

อิทธิพลของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานต่อความตั้งใจในการทำงานหลังเกษียณของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ: การศึกษาความแตกต่างระหว่างช่วงวัยในฐานะตัวแปรกำกับ

รับบทความ: 10 สิงหาคม 2566

แก้ไขบทความเสร็จ: 9 พฤศจิกายน 2566

ตอบรับบทความ: 14 พฤศจิกายน 2566

สิวัฒน์ สุวรรณศิลป์*¹ และวิษณุพงษ์ โพธิ์พิรุฬห์²

บทคัดย่อ

งานวิจัยในอดีตระบุว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญในการทำนายความตั้งใจของบุคคลในการทำงานต่อหลังเกษียณ อย่างไรก็ตาม ยังขาดการศึกษาถึงเหตุผลทางจิตวิทยาและบริบทที่สามารถอธิบายถึงอิทธิพลดังกล่าว ในการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของทัศนคติต่อการทำงานต่อหลังเกษียณในฐานะตัวแปรคั่นกลางความสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานและความตั้งใจของบุคคลในการทำงานต่อหลังเกษียณ นอกจากนี้ งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของกลุ่มคนตามช่วงวัย (Generation) ในฐานะตัวแปรกำกับ โดยกำหนดสมมติฐานว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานจะส่งผลต่อทัศนคติและความตั้งใจของบุคคลในการทำงานต่อหลังเกษียณต่อ Generation X (คนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2508 ถึง พ.ศ. 2522) มากกว่า Generation Y (คนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523 และ พ.ศ. 2540) งานวิจัยนี้เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงสำรวจด้วยแบบสอบถามออนไลน์จากบุคลากรอาจารย์จำนวน 286 คนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐจำนวน 4 แห่งในพื้นที่จังหวัดสงขลา และทำการวิเคราะห์โมเดล Moderated Mediation ด้วยโปรแกรม Hayes' PROCESS Macro ผลการศึกษาสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยทั้งนี้ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ทำการควบคุมปัจจัยสำคัญอื่นๆ ประกอบด้วย ตัวแปรเพศ ระดับการศึกษา จำนวนบุตร อายุ งาน รายได้ สถานะสุขภาพ ความพร้อมด้านการเงินก่อนการเกษียณ สถานภาพสมรส และตำแหน่งทางวิชาการ

คำสำคัญ: ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน, ความตั้งใจในการทำงานหลังเกษียณ, ทัศนคติต่อการทำงานหลังเกษียณ, เจเนอเรชัน X, เจเนอเรชัน Y

¹ หน่วยงานผู้แต่ง: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 15 ถนนกาญจนวนิชย์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา 90112 โทรศัพท์ 081-4780044 อีเมล s.suwannasin@hotmail.com

² หน่วยงานผู้แต่ง: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 15 ถนนกาญจนวนิชย์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา 90112 โทรศัพท์ 089-6694997 อีเมล potipiroon@gmail.com

The Influence of Work Passion on Career Bridge Employment Intentions among Public University Lecturers: Examining the Moderating Role of Generational Differences

Received: August 10, 2023

*Siwat Suwannas*¹ and Wisanupong Potipiroon²*

Revised: November 9, 2023

Accepted: November 18, 2023

Abstract

Past research indicates that work passion is an important factor in predicting individuals' career bridge employment intentions but there is still a lack of research that examines the psychological mechanism and boundary conditions underlying this relationship. This research aims to examine the mediating role of individuals' attitudes towards bridge employment and the moderating role of generational differences. It is also hypothesized that those in Generation X (born between 1965 and 1979) are more strongly affected by the influence of work passion, in comparison to those in Generation Y (born between 1980 and 1997). Survey data were collected from 286 lecturers from four public universities in Songkhla Province. The proposed moderated mediation model was tested using Hayes' PROCESS Macro. All the hypotheses were supported even after controlling for the influence of gender, education levels, the number of children, organizational tenure, income, health status, financial readiness, marital status and academic positions.

Keywords: Work passion, Career bridge employment intention, Attitude towards bridge employment, Gen X, Gen Y

¹ **Affiliation:** Faculty of Management Sciences, Prince of Songkla University, 15 Karnjanavanich Rd., Hat Yai, Songkhla 90112 Tel. 081-4780044 E-mail s.suwannasin@hotmail.com

² **Affiliation:** Faculty of Management Sciences, Prince of Songkla University, 15 Karnjanavanich Rd., Hat Yai, Songkhla 90112 Tel. 089-6694997 E-mail potipiroon@gmail.com

บทนำ (Introduction)

ในปัจจุบัน หลายประเทศกำลังเผชิญกับปัญหาจำนวนผู้สูงอายุ (Aging population) เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยมีหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อปรากฏการณ์ดังกล่าว ไม่ว่าจะเป็นอัตราการเกิดที่ลดลง วิวัฒนาการทางการแพทย์ และวิถีการดำรงชีวิตที่ดีขึ้นของประชาชน ด้วยเหตุนี้ จึงมีผู้สูงอายุจำนวนมากที่เลือกทำงานต่อหลังเกษียณ (Beehr, 2014; Mulvaney, 2020) ในทางวิชาการ การทำงานต่อหลังเกษียณถูกเรียกว่า “Bridge Employment” ซึ่งหมายถึงช่วงเวลาที่เป็นสะพานเชื่อมการเกษียณตามอายุงานปกติ (เช่น 60 ปี) และการเกษียณแบบถาวร (เช่น 65 ปี) (Gobeski & Beehr, 2009; Shultz, 2003; Topa et al., 2014; Wang et al., 2008; Zhan et al., 2009) โดยงานวิจัยที่ผ่านมาระบุว่า การทำงานต่อหลังเกษียณสามารถช่วยให้บุคคลสร้างรายได้และดำรงวิถีชีวิตที่ยังเชื่อมต่อกับสังคม รวมทั้งเป็นการเพิ่มพูนทักษะที่สะท้อนความต้องการจากภายในของบุคคล ซึ่งล้วนส่งผลต่อการส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิตของบุคคล (Cahill et al., 2011; Deal, 2007; Wang & Shultz, 2010)

ในช่วงที่ผ่านมา รัฐบาลไทยได้เสนอให้มีการขยายอายุเกษียณสำหรับข้าราชการจาก 60 ปี เป็น 65 ปี เพื่อให้ธำรงรักษาบุคลากรที่มีทักษะและประสบการณ์ทำงานที่จำเป็นกับการทำงานในภาครัฐ (Tasee, 2016) โดยในปัจจุบัน คนรุ่นใหม่เลือกที่จะทำงานในภาครัฐลดน้อยลง (Yanderm, 2016) สอดคล้องกับบริบทของสถาบันอุดมศึกษาที่พบว่า จำนวนบุคคลที่เข้าสู่สายงานวิชาการมีจำนวนลดลงอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการลาออกที่เพิ่มขึ้นของบุคลากร (Pokawin, 2017; Thongsawat et al., 2020) โดยเหตุผลประการหนึ่งเกิดจากการที่มหาวิทยาลัยไทยหลายแห่งได้ถูกปรับสถานะให้เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในปี พ.ศ. 2542 ส่งผลให้สถานะการจ้างงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาถูกเปลี่ยนจากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยที่ไม่ได้รับเงินบำนาญ และสวัสดิการหลังเกษียณจากรัฐในฐานะข้าราชการอีกต่อไป (Kanchanamukda, 2014) ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา นอกจากนี้ การระบาดของโรค COVID-19 ทำให้บุคลากรทางวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาในหลายประเทศพิจารณาเปลี่ยนอาชีพหรือเกษียณก่อนกำหนดเพิ่มมากขึ้น (Nietzel, 2021) แม้วางยังไม่มีหลักฐานว่า ปรากฏการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้นในประเทศไทย แต่เป็นสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต และมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการธำรงรักษาบุคลากรทางวิชาการที่มีความรู้ความสามารถ

งานวิจัยนี้ต้องการศึกษาอิทธิพลของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Work passion) ที่มีต่อความตั้งใจในการทำงานต่อหลังเกษียณ (Bridge employment intentions) ของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา โดยความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน สามารถแบ่งได้เป็น 2 รูปแบบ ได้แก่ (1) ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานแบบหมกมุ่น (Obsessive passion) หมายถึง ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานที่เกิดจากการสร้างแรงกดดันให้ตนเอง หรือเกิดจากแรงกดดันจากสังคมรอบข้าง ซึ่งบุคคลมักจะไม่

สามารถควบคุมตัวเองได้และ (2) ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานแบบสอดคล้อง (Harmonious passion) หมายถึง ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานที่เกิดจากความรักและความชอบในกิจกรรมบางอย่างที่มีความสำคัญ และสะท้อนความเป็นตัวตน โดยในการทำกิจกรรมดังกล่าวบุคคลจะมีอิสระในการเลือก (Vallerand et al., 2003) งานวิจัยนี้เน้นศึกษาเฉพาะความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานแบบสอดคล้อง โดยงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานแบบสอดคล้องส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน (Task performance) ความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) และคุณภาพชีวิต (Quality of life) (Bakker et al., 2008; Vallerand et al., 2003) นอกจากนี้ ยังมีงานวิจัยจำนวนหนึ่งที่ระบุว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานส่งผลต่อความตั้งใจของบุคคลในการทำงานต่อหลังเกษียณ ตัวอย่างเช่น งานวิจัยของ Tarkar et al. (2019) ที่พบว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการเกษียณอายุ (Retirees) ในประเทศอินเดีย ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อความตั้งใจในการทำงานหลังเกษียณอายุราชการ

อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันยังมีงานวิจัยน้อยมากที่ศึกษาถึงเหตุผลทางจิตวิทยา (Psychological mechanisms) ที่สามารถอธิบายถึงอิทธิพลดังกล่าว นอกจากนี้ ยังเป็นประเด็นที่น่าสนใจอีกด้วว่า อิทธิพลของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานจะแปรผันไปหน่วยงานและลักษณะทางประชากรศาสตร์ของบุคลากรด้วยหรือไม่ ประการแรก งานวิจัยนี้เสนอว่า ทักษะคติต่อการทำงานต่อหลังเกษียณ (Attitude toward bridge employment) สามารถเป็นตัวแปรคั่นกลาง (Mediator) ที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานและความตั้งใจของอาจารย์ในการทำงานต่อหลังเกษียณ โดยทฤษฎีพฤติกรรมตามแบบแผน (Theory of planned behavior: TPB) (Ajzen, 1985; Ajzen, 1991; Ajzen & Albarracín, 2007) ระบุว่า ทักษะคติของบุคคล หมายถึง ความเชื่อเกี่ยวกับผลลัพธ์ของการแสดงออกซึ่งพฤติกรรม ซึ่งเป็นปัจจัยที่ได้รับอิทธิพลจากลักษณะเฉพาะของบุคคลและเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อเจตคติหรือความตั้งใจในการแสดงพฤติกรรม (Behavioral intentions) นอกจากนี้ งานวิจัยนี้เสนอว่า อิทธิพลของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานอาจจะแปรผันไปตามลักษณะกลุ่มคนตามช่วงวัย (Generation) 2 กลุ่มได้แก่ Generation X (คนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2508 ถึง พ.ศ. 2523) และ Generation Y (คนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2524 และ พ.ศ. 2537) ซึ่งเป็นกลุ่มบุคลากรหลักของสถาบันอุดมศึกษาในปัจจุบัน ทั้งนี้ จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่ายังขาดความชัดเจนว่าบุคลากรในกลุ่มใดที่จะมีทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงานต่อหลังเกษียณมากกว่ากัน โดยงานวิจัยบางส่วนระบุว่า คนใน Generation Y จะมีความผูกพันในงานมากกว่าคนใน Generation X (Park & Gursoy, 2012) ในขณะที่อายุของบุคคลมักจะมีความสัมพันธ์ทางลบกับการตัดสินใจทำงานต่อหลังเกษียณ (Kim & Feldman, 2000) แต่ก็มีงานวิจัยอีกกลุ่มที่ระบุว่า คนใน Generation Y มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าคนใน Generation X (Martin, 2017) และมีความคิดที่จะลาออกจากงานมากกว่า (Costanza et al., 2012)

34 การศึกษาความแตกต่างระหว่างช่วงวัยในฐานะตัวแปรกำกับ

กล่าวโดยสรุป งานวิจัยนี้ต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานและความตั้งใจของบุคคลในการทำงานต่อหลังเกษียณของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา แม้ว่างานวิจัยที่ผ่านมาจะมีการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการทำงานหลังเกษียณ ไม่ว่าจะเป็นสุขภาพกาย (Kim & Feldman, 2000; Wang et al., 2008) ความพึงพอใจทางการเงิน (Wang et al., 2008) ความผูกพันต่อองค์กร (Virtanen et al., 2017) การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Pengcharoen & Shultz, 2010) และความพึงพอใจในการทำงาน (Gobeski & Beehr, 2009) แต่ยังมีงานวิจัยน้อยมากที่ศึกษาอิทธิพลของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน รวมทั้งยังเป็นประเด็นที่น่าสนใจด้วยว่าอิทธิพลดังกล่าวจะมีความแตกต่างระหว่างกลุ่มคนตามช่วงวัยหรือไม่ นอกจากนี้ ในปัจจุบันยังไม่ปรากฏงานวิจัยเชิงประจักษ์ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจการทำงานหลังเกษียณในบริบทอุดมศึกษาในประเทศไทย

การทบทวนวรรณกรรม (Literature Review)

งานวิจัยนี้ได้ทำการศึกษาวรรณกรรมเกี่ยวกับการทำงานหลังเกษียณ ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ทักษะคติในการทำงานหลังเกษียณ และความแตกต่างระหว่างกลุ่มคนตามช่วงวัย เพื่อนำไปสู่การกำหนดสมมติฐานการวิจัย

1. การทำงานหลังเกษียณ (Bridge employment)

แนวคิดเกี่ยวกับการเกษียณอายุถือกำเนิดตั้งแต่ศตวรรษที่ 19 (Weisman, 1999) อย่างไรก็ตาม จากที่ได้กล่าวไปในเบื้องต้น เนื่องจากคนมีอายุที่ยืนยาวขึ้น มีสุขภาพที่ดีขึ้น และมีรูปแบบการดำเนินชีวิตที่ตึงมากขึ้น จึงมีความต้องการทำงานหลังเกษียณอายุก็เพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย (Beehr, 2014) ทั้งนี้ มีการใช้คำว่า "การทำงานหลังเกษียณ" หรือ Bridge employment เพื่ออธิบายถึงการตัดสินใจคงอยู่ในตลาดแรงงานต่อไปก่อนที่จะเลือกเกษียณแบบถาวร (Shultz, 2003; Topa et al., 2014; Wang et al., 2008; Zhan et al., 2009) โดยการทำงานหลังเกษียณอาจเป็นการรับงานเพียงชั่วคราว (Part-time) หรืองานเต็มเวลา (Full-time) แต่โดยทั่วไปมักจะแสดงถึงชั่วโมงการทำงานที่ลดลง มีความยืดหยุ่นในการทำงานมากขึ้น ภาระงานเบาลง ความรับผิดชอบหรือความเคร่งครัดลดลง และใช้พลังงานทางกายที่ลดน้อยลง (Beehr, 2014)

การทำงานในช่วงเกษียณอายุสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ (1) การทำงานต่อหลังเกษียณในอาชีพเดิม (Career bridge employment) และ (2) การทำงานต่อหลังเกษียณที่ไม่เกี่ยวข้องกับอาชีพเดิม (Non-career bridge employment) สำหรับการทำงานต่อหลังเกษียณในประเภทแรก บุคคลอาจจะยังคงอยู่ในองค์กรเดิมหรือย้ายไปองค์กรอื่น แต่ยังคงทำงานอยู่ในอาชีพเดิม เช่น อาจารย์อาจจะย้ายไปทำงานในสถาบันอุดมศึกษาอื่นหลังเกษียณ ส่วนการทำงานต่อหลังเกษียณในประเภทที่สอง บุคคลจะมีการเปลี่ยนสายอาชีพไปจากเดิมโดยสิ้นเชิง เช่น อาจารย์อาจจะหันไป

ประกอบธุรกิจส่วนตัวหลังเกษียณ ซึ่งแม้ว่าจะมีความยืดหยุ่นในการทำงานมากขึ้น แม้ว่าค่าจ้างหรือค่าตอบแทนอาจจะเปลี่ยนแปลงไป (Alcover et al. 2014) สำหรับงานวิจัยนี้มุ่งเน้นไปที่การทำงานหลังเกษียณที่สอดคล้องกับอาชีพเดิม

Zhan and Wang (2015) ได้สรุปแนวความคิดการทำงานหลังเกษียณไว้ 4 ประเด็นสำคัญ (1) การตัดสินใจที่จะทำงานต่อหลังเกษียณ (Decision-making) โดยการตัดสินใจที่จะทำงานต่อหลังเกษียณถือเป็นพฤติกรรมที่มีการวางแผนไว้อย่างมีเหตุผล (Rational) บุคคลเลือกจะเลือกทำงานหลังเกษียณด้วยเหตุผลบางประการและโดยความสมัครใจ โดยเป็นการตัดสินใจบนพื้นฐานของการพิจารณาข้อดีข้อเสียต่างๆ อย่างรอบคอบ โดยการตัดสินใจนี้อาจได้รับผลกระทบจากปัจจัยส่วนบุคคลและบริบทที่เกี่ยวข้อง (Wang & Chan 2011; Zhan & Wang 2015) (2) การทำงานหลังเกษียณเพื่อพัฒนาอาชีพ (A career development stage) โดยบุคคลใช้โอกาสในการทำงานหลังเกษียณอายุเพื่อบรรลุเป้าหมายในอาชีพ (Career goals fulfillment) บุคคลผู้ซึ่งทำงานหลังเกษียณอายุอาจจะต้องการความยืดหยุ่นและความอิสระในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายในอาชีพหรือเพื่อเติมเต็มความทะเยอทะยานในการทำงานของบุคคลนั้นๆ (Zhan & Wang 2015) (3) การทำงานหลังเกษียณเพื่อการปรับตัว (An adjustment process) โดยบุคคลอาจจะคาดหวังหรือตั้งใจที่จะใช้การทำงานหลังเกษียณเป็นกลไกในการปรับตัวเข้าสู่การเกษียณอายุในอนาคตทั้งในด้านการเงินและด้านจิตใจ และ (4) การทำงานหลังเกษียณจากมุมมองของนายจ้าง โดยมองว่า การว่าจ้างงานหลังเกษียณเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human resource managements: HRM) เพื่อดึงดูด จูงใจ และรักษาบุคคลที่กำลังเข้าวัยเกษียณที่มีคุณค่าต่อองค์กร โดยมีงานวิจัยที่ผ่านมาที่ระบุว่า ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความยืดหยุ่น (Flexible HRM practices) สามารถช่วยยับยั้งความตั้งใจของบุคคลที่จะเกษียณอายุก่อนเวลาตามปกติ (Early retirement) (Cui et al., 2023)

กล่าวโดยสรุป การทำงานหลังเกษียณถือเป็นการตัดสินใจที่เกิดจากความตั้งใจโดยมีการวางแผนไว้อย่างรอบคอบ บุคคลอาจเลือกที่จะทำงานต่อหลังเกษียณอายุด้วยหลายเหตุผล ไม่ว่าจะเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ หรือเพื่อบรรลุเป้าหมายทางวิชาชีพของตนเอง หรืออาจเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการปรับตัวเพื่อเตรียมพร้อมทั้งทางอารมณ์และทางการเงินสำหรับการเกษียณแบบถาวร นอกจากนั้น การตัดสินใจทำงานหลังเกษียณยังขึ้นอยู่กับแนวนโยบายขององค์กรด้วย

2. บทบาทของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Work passion)

ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานได้ถูกนิยามในวรรณกรรมทางด้านจิตวิทยาไว้ 2 รูปแบบ คือ ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานแบบหมกมุ่น (Obsessive passion) และความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานแบบสอดคล้อง (Harmonious passion) (Vallerand et al., 2003) ความแตกต่างหลักระหว่างสองประเภทของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานนี้อยู่ที่ความสำคัญของกิจกรรมต่อตัวบุคคล และวิธีที่กิจกรรมผูกพันกับตัวบุคคล (Amiot et al., 2006; Vallerand et al., 2003)

สอดคล้องส่งผลต่อความสามารถในการปรับตัวหลังการเกษียณ โดยความสัมพันธ์ดังกล่าวเกิดขึ้นผ่านความพึงพอใจในความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ (Need satisfaction) คณะผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1: ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจในการทำงานหลังเกษียณอายุ

3. บทบาทตัวแปรคั่นกลางของทัศนคติในการทำงานหลังเกษียณ (The mediating role of attitude toward bridge employment)

งานวิจัยนี้เสนอว่า ทัศนคติต่อการทำงานหลังเกษียณอายุ (Attitude toward bridge employment) สามารถเป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานและความตั้งใจในการทำงานหลังเกษียณอายุ โดยทัศนคติต่อการทำงานหลังเกษียณอายุ หมายถึง การมีทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงานหลังเกษียณอายุ เช่น การเล็งเห็นถึงประโยชน์ของการทำงานหลังเกษียณ สอดคล้องกับแนวคิดของ Zhan and Wang (2015) ที่ระบุว่า การตัดสินใจที่จะทำงานหลังเกษียณเป็นการวางแผนอย่างมีเหตุผล (Rational) บนพื้นฐานของการพิจารณาข้อดีและข้อเสียอย่างรอบคอบ

ตามแนวคิดของทฤษฎีพฤติกรรมตามแบบแผน (Theory of planned behavior: TPB) (Ajzen, 1985; Ajzen, 1991; Ajzen & Albarracín, 2007) มี 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อเจตคติหรือความตั้งใจในการแสดงออกซึ่งพฤติกรรม (Behavioral intentions) ได้แก่ (1) บรรทัดฐาน (Subjective norms) ซึ่งหมายถึง การรับรู้พฤติกรรมของคนรอบข้างที่สำคัญ (Significant others) เช่น เพื่อนร่วมงาน (2) การรับรู้ความสามารถในการควบคุม (Perceived behavioral control) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการควบคุมการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมนั้น และ (3) ทัศนคติของบุคคล (Attitude) หมายถึง ความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับผลลัพธ์ของการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมว่าจะมีผลทางบวกหรือทางลบ

งานวิจัยนี้ให้ความสำคัญกับเฉพาะทัศนคติของบุคคล โดยกำหนดสมมติฐานการวิจัยว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานสามารถเสริมสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงานหลังเกษียณ โดยความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานน่าจะทำให้บุคคลเล็งเห็นถึงประโยชน์ของการทำงานหลังเกษียณ สำหรับในบริบทการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย การเล็งเห็นถึงประโยชน์ของการทำงานหลังเกษียณ หมายถึง การที่อาจารย์มีโอกาสที่จะได้บรรลุเป้าหมายในอาชีพที่ยังทำไม่แล้วเสร็จ เช่น การทำวิจัย หรือการได้มีโอกาสได้ทำในสิ่งที่ตนรัก เช่น การสอนหนังสือ หรือการได้ทำประโยชน์ให้กับองค์กรจากความรู้และความสามารถที่มี เช่น การแสดงบทบาทการเป็นที่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาให้กับนักศึกษาและอาจารย์รุ่นใหม่ หรือการทำโครงการพิเศษที่จะเป็นประโยชน์ต่อสถาบันการศึกษา คณะผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 2: ทศนคติต่อการทำงานหลังเกษียณอายุมีบทบาทในการเป็นตัวแปรคั่นกลางในความสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานและความตั้งใจในการทำงานหลังเกษียณอายุ

4. บทบาทตัวแปรกำกับของกลุ่มคนตามช่วงวัย (The moderating role of generational differences)

Generation หมายถึง กลุ่มคนตามช่วงวัย หรือรุ่นทางสังคม ซึ่งเป็นคำทั่วไปที่ใช้กล่าวถึงกลุ่มบุคคลที่เกิดและมีชีวิตอยู่ในช่วงเวลาเดียวกัน (Pilcher, 1994) โดยมักจะกินช่วงระยะเวลาประมาณ 20-30 ปี ตั้งแต่เกิดจนกระทั่งเริ่มทำงานและมีครอบครัว โดยคนใน Generation เดียวกันจะประสบเหตุการณ์สำคัญๆ เหมือนๆ กัน จึงทำให้มีความเชื่อหรือค่านิยมบางอย่างที่คล้ายคลึงกัน (Woodman & Wyn, 2015)

โดยทั่วไปมักจะมีการแบ่ง Generation ออกเป็น 5 กลุ่มวัย ได้แก่ 1) Baby Boomers เกิดในช่วง พ.ศ. 2489-2507 โดยในปัจจุบันคนกลุ่มนี้มีอายุ 60 ขึ้นไป ลักษณะนิสัย จริงจัง เคร่งครัดในเรื่องธรรมเนียมประเพณี เป็นเจ้าคนนายคน ทุ่มเทให้กับการทำงาน อดทนสูง ประหยัดตอต่อม พวกอนุรักษ์นิยม 2) Generation X เกิดในช่วง พ.ศ. 2508-2522 โดยในปัจจุบันคนกลุ่มนี้ ลักษณะนิสัยชอบบอระไรง่ายๆ ไม่เป็นทางการ สร้างความสมดุลในงานและครอบครัว ทำงานตามหน้าที่ไม่ทุ่มเท เป็นตัวของตัวเอง ความคิดเปิดกว้างและสร้างสรรค์ 3) Generation Y (Millennials) เกิดในช่วง พ.ศ. 2523-2540 ลักษณะนิสัย ต้องการความชัดเจนในงาน คาดหวังเงินเดือนสูง ต้องการคำชม ไม่อดทนต่องาน เปลี่ยนงานบ่อย สร้างสมดุลเวลาเพื่อกิจกรรมส่วนตัว 4) Generation Z เกิดหลัง พ.ศ. 2540 ลักษณะนิสัย เปิดกว้างในความคิดและวัฒนธรรม ยอมรับความแตกต่าง ไม่แบ่งแยกชนชั้น สนิท ศาสนาหรือประเพณีที่แตกต่าง มีแนวโน้มเป็นมนุษย์หลายงาน ต้องการคำอธิบายและเหตุผล ชอบข้อมูลแนวกราฟ ภาพ สถิติชัดเจน เน้นข้อมูลสั้นๆ ง่ายต่อการจดจำ และ 5) Generation Alpha เกิดในช่วง พ.ศ. 2553-2568 ลักษณะนิสัย เป็นตัวของตัวเอง เรียนรู้เทคโนโลยีรวดเร็ว กล้าลองและสร้างสิ่งใหม่ รักอิสระ เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี ขาดความปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ได้รับความรักจากพ่อแม่มากขึ้นเนื่องจากมีลูกน้อยลง ขาดความยึดหยุ่นและห่างไกลธรรมชาติ

สำหรับงานวิจัยนี้ให้ความสำคัญกับ Generation X และ Generation Y ซึ่งเป็นกลุ่มบุคลากรหลักในสถาบันอุดมศึกษาในปัจจุบัน งานวิจัยที่ผ่านมา ได้มีการศึกษาถึงการตัดสินใจ ทศนคติ และพฤติกรรมของบุคคลในช่วงวัยต่างๆ (AbouAssi et al., 2021) โดยในปัจจุบัน ผลการวิจัยยังมีความขัดแย้งกันอยู่ ตัวอย่างเช่น บทความของ Martin (2017) เสนอว่า กลุ่มคนใน Generation X มักจะมีความชอบที่จะทำงานในองค์กรหนึ่งหรือไม่ก็อยู่ในองค์กรไม่กี่แห่งตลอดชีวิตการทำงาน ในขณะที่คนใน Generation Y มักมีความเต็มใจที่จะเปลี่ยนงานบ่อยขึ้นหากพบโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพของตน รวมทั้งมีความคิดที่จะลาออกจากงานมากกว่า (Costanza et al., 2012) นอกจากนั้น กลุ่มคนใน Generation X มักมองหางานที่มั่นคงในหน่วยงานของรัฐ เช่น รัฐบาล กองทัพ ส่วนราชการ หรือ

สถาบันการศึกษาของรัฐ ในขณะที่กลุ่มคนใน Generation Y มักมีความต้องการที่จะเริ่มต้นธุรกิจเป็นของตนเอง (Martin, 2017)

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยอีกกลุ่มหนึ่ง พบว่า คนใน Generation Y มีความผูกพันกับงานมากกว่า Generation X ตัวอย่างเช่น งานวิจัยของ Park and Gursoy (2012) พบว่า พนักงานโรงแรมในกลุ่ม Generation Y มีระดับของความผูกพันกับงาน (Work engagement) สูงกว่ากลุ่ม Generation X และกลุ่ม Baby Boomers ในทุกมิติของความผูกพันกับงาน ได้แก่ ด้านความกระตือรือร้น (Vigor) (หมายถึง การมีพลังในระดับสูงในขณะที่ทำงาน) การทุ่มเทอุทิศ (Dedication) (หมายถึง การมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงาน การเห็นถึงความสำคัญของงาน และการมีแรงบันดาลใจ) และความจดจ่อใส่ใจ (Absorption) (หมายถึง การมีความรู้สึกมุ่งมั่นและมีความสุขไปกับการทำงาน จนทำให้เกิดความรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว และเป็นการยากที่จะถอนตัวออกจากงานไปได้) ดังนั้น แม้ว่าคนทั่วไปมักจะมองว่ากลุ่มคน Generation Y เป็นคนเกียจคร้านและหยิ่งผยอง แต่แท้จริงแล้วคนกลุ่มนี้อาจจะมีความต้องการแสวงหาความเป็นมืออาชีพในการทำงานที่ต้องการมีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเองและองค์กร โดยคนรุ่นใหม่มีแนวโน้มที่จะหางานที่ช่วยให้พวกเขาสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสังคมได้มากกว่า (Martin, 2017)

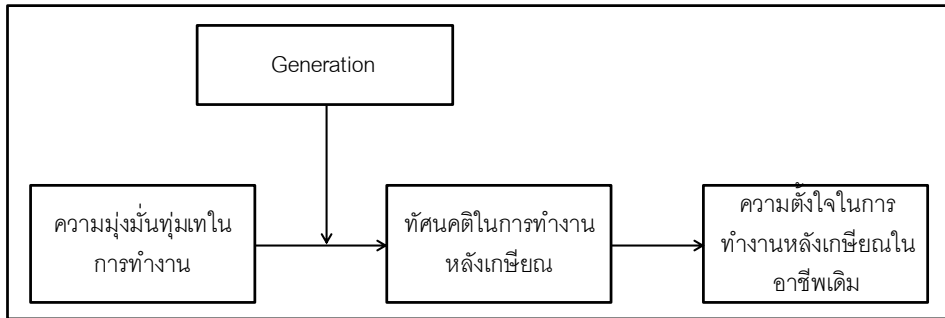
จากเหตุผลดังกล่าว จึงมีความเป็นไปได้ว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานจะส่งผลต่อทัศนคติและความตั้งใจของบุคคลในการทำงานต่อหลังเกษียณต่อคนในกลุ่ม Generation X มากกว่าคนในกลุ่ม Generation Y เนื่องจากคนที่เกิดใน Generation Y มักจะมีความต้องการที่จะทำงานที่มีความหมายและตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ที่สูงส่งบางอย่าง (Meaningful and purposeful work) เช่น การพัฒนาตนเอง การทำประโยชน์เพื่อสังคม หรือการทำตามอุดมการณ์บางอย่าง สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับ Ceiling effect (Potipiroon et al., 2019; Rauscher, 2002) กล่าวคือ ทัศนคติเชิงบวกในการทำงานต่อหลังเกษียณของคนในกลุ่ม Generation Y น่าจะไม่เพิ่มขึ้นมากแม้ว่าความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานจะเพิ่มมากขึ้นก็ตาม เพราะคนกลุ่มนี้มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานมากพออยู่แล้ว (Ceiling effect) สอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่า อายุของบุคคลมักจะมีความสัมพันธ์ทางลบกับการตัดสินใจทำงานต่อหลังเกษียณ (Kim & Feldman, 2000) ดังนั้น คณะผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 3: อิทธิพลของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานที่มีต่อทัศนคติต่อการทำงานหลังเกษียณมีความแตกต่างกันระหว่างอาจารย์ Generation X และอาจารย์ Generation Y โดยอิทธิพลดังกล่าวส่งผลมากกว่าต่ออาจารย์กลุ่ม Generation X

สมมติฐานที่ 4: อิทธิพลของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานที่มีต่อความตั้งใจในการทำงานหลังเกษียณทางอ้อมผ่านทัศนคติต่อการทำงานหลังเกษียณมีความแตกต่างกันระหว่างอาจารย์

Generation X และอาจารย์ Generation Y โดยอิทธิพลดังกล่าวส่งผลมากกว่าต่ออาจารย์กลุ่ม Generation X

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย (Research Methodology)

1. กลุ่มตัวอย่างและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล (Sample and data collection)

เพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัยในครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลคณาจารย์จากสถาบันอุดมศึกษาของรัฐจำนวน 4 แห่ง ในพื้นที่จังหวัดสงขลา ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 2 แห่ง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 1 แห่ง และมหาวิทยาลัยราชภัฏ 1 แห่ง โดยการเก็บข้อมูลเกิดขึ้นในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด-19 ในปี พ.ศ. 2564 ซึ่งอาจารย์ส่วนใหญ่ทำงานจากที่บ้าน คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดทำแบบสำรวจออนไลน์โดยส่งแบบสอบถามผ่านผู้ประสานงานของแต่ละมหาวิทยาลัย (เจ้าหน้าที่ประจำคณะ) ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Convenience sampling) คณะผู้วิจัยคาดหวังที่จะได้รับการตอบแบบสอบถามอย่างน้อยจำนวน 400 ชุด หรือ 100 ชุดจากแต่ละมหาวิทยาลัย

2. เครื่องมือสำหรับการวิจัย (Research Instrument)

เนื่องจาก แบบวัดถูกสร้างขึ้นเป็นภาษาอังกฤษ จึงทำการแปลเป็นภาษาไทยด้วยวิธีการ Back translation โดยใช้ลิเคิร์ตสเกล (Likert scales) (1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และ 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง) สำหรับตัวแปรความตั้งใจในการทำงานหลังเกษียณ (Career bridge employment intention) ใช้แบบวัดที่ปรับมาจากงานวิจัยของ Kendrick and Wollan (2009) (ตัวอย่างข้อความ เช่น หลังเกษียณ ฉันตั้งใจจะทำงานต่อในองค์กรเดิม) ทัศนคติต่อในการทำงานหลังเกษียณ (Attitude toward bridge employment) วัดโดยใช้แบบวัดที่ปรับมาจากงานวิจัยของ Glamser (1976) (ตัวอย่างข้อความ เช่น ฉันเห็นข้อดีมากมายในการทำงานหลังเกษียณอายุ) และความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานแบบสอดคล้อง (Harmonious work passion) ใช้แบบวัดจากงานวิจัยของ Jachimowicz et al.

(2017) (ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น ฉันมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้ทำงานหรือทำกิจกรรมต่างๆ ที่สะท้อนสิ่งที่มีความสำคัญกับฉัน) ในท้ายที่สุด ช่วงวัย (Generation) วัดโดยใช้ตัวแปรกลุ่ม (0 สำหรับ Generation X และ 1 สำหรับ Generation Y) นอกจากนั้น ในการวิเคราะห์ คณะผู้วิจัยทำการควบคุมตัวแปรเพศ (0 สำหรับเพศชายและ 1 สำหรับเพศหญิง) การศึกษา (0 สำหรับปริญญาตรี, 1 สำหรับปริญญาโท และ 2 สำหรับปริญญาเอก) จำนวนบุตร อายุงาน รายได้ต่อเดือน (รหัสเป็น 0 = 0-20,000 บาท, 1 = 20,001-40,000 บาท, 2 = 40,001-60,000 บาท, 3 = 60,001-80,000 บาท, 4 = 80,001-100,000 บาท, 5 = มากกว่า 100,000 บาท) สถานภาพการสมรส (0 สำหรับสถานะโสดและ 1 สำหรับสถานะสมรสหรือหย่าร้าง) และ ตำแหน่งทางวิชาการ (0 สำหรับไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ และ 1 สำหรับมีตำแหน่งทางวิชาการ) สถานะสุขภาพซึ่งวัดโดยการถามผู้ตอบแบบสอบถามว่า พวกเขา มีสุขภาพที่ดีเพียงใด (Felman, 2020) ในขณะที่ความพร้อมทางการเงินวัดโดยการถามผู้ตอบแบบสอบถามว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีเงินออมเพียงพอในการดำรงชีวิตอยู่อย่างสบายหลังเกษียณมากน้อยเพียงใด (Heraty & McCarthy, 2015; Hershey & Mowen, 2000) สำหรับการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัด ใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of consistency: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน มีค่ามากกว่า .6 ซึ่งเป็นที่ยอมรับได้

3. ขั้นตอนการวิเคราะห์ (Analysis process)

งานวิจัยนี้ทำการตรวจสอบค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Bivariate correlations) ก่อนที่จะดำเนินการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis: CFA) เพื่อทดสอบความตรงตามโครงสร้าง (Construct validity) โดยใช้เกณฑ์หรือดัชนีความเข้ากันได้ ประกอบด้วย ค่าไคสแควร์ (Chi-square: χ^2) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative fit index: CFI) ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ หรือดัชนีทักเกอร์-ลิวอิส (Tucker-lewis index: TLI) ค่ารากของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root mean square error of approximation: RMSEA) และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized root mean squared residual: SRMR) (Hu & Bentler, 1999) ในขั้นตอนสุดท้ายทำการทดสอบโมเดลทฤษฎีที่กำหนดไว้ (Moderated mediation model) โดยใช้ Hayes' process macro (Hayes, 2013) ประกอบด้วย การวิเคราะห์ตัวแปรคั่นกลาง (Mediation analysis) สำหรับทดสอบสมมติฐานที่ 1 และ 2 โดยใช้โมเดลที่ 4 ของ Hayes' Process Macro และการวิเคราะห์ Moderated Mediation สำหรับทดสอบสมมติฐานที่ 3 และ 4 โดยใช้โมเดลที่ 7 ของ Hayes' process macro ทั้งนี้ เพื่อเลี่ยงปัญหาภาวะร่วมของตัวแปรในตัวแบบเส้นตรง (Multicollinearity) (Aiken et al., 1991) คณะผู้วิจัยได้ทำการ Grand mean centering ตัวแปรหลัก (การลบค่าเฉลี่ยออกจากตัวแปร) ก่อนที่จะสร้าง Interaction term (ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน x ช่วงวัย)

ผลการศึกษา (Findings)

คณะผู้วิจัยใช้ระยะเวลา 6 เดือนในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยได้ข้อมูลกลับมาจำนวน 286 คน โดยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 46.9 อยู่ในกลุ่ม Generation X และร้อยละ 53.1 อยู่ในกลุ่ม Generation Y ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 60.1 เป็นเพศหญิง โดยมีอายุเฉลี่ยอยู่ที่ 41.91 ปี และมีอายุงานเฉลี่ยอยู่ที่ 11.55 ปี ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 55.2 แต่งงานแล้ว และร้อยละ 60.5 เป็นอาจารย์ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 32.2 เป็นอาจารย์มีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ และร้อยละ 7.0 มีตำแหน่งรองศาสตราจารย์ นอกจากนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก (ร้อยละ 57.3) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ร้อยละ 49.3 มีรายได้ระหว่าง 40,001 ถึง 60,000 บาทต่อเดือน

1. การตรวจสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปร (Bivariate correlations)

จากตารางที่ 1 สามารถเห็นได้ว่า ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน และความตั้งใจในการทำงานหลังเกษียณ ค่า $r = .239, p < .01$ และทัศนคติในการทำงานหลังเกษียณ ค่า $r = .239, p < .01$ นอกจากนี้ พบว่าทัศนคติในการทำงานหลังเกษียณ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจในการทำงานหลังเกษียณ ค่า $r = .530, p < .01$ อีกด้วย นอกจากนี้ ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดต่ำกว่า $r < .70$ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า น่าจะไม่มีปัญหาที่เกี่ยวกับปัญหาภาวะร่วมของตัวแปรในตัวแบบเส้นตรง (Multicollinearity)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบน (SD) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlations) และค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient)

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน	1	2	3
1. ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน	3.76	.77	(.874)		
2. ทัศนคติในการทำงานหลังเกษียณ	3.60	1.02	.239**	(.962)	
3. ความตั้งใจในการทำงานหลังเกษียณ	2.75	1.09	.239**	.530**	(.883)
4. กลุ่มคนตามช่วงวัย	-	-	.87	-.017	.055

หมายเหตุ: $n = 286$ ** $p < .01$, * $p < .05$; ค่าในวงเล็บคือค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient); กลุ่มคนตามช่วงวัย หรือ Generation คือตัวแปรดัมมี่ (Dummy Variable) โดยที่ Generation X เป็น 0 และ Generation Y เป็น 1

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis: CFA)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis: CFA) แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรทั้ง 3 ตัวมีความแตกต่างกัน (Discriminant validity) ($\chi^2 = 37.439, p > .05, CFI = .998, TLI = .997, RMSEA = .022$, และ $SRMR = .030$) (Hu & Bentler, 1999) นอกจากนี้ ทุกตัว

แปรสังเกตได้มีน้ำหนักองค์ประกอบมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) ตามที่แสดงในตารางที่ 2 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loadings) ทั้งหมดมีค่าสูงกว่า .60 และพบว่าค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average variance extracted: AVE) ของแต่ละตัวแปรอยู่ในช่วง .702 ถึง .895 ซึ่งมีค่าสูงกว่าค่าที่แนะนำ .50 และค่าความน่าเชื่อถือเชิงองค์ประกอบ (Composite reliability: CR) อยู่ในช่วง .876 ถึง .962 ซึ่งมีค่าสูงกว่าค่าที่แนะนำ .70 (Fornell & Larcker, 1981; Hair et al., 2020)

ตารางที่ 2 ค่าสถิติวัดความกลมกลืนของโมเดล CFA และ องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยคะแนนมาตรฐาน

องค์ประกอบ	น้ำหนัก องค์ประกอบ	ค่า เฉลี่ย	ค่า เบี่ยงเบน
1. ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (CR = .876, AVE = .702)			
1.1 ฉันมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้ทำงานหรือทำกิจกรรม ต่างๆ ที่สะท้อนสิ่งที่มีความสำคัญกับฉัน	.856	3.77	.857
1.2 ฉันกระหายโอกาสที่จะได้ทำงานที่สามารถแสดงคุณค่าต่างๆ ที่ สำคัญกับฉัน	.865	3.65	.920
1.3 ฉันมีแรงผลักดันที่จะทำงานที่มีความสำคัญกับฉัน	.790	3.88	.808
2. ทักษะคติในการทำงานหลังเกษียณ (CR = .962, AVE = .895)			
2.1 ฉันคิดว่าการทำงานหลังเกษียณอายุจะเป็นประโยชน์ต่อตัวฉัน เอง	.924	3.66	1.037
2.2 ฉันเห็นข้อดีมากมายในการทำงานหลังเกษียณอายุ	.978	3.60	1.081
2.3 การทำงานหลังเกษียณจะเป็นประโยชน์ต่อฉันในระยะยาว	.935	3.56	1.087
3. ความตั้งใจในการทำงานหลังเกษียณ (CR = .884, AVE = .718)			
3.1 หลังเกษียณ ฉันตั้งใจจะทำงานต่อในสายงานเดิม	.897	2.93	1.239
3.2 หลังเกษียณ ฉันตั้งใจว่าจะทำงานต่อในองค์กรเดิม	.764	2.51	1.184
3.3 หลังเกษียณ ฉันตั้งใจว่าจะทำงานต่อสายงานเดิม ในองค์กร ประเภทเดิมหรือใกล้เคียง	.874	2.84	1.238

3. การทดสอบสมมติฐาน (Hypotheses testing)

3.1 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรคั่นกลาง (Mediation model)

จากตารางที่ 3 (โมเดล 1) ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ($b = .16, p < .05$) และทัศนคติต่อการทำงานหลังเกษียณ ($b = .54, p < .01$) มีอิทธิพลโดยตรงที่เป็นบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความตั้งใจในการทำงานหลังเกษียณ นอกจากนี้ เพศ (Sex) มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่มีนัยสำคัญทางสถิติกับความตั้งใจในการทำงานหลังเกษียณ ($b = .20, p < .10$)

44 การศึกษาความแตกต่างระหว่างช่วงวัยในฐานะตัวแปรกำกับ

แสดงให้เห็นว่าอาจารย์เพศชายมีโอกาที่จะทำงานหลังเกษียณมากกว่าอาจารย์เพศหญิง นอกจากนี้ ตำแหน่งทางวิชาการมีความสัมพันธ์เชิงบวกที่มีนัยสำคัญทางสถิติกับความตั้งใจในการทำงานหลังเกษียณ ($b = .23, p < .10$) ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นว่าอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการมีโอกาที่จะทำงานต่อหลังเกษียณมากกว่าอาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ

นอกจากนี้ จากตารางที่ 3 (โมเดล 2) ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน มีผลกระทบที่เป็นบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อทัศนคติต่อการทำงานหลังเกษียณ ($b = .28, p < .01$) นอกจากนี้ การศึกษา ($b = .25, p < .05$) และสุขภาพ ($b = .21, p < .10$) มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับทัศนคติต่อการทำงานหลังเกษียณ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าอาจารย์ที่มีการศึกษาที่สูงและมีสุขภาพแข็งแรงจะทัศนคติและความตั้งใจที่จะทำงานต่อหลังเกษียณมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ 1 และ 2

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยส่งผลต่อความตั้งใจในการทำงานหลังเกษียณอายุ

ตัวแปร	โมเดล 1			โมเดล 2			โมเดล 3		
	ความตั้งใจในการทำงานหลังเกษียณ			ทัศนคติในการทำงานหลังเกษียณ			ทัศนคติในการทำงานหลังเกษียณ		
	<i>b</i>	SE	<i>p</i>	<i>b</i>	SE	<i>p</i>	<i>b</i>	SE	<i>p</i>
Constant	.41	.43	.33	1.48***	.45	.00	2.16	.54	.00
ตัวแปรคุม									
เพศ	.20*	.10	.05	.11	.11	.30	.08	.11	.45
การศึกษา	-.04	.10	.66	.25**	.11	.03	.24**	.11	.03
จำนวนบุตร	.05	.08	.45	.03	.08	.66	.03	.08	.64
อายุงาน	-.01	.01	.16	-.00	.01	.82	.00	.01	.92
รายได้	-.06	.07	.38	-.01	.08	.82	-.03	.08	.66
สถานะสุขภาพ	-.06	.10	.55	.21*	.10	.05	.21**	.10	.04
ความพร้อมด้านการเงิน	.05	.05	.38	-.01	.06	.77	-.03	.06	.56
สถานภาพสมรส	.10	.14	.46	.15	.15	.30	.16	.15	.27
ตำแหน่งทางวิชาการ	.23*	.13	.07	-.19	.14	.17	-.21	.14	.13
ตัวแปรหลัก									
ความมุ่งมั่นทุ่มเท	.16**	.07	.03	.28***	.08	.00	.11	.11	.30
กลุ่มคนตามช่วงวัย	-	-	-	-	-	-	1.27**	.62	.04

ตัวแปร	โมเดล 1			โมเดล 2			โมเดล 3		
	ความตั้งใจในการทำงาน หลังเกษียณ			ทัศนคติในการทำงาน หลังเกษียณ			ทัศนคติในการทำงาน หลังเกษียณ		
ทัศนคติการทำงาน หลังเกษียณ	.54***	.05	.00	-	-	-	-	-	-
Interaction Term									
ความมุ่งมั่นทุ่มเท x กลุ่มคนตามช่วงวัย	-	-	-	-	-	-	-.34**	.15	.02
F - Test	11.7145			3.0572			2.9836		
R - Square	.3199			.1000			.1159		

หมายเหตุ: n = 286; *** p < .01, ** p < .05 * p < .10; กลุ่มคนตามช่วงวัย หรือ Generation คือตัวแปรดัมมี่ (Dummy Variable) โดยที่ Gen X เป็น 0 และ Gen Y เป็น 1

3.2 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรคั่นกลางและตัวแปรกำกับ (Moderated mediation Model)

จากตารางที่ 3 (โมเดล 3) ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า การศึกษา ($b = .24, p < .05$) และสุขภาพ ($b = .21, p < .05$) มีความสัมพันธ์ทางบวกที่มีนัยสำคัญทางสถิติกับทัศนคติต่อการทำงานหลังเกษียณที่น่าสนใจพบว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานไม่มีผลโดยตรงต่อทัศนคติต่อการทำงานหลังเกษียณ ($b = .11, p > .10$) ในขณะที่ช่วงวัย (Generation) มีความสัมพันธ์โดยตรงทางบวกที่มีนัยสำคัญทางสถิติกับทัศนคติต่อการทำงานหลังเกษียณ ($b = 1.27, p < .05$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า อาจารย์กลุ่ม Generation Y มีทัศนคติทางบวกต่อการทำงานหลังเกษียณมากกว่าอาจารย์กลุ่ม Generation X ตามสมมติฐาน

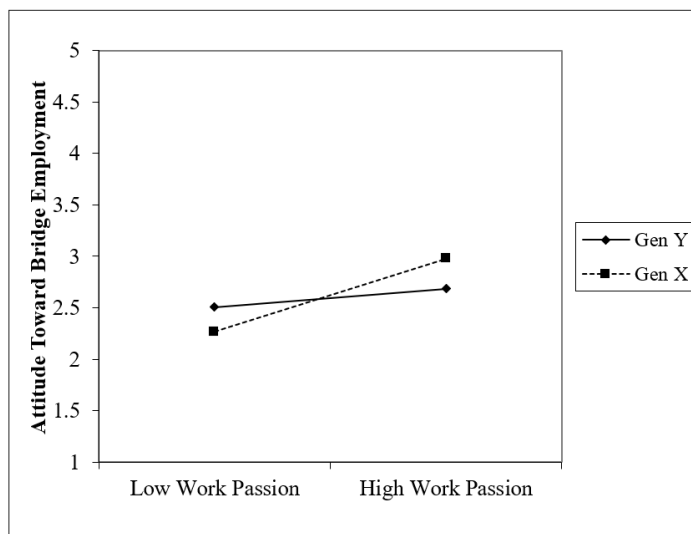
นอกจากนั้น การวิเคราะห์ตัวแปรกำกับ พบว่า Interaction term มีความสัมพันธ์โดยตรงทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($b = -.34, p < .05$) ต่อทัศนคติต่อการทำงานหลังเกษียณ ความสัมพันธ์ดังกล่าวส่งผลมากกว่ากับกลุ่ม Generation X ดังที่ปรากฏในภาพที่ 2 การทดสอบความชันของ Slope (Simple slope test) แสดงให้เห็นว่าความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานมีผลกระทบที่เชิงบวกต่อทัศนคติต่อการทำงานหลังเกษียณมากกว่ากับอาจารย์ในกลุ่ม Generation X ($b = .46, p < .01$) เมื่อเปรียบเทียบกับอาจารย์ในกลุ่ม Generation Y ($b = .11, p > .10$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ 3 นอกจากนั้น จากตารางที่ 4 การวิเคราะห์เกี่ยวกับผลกระทบทางอ้อมแบบเงื่อนไข (Moderated mediation) โดยใช้วิธีการบูตสตรัปแบบซ้ำ 5,000 ครั้ง (Bootstrapping approach) พบว่า อิทธิพลของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานที่มีต่อความตั้งใจในการทำงานหลังเกษียณผ่านตัวแปรคั่นกลางทัศนคติต่อการทำงานหลังเกษียณมีนัยสำคัญทางสถิติในกลุ่มอาจารย์ Generation X (b

46 การศึกษาความแตกต่างระหว่างช่วงวัยในฐานะตัวแปรกำกับ

= .46, SE = 0.11, $p < .01$, 95% CI = [0.23, 0.68]) แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในกลุ่มอาจารย์ Generation Y ($b = .11$, $p > .10$; 95% CI [-0.10, 0.33])

ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ที่ทั้งหมดสรุปได้ว่า อาจารย์ในกลุ่ม Generation X ต้องอาศัยความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเพื่อที่จะแสดงเจตจำนงในการอยากทำงานหลังเกษียณ ในขณะที่อาจารย์ในกลุ่ม Generation Y มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานและเจตจำนงในการอยากทำงานหลังเกษียณมากพออยู่แล้ว ส่งผลให้ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความตั้งใจในการทำงานหลังเกษียณมากกว่าสำหรับอาจารย์ในกลุ่ม Generation X

ภาพที่ 2 การแสดงผลกราฟปฏิสัมพันธ์



ตารางที่ 4 การแสดงผลปฏิสัมพันธ์

Generation	Indirect Effects			Bootstrap (95% CI)	
	Coefficient	SE	p value	BootLLCI	BootULCI
Generation X	.46	.11	.00	.23	.68
Generation Y	.11	.11	.30	-.10	.33

หมายเหตุ: LLCI หมายถึง ค่าล่างของช่วงความมั่นใจ; ULCI หมายถึง ค่าบนของช่วงความมั่นใจ

การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ (Discussion and Recommendation)

การศึกษาในครั้งนี้ พบว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจในการทำงานหลังเกษียณผ่านทัศนคติต่อการทำงานหลังเกษียณของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย นอกจากนี้

พบว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานมีอิทธิพลต่อทัศนคติต่อการทำงานหลังเกษียณและความตั้งใจในการทำงานหลังเกษียณมากกว่าสำหรับกลุ่ม Generation X เมื่อเปรียบเทียบกับ Generation Y

1. ประโยชน์ในทางทฤษฎี (Theoretical implications)

สำหรับประโยชน์ในทางทฤษฎี ผลการศึกษาพบว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานมีอิทธิพลโดยตรงต่อความตั้งใจในการทำงานหลังเกษียณของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา สอดคล้องกับทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-determination theory: SDT) กล่าวว่าคุณคนจะเริ่มทำกิจกรรมหรือแสดงออกซึ่งพฤติกรรมพึงประสงค์เมื่อรู้สึกชอบ สนใจ และพึงพอใจที่ได้กระทำกิจกรรมหรือพฤติกรรมนั้นๆ (Deci & Ryan, 2004) สอดคล้องกับแนวคิดการทำงานหลังเกษียณเพื่อพัฒนาอาชีพ (A career development stage) โดยบุคคลที่มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานอาจจะใช้โอกาสในการทำงานหลังเกษียณอายุเพื่อบรรลุเป้าหมายในอาชีพ (Career goals fulfillment) (Zhan & Wang 2015)

นอกจากนี้ ผลการศึกษายังพบอีกว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานส่งผลทางอ้อมต่อความตั้งใจในการทำงานหลังเกษียณของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาผ่านทัศนคติต่อการทำงานหลังเกษียณ ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานทางทฤษฎีพฤติกรรมแบบแผน (Theory of planned behavior) (Ajzen, 1985; Ajzen, 1991; Ajzen & Albarracín, 2007) และถือว่าเป็นการขยายองค์ความรู้ทางทฤษฎี โดยทำให้เห็นว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานส่งผลต่อความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับผลลัพธ์ของการแสดงออกทางพฤติกรรม ยิ่งบุคคลมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานมากเท่าใดก็จะยิ่งทำบุคคลมีทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงานหลังเกษียณ ซึ่งผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Zhan and Wang (2015) ที่ระบุว่า การตัดสินใจที่จะทำงานต่อหลังเกษียณถือเป็นพฤติกรรมที่มีการวางแผนไว้อย่างมีเหตุผล (Rational) บุคคลจะเลือกทำงานหลังเกษียณโดยพิจารณาข้อดีข้อเสียต่างๆ อย่างรอบคอบ ซึ่งได้รับผลกระทบจากปัจจัยส่วนบุคคล (Wang & Chan 2011)

ที่น่าสนใจพบว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานส่งผลต่อทัศนคติและความตั้งใจของบุคคลในการทำงานต่อหลังเกษียณต่อคนในกลุ่ม Generation X มากกว่าคนในกลุ่ม Generation Y สะท้อนว่าคนในกลุ่ม Generation X ต้อง “อาศัย” ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเป็นตัวหลักให้พวกเขา มีทัศนคติและความตั้งใจของบุคคลในการทำงานต่อหลังเกษียณ ในขณะที่คนในกลุ่ม Generation Y มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานในระดับสูงอยู่แล้วจึงได้รับอิทธิพลน้อยกว่า สอดคล้องกับแนวคิด Ceiling effect (Potipiroon et al., 2019; Rauscher, 2002) ทั้งนี้ คนที่เกิดใน Generation Y มักจะมีความต้องการที่จะทำงานที่มีความหมายและตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ที่สูงส่งบางอย่าง เช่น การพัฒนาตนเอง การทำประโยชน์เพื่อสังคม หรือการทำตามอุดมการณ์บางอย่าง

นอกจากนั้น ผลการวิจัยอื่นๆ ที่พบในการวิจัยนี้ที่ควรได้รับความสนใจ อย่างเช่น ผู้ที่มีตำแหน่งในวิชาการมีแนวโน้มที่จะต้องการทำงานหลังเกษียณโดยตรง สะท้อนว่าอาจารย์ในกลุ่มนี้น่าจะเล็งเห็นถึงโอกาสในการทำงานหลังเกษียณมากกว่าอาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งวิชาการ ส่วนหนึ่งน่าจะเป็น

48 การศึกษาความแตกต่างระหว่างช่วงวัยในฐานะตัวแปรกำกับ

เพราะอาจารย์กลุ่มนี้มีผลงานวิจัยซึ่งอาจใช้เป็นต้นทุนสำคัญสำหรับการทำงานหลังเกษียณ เช่น การเป็นผู้รับผิดชอบหลักสูตร หรือการ mentor สำหรับอาจารย์รุ่นใหม่ นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่า คณาจารย์ที่รู้สึกว่าคุณภาพแข็งแรงจะมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานหลังเกษียณมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยในอดีต (Beehr & Bennett, 2015; Mariappanadar, 2013; Moen et al., 2016; Shultz, 2003; Wang et al., 2008)

2. ประโยชน์ในทางปฏิบัติ (Practical implications)

ในทางปฏิบัติเชิงนโยบาย งานวิจัยในปัจจุบันชี้ให้เห็นว่าสถาบันอุดมศึกษาที่ต้องการรักษาคณาจารย์ที่มีความสามารถกลับเข้ามาทำงานหลังเกษียณอายุควรเน้นการลดความเครียดในการทำงาน และเพิ่มแรงจูงใจภายใน เช่น การลดชั่วโมงการทำงาน การเพิ่มความยืดหยุ่นในการทำงาน การสนับสนุนด้านดูแลสุขภาพ การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ (Shultz & Adams, 2007; Wang et al., 2008) นอกจากนี้ ควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับปัจจัยสนับสนุน (Supportive contexts) ที่จะเอื้อต่อความเจริญงอกเงย (Flourish) ของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรอาจารย์ เช่น โอกาสในการสร้างประโยชน์ให้กับหน่วยงานอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นสิ่งที่คนใน Generation ในอนาคตให้ความสนใจ

ข้อจำกัดและงานวิจัยในอนาคต (Limitation and Future Research)

งานวิจัยนี้ยังมีข้อจำกัดบางประการ 1) กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยนี้เป็นกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience sampling) ซึ่งมาจากคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาในภูมิภาคเดียวในประเทศไทย งานวิจัยที่ผ่านมา ปัญหาของการเป็นตัวแทนของกลุ่มตัวอย่างอาจไม่重要的事情มากนักเมื่อวัตถุประสงค์หลักคือการทดสอบแบบจำลองทฤษฎี (Potipiroon & Faerman, 2020) 2) งานวิจัยนี้ศึกษาเกี่ยวกับความตั้งใจเชิงพฤติกรรมของกลุ่มตัวอย่าง ณ จุดเวลาใดเวลาหนึ่ง หรืองานวิจัยแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional research design) ด้วยเหตุนี้ งานวิจัยนี้ไม่สามารถให้ข้อเท็จจริงหรือข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สรุปผลในระยะยาวและผลกระทบที่แท้จริงของแรงจูงใจที่ในตัวเองได้ งานวิจัยในอนาคต การวิจัยแบบระยะยาว (Longitudinal research design) หรือ โมเดลเส้นโค้งพัฒนาการ (Growth curve model) อาจเพิ่มความมั่นใจมากขึ้นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในงานวิจัยนี้ หรือความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอื่นๆ ที่น่าสนใจ โดยที่คณะผู้วิจัยสนับสนุนให้นักวิจัยในอนาคตศึกษาและทดสอบแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอก รวมไปถึงการทดสอบอิทธิพลต่อการตัดสินใจของคณาจารย์ ภายใต้กรอบแนวคิดที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ การทดสอบตัวแปรอิสระและองค์ประกอบอื่นๆ อาจจะมีอิทธิพลที่มีคล้ายคลึงกันหรือแตกต่างกันต่อคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา และสิ่งนี้อาจจะขึ้นอยู่กับกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน คณะผู้วิจัยหวังว่างานวิจัยนี้จะเป็นจุดเริ่มต้นสำหรับการวิจัยเพิ่มเติมในอนาคต

เอกสารอ้างอิง (References)

- AbouAssi, K., McGinnis Johnson, J., & Holt, S. B. (2021). Job mobility among millennials: Do they stay or do they go?. *Review of Public Personnel Administration, 41*(2), 219-249. <https://doi.org/10.1177/0734371X19874396>
- Aguinis, H., Joo, H., & Gottfredson, R. K. (2013). What monetary rewards can and cannot do: How to show employees the money. *Business Horizons, 56*(2), 241-249. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2012.11.007>
- Aiken, L. S., West, S. G., & Reno, R. R. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Sage.
- Ajzen, I. (1985). From intentions to action: A theory of planned behavior. In J. Kuhl & J. Beckman (Eds.), *Action control: From cognitions to behaviors* (pp. 11-39). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-642-69746-3_2
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 50*(2), 179-211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Ajzen, I., & Albarracín, D. (2007). Predicting and changing behavior: A reasoned action approach. In I. Ajzen, D. Albarracín, & R. Hornik (Eds.), *Prediction and change of health behavior: Applying the reasoned action approach* (pp. 3-21). Lawrence Erlbaum Associates Publishers. <https://doi.org/10.4324/9780203937082>
- Alcover, C. M., Topa, G., & Parry, E. (2014). *Bridge employment: An introduction and overview of the handbook*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203383100-13>
- Amiot, C. E., Vallerand, R. J., & Blanchard, C. M. (2006). Passion and psychological adjustment: A test of the person-environment fit hypothesis. *Personality and Social Psychology Bulletin, 32*(2), 220-229. <https://doi.org/10.1177/0146167205280250>
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & stress, 22*(3), 187-200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Beehr, T. A. (2014). To retire or not to retire: That is not the question. *Journal of Organizational Behavior, 35*(8), 1093-1108. <https://doi.org/10.1002/job.1965>
- Beehr, T. A., & Bennett, M. M. (2015). Working after retirement: Features of bridge employment and research directions. *Work, Aging and Retirement, 1*(1), 112-128. <https://doi.org/10.1093/workar/wau007>

- Cahill, K. E., Giandrea, M. D., & Quinn, J. F. (2011). Reentering the labor force after retirement. *Monthly Labor Review*, 134(6), 34-42.
- Costanza, D. P., Badger, J. M., Fraser, R. L., Severt, J. B., & Gade, P. A. (2012). Generational differences in work-related attitudes: A meta-analysis. *Journal of business and psychology*, 27, 375-394. <https://doi.org/10.1007/s10869-012-9259-4>
- Cui, G., Wang, F., Sun, J. M., & Cheng, Y. (2023). Time for life? The spillover effect of strain-based family-to-work conflict on early retirement intentions and the role of HR practice flexibility. *Personnel Review*, 52(1), 236-254. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2021-0199>
- Deal, J. J. (2007). *Retiring the generation gap: How employees young and old can find common ground*. John Wiley & Sons.
- Deci, E. L. (1975). *Intrinsic motivation*. New York: Plenum.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological inquiry*, 11(4), 227-268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2004). *Handbook of self-determination research*. University Rochester Press.
- Felman, A. (2020, April 19). *What is good health?*. Medical News Today. <https://www.medicalnewstoday.com/articles/150999>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>
- Glamser, F. D. (1976). Determinants of a positive attitude toward retirement. *Journal of Gerontology*, 31(1), 104-107. <https://doi.org/10.1093/geronj/31.1.104>
- Gobeski, K. T., & Beehr, T. A. (2009). How retirees work: Predictors of different types of bridge employment. *Journal of Organizational Behavior*, 30(3), 401-425. <https://doi.org/10.1002/job.547>
- Hair Jr, J. F., Howard, M. C., & Nitzl, C. (2020). Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory composite analysis. *Journal of Business Research*, 109, 101-110. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.069>

- Hayes, A. F. (2013). Mediation, moderation, and conditional process analysis. *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*, 1, 20.
- Heraty, N., & McCarthy, J. (2015). Unearthing psychological predictors of financial planning for retirement among late career older workers: Do self-perceptions of aging matter?. *Work, Aging and Retirement*, 1(3), 274-283.
<https://doi.org/10.1093/workar/wav008>
- Hershey, D. A., & Mowen, J. C. (2000). Psychological determinants of financial preparedness for retirement. *The Gerontologist*, 40(6), 687-697.
<https://doi.org/10.1093/geront/40.6.687>
- Houlfort, N., Fernet, C., Vallerand, R. J., Laframboise, A., Guay, F., & Koestner, R. (2015). The role of passion for work and need satisfaction in psychological adjustment to retirement. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 84-94.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.02.005>
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal*, 6(1), 1-55.
<https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Jachimowicz, J., Wihler, A., & galinsky, a. (2017, November 21). *The Dual Pillars of Grit: The Synergistic Benefits of Combining Perseverance and Passion Alignment for Job Performance*. <https://psyarxiv.com/h9473/>
- Kanchanamukda, W. (2014). *Budgeting for a Thai autonomous university*. The Thaksin University Book Center Press.
- Kendrick, S., & Wollan, M. L. (2009). Identifying pre-retirees for bridge employment: Factors that influence post-retirement employment decisions. *Journal of the North American Management Society*, 4(1), 3-18.
- Kim, S., & Feldman, D. C. (2000). Working in retirement: The antecedents of bridge employment and its consequences for quality of life in retirement. *Academy of management Journal*, 43(6), 1195-1210. <https://doi.org/10.2307/1556345>
- Mariappanadar, S. (2013). Do retirement anxieties determine bridge employment preference? A study among pre-retirees in the Australian construction industry.

- Personnel Review*, 42(2), 176-204. <https://doi.org/10.1108/00483481311309375>
- Martin, J. (2017, August 1). *How Millennials Are Pursuing Passion Over Paychecks More Than Their Predecessors*. LinkedIn. <https://www.linkedin.com/pulse/how-millennials-pursuing-passion-over-paychecks-more-than-jeff-martin>
- Moen, P., Kojola, E., Kelly, E. L., & Karakaya, Y. (2016). Men and women expecting to work longer: Do changing work conditions matter?. *Work, aging and retirement*, 2(3), 321-344. <https://doi.org/10.1093/workar/waw018>
- Mulvaney, M. A. (2020). Career and non-career bridge employment intentions of local government professionals. *Public Organization Review*, 20(3), 477-493. <https://doi.org/10.1007/s11115-019-00454-4>
- Nietzel, M. T. (2021, February 26). *Pandemic toll: More than half of college faculty have considered a career change or early retirement*. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/michaelnietzel/2021/02/26/pandemic-toll-more-than-half-of-college-faculty-have-considered-a-career-change-or-early-retirement/?sh=25ef678612da>
- Park, J., & Gursoy, D. (2012). Generation effects on work engagement among US hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*, 31(4), 1195-1202. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2012.02.007>
- Pengcharoen, C., & Shultz, K. S. (2010). The influences on bridge employment decisions. *International Journal of Manpower*, 31(3), 322-336. <https://doi.org/10.1108/01437721011050602>
- Pilcher, J. (1994). Mannheim's sociology of generations: an undervalued legacy. *British Journal of Sociology*, 481-495. <https://doi.org/10.2307/591659>
- Pokawin, J. (2017). The resignation of lecturers in public universities in northeastern Thailand. *Journal of Politics and Governance*, 4(1), 265-281.
- Potipiroon, W., & Faerman, S. (2020). Tired from working hard? Examining the effect of organizational citizenship behavior on emotional exhaustion and the buffering roles of public service motivation and perceived supervisor support. *Public Performance & Management Review*, 43(6), 1260-1291. <https://doi.org/10.1080/15309576.2020.1742168>

- Potipiroon, W., Srisuthisa-ard, A., & Faerman, S. (2019). Public service motivation and customer service behaviour: Testing the mediating role of emotional labour and the moderating role of gender. *Public Management Review*, 21(5), 650-668. <https://doi.org/10.1080/14719037.2018.1500629>
- Rauscher, F. H. (2002). Mozart and the mind: Factual and fictional effects of musical enrichment. In *Improving academic achievement* (pp. 267-278). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-012064455-1/50016-6>
- Rynes, S. L., Gerhart, B., & Minette, K. A. (2004). The importance of pay in employee motivation: Discrepancies between what people say and what they do. *Human Resource Management*, 43(4), 381-394. <https://doi.org/10.1002/hrm.20031>
- Shultz, K. S. (2003). Bridge employment: Work after retirement. In G. A. Adams & T. A. Beehr (Eds.), *Retirement: Reasons, Processes, and Results* (pp. 214-241). Springer Publishing Company.
- Shultz, K. S., & Adams, G. A. (2007). In search of a unifying paradigm for understanding aging and work in the 21st century. In K. S. Shultz & G. A. Adams (Eds.), *Aging and work in the 21st century* (pp. 303-319). Mahwah, NJ: Erlbaum. <https://doi.org/10.4324/9780203936948>
- Tarkar, P., Dhamija, S., & Singh, P. (2019). A mediation effect of job satisfaction and affective commitment in relationship between passion and work intentions after retirement. *Vision: The Journal of Business Perspective*, 23(2), 197-207.
- Tasee, P. (2016, May 25). *Benefits to the state of extending the retirement age*. Bangkok Post. <https://www.bangkokpost.com/opinion/opinion/987349/benefits-to-the-state-of-extending-the-retirement-age>
- Thongsawat, S., Rodprasert, P., & Chullasap, N. (2020). States, problems and developing guidelines of academic staff organizational commitment of the private universities in Thailand. *Journal of Suvarnabhumi Institute of Technology (Humanities and Social Sciences)*, 6(2), 353-368.
- Topa, G., Alcover, C. M., Moriano, J. A., & Depolo, M. (2014). Bridge employment quality and its impact on retirement adjustment: A structural equation model with SHARE panel data. *Economic and Industrial Democracy*, 35(2), 225-244. <https://doi.org/10.1177/0143831X12475242>

- Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M., ... & Marsolais, J. (2003). Les passions de l'ame: on obsessive and harmonious passion. *Journal of personality and social psychology*, 85(4), 756-767. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.4.756>
- Vallerand, R. J., Houlfort, N., & Fores, J. (2003). Passion at work. In S. W. Gilliland, D. D. Steiner, & D.P. Skarlicki (Eds.), *Emerging perspectives on values in organizations* (pp. 175-204). Information Age Publishing.
- Virtanen, M., Oksanen, T., Pentti, J., Ervasti, J., Head, J., Stenholm, S., Vahtera, J., & Kivimäki, M. (2017). Occupational class and working beyond the retirement age: a cohort study. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 43(5), 426-435. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3645>
- Wang, M., & Chan, D. (2011). Mixture latent Markov modeling: Identifying and predicting unobserved heterogeneity in longitudinal qualitative status change. *Organizational Research Methods*, 14(3), 411-431. <https://doi.org/10.1177/1094428109357107>
- Wang, M., & Shultz, K. S. (2010). Employee retirement: A review and recommendations for future investigation. *Journal of Management*, 36(1), 172-206. <https://doi.org/10.1177/0149206309347957>
- Wang, M., Zhan, Y., Liu, S., & Shultz, K. S. (2008). Antecedents of bridge employment: A longitudinal investigation. *Journal of Applied Psychology*, 93(4), 818-830. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.4.818>
- Weisman, M. (1999, March 21). *The History of Retirement, From early man to A.A.R.P.*. The New York Times. <https://www.nytimes.com/1999/03/21/jobs/the-history-of-retirement-from-early-man-to-aarp.html>
- Woodman, D., & Wyn, J. (2015). Class, gender and generation matter: Using the concept of social generation to study inequality and social change. *Journal of Youth Studies*, 18(10), 1402-1410. <https://doi.org/10.1080/13676261.2015.1048206>
- Yanderm, S. (2016). The shortage of lecturer in higher education of Thailand. *Fine Arts Journal*, 20(1), 11-20.

- Zhan, Y., & Wang, M. (2015). Bridge employment: Conceptualizations and new directions for future research. In P. M. Bal, D. T. A. M. Kooij, & D. M. Rousseau (Eds.), *Aging workers and the employee-employer relationship* (pp. 203-220). Springer.
- Zhan, Y., Wang, M., Liu, S., & Shultz, K. S. (2009). Bridge employment and retirees' health: A longitudinal investigation. *Journal of Occupational Health Psychology, 14*(4), 374-389. <https://doi.org/10.1037/a0015285>