

แนวทางการส่งเสริมการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุให้กับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

Guidelines on Promoting Pre-Retirement Preparation for Human Resources in an Organization

นิสรา ใจชื่อ¹

Nissara Jaisue¹

Received: 23 April 2020

Revised: 5 June 2020

Accepted: 8 July 2020

บทคัดย่อ

บทความทางวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุให้กับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร และ 2) เพื่อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุให้กับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร การเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุเป็นความสำคัญอย่างหนึ่งของการวางแผนการดำเนินชีวิต ของบุคคลให้มีคุณภาพ ผู้เขียนนำเสนอว่าทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรควรมีการเตรียมความพร้อม ก่อนการเกษียณอายุใน 9 ด้าน คือ 1) ด้านเศรษฐกิจ 2) ด้านสุขภาพกาย 3) ด้านจิตใจ 4) ด้านสังคม 5) ด้านอาชีพ 6) ด้านที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม 7) ด้านการใช้เวลาว่าง 8) ด้านเทคโนโลยี และ 9) ด้านชีวิต และควรมีการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน โดยควรส่งเสริมให้บุคลากรขององค์กรเกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงของตนเอง สำหรับแนวทางการส่งเสริมการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุให้กับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรคือ ควรเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรขององค์กรตั้งแต่เริ่มต้นเข้ามาทำงาน จนกระทั่งใกล้เกษียณอายุการทำงาน ควรมีการจัดการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การจัดให้มีที่ปรึกษาสำหรับบุคลากร การฝึกอบรมอาชีพเสริม การใช้เทคโนโลยีให้เป็นประโยชน์ เป็นต้น ข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุให้กับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรควรดำเนินการ คือ 1) องค์กรควรเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุให้กับบุคลากรขององค์กรตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงาน และใกล้เกษียณอายุ การทำงาน 2) ส่งเสริมความรู้ทักษะเพื่อความพร้อมสำหรับการทำงานหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ ที่มีความพร้อมทำงาน 3) องค์กรควรเปิดโอกาสในการจ้างงานต่อเนื่องสำหรับผู้สูงอายุ ที่มีความพร้อมในการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงการออกแบบงานที่มีความเหมาะสม 4) องค์กรควรมีแผนการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุของบุคลากร และควรจัดทำคู่มือการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุ 5) องค์กรควรมีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อส่งเสริม การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุให้กับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

¹ อาจารย์ประจำคณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

¹ Lecturer, Faculty of Public Administration, Dhurakij Pundit University

เช่น การให้ความรู้เกี่ยวกับการเกษียณอายุผ่านสื่อต่างๆ ขององค์กร การจัดอบรม/สัมมนา การศึกษาดูงาน การทำอาชีพหลังการเกษียณอายุ เป็นต้น ทั้งนี้หากองค์กรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุให้กับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร บุคลากร จะมีขวัญกำลังใจที่ดี สร้างผลงานและส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับองค์กรต่อไป

คำสำคัญ: การเตรียมความพร้อม, ก่อนการเกษียณอายุ, ทรัพยากรมนุษย์

Abstract

This academic article aims to 1) study the concept of pre-retirement preparation for human resources in an organization, and 2) propose guidelines on promoting pre-retirement preparation for human resources in an organization. Preparing for pre-retirement is one of the priorities of a person's quality of life planning. The author proposes that human resources in an organization should be ready before retirement in nine aspects including: 1) economy, 2) physical health, 3) mental health, 4) society, 5) occupation, 6) housing and environment, 7) free time spending, 8) technology, and 9) life. Step-by-step operational planning should be encouraged by supporting persons in an organization to learn for self-transformation. Guidelines on promoting pre-retirement preparation for human resources in an organization are to prepare personnel starting from the first day of work to the near-retirement period. Various methods of pre-retirement preparation should be implemented such as providing consultants for personnel, offering vocational training, using technology effectively, etc. Recommendations for promoting pre-retirement preparation for human resources in an organization are as follows: 1) the organization should prepare the pre-retirement plan for personnel starting from the first day of work to the near-retirement period, 2) the organization should enhance knowledge and skills for the elderly who are ready to work after retirement, 3) the organization should provide continuous job opportunities for the elderly who are ready to work taking into account the proper work design, 4) the organization should make the pre-retirement planning for personnel and prepare a pre-retirement preparation handbook, and 5) the organization should arrange a variety of activities to enhance pre-retirement preparation for human resources such as transmitting knowledge about retirement through various organization's media, holding workshops or training courses, organizing field trips, pursuing careers after retirement, etc. To conclude, if the organization focuses on promoting pre-retirement preparation for human resources, personnel will gain moral support, increase productivity, and make significant progress.

Keywords: Preparation, Pre-Retirement, Human Resources

บทนำ

สถานการณ์ประเทศไทยและสังคมโลก จะก้าวสู่สังคมสูงวัย โดยองค์การสหประชาชาติ ประเมินสถานการณ์ในช่วงปี 2544-2643 (ค.ศ. 2001-2100) จะเป็นศตวรรษแห่งผู้สูงอายุจากการเพิ่มขึ้น ของประชากรผู้สูงอายุ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ออนไลน์) จากการรวบรวมสถิติด้านจำนวนผู้สูงอายุของกรมกิจการผู้สูงอายุ โดยเป็นข้อมูลที่รวบรวม ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2562 มีจำนวนผู้สูงอายุจำนวน 11,136,059 คน จากจำนวนประชากรทั้งประเทศ 66,558,935 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 16.73 ของประชากรทั้งหมด (กรมกิจการผู้สูงอายุ, ออนไลน์) ซึ่งจำนวนผู้สูงอายุมีแนวโน้ม ที่จะเพิ่มมากขึ้นในทุกๆ ปี การเตรียม ความพร้อมของบุคลากรในวัยทำงานและบุคลากรที่กำลังจะเกษียณอายุจะเป็น สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้เป็นผู้สูงอายุ ที่มีคุณภาพต่อไป

การเกษียณอายุ เป็นการเปลี่ยนแปลงของบุคคลที่อาจทำให้ต้องปลีกตัวออก จากงานหรือสิ้นสุดจากงาน ซึ่งจะเป็นไปตามที่บุคคลหรือองค์การกำหนดไว้ ซึ่งถ้าเป็นองค์การภาคเอกชน มักจะกำหนดไว้ในช่วงการเกษียณอายุที่ 55 ปีขึ้นไป และสำหรับองค์การอื่นๆ ก็จะมี ความแตกต่างกันไปในการกำหนดอายุของบุคลากรในการเกษียณอายุ

การเกษียณอายุเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่บุคคลควรมีการวางแผนไว้ล่วงหน้า สำคัญเท่ากับการวางแผนในทุกๆ ช่วงวัย ของชีวิต ซึ่งจะทำให้บุคคลเกิดการตระหนักและเตรียมความพร้อมสำหรับการใช้ชีวิตอย่างมีคุณภาพ การเกษียณอายุบุคคลต้องมีการเปลี่ยนแปลงในหลายๆ ด้าน เช่น ด้านสุขภาพที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงตามวัย ด้านหน้าที่การงานที่ต้องลดบทบาทลง ด้านการเงินที่ต้องเตรียมความพร้อม

ในการใช้จ่ายในระยะยาว รวมถึงค่าใช้จ่ายเพื่อดูแลด้านสุขภาพ เป็นต้น

เมื่อถึงช่วงเวลาของการเกษียณอายุ บุคคลต้องมีการปรับตัวเพื่อเตรียมตัวกับ ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพและมีคุณค่า ต่อตนเองและเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น

ทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์การ หากองค์การ มีการวางแผนในความสำเร็จขององค์การควบคู่ไป กับความสำเร็จของบุคลากร ในองค์การ จะเป็น สิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากร มีขวัญกำลังใจ และเพียรพยายามในการทำงานเพื่อบรรลุผลสำเร็จของทั้งตนเองและความสำเร็จขององค์การ การส่งเสริม การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุให้กับทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ เป็นงานส่วนสำคัญอย่างหนึ่งขององค์การ ที่จะสร้างความมั่นคงให้กับบุคลากรทั้งในปัจจุบันและบุคลากรที่กำลังจะเกษียณอายุ การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุให้บุคลากรมีการรับรู้ มีความเข้าใจ เตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สามารถทำให้ตนเองดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณค่าและมีความสุข ทั้งในการทำงาน ปัจจุบันและการใช้ชีวิต ภายหลังจากที่ได้เกษียณอายุแล้ว จะเป็น สิ่งสำคัญสิ่งหนึ่งที่สร้างขวัญกำลังใจของบุคลากรในการทำงานกับองค์การ

นอกจากนี้หากองค์การมีแผนเตรียมการต่าง ๆ ที่จะสนับสนุนให้บุคลากรขององค์การได้รับรู้ เข้าใจ และเตรียมแผนการดำเนินชีวิตทั้งในปัจจุบันและอนาคต จะแสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับบุคลากรที่เป็นทรัพยากรมนุษย์อันมีคุณค่ายิ่งขององค์การ บุคลากรรู้สึกถึงความหวังใจขององค์การ ทำให้มีความผูกพันกับองค์การ มีแรงจูงใจ ในการสร้างสรรค์ผลงานเพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การต่อไป

ในบทความนี้เป็นบทความวิชาการผู้เขียนมีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมก่อน การเกษียณอายุให้กับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร และ 2) เพื่อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุให้กับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร โดยผู้เขียนจะนำเสนอหัวข้อต่าง ๆ ได้แก่ ความสำคัญของการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุ ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรกับการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุในด้านต่าง ๆ กระบวนการขององค์กรในการส่งเสริมการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุให้กับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร แนวทางการส่งเสริมการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุให้กับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร บทสรุปและข้อเสนอแนะในการส่งเสริมการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุให้กับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ความสำคัญของการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุ

การเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุ ถึงแม้ว่าบางคนอาจจะมองว่าเป็นเรื่อง ของอนาคตที่อาจจะเป็นอนาคตอันใกล้ หรืออนาคตที่อาจจะไกลสำหรับแต่ละบุคคล หากบุคคลต้องการให้ตนเองมีการเกษียณอายุอย่างมั่นคง และมีคุณภาพชีวิต ที่ดีทั้งในปัจจุบัน และในอนาคต การเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุจึงเป็นสิ่งสำคัญที่บุคคลต้องมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มีหลายองค์กร ให้แนวคิดที่เกี่ยวกับความสำคัญของการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุ ดังนี้ สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์ เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2556, 6) ได้กล่าวถึงการเตรียมความ

พร้อมเพื่อการเกษียณอายุถือเป็น การวางแผนชีวิต การเตรียมการต่าง ๆ ควรเป็นกระบวนการที่ควรเริ่มตั้งแต่ วัยทำงาน เพื่อวางแผนการใช้ชีวิตอย่างเหมาะสม มีประโยชน์ในการช่วยลดปัญหาของผู้เกษียณ ทำให้ผู้เกษียณอายุสามารถมีการปรับตัวในบทบาท ที่เปลี่ยนแปลงได้และมีความพึงพอใจในชีวิตหลังเกษียณ สอดคล้องกับแนวคิดของ กองส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ กรมกิจการผู้สูงอายุ (2562, 6-7) ได้ให้เหตุผลของ การเตรียมความพร้อมผู้สูงอายุ คือ ความสูงอายุเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เมื่อสูงอายุจะเกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ที่สามารถเตรียมตัวล่วงหน้าได้ และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุเกิดขึ้นจากตัวผู้สูงอายุเองและปัจจัยสภาพแวดล้อม การเตรียมการไว้ก่อน จะนำไปสู่ความมั่นคงในชีวิตเมื่อสูงอายุ สอดคล้องกับแนวคิดของ Margaret Foot and Caroline Hook (1996, 155) ได้กล่าวถึงการเกษียณอายุองค์กรควรมีการเตรียมการให้กับพนักงาน ควรมีโปรแกรมการวางแผนการเกษียณอายุให้กับพนักงาน เพื่อสามารถวางแผนการใช้ชีวิตทั้งในปัจจุบันและแผนในอนาคต อาจมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพนักงานที่เกษียณ อายุแล้ว และพนักงานที่อยู่ในองค์กรปัจจุบัน

เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และการเตรียมตัวในการดำรงชีวิต และเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุ เป็นการวางแผนชีวิตอย่างหนึ่งของบุคคล ซึ่งเป็นกระบวนการตั้งแต่เริ่มทำงาน จนกระทั่ง การเกษียณอายุ ซึ่งเป็นการเตรียมการล่วงหน้าของบุคคลที่พร้อมรับกับ การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และสามารถ ปรับตัวได้

มีความพึงพอใจในชีวิตและ สร้างคุณค่าให้กับตนเองเป็นประโยชน์ให้กับผู้อื่นต่อไป หากองค์การแต่ละองค์การให้ความสำคัญกับการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุของบุคลากรขององค์การ จะทำให้บุคลากรขององค์การมีความตระหนักในการใช้ชีวิตอย่างมีความระมัดระวัง ทั้งในปัจจุบัน และ คำนึงถึงอนาคตที่จะเกิดขึ้น ก็จะสามารถทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีต่อไป

ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การกับการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุในด้านต่าง ๆ

การเกษียณอายุของทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ องค์การสามารถมีการวางแผนล่วงหน้าว่าจะมีบุคลากรเกษียณอายุเมื่อใด และมีจำนวนกี่คนในแต่ละปี หากองค์การ มีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุ ของบุคลากรในด้านต่าง ๆ จะทำให้บุคลากรตระหนักและให้ความสำคัญต่อการวางแผนในการดำเนินชีวิต และเป็นขวัญกำลังใจ ของบุคลากรและสร้างความผูกพันระหว่างองค์การและพนักงานให้มีความรู้สึกมั่นคงทั้งในชีวิตการทำงาน และการดำรงชีวิต ในอนาคต การเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุในด้านต่าง ๆ มีผู้ให้แนวคิดที่หลากหลายดังนี้ ดาวิชา ศรีชัยรัตน์ (2562, 192-193) ได้กล่าวถึง องค์การสามารถส่งเสริมและเตรียมความพร้อมในการเกษียณอายุให้กับบุคลากรโดยพิจารณาในด้านต่าง ๆ คือ 1) การเตรียมความพร้อมด้านการเงิน คือ องค์การควรวางแผนและดูแลพนักงานให้สามารถใช้ชีวิตได้อย่างมั่นคงและมีคุณภาพ โดยองค์การสามารถส่งเสริมและเตรียม ความพร้อมให้กับพนักงานในด้านการวางแผนการเงิน เพื่อให้พนักงานวางแผนบริหารจัดการการเงินของตนเองตั้งแต่เริ่มแรก เพื่อให้อนาคตมีเงินสำรองที่ใช้เพียงพอสำหรับการดำเนินชีวิต 2) การเตรียมความพร้อมด้าน

หน้าที่การงาน สามารถเริ่มได้ตั้งแต่ช่วงแรกๆ ของการทำงาน และเพิ่มความเข้มข้นในช่วงกลางของการทำงานที่พนักงานมีทักษะมากขึ้น องค์การควรมีการสนับสนุนพนักงานให้เตรียมพร้อมด้านอาชีพการงานหลังเกษียณอายุ หรือพิจารณาการขยายเวลา การเกษียณอายุให้กับพนักงานที่มีสุขภาพแข็งแรง และยังสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาจพิจารณาบทบาทใหม่ๆ เช่น ผู้สอนงานให้กับพนักงานรุ่นใหม่ เป็นต้น 3) การเตรียมความพร้อมด้านชีวิต องค์การควรพิจารณาเรื่องความพร้อมด้านทัศนคติการใช้ชีวิต เช่น การเตรียมความพร้อมให้กับกลุ่มพนักงานที่ใกล้เกษียณ เพื่อพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง และพร้อมสำหรับการใช้ชีวิต ในอนาคตอย่างมีคุณภาพ และมีความสุข ซึ่งแนวคิดการเตรียมความพร้อมในการเกษียณอายุ สอดคล้องกับแนวทางของ กองส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ กรมกิจการผู้สูงอายุ (2562, 8-90) ได้กล่าวถึงการเตรียมความพร้อมเข้าสู่วัยสูงอายุด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย 1) การเตรียมความพร้อม ด้านสุขภาพ หมายถึง การมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงและมีสุขภาพจิตที่ดี สามารถปฏิบัติหน้าที่ประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข 2) การเตรียมความพร้อมด้านสังคม หมายถึง เป็นการรับรู้ และแสวงหาแนวทางในการทำให้ตนเองมีความพร้อมด้านสังคม เช่น การเรียนรู้เพื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ การรู้สิทธิ กิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น 3) การเตรียมความพร้อมด้านเศรษฐกิจ หมายถึง การมีความมั่นคงทางรายได้ การวางแผนทางการเงิน ทั้งการออม ในรูปแบบต่างๆ และการลงทุน การมีเงินสำรองเพื่อใช้จ่ายในยามฉุกเฉิน การบริหารจัดการทรัพย์สิน การจัดการหนี้สิน และการทำงานที่เพิ่มรายได้ 4) การเตรียมความพร้อมด้านที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม หมายถึง เป็นการตระหนักรู้ ให้ความสำคัญ และมีแนวทางในการ

เตรียมการในด้านที่อยู่อาศัยที่มั่นคง แข็งแรง เพื่อการใช้ชีวิตประจำวันในวัยสูงอายุได้ อย่างเหมาะสม สามารถเข้าถึงบริการสังคมอย่างสะดวกสบาย 5) การเตรียมความพร้อมด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรม หมายถึง การมีความรู้ ความเข้าใจ ที่ถูกต้องต่อการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ ประโยชน์ในชีวิต และใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม อย่างรู้เท่าทัน นอกจากนี้สอดคล้องกับแนวคิด ของ Atchley (1994, p. 210) (อ้างถึงใน สาริต จินดากุล, 2559) โดย Atchley ได้แบ่งการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุออกเป็น 2 ระยะ คือ 1) ระยะก่อนการเกษียณนานๆ (Remote phase) ระยะนี้ความคิดเรื่องการเกษียณอายุ ยังอยู่ ห่างไกลมาก โดยสามารถเตรียมความพร้อมตั้งแต่ ก่อนวัยทำงานหรือเริ่มวัยทำงาน โดยควรเตรียม 1.1) การเงิน หากต้องการ มีชีวิตหลังเกษียณที่

สบาย ต้องมีการวางแผนการเงินให้มาก 1.2) การใช้เวลาว่าง สามารถพัฒนาทักษะตั้งแต่วัยหนุ่มสาว 1.3) การดูแลรักษาสุขภาพ บุคคลควรดูแลสุขภาพตั้งแต่ วัยหนุ่มสาว เพื่อวัยเกษียณจะมีสุขภาพ ที่ดีด้วย 2) ระยะใกล้เกษียณ (Ear phase) ระยะที่บุคคลรู้สึกว่าการเกษียณอายุใกล้มาถึงตนเอง โดยมีสิ่งที่จะต้องเตรียมได้แก่ 2.1) ด้านจิตใจ ยอมรับและไม่วิตกกังวลเรื่องการเกษียณอายุมากจนเกินไป 2.2) ด้านทัศนคติต่อการเกษียณอายุ หากบุคคลมีการเตรียมความพร้อมในระยะก่อนการเกษียณนานๆ มาอย่างดี จะไม่เกิดทัศนคติ ด้านลบต่อการเกษียณอายุ

จากการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับ ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การกับการเตรียมความพร้อมก่อน การเกษียณอายุในด้านต่างๆ ผู้เขียนสังเคราะห์ได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การกับการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุในด้านต่างๆ

แนวคิด	การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุในด้านต่างๆ									
	ด้าน การเงิน/ด้าน	ด้าน หน้าที่ การ งาน	ด้าน ชีวิต	ด้าน สุขภาพ	ด้าน สังคม	ด้าน ที่ อยู่อาศัย และสภาพ แวดล้อม	ด้าน เทคโนโลยี และ นวัตกรรม	ด้าน การ ใช้ เวลา ว่าง	ด้าน จิตใจ	ด้าน ทัศนคติ ต่อการ เกษียณ อายุ
ดาวิชา ศรีธัญรัตน์ (2562)	✓	✓	✓							
กองส่งเสริม ศักยภาพ ผู้สูงอายุ กรมกิจการ ผู้สูงอายุ (2562)	✓			✓	✓	✓	✓			
Atchley (1994) (อ้างถึงใน สาริต จินดากุล, 2559)	✓			✓				✓	✓	✓

ที่มา: ตารางที่ 1 ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การกับการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุในด้านต่างๆ สังเคราะห์โดยผู้เขียน

จากตารางที่ 1 ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การกับการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุในด้านต่างๆ ควรมีการเตรียมพร้อมในด้านต่างๆ คือ 1) ด้านการเงิน/ด้านเศรษฐกิจ 2) ด้านหน้าที่การงาน 3) ด้านชีวิต 4) ด้านสุขภาพ 5) ด้านสังคม 6) ด้านที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม 7) ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม 8) ด้านการใช้เวลาว่าง 9) ด้านจิตใจ 10) ด้านทัศนคติต่อการเกษียณอายุ

ในมุมมองของผู้เขียน ขอนำเสนอทรัพยากรมนุษย์ในองค์การควรมีการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุใน 9 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านเศรษฐกิจ 2) ด้านสุขภาพกาย 3) ด้านจิตใจ 4) ด้านสังคม 5) ด้านอาชีพ 6) ด้านที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม 7) ด้านการใช้เวลาว่าง 8) ด้านเทคโนโลยี และ 9) ด้านชีวิต โดยมีรายละเอียดคือ 1) ด้านเศรษฐกิจ คือ วางแผนทางการเงิน การออม การลงทุนทั้งในปัจจุบันและแผนการลงทุนหลังเกษียณอายุ การบริหารจัดการหนี้ การบริหารค่าใช้จ่ายต่างๆ เพื่อสร้างความมั่นคงในปัจจุบันและอนาคตหลังจากการเกษียณ 2) ด้านสุขภาพกาย คือ มีการดูแลสุขภาพกายให้แข็งแรง พร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบัน และมีการดูแลตรวจสุขภาพร่างกายอย่างสม่ำเสมอ 3) ด้านจิตใจ คือ บริหารควบคุมอารมณ์และจิตใจที่มั่นคง ปรับบุคลิกภาพทางจิตใจได้อย่างเหมาะสม 4) ด้านสังคม คือ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม ติดตามข่าวสารต่างๆ ถึงสิ่งที่เปลี่ยนแปลง เรียนรู้ที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีส่วนร่วมสร้างสรรค์สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม 5) ด้านอาชีพ คือ มีความมั่นคงในอาชีพการงานปัจจุบัน และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะการทำงานอย่างต่อเนื่อง เตรียมพร้อมสำหรับอาชีพการงานหลังเกษียณ เรียนรู้ พัฒนาทักษะอาชีพที่สนใจและเป็นอาชีพที่สามารถเสริมความมั่นคง

หลังการเกษียณอายุได้ 6) ด้านที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม คือ เตรียมด้านที่อยู่อาศัยที่มั่นคง แข็งแรง มีสภาพแวดล้อมที่ดี เหมาะกับการดำรงชีวิตในปัจจุบันและหลังเกษียณอายุ 7) ด้านการใช้เวลาว่าง ค้นหากิจกรรมหรืองานอดิเรก ที่สนใจ เพื่อใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ทั้งในปัจจุบันและหลังเกษียณอายุ เพื่อสร้างคุณค่าให้กับตนเอง 8) ด้านเทคโนโลยี คือ มีความรู้ ความเข้าใจต่อการใช้เทคโนโลยี เพื่อสร้างความสะดวก รวดเร็ว สามารถทำให้การดำรงชีวิตมีความสะดวกสบายมากขึ้น และ 9) ด้านชีวิต คือ สามารถวางแผนบริหารจัดการชีวิต ทั้งในปัจจุบัน และการคาดการณ์ในอนาคต พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และใช้ชีวิตอย่างมีความสุข เป็นประโยชน์ ต่อตนเอง ครอบครัว สังคม และประเทศชาติ

กระบวนการขององค์การในการส่งเสริมการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุให้กับทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ

กระบวนการขององค์การในการส่งเสริมการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุให้กับทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ ควรมีการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนโดยควรส่งเสริมให้บุคลากรขององค์การเกิดการเรียนรู้ เพื่อการเปลี่ยนแปลงของตนเอง โดยจากแนวคิดของอาชัญญา รัตนอุบล (2559: 31) ได้กล่าวถึง การเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวร เป็นผลจากประสบการณ์ การฝึกปฏิบัติการลงมือกระทำด้วยวิธีการที่จงใจ หรือไม่จงใจก็ตามซึ่งทำให้เกิด การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม นอกจากนี้แนวคิดของ Brundage (1980) (อ้างถึงในอาชัญญา รัตนอุบล, 2559: 49) โดย Brundage ได้เสนอ 5 ขั้นตอนในการวางแผนกิจกรรมการเรียนรู้ การเรียน การสอนสำหรับผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ คือ ขั้นตอนที่ 1 การประเมินความต้องการ

และปัญหา ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดวัตถุประสงค์ ขั้นตอนที่ 3 การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริม การเรียนรู้ ขั้นตอนที่ 4 การปฏิบัติกิจกรรม ที่ได้วางแผนไว้ และขั้นตอนที่ 5 การประเมินโครงการและผลผลิต โดยผู้เขียนประยุกต์ใช้แนวคิดของ Brundage โดยองค์การสามารถส่งเสริมการเตรียมความพร้อมก่อน การเกษียณอายุให้กับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร โดยมีกระบวนการคือ 1) การประเมินความต้องการและปัญหา โดยองค์การอาจมีการจัดทำแบบสำรวจเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุของบุคลากรในองค์กร ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานและการดำเนินชีวิต เพื่อสำรวจถึงปัญหาของบุคลากรและความต้องการพัฒนาของบุคลากร 2) กำหนดวัตถุประสงค์ เช่น เพื่อให้บุคลากรขององค์กรสามารถวางแผนการเกษียณอายุ (Retirement Plan) โดยเป็นการเตรียม ความพร้อมในการบริหารจัดการชีวิตของตนเองในด้านต่างๆ ทั้งในชีวิตปัจจุบัน และในอนาคตเมื่อยามเกษียณ เป็นต้น 3) การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ โดยผู้รับผิดชอบขององค์กร เช่น ฝ่ายบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ อาจจัดกิจกรรม เพื่อเตรียมการวางแผนเกษียณอายุของบุคลากรในองค์กรโดยใช้รูปแบบการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของบุคลากรปัจจุบัน กับผู้เกษียณอายุ การมีที่ปรึกษาด้านการลงทุนและการเงินในหน่วยงาน การส่งเสริมวินัยในการออม เป็นต้น 4) การปฏิบัติกิจกรรมที่ได้วางแผนไว้ โดยหน่วยงานหรือผู้รับผิดชอบในแผนงาน ควรปฏิบัติ ตามกิจกรรมที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่อง และควรพิจารณาถึงกลุ่มผู้เข้าร่วมให้เหมาะสมกับในแต่ละกิจกรรม เช่น กิจกรรมการวางแผนทางการเงิน เหมาะสำหรับบุคลากรทุกช่วงวัย กิจกรรมการวางแผนชีวิตหลังเกษียณ เหมาะสำหรับบุคลากรที่ใกล้เกษียณอายุ เป็นต้น และขั้นตอนที่ 5 การประเมินโครงการและผลผลิต

โดยหน่วยงานหรือผู้รับผิดชอบในแผนงานหรือโครงการ ควรประเมินผลแผนงานหรือโครงการว่าบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้หรือไม่ โดยอาจใช้วิธีการประเมินที่หลากหลาย เช่น การสังเกต สัมภาษณ์ แบบสอบถาม เป็นต้น และนำผลการประเมินมาปรับปรุงการดำเนินงานว่า ควรปรับปรุงหรือเพิ่มเติมในสิ่งใดต่อไป

แนวทางการส่งเสริมการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุให้กับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

แนวทางการส่งเสริมการเตรียม ความพร้อมก่อนการเกษียณอายุให้กับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร มีนักวิชาการให้แนวคิดที่หลากหลาย ดังนี้ Scott Snell and George Bohlander (2010: 510-514) ได้กล่าวถึง องค์การควรมีการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุให้กับบุคลากรขององค์กร เพื่อช่วยให้เกิดการวางแผน การดำเนินชีวิตของบุคลากร ควรมีโปรแกรม เช่น สัมมนา กิจกรรมกลุ่ม การบรรยาย เกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุ โดยเนื้อหาควรเกี่ยวข้อง เช่น การวางแผนด้านการเงิน ด้านสุขภาพ การประกันชีวิต การดูแลสุขภาพและการใช้ชีวิต การปรับตัวเมื่อเกษียณอายุ เป็นต้น

สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2556) ได้นำเสนอเกี่ยวกับ การอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมบุคลากรเข้าสู่วัยสูงอายุ โดยเป็นแนวทางให้กับองค์กรต่างๆ นำไปปรับใช้ในการจัดหลักสูตรสำหรับบุคลากรในองค์กร และเป็นแนวทางสำหรับบุคลากรต่างๆ ที่สนใจ โดยได้กล่าวถึงองค์การควรมีการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุการทำงานของบุคลากร ซึ่งมีแนวทางการจัดหลักสูตรอบรมสำหรับบุคลากรคือ หลักสูตรสำหรับ วัยทำงาน (อายุ 23-49 ปี)

ประกอบด้วย แผนการสอนเรื่อง 1) สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย สุขภาพแบบองค์รวม เช่น ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดูแลรักษาสุขภาพแบบองค์รวม 2) การวางแผนทางการเงิน เช่น การวางแผนทางการเงินตั้งแต่วัยเริ่มทำงาน 3) กฎหมายและสิทธิผู้สูงอายุ เช่น กฎหมายที่ควรรู้และกฎหมายอื่นๆ ที่ผู้สูงอายุควรรู้ 4) สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมปลอดภัยเพื่อวัยผู้สูงอายุ เช่น ความมั่นคง ในชีวิต ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และหลักสูตรสำหรับวัยเกษียณ (อายุ 50-59 ปี) ประกอบด้วยแผนการสอนเรื่อง 1) สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย 2) สุขภาพ แบบองค์รวม เช่น พฤติกรรมสุขภาพ และโรคเรื้อรังที่พบบ่อยในผู้สูงอายุ 3) การวางแผนทางการเงิน เช่น การออม ในวัยเกษียณอายุ และแหล่งรายได้หลังเกษียณ 4) กฎหมายและสิทธิผู้สูงอายุ เช่น กฎหมายที่ผู้สูงอายุควรรู้ และสิทธิผู้สูงอายุ 5) สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมปลอดภัยเพื่อวัยผู้สูงอายุ และ 6) การใช้ชีวิต หลังเกษียณ เช่น การเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ หลังเกษียณอายุ และชีวิตหลังเกษียณ ทั้งนี้ได้ให้แนวคิด คือผู้ จัดอบรมหรือวิทยากร ควรวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้ารับการอบรม เช่น ช่วงอายุ ตำแหน่งงาน ฐานะทางการเงิน รูปแบบการใช้ชีวิตหรือพฤติกรรม เพื่อปรับสาระการเรียนรู้ รูปแบบการอบรมให้เหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรม และควรมีการศึกษาดูงาน และฝึกปฏิบัติจริงสอดคล้องกับข้อเสนอของ กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ (2559) ซึ่งเสนอแนวคิดว่าองค์กรควรมีการเตรียมความพร้อมบุคคลให้มีความตระหนักรู้ถึง ความจำเป็นของการเตรียมการด้านต่างๆ เพื่อเป็นวัยผู้สูงอายุที่มีคุณภาพ โดยองค์กรควรมีโปรแกรมเกี่ยวกับการเตรียม ความพร้อมบุคคลเข้าสู่วัยสูงอายุ โดยมีหัวข้อ คือ 1) สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย เช่น สถานการณ์ ขนาดและแนวโน้มของประชากร

ผู้สูงอายุ 2) บทบาทและความสำคัญของผู้สูงอายุ ต่อครอบครัว ชุมชน และสังคม เช่น การแสดงบทบาท ถ่ายทอดประสบการณ์ความสามารถ ให้เป็นประโยชน์ต่อบุคคล รอบข้างและสังคม 3) การเตรียมการด้านสุขภาพอนามัยผู้สูงอายุ เช่น การดูแลสุขภาพกายและจิตและการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป 4) อาชีพและรายได้ของผู้สูงอายุ เช่น รายได้ การวางแผนการเงิน การลงทุนก่อนถึงวัยสูงอายุ การเก็บออม การประกันชีวิตที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ เป็นต้น 5) กฎหมายและสิทธิประโยชน์ของผู้สูงอายุ เช่น กฎหมายผู้สูงอายุ พินัยกรรม มรดก การโอนกรรมสิทธิ์ เป็นต้น และ 5) การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกของผู้สูงอายุในที่อยู่อาศัย เช่น การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องนอน พื้นที่ใช้สอยทั่วไป เป็นต้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Beehr's (1986) (as cited in Malayter, M. K., 2003, p. 24) โดยแนวคิดของ Beehr's ได้กล่าวถึงการเกษียณอายุของบุคคล ควรมีการเตรียมตัว ในการวางแผนการเกษียณโดยควรพิจารณาปัจจัยที่สำคัญ เช่น ความคาดหวังของแต่ละบุคคลในเรื่องการวางแผนการเกษียณอายุ การวางแผนในด้านต่างๆ เช่น ด้านสุขภาพ ด้านการเงิน ชีวิตการทำงาน และการพักผ่อน เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ควรทำความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องการเกษียณอายุของบุคคล

กล่าวโดยสรุป แนวทางการส่งเสริมการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุให้กับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร องค์กรสามารถเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรขององค์กร ตั้งแต่เริ่มต้นเข้ามาทำงานกับองค์กร จนกระทั่งเกษียณอายุการทำงานกับองค์กร โดยองค์กรควรจัดให้มีหน่วยงาน ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการดูแลด้านการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุ โดยอาจเป็นส่วนงาน เช่น ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น ควรมีการจัดโปรแกรม

การวางแผน เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุให้กับบุคลากรขององค์กร โดยควรให้ความเข้าใจและความรู้ ตลอดจนฝึกปฏิบัติในด้านต่างๆ ที่สำคัญคือ 1) ด้านความรู้ ความเข้าใจ สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย และบริบทผู้สูงอายุในต่างประเทศ ตลอดจนสุขภาพแบบองค์รวม 2) ด้านการวางแผนทางการเงิน ซึ่งเกี่ยวข้องกับแผนการเงิน ในการใช้ชีวิตปัจจุบัน และแผนการเงิน ในอนาคต เช่น หลังการเกษียณอายุ เป็นต้น 3) ด้านการเตรียมการสุขภาพอนามัย เช่น การดูแลสุขภาพกาย และสุขภาพจิต เป็นต้น 3) ด้านความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกฎหมายและสิทธิผู้สูงอายุ เช่น กฎหมายที่ควรรู้ และกฎหมายอื่นๆ ที่ผู้สูงอายุควรรู้ 4) ด้านสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมปลอดภัยเพื่อวัยผู้สูงอายุ เช่น สภาพแวดล้อม ที่ปลอดภัยและเข้าถึงบริการสาธารณะต่างๆ เป็นต้น 5) การเตรียมตัวการใช้ชีวิต หลังเกษียณ เช่น การเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ หลังเกษียณอายุ และชีวิตหลังเกษียณ 6) ด้านการเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับอาชีพหลังการเกษียณอายุ เช่น การฝึกอาชีพเสริม หรือการศึกษาถึงอาชีพที่น่าสนใจเพื่อเป็นแนวทางในการประกอบอาชีพหลัง การเกษียณอายุ 7) การเตรียมการด้านที่อยู่อาศัย เช่น การวางแผนการลงทุน ในที่อยู่อาศัยที่มั่นคง ปลอดภัย เป็นต้น และ 8) การวางแผนด้านการทำกิจกรรม และการใช้เวลาว่าง ให้เป็นประโยชน์ โดยทั้งนี้องค์กรอาจจัดกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น การจัดโปรแกรมการอบรมให้กับบุคลากรในช่วงวัยต่างๆ เช่น วัยเริ่มต้นในการทำงาน วัยทำงาน และวัยเกษียณอายุ เป็นต้น การจัดทำมีที่ปรึกษาสำหรับบุคลากร ขององค์กรในการเตรียมความพร้อม ในการเกษียณอายุ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรในปัจจุบัน และบุคลากร ที่เกษียณอายุแล้ว เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ด้านการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุ การฝึกอบรม อาชีพเสริม การ

ใช้เทคโนโลยีให้เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตในปัจจุบันและประโยชน์ภายหลังจากการเกษียณอายุ นอกจากนี้อาจพิจารณาจ้างงานหลังเกษียณอายุกับบุคลากรที่มีความพร้อม ทั้งนี้หากองค์กรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุให้กับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร บุคลากรจะมีความมั่นใจ มีขวัญกำลังใจที่ดี และสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กรต่อไป

บทสรุป

องค์กรควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุให้กับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความตระหนัก รับรู้ถึงสถานการณ์ในปัจจุบัน และการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถมีการวางแผนเตรียมการได้อย่างรอบคอบ ผู้เขียนนำเสนอทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรควรมีการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุใน 9 ด้าน คือ 1) ด้านเศรษฐกิจ 2) ด้านสุขภาพกาย 3) ด้านจิตใจ 4) ด้านสังคม 5) ด้านอาชีพ 6) ด้านที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม 7) ด้านการใช้เวลาว่าง 8) ด้านเทคโนโลยี และ 9) ด้านชีวิต ด้านกระบวนการขององค์กรในการส่งเสริมการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุให้กับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ควรมีการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนโดยควรส่งเสริมให้บุคลากรขององค์กรเกิดการเรียนรู้ เพื่อการเปลี่ยนแปลงของตนเอง

ข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุให้กับทรัพยากรมนุษย์องค์กรควรดำเนินการ คือ

1) องค์กรควรเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุให้กับบุคลากรขององค์กรตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงาน และใกล้เกษียณอายุ การทำงาน

โดยมีหน่วยงานที่รับผิดชอบ ในการบริหารจัดการ ด้านการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุ ให้กับบุคลากรขององค์การ

2) ส่งเสริมความรู้ ทักษะเพื่อความพร้อม สำหรับการทำงานหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุที่มีความพร้อมทำงาน โดยองค์การควรมีการให้ความรู้ และฝึกทักษะด้านอาชีพต่างๆ ที่เหมาะกับผู้สูงอายุ เพื่อให้บุคลากร ที่เกษียณมีรายได้อย่างต่อเนื่อง และใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

3) องค์การควรเปิดโอกาสในการจ้างงาน ต่อเนื่องสำหรับผู้สูงอายุที่มีความพร้อมในการ ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงการออกแบบงาน ที่มีความเหมาะสมกับผู้สูงอายุ เพื่อสร้างความมั่นคงให้กับ ผู้สูงอายุ

4) องค์การควรมีแผนการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุของบุคลากรโดย

บุคลากรขององค์การควรมีการจัดทำ การวางแผนชีวิตในแต่ละช่วงวัย เป็นรายบุคคล และควรมีการ ทบทวนสิ่งที่ได้ปฏิบัติไปตามแผนที่ได้วางไว้ และ ควรจัดทำคู่มือการเตรียมความพร้อมก่อนการ เกษียณอายุ เพื่อเป็นแนวทางให้กับบุคลากรของ องค์การ

5) องค์การควรมีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเตรียมความพร้อมก่อนการ เกษียณอายุให้กับทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ เช่น การให้ความรู้เกี่ยวกับการเกษียณอายุผ่าน สื่อต่างๆ ขององค์การ การจัดอบรม/สัมมนา การ ศึกษา ดูงานการทำอาชีพหลังการเกษียณอายุ เป็นต้น ทั้งนี้หากองค์การให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุ ให้กับทรัพยากรมนุษย์ ขององค์การ บุคลากรจะมีขวัญกำลังใจที่ดี สร้างผลงานและส่งเสริมความ ก้าวหน้าให้กับองค์การต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรมกิจการผู้สูงอายุ. *สถิติผู้สูงอายุของประเทศไทย 77 ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2562*. [ออนไลน์]. ม.ป.ป. แหล่งที่มา: <http://www.dop.go.th/th/know/1/275>
- กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2559). *คู่มือหลักสูตร การเตรียมความพร้อมบุคคลเข้าสู่วัยผู้สูงอายุ*. กรุงเทพฯ: กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวง การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- กองส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2562). *เตรียมความพร้อมก่อนสูงวัย*. กรุงเทพฯ: บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).
- ดาวิชา ศรีธัญรัตน์. (2562). *ระบบงานทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ เพื่อการพัฒนาองค์กร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สาริต จินดากุล. (2559). *การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุของพนักงานรัฐวิสาหกิจ การประปา ส่วนภูมิภาคเขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาตรี ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์ เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ กระทรวง การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2556). *คู่มือ การจัดอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อม บุคลากรเข้าสู่วัยสูงอายุ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์ เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.

- อาชัญญา รัตน์อุบล. (2559). *การเรียนรู้ของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุในสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Malayter, M. K. (2003). *Preretirement Training and the Early Retiree (Doctoral dissertation)*. Available from <https://search.proquest.com/pqdtglobal/results/2BA08CBCED7347AC/PQ/1?accountid=44522>
- Margaret Foot and Caroline Hook. (1996). *Introducing Human Resource Management*. New York: Longman Publishing.
- Scott Snell and George Bohlander. (2010). *Principles of Human Resource Management*. N.P.: South-Western Cengage Learning.