถติดต่อได้ 2 ราย จึงมีผู้ให้ข้อมูลจริง 14 ราย ส่วนกลุ่มก่อนเกษียณมีผู้ให้ข้อมูลจริง 20 ราย รวมผู้ให้ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ 34 ราย สำหรับสถานภาพที่มีจำนวนผู้มีคุณสมบัติน้อย ผู้วิจัยพยายามเชิญทุกรายเพื่อให้ครอบคลุมความหลากหลาย แต่ยังถือเป็นการเลือกแบบเจาะจงเพราะการเข้าร่วมขึ้นกับความสมัครใจและความสามารถในการติดต่อ การติดต่อไม่ได้ของ 2 รายรายงานเป็นข้อจำกัดของการเข้าถึงผู้ให้ข้อมูล มิได้นำมาใช้เป็นเหตุผลของความอึดตัวของข้อมูล

ความเพียงพอของจำนวนผู้ให้ข้อมูลประเมินจากพลังของข้อมูล ได้แก่ ความเฉพาะเจาะจงของกลุ่ม ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ความหลากหลายของกรณีคุณภาพของบทสนทนาและความลุ่มลึกของการวิเคราะห์ (Malterud, K. et al., 2016) ผู้วิจัยทบทวนเมทริกซ์กรณีรหัสระหว่างเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อการสัมภาษณ์ ช่วงท้ายไม่เพิ่มธีมหลักใหม่แม้ยังเพิ่มรายละเอียดของธีมย่อย จึงสรุปอย่างจำกัดว่าข้อมูลอึดตัว ในระดับรหัสและธีมหลัก ไม่ได้อ้างว่าเข้าถึงความหมายทั้งหมดของทุกสถานภาพ (Hennink, M. M. et al., 2017)

ตารางที่ 1 จำนวนผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามช่วงเวลาและสถานภาพการจ้างงาน

สถานภาพการจ้างงาน	หลังเกษียณ (ราย)	ก่อนเกษียณ (ราย)	รวม (ราย)
ข้าราชการ	2	3	5
ลูกจ้างประจำ	3	5	8
พนักงานมหาวิทยาลัย เปลี่ยนสถานภาพ	5	7	12
พนักงานมหาวิทยาลัย	2	2	4
พนักงานเงินรายได้	2	3	5
รวม	14	20	34

เครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือวิจัยเป็นแนวคำถามสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างสำหรับกลุ่มก่อนและหลังเกษียณ พัฒนาจากวัตถุประสงค์การวิจัย กรอบแนวคิด 5 มิติ และการทบทวนวรรณกรรม ประเด็นหลักประกอบด้วยข้อมูลทั่วไป ความรู้สึกและความคาดหวัง/ความกังวลต่อการเกษียณ การเงิน ความสัมพันธ์และบทบาท สุขภาพ ความพึงพอใจในชีวิต สิทธิประโยชน์ และการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย โดยใช้แนวคำถามร่วมกันและปรับกาลของคำถามให้เหมาะสมกับความคาดหวังล่วงหน้าหรือประสบการณ์ที่เกิดขึ้นแล้ว ก่อนเก็บข้อมูล ผู้วิจัยทบทวนความครอบคลุมของประเด็น ความชัดเจนของถ้อยคำ ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และความเที่ยงตรงกันของคำถามทั้งสองชุด แล้วปรับถ้อยคำที่อาจกำกวมหรือซ้ำซ้อนให้เหมาะสมกับบริบทของผู้ให้ข้อมูล การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในงานนี้จึงเน้นความสอดคล้องเชิงเนื้อหาและความชัดเจนของแนวคำถามกึ่งโครงสร้าง มิได้ใช้คะแนนเชิงปริมาณ เช่น IOC ผู้วิจัยใช้บันทึกภาคสนามประกอบเพื่อบันทึกบริบทและปฏิกิริยาที่มีใช้คำพูด

ภายหลังได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยผู้วิจัยประสานผู้มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ชี้แจงวัตถุประสงค์ สิทธิในการปฏิเสธหรือถอนตัวและการรักษาความลับก่อนขอความยินยอมการสัมภาษณ์ ดำเนินการเป็นรายบุคคลในเดือนกันยายน 2569 ใช้เวลาประมาณ 15–30 นาทีและบันทึกเสียงเมื่อได้รับอนุญาต ผู้วิจัยตรวจทานบันทึกการสัมภาษณ์กับเสียงต้นฉบับก่อนนำไปลงรหัส นอกจากนี้ได้ตรวจเอกสารกฎหมายระเบียบและประกาศของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับสิทธิหลังเกษียณเพื่อใช้ยืนยันบริบทของสถานภาพการจ้างงานมิได้ใช้เอกสารแทนการตีความประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูล

การวิเคราะห์และความน่าเชื่อถือของข้อมูล

ข้อมูลได้รับการวิเคราะห์เชิงประเด็นแบบผสมผสานระหว่างนิรนัยและอุปนัย โดยใช้มิติเศรษฐกิจ สังคม จิตใจสุขภาพและความพึงพอใจในชีวิตเป็นกรอบตั้งต้นพร้อมเปิดรับรหัสที่เกิดจากข้อมูลกระบวนการประกอบด้วย การทำความเข้าใจกับข้อมูลการสร้างรหัสการพัฒนาและทบทวนธัมการกำหนดแก่นความหมายและการเขียนรายงานแบบวนซ้ำระหว่างข้อมูลรหัสและธัม (Braun, V. & Clarke, V., 2006) จากนั้นวิเคราะห์ภายในแต่ละกลุ่มเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มและเปรียบเทียบข้ามสถานภาพ โดยจัดทำเมทริกซ์กรณี-รหัสและบันทึก กรณีที่แตกต่างจากรูปแบบหลัก

การวิเคราะห์ดำเนินเป็น 3 ขั้น ขั้นแรกวิเคราะห์ภายในกลุ่มก่อนเกษียณและหลังเกษียณแยกจากกัน เพื่อรักษาบริบทของข้อมูลแบบคาดการณ์ล่วงหน้ากับข้อมูลจากประสบการณ์จริง ขั้นที่ 2 เปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม ในแต่ละธัมโดยจำแนกส่วนที่สอดคล้องส่วนที่แตกต่างและเงื่อนไขที่อาจอธิบายความต่าง ขั้นที่ 3 วิเคราะห์ข้ามสถานภาพการจ้างงานทั้ง 5 ประเภท โดยเปรียบเทียบฐานสิทธิ ความเปราะบาง กลยุทธ์การปรับตัว และความแปรผันภายในสถานภาพเดียวกัน กระบวนการทั้ง 3 ขั้น ใช้การวนกลับระหว่างข้อมูลดิบ รหัส เมทริกซ์กรณี และข้อสรุปเชิงธัม

กรอบนิรนัย 5 มิติ ทำหน้าที่เป็นแนวคิดนำทางมิใช่หมวดที่บังคับข้อมูลทั้งหมด รหัสที่ไม่สอดคล้องกับกรอบเดิมได้รับการเก็บไว้และเปรียบเทียบซ้ำ จนพัฒนาเป็นธัมที่ 6 เรื่องความทันเวลา และความเสมอภาคในการ



เข้าถึงข้อมูลสิทธิในการเลือกข้อความอ้างอิง ผู้วิจัยพิจารณาทั้งกรณีที่เป็นตัวแทนของรูปแบบร่วมและกรณีที่ทำให้ข้อสรุปมีเงื่อนไข เช่น ผู้ที่พอใจกับการอยู่ลำพัง ผู้ที่ไม่ต้องการทำงานต่อและผู้ที่มีสิทธิคล้ายกันแต่รู้สึกมั่นคงต่างกัน วิธีดังกล่าวช่วยลดการเลือกนำเสนอเฉพาะหลักฐานที่สนับสนุนข้อสรุปเดิม

ความเพียงพอของข้อมูล พิจารณาจากความเฉพาะเจาะจงของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ความครอบคลุมของวัตถุประสงค์ ความหลากหลายของสถานภาพและการทบทวนซ้ำอย่างต่อเนื่องตามแนวคิดพลังของข้อมูล (Malterud, K. et al., 2016) เมื่อข้อมูลช่วงท้ายไม่ก่อให้เกิดธีมหลักใหม่แม้ยังเพิ่มรายละเอียดระดับธีมย่อย จึงสรุปว่าข้อมูลมีความเพียงพอเชิงสารสนเทศและอ้อมตัวในระดับธีมหลักไม่ได้อ้างว่าอ้อมตัวสมบูรณ์ในทุกความหมายหรือทุกสถานภาพ (Hennink, M. M. et al., 2017)

การตรวจสอบความน่าเชื่อถือ ใช้เกณฑ์ครบ 4 ด้าน (Lincoln, Y. S. & Guba, E. G., 1985) ได้แก่ ความน่าเชื่อถือของข้อค้นพบโดยย้อนตรวจคำตอบกับเสียงต้นฉบับและเปรียบเทียบหลักฐานข้ามกลุ่มความสามารถในการถ่ายโยง โดยบรรยายบริบทเกณฑ์คัดเลือกและองค์ประกอบของผู้ให้ข้อมูลความเชื่อถือได้ของกระบวนการโดยเก็บร่องรอยการตัดสินใจตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงการปรับชื่อธีมและความเป็นกลาง โดยเชื่อมโยงข้อสรุปกับข้อความสัมภาษณ์ที่แตกต่างจากแนวโน้มหลักและเอกสารสิทธิประโยชน์ที่เกี่ยวข้อง เอกสารถูกใช้เพื่อตรวจสอบบริบทเชิงสถาบันมิได้ใช้ตัดสินแทนความหมายที่ผู้ให้ข้อมูลมอบแก่ประสบการณ์ของตน

ผู้วิจัยจัดทำบันทึกสะท้อนคิดระหว่างกระบวนการวิเคราะห์โดยเฉพาะสมมติฐานเกี่ยวกับความมั่นคงของแต่ละสถานภาพและความเชื่อว่าการทำงานต่อย่อมเป็นผลดีเสมอ เมื่อพบกรณีที่ไม่สอดคล้องผู้วิจัยปรับข้อสรุปจากการจัดลำดับสถานภาพแบบตายตัวเป็นการอธิบายปฏิสัมพันธ์ระหว่างฐานทรัพยากร เงื่อนไขกำกับ และกลยุทธ์ของบุคคล การตีความขั้นสุดท้ายจึงเน้นขอบเขตและเงื่อนไขของข้อค้นพบมากกว่าการเหมารวมว่าผู้ให้ข้อมูลในสถานภาพเดียวกันมีประสบการณ์เหมือนกัน

จริยธรรมการวิจัย

โครงการวิจัยนี้ได้รับการรับรองแบบยกเว้นจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์เลขที่ psu.pn.2177/69 ลงวันที่ 4 กันยายน 2569 ผู้ให้ข้อมูลได้รับคำชี้แจงและให้ความยินยอมก่อนสัมภาษณ์ มีสิทธิปฏิเสธหรือถอนตัวโดยไม่เกิดผลกระทบ ข้อมูลส่วนบุคคลถูกปกปิดด้วยรหัสแทนชื่อและจัดเก็บในพื้นที่จำกัดการเข้าถึงตามระยะเวลาที่โครงการกำหนด

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดรหัส PR สำหรับกลุ่มหลังเกษียณและ PRE สำหรับกลุ่มก่อนเกษียณ ตามด้วย CIV ข้าราชการ PERM ลูกจ้างประจำ CONV พนักงานมหาวิทยาลัยเปลี่ยนสถานภาพ UNIV พนักงานมหาวิทยาลัยและ REV พนักงานเงินรายได้ การนำเสนอคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลใช้รหัสแทนชื่อเพื่อรักษาความลับ โดยการอ้างอิงคำให้สัมภาษณ์ระบุรหัสผู้ให้ข้อมูล ประเภทแหล่งข้อมูล และวันที่สัมภาษณ์ ทั้งนี้ รหัสที่ใช้ในเนื้อหาสอดคล้องกับรายการข้อมูลจากการสัมภาษณ์ในส่วนเอกสารอ้างอิง ผลการวิเคราะห์พบ 6 ธีมหลัก ซึ่งตอบวัตถุประสงค์การวิจัยทั้งด้านประสบการณ์ก่อน-หลังเกษียณ ความแตกต่างตามสถานภาพและแนวทางสนับสนุนของมหาวิทยาลัย

ตารางที่ 2 อิมหลักและแก่นความหมายจากการเปรียบเทียบก่อน-หลังเกษียณ

อิมหลัก	ก่อนเกษียณ	หลังเกษียณ	แก่นความหมาย
1. ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ	ประเมินสิทธิ เงินออม และรายได้เสริม	ลดรายจ่าย ใช้รายได้ หลายทาง และปรับความ คาดหวัง	ฐานสิทธิกำหนดจุดเริ่มต้น แต่หนี้และครัวเรือนกำหนด ความพอเพียงที่รับรู้
2. ความต่อเนื่องทางสังคมและบทบาท	เตรียมกิจกรรม บทบาท ครอบครัวหรืองานต่อ	รักษาเครือข่ายเดิมและสร้างกิจกรรมทดแทน	การปรับตัวที่ดีต้องมีโครง สร้างเวลาความสัมพันธ์ และบทบาทที่มีความหมาย
3. อัตลักษณ์และความหมาย	พร้อมในทางปฏิบัติแต่ยังใจหายต่อการพ้นบทบาท	นิยามตนผ่านอิสระ ครอบครัว วิชาชีพ และการเป็นผู้ให้	การเกษียณเป็นการจัดวางอัตลักษณ์ใหม่มากกว่าการ สูญเสียทั้งหมด
4. สุขภาพและหลักประกันการรักษา	คาดว่าจะมีเวลาดูแลสุขภาพ แต่กังวลโรคและสิทธิรักษา	ความเครียดลดลงแต่โรคเดิม และความต่างของ สิทธิยังคงอยู่	เวลาเอื้อต่อการดูแลตนเอง ขณะที่ความมั่นคงด้าน สุขภาพขึ้นกับสิทธิและ ครัวเรือน
5. คุณภาพชีวิต	คาดหวังอิสระ ครอบครัว และกิจกรรมที่เลือกเอง	พึงพอใจเมื่อควบคุมเวลาและมีบทบาทที่มีคุณค่า	คุณภาพชีวิตเกิดจากอำนาจเลือก ภายใต้อำนาจจำกัด
6. ข้อมูลและการสนับสนุน	ต้องการข้อมูลสิทธิ รายบุคคลล่วงหน้า	เห็นผลของข้อมูลล่าช้าและช่องทางติดตามที่ไม่ต่อเนื่อง	ความทันเวลาของข้อมูลเป็นทรัพยากรและมีติของความ เสมอภาค

1. ความคาดหวังและความกังวลของบุคลากรก่อนเกษียณ และประสบการณ์การปรับตัวของบุคลากรหลังเกษียณในมิติเศรษฐกิจ สังคม จิตใจ สุขภาพ และความพึงพอใจในชีวิต

กลุ่มก่อนเกษียณส่วนใหญ่รับรู้ว่ามีเวลาเตรียมตัวและได้วางแผนกิจกรรม ที่อยู่อาศัย รายได้ หรือการดูแลสุขภาพไว้แล้ว ความพร้อมเชิงปฏิบัติจึงอยู่ในระดับค่อนข้างดีแต่ไม่ได้ทำให้ความรู้สึกสูญเสียหายไป ผู้ให้ข้อมูลบางราย รู้สึกใจหายเมื่อคาดว่าจะยุติกิจกรรมการทำงาน ไม่ได้พบเพื่อนร่วมงานหรือวางมือจากงานที่สร้างไว้ ความพร้อมด้านทรัพยากรและการปล่อยบทบาทเดิมจึงเป็นคนละกระบวนการและเกิดขึ้นพร้อมกันได้

ตัวอย่างเช่น ผู้ให้ข้อมูลรายหนึ่งสะท้อนการเตรียมตัวล่วงหน้าด้านกิจกรรมและบทบาทหลังเกษียณว่า

“ผมเตรียมมาประมาณ 2 ปีแล้ว เตรียมไว้ว่าหลังเกษียณเราจะทำอะไร” (ผู้ให้ข้อมูลรหัส PRE-PERM-01, 2569)

ในขณะเดียวกัน ความพร้อมเชิงปฏิบัติไม่ได้ทำให้ความรู้สึกสูญเสียบทบาทหายไปทั้งหมด ดังที่ผู้ให้ข้อมูลอธิบายว่า “รู้สึกใจหาย เพราะทุกวันตื่นมาก็ต้องมาทำงาน อยู่ ๆ ตื่นมาแล้วไม่ได้ไปไหน ก็ต้องรู้สึกใจหาย” (ผู้ให้ข้อมูลรหัส PRE-PERM-02, 2569)

ด้านเศรษฐกิจ ผู้มีบำนาญหรือบำเหน็จรายเดือนมองว่า รายได้ประจำช่วยลดความไม่แน่นอนโดยเฉพาะเมื่อไม่มีหนี้หรือภาระครอบครัวสูง กลยุทธ์ที่ใช้ร่วมกันคือการลดรายจ่าย เก็บเงินก้อนเป็นเงินสำรองและต่อยอดทรัพย์สินหรือทักษะเดิมเป็นรายได้ เช่น งานเกษตร ธุรกิจส่วนตัว งานที่ปรึกษา และงานนอกเวลา ส่วนผู้ที่ไม่มีบำนาญจากมหาวิทยาลัย กังวลว่าเงินก้อนและสิทธิประกันสังคมอาจไม่เพียงพอเมื่อเผชิญค่ารักษาพยาบาลหรือยังมีผู้พึ่งพิง ความพร้อมทางการเงินจึงเกิดจากทั้งโครงสร้างสิทธิและความสามารถในการจัดการทรัพยากร

“ผมไม่คิดว่าจะหารายได้เพิ่ม จะปล่อยว่างเรื่องงาน แล้วทำกินเอง ปลูกผักหรือทำสวน” (ผู้ให้ข้อมูลรหัส PRE-PERM-01, 2569)

เส้นทางออกจากบทบาทของกลุ่มก่อนเกษียณมีอย่างน้อย 3 แบบ ได้แก่ ออกจากงานประจำ และเข้าสู่บทบาทใหม่ ทำงานต่อในรูปแบบจ้างรายปีหรืองานนอกเวลา และคงบทบาทวิชาชีพหรือบริหารไว้ เพราะองค์กรยังต้องการความเชี่ยวชาญ การทำงานต่อช่วยรักษารายได้ เครือข่ายและอัตลักษณ์ แต่ในบางกรณีทำให้การเกษียณเป็นเพียงการเปลี่ยนสถานะด้านสิทธิ โดยยังไม่ได้ลดภาระงาน กิจกรรมที่วางแผนไว้ เช่น ทำสวน



ออกกำลังกาย ดูแลหลาน ศาสนกิจ ท่องเที่ยว และพบกลุ่มเพื่อน มักต่อยอดจากความชอบเดิมจึงเป็นการสร้างความต่อเนื่องมากกว่าการเริ่มชีวิตใหม่ทั้งหมด

“ก็อยากจะทำต่อเนื่องเหมือนกัน เพราะยังมีความสุขกับการทำงาน” (ผู้ให้ข้อมูลรหัส PRE-REV-02, 2569)

สุขภาพเป็นทั้งเป้าหมายและแหล่งความไม่แน่นอน ผู้ให้ข้อมูลคาดว่าจะใช้เวลาหลังเกษียณเพื่อออกกำลังกาย ควบคุมอาหาร และพบแพทย์ แต่หลายรายมีโรคเรื้อรังที่ต้องติดตาม สหิทธิรักษาพยาบาลหลังเกษียณจึงเป็นข้อกังวลเด่น โดยเฉพาะกลุ่มที่ต้องพึ่งประกันสังคม หลักประกันสุขภาพ ประกันส่วนบุคคล เงินออม หรือสิทธิของคู่สมรส ความคาดหวังต่อคุณภาพชีวิตจึงเป็นความหวังแบบมีเงื่อนไข กล่าวคือจะมีชีวิตที่ดีได้หากสุขภาพไม่ทรุด เงินไม่หมดเร็ว และยังมีสิ่งที่มีความหมายให้ทำ

“พยายามเรื่องอาหารการกิน แล้วก็ออกกำลังกาย” (ผู้ให้ข้อมูลรหัส PRE-PERM-02, 2569)

ผู้เกษียณแล้วประเมินความมั่นคงทางเศรษฐกิจจากความสามารถดำรงชีวิตอย่างต่อเนื่องมากกว่าจำนวนรายได้เพียงตัวเดียว บำนาญหรือบำเหน็จรายเดือนทำหน้าที่เป็นฐานที่คาดการณ์ได้ แต่ความมั่นคง จริยังขึ้นกับหนี้ ภาระครอบครัว ค่าครองชีพ และรายได้เสริม ผู้ที่ปลอดหนี้หรือลดรายจ่ายได้มักรู้สึกมั่นคง แม้รายได้หลังเกษียณลดลง ขณะที่งานเกษตร งานค้าขาย งานฝีมือ และกิจการครอบครัว ทำหน้าที่เป็นกันชนสำหรับบางราย

สำหรับกลุ่มหลังเกษียณ ภาวะปลอดหนี้ช่วยให้รายได้ประจำหลังเกษียณถูกมองว่าเพียงพอมากขึ้น ดังคำสะท้อนว่า “มันโชคดียิ่งที่ว่าหนี้เราหมดไป เราก็อาศัยเงินบำนาญนี้แหละพุงตัวไว้” (ผู้ให้ข้อมูลรหัส PR-CONV-03, 2569)

ผู้เกษียณส่วนใหญ่ยังรักษาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานผ่านโทรศัพท์ สื่อออนไลน์ การกลับไปเยี่ยมหน่วยงานหรือการเป็นที่ปรึกษา พร้อมสร้างกิจวัตรผ่านครอบครัว ชุมชน ศาสนา การออกกำลังกาย การค้าขาย และการท่องเที่ยว กิจกรรมเหล่านี้ทดแทนโครงสร้างเวลาจากงานประจำและทำให้ยังรับรู้ตัวตนมีบทบาท อย่างไรก็ตาม ความสันโดษที่บุคคลเลือกเอง ไม่ใช่ความล้มเหลวในการปรับตัว ผู้ที่เดิมชอบอยู่คนเดียวสามารถพึงพอใจได้เมื่อวิถีชีวิตหลังเกษียณ สอดคล้องกับบุคลิกของตน

“คือโดยปกติเป็นคนที่ว่าชอบอยู่คนเดียวอยู่แล้วปกติ” (ผู้ให้ข้อมูลรหัส PR-CONV-05, 2569)

อัตลักษณ์หลังเกษียณมีทั้งการคงบทบาทวิชาชีพผ่านงานต่อหรือการให้คำปรึกษา และการนิยามตนผ่านบทบาทใหม่ เช่น คนทำสวน นักท่องเที่ยว ผู้ดูแลครอบครัว หรือผู้ถ่ายทอดประสบการณ์ แก่นร่วมคืออิสระในการกำหนดเวลาและความรู้สึกว่าเป็นประโยชน์ ผู้ให้ข้อมูลหลายรายยังรับรู้ว่าคุณภาพจิตดีขึ้นเมื่อพ้นแรงกดดันจากงาน แต่โรคเรื้อรังและข้อจำกัดการเคลื่อนไหวยังคงต้องจัดการ ความมั่นคงด้านสุขภาพจึงเป็นผลร่วมของสิทธิส่วนบุคคลและทรัพยากรของครัวเรือน

“ผมจะไปไหนก็ได้ ผมไม่ต้องขออนุญาตใครแล้ว” (ผู้ให้ข้อมูลรหัส PR-CIV-01, 2569)

“มหาวิทยาลัยหาคนใหม่มาแทนเราได้เสมอ แต่ครอบครัวขาดเราไม่ได้” (ผู้ให้ข้อมูลรหัส PR-UNIV-02, 2569)

ในกรณีที่มีการให้คะแนน ความพึงพอใจหลังเกษียณอยู่ในช่วง 8 - 10 คะแนน เหตุผลสำคัญคือการควบคุมเวลาได้ อยู่กับครอบครัวและทำกิจกรรมที่ชอบ เนื่องจากคะแนนนี้ไม่ครบทุกราย การวิจัยจึงใช้ประกอบคำอธิบายรายกรณีเท่านั้น ไม่คำนวณค่าเฉลี่ยหรือทดสอบเชิงสถิติ ผู้ให้ข้อมูลสามารถพึงพอใจในชีวิตพร้อมกับยอมรับข้อจำกัดด้านรายได้ สุขภาพ หรือภาระครอบครัวได้ หากยังรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตและบทบาทที่มีคุณค่า

2. ความสอดคล้องและความแตกต่างระหว่างความคาดหวังก่อนเกษียณกับประสบการณ์หลังเกษียณ และความแตกต่างตามสถานภาพการจ้างงาน 5 ประเภท

ความคาดหวังก่อนเกษียณสอดคล้องกับประสบการณ์หลังเกษียณในเรื่องรายได้ที่ลดลง ความสำคัญของครอบครัว การดูแลสุขภาพ กิจกรรมทดแทน และอิสระในการใช้เวลา ความแตกต่างที่เห็นชัด อยู่ที่ความเข้มของ

อารมณ์และรายละเอียดการดำเนินชีวิต กลุ่มก่อนเกษียณมักกังวลต่อสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น ขณะที่กลุ่มหลังเกษียณ ประเมินจากค่าใช้จ่าย ภาระ และสิทธิที่เข้าถึงได้จริง ความใจหายก่อนเกษียณ มักลดลงเมื่อบุคคลสร้างกิจวัตรใหม่ แต่ปัญหาข้อมูลสิทธิและหลักประกันการรักษาปรากฏชัดขึ้นเมื่อพ้นงาน

ตารางที่ 3 เมทริกซ์ความสอดคล้องและความแตกต่างระหว่างความคาดหวังก่อนเกษียณกับประสบการณ์หลังเกษียณ

มิติ	ความสอดคล้อง	ความแตกต่างที่พบ	ข้อสรุปเชิงตีความ
เศรษฐกิจ	ทั้งสองกลุ่มเห็นว่ารายได้ลดลง ต้องชดเชยด้วยการลดรายจ่าย เงินออมหรืองานเสริม	ก่อนเกษียณกังวลความเพียงพอในอนาคต ส่วนหลังเกษียณประเมินจากรายจ่ายและภาระจริง	ความพอเพียงเกิดจากการจัดการทรัพยากร ไม่ได้กำหนดจากจำนวนเงินเพียงอย่างเดียว
สังคมและบทบาท	ครอบครัว กิจกรรม และการทำงานต่อเป็นแหล่งยึดโยงร่วมกัน	ก่อนเกษียณกังวลใจหายหรือเหงา แต่หลังเกษียณส่วนใหญ่สร้างกิจวัตรทดแทนได้	ความกังวลล่วงหน้ามักลดลงเมื่อบทบาทใหม่เริ่มทำงานจริง
จิตใจและอัตลักษณ์	ทั้งสองกลุ่มต้องการรักษาความมีคุณค่าและความต่อเนื่องของตัวตน	ก่อนเกษียณเน้นการปล่อยมือ ส่วนหลังเกษียณเน้นอิสระและการนิยามตัวตนใหม่	อัตลักษณ์ไม่ได้หายไป แต่ถูกจัดลำดับใหม่ผ่านบทบาทที่เลือกได้
สุขภาพ	ทั้งสองกลุ่มมองสุขภาพเป็นเงื่อนไขสำคัญของชีวิตที่ดี	ก่อนเกษียณคาดว่าจะดูแลตนเองมากขึ้น หลังเกษียณพบทั้งประโยชน์จากเวลาที่เพิ่มและข้อจำกัดของโรคกับสิทธิ	แผนสุขภาพต้องรวมโรคเรื้อรังและสิทธิรักษา ไม่ใช่เฉพาะการออกกำลังกาย
คุณภาพชีวิต	อิสระ ครอบครัว และกิจกรรมที่ชอบเป็นแหล่งความสุขร่วมกัน	ก่อนเกษียณเป็นความหวังแบบมีเงื่อนไข หลังเกษียณเป็นความพึงพอใจจากกิจวัตรจริง	คุณภาพชีวิตเกิดจากอำนาจเลือกและความหมายมากกว่าการหยุดทำงานเพียงอย่างเดียว
ข้อมูลและองค์กร	ทั้งสองกลุ่มต้องการความชัดเจนของสิทธิและช่องทางปรึกษา	ก่อนเกษียณพบความเร่งด่วนของข้อมูล หลังเกษียณเห็นผลของช่องว่างสิทธิและการเข้าถึงจริง	ข้อมูลที่ทันเวลาคือทรัพยากรในการปรับตัวและมีทิศทางความเสมอภาคเชิงสถาบัน

ตารางที่ 4 ฐานทรัพยากร ความเสี่ยง และรูปแบบการปรับตัวจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ฐานทรัพยากรเด่น	ความเสี่ยงหรือช่องว่าง	รูปแบบการปรับตัวที่พบ
ข้าราชการ	บำนาญ เงินสะสม และสิทธิรักษาค่อนข้างแน่นอน	ภาระครัวเรือน โรคเรื้อรัง และความหวางานเดิม	เก็บเงินก้อน ทำกิจกรรมส่วนตัว หรือคงบทบาทผู้เชี่ยวชาญ
ลูกจ้างประจำ	บำเหน็จรายเดือนและเงินสะสมในบางราย	รายได้สุทธิลดลงและสิทธิรักษาเปลี่ยนแปลง	ลดรายจ่าย ดูแลครอบครัว ทำสวน หรืองานเสริม
พนักงานมหาวิทยาลัย เปลี่ยนสถานภาพ	สิทธิเดิมร่วมกับเงินชดเชยหรือรายได้จากงานต่อ	ข้อมูลกองทุนล่าช้า หนี้ และการพ้นสิทธิบางประเภท	ทำงานต่อ เป็นที่ปรึกษา ดูแลครอบครัว และบริหารสิทธิหลายระบบ
พนักงานมหาวิทยาลัย	เงินก้อน เงินชดเชย ประกันสังคม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ถ้ามี) และเงินออม	ขาดรายได้ประจำและกังวลค่ารักษาระยะยาว	ทำงานต่อ ใช้ทักษะเดิม และบริหารเงินก้อนเป็นรายได้
พนักงานเงินรายได้	ประกันสังคม กองทุน และทรัพยากรครัวเรือน	เงินสะสมจำกัดและข้อมูลสิทธิไม่ทั่วถึง	พึ่งรายได้เสริม ลดรายจ่าย และใช้การสนับสนุนจากครัวเรือน

สถานภาพการจ้างงานกำหนดชนิด ความต่อเนื่อง และความแน่นอนของรายได้กับสิทธิรักษาพยาบาล แต่ไม่สามารถทำนายคุณภาพชีวิตได้โดยตรง เพราะผู้ที่อยู่ในสถานภาพเดียวกันยังแตกต่างกันตามหนี้ โครงสร้าง



ครัวเรือน สุขภาพ การเข้าถึงข้อมูล และโอกาสทำงานต่อ ความเหลื่อมล้ำจึงมีทั้งระดับระหว่างสถานภาพและภายในสถานภาพเดียวกัน ข้อค้นพบข้ามทุกกลุ่มคือผู้ให้ข้อมูลต้องการข้อมูลที่จะบ่งชี้เงิน เงื่อนไข วันสิ้นสุดสิทธิ และช่องทางดำเนินการของตนเองมากกว่าการบรรยายสิทธิแบบทั่วไปผู้ที่ติดต่อหน่วยงานด้วยตนเองมักได้ข้อมูลมากกว่า จึงเกิดช่องว่างระหว่างผู้ใช้สิทธิเชิงรุกกับผู้ที่ยังรอรับข้อมูล

ความแปรผันภายในสถานภาพและกรณีที่แตกต่างจากแนวโน้มหลัก

การเปรียบเทียบบรรยายกรณีแสดงว่ามีสิทธิคล้ายกัน ไม่ได้หมายถึงรู้สึกมั่นคงเท่ากันในกลุ่มที่มีบ้านญาติหรือบำนาญรายเดือน ผู้ที่ปลอดหนี้และมีค่าใช้จ่ายยัดเยียดมองรายได้ประจำว่าเพียงพอ ขณะที่ผู้มีภาระการศึกษาของบุตร การดูแลญาติหรือค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพยังต้องจัดสรรเงินอย่างระมัดระวัง ในทางกลับกันผู้ไม่มีบ้านญาติจากมหาวิทยาลัยบางรายกลับประเมินชีวิตเชิงบวกเพราะมีเงินออมงานเสริมหรือคู่สมรสเป็นกันชน ข้อมูลจึงไม่สนับสนุนการเรียงลำดับคุณภาพชีวิตจากประเภทการจ้างงานเพียงตัวแปรเดียว แต่สนับสนุนการประเมินฐานสิทธิควบคู่กับหนี้ ภาระครัวเรือน สุขภาพ และทรัพยากรที่ใช้ได้จริง

ด้านบทบาทและความสัมพันธ์ พบทั้งกรณีที่การทำงานต่อช่วยรักษารายได้ สังคม และอัตลักษณ์ กับกรณีที่ผู้ให้ข้อมูลต้องการยุติงานเพื่อมีอิสระอย่างแท้จริง การทำงานต่อจึงไม่ใช่ตัวชี้วัดการปรับตัวที่ดีโดยอัตโนมัติ แต่เป็นทางเลือกที่เหมาะสมเมื่อสอดคล้องกับความสมัครใจ สุขภาพ และเป้าหมายชีวิต เช่นเดียวกับการอยู่ลำพัง ผู้ให้ข้อมูลที่เลือกความสันโดษและมีวิถีชีวิตสอดคล้องกับบุคลิกสามารถพึงพอใจได้ ต่างจากการแยกตัวที่เกิดจากการสูญเสียเครือข่ายโดยไม่สมัครใจ กรณีเหล่านี้ทำให้คำว่ากิจกรรมและเครือข่ายต้องตีความจากความหมายของบุคคล ไม่ใช่เน้นจากความถี่เพียงอย่างเดียว

3. แนวทางพัฒนาระบบเตรียมความพร้อมและสนับสนุนการเปลี่ยนผ่านสู่การเกษียณของมหาวิทยาลัย

ผลการสังเคราะห์เสนอให้มหาวิทยาลัยเปลี่ยนจากกิจกรรมเตรียมเกษียณแบบครั้งเดียวเป็นระบบสนับสนุนต่อเนื่อง 4 ระยะ ได้แก่ 1) ระยะ 3 - 5 ปีก่อนเกษียณ เน้นประเมินฐานทรัพยากร หนี้ สุขภาพ ความพร้อมทางจิตใจ และการวางแผนบทบาทหลังเกษียณเชิงป้องกัน 2) ระยะ 12 - 24 เดือนก่อนเกษียณ จัดทำข้อมูลสิทธิรายบุคคล ตรวจสอบเงินสะสม/กองทุน สิทธิรักษาพยาบาล และแผนรายได้ พร้อมให้คำปรึกษาเฉพาะสถานภาพ 3) ระยะ 3 - 6 เดือนก่อนเกษียณ จัดบริการแบบจุดเดียว ตรวจสอบเอกสาร ขั้นตอนรับสิทธิ การเงิน สุขภาพ และการส่งต่องาน/ความรู้ และ 4) ระยะ 0 - 12 เดือนหลังเกษียณ ติดตามการเข้าถึงสิทธิ ปัญหาการปรับตัว และเชื่อมโยงเครือข่ายหรือบทบาทที่ผู้เกษียณประสงค์จะมีต่อมหาวิทยาลัย ระบบดังกล่าวควรจำแนกตามสถานภาพการจ้างงานควบคู่กับการประเมินความเสี่ยงรายบุคคล

อภิปรายผล

เมื่อพิจารณาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการวิจัยชี้ว่าการเกษียณไม่ได้สิ้นสุดในวันพ้นงาน แต่เป็นกระบวนการเปลี่ยนผ่านบทบาทที่การปล่อยบทบาทเดิมและการสร้างบทบาทใหม่เกิดขึ้นควบคู่กัน ผู้ใกล้เกษียณส่วนใหญ่เตรียมตัวในทางปฏิบัติแล้วแต่ยังรู้สึกใจหายต่อการสิ้นสุดบทบาท ส่วนผู้เกษียณแล้วบางรายยังทำงานต่อหรือเป็นที่ปรึกษา จึงคงบทบาทวิชาชีพไว้บางส่วน ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับแนวคิดการถอนตัวจากบทบาท (Ebaugh, H. R. F., 1988) และงานร่วมสมัยที่ชี้ว่าการจัดการอัตลักษณ์และเครือข่ายทางสังคมก่อนเกษียณช่วยสนับสนุนความผาสุกในช่วงเปลี่ยนผ่าน (La Rue, C. J. et al., 2024); (Wood, R. E. & Pachana, N. A., 2025)

ในช่วงก่อนเกษียณ การเตรียมกิจกรรม ที่อยู่อาศัย แผนรายได้ และเครือข่ายนอกงาน สะท้อนการขัดเกลาทางสังคมล่วงหน้า เพราะบุคคลเริ่มทดลองคิดและปฏิบัติจากมุมมองของบทบาทในอนาคตก่อนวันพ้นงาน (Merton, R. K., 1957) อย่างไรก็ตาม การเตรียมเชิงพฤติกรรมไม่ได้ทำให้อารมณ์ใจหายหมดไปทันที จึงควรแยกความพร้อมที่จะดำเนินชีวิตออกจากความพร้อมที่จะปล่อยบทบาท การสนับสนุนที่มีคุณภาพต้องช่วยทั้งการ

ตัดสินใจเชิงทรัพยากรและการทดลองบทบาทใหม่ เช่น การจัดสรรเวลาทำสวน การดูแลสมาชิกครอบครัว หรือการทำงานวิชาชีพในระดับที่บุคคลเลือกได้

ความต่อเนื่องของความสัมพันธ์ ทักษะ งานอดิเรก และกิจวัตรเดิมเป็นกลไกสำคัญในการปรับตัวผู้เกษียณไม่ได้สร้างชีวิตใหม่จากศูนย์ แต่เลือกนำสิ่งที่มีอยู่เดิมมาจัดวางใหม่ให้เหมาะกับเวลาและสุขภาพ ข้อค้นพบนี้สนับสนุนทฤษฎีความต่อเนื่อง (Atchley, R. C., 1989); (Richardson, V. & Kilty, K. M., 1991) การทำสวน ดูแลครอบครัว ทำงานต่อ หรือเป็นที่ปรึกษา ไม่ได้เป็นเพียงการใช้เวลาว่าง แต่ช่วยสร้างโครงสร้างเวลา ความสัมพันธ์และความรู้สึกว่าคุณยังมีคุณค่า

กิจกรรมที่มีความหมายทำหน้าที่เชื่อมอัตลักษณ์ สังคม และอิสระเข้าด้วยกัน โดยความหมายในชีวิตมีบทบาทสำคัญระหว่างกระบวนการเปลี่ยนผ่านซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบนี้ (Wood, R. E. & Pachana, N. A., 2025) สอดคล้องกับกรอบที่ให้ความสำคัญกับการสร้างอัตลักษณ์ ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ความเป็นอิสระ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรม (Fadeeva, A. et al., 2025) ผลการวิจัยยังสนับสนุนข้อเสนอให้การเตรียมเกษียณครอบคลุมการจัดการอัตลักษณ์ทางสังคม ไม่จำกัดเฉพาะการวางแผนการเงิน (La Rue, C. J. et al., 2024)

อย่างไรก็ตาม แบบจำลองเชิงสังเคราะห์ 4 ขั้นที่เสนอในการศึกษานี้ (ภาพที่ 1) มีจุดต่างจากกรอบ R-Adj (Retirement Adjustment framework) อย่างมีนัยสำคัญ กรอบดังกล่าวพัฒนาจากกลุ่มผู้เกษียณทั่วไปไม่ได้สังกัดองค์กรเดียวกันและไม่จำแนกตามสถานภาพการจ้างงาน โดยวางน้ำหนักที่กลไกจิตวิทยาระดับบุคคล 3 ด้าน คือ การสร้างอัตลักษณ์ใหม่ ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และความเป็นอิสระ ซึ่งเชื่อมโยงกันผ่านกิจกรรมเป็นแกนกลาง ขณะที่ปัจจัยเชิงสถาบัน เช่น สิทธิประโยชน์หรือระบบองค์กร ปรากฏเพียงในชั้นบริบทรอบนอก มิใช่กลไกเชื่อมโยงหลัก (Fadeeva, A. et al., 2025) ในทางตรงข้าม แบบจำลองของการศึกษานี้ให้ความสำคัญกับโครงสร้างสถาบันเป็นแกนกลางของการวิเคราะห์ โดยเฉพาะความแตกต่างของฐานสิทธิระหว่างสถานภาพการจ้างงาน 5 ประเภทภายในองค์กรเดียวกัน และยกให้ความทันเวลาและความถูกต้องของข้อมูลสิทธิเป็นตัวเชื่อมโยงโครงสร้างระหว่างฐานทรัพยากรกับผลลัพธ์ที่รับรู้ ซึ่งเป็นมิติที่กรอบ R-Adj ยังไม่ได้ให้น้ำหนักอย่างชัดเจน

ในด้านการออกแบบการวิจัย กรอบเดิมพัฒนาจากการเปรียบเทียบผู้เกษียณระยะยาวกับผู้เพิ่งเกษียณด้วยข้อมูลย้อนหลังทั้งหมด (Fadeeva, A. et al., 2025) ขณะที่การศึกษานี้เปรียบเทียบความคาดหวังของกลุ่มก่อนเกษียณกับประสบการณ์จริงของกลุ่มหลังเกษียณ ทำให้เห็นทั้งช่องว่างระหว่างการคาดการณ์กับความเป็นจริง และมิติความเสมอภาคเชิงสถาบันที่กรอบเดิมยังไม่ครอบคลุม ด้วยเหตุนี้ แบบจำลองที่เสนอจึงมิได้เป็นเพียงการยืนยันซ้ำกรอบ R-Adj แต่เป็นการขยายกรอบดังกล่าวให้ครอบคลุมมิติสถาบันในองค์กรที่มีสถานภาพการจ้างงานหลากหลายอยู่ร่วมกัน ซึ่งยังไม่ปรากฏเป็นแกนหลักในกรอบการปรับตัวหลังเกษียณที่ผู้วิจัยได้ทบทวน

สำหรับวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ด้านเศรษฐกิจ สถานภาพการจ้างงานทำหน้าที่เป็นโครงสร้างของทรัพยากร เพราะกำหนดว่าบุคคลเริ่มต้นด้วยรายได้ประจำ เงินก้อน และสิทธิรักษาในลักษณะใด อย่างไรก็ตาม ผลลัพธ์ไม่ได้ถูกกำหนดโดยสถานภาพแบบตายตัว หนี้ ภาระครัวเรือน สุขภาพ และโอกาสทำงานต่อสามารถทำให้ผู้มีสิทธิคล้ายกันรู้สึกมั่นคงต่างกัน ประเด็นนี้ขยายงานเดิมที่เน้นระดับความพร้อมรายด้าน (ยุทธพงษ์ จักรคม และคณะ, 2565) และสอดคล้องกับงานที่อธิบายว่าการปรับตัวหลังเกษียณเกิดจากปฏิสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลและบริบท (Fadeeva, A. et al., 2025) โดยแสดงให้เห็นว่าความพร้อมคือความสามารถในการเปลี่ยนสิทธิและทรัพยากรให้เป็นชีวิตประจำวันที่จัดการได้

ความเหลื่อมล้ำที่พบจึงมี 2 ระดับ ระดับแรกคือความต่างระหว่างสถานภาพ ซึ่งกำหนดชนิดของรายได้ เงินก้อน และหลักประกันสุขภาพ ระดับที่ 2 คือความต่างภายในสถานภาพเดียวกัน ซึ่งเกิดจากหนี้ ผู้พึ่งพิง การถือครองทรัพย์สิน สุขภาพของตนและคู่สมรส ตลอดจนความสามารถใช้ทักษะเดิมสร้างรายได้ ผลดังกล่าวสอดคล้องกับข้อเสนอว่า การวางแผนเกษียณเกิดภายใต้โอกาสและข้อจำกัดทางสังคมที่ไม่เท่ากัน (Moffatt, S. &



Heaven, B., 2017) และทำให้เห็นว่าทรัพยากรครัวเรือนเป็นตัวกลางสำคัญระหว่างสิทธิตามสถานภาพกับความมั่นคงที่บุคคลสัมผัสได้

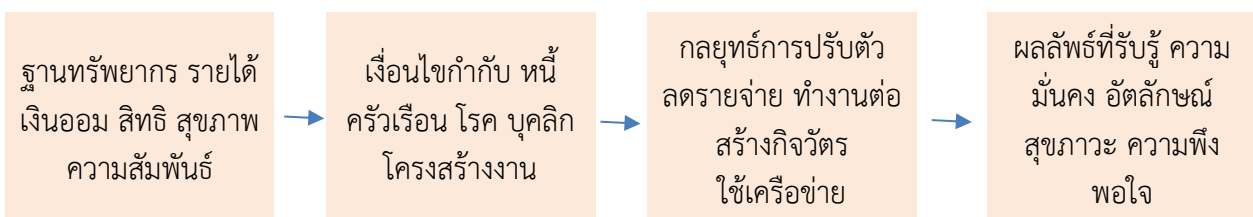
สำหรับวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ช่องว่างสำคัญไม่ได้อยู่ที่การมีหรือไม่มีสิทธิเท่านั้น แต่รวมถึงการรับรู้สิทธิอย่างถูกต้องและทันเวลา ผู้ที่ได้รับข้อมูลล่าช้าหรือไม่เข้าใจเงื่อนไขอาจเสียโอกาสในการวางแผนกองทุนการรักษาพยาบาล หรือการใช้เงินสวัสดิการ ข้อมูลสิทธิรายบุคคลจึงควรถูกมองเป็นทรัพยากรของการเตรียมเกษียณและมีมิติของความเสมอภาค ผลดังกล่าวสอดคล้องกับข้อเสนอว่าโครงการเตรียมเกษียณควรช่วยปรับความคาดหวังให้ใกล้เคียงความเป็นจริง (Cohen-Mansfield, J. & Regev, I., 2018) และงานใหม่ที่เน้นบทบาทของปัจจัยบริบทและความหมายต่อการปรับตัว (Fadeeva, A. et al., 2025); (Wood, R. E. & Pachana, N. A., 2025) การศึกษานี้เพิ่มเติมว่าข้อมูลต้องจำแนกตามสถานภาพและสถานการณ์ของแต่ละบุคคล

ข้อจำกัดของการวิจัย

ประการแรก การเปรียบเทียบก่อนและหลังเกษียณเป็นการเปรียบเทียบคนละกลุ่มบุคคล ความแตกต่างจึงอาจสะท้อนลักษณะเฉพาะของรุ่น บุคคล หรือบริบท ไม่ใช่ผลจากการเกษียณเพียงอย่างเดียว ประการที่ 2 การศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี และบางสถานภาพมีผู้ให้ข้อมูลจำนวนน้อย จึงมุ่งการถ่ายโยงเชิงวิเคราะห์มากกว่าการเป็นตัวแทนเชิงสถิติ ประการที่ 3 กลุ่มหลังเกษียณมีผู้ที่ไม่สามารถติดต่อได้ 2 ราย ทำให้เส้นทางประสบการณ์บางลักษณะอาจไม่ปรากฏ แม้เริ่มหลักจากข้อมูลที่เก็บได้จะเกิดซ้ำก็ตาม ประการที่ 4 บันทึกสัมภาษณ์บางกรณีมีรายละเอียดไม่ครบทุกประเด็นและมีทั้งส่วนถอดคำกับส่วนเรียบเรียง ผู้วิจัยจึงใช้ข้อความอ้างอิงเฉพาะช่วงที่มีบริบทเพียงพอและย้อนตรวจเสียงต้นฉบับก่อนตีพิมพ์ ประการสุดท้าย กฎหมายและประกาศสิทธิประโยชน์อาจเปลี่ยนแปลงหรือใช้ต่างกันระหว่างปีงบประมาณ 2568–2569 ความแตกต่างด้านการเข้าถึงสิทธิบางส่วนจึงอาจสะท้อนช่วงเวลาของกฎ ไม่ใช่สถานภาพการจ้างงานเพียงอย่างเดียว ข้อจำกัดดังกล่าวทำให้แบบจำลองที่เสนอควรถูกตรวจสอบซ้ำด้วยการติดตามบุคคลเดิมและการวิเคราะห์เอกสารสิทธิแบบเป็นระบบ

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ที่ได้คือแบบจำลองเชิงสังเคราะห์การเปลี่ยนผ่านสู่การเกษียณ ซึ่งอธิบายว่าคุณภาพชีวิตหลังเกษียณไม่ได้เกิดจากสถานภาพการจ้างงานโดยตรง แต่เกิดจากกระบวนการ 4 ชั้น ได้แก่ ฐานทรัพยากร เงื่อนไข การปรับตัว และผลลัพธ์ที่รับรู้ โดยข้อมูลสิทธิที่ถูกต้องและทันเวลาทำหน้าที่เชื่อมฐานทรัพยากรกับการตัดสินใจของบุคคล



ภาพที่ 1 แบบจำลองเชิงสังเคราะห์การเปลี่ยนผ่านสู่การเกษียณ

แบบจำลองนี้เสนอให้มหาวิทยาลัยประเมินทั้ง 4 ชั้นร่วมกัน การมีสิทธิที่มั่นคงเป็นเพียงจุดเริ่มต้น หากบุคคลมีหนี้ ภาระดูแล หรือข้อมูลไม่เพียงพอ ผลลัพธ์อาจยังเปราะบาง ในทางกลับกัน ผู้ที่มีฐานสิทธิจำกัด อาจปรับตัวได้ดีเมื่อมีครัวเรือนสนับสนุน มีทักษะสร้างรายได้ และเข้าถึงคำปรึกษาที่เหมาะสม ระบบสนับสนุนจึงต้องจำแนกตามสถานภาพควบคู่กับการประเมินความเสี่ยงรายบุคคล

สรุปและข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยสรุปตามวัตถุประสงค์ว่า 1) บุคลากรก่อนเกษียณมีความพร้อมเชิงปฏิบัติในหลายด้าน แต่ยังคงมีความกังวลเรื่องรายได้ สุขภาพ การสิ้นสุดบทบาท และความชัดเจนของสิทธิ ขณะที่ผู้เกษียณแล้วปรับตัวผ่านการจัดการรายได้ การสร้างกิจวัตรใหม่ การรักษาความสัมพันธ์ และการดูแลสุขภาพ โดยคุณภาพชีวิตสัมพันธ์กับอิสระและบทบาทที่มีความหมาย 2) ความคาดหวังก่อนเกษียณสอดคล้องกับประสบการณ์หลังเกษียณในเรื่องรายได้ที่ลดลง ความสำคัญของครอบครัว สุขภาพ และอิสระ แต่แตกต่างกันด้านความเข้มของอารมณ์และการเข้าถึงสิทธิ สถานภาพการทำงานกำหนดฐานทรัพยากรเริ่มต้น ขณะที่นี้ ภาระครัวเรือน สุขภาพ และข้อมูลสิทธิทำให้ผลลัพธ์ภายในสถานภาพเดียวกันแตกต่างกัน และ 3) มหาวิทยาลัยควรพัฒนาระบบสนับสนุนต่อเนื่อง 4 ระยะ จัดทำข้อมูลสิทธิรายบุคคล บริการให้คำปรึกษาแบบจุดเดียว และติดตามหลังเกษียณ โดยปรับตามสถานภาพและความเสี่ยงรายบุคคล ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ ได้แก่ 1) จัดทำเอกสารสิทธิรายบุคคล 2) เชื่อมงาน HR การเงิน กองทุน ประกันสังคม และสิทธิรักษาพยาบาลในบริการจุดเดียว 3) เปิดช่องทางติดตามปัญหาหลังเกษียณ และ 4) สนับสนุนการคงหรือยุติบทบาทกับมหาวิทยาลัยตามความสมัครใจ สำหรับการวิจัยครั้งต่อไปควรติดตามบุคคลเดิมก่อนและหลังเกษียณ และขยายการศึกษาไปยังวิทยาเขตหรือมหาวิทยาลัยอื่น

เอกสารอ้างอิง

- ผู้ให้ข้อมูลรหัส PR-CIV-01. (7 ก.ย. 2569). ประสบการณ์และการปรับตัวภายหลังเกษียณอายุ. (ศุภิสรา โกชาตม, ผู้สัมภาษณ์)
- ผู้ให้ข้อมูลรหัส PR-CONV-03. (6 ก.ย. 2569). ประสบการณ์และการปรับตัวภายหลังเกษียณอายุ. (ศุภิสรา โกชาตม, ผู้สัมภาษณ์)
- ผู้ให้ข้อมูลรหัส PR-CONV-05. (7 ก.ย. 2569). ประสบการณ์และการปรับตัวภายหลังเกษียณอายุ. (ศุภิสรา โกชาตม, ผู้สัมภาษณ์)
- ผู้ให้ข้อมูลรหัส PRE-PERM-01. (4 ก.ย. 2569). ความคาดหวังและการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ. (ศุภิสรา โกชาตม, ผู้สัมภาษณ์)
- ผู้ให้ข้อมูลรหัส PRE-PERM-02. (4 ก.ย. 2569). ความคาดหวังและการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ. (ศุภิสรา โกชาตม, ผู้สัมภาษณ์)
- ผู้ให้ข้อมูลรหัส PRE-REV-02. (7 ก.ย. 2569). ความคาดหวังและการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ. (ศุภิสรา โกชาตม, ผู้สัมภาษณ์)
- ผู้ให้ข้อมูลรหัส PR-UNIV-02. (6 ก.ย. 2569). ประสบการณ์และการปรับตัวภายหลังเกษียณอายุ. (ศุภิสรา โกชาตม, ผู้สัมภาษณ์)
- พระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2539. (2539). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 113 ตอนที่ 46 ก หน้า 1-21 (27 กันยายน 2539).
- พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533. (2533). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 107 ตอนที่ 161 หน้า 1-47 (1 กันยายน 2533).
- มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2568). ประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่อง การจัดสวัสดิการพนักงานเงินรายได้มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2568. เรียกใช้เมื่อ 3 ตุลาคม 2569 จาก <https://office.research.psu.ac.th/wp-content/uploads/2025/11/การจัดสวัสดิการพนักงานเงินรายได้มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์-พ.ศ.2568.pdf>



- _____. (2569). ประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่อง การจัดสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2569. เรียกใช้เมื่อ 3 ตุลาคม 2569 จาก <https://www.psu.ac.th/trang/office/wp-content/uploads/2026/06/ประกาศการจัดสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย-2569.pdf>
- ยุทธพงษ์ จักรคม และคณะ. (2565). การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. วารสารจันทร์เกษมสาร, 28(1), 141-156.
- Atchley, R. C. (1989). A continuity theory of normal aging. *The Gerontologist*, 29(2), 183-190.
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.
- Cohen-Mansfield, J. & Regev, I. (2018). Retirement preparation programs: An examination of retirement perceptions, self-mastery, and well-being. *Research on Social Work Practice*, 28(4), 428-437.
- Ebaugh, H. R. F. (1988). *Becoming an ex: The process of role exit*. Chicago: University of Chicago Press.
- Fadeeva, A. et al. (2025). Retirement adjustment framework: Understanding the interplay between individual and contextual factors. *Journal of Prevention and Health Promotion*, 6(2), 335-361.
- Hennink, M. M. et al. (2017). Code saturation versus meaning saturation: How many interviews are enough? *Qualitative Health Research*, 27(4), 591-608.
- La Rue, C. J. et al. (2024). GROUPS 4 RETIREMENT: A new intervention that supports well-being in the lead-up to retirement by targeting social identity management. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 97(1), 1-26.
- Lincoln, Y. S. & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Malterud, K. et al. (2016). Sample size in qualitative interview studies: Guided by information power. *Qualitative Health Research*, 26(13), 1753-1760.
- Merton, R. K. (1957). *Social theory and social structure*. Glencoe, IL: Free Press.
- Moffatt, S. & Heaven, B. (2017). "Planning for uncertainty": Narratives on retirement transition experiences. *Ageing & Society*, 37(5), 879-898.
- Richardson, V. & Kilty, K. M. (1991). Adjustment to retirement: Continuity vs. discontinuity. *The International Journal of Aging and Human Development*, 33(2), 151-169.
- United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division. (2019). *World population ageing 2019: Highlights*. New York: United Nations.
- Wood, R. E. & Pachana, N. A. (2025). The role of meaning in the retirement transition: Scoping review. *The Gerontologist*, 65(6), gnaf076. <https://doi.org/10.1093/geront/gnaf076>.