

การเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของหน่วยกำลังรบ  
กับการรักษาความมั่นคง

โดย

พลตรี สวัสดิ์ ทักสนา  
ผู้ช่วยเจ้ากรมเสนาธิการ

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร  
หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 57  
ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช 2557 - 2558

## บทคัดย่อ

**เรื่อง** การเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของหน่วยกำลังรบกับการรักษา  
ความมั่นคงของชาติ

**ลักษณะวิชา** การทหาร

**ผู้วิจัย** พลตรี สวัสดิ์ ทัศนาศ นักศึกษา วปอ. รุ่นที่ 57

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาสาเหตุและปัจจัยที่ทำให้การดำเนินโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหมไม่บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ และศึกษาผลกระทบด้านความมั่นคงที่เกิดขึ้นจากโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดในหน่วยกำลังรบ พิจารณาจากปัจจัย 3 ด้าน คือ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการฯ และความเหมาะสมของโครงการฯ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ กำลังพลที่เข้าร่วมโครงการ จำนวน 400 นาย และหัวหน้าหน่วยงานส่วนกำลังรบจำนวน 50 นาย ใช้วิธีการศึกษาโดยการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด กับการตัดสินใจในการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหมของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยด้วยค่าสถิติ F-Test

ผลการศึกษาพบว่า การบริหารจัดการโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจในการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหมทั้ง 3 ด้าน โดยโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดสามารถลดความคับคั่งของกำลังพลได้จริงแต่สำหรับส่วนกำลังรบนั้นมีผู้เข้าร่วมโครงการฯ ค่อนข้างน้อย ประกอบกับความคาดหวังในตำแหน่งและยศที่จะได้รับ ความกระตือรือร้นในการทำงาน การไม่มีอาชีพเสริมรองรับหากตัดสินใจเข้าร่วมโครงการ และจำนวนเงินก้อนที่จ่าย 8 - 15 เท่าน้อยเกินไปไม่เป็นสิ่งจูงใจเท่าที่ควร และในด้านการรักษาความมั่นคงของหน่วยกำลังรบ ทั้งด้านข้อมูล งบประมาณ และบุคลากร ไม่ส่งผลกระทบมากนัก เนื่องจากการรักษาความมั่นคงในปัจจุบันมีเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้าร่วมด้วย ประกอบกับมีบุคลากรกำลังพลรุ่นใหม่ ๆ เข้ามาในส่วนกำลังรบค่อนข้างมาก และสามารถเข้าใจเทคโนโลยีสมัยใหม่และเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว จึงทำให้การบริหารจัดการด้านความมั่นคงในส่วนกำลังรบไม่มีปัญหาติดขัดหากมีกำลังพลสูงอายุเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด

## คำนำ

“ทรัพยากรบุคคล” เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จและมีผลอย่างยิ่งต่อความก้าวหน้าหรือความเสื่อมถอยขององค์กร การมีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมย่อมส่งผลให้เกิดความสำเร็จในภารกิจ

ภาคราชการประสบปัญหาเกี่ยวกับขนาดและคุณภาพของข้าราชการมาอย่างต่อเนื่อง คณะรัฐมนตรีมีมติให้กระทรวงต่าง ๆ ไปพิจารณาปรับปรุงข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลในสังกัดว่า ผู้ใดหย่อนสมรรถภาพหรือเมื่อรับราชการมาถึง 30 ปี และทำงานไม่ก้าวหน้าก็ให้พิจารณาให้ออกจากราชการตามกฎหมาย และข้าราชการที่มีอายุครบเกษียณแล้ว ให้ระงับการต่ออายุราชการ เหตุที่คณะรัฐมนตรีมีมติดังกล่าวนั้น เพื่อลดจำนวนข้าราชการลง โดยมุ่งเน้นกลุ่มที่หย่อนประสิทธิภาพ กระทรวงกลาโหมซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีกำลังพลซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการทหาร ทหารกองประจำการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการจำนวนมากก็ประสบปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพ และปริมาณข้าราชการเช่นเดียวกันกับองค์กรของรัฐอื่น จึงได้จัดทำแผนงานการปรับขนาดกำลังพลให้มีความเหมาะสมกับภารกิจ โดยมาตรการหลักที่ใช้ในการปรับขนาดกำลังพล คือ โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด ซึ่งได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีข้าราชการทหารลาออกจำนวนมาก ย่อมส่งผลกระทบต่อทั้งทางบวกและทางลบต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติราชการของกระทรวงกลาโหม ดังนั้น เพื่อให้โครงการดังกล่าวมีความเหมาะสม คุ่มค่า และมีประสิทธิภาพสูงสุด จึงได้จัดทำเอกสารเพื่อวิจัยถึงผลกระทบของโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการ เพื่อใช้เป็นข้อเสนอเพื่อทบทวนรายละเอียดของโครงการให้มีความเหมาะสมต่อไป

พลตรี

( สวัสดิ์ ทัศนาศ )

นักศึกษาวិทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตร วปอ.รุ่นที่ 57

ผู้วิจัย

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ข
สารบัญ	ค
สารบัญตาราง	ฉ
<b>บทที่ 1 บทนำ</b>	<b>1</b>
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
วิธีดำเนินการวิจัย	5
ข้อจำกัดของการวิจัย	5
สมมติฐานในการวิจัย	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	6
<b>บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>	<b>7</b>
แนวคิดการเกษียณอายุราชการ	7
ปัจจัยในการกำหนดการเกษียณอายุ	11
ประเภทการเกษียณอายุ	13
หลักการเกษียณอายุก่อนกำหนด	13
แนวคิดประสิทธิผลองค์การ	16
แนวคิดกระบวนการตัดสินใจ	30
ทฤษฎีด้านความมั่นคงของชาติ	32
ระบบการออกจากราชการ/งานของไทยและต่างประเทศ	36
โครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด	42
โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการทหาร	47

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
<b>บทที่ 3</b>	
<b>วิธีดำเนินการวิจัย</b>	<b>59</b>
แหล่งข้อมูล ประชากร	59
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	59
การเก็บรวบรวมข้อมูล	61
การวิเคราะห์ข้อมูล	60
ตัวแปรที่ศึกษา	63
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	63
<b>บทที่ 4</b>	
<b>ผลการวิเคราะห์ข้อมูล</b>	<b>64</b>
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	65
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการ โครงการเกษียณอายุราชการ ก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหมของกลุ่มตัวอย่าง	70
4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินใจในการเข้าร่วม โครงการ เกษียณอายุ ราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหมของกลุ่มตัวอย่าง	72
4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในองค์การภายหลังมีผู้เข้าร่วม โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหมของ กลุ่มตัวอย่าง	75
4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงของส่วนกำลังรบของ กลุ่มตัวอย่าง	77
4.6 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับการตัดสินใจในการเข้าร่วม โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด ของกระทรวงกลาโหมของกลุ่มตัวอย่าง	79

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.7 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยการบริหารจัดการ โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดต่อการตัดสินใจในการเข้าร่วม โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม	120
4.8 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด ของ กระทรวงกลาโหม	125
4.9 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างการเกษียณ อายุราชการ ก่อน กำหนดของกำลังพลในหน่วยกำลังรบกับการรักษาความมั่นคงของ กลุ่มตัวอย่าง	126
4.10 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	128
<b>บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ</b>	<b>130</b>
5.1 สรุปผลการวิจัย	130
5.2 อภิปรายผล	133
5.3 ข้อเสนอแนะ	134
<b>บรรณานุกรม</b>	<b>135</b>
<b>ภาคผนวก</b>	<b>137</b>
ผนวก ก แบบสอบถาม	138
ผนวก ข คู่มือโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดประจำปีงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ 2558	144
<b>ประวัติย่อผู้วิจัย</b>	<b>163</b>

2-1	จำนวนผู้ลาออกตามโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของ กระทรวงกลาโหม ตามมติสภากลาโหม	56
2-2	จำนวนผู้ลาออกตามโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของ กระทรวงกลาโหม ตามมติคณะกรรมการข้าราชการทหาร	56
2-3	จำนวนผู้ลาออกตามโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของ กระทรวงกลาโหม ตามมติคณะรัฐมนตรี	57
4-1	จำนวนและค่าร้อยละของลักษณะกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เรื่องยศ	65
4-2	จำนวนและค่าร้อยละของลักษณะกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เรื่องเพศ	66
4-3	จำนวนและค่าร้อยละของลักษณะกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เรื่องการศึกษา	66
4-4	จำนวนและค่าร้อยละของลักษณะกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เรื่องอายุ	67
4-5	จำนวนและค่าร้อยละของลักษณะกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เรื่องอัตราเงินเดือน	67
4-6	จำนวนและค่าร้อยละของลักษณะกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เรื่องอายุราชการ (ไม่รวมวันทวีคูณ)	68
4-7	จำนวนและค่าร้อยละของลักษณะกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เรื่องตำแหน่ง	68
4-8	จำนวนและค่าร้อยละของลักษณะกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เรื่องส่วนปฏิบัติงาน	69

4-9	ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของ กท.	70
4-10	ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจในการเข้าร่วม โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของ กท.	72
4-11	ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพในองค์การภายหลังมีผู้เข้าร่วม โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม	75
4-12	ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นการรักษความมั่นคงของส่วนกำลังรบ	77
4-13	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจในการเข้าร่วม โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านยศ	79
4-14	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจในการเข้าร่วม โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ	85
4-15	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจในการเข้าร่วม โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา	89
4-16	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจในการเข้าร่วม โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านอายุ	94



## ( )

- 4-17 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของ 99  
ความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจในการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการ  
ก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านอัตรา  
เงินเดือน
- 4-18 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของ 104  
ความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจในการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการ  
ก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านอายุ  
ราชการ (ไม่รวมวันทวิคูณ)
- 4-19 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของ 109  
ความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจในการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อน  
กำหนดของกระทรวงกลาโหม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง
- 4-20 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของ 113  
ความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจในการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อน  
กำหนดของกระทรวงกลาโหม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ด้านส่วน  
ปฏิบัติงาน
- 4-21 ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของค่าเฉลี่ยระดับความ คิดเห็นของ 120  
ผู้สอบถามด้านการบริหารจัดการ โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด  
ต่อการตัดสินใจในการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของ  
กระทรวงกลาโหม
- 4-22 ตารางค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของ 121  
ผู้ตอบแบบสอบถามด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่อการตัดสินใจในการเข้าร่วม  
โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม เป็นรายคู่

- 4-23 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบ 122  
แบบสอบถามด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่อการตัดสินใจในการเข้าร่วมโครงการ  
เกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม เป็นรายคู่
- 4-24 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบ 123  
แบบสอบถามด้านความเหมาะสมของโครงการฯ ต่อการตัดสินใจในการเข้าร่วม  
โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม เป็นรายคู่
- 4-25 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบ 124  
แบบสอบถามการบริหารจัดการโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดโดยรวม  
ต่อการตัดสินใจในการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของ  
กระทรวงกลาโหม เป็นรายคู่
- 4-26 จำนวน และค่าร้อยละเกี่ยวกับประสิทธิผลของโครงการเกษียณอายุราชการ 125  
ก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม
- 4-27 ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น 126  
ของผู้สอบถามด้านประสิทธิภาพในองค์การภายหลังมีผู้เข้าร่วมโครงการ  
เกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหมต่อการรักษาความมั่นคง  
ของส่วนกำลังรบโดยรวม
- 4-28 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของ 127  
ผู้สอบถามด้านประสิทธิภาพในองค์การภายหลังมีผู้เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุ  
ราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหมต่อการรักษาความมั่นคงของ  
ส่วนกำลังรบเป็นรายคู่

## บทที่ 1

กระทรวงกลาโหม เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีกำลังพล ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการทหาร ทหารกองประจำการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการจำนวนมาก ประสบปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพ และ ปริมาณข้าราชการเช่นเดียวกันกับองค์กรของรัฐอื่น ประกอบกับมาตรการแก้ปัญหาที่มีลักษณะเดียวกัน จึงไม่สามารถแก้ปัญหาดังกล่าวได้อย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้น ในฐานะที่เป็นข้าราชการทหารที่ต้อง รับผิดชอบต่ออนาคตของกองทัพ จึงได้ศึกษาวิเคราะห์และหาสาเหตุว่ามาตรการแก้ไขปัญหา เกี่ยวกับขนาดกำลังพลที่กระทรวงกลาโหมได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง คือ โครงการเกษียณอายุราชการ ก่อนกำหนด จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกระทรวงกลาโหมอย่างไร

การบริหารงานบุคคลของกระทรวงกลาโหม ถือปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบ ข้าราชการทหาร พ.ศ.2521

ตามกฎหมายฉบับนี้ ดังนั้น หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับ

636,121

376,770

59.23

1.

2. การบรรจุนายทหารสัญญาบัตร ตั้งแต่ชั้นยศ

( ), ( ), ( ), ( ) 50 ( ) 58,973 26.50

46-48 48-51 54-58

สาเหตุสำคัญที่ทำให้จำนวนกำลังพลสูงอายุมากขึ้นเป็นผล

ของข้าราชการทหารยาวนานกว่าปกติ เช่น ผู้ที่ดำรงยศชั้น 4 ก็สามารถขึ้นดำรงตำแหน่งในชั้นยศพันโทได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด แต่เมื่อเกิดความคับคั่งแออัด 4 5-8 เมื่อเกิดความแออัดคับคั่งมากขึ้น ระยะเวลาการครองยศในแต่ละระดับก็ขยายมา ( )

50

4.

60

เพิ่มขึ้น

5.

ที่มีกำลังคนจำนวนมาก และเป็นหน่วยงานที่บริหารในเชิงอนุรักษ์นิยม ที่

ขาดความต่อเนื่อง ดังนั้น การปรับลดขนาดกำลังพล

. 2550

ที่มีคุณภาพและสมรรถนะ มีขนาดอัตรากำลังที่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ โดยได้กำหนดให้มี

1.

2540

2.

เริ่มดำเนินการตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2543

3.

2559

2550

2556

( 24 . .56 ) ( 50 ) หน่วยกำลังรบ โดยโครงการดังกล่าวได้เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ 1 . .56 1 . .60

3.1	2557 (	1 . .56)	
2,451 ( :	12 , :	750 :	1,689 )
5,901	41.53		
3.2	2558 (	1 . .57)	
4,034 ( :	13 , :	1,410 :	2,612 )
6,535	61.74		

ที่ลาออกในร้อยละที่ต่ำกว่าเป้าหมาย โดย 2 2 50 :

20 ซึ่งจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการรักษาความมั่นคงของชาติต่อไป :

ผลกระทบด้านความมั่นคงเพื่อใช้เป็นข้อเสนอในการทบทวนรายละเอียดของโครงการ

1.

2.

3.

ในการวิจัยครั้งนี้จะทบทวนแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง :

1.

2.

3.

(Quantitative Research)

( )

1.

2.

3.

4.

∴

∴

∴

∴

∴

∴

1.

2.

3.

4.

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลกระทบและผลที่เกิดจากการดำเนิน โครงการเกษียณอายุ

2.

3.



## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดการเกษียณอายุราชการ

##### 1. ความหมายของการเกษียณอายุ

ได้มีผู้ให้ความหมายของการเกษียณอายุ (Retirement) ไว้มากมายหลายท่าน ตามทัศนะดังต่อไปนี้

คลาร์ก (Clark 1980 : 9) ได้ให้ความหมายของการเกษียณอายุเป็น 2 นัย คือ ระยะเวลาสิ้นสุดของการทำงาน ภายหลังจากได้ทำงานมาเป็นระยะเวลานาน สำหรับบุคคลในวัยสูงอายุ อีกนัยหนึ่งหมายถึงการลดชั่วโมงการทำงานลงจากเดิมจนอาจถึงระดับต่ำสุด จนไม่ต้องทำงานเลย โดยนัยนี้หมายถึงผู้สูงอายุที่ปฏิบัติงานมานาน หรือผู้ปฏิบัติงานในวันอื่นก็ได้ การเกษียณอายุจึงไม่ผูกติดกับอายุของผู้เกษียณเสมอไป

เบอร์นไซด์ (Burnside 1981 : 603) กล่าวถึง การเกษียณอายุว่าเป็นวงจรชีวิต ในการประกอบอาชีพที่อยู่ในช่วงต่ำสุดของการจ้างงาน ความรับผิดชอบต่ออาชีพ และโอกาสในการทำงานต่าง ๆ จะลดต่ำลงอย่างสุดขีด บุคคลที่เกษียณจะมีรายได้ในรูปแบบของบำเหน็จบำนาญ โดยไม่ต้องทำงาน ดังนั้นการเกษียณอายุจึงเป็นบทบาทของสังคมที่กำหนดให้ระบบการแทนที่บุคคลตามสิทธิหน้าที่และความสัมพันธ์กับงาน นอกจากนี้ การเกษียณอายุยังเป็นกระบวนการให้แต่ละบุคคลได้มีการจัดเตรียมชีวิตเพื่อการเริ่มแสวงหาสิ่งใหม่ เพื่อการปรับตัว หรือแม้แต่การปลีกตัวออกจากสังคมเมื่อเกษียณอายุงานแล้ว

ฟิลลิปสัน (Philipson 1993 : 180) ได้สรุปไว้ว่า การเกษียณอายุงานเป็นกลไกให้แต่ละบุคคลถอนตัวออกจากสังคมการทำงาน ช่วยให้เกิดการกระจายงานจากคนสูงอายุไปยังคนหนุ่มสาว

ฟิลด์แมน (Feldman 1994 : 287) ได้ให้นิยามของการเกษียณอายุว่า “เป็นการออกจากตำแหน่งหรือสายอาชีพของคนในองค์กรหลังจากเลยช่วงวัยกลางคน อันเนื่องมาจากมีความผูกพันต่องานน้อยลง

บรรลุ ศิริพานิช (2531 : 84) อธิบายถึงความหมายของการเกษียณอายุว่าการเกษียณอายุหมายถึง การที่ต้องหยุดทำงานที่เคยทำอยู่เป็นประจำเพราะเหตุอายุครบกำหนดที่หน่วยงานนั้นกำหนดไว้ เช่น ราชการไทยกำหนดให้ข้าราชการครบกำหนดเกษียณอายุ เมื่ออายุครบ 60 ปี ถ้างานที่ทำเป็นงานเอกชน ก็อาจจะมีการกำหนดอายุให้แตกต่างกันไปตามแต่ละองค์กรนั้น ๆ จะกำหนดไว้

ซึ่งมักจะอนุโลมใช้เวลา 60 ปี ตามราชการเป็นส่วนมาก บางแห่งกำหนดไว้ 55 ปี อาชีพบางอาชีพ เกษียณอายุการงานเมื่ออายุยังน้อย เพราะร่างกายหมดสภาพการประกอบอาชีพนั้น ๆ เช่น นักมวย หรือ นางแบบ หรือนายแบบ พออายุเพียง 30 ปี ก็ต้องเกษียณอายุงานจากนักมวย หรือนางแบบ ไปหาอาชีพใหม่

ตามความหมายของราชบัณฑิตยสถาน (2539 : 112) เกษียณอายุหมายถึง “ครบ กำหนดอายุรับราชการ สิ้นกำหนดเวลารับราชการ หรือการทำงาน”

สุรกุล เจนอบรม (2542 : 60) กล่าวว่า “การเกษียณอายุ หมายถึง การถอนตัว ออกจากภาวะการหนึ่งไปสู่อีกภาวะการหนึ่ง จากสิ่งแวดล้อมหนึ่งไปสู่อีกสิ่งแวดล้อมใหม่ เช่น การถอนตัวจากภาวะการหนึ่งไปสู่อีกภาวะการหนึ่งของการเป็นอิสระ หมดภาระหน้าที่ที่ต้อง ปฏิบัติหรือไปสู่วิถีชีวิตใหม่ที่ธุรกิจส่วนตัว เป็นต้น

โดยสรุปการเกษียณอายุ หมายถึง การสิ้นสุดหรือยุติการทำงานที่ได้ปฏิบัติมานาน และผู้ที่เกษียณอายุแล้วจะได้รับบำเหน็จบำนาญเป็นสิ่งตอบแทน โดยทั่วไปจะใช้อายุตัวบุคคล และระยะเวลาการทำงานเป็นเกณฑ์ในการกำหนดอายุเกษียณ

## 2. ระยะเวลาต่าง ๆ ของการเกษียณอายุ

แอชลีย์ (Atchley 2000 : 253 – 255) กล่าวว่า การเกษียณอายุ เป็นกระบวนการ ที่บุคคลจะต้องพบกับการเปลี่ยนแปลงในระยะต่าง ๆ 8 ระยะ คือ

ระยะก่อนการเกษียณอายุ (Preretirement) แบ่งออกเป็น 2 ช่วงคือ Remote Phase กับ Near Phase โดยระยะ Remote Phase เป็นระยะก่อนการเกษียณอายุนาน ๆ บุคคลจะมีทัศนคติต่อ การเกษียณอายุงานในทางที่ดี คือ มองว่าการเกษียณอายุเป็นเรื่องที่จะต้องเกิดขึ้นในวันใดวันหนึ่ง และไม่รู้สึกรังเกียจกังวลต่อการเกษียณ ส่วนระยะ Near Phase ซึ่งเป็นระยะที่ใกล้จะเกษียณอายุ โดยที่ รู้ถึงวันที่กำหนดจะต้องเกษียณอายุอย่างแน่นอน ในช่วงนี้มักจะเป็นเหตุการณ์สำคัญ 2 ประการ เกิดขึ้น ประการแรก คือ บุคคลผู้ที่กำลังจะเกษียณจะค่อย ๆ แยกตนเองออกจากงาน และ จากสถานภาพทางสังคมที่ตนเองเคยรับผิดชอบอยู่ เริ่มมีความรู้สึกที่คนอื่นจะมองตนเองอย่างไร และประการที่สอง ผู้ที่กำลังจะเกษียณอายุเริ่มวาดภาพชีวิตของตนเองว่าจะเป็นอย่างไร ภายหลังจาก เกษียณแล้ว ความกังวลที่เกิดขึ้นเนื่องจากการเกษียณอายุมักจะเกี่ยวกับเรื่องของการรายได้และสุขภาพ เป็นส่วนใหญ่ ส่วนความรู้สึกที่จะต้องสูญเสียงานประจำไปนั้นเกิดขึ้นไม่ค่อยมากนัก

ระยะหลังเกษียณใหม่ ๆ (Honeymoon) เป็นระยะที่มีความสุขที่ได้พักผ่อนจาก การทำงาน รู้สึกหลุดพ้นจากหน้าที่และมีโอกาสได้ทำในสิ่งที่ต้องการ ซึ่งไม่เคยได้มีเวลาทำมาก่อน มีเวลาว่างเป็นอิสระ ผู้เกษียณอายุบางคนอาจไม่มีโอกาสเข้ามาอยู่ในระยะนี้เลย เนื่องจากต้องมี สถานภาพทางเศรษฐกิจที่ดี หลายคนไม่มีโอกาสดังกล่าว จึงเริ่มที่จะปรับตัวเข้าสู่ระยะที่ 3 ของ การเกษียณอายุ

ระยะเวลาปรับตัวในทันที (Immediate Retirement Routine) เป็นระยะที่ถือว่ามีความสำคัญมากอีกกระษะหนึ่ง โดยถือว่าการเกษียณอายุเป็นสิ่งที่ต้องประสบ และเป็นกิจวัตรประจำในส่วหนึ่งของชีวิตคนที่มีถึง จึงมีการเตรียมตัวเตรียมใจสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นในชีวิตเป็นการเริ่มเข้าสู่วิถีชีวิตใหม่อีกรูปแบบหนึ่ง ที่แตกต่างไปจากเดิม ดังนั้นการที่จะต้องเกษียณอายุจากงานที่เคยปฏิบัติ หรือรับผิดชอบอยู่ก่อน จึงไม่ใช่เรื่องแปลกอะไร ซึ่งผู้ที่ไม่ได้มีตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบสูง หรือผู้ที่ดำรงชีวิตอย่างเรียบง่ายก่อนการเกษียณ มักจะก้าวเข้าสู่ระยะที่ 3 นี้ได้ง่ายเนื่องจากไม่ได้ยึดติดกับการทำหน้าที่ที่เคยปฏิบัติมาก่อนมากนัก

ระยะพักผ่อน (Rest and Relaxation) เป็นระยะที่เริ่มลดภารกิจหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่เคยปฏิบัติลง ซึ่งจะแตกต่างจากการมีกิจกรรมมาก ๆ ในระยะที่ 2 และจากการติดตามกลุ่มคน 168 คนเป็นเวลา 4 ปี แอชลีย์พบว่า หลังจากทีเกษียณอายุได้ 3 ปี บุคคลจะลดการพักผ่อนลงและเริ่มวางแผนที่จะทำกิจกรรมในช่วงเกษียณอายุอีกครั้ง

ระยะเริ่มเบื่อหน่าย (Disenchantment) เนื่องจากบางคนไม่สามารถจะปรับตัวเข้ากับสภาวะของการเกษียณได้ ดังนั้นเมื่อสิ้นสุดในช่วงของ Honeymoon Phase มีผู้เกษียณอายุจำนวนไม่น้อยที่เริ่มรู้สึกว่ ชีวิตของตนเริ่มจะถดถอยลง และถ้ายังพบว่าชีวิตภายหลังการเกษียณไม่ได้เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ระยะของความเบื่อหน่ายจะเกิดขึ้นจนอาจจะกลายเป็นความเครียด และในหลายกรณีความรู้สึกเบื่อหน่าย อาจสืบเนื่องมาจากการเสียชีวิตของกลุ่มสมรส อย่างไรก็ตามจากการศึกษาการปรับตัวก่อนการเกษียณระยะเวลา 21 ปี ไม่พบว่าผู้ใดเบื่อหน่ายอย่างแท้จริง ผู้ที่มีทัศนคติไม่ดีต่อการเกษียณเกิดจากการไม่สามารถปรับตัวก่อนการเกษียณ

ระยะเริ่มปรับตัว (Reorientation) เกิดขึ้นระหว่างระยะพักผ่อน หรือเกิดกับบางคนทีเริ่มเบื่อหน่ายกับการเกษียณ เป็นระยะที่เริ่มปรับตัวเข้ากับการดำเนินชีวิตภายหลังการเกษียณได้อีกครั้งหนึ่ง หลังจากทีได้ผ่านประสบการณ์ต่าง ๆ ภายหลังการเกษียณมา ทำให้เกิดการรับรู้และเข้าใจถึงการดำเนินชีวิตมากขึ้น ซึ่งจากการศึกษาพบว่าการรวมกลุ่มในรูปของสมาคมชมรม กลุ่มเพื่อนหรือกลุ่มอาสาสมัคร ฯลฯ จะมีส่วนช่วยให้ปรับตัวรับกับสภาพของการเกษียณได้อีกครั้งหนึ่ง

ระยะปรับตัวได้ (Retirement Routine) เป็นระยะปรับตัวยอมรับสภาวะของการเกษียณอย่างแท้จริง ปรับตัวปรับสภาพการดำเนินชีวิต ให้สอดคล้องกับภาวะปัจจุบันทีตนเองกำลังดำเนินอยู่สามารถเลือกแนวทางการดำเนินชีวิตทีเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของตนเองได้รู้จักใช้ชีวิตภายหลังเกษียณได้อย่างมีความสุข

ระยะสิ้นสุด (Termination of Retirement) ถือเป็นระยะสิ้นสุดของการเกษียณซึ่งบางคนอาจจะกลับไปทำงานใหม่แต่ส่วนมากแล้วระยะสิ้นสุดของการเกษียณนี้ เนื่องมาจากการทรุดโทรมลงของร่างกาย การเจ็บป่วย การไม่สามารถดูแลตนเองได้อีกต่อไป รวมไปถึงสภาวะสุดท้ายของการมีชีวิตด้วย

### 3. ผลกระทบที่เกิดจากการเกษียณอายุต่อตัวผู้เกษียณ

การเกษียณอายุก่อให้เกิดผลกระทบต่อผู้เกษียณในหลาย ๆ ด้าน ซึ่งล้วนแต่มีผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของผู้เกษียณหรือแม้แต่การดำเนินชีวิตอย่างมาก ผลกระทบเหล่านั้น ได้แก่ (สุรกุล เจนอบรม 2541 : 63 – 64)

ผลกระทบด้านร่างกาย เมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ ทำให้ต้องพบกับความเสี่ยงของอวัยวะต่างๆ ผู้ที่ยอมรับสภาพความเปลี่ยนแปลงของร่างกายไม่ได้ ก็จะเกิดความไม่พึงพอใจในชีวิต และถ้าขาดความรู้ในการดูแลสุขภาพด้วยแล้วก็จะมีสุขภาพที่เสื่อมลงอย่างรวดเร็ว

ผลกระทบด้านจิตใจ ผู้เกษียณมักมองว่าไม่มีความสามารถ เมื่อออกจากงานอำนาจที่เคยมีอยู่ก็หมดไป และไม่ต้องทำงานประจำ ทำให้มีเวลาว่างมากขึ้น ซึ่งหากปรับตัวไม่ได้จะทำให้หงุดหงิด มีความซึมเศร้า คิดว่าตนเองหมดความหมาย ไม่มีคุณค่า ขาดความพึงพอใจต่อสภาพชีวิตในปัจจุบัน

ผลกระทบด้านสังคม การเกษียณอายุเป็นการถอนบทบาททางสังคมภายนอก ทำให้ผู้เกษียณมีสังคมแต่ภายในบ้าน ขาดการพบปะกับเพื่อนร่วมงาน บทบาททางสังคมลดลง อำนาจต่าง ๆ ที่เคยมีอยู่หมดไป ส่งผลให้ผู้เกษียณคิดว่าตนเองหมดคุณค่า ขาดคนเคารพยกย่อง ก่อให้เกิดปัญหาทางจิตใจมีความเหงาและว้าเหว่ ถ้าไม่มีบทบาทใหม่มาทดแทน จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจต่อชีวิต

ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ เมื่อออกจากงานรายได้ก็ลดลง รายได้พิเศษต่าง ๆ ก็หมดไป ในขณะที่เดียวกับรายจ่ายเพิ่มขึ้นเพราะต้องมีรายจ่ายเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพที่เสื่อมลงมากขึ้นจากเดิม ทำให้เกิดปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ

จากผลกระทบดังกล่าว สอดคล้องกับการวิจัยของ สมศรี กันธมาลา (2529 : 23) ที่พบปัญหาของผู้เกษียณอายุ ดังนี้

- ก. ผู้ที่เคยมียศตำแหน่งจะรู้สึกตนเองหมดคุณค่า ถ้าปรับตัวไม่ได้จะเป็นการบั่นทอนสุขภาพและเสียชีวิตลงในระยะเวลาอันสั้น
- ข. ถ้าไม่รู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์จะทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในชีวิต
- ค. รายได้ลดลง
- ง. เกิดความเหงาเนื่องจากขาดเพื่อน
- จ. ถ้าไม่มีการเตรียมตัวที่จะเกษียณ ทำให้เกิดความท้อแท้ เพราะไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาวะการณ์ได้

กล่าวโดยสรุปจากแนวความคิดของนักวิชาการหลาย ๆ ท่านจะเห็นได้ว่าการเกษียณอายุ หมายถึง การยุติการทำงานจากองค์กรหรือสังคมหนึ่ง ตามกำหนดเวลาหรือตามข้อตกลงที่กำหนดไว้ ซึ่งผู้เกษียณอายุจะได้รับสิ่งตอบแทนจำนวนหนึ่งจากองค์กร

จากความหมายดังกล่าว เกษียณอายุก่อนกำหนด จึงหมายถึง การยุติการทำงานจากองค์กร หรือสังคมหนึ่ง ๆ ก่อนกำหนดเวลา หรือนอกเหนือจากข้อตกลงที่กำหนดไว้ ซึ่งผู้เกษียณอายุ จะได้รับสิ่งตอบแทนจำนวนหนึ่งจากองค์กรเช่นกัน

ทั้งนี้ การเกษียณอายุก่อนกำหนดจะต้องเป็นไปโดยความสมัครใจและยินดียใจของ ทั้ง 2 ฝ่าย เนื่องจากการยุติการทำงาน โดยความสมัครใจของผู้ปฏิบัติงานแต่เพียงฝ่ายเดียว (ลาออก) จะไม่ได้รับสิ่งตอบแทนจำนวนหนึ่งจากองค์กร หรือการยุติการทำงาน โดยความสมัครใจของ องค์กรแต่เพียงฝ่ายเดียว (เลิกจ้าง) องค์กรจะต้องจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงาน

## **ปัจจัยในการกำหนดการเกษียณอายุ มี 8 ปัจจัยหลัก ดังต่อไปนี้**

**1. การวางแผนกำลังคน (workforce Planning)** หมายถึง การวางแผนกำลังคนในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ในเชิงปริมาณ หมายถึง การกำหนดอัตรากำลังที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานคือ จำนวนบุคลากรต้องไม่มากหรือน้อยเกินไป และอัตราส่วนของกำลังคนในมิติของเพศ อายุ ต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะงาน จากการศึกษาของ The Department for Work and Pension ประเทศอังกฤษ (2002) ได้สรุปว่าการเกษียณอายุจะต้องมีความยืดหยุ่น เพื่อเปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่ ได้เติบโตและพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า ซึ่งอาจจะเรียกได้ว่า การเปลี่ยนเลือดใหม่ (Young Blood) เข้ามาทดแทนตลอดเวลา ในขณะที่การวางแผนกำลังคนเชิงคุณภาพ หมายถึง การพัฒนากำลังคน ให้มีระดับบรรณณะ (Competency) ที่เหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมาย ให้บุคลากรมีทักษะที่หลากหลาย ซึ่งทำให้สามารถปฏิบัติงานได้หลายรูปแบบ (Multi – skills and Multi – tasks)

**2. การเพิ่มผลผลิต (Productivity)** เป็นอีกปัจจัยหนึ่งในการกำหนดอายุที่มีความเหมาะสม ที่จะเกษียณ จากการศึกษาของ Meadow (2003) พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ต่อการเพิ่มผลผลิต กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุน้อย มีแนวโน้มในการเพิ่มผลผลิตได้มากกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุมาก

**3. สมรรถภาพของร่างกาย (Physical Conditions)** หมายถึง ความแข็งแรงของร่างกาย ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยสมรรถภาพทางร่างกายจะลดลงตามอายุที่สูงขึ้น ดังนั้นการเกษียณอายุตามลักษณะงานจะมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะร่างกาย เช่น ผู้ที่ปฏิบัติงาน ที่เสี่ยงภัยอาจจะต้องเกษียณอายุเร็วกว่าลักษณะงานประเภทอื่น

**4. การปรับโครงสร้างองค์กร (Organization Restructure)** หมายถึง เมื่อองค์กรมีการปรับ โครงสร้างให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ บทบาท และภารกิจใหม่ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้อง มีการจัดอัตรากำลังเพื่อความเหมาะสม ดังนั้นจึงอาจจำเป็นต้องให้ผู้ปฏิบัติงานออกจากองค์กร ก่อนการเกษียณอายุในระบบปกติ

**5. สภาพของบุคคล** ซึ่งหมายถึงรวมถึง สุขภาพกาย สุขภาพจิต ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน สมรรถนะ ความพร้อม ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพ และความชำนาญ เป็นต้น กรณีการออกจากงานก่อนอายุเกษียณ ปรากฏข้อมูลจากการสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการผู้สมัครเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนดว่า เหตุผลหลักในการเข้าร่วมโครงการคือ ต้องการพักผ่อน เหตุผลรองลงมาที่พบคือ มีความตั้งใจที่จะลาออกก่อนอายุ **60** ปี เนื่องจากต้องการดูแลครอบครัวหรือมีปัญหาสุขภาพ ฯลฯ ส่วนกรณีที่มีการปฏิบัติงานภายหลังจากอายุ **60** ปี พบข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ กองการเจ้าหน้าที่ โรงพยาบาลศิริราชว่าการจ้างผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญให้ปฏิบัติงานต่อภายหลังจากอายุ **60** ปี ส่วนใหญ่มีผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างจากผลการปฏิบัติงานก่อนอายุ **60** ปี ซึ่งจะเห็นได้ว่าการปฏิบัติงานหรือเลิกปฏิบัติงานมีความแตกต่างหลากหลายแล้วแต่สภาพของบุคคล

**6. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ** เช่น งานที่มีลักษณะเสี่ยงภัย ตรายศร่า หรือจำเจ ควรเกษียณอายุก่อนงานลักษณะอื่น ซึ่งจากข้อมูลที่รวบรวมได้จากข้าราชการผู้เข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการที่มีอายุน้อยกว่า **50** ปี จำนวน **11,687** คน (ร้อยละ **6.87**) ซึ่งเป็นจำนวนมากในลำดับที่สองของผู้เข้าร่วมโครงการทั้งหมด และส่วนใหญ่เป็นทหารชั้นประทวน ที่ทำงานเสี่ยงอันตรายและตรายศร่า ในทางตรงข้าม งานที่ต้องมีการถ่ายทอดองค์ความรู้จากข้าราชการรุ่นหนึ่งไปสู่ข้าราชการรุ่นหนึ่ง งานที่ต้องอาศัยความชำนาญการ

**7. ค่าตอบแทน** สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่ได้รับภายหลังจากการเกษียณอายุ ก็เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการเกษียณอายุ แม้ว่าในภาคราชการไทย ข้าราชการที่มีอายุ **50** ปีขึ้นไป หรือมีอายุราชการ **25** ปีขึ้นไป สามารถขอลาออกได้โดยเลือกรับบำเหน็จหรือบำนาญ แต่เมื่อมีโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิตเกษียณก่อนกำหนด ซึ่งกำหนดค่าตอบแทนเพิ่มเติม โดยให้ได้รับเงินขวัญถุงและเงินเพิ่มบำนาญ จึงปรากฏว่ามีผู้เข้าร่วมโครงการดังกล่าวทั้ง **3** รุ่น ประมาณร้อยละ **10** ที่ให้เหตุผลในการเข้าร่วมโครงการว่ามีสิ่งจูงใจที่ดี นอกจากนั้น ในต่างประเทศหลายประเทศได้ใช้มาตรการจูงใจ เช่น ในกรณีที่ต้องการให้ออกก่อนกำหนดก็เพิ่มสิ่งจูงใจ ในทางกลับกัน เมื่อต้องการให้ปฏิบัติงานต่อไปก็ลดสิ่งจูงใจ หากประสงค์จะออกก่อนอายุเกษียณที่กำหนดและเพิ่มสิ่งจูงใจ หากยังคงปฏิบัติงานต่อไป

**8. อื่น ๆ** เช่น ทิศทางการพัฒนาประเทศ นโยบายรัฐบาล อัตราการว่างงาน งบประมาณแผ่นดิน ซึ่งล้วนมีผลต่อการเกษียณอายุ

## ประเภทการเกษียณอายุ

**ประเภทที่ 1 การเกษียณแบบทางเลือก (Optional Type)** หมายถึง การเกษียณอายุที่กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานยุติการทำงาน โดยความสมัครใจ

**ประเภทที่ 2 การเกษียณแบบทางเลือกพิเศษ (Special Optional Type)** หมายถึง การเกษียณอายุที่กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานยุติการทำงานเมื่อถึงอายุที่กำหนด หรือเมื่อหมดสัญญาการจ้าง

**ประเภทที่ 3 การเกษียณแบบก่อนกำหนด (Early Optional Type)** หมายถึง การเกษียณอายุที่กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานยุติการทำงาน หรือสมัครใจที่จะยุติการทำงานอันเนื่องมาจากการปรับโครงสร้างองค์กรหรือการยุบเลิกตำแหน่ง

**ประเภทที่ 4 การเกษียณเนื่องมาจากไม่สามารถปฏิบัติงานได้ (Inefficient Service Type)** หมายถึง การเกษียณอายุที่กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานต้องยุติการทำงาน เนื่องมาจากด้วยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ป่วย หรือ ทูพพลภาพ เป็นต้น

## หลักการเกษียณอายุก่อนกำหนด

ตามหลักการจ้างงานโดยทั่วไป ผู้จ้างย่อมต้องการที่จะจ้างผู้ที่มีประสิทธิภาพมาทำงาน ดังนั้นหลักการเกษียณอายุ และการเกษียณอายุก่อนกำหนดโดยทั่วไปจึงยึดหลักว่าเมื่อผู้ใดไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก็ควรให้ยุติการทำงาน หรือเกษียณอายุ ทั้งนี้หลักการในการพิจารณา “ประสิทธิภาพ” การปฏิบัติงาน โดยทั่วไปจึงมีหลักการพิจารณา ดังนี้ (สำนักงาน ก.พ. 2533 : 3 – 4)

1. หลักการพิจารณาจากอายุ กล่าวคือ ผู้สูงอายุจะมีประสิทธิภาพในการทำงานลดลง และเป็นที่ยอมรับกันทั่วโลกว่าผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปเป็นผู้สูงอายุ ซึ่งควรจะได้รับที่พักผ่อน ดังนั้นทั่วโลก รวมทั้งประเทศไทยจึงได้ใช้เกณฑ์อายุ 60 ปี ในการเกษียณอายุ

2. หลักการพิจารณาจากสุขภาพ กล่าวคือ ผู้ที่มีอายุเท่ากันอาจมีสุขภาพและโรคภัยไม่เหมือนกัน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้น การกำหนดให้มีการเกษียณอายุในบางองค์กรจะพิจารณาจากสุขภาพด้วย

3. หลักการพิจารณาจากเพศ กล่าวคือ ผู้ที่มีเพศแตกต่างกันอาจมีสมรรถภาพ และประสิทธิภาพในการทำงานบางประเภทไม่เหมือนกัน ดังนั้น การกำหนดให้มีการเกษียณอายุในบางองค์กรและบางประเทศจะพิจารณาจากเพศด้วย

4. หลักการพิจารณาจากลักษณะงาน กล่าวคือ ในการทำงานบางประเภทอาจต้องการความพร้อมทางร่างกายสูง ต้องลำบากตรากตรำหรือเสี่ยงภัยมากกว่าปกติ เช่น ทหาร ตำรวจ นักกีฬา เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ในบางอาชีพก็ต้องการประสบการณ์ เช่น นักกฎหมาย ครู-อาจารย์ เป็นต้น การกำหนดให้มีการเกษียณอายุหรือการย้ายสายงานในงานบางประเภทจะพิจารณาจากลักษณะงานที่ทำเป็นสำคัญ

5. หลักการพิจารณาจากสมรรถภาพ กล่าวคือ ในการทำงานบางประเภท อาจมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้ เมื่อหย่อนสมรรถภาพลงต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ก็อาจกำหนดให้มีการเกษียณอายุได้

6. หลักการพิจารณาตามนโยบายของรัฐบาล กล่าวคือ ในบางประเทศอาจมีปัญหาบางประการ เช่น การขาดแคลนแรงงาน รัฐบาลก็อาจกำหนดให้มีการเกษียณอายุเร็วขึ้นหรือช้าลงไปตามความเหมาะสม

#### เกณฑ์คุณลักษณะของโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด

การจัดให้มีโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุเป็นนโยบายของรัฐบาลใช้ในความควบคุมการจัดสรรอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานและลดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับบุคลากรและเตรียมพร้อมกับการแข่งขันหรือเข้าร่วมลงทุนกับภาคเอกชน เพื่อความคล่องตัวและเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนการนำเทคโนโลยีใหม่มาดำเนินการ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่สมัครใจลาออกก่อนเกษียณอายุ การดำเนินการให้ประสบความสำเร็จได้มีหลายประการ ดังนี้

1. มีความสมัครใจ ต้องให้ข้าราชการทหารตัดสินใจโดยอิสระที่จะเข้าร่วมโครงการหรือไม่เป็นข้อสำคัญ โดยไม่มีการบังคับจากหน่วยงาน ทั้งนี้ อาจคำนึงถึงหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ความสำคัญต่อการอุทิศตนของข้าราชการทหาร ให้กับองค์การมาเป็นเวลานาน และขวัญกำลังใจของข้าราชการทหารโดยรวมที่ยังทำงานอยู่ในปัจจุบัน

2. ต้องการผ่านการเห็นชอบร่วมกันทั้ง 2 ฝ่าย ถึงแม้ว่าจะให้สิทธิการตัดสินใจโดยสมัครใจของข้าราชการทหาร แต่ก็ได้ให้สิทธิของหน่วยงานที่จะพิจารณาขยับยั้งได้ หากพิจารณาเห็นว่าข้าราชการทหารผู้นั้นยังมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานในองค์การ หรือการกำหนดระดับต่ำสุดและสูงสุดของข้าราชการทหารที่มีสิทธิเข้าร่วมโครงการ ปัจจุบันนี้มีไว้เพื่อให้หน่วยงานมีกลไกที่จะป้องกันข้าราชการทหารที่มีความรู้ ความสามารถ และมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ดีลาออกจากองค์การ เพื่อประโยชน์ต่อประสิทธิภาพโดยรวมขององค์การ ในทางปฏิบัติของการพิจารณาตัดสินใจจะอนุมัติให้ข้าราชการทหารเข้าร่วมโครงการหรือไม่นั้นจะมีรูปแบบการพิจารณาเป็น 2 ลักษณะ ลักษณะแรก ให้ข้าราชการทหารผู้สนใจสมัครเข้าร่วมโครงการเขียนใบสมัครและยื่นต่อผู้บังคับบัญชาเป็นลำดับชั้น จนถึงคณะกรรมการที่หน่วยงานตั้งขึ้นพิจารณาในลำดับ



สุดท้ายที่จะให้เข้าร่วมโครงการหรือไม่ ส่วนลักษณะที่สอง ให้ข้าราชการทหารเขียนใบสมัคร และยื่นโดยตรงต่อคณะกรรมการที่หน่วยงานแต่งตั้งขึ้น เพื่อพิจารณาใบสมัคร โดยไม่ผ่านการพิจารณาเป็นลำดับขั้นจากผู้บังคับบัญชา

3. มีการประกาศใช้โครงการเป็นครั้งคราว โครงการที่กำหนดขึ้นมาน่าจะนำมาใช้เป็นครั้ง ๆ ไปมิได้นำไปใช้ถาวร ทั้งนี้ เนื่องจากระเบียบในการขออนุมัติโครงการแต่ละครั้งจะต้องได้รับการอนุมัติหรือผ่านความเห็นชอบจากกระทรวงการคลังก่อน จึงทำให้รายละเอียดของโครงการที่มีการดำเนินการในแต่ละครั้งอาจจะมีการเปลี่ยนแปลงได้ ทั้งจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากหน่วยงานเองและที่เกิดจากกระทรวงการคลังเป็นผู้พิจารณาเปลี่ยนแปลง เช่น จำนวนเงินค่าตอบแทนพิเศษ เป็นต้น

4.

นกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินชดเชยจำนวนก็เท่า

5.

6.

การเกษียณอายุก่อนกำหนดนั้นมีทั้งด้านบวกและด้านลบ

**ด้านบวก**

/  
สามารถปฏิบัติงานได้ แต่ในบางกรณีผู้ปฏิบัติงานที่สูงอายุนี้อาจจะเป็น /

มีคุณสมบัติเหมาะสมได้มีการคาดหมายว่าจะมีการเลิกจ้างเกิดขึ้น เนื่องจากเหตุผลหลายประการ

**ด้านลบ**

/

## แนวคิดประสิทธิภาพองค์กร

### ความหมายประสิทธิภาพองค์กร

(Organizational effectiveness)

" " (effectiveness) " " (Organization) :

" " (Organization) :

( , 2525, 871)

(Etziol, 1968, pp.16-20)

(Hicks, 1972, p.23

2547:18) กล่าวว่า องค์กร

ธงชัย สันติวงษ์ (2539, 11)

ศิริอร ชันชหัตถ์ (2539, 25)

จีนในรูปแบบของหน่วยงาน เพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

พะยอม วงศ์สารศรี (2533, 4-5)

2

(material)

(management)

(man)

(money)

2539, 27)

(2531, 29-30) กล่าวว่า เมื่อพิจารณาในแง่องค์ประกอบของ

1. องค์การประกอบด้วยคนตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมกันปฏิบัติงาน หรือแบ่งงานกัน
2. คนเหล่านี้ต้องอาศัยเทคนิควิทยาการหรือเทคโนโลยี เพื่อการแก้ไขปัญหา หรือ
- 3.
- 4.
- 5.
6. องค์การจะต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อม องค์ประกอบทั้ง 5 ประการ

ความต้องการของตนได้ ทั้งนี้ เพราะขาดกำลัง ความสามารถ เวลา และศักยภาพ

ร่วมใจจากบุคคลอื่น เพื่อรวมกำลังปฏิบัติงานต่าง

(static)

- องค์การเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารหรือการจัดการหน้าที่สำคัญประการหนึ่ง

- องค์การเป็นระบบ ลักษณะนี้มององค์การว่า มีลักษณะพลวัตมีการเคลื่อนไหว และเปลี่ยนแปลง เพื่อปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม เปลี่ยนแป

" (Effectiveness)

ขององค์การ กรอบทฤษฎีที่ใช้อ้างอิง และแนวทางที่มุ่งศึกษาวิจัย แต่ส่วนใหญ่แล้วจะมุ่งที่

รณี กิริคิบุตร (2529, 2)

(Return of investment)

ของผลผลิตใหม่ ซึ่งอยู่ในรูปของประสิทธิภาพหรือปริมาณผลผลิตที่เป็นสินค้า

งชัย สันติวงษ์ (2526, 3)

รุ่ง แก้วแดง และ ชัยณรงค์ สุวรรณสาร (2536, 169)

( , 2525, 12)

ขององค์การที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย 4 ประการ คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (integration) (adaptability)

(social relevance)

(productivity)

Friedlander and Pickle (อ้างถึงใน กรณี กิริติบุตร 2529 : 4) เห็นว่าองค์ประกอบที่สำคัญ

โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มลูกค้าซึ่งสามารถวัดได้จากสิ่งที่ลูกค้าได้รับจากหน่วยงานในแง่ของคุณภาพ

(Georgopoulos Tannenbaum, 1975 : 53)  
กัญญา พุ่มรัตนา 2540 : 4)

( 2541 : 211)

(Goal)

นงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ (โดยสรุปแล้ว

)

ประสิทธิผลขององค์การ

(Goal) ที่ตั้งไว้ ประสิทธิภาพจึงเป็นเรื่องของความสำเร็จขององค์การที่ประสบความสำเร็จอย่างสูง

การประเมินประสิทธิผลขององค์การ

ประเมินประสิทธิผลโดยทั่วไป เป็นการวัดเพื่อดู

(output)

จากการประเมินไปปรับปรุงงานให้มีประสิทธิผลเพิ่มขึ้น เป็นสิ่งสำคัญที่สุดและเพื่อใช้เป็นข้อมูล

2529, หน้า 185 - 187)

1. (Single criterion measures of effectiveness) เป็นการพิจารณาว่าองค์การจะมีประสิทธิผลหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับผลที่ได้รับว่าบรรลุ

องค์การเป็นเกณฑ์ ซึ่งเป็นการใช้หลักเกณฑ์อันใดอันหนึ่งในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ

2. (the multiple criteria of effectiveness)

(Caplow, 1964, pp.119-124 , 2529, หน้า 59)

- (1)
- (2)
- (3)
- (4)

**หลักเกณฑ์การวัดประสิทธิผลขององค์การ**

John P. Campbell (อ้างในพิทยา บวรวัฒนา, 2541 : 180 - 184)

(1) (Overall Effectiveness)

(2) (Productivity)

(3) (Efficiency)

นี้หน่วยนั้น

เป็นการเปรียบเทียบทรัพยากรที่ใช้ไปกับผลที่ได้จากการทำงานว่าดีขึ้นอย่างไร แค่ไหน

- (4) (Profit)
- (5) (Quality)
- (6) (Accidents)
- (7) (Growth)
- (8) (Absenteeism)
- (9) (Turnover)
- (10) (Job Satisfaction)
- (11) (Motivation)
- (12) (Morale)
- (13) (Control)
- (14) / (Conflict/Cohesion)
- (15) / (Flexibility/Adaptation)
- (16) (Planning and Goal - Setting)
- (17) (Goal Consensus)

- (18) (Internalized of Organization Goals)  
การยอมรับในเป้าหมายขององค์กรของสมาชิกองค์กรว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสม
- (19) (Role and Norm congruence)
- (20) (Managerial Interpersonal Skills)
- (21) (Managerial Task Skills)
- (22) (Information Management and Communication)
- (23) (Readiness)
- (24) (Utilization of Environment)
- (25) (Evaluation By external entities)  
การประเมินผลองค์กรโดยบุคคลหรือหน่วยงานอื่นๆ ที่อยู่ภายนอกองค์กรว่ามีการสนัน
- (26) (Stability) หมายถึง การรักษาองค์กรให้มีสภาพที่มั่นคง ในเวลาที่
- (27) (Value of Human Resources)
- (28) (Participation and shared Influence)
- (29) (Training and Development emphasis)
- (30) (Achievement Emphasis)



จากเกณฑ์ที่ใช้วัดในการประเมินประสิทธิภาพองค์กรทั้ง 30 เกณฑ์นั้น สามารถแบ่ง

2

เกณฑ์ที่ใช้วัดข้างต้น เป็นเพียงส่วนหนึ่งของเกณฑ์การวัดประสิทธิภาพเท่านั้น

Hoy Miske (1991, อ้างในนฤมล ปิตาทานนท์, 2545 : 14)

Parson

4

1.

(adaptability)

(innovation)

(growth)

(development)

2.

ๆ ภายในองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

(achievement)

(Quality)

(resource acquisition)

(Efficiency)

3.

เพื่อการรวมพลังให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติภารกิจขององค์กร

(satisfaction)

(climate)

(communication)

(conflict)

4.

(latency)

(multiple criteria)

(Streets, 1977, pp.54-57)

งันน การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ผู้วิ

วิธีวัดประสิทธิผลขององค์การ

Stephen P. Robbins ( 2541 : 184-192) ได้กล่าวถึง ถึงวิธีวัดประสิทธิผล

4

- 1. (The goal-attainment approach)
  - 2. (system approach)
  - 3. (strategic constituencies approach)
  - 4. (the Goal-Attainment Approach)
- วิธีที่ 1 (The goal-attainment approach)

ผลสำเร็จในที่นี้ หมายถึง ผลสำเร็จในขั้นสุดท้ายหรือเป้าหมายที่แท้จริงขององค์การการวัดผลสำเร็จ เป็นหลักเกณฑ์ที่มีการนำมาใช้วัดประสิทธิผลขององค์การมากที่สุด

5

- 1. องค์การจะต้องมีเป้าหมายที่แท้จริงที่กำหนดไว้
  - 2. :
  - 3.
  - 4. เป้าหมายต้องเป็นที่ยอมรับและเห็นพ้องกันจากผู้ที่เกี่ยวข้องต่าง
  - 5. เป้าหมายนั้นต้องสามารถวัดความก้าวหน้าของผลงานที่จะนำไปสู่เป้าหมายได้
- ข้อจำกัดของวิธีที่ 1
- 1. (actual goals)
  - 2. การที่เราจะทราบว่าเป้าหมายขององค์การมีลักษณะประการใดกันแน่นัน จำเป็น
- อย่างยิ่งที่ผู้ศึกษาต้องตั้งคำถามว่า เป้าหมายที่พิจารณาอยู่นั้นเป็นเป้าหมายของใคร ทั้งนี้ เพราะ

3.

4. การที่องค์กรมีเป้าหมายหลายเป้าหมาย ทำให้เกิดความจำเป็นที่เราจะต้องสามารถ

5.

องค์กรจะมีเป้าหมายระยะสั้น เป้าหมายระยะกลาง เป้าหมายระยะยาว จึงเกิดปัญหาขึ้นว่าเป้าหมาย

### วิธีที่ 2

(The System

Approach)

1.

มาแทนที่บุคลากรที่ลาออกหรือปลดเกษียณ หาข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของ

2.

(output)

กระบวนการย้อนกลับทั้งจากภายในตัวระบบเองและที่สัมพันธ์กัน

3.

(Survival)

4.

ประโยชน์ของการวัดประสิทธิผลขององค์กรโดยใช้ความคิดของระบบ คือ

1.

⋮

2. สามารถหาตัวชี้วัดอื่น

(ends)

3.

ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร และมีผลต่อการวัดผลสำเร็จ

ปัญหาแนวคิดเกี่ยวกับระบบ

1.

⋮

2.

(Means)

วิธีการ 3

(The Strategic Constituencies Approach)

วิธีการนี้เป็นวิธีที่ค่อนข้างใหม่มีแนวคิดว่า องค์กรที่มีประสิทธิผล ได้แก่ องค์กรที่มี

⋮

⋮

⋮

ข้อสมมติฐานการดูความสามารถในการชนะใจผู้ที่มีอิทธิพลต่อองค์กร

⋮

ความสำคัญของกลุ่มที่มีอิทธิพลเหล่านี้ก็มีความแตกต่างกันไปด้วย ดังนั้น ความมีประสิทธิผลจึงอยู่

เหล่านั้นได้ตรงกับความเป็นจริงที่สุด นอกจากนี้ วิธีการโดยการดูความสามารถในการเอาชนะใจ  
ผู้ที่มีอิทธิพลต่อองค์กรนั้น ผู้บริหารต่างก็จะมีเป้าหมายหลาย ๆ ประการที่ต้องทำพร้อมกัน ทั้งนี้

#### ขั้นตอนการดูความสามารถในการเอาชนะใจผู้ที่มีอิทธิพลต่อองค์กร

- 1.
2. มีการประเมินถึงอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมในแต่ละวัน เพื่อให้ทราบว่ากลุ่มที่มี
3. ๆ ที่เป็นความต้องการของกลุ่มที่มีอิทธิพลเหล่านี้
4. จัดกลุ่มความคาดหวังที่ตรงกันไว้ด้วยกัน และแยกความคาดหวังที่เข้ากันไม่ได้

#### ข้อจำกัด (ปัญหา) ในการดูความสามารถในการเอาชนะใจผู้ที่มีอิทธิพลต่อองค์กร

- 1.
2. เนื่องจากค่านิยมและความคิดของผู้บริหารแต่ละคน อาจมีผลให้การพิจารณานำ
3. การที่จะแสวงหาข้อมูลที่ถูกต้องเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลและกลุ่มที่มี

#### ประโยชน์ของการดูความสามารถในการเอาชนะใจผู้ที่มีอิทธิพลต่อองค์กร

- 1.

2.

วิธีที่ 4

(The

Competing – Values Approach)

องค์การที่มีเป้าหมายหลายเป้าหมายที่ขัดแย้งกัน เพราะบุคคลที่กำหนดเป้าหมายของ

โดยทั่วไปแล้วการที่เราจะเห็นสิ่งใดที่คุณค่าหรือนำหนักความสำคัญนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับ

ข้อสมมติฐานของวิธีการประเมินค่านิยมที่ขัดแย้งกัน

ข้อสมมติว่าคุณค่าที่ผู้ประเมินจะใช้วัดนั้นจะสอดคล้องเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับสิ่งที่ผู้

รูปแบบการวัดประสิทธิผลขององค์กร โดยการประเมินค่านิยมที่ขัดแย้งกัน

มีด้วยกัน 4 แบบ ดังนี้ (รัตนะ บัวสนธ์ : 2540 : 50)

1.

2.

3.

(Rational Goal Model)

เป้าหมายขึ้นมาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพจากการเพิ่มผลผลิต และเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

4.

(Internal Process Model)

คุณประโยชน์จากการประเมินค่าจากการประเมินค่านิยมที่ขัดแย้งกัน

ระดับของประสิทธิผล

1.

(Individual effectiveness)

(Knowledge)

(Ability)

(Skill)

(Attitude) ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วย โดยมี

(Motivation)

(Stress)

2.

(Group effectiveness)

สาเหตุสำคัญที่ทำให้กลุ่มมีประสิทธิภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับความยึดเหนี่ยวผูกพัน (Commitment)

กลุ่มก็จะมีประสิทธิภาพถ้ากลุ่มยึดเหนี่ยวกันต่ำ ประสิทธิภาพก็จะต่ำด้วย นอกจากนั้น ภาวะผู้นำของ

การทำงานของกลุ่มได้ง่ายหรือยากเช่นเดียวกับบทบาทและทัศนคติของสมาชิก ซึ่งจะเป็นตัวบ่งชี้

3.

(Organization effectiveness)

สภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันซึ่งจะมีผลต่อประสิทธิภาพแตกต่างกันมาก เทคโนโลยีที่มี

แนวคิดกระบวนการตัดสินใจ

(Greenberg & Baron, 2003)

การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างมีระบบ เพื่อเลือกหนทางปฏิบัติที่ดีที่สุด และ นำไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงพอใจ ซึ่งการศึกษาครั้งนี้กระบวนการตัดสินใจ เป็นแนวโน้ม



(Satisfaction Theory of Decision Making)

(Wagner & Hollenbeck, 1995)

(Anderson, 1995)

1.

2.

(Values)

(Goals)

(Objectives)

3.

4.

(Advantages)

(Disadvantages)

(Cost)

(Benefits)

5. การเปรียบเทียบผลลัพธ์ที่อาจเกิดขึ้นของแต่ละทางเลือก

6.

ให้การตัดสินใจมีความผิดพลาดน้อยที่สุด และ เกิดผลดีมากที่สุด โดยทั่วไปแล้วกระบวนการ

6 : ( :http://www.Stou.th/Offices/rdec/  
udon/upload/socities.html#top 5 . .55)

1	(Decision Statement)
2	(Criteria)
3	(Alternatives)
4	(Benefit Analysis)
5	(Risk Analysis)
6	

(Decision)

### ทฤษฎีด้านความมั่นคงของชาติ

องที่เกี่ยวข้อกับความรุนแรง แต่ในปัจจุบันเรื่องของความมั่นคง เป็นเรื่องราวที่เกี่ยวข้อกับสิ่งต่าง ๆ หลายประการที่แตกต่างกันหลายมิติ ซึ่งไม่ใช่มีแต่เรื่องของความรุนแรงแต่เพียงเท่านั้น แต่ยังมีมิติอื่น ๆ ที่ไม่ได้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการใช้ความรู

หรือ เรื่องของสิ่งแวดล้อมที่ผลมีกระทบต่อมนุษย์ เรื่องเหล่านี้ถือเป็นเรื่องราวอีกด้านหนึ่งของความมั่นคงของชาติ ดังนั้นกิจการทหารในปัจจุบันจึงเป็นเพียงองค์ประกอบหนึ่งในหลาย

(Loose-Bipolar)

(Morton A. Kaplan)

๑ นั้นเป็นประเทศที่มีระบบเศรษฐกิจเป็น

การค้าขายระหว่างประเทศแพร่หลายมากขึ้น ซึ่งก็มากจนกระทั่งเกือบ

ความมั่นคงทางด้านอื่น

การณ้ถูกเงิน พ.ศ. 2495 กล่าวว่่า

"

"

(Security Studies)

(

, 2547, 15)

"ความมั่นคงของชาติ หมายถึง สภาวะการณ์หรือสภาพที่รัฐชาติ ภายใต้การนำของ  
ความปลอดภัยจากภัยอันตรายทั้งปวง ไม่ว่าจะเป็น เกณฑ์การเสี่ยงใด ๆ ความเกรงกลัว ความกังวล  
และความสงสัย มีความเจริญก้าวหน้า มีเสรีต่อความกดดันต่าง ๆ ซึ่งจะประจักษ์ให้เกิดอำนาจหน้าที่

"

ถ้าจะสรุปเพื่อให้เข้าใจง่ายและกระชับนั้น ความหมายของความมั่นคงของชาติ  
"สภาพที่รัฐใดรัฐหนึ่งสามารถดำรงสภาพของรัฐนั้น ๆ ได้ในทุกสภาวะการณ์ ไม่ว่า

"

หรับแนวคิดของความมั่นคงนั้น วิชัย ชูเชิด (2547, 21)

(1)

(2)

ยติพิจารณา 4 ประการ

1. (Collective Security): แนวคิดนี้เกิดขึ้นหลังจากสงครามโลกครั้งที่  
ที่ 1 ที่หลายชาติบอบช้ำจากสงคราม จึงพยายามให้โลกมีความสงบสุข มีสันติภาพ ด้วยการผลักดัน  
ให้มีกฎเกณฑ์ เพื่อป้องกันและลงโทษประเทศที่ก่อสงคราม โ

(League of Nations)

2. (Comprehensive Security) :

3. (Common Security) : แนวความคิดนี้เกิดขึ้นครั้งแรกในยุโรป  
" (Independent Commission on Disarmament and  
Security Issues)" ซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่จะป้องกันความขัด  
"Common Security : A Blueprint for Survival"

- 6 1)
- 2)

ที่ถูกต้องตามกฎหมาย 3) ในการดำเนินนโยบายต่างประเทศของนานาชาติ จะต้องมีการยับยั้ง  
4)  
5)  
6)

และต่อมาโซเวียตรัสเซีย โดย นาย มิคฮาเอล กาบาชอบ ได้กล่าวสุนทรพจน์ที่เกี่ยวกับ "  
" Helsinki . .2527 โดยมีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการชักชวน

4. (Cooperative Security):  
เพิ่งเกิดขึ้นใหม่ ที่ผสมผ  
. .2533 โดยนาย โจ คลาก รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรีของ

1. (National Security) :

มุ่งเน้นในการดำเนินการที่ก่อให้เกิดความมั่นคงโดยอาศัยพลังอำนาจของชาติ (National Power) พลังอำนาจของชาติจะเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการพิทักษ์รักษาสิ่งสำคัญที่เปรียบเสมือนหัวใจ (National Purpose)

(National Interests) ดังนั้นการดำเนินการที่จะมุ่งไปสู่ความมั่นคงประเภทนี้จะมีความแตกต่างกับ

2. (Internal Security) :

โดยตรงกับความมั่นคงของชาติ โดยความมั่นคงภายในจะมุ่งเน้นไปในเรื่องของความมั่นคง

3. (Regional Security) :

( )

4. (International Security) :

5. (Environmental Security) :

ที่ก่อให้เกิดการทำลายสิ่งแวดล้อมมากมักจะเป็นประเทศมหาอำนาจ หรือประเทศที่มีการเติบโต

6. (Human Security) :

ด้านต่าง ๆ มาเป็นเครื่องมือจำนวนมาก เพราะแต่ละบุคคลจะมีความมั่นคงได้ จะมียอดประกอบที่

(Holistic)

ระบบการออกจากราชการ/งานของไทยและต่างประเทศ

(  
... .2546)

ที่มีความสำคัญและมีผลกระทบเชื่อม

(Security of Tenure)

(Merit System)

ดังนั้นจึงเป็นเรื่องที่ต้องดำเนินการอย่างรอบคอบ

1)

2)

3) เพื่อให้ระบบราชการมีมาตรการรองรับที่จะให้ความช่วยเหลือข้าราชการที่ออกจาก

4)

ที่เกี่ยวข้อง

/

4

7

(

)

/

(

( )  
 ( ) :  
 )

ESSO 7 Eleven

ายณ์ผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง

ผลการศึกษสามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. สภาพปัญหาระบบการออกจากราชการไทยในปัจจุบัน

" " : 3 (1)  
 (2)  
 (3)  
 3  
 System) 1) (Career  
 22 : .2538 - 2542  
 2)  
 :  
 . . 20 ( .2541)  
 (1)

(2) การให้ออกจากราชการเป็นเรื่องที่มีผลกระทบต่อหลักประกันความมั่นคง

(3)

(4) . . . เป็นเครื่องมือในการกีดกันแก๊ง

(5)

3)

60

21

2542

14

2545

1/2545 . .

( 1)

(1)

ที่ใช้วันสิ้นปีงบประมาณและวันเกิดด้วย

(2)



2. แนวคิดและรูปแบบการออกจากราชการในต่างประเทศ

7( ( ) )

ระบบราชการอย่างต่อเนื่องนับตั้งแต่ปี .1945 4

ระยะแรก .1945- 1974

และก็เป็นเพียงการเริ่มต้นคิดมาตรการหรือระบบที่จะใช้ใน

ระยะที่ 2 .1975-1980

ระยะที่ 3 .1981-1990 10

เริ่มใช้มาตรการหยุดจ้างงานเพิ่มในภาคราชการ

1980

นิวซีแลนด์เริ่มมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจและได้เปิดฉากแนวคิดใหม่ในเรื่องของ

2 ( 1

ที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการแข่งขันทางการค้าระหว่างประเทศ)

MCA ขึ้นเพื่อแก้ปัญหาเรื่องการประสานงานภาคราชการ เริ่มปรับระเบียบที่เป็น

และเริ่มใช้งบประมาณที่เน้นต้นทุนและความสำ

เริ่มทำการแปรรูปหน่วยราชการเป็นเอกชนและรัฐวิสาหกิจมากขึ้น

ระยะที่ 4 . . 1991-

"Reinventing

Government" การทบทวนเกี่ยวกับภาครัฐการควรมีบทบาทหน้าที่อะไรราชการ

ข้อบังคับที่ติดขัดครั้งใหญ่ "Deregulation" คือลงไปรื้อข้อติดขัดปรับเปลี่ยน

2

หลังจากที่ปรับโครงสร้างค่าตอบแทนทั้งหลายให้สูง

"Career Path"

### 3. แนวคิดและรูปแบบการออกจากรัฐวิสาหกิจและเอกชนของไทย

4

- 4
- 21) 1)
- 2)
- บริษัทในเครือที่จัดตั้งขึ้นมาใหม่ 3) 4)
- 5) 6) 7)
- 8) 9)
- 10)
- 11) 12)
- 13) 14)
- ( ) 15) 16)
- ใช้งานด้านอื่นตาม โครงสร้างใหม่แทนที่จะจ้างบุคลากรใหม่ 17)
- 18) นำการปฏิบัติงานที่ดีกว่ามาใช้เพิ่มขึ้น 19)
- 20) 21)

4. ตัวแบบของระบบการบริหารระบบการออกจางานที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในราชการไทย

1) การกำหนดให้การปรับโครงสร้างกำลังคนในราชการเป็นระบบเปิด

2) การบริหารจัดการโครงสร้างกำลังคนในรูปพิเศษ

2.1)

(Manpower Mobility)

(Win-Win)

(Marketing Mix; 4Ps: Product, Price , Place, Promotion)

2.2)

โดยมีจุดขึ้นว่าเป็น โครงการที่สามารถเลี้ยงตัวเอง  
(Commercialization)

2.3)

2.4)

3) มาตรการที่สามารถใช้ในการบริหารกำลังคนในมิติใหม่

- 1)
- 2) การประชุมหน่วยงานอื่นเพื่อเกลี้ยกล่อม
- 3)
- 4)
- 5)
- 6)
- 7)
- 8)
- 9)
- 10)
- 11)
- 12)
- 13)
- 14)
- 15)
- 16)
- 17)
- 18)
- 19)
- 20)
- 21)
- 22)
- 23)
- 24)
- 25)
- 26)

**โครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด**

เป็นโครงการที่จัดทำอย่างต่อเนื่องให้สอดคล้องกับแผนการปฏิรูประบบบริหาร

9

	1	2		3	เพิ่มเงินจากรุ่นที่ 1	2	
				50		25	
30,000	45		30,000				
1	2		1-3	90,000			
ข้าราชการที่เข้าร่วมโครงการได้ในรุ่นนี้ 48,603 ( )							
รวมทั้งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการเป็นการศึกษาเพื่อ							
:							
1. การศึกษาเพื่อสำรวจความคิดเห็นที่มีผล							
11,261	5,873		5,311			57-58	
				26-30			
						2	7

6

10,020

50,670

1.1

1.2

1.3

1.4

1.4.1

ประชาสัมพันธั้โดยเร็วอย่างต่อเนื่องและทั่วถึงทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

1.4.2

/

ควรเพิ่มชั้นยศและเลื่อนระดับเพื่อเป็น

1.4.3

1.4.4

1.5

1.5.1

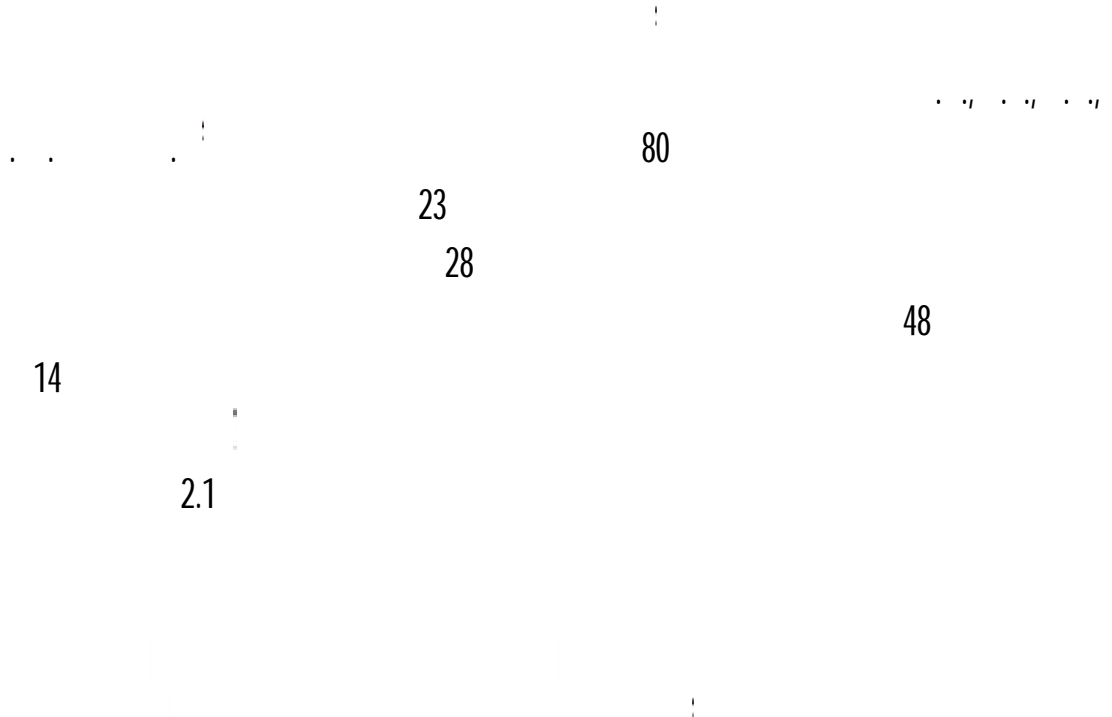
1.5.2

1.5.3

1.5.4

กำลังอย่างต่อเนื่องจึงไม่พร้อมที่จะ

2. การศึกษาเพื่อสอบถามความคิดเห็นที่มีผลเกี่ยวกับความต้องการของส่วนราชการ



2.2

..

ส่วนราชการส่วนใหญ่ที่พบอุปสรรคในเรื่องร

2.3

3

2.4

สร้างแรงกระตุ้นรวมทั้งชะลอการขาดแคลนกำลังคนภาครัฐที่

2.5

2.5.1

2.5.2

ในสายงานที่มีความจำเป็นเพื่อดำเนินการควบคู่ไปกับการดำเนินการโครงการ

2.5.3



2.5.4

รายละเอียดที่ชัดเจนและต่อเนื่องและกระจายถึงส่วนราชการประจำจังหวัด

รวมทั้งลดขั้นตอนการดำเนินการให้สั้นและสะดวกมากขึ้น

2.5.5

เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยเพื่อช่วยในการปฏิบัติงานแทนกำลังคนที่ลดไป

2.5.6

2.5.7

2.5.8

### โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการทหาร

ราชการที่มีเจตนารมณ์ที่จะให้ภาคราชการมีขนาดเล็กลง และมีประสิทธิภาพสูง

3

ความหมายโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด

อ้างถึงใน

( ) . . .

. . 2554

1-1 กล่าวว่ มาตรการที่

2

(1)

(2) เพื่อปรับเปลี่ยนโครงสร้างอายุบุคลากรให้เหมาะสม  
ระทรวงกลาโหมได้ดำเนินการโครงการ 3 รูปแบบ ดังนี้

**รูปแบบที่ 1** โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด ตามมติสภากลาโหม (ครั้งที่ 2/2539  
อ 22 ก.พ.39 เริ่มดำเนินการตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.2540) มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับลดจำนวน

ลาออกตามโครงการจะได้สิทธิประโยชน์ คือ การขอรับพระราชทานยศสูงขึ้น 1 ชั้นยศเป็นกรณี

1. \_\_\_\_\_

1.1 ผู้ที่ลาออกจะได้รับการขอพระราชทานยศสูงขึ้นอีก 1 ชั้นยศ

( \_\_\_\_\_ )

1.2

ของปี สำหรับผู้ที่ลาออกเพิ่ม

การเลื่อนชั้นเงินเดือนเป็นบำเหน็จประจำปีให้เป็นไปตามผลการพิจารณาเลื่อนชั้

1.3

. . 2536

1.4

2. \_\_\_\_\_

2.1

2.2 ครองยศเดิมมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี โดยนับถึง 2

( 2.3 )  
 2.4

3. \_\_\_\_\_  
 3.1

3.2

( ), ( )  
 ( )

3 4

25%

**รูปแบบที่ 2**

(ครั้งที่ 7/42 เมื่อ 13 ก.พ.42 เริ่มดำเนินการตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.2546 - 2555)  
 . .2556 - 2560

คุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโครงการเป็นข้าราชการทหารทุกชั้นยศ ที่มีอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป หรือ  
 25 ( )  
 ผู้ที่ลาออกจะได้รับการขอพระราชทานยศหรือเลื่อนยศสูงขึ้น 1 ชั้นยศเป็นกรณีพิเศษ โดยไม่มี

1. \_\_\_\_\_
  - 1.1 เป็นข้าราชการทหารอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป หรือมีเวลาราชการตั้งแต่ 25 ปี  
 ( )
  - 1.2
  - 1.3 ไม่เป็นผู้ที่อยู่ในระหว่างปฏิบัติราชการชั้นใช้ทุนกับกระทรวงกลาโหม
  - 1.4

1.5

การลงทัณฑ์ (เว้นผู้รับทัณฑ์ชั้นภาคทัณฑ์) หรือถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดคดีอาญา ซึ่งมีโทษความผิด

1.6 ป็นผู้มีสิทธิได้รับเบี้ยหวัด ตามข้อบังคับกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยเงินเบี้ยหวัด

พ.ศ.2495 หรือ

. . 2494

ข้าราชการ พ.ศ.2539 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

2. \_\_\_\_\_

2.1

2.2

2.3

3

2.4

2.5

( )

3. \_\_\_\_\_

3.1

1

วันที่ 1 ตุลาคมของปีงบประมาณ โดยมีหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ดังนี้

1)

1

2)

( ) ,

( ) ,

( )

( ) ,

( )

( )

2

1

3)

ไม่น้อยกว่า 3 ปีนับถึงวันที่ 1 ตุลาคมของ

( ), ( ),

( )

.4 5

.5 (

ระดับที่ข้าราชการทหารจะได้รับ เมื่อได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง) โดยให้ผู้ที่ลาออกได้รับ

เงินเดือนเต็มขั้นสูงสุดของระดับที่ผ่านการประเมิน และได้รับเงินเดือนระดับ น.5 ให้ผู้ที่ลาออก

.5

3

1

ปีงบประมาณที่ลาออกและให้เลื่อนยศสูงขึ้น 1 ชั้นยศ

ไม่น้อยกว่า 3 ปีนับถึงวันที่ 1 ตุลาคมของปีงบประมาณที่ลาออก และให้เลื่อนยศเป็น

ปีงบประมาณที่ลาออกและให้เลื่อนยศสูงขึ้น 1 ชั้นยศ

จำอากาศเอก จะต้องครองยศเดิมมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปีนับถึงวันที่ 1 ตุลาคมของปีงบประมาณที่

อนึ่ง นายทหารชั้นนายพลที่รับการเลื่อนยศ พลเอก,

และราชองครักษ์ประจำให้พ้นจากตำแหน่งตามกฎหมายราชองครักษ์ในวันที่ 2 ตุลาคมของ

3.2 ข้าราชการทหารทุกชั้นยศเว้น นายทหารสัญญาบัตรชั้นยศ พันเอก,

3

อย่างเดียว โดยไม่มีการปรับระดับชั้นเงินเดือนตามชั้นยศใหม่ตามข้อ 3.1

3.3

ระดับชั้นเงินเดือนเป็นระดับ น.5 ในชั้นที่ตรงกับระดับ น.4 ปัจจุบัน (กรณีที่ชั้นเงินเดือนตรงกัน)

( )

เงินเดือนในอัตราที่เคยได้รับก่อนที่จะได้มีการปรับระดับอัตรา

3.4 มีสิทธิได้รับการพิจารณาเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ในชั้นยศ

. 2536

3.5

3.6

**รูปแบบที่ 3**

คณะรัฐมนตรี เมื่อ 10 เมษายน 2555

คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อ 28 ส.ค.50 เห็นชอบมาตรการปรับปรุงอัตราค่าจ้างของ

( )

( . )

คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อ 30 เม.ย.55 เห็นชอบในหลักการให้มีการดำเนินมาตรการ

( )

. 2556 ( 1 55 )

( . 2552 - 2556 ) ที่กำหนดตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อ 28 ส.ค.50 โดยส่วนราชการที่จะประสงค์จะ

( . )

ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 20 ของจำนวนกำลังพลที่ประจำการในปัจจุบัน ซึ่ง

(50 )

### วัตถุประสงค์

เพื่อให้กำลังพลของกระทรวงกลาโหม มีขนาดและคุณภาพที่เหมาะสมสอดคล้องกับ

### กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการทหารที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป หรือเป็นผู้มีเวลาราชการ 25 ปีขึ้นไป (ไม่รวมเวลา ) ( 30 . 55)

1. ผู้ออกจากราชการจะต้องมีเวลาราชการเหลือ 2 ปีขึ้นไป นับตั้งแต่วันที่ออกจาก

2.

3.

เช่น ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนเพื่อรอฟังผล

4.

5.

(

)

ทั้งนี้ ผู้จะได้รับอนุญาตให้ออกจากราชการตามโครงการฯ จะต้องมีความสมบูรณ์ครบถ้วนตั้งแต่วันที่ยื่นใบสมัครจนถึงวันที่ได้รับอนุญาตให้ออกจากราชการ

รายละเอียดของโครงการฯ

1.

มีอัตราค่าจ้างพลในภาพรวมเหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แต่มีข้าราชการทหารที่มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 20 ของจำนวนกำลังพลที่ประจำการในปัจจุบัน

2.

(1) :

ลำดับรอง (ให้พิจารณาความเร่งด่วนของผู้ที่มีอายุ 58 ปี และ 57 ปีเป็นลำดับแรก)

(2) :

3.

วงเงินงบบุคลากรของส่วนราชการต้นสังกัดที่ได้รับจัดสรรตั้งแต่วันเริ่มต้นปีงบประมาณ (ไม่รวม )

สิทธิประโยชน์

สิทธิประโยชน์ที่เป็นเงินก้อนและสิทธิประโยชน์อื่น

1. สิทธิประโยชน์ที่เป็นเงินก้อน 8 - 15 ( )

ตามเวลาราชการที่เหลือ (ปี) โดยมีสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\text{เงินก้อน} = [ 8 + \text{อายุราชการที่เหลือ (ปี)} ] \times \text{เงินเดือนเดือนสุดท้าย รวมเงินประจำตำแหน่ง * (ถ้ามี)}$$

แต่สูงสุดไม่เกิน 15 เท่าของเงินเดือนรวมเงินประจำตำแหน่ง (ถ้ามี)

จากราชการตามมาตรการปรับปรุงอัตราค่าจ้างของส่วนราชการ พ.ศ.2551)

\*



2. สิทธิประโยชน์อื่น กำหนดสิทธิประโยชน์อื่น

(1) การยกเว้นภาษีเงินก่อนที่ได้รับตามโครงการฯ รวมถึงผู้ที่ออกจากราชการตาม

1 . . 56

1 . . 56

(2)

( . )

(3)

พระราชกฤษฎีกาสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย พ.ศ. 2535 โครงการสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย  
จากธนาคารอาคารสงเคราะห์ รวมทั้งโครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย ๒๐๕ - .

(4)

(5) มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีเช่นเดียวกับข้าราชการ

(6)

( . . . )

( . . . )

เงื่อนไขเพิ่มเติม

1.

2.

แหล่งเงินงบประมาณ

1.

2. /

หมายเหตุ ปัจจุบันโครงการนี้ได้สิ้นสุดลงแล้ว เมื่อ 1 ตุลาคม 2555

3

5

26,000

ตารางที่ 2-1

	. . . . .					
	2551	2552	2553	2554	2555	2556
.	-	-	-	-	-	-
.	-	-	-	-	-	-
.	-	-	-	-	9	3
.	-	-	-	-	4	-
.	1	1	-	-	6	10
.	-	-	-	-	1	3
.	-	1	-	-	1	3
	<b>1</b>	<b>2</b>	-	-	<b>21</b>	<b>19</b>
<b>รวมทั้งสิ้น 43</b>						

2-2

	. . . . .					
	2551	2552	2553	2554	2555	2556
.	-	-	-	-	-	-
.	-	-	-	-	-	-
.	3	4	-	-	3	2
.	41	19	-	-	9	10
.	516	482	188	-	22	506
.	78	38	-	-	3	4
.	182	97	1	-	10	7
	<b>820</b>	<b>640</b>	<b>189</b>	-	<b>47</b>	<b>529</b>
<b>2,225</b>						

2-3

	.....					
	2551	2552	2553	2554	2555	2556
.	1	-	2	5	1	-
.	2	-	7	3	1	1
.	33	32	118	110	116	83
.	113	83	423	428	338	436
.	202	204	3,544	4,475	5,367	3,198
.	32	38	463	428	459	478
.	77	65	954	726	632	587
	<b>460</b>	<b>422</b>	<b>5,511</b>	<b>6,175</b>	<b>6,914</b>	<b>4,783</b>
<b>24,265</b>						

10 - 15

(

24 2556) (

50 ) 2556

1 2560 ทั้งนี้ กำหนดเป้าหมายว่าหน่วยกัลป์รบจะต้องมีกำลังพลสูงอายุ

20

2557 ( 1 56) 2,451

( 12 , 750 1,689 ) 5,901

41.53

( 13 , 2558 ( 1 57 ) 4,034  
1,410 2,612 ) 6,535  
61.74

ที่ลาออกในร้อยละที่ต่ำกว่าเป้าหมาย โดย 2 2 50 ; ;

20 ซึ่งจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการรักษาความมั่นคงของชาติต่อไป ;

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสาเหตุและปัจจัยที่ทำให้การดำเนินโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหมไม่บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ และผลกระทบด้านความมั่นคงที่เกิดขึ้นจากโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดในหน่วยกำลังรบ รวมทั้งจัดทำข้อเสนอปรับปรุงโครงการรองรับต่อผลกระทบอันเกิดจากการดำเนินโครงการ ซึ่งผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

#### แหล่งข้อมูล ประชากร

##### 1. แหล่งข้อมูล

เป็นการศึกษาวิจัยในลักษณะของการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Design) ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำความรู้ที่เป็นส่วนประกอบที่สำคัญของการศึกษาวิจัยมาจากการสำรวจ วรรณกรรม ทฤษฎี และแนวความคิดต่าง ๆ ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเป็นการศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ (Documentary Research) มีที่มาจากแหล่งข้อมูลที่สำคัญ คือ สิ่งพิมพ์ หรือเอกสารเผยแพร่ของหน่วยงานของรัฐ และสิ่งพิมพ์หรือเอกสารที่จัดพิมพ์ขึ้น อาทิ การศึกษาด้านเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินโครงการเกษียณอายุราชการของกระทรวงกลาโหม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

##### 2. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือข้าราชการทหารที่ลาออกตามโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม จำนวน 400 นาย และหัวหน้าหน่วยงานส่วนกำลังรบผู้ที่สามารถตัดสินใจหรือประเมินผลการทำงานของข้าราชการทหารในส่วนกำลังรบได้ จำนวน 50 นาย

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป การตัดสินใจเลือกสถานภาพ และปัจจัยที่มีผลต่อกระบวนการตัดสินใจเลือกสถานภาพ จำนวน 2 ชุด ได้แก่

**ชุดที่ 1** แบบสอบถามสำหรับข้าราชการทหารที่เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ผู้ศึกษาสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ยศ ตำแหน่ง เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เวลาราชการ ประเภทหรือลักษณะตำแหน่ง รวมทั้งการปฏิบัติงานในส่วนต่าง ๆ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการบริหารจัดการโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม ซึ่งได้แก่ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ และความเหมาะสมของโครงการ โดยลักษณะข้อคำถามเป็นลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่า (Likert Scale) 5 ระดับ ตั้งแต่เห็นด้วยมากที่สุด ถึงเห็นด้วยน้อยที่สุด เกณฑ์การให้คะแนน มีดังนี้

คะแนน	5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
คะแนน	4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
คะแนน	3	หมายถึง	เห็นปานกลาง
คะแนน	2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
คะแนน	1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม โดยลักษณะข้อคำถามเป็นลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่า (Likert Scale) 5 ระดับ ตั้งแต่เห็นด้วยมากที่สุด ถึงเห็นด้วยน้อยที่สุด เกณฑ์การให้คะแนน มีดังนี้

คะแนน	5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
คะแนน	4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
คะแนน	3	หมายถึง	เห็นปานกลาง
คะแนน	2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
คะแนน	1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติและเจตนาใจตามโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะสำหรับการดำเนินโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด

ชุดที่ 2 แบบสอบถามสำหรับหัวหน้าหน่วยงานส่วนกำลังรบผู้ที่สามารถตัดสินใจหรือประเมินผลการทำงานของข้าราชการทหารในส่วนกำลังรบได้

สำหรับเกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ยค่าความคิดเห็นของแบบสอบถามในตอนที่ 2, 3 และชุดที่ 2 กำหนดเป็นช่วงคะแนน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00	แปลความว่า	มีระดับความคิดเห็นสูงสุด
คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49	แปลความว่า	มีระดับความคิดเห็นสูง
คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49	แปลความว่า	มีระดับความคิดเห็นปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49	แปลความว่า	มีระดับความคิดเห็นน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49	แปลความว่า	มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการดำเนินการดังนี้

1. การศึกษาจากเอกสาร (Documentary research) เป็นการศึกษาเกี่ยวกับที่มาและความสำคัญของปัญหา ตลอดจนทฤษฎีกรอบแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือจากข้าราชการทหารที่เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด ในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

3. ผู้วิจัยได้ออกหนังสือนำส่งแบบสอบถามพร้อมแนบแบบสอบถามส่งให้กับข้าราชการทหารที่เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม โดยระยะเวลาที่ผู้ศึกษาวิจัยดำเนินการแจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ซึ่งได้แบบสอบถามชุดที่ 1 กลับคืนมา 378 ชุด จากจำนวนแบบสอบถามที่แจกไป 400 ชุด คิดเป็นร้อยละ 94.50 และแบบสอบถามชุดที่ 2 กลับคืนมา 44 ชุด จากจำนวนแบบสอบถามที่แจกไป 50 ชุด คิดเป็นร้อยละ 88.00

4. ตรวจสอบและเก็บแบบสอบถามที่สมบูรณ์ชุดที่ 1 จำนวน 378 ชุด และแบบสอบถามที่สมบูรณ์ชุดที่ 2 จำนวน 44 ชุด สำหรับนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

## การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ค่าความถี่และ ค่าร้อยละ (Frequency and percentage) เพื่อใช้อธิบายข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. ค่าเฉลี่ยตัวอย่าง (Sample mean) เพื่อใช้อธิบายข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามชุดที่ 1 ตอนที่ 2 ความคิดเห็นด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การบรรลุวัตถุประสงค์ ความเหมาะสมของโครงการฯ ตอนที่ 3 แรงจูงใจ และแบบสอบถามชุดที่ 2 ตอนที่ 1 ประสิทธิภาพในองค์กร และตอนที่ 2 การรักษาความมั่นคงของส่วนกำลังรบ

3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อใช้อธิบายข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามชุดที่ 1 ตอนที่ 2 ความคิดเห็นด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การบรรลุวัตถุประสงค์ ความเหมาะสมของโครงการฯ ตอนที่ 3 แรงจูงใจ และแบบสอบถามชุดที่ 2 ตอนที่ 1 ประสิทธิภาพในองค์กร และตอนที่ 2 การรักษาความมั่นคงของส่วนกำลังรบ

4. การทดสอบสมมติฐานด้วย t-test ใช้ทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฯ จากปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน โดยได้กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

5. การทดสอบสมมติฐานด้วย One-Way ANOVA : F-test เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฯ จากปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน โดยได้กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นการวิเคราะห์โดยใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยมีกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้<sup>1</sup>

1. การจัดทำข้อมูล (Data Processing) หรือการจัดระเบียบข้อมูล โดยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาเรียบเรียงแล้ว มาจัดให้เป็นระเบียบก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. การตรวจสอบข้อมูล ว่าข้อมูลที่ได้มามีเพียงพอหรือไม่และสามารถตอบปัญหาการวิจัยได้หรือไม่ ถ้าได้ข้อมูลไม่ตรงกัน ก็จะต้องตรวจสอบว่าข้อมูลที่แท้จริงเป็นอย่างไร

3. เมื่อตรวจสอบข้อมูลเสร็จแล้วจะทำการรวบรวมข้อมูล ควบคู่ไปกับการวิเคราะห์ข้อมูลที่น่ามาทดสอบสมมติฐานและเมื่อได้ข้อมูลที่ผ่านการวิเคราะห์สรุปเบื้องต้นแล้ว จะดำเนินการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เชื่อมโยงข้อมูลให้มีลักษณะเป็นแนวคิดสรุปเชิงนามธรรม เพื่อใช้อธิบายปรากฏการณ์ที่ทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยนำเสนอในลักษณะของการพรรณนาวิเคราะห์ (Analytical Description)



## ตัวแปรที่ศึกษา

ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัยในครั้งนี้ มีตัวแปรที่ต้องศึกษา 2 ตัว คือ

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ยศ เพศ การศึกษา อายุ อัตราเงินเดือน อายุราชการ ตำแหน่ง ส่วนปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด และประสิทธิภาพ ในองค์กร

2. ตัวแปรตาม คือ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การบรรลุวัตถุประสงค์ ความเหมาะสม ของโครงการ คุณสมบัติและเงื่อนไขโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม และการรักษาความมั่นคงของส่วนกำลังรบรวมทั้งข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้อง

## สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติเชิงพรรณนาในการอธิบายลักษณะของตัวแปร ซึ่งเป็นค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง เช่น การทดสอบสมมติฐานด้วย t-test, One-Way ANOVA : F-test

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษา “การเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของหน่วยกำลังรบกับการรักษาความมั่นคง” และผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งเป็น 10 ส่วน ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา อัตราเงินเดือน อายุราชการ ตำแหน่ง ส่วนปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการ โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหมของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินใจในการเข้าร่วม โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหมของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประสิทธิภาพในองค์การภายหลังมีผู้เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหมของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงของส่วนกำลังรบของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.6 การนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการตัดสินใจในการเข้าร่วม โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหมของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อสถิติที่ใช้โดย t-Test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันเพื่อทดสอบสมมติฐานด้านเพศ ตำแหน่ง และใช้ One-way ANOVA ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบสมมติฐานด้านยศ อายุ การศึกษา อัตราเงินเดือน อายุราชการ ส่วนปฏิบัติงาน

4.7 การนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการ โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดกับการตัดสินใจในการเข้าร่วม โครงการ

เกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหมของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อสถิติที่ใช้ โดยใช้ One-way ANOVA ใช้เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อทดสอบสมมติฐานด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการฯ และความเหมาะสมของโครงการฯ

4.8 การนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ (Percentage)

4.9 การนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกำลังพลในหน่วยกำลังรบกับการรักษาความมั่นคงของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อสถิติที่ใช้ โดยใช้ One-way ANOVA ใช้เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อทดสอบสมมติฐานด้านประสิทธิภาพในองค์การ

4.10 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

#### 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่าง 378 ตัวอย่าง มีรายละเอียดส่วนบุคคล ได้แก่ ยศ เพศ การศึกษา อายุ ตำแหน่ง ส่วนปฏิบัติงาน ตามลำดับ ซึ่งจะนำเสนอข้อเป็นจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง ดังตาราง 4.1 – 4.8

ตาราง 4-1 จำนวนและค่าร้อยละของลักษณะกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล  
เรื่องยศ

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. ยศ		
ประทวน	113	29.89
ร้อยตรี - ร้อยเอก	50	13.23
พันตรี - พันเอก	70	18.52
พันเอก (พิเศษ) ขึ้นไป	145	38.36
รวม	378	100

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มียศพันเอก (พิเศษ) ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 38.36 รองลงมา ได้แก่ ชั้นยศนายทหารประทวน คิดเป็นร้อยละ 29.89 ชั้นยศพันตรี – พันเอก คิดเป็นร้อยละ 18.52 และชั้นยศที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ร้อยตรี – ร้อยเอก คิดเป็นร้อยละ 13.23

ตาราง 4-2 จำนวนและค่าร้อยละของลักษณะกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล  
เรื่องเพศ

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
2. เพศ		
ชาย	317	83.86
หญิง	61	16.14
รวม	378	100

2. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 83.86 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 16.14

ตาราง 4-3 จำนวนและค่าร้อยละของลักษณะกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล  
เรื่องการศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
3. การศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	5.03
ปริญญาตรี	141	37.30
สูงกว่าปริญญาตรี	218	57.67
รวม	378	100

3. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 57.67 ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 37.30 และระดับการศึกษาที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 5.03

ตาราง 4-4 จำนวนและค่าร้อยละของลักษณะกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล  
เรื่องอายุ

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
4. อายุ		
45 - 49 ปี	29	7.67
50 - 54 ปี	81	21.43
55 - 59 ปี	268	70.90
รวม	378	100

4. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 55 - 59 ปี คิดเป็นร้อยละ 70.90 รองลงมา ได้แก่ อายุ 50 - 54 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.43 และอายุที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 45 - 49 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.67

ตาราง 4-5 จำนวนและค่าร้อยละของลักษณะกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล  
เรื่องอัตราเงินเดือน

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
5. อัตราเงินเดือน		
15,000-30,000 บาท	326	86.24
มากกว่า 30,000-40,000 บาท	32	8.47
มากกว่า 40,000 บาท	20	5.29
รวม	378	100

5. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือน 15,000-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 86.24 รองลงมา ได้แก่ อัตราเงินเดือนมากกว่า 30,000-40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 8.47 และจำนวนน้อยที่สุด คือ อัตราเงินเดือนมากกว่า 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 5.29

ตาราง 4-6 จำนวนและค่าร้อยละของลักษณะกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล  
เรื่องอายุราชการ (ไม่รวมวันทวีคูณ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
6. อายุราชการ (ไม่รวมวันทวีคูณ)		
25-30 ปี	57	15.08
มากกว่า 25-30 ปี	63	16.67
มากกว่า 35 ปี	258	68.25
รวม	378	100

6. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุราชการ (ไม่รวมวันทวีคูณ) มากกว่า 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 68.25 รองลงมา ได้แก่ อายุราชการ (ไม่รวมวันทวีคูณ) มากกว่า 25-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.67 และอายุราชการ (ไม่รวมวันทวีคูณ) ที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 25-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.08

ตาราง 4-7 จำนวนและค่าร้อยละของลักษณะกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล  
เรื่องตำแหน่ง

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
7. ตำแหน่ง		
หลัก	274	72.49
ประจำหน่วย	104	27.51
รวม	378	100

7. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหลัก คิดเป็นร้อยละ 72.49 และประจำหน่วย คิดเป็นร้อยละ 27.51

ตาราง 4-8 จำนวนและค่าร้อยละของลักษณะกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล  
เรื่องส่วนปฏิบัติงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
8. ส่วนปฏิบัติงาน		
ส่วนบัญชาการ	101	26.72
ส่วนกำลังรบ	85	22.49
ส่วนสนับสนุนการรบ	131	34.66
ส่วนการศึกษา	10	2.65
ส่วนกิจการพิเศษ	51	13.49
รวม	378	100

8. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ส่วนงาน ส่วนสนับสนุนการรบ คิดเป็นร้อยละ 34.66 รองลงมา ได้แก่ ส่วนบัญชาการ คิดเป็นร้อยละ 26.72 ส่วนกิจการพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 13.49 และส่วนงานที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ส่วนการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 2.65 สำหรับส่วนงานส่งกำลังบำรุง ส่วนภูมิภาค ส่วนช่วยพัฒนาประเทศ และส่วนยุทธการ ไม่พบรายการใดอยู่ในเกณฑ์คะแนนร้อยละในส่วนงานนี้

## 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการโครงการเกษียณอายุราชการ ก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหมของกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง 4-9 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม

การบริหารจัดการโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด ของกระทรวงกลาโหม	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
<b>การบริหารจัดการโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด ของกระทรวงกลาโหมปีงบประมาณ 2558 โดยรวม</b>	<b>3.67</b>	<b>0.93</b>	<b>เห็นด้วยสูง</b>
<b>1. การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร</b>	<b>3.69</b>	<b>0.89</b>	<b>เห็นด้วยสูง</b>
1.1 หน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่	4.03	0.83	เห็นด้วยสูง
1.2 สื่อสารมวลชน (ทีวี, วิทยุ, โทรทัศน์)	3.50	0.96	เห็นด้วยสูง
1.3 เว็บไซต์ เว็บไซต์ต่างๆ ในอินเทอร์เน็ต	3.56	0.84	เห็นด้วยสูง
1.4 การสนทนา/แลกเปลี่ยนความเห็นกับสมาชิกใน ครอบครัว	3.73	0.90	เห็นด้วยสูง
1.5 การสนทนา/แลกเปลี่ยนความเห็นกับกลุ่มเพื่อน/ เพื่อนร่วมงาน	3.87	0.81	เห็นด้วยสูง
1.6 การสนทนา/แลกเปลี่ยนความเห็นกับผู้เกษียณอายุ แล้ว	3.64	0.92	เห็นด้วยสูง
1.7 ปรึกษาหารือกับผู้ทรงคุณวุฒิด้านผู้สูงอายุ	3.47	1.01	เห็นด้วย ปานกลาง
<b>2. การบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการฯ</b>	<b>3.55</b>	<b>1.01</b>	<b>เห็นด้วยสูง</b>
2.1 โครงการฯ นี้สามารถจูงใจให้ผู้ที่มียศสูงเข้าร่วม โครงการฯ และลดกำลังพลชั้นยศสูง (พ.อ.ขึ้นไป)	3.65	1.08	เห็นด้วยสูง
2.2 โครงการฯ นี้จะทำให้จำนวนกำลังพลสูงอายุ (50 ปีขึ้นไป) ลดลง	3.88	0.94	เห็นด้วยสูง
2.3 โครงการฯ นี้จะทำให้เกิดความสมดุลระหว่างระดับ ปฏิบัติการกับระดับบริหาร	3.54	0.95	เห็นด้วยสูง
2.4 โครงการฯ นี้จะทำให้หน่วยกำลังรมมีประสิทธิภาพ มากขึ้น	3.55	1.09	เห็นด้วยสูง



การบริหารจัดการ โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด ของกระทรวงกลาโหม	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
<b>3. ความเหมาะสมของโครงการฯ</b>	<b>3.76</b>	<b>0.87</b>	<b>เห็นด้วยสูง</b>
3.1 ด้านการประชาสัมพันธ์	3.63	0.88	เห็นด้วยสูง
3.2 ด้านห้วงระยะเวลาในการดำเนินการ	3.60	0.87	เห็นด้วยสูง
3.3 ด้านความรวดเร็วในการดำเนินการ	3.56	0.85	เห็นด้วยสูง
3.4 ด้านสิทธิประโยชน์	3.73	0.92	เห็นด้วยสูง
3.5 ด้านประโยชน์ต่อกองทัพ	3.78	0.88	เห็นด้วยสูง
3.6 โครงการฯ นี้ควรมีการดำเนินการต่อไป	4.24	0.84	เห็นด้วยสูง

จากตาราง 4.9 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 การบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการฯ อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.47 - 4.03 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม อยู่ในระดับความคิดเห็นสูงที่สุด ไม่พบรายการใดอยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม อยู่ในระดับความคิดเห็นสูง ได้แก่ “หน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่” (ค่าเฉลี่ย = 4.03) “โครงการฯ นี้ควรมีการดำเนินการต่อไป” (ค่าเฉลี่ย = 4.24) “โครงการฯ นี้จะทำให้จำนวนกำลังพลสูงอายุ (50 ปีขึ้นไป) ลดลง” (ค่าเฉลี่ย = 3.88) “การสนทนา/แลกเปลี่ยนความเห็นกับกลุ่มเพื่อน/เพื่อนร่วมงาน” (ค่าเฉลี่ย = 3.87) “ด้านประโยชน์ต่อกองทัพ” (ค่าเฉลี่ย = 3.78) “การสนทนา/แลกเปลี่ยนความเห็นกับสมาชิกในครอบครัว” (ค่าเฉลี่ย = 3.73) “ด้านสิทธิประโยชน์” (ค่าเฉลี่ย = 3.73) “โครงการฯ นี้สามารถช่วยให้ผู้ที่มียศสูงเข้าร่วมโครงการฯ และลดกำลังพลชั้นยศสูง (พ.อ.ขึ้นไป)” (ค่าเฉลี่ย = 3.65) “การสนทนา/แลกเปลี่ยนความเห็นกับผู้ที่เกี่ยวข้องแล้ว” (ค่าเฉลี่ย = 3.64) “ด้านการประชาสัมพันธ์” (ค่าเฉลี่ย = 3.63) “ด้านห้วงระยะเวลาในการดำเนินการ” (ค่าเฉลี่ย = 3.60) “เว็บไซต์/เว็บบอร์ดต่างๆ ในอินเทอร์เน็ต” (ค่าเฉลี่ย = 3.56) “ด้านความรวดเร็วในการดำเนินการ” (ค่าเฉลี่ย = 3.56) “โครงการฯ นี้จะทำให้หน่วยกำลังรบมีประสิทธิภาพมากขึ้น” (ค่าเฉลี่ย = 3.55) “โครงการฯ นี้จะ

ทำให้เกิดความสมดุลระหว่างระดับปฏิบัติการกับระดับบริหาร” (ค่าเฉลี่ย = 3.54) “สื่อสารมวลชน (ทีวี, วิทยุ, โทรศัพท์)” (ค่าเฉลี่ย = 3.50)

ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม อยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง ได้แก่ “ปรึกษาหารือกับผู้ทรงคุณวุฒิด้านผู้สูงอายุ” (ค่าเฉลี่ย = 3.47)

สำหรับระดับความเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม ที่อยู่ในระดับความคิดเห็นน้อย และน้อยที่สุด ไม่พบรายการใดอยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

### 4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินใจในการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหมของกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง 4-10 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจในการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม

การตัดสินใจในการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
การตัดสินใจในการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหมโดยรวม	3.19	1.16	เห็นด้วยปานกลาง
1. ต้องการพักผ่อน	3.98	0.94	เห็นด้วยสูง
2. ต้องการงานใหม่ที่ได้อำนาจดำเนินการไว้แล้ว	3.61	1.12	เห็นด้วยสูง
3. ต้องการใช้เวลาดูแลครอบครัว	3.99	0.97	เห็นด้วยสูง
4. ต้องการเงินก้อนเพื่อลงทุน/เพื่อชำระหนี้	3.65	1.13	เห็นด้วยสูง
5. มีปัญหาสุขภาพ	3.23	1.29	เห็นด้วยสูง
6. ไม่มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.31	1.26	เห็นด้วยสูง
7. พอใจในสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากโครงการฯ	3.90	1.01	เห็นด้วยสูง
8. เปิดโอกาสให้คนรุ่นหลังเข้ามามีบทบาทแทน	3.96	0.96	เห็นด้วยสูง
9. ได้รับบำนาญมากพอต่อการดำรงชีพ	3.46	0.99	เห็นด้วยสูง
10. มีความก้าวหน้าในชีวิตรับราชการทหารพอแล้ว	3.69	1.02	เห็นด้วยสูง
11. ไม่มีอิสระในการทำงานเท่าที่ควร	2.94	1.17	เห็นด้วยปานกลาง

การตัดสินใจในการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
12. สภาพของการทำงานซ้ำซาก จำเจ และน่าเบื่อหน่าย	2.97	1.18	เห็นด้วยปานกลาง
13. ไม่มีโอกาสแสดงความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	2.98	1.09	เห็นด้วยปานกลาง
14. ต้องรับผิดชอบงานในหน้าที่มากกว่าผู้อื่นในระดับตำแหน่งเดียวกัน	2.98	1.20	เห็นด้วยปานกลาง
15. ไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น	2.92	1.26	เห็นด้วยปานกลาง
16. ไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ	2.83	1.29	เห็นด้วยปานกลาง
17. ผลงานมักไม่ได้รับการยอมรับไม่ว่าจะเป็นจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน	2.65	1.21	เห็นด้วยปานกลาง
18. การแสดงความคิดเห็นมักไม่ได้รับการตอบสนอง	2.77	1.21	เห็นด้วยปานกลาง
19. ต้องการที่จะลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุอยู่แล้ว	3.83	1.06	เห็นด้วยสูง
20. เข้าร่วมโครงการเพราะต้องการลดอัตรากำลังคน	3.17	1.20	เห็นด้วยปานกลาง
21. เข้าร่วมโครงการเนื่องจากเพื่อนร่วมรุ่น/เพื่อนข้าราชการวัยเดียวกันเข้าร่วมโครงการ	2.77	1.25	เห็นด้วยปานกลาง
22. สมาชิกในครอบครัวสนับสนุนให้เข้าร่วมโครงการ	3.29	1.27	เห็นด้วยปานกลาง
23. ไม่ชอบนโยบายการปกครองและการบริหารของผู้บังคับบัญชา	2.52	1.28	เห็นด้วยปานกลาง
24. รู้สึกไม่สนุกในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน	2.64	1.30	เห็นด้วยปานกลาง
25. ไม่ชอบบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	2.55	1.28	เห็นด้วยปานกลาง
26. หน่วยงานมีการพัฒนามากจึงรับไม่ไหว	2.39	1.21	เห็นด้วยปานกลาง

จากตาราง 4.10 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการตัดสินใจในการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.99 – 2.39 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการตัดสินใจในการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม อยู่ในระดับความคิดเห็นสูงสุดไม่พบรายการใดอยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการตัดสินใจในการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม อยู่ในระดับความคิดเห็นสูง ได้แก่ “ต้องการใช้เวลาดูแลครอบครัว” (ค่าเฉลี่ย = 3.99) “ต้องการพักผ่อน” (ค่าเฉลี่ย = 3.98) “เปิดโอกาสให้คนรุ่นหลังเข้ามามีบทบาทแทน” (ค่าเฉลี่ย = 3.96) “พอใจในสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากโครงการฯ” (ค่าเฉลี่ย = 3.90) “ต้องการที่จะลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุอยู่แล้ว” (ค่าเฉลี่ย = 3.83) “มีความก้าวหน้าในชีวิตรับราชการทหารพอแล้ว” (ค่าเฉลี่ย = 3.69) “ต้องการเงินก้อนเพื่อลงทุน/เพื่อชำระหนี้” (ค่าเฉลี่ย = 3.65) “ต้องการทำงานใหม่ที่ได้อำนาจการตัดสินใจแล้ว” (ค่าเฉลี่ย = 3.61) “ได้รับบำนาญมากพอต่อการดำรงชีพ” (ค่าเฉลี่ย = 3.46) “ไม่มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่” (ค่าเฉลี่ย = 3.31) “มีปัญหาสุขภาพ” (ค่าเฉลี่ย = 3.23)

ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการตัดสินใจในการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม อยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง ได้แก่ “สมาชิกในครอบครัวสนับสนุนให้เข้าร่วมโครงการ” (ค่าเฉลี่ย = 3.29) “เข้าร่วมโครงการเพราะต้องการลดอัตราค่าจ้างคน” (ค่าเฉลี่ย = 3.17) “ไม่มีโอกาสแสดงความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่” (ค่าเฉลี่ย = 2.98) “ต้องรับผิดชอบงานในหน้าที่มากกว่าผู้อื่นในระดับตำแหน่งเดียวกัน” (ค่าเฉลี่ย = 2.98) “สภาพของการทำงานซ้ำซาก จำเจ และน่าเบื่อหน่าย” (ค่าเฉลี่ย = 2.97) “ไม่มีอิสระในการทำงานเท่าที่ควร” (ค่าเฉลี่ย = 2.94) “ไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น” (ค่าเฉลี่ย = 2.92) “ไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ” (ค่าเฉลี่ย = 2.83) “การแสดงความคิดเห็นมักไม่ได้รับการตอบสนอง” (ค่าเฉลี่ย = 2.77) “เข้าร่วมโครงการเนื่องจากเพื่อนร่วมรุ่น/เพื่อนข้าราชการวัยเดียวกันเข้าร่วมโครงการ” (ค่าเฉลี่ย = 2.77) “ผลงานมักไม่ได้รับการยอมรับไม่ว่าจะเป็นจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน” (ค่าเฉลี่ย = 2.65) “รู้สึกไม่สนุกในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน” (ค่าเฉลี่ย = 2.64) “ไม่ชอบบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน” (ค่าเฉลี่ย = 2.55) “ไม่ชอบนโยบายการปกครองและการบริหารของผู้บังคับบัญชา” (ค่าเฉลี่ย = 2.52) “หน่วยงานมีการพัฒนามากจึงรับไม่ไหว” (ค่าเฉลี่ย = 2.39)

สำหรับระดับความเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการตัดสินใจในการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม ที่อยู่ในระดับความคิดเห็นน้อย และน้อยที่สุด ไม่พบรายการใดอยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

#### 4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในองค์การภายหลังมีผู้เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหมของกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง 4-11 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพในองค์การภายหลังมีผู้เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม

ประสิทธิภาพในองค์การภายหลังมีผู้เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม	X	S.D.	แปลความหมาย
<b>ประสิทธิภาพในองค์การภายหลังมีผู้เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหมโดยภาพรวม</b>	<b>3.43</b>	<b>0.85</b>	<b>เห็นด้วยปานกลาง</b>
1. มีปัญหาต่อหน่วยงานเพราะผู้ที่ออกไปเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบและผลงานดี ทำให้มีการขาดแคลนบุคลากรมืออาชีพ	3.14	0.88	เห็นด้วยปานกลาง
2. ท่านต้องทำงานเพิ่มมากขึ้นเพราะไม่มีคนทำงานแทนคนที่ออกไป	3.64	0.84	เห็นด้วยสูง
3. ท่านไม่ได้รับผลกระทบเพราะยังทำงานเท่าเดิมไม่เปลี่ยนแปลง	3.39	0.95	เห็นด้วยปานกลาง
4. ท่านมีความสุขสบายใจ ทำงานได้สะดวกและรวดเร็วขึ้น	3.51	0.77	เห็นด้วยสูง
5. โครงการเกษียณอายุราชการสามารถลดความคับคั่งของกำลังพลในส่วนกำลังรบได้จริง	3.39	0.84	เห็นด้วยปานกลาง
6. มีการผลักดันหมุนเวียนและเลื่อนไหลของกำลังพลได้อย่างเหมาะสม	3.64	0.78	เห็นด้วยสูง
7. ท่านคิดว่าจำนวนกำลังพลสูงอายุ (อายุ 50 ปีขึ้นไป) ลดลงส่งผลให้หน่วยงานมีความเข้มแข็งมากขึ้น	3.30	0.88	เห็นด้วยปานกลาง

จากตาราง 4.11 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อประสิทธิภาพในองค์การภายหลังมีผู้เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.64 – 3.14 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อประสิทธิภาพในองค์การภายหลังมีผู้เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม อยู่ในระดับความคิดเห็นสูงที่สุด ไม่พบรายการใดอยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อประสิทธิภาพในองค์การภายหลังมีผู้เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม อยู่ในระดับความคิดเห็นสูง ได้แก่ “ท่านต้องทำงานเพิ่มมากขึ้นเพราะไม่มีคนทำงานแทนคนที่ออกไป” และ “มีการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนและเลื่อนไหลของกำลังพลได้อย่างเหมาะสม” (ค่าเฉลี่ย = 3.64) “ท่านมีความสุขในการทำงานได้สะดวกและรวดเร็วขึ้น” (ค่าเฉลี่ย = 3.51)

ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อประสิทธิภาพในองค์การภายหลังมีผู้เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม อยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง ได้แก่ “ท่านไม่ได้รับผลกระทบเพราะยังทำงานเท่าเดิมไม่เปลี่ยนแปลง” และ “โครงการเกษียณอายุราชการสามารถลดความคับคั่งของกำลังพลในส่วนกำลังรบได้จริง” (ค่าเฉลี่ย = 3.39) “ไม่มีโอกาสแสดงความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่” (ค่าเฉลี่ย = 2.98) “ท่านคิดว่าจำนวนกำลังพลสูงอายุ (อายุ 50 ปีขึ้นไป) ลดลงส่งผลให้หน่วยงานมีความเข้มแข็งมากขึ้น” (ค่าเฉลี่ย = 3.30) “มีปัญหาต่อหน่วยงานเพราะผู้ที่ออกไปเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบและผลงานดี ทำให้มีการขาดแคลนบุคลากรมืออาชีพ” (ค่าเฉลี่ย = 3.14)

สำหรับระดับความเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อประสิทธิภาพในองค์การภายหลังมีผู้เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม ที่อยู่ในระดับความคิดเห็นน้อย และน้อยที่สุด ไม่พบรายการใดอยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

#### 4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงของส่วนกำลังรบของกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง 4-12 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นการรักษาความมั่นคงของส่วนกำลังรบ

การรักษาความมั่นคงของส่วนกำลังรบ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
การรักษาความมั่นคงของส่วนกำลังรบโดยภาพรวม	3.29	0.74	เห็นด้วยปานกลาง
1.หน่วยงานของท่านมีการรวบรวมและจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ สำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน	3.30	0.70	เห็นด้วยปานกลาง
2.มีการกำหนดนโยบายการรักษาความมั่นคงเป็นลายลักษณ์อักษร	3.36	0.78	เห็นด้วยปานกลาง
3.ผู้บริหารมีการสนับสนุนการดำเนินงานเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคง (เช่น งบประมาณ บุคลากร อุปกรณ์ เป็นต้น)	3.34	0.83	เห็นด้วยปานกลาง
4.ผู้บริหารมีการมอบหมายภารกิจด้านการรักษาความมั่นคงให้กับเจ้าหน้าที่อย่างชัดเจน	3.02	0.51	เห็นด้วยปานกลาง
5.มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ในการรักษาความมั่นคงอย่างชัดเจน	3.27	0.90	เห็นด้วยปานกลาง
6.มีการกำหนดบทลงโทษ ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ฝ่าฝืนนโยบายหรือระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับความมั่นคง	3.36	0.75	เห็นด้วยปานกลาง
7.มีการปรับเปลี่ยนสิทธิในการเข้าใช้งานระบบด้านการรักษาความมั่นคง เมื่อเจ้าหน้าที่มีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.34	0.75	เห็นด้วยปานกลาง

จากตาราง 4.12 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการรักษาความมั่นคงของส่วนกำลังรบโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.36 – 3.02 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการรักษาความมั่นคงของส่วนกำลังรบอยู่ในระดับความคิดเห็นสูงสุดไม่พบรายการใดอยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการรักษาความมั่นคงของส่วนกำลังรบอยู่ในระดับความคิดเห็นสูงไม่พบรายการใดอยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการรักษาความมั่นคงของส่วนกำลังรบ อยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง ได้แก่ “มีการกำหนดนโยบายการรักษาความมั่นคงเป็นลายลักษณ์อักษร” และ “มีการกำหนดบทลงโทษ ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ฝ่าฝืนนโยบายหรือระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับความมั่นคง” (ค่าเฉลี่ย = 3.36) “ผู้บริหารมีการสนับสนุนการดำเนินงานเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคง (เช่น งบประมาณ บุคลากร อุปกรณ์ เป็นต้น)” และ “มีการปรับเปลี่ยนสิทธิในการเข้าใช้งานระบบด้านการรักษาความมั่นคง เมื่อเจ้าหน้าที่มีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ความรับผิดชอบ” (ค่าเฉลี่ย = 3.34) “หน่วยงานของท่านมีการรวบรวมและจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ สำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน” (ค่าเฉลี่ย = 3.30) “มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ในการรักษาความมั่นคงอย่างชัดเจน” (ค่าเฉลี่ย = 3.27) “ผู้บริหารมีการมอบหมายภารกิจด้านการรักษาความมั่นคงให้กับเจ้าหน้าที่อย่างชัดเจน” (ค่าเฉลี่ย = 3.02)

สำหรับระดับความเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการรักษาความมั่นคงของส่วนกำลังรบที่อยู่ในระดับความคิดเห็นน้อย และน้อยที่สุด ไม่พบรายการใดอยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้



#### 4.6 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการตัดสินใจในการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหมของกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง 4-13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจในการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านยศ

การตัดสินใจในการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม	ชั้นยศ				t-Value	P-Value
	ประทวน	ร้อยตรีถึงร้อยเอก	พันตรีถึงพันเอก	พันเอก (พิเศษ) ขึ้นไป		
การตัดสินใจในการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม ปีงบประมาณ 2558 โดยรวม	3.34	3.16	3.13	3.24	1.24	0.29
1. ต้องการพักผ่อน	4.12	4.10	4.04	3.88	1.63	0.18
2. ต้องการงานใหม่ที่ได้วางแผนดำเนินการไว้แล้ว	3.66	3.78	3.50	3.56	0.76	0.52
3. ต้องการใช้เวลาดูแลครอบครัว	4.16	4.22	3.97	3.90	2.44	0.06
4. ต้องการเงินก้อนเพื่อลงทุน/เพื่อชำระหนี้	3.81	3.84	3.51	3.57	1.78	0.15
5. มีปัญหาสุขภาพ	3.30	3.20	2.99	3.23	0.94	0.42
6. ไม่มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.27	3.14	3.43	3.33	0.55	0.65
7. พอใจในสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากโครงการฯ	3.97	3.70	3.93	3.90	0.92	0.43

การตัดสินใจในการเข้าร่วม โครงการเกษียณอายุราชการก่อน กำหนดของกระทรวงกลาโหม	ชั้นยศ				t-Value	P-Value
	ประทวน	ร้อยตรีถึง ร้อยเอก	พันตรีถึง พันเอก	พันเอก (พิเศษ) ขึ้นไป		
8. เปิดโอกาสให้คนรุ่นหลัง เข้ามามีบทบาทแทน	4.19	4.14	3.79	3.90	3.77	0.01*
9. ได้รับบำนาญมากพอต่อ การดำรงชีพ	3.65	3.52	3.59	3.39	1.62	0.19
10. มีความก้าวหน้าในชีวิตรับ ราชการทหารพอแล้ว	3.72	3.64	3.54	3.77	0.82	0.48
11. ไม่มีอิสระในการทำงาน เท่าที่ควร	2.92	2.88	2.87	3.04	0.47	0.70
12. สภาพของการทำงานซ้ำซาก จำเจ และน่าเบื่อหน่าย	3.13	2.86	2.89	3.00	0.90	0.44
13. ไม่มีโอกาสแสดงความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่	3.04	2.76	2.89	3.08	1.31	0.27
14. ต้องรับผิดชอบงานในหน้าที่ มากกว่าผู้อื่นในระดับ ตำแหน่งเดียวกัน	3.17	2.72	2.76	3.08	2.74	0.04*
15. ไม่ได้รับความเป็นธรรม ในการพิจารณาเลื่อนระดับ ตำแหน่งให้สูงขึ้น	2.72	2.68	2.73	3.03	1.46	0.22
16. ไม่ได้รับความเป็นธรรมใน การพิจารณาความดีความชอบ	2.76	2.82	2.66	2.92	0.75	0.52
17. ผลงานมักไม่ได้รับการ ยอมรับไม่ว่าจะเป็นจาก ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน	2.66	2.60	2.67	2.74	0.21	0.89
18. การแสดงความคิดเห็นมัก ไม่ได้รับการตอบสนอง	2.88	2.64	3.50	2.84	0.47	0.70
19. ต้องการที่จะลาออกจาก ราชการก่อนเกษียณอายุอยู่แล้ว	3.97	4.18	3.03	2.80	4.93	0.00*
20. เข้าร่วมโครงการเพราะ ต้องการ ลดอัตรากำลังคน	3.26	3.10	2.87	3.80	0.76	0.52

การตัดสินใจในการเข้าร่วม โครงการเกษียณอายุราชการก่อน กำหนดของกระทรวงกลาโหม ปีงบประมาณ 2558	ชั้นยศ				t-Value	P-Value
	ประทวน	ร้อยตรีถึง ร้อยเอก	พันตรีถึง พันเอก	พันเอก (พิเศษ) ขึ้นไป		
21. เข้าร่วมโครงการเนื่องจาก เพื่อนร่วมรุ่น/เพื่อนข้าราชการ วัยเดียวกันเข้าร่วมโครงการ	2.86	2.72	3.14	3.25	0.24	0.87
22. สมาชิกในครอบครัว สนับสนุนให้เข้าร่วมโครงการ	3.46	3.28	2.69	2.77	0.95	0.42
23. ไม่ชอบนโยบายการปกครอง และการบริหารของ ผู้บังคับบัญชา	2.56	2.52	2.76	3.32	0.20	0.90
24. รู้สึกไม่สนุกในการทำงาน ร่วมกับเพื่อนร่วมงานใน ปัจจุบัน	2.78	2.52	2.77	2.58	0.55	0.65
25. ไม่ชอบบรรยากาศและ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน	2.62	2.38	2.50	2.66	0.99	0.40
26. หน่วยงานมีการพัฒนามาก จึงรับไม่ไหว	2.35	2.44	2.46	2.55	0.29	0.83

จากตาราง 4.13 พบว่า ชั้นยศประทวน มีระดับความสัมพันธ์กับการตัดสินใจในการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหมโดยภาพรวม อยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า “เปิดโอกาสให้คนรุ่นหลังเข้ามา มีบทบาทแทน” มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจในการเข้าร่วมโครงการฯ มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 รองลงมาคือ “ต้องการใช้เวลาดูแลครอบครัว” ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 “ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12” “ 3.97 ” / “ 3.81 ” “ 3.66 ” “ 3.65 ” “ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ” “ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ” “ 3.27 ” “ 3.26

" " 3.17 "  
" " 3.13 "  
" " 3.04 "  
2.92 " " 2.88 "  
/ " 2.86 "  
" " 2.78 "  
" " 2.76 "  
" " 2.72 "  
" " 2.66 "  
" " 2.62 "  
2.56 " " 2.35  
:  
" " 4.22  
" " 4.18  
" " 4.14 "  
4.10 " / " 3.84 "  
" " 3.78 "  
3.70 " " 3.64 "  
" " 3.52 "  
" " 3.28 " " 3.20 "  
" " 3.14 "  
3.1 " " 2.88 " :  
" " 2.86 "  
" " 2.82 "  
2.76 " " "  
/ " 2.72  
" " 2.68

"			" ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.64 "	
			" ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.6 "	
	"	"	"	
	"	2.52 "	"	2.44
"			" ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.38	
	:			
			"	"
			4.04	"
"	"	3.97 "	"	"
3.93 "	"	"	3.79 "	"
"	"	3.59 "	"	"
3.54 "	"	/	"	3.51 "
	"	"	"	"
3.50 "			" ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 "	
/			"	3.14 "
	"	"	3.03 "	"
2.99 "	"	:	"	"
	"		2.89 "	" "
	"		"	2.87 "
	"		2.77 "	"
	"	"	"	"
2.76 "			"	:
2.73 "			"	2.69 "
			"	2.67 "
	"		2.66 "	"
	"	2.50 "	"	"
2.46				

:		( ) :	
"	"	"	"
"	"	"	"
3.90	"	"	3.88 "
"	"	3.80 "	"
3.77 "	"	/	" 3.57 "
"	"	"	3.56 "
3.39 "	"	"	3.33 "
"	"	"	3.32 "
/	"	"	3.25 "
3.23 "	"	"	" "
"	"	"	3.08 "
"	3.04 "	"	"
"	3.03 "	:	"
3.00 "	"	"	2.92
"	"	"	2.84 "
"	" 2.80 "	"	"
2.77 "	"	"	"
2.74 "	"	"	2.66 "
"	"	"	2.58 "
"	2.55	"	"
:			
0.05	"	"	0.05
3	"	" "	"
"	"	"	"
"	"	"	"

โครงการฯ มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

ตาราง 4-14 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่าง  
ของความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจในการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุ  
ราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม จำแนกตามสถานภาพ  
ส่วนบุคคลด้านเพศ

			t- Value	P- Value
การตัดสินใจในการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการ ก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหมโดยรวม	3.27	3.07	1.90	0.03*
1.	4.02	3.95	0.52	0.30
2.	3.67	3.28	2.47	0.01*
3.	4.07	3.85	1.42	0.08
4. ต้องการเงินก้อนเพื่อลงทุน/เพื่อชำระหนี้	3.73	3.34	2.45	0.01*
5.	3.21	3.20	0.05	0.48
6.	3.31	3.28	0.19	0.42
7.	3.95	3.66	2.14	0.02*
8.	4.05	3.70	2.40	0.01*
9.	3.56	3.36	1.41	0.08
10.	3.74	3.44	2.11	0.02*
11.	2.98	2.80	1.08	0.14
12.	3.03	2.87	0.93	0.18
13.	3.03	2.77	1.68	0.05
14.	3.05	2.74	1.82	0.03*
15.	2.91	2.80	0.62	0.27
16.	2.84	2.67	0.92	0.18
17.	2.75	2.38	2.17	0.02*

			t- Value	P- Value	
18.		2.87	2.56	1.82	0.04*
19.		3.87	3.70	1.14	0.13
20.		3.23	2.98	1.49	0.07
21.	เข้าร่วมโครงการเนื่องจากเพื่อนร่วมรุ่น/เพื่อน	2.83	2.70	0.71	0.24
22.		3.33	3.28	0.30	0.38
23.		2.61	2.44	0.93	0.18
24.		2.72	2.57	0.81	0.21
25.		2.58	2.64	-0.33	0.37
26.		2.45	2.31	0.83	0.20

4.14

" "

4.07

"	"	4.05 "		
" ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 "	เงินก้อนเพื่อลงทุน/เพื่อชำระหนี้	" ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 "		
" ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 "		" ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 "		
"	" 3.73 "			
" ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 "		" ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 "		
"	" ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 "			
" ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 "	:	"		
3.23 "	" ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 "			
	" ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 "			
	" "			



" 3.03 "

" ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 "

" ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 "

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 " " ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 "

" / "

เท่ากับ 2.83 " " 2.75 "

" ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72 "

" ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61 "

" 2.58 " "

2.45

" "

3.95 " "

" 3.85 "

/ " ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 " " ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 "

" " ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 "

" ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 "

3.34 " " "

" " ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 "

" 3.20 "

เท่ากับ 2.98 " " "

2.87 " " "

" 2.80 "

" ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.77 "

" ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 "

" ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.70 "

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67 " /

"ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.64"

"

2.57 "

"ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.56 "

"ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.44 "

"

2.38 "

"

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.31

0.05

0.05

8

"

" "

/

" "

" "

" "

" "

"

" "

" "

"

ตาราง 4-15 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่าง  
ของความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจในการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุ  
ราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม จำแนกตามสถานภาพ  
ส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา

				F- Value	P- Value	
การตัดสินใจในการเข้าร่วม โครงการเกษียณอายุราชการก่อน กำหนดของกระทรวงกลาโหม โดยรวม	3.28	3.19	3.05	1.19	0.31	
1.	4.06	3.98	3.68	1.46	0.23	
2.	3.63	3.58	3.58	0.08	0.93	
3.	4.06	4.01	3.89	0.34	0.71	
4.	/	3.73	3.64	3.21	1.91	0.15
5.		3.35	3.00	3.05	3.44	0.03*
6.		3.27	3.37	3.32	0.28	0.75
7.		3.94	3.90	3.42	2.49	0.08
8.		3.99	4.00	4.05	0.05	0.95
9.		3.53	3.57	3.11	1.91	0.15
10.		3.77	3.59	3.58	1.50	0.22
11.		2.97	2.94	2.89	0.05	0.95

				F- Value	P- Value	
12.	:	3.03	2.95	3.05	0.20	0.82
13.		2.97	3.01	3.11	0.14	0.87
14.		3.08	2.92	2.58	1.93	0.15
15.		2.90	2.90	2.74	0.16	0.85
16.	:	2.83	2.82	2.58	0.33	0.72
17.		2.74	2.67	2.21	1.64	0.20
18.		2.84	2.82	2.63	0.25	0.78
19.		3.93	3.72	3.84	1.58	0.21
20.		3.23	3.13	3.11	0.35	0.70
21.	/	2.89	2.77	2.21	2.69	0.07
22.		3.50	3.13	2.74	5.88	0.00*
23.		2.61	2.59	2.32	0.43	0.65

				F- Value	P- Value	
24.		2.72	2.69	2.47	0.32	0.72
25.		2.59	2.62	2.42	0.20	0.82
26.		2.52	2.33	2.21	1.37	0.25

4.15

						"
"						
4.06	"		"	4.06	"	
			3.99	"		
"		3.94	"			"
3.93	"			"		3.77
"		3.63	"	3.73	"	
"				3.50	"	"
3.35	"			3.27	"	
			3.23	"		
"		3.08	"			
"	3.03	"		"	"	
"			2.97	"		
"			2.90	"		"
				2.89	"	
"		2.84	"			"
2.83	"					"

	2.74 "		"		
	2.72 "		"		2.61
"			"	2.59 "	
		"		2.52	
				"	"
					4.01
	"		"	4.00 "	
"	"	3.98 "		"	3.90
"			"	3.72 "	
	/	"			"
	3.59 "			"	3.58
"			"	3.57 "	
"		3.37 "			" "
			"	3.13 "	
		"	3.01 "	"	3 "
การทำงานซ้ำซาก จำเจ และน่าเบื่อหน่าย"			2.95 "		"
	2.94 "				"
	2.92 "				"
	2.9 "			" "	
		"	2.82 "		/
		"		2.77 "	
		"	2.69 "		
		"	2.67 "		
	"	2.62 "			
	"	2.59 "			"
2.33					

			"	
	"			
		4.05	"	"
3.89 "			"	3.84 "
"	3.68 "			"
3.58 "			"	3.58 "
	"	3.42 "		"
	3.32 "ต้องการเงินก้อนเพื่อลงทุน/เพื่อชำระหนี้"			3.21 "
	" "			" "
	"	3.11 "		" "
การทำงานซ้ำซาก จำเจ และนำเบื้อหน้าย"		3.05 "		"
	2.89 "		"	" "
			"	2.74 "
	"	2.63 "		
	" "			
"	2.58 "			"
	2.47 "		"	2.42
"			"	2.32 "
โครงการเนื่องจากเพื่อนร่วมรุ่น/เพื่อนข้าราชการวัยเดียวกันเข้าร่วมโครงการ", "			" "	
"	2.21			
		0.05		
0.05	2	"	" "	
"				

ตาราง 4-16 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่าง  
ของความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจในการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุ  
ราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม จำแนกตามสถานภาพ  
ส่วนบุคคลด้านอายุ

	( )			F- Value	P- Value
	45 - 49	50 - 54	55 - 59		
การตัดสินใจในการเข้าร่วมโครงการ เกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของ กระทรวงกลาโหมโดยรวม	3.1	3.26	3.25	0.48	0.62
1.	3.86	3.93	4.05	0.90	0.41
2.	3.38	3.52	3.66	1.10	0.33
3.	3.97	3.95	4.06	0.51	0.60
4. ต้องการเงินก้อนเพื่อลงทุน/เพื่อชำระหนี้	3.41	3.59	3.72	1.19	0.31
5.	2.97	3.16	3.24	0.69	0.50
6.	3.21	3.57	3.24	2.24	0.11
7.	3.83	3.99	3.88	0.43	0.65
8.	3.76	3.91	4.04	1.63	0.20
9.	3.41	3.59	3.51	0.39	0.68
10.	3.69	3.79	3.66	0.48	0.62
11.	2.86	3.15	2.90	1.44	0.24
12. :	2.83	3.11	2.99	0.67	0.51
13.	2.76	3.25	2.94	2.99	0.05



	( )			F- Value	P- Value
	45 - 49	50 - 54	55 - 59		
14.	2.9	3.04	3.00	0.14	0.87
15.	2.62	2.99	2.90	0.92	0.40
16.	2.72	2.88	2.80	0.17	0.84
17.	2.55	2.89	2.64	1.46	0.23
18.	2.72	3.04	2.76	1.60	0.20
19.	3.79	3.63	3.92	2.36	0.10
20.	3.24	3.22	3.18	0.08	0.93
21.	/ 2.69	3.02	2.76	1.54	0.22
22.	3.24	3.41	3.31	0.27	0.76
23.	2.41	2.84	2.53	2.10	0.12
24.	2.41	2.80	2.69	0.98	0.38
25.	2.31	2.81	2.55	2.09	0.12
26.	2.28	2.63	2.39	1.46	0.23

	4.16	45 - 49		
"			"	
"	3.97	"	"	3.86 "
"	"	3.83 "	"	"
"	3.79	"	"	3.76
"	"	"	"	3.69 "
ลงทุน/เพื่อชำระหนี้	"	"	"	3.41 "
"	"	"	"	3.38 "
"	"	"	"	3.24
"	"	"	"	3.21 "
"	"	"	"	2.97
"	"	"	"	2.90
"	"	"	"	2.86 "
"	"	2.83 "	"	"
"	2.76 "	"	"	"
"	"	"	2.72	"เข้าร่วมโครงการเนื่องจากเพื่อนร่วมรุ่น/
"	"	"	2.69 "	"
"	"	"	2.62 "	"
"	"	"	2.55 "	"
"	"	"	"	"
"	2.41 "	"	"	2.31
"	"	"	"	2.28

"			"	
"	3.99	"	"	3.95 "
"	3.93	"	"	3.91

"			"	3.79 "
		"	3.63 "	ต้องการเงินก้อนเพื่อลงทุน/เพื่อชำระหนี้
		"	3.59 "	
"	3.57 "		"	"
3.52 "			"	3.41 "
		"	3.25 "	
	"	3.22 "	"	3.16 "
	"	3.15 "	:	"
	3.11 "		"	"
"			"	3.04 "
	/		"	3.02 "
			"	2.99 "
			"	2.89 "
			"	2.88 "
			"	2.84 "
	"	2.81 "		
"	2.80 "	"		"
2.63				
	55 - 59			
			"	"
				4.06
"	"	4.05 "		"
4.04 "			"	3.92 "
		"	3.88 "	/
"		3.72 "		"
"			"	3.66 "
	"	"	"	3.51 "
	"	"	"	3.24 "
		"	3.18 "	

	"	3.00 "	:	
"	2.99 "			"
2.94 "		" "		
	"	2.90 "		
	"	2.80 "		
"	"เข้าร่วมโครงการเนื่องจากเพื่อนร่วมรุ่น/เพื่อนข้าราชการวัยเดียวกันเข้าร่วม			
"	2.76 "			"
2.69 "				"
2.64 "		"		2.55
"		"		2.53
"	"	2.39		

0.05

0.05

ตาราง 4-17 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่าง  
ของความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจในการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุ  
ราชการ ก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม จำแนกตามสถานภาพส่วน  
บุคคลด้านอัตราเงินเดือน

	( )			F- Value	P- Value
	15,000- 30,000	30,000- 40,000	40,000		
การตัดสินใจในการเข้าร่วมโครงการ เกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของ กระทรวงกลาโหมโดยรวม	3.17	3.12	3.07	0.78	0.64
1.	2.58	2.92	2.58	1.93	0.15
2.	3.58	3.58	4.01	0.16	0.93
3.	2.63	4.01	3.64	0.43	0.71
4. ต้องการเงินก้อนเพื่อลงทุน/เพื่อชำระหนี้	3.84	3.64	3.00	0.32	0.15
5.	3.11	2.82	3.37	0.20	0.72
6.	4.05	3.37	3.90	1.58	0.75
7.	2.74	3.90	3.42	0.35	0.08
8.	2.89	2.94	2.97	2.69	0.95
9.	3.53	3.57	3.11	5.88	0.15
10.	3.77	3.59	3.58	0.43	0.22
11.	2.97	2.94	2.89	0.05	0.95
12. :	3.03	2.95	3.05	0.20	0.82

	( )			F- Value	P- Value	
	15,000- 30,000	30,000- 40,000	40,000			
13.	2.97	3.01	3.11	0.14	0.87	
14.	2.52	2.33	2.21	1.93	0.15	
15.	2.90	2.74	2.74	0.16	0.85	
16.	เลื่อนระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น	2.83	2.84	2.74	0.33	0.72
17.		3.63	3.93	2.84	0.08	0.93
18.		2.82	3.23	3.93	0.25	0.78
19.		3.37	2.89	3.23	1.58	0.21
20.		3.90	3.50	2.89	0.35	0.70
21.	/	2.94	2.61	3.50	0.05	0.95
22.		3.57	2.90	2.74	0.16	0.85
23.		3.59	2.59	2.32	0.43	0.65
24.		2.94	2.69	2.47	0.32	0.72
25.		2.59	2.62	2.42	0.2	0.82
26.		3.23	3.13	3.11	0.16	0.85

	4.17		15,000-30,000		
					"
		"			
		4.05	"	"	"
	3.84	"			"
"					3.77
"					3.63
"					3.59
"					3.58
"					3.57
"	3.53	"			3.37
"					3.23
"	3.11	"			3.03
"					"
"	2.97	"			"
"	"	"			"
"					2.94
"					2.90
"					2.89
"					2.83
"					2.82
"	2.74	"			2.63
"					2.59
"					2.58
"					2.52
			30,000-40,000		
"					"
"	4.01	"			"
"					"
"		3.93	"		3.90

"ต้องการเงินก้อนเพื่อลงทุน/เพื่อชำระหนี้"	3.64 "	
"	3.59 "	"
3.58 "	"	3.57 "
"	3.50 "	"
3.37 "	"	3.23
"	"	3.13 "
"	3.01 "	"
"	2.95 "	"
"	2.94 "	2.92 "
"	"	2.90 "
"	2.89 "	"
"	2.84 "	2.82 "
"	"	2.74 "
"	"	2.69 "
"	2.62 "	"เข้าร่วมโครงการเนื่องจากเพื่อนร่วมรุ่น/ เพื่อน
"	"	2.61 "
"	2.59 "	"
"	2.33	"
	40,000	
"	"	"
"	4.01	"
3.93 "	"	3.90 "
"	3.64 "	"
3.58 "	"	"เข้าร่วมโครงการเนื่องจากเพื่อนร่วมรุ่น/ เพื่อนข้าราชการวัยเดี
"	3.50 "	"
3.42 "	"	3.37 "
"	3.23 "	"



		"	"	"	"
3.11 "		"		"	3.05 "
	/	"	3.00 "	"	"
"	2.97 "	"	"	"	"
	"	2.89 "			
	"	2.84 "			
	" "				"
"		"	2.74 "		"
	2.58 "		"		"
2.47 "			"	2.42 "	
			"	2.32	
"			"		2.21

0.05

0.05

ตาราง 4-18 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่าง  
ของความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจในการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุ  
ราชการ ก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม จำแนกตามสถานภาพส่วน  
บุคคลด้านอายุราชการ (ไม่รวมวันทวีคูณ)

	( )		F- Value	P- Value
	25-30	25-30 35		
การตัดสินใจในการเข้าร่วมโครงการ เกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของ กระทรวงกลาโหมโดยรวม	3.16	3.46 3.32	1.11	0.53
1.	3.21	3.57 3.24	1.44	0.68
2.	3.83	3.99 3.88	0.67	0.62
3.	3.76	3.91 4.04	2.99	0.24
4. ต้องการเงินก้อนเพื่อลงทุน/เพื่อชำระหนี้	3.41	3.59 3.51	0.14	0.51
5.	3.69	3.79 3.66	0.92	0.65
6.	2.86	3.24 3.24	0.17	0.87
7.	2.83	3.88 3.88	1.46	0.4
8.	2.76	4.04 4.04	1.6	0.84
9.	3.41	3.51 3.51	2.36	0.68
10.	3.69	3.66 3.66	0.08	0.62
11.	2.86	2.9 2.9	1.54	0.24
12. :	2.83	2.99 2.99	0.27	0.51
13.	2.76	2.94 2.94	2.1	0.05

	( )			F- Value	P- Value
	25-30	25-30	35		
14.	2.9	3.86	3	0.14	0.87
15.	2.62	3.38	2.9	0.92	0.4
16.	3.51	3.97	2.8	0.17	0.84
17.	3.66	3.41	2.64	2.24	0.93
18.	2.9	2.97	2.76	0.43	0.22
19.	2.99	3.21	3.92	1.63	0.76
20.	2.94	3.83	3.18	0.39	0.12
21.	/ 3.63	3.76	3.66	0.48	0.38
22.	3.22	3.41	2.9	1.44	0.41
23.	3.02	3.69	2.99	0.67	0.33
24.	3.41	2.86	2.94	2.99	0.6
25.	2.84	2.83	3	0.14	0.31
26.	2.55	2.76	4.04	1.46	0.76

	4.18	(	)	25-30
"				"
			3.83	"
"	3.76 "	"	"	"
"	3.69 "			"
"	3.66 "			/
"	"	3.63 "		"
"	3.51 "		อลงทุน/เพื่อชำระหนี้"	"
"	"	"	"	"
3.41 "		"		3.22 "
"	3.21 "			"
	3.02 "		"	2.99
"		"	2.94 "	"
หน้าที่มากกว่าผู้อื่นในระดับต่ำ		"	"	"
"	2.90 "		"	"
"	2.86 "		"	"
2.84 "		"	"	"
"	"	2.83 "		"
"		"	2.76 "	"
		"	2.62 "	"
"	2.55			"
		(	)	25-30
				"
		"		"
	4.04	"		"
"	3.99 "			"

3.97 "	"	3.91 "	
"	3.88 "		
"	3.86 "	"	
3.83 "	"	3.79 "	/
"	"	3.76 "	
"	"	3.69 "	
"	3.66 "	"	3.59
"	"	3.57 "	" 3.51
"	"	"	" "
"	"	3.41 "	
พิจารณา เลื่อนระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น"	"	3.38 "	
"	3.24 "	"	"
3.21 "	"	"	2.99 "
"	"	2.97 "	
"	"	2.84 "	
"	2.94 "	"	2.90 "
"	"	"	2.86 "
"	"	2.83 "	"
2.76	(	)	35
"	"	"	"
"	"	"	"
4.04	"	"	"
3.92 "	"	"	"
"	3.88 "	"	"
"	"	"	"
"	3.66 "	"	"
"	3.51 "	"	"

เพื่อนร่วมรุ่น/ เพื่อนข้าราชการวัยเดียวกันเข้าร่วม

" 3.24 "

3.18 "

" " " 3.00 "

2.99 "

" " " 2.94 "

" " " 2.90 "

" " " 2.80 "

2.76 "

" 2.64 "

( )  
0.05  
0.05

ตาราง 4-19 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่าง  
ของความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจในการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุ  
ราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม จำแนกตามสถานภาพส่วน  
บุคคลด้านตำแหน่ง

	2558		t- Value	P- Value
การตัดสินใจในการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการ ก่อนกำหนดของ ก.ห.ปีงบประมาณ 2558 โดยรวม	3.26	3.17	1.00	0.16
1.	4.05	3.90	1.32	0.09
2.	3.61	3.62	-0.07	0.47
3.	4.08	3.89	1.67	0.05
4. ต้องการเงินก้อนเพื่อลงทุน/เพื่อชำระหนี้	3.69	3.61	0.67	0.25
5.	3.17	3.30	-0.89	0.19
6.	3.31	3.31	-0.01	0.50
7.	3.91	3.88	0.21	0.42
8.	4.04	3.88	1.45	0.07
9.	3.61	3.31	2.65	0.00*
10.	3.69	3.69	0.01	0.50
11.	2.97	2.91	0.39	0.35
12.	3.04	2.90	0.96	0.17
13.	3.01	2.95	0.46	0.32
14.	3.02	2.94	0.54	0.29
15.	2.87	2.96	-0.64	0.26
16.	2.79	2.87	-0.49	0.31

	2558		t- Value	P- Value
17.	2.73	2.58	1.08	0.14
18.	2.88	2.66	1.52	0.06
19.	3.87	3.78	0.77	0.22
20.	3.21	3.13	0.56	0.29
21. เข้าร่วมโครงการเนื่องจากเพื่อนร่วมรุ่น/เพื่อน	2.85	2.69	1.11	0.13
22.	3.36	3.21	1.06	0.14
23.	2.66	2.38	1.85	0.03*
24.	2.76	2.53	1.56	0.06
25.	2.64	2.47	1.12	0.13
26.	2.48	2.31	1.21	0.11

4.19

" "

โครงการฯ มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 รองลงมาคือ "

" ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 "

เท่ากับ 4.04 " / " ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 "

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 "

" 3.69 "

" 3.61 "

" ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 "

" ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 "

การทำงานซ้ำซาก จำเจ และน่าเบื่อหน่าย" 3.21 "



" ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 "

" ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 "

" ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 "

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 "

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 "

"

" ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 "

" ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 "

/

" ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 "

" ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76 "

" ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73 "

" ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.66 "

2.64 "

" ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.48 "

"

"

3.90 "

3.89 "

" ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 "

" 3.78 "

" ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 "

"

" ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 "

ลงทุน/เพื่อชำระหนี้"

3.61 "

"

" ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 "

" ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 "

"

" ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 "

"

3.13 "

" ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 "

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 "

เท่ากับ 2.94 "

"

2.91 "

" ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 "

" ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 "

/

" ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.69 "

"

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.66 "

"

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.58 "

"

2.53 "

" ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.47 "

" ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.38 "

"

2.31

0.05

0.05

2

"

"

"

"

ตาราง 4-20 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่าง  
ของความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจในการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุ  
ราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม จำแนกตามสถานภาพส่วน  
บุคคล ด้านส่วนปฏิบัติงาน

						t- Value	P- Value
การตัดสินใจในการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหมโดยรวม	3.20	3.39	3.12	4.10	3.20	4.92	0.00*
1.	4.07	4.08	3.98	3.90	3.86	0.61	0.66
2.	3.66	3.61	3.58	4.40	3.41	1.65	0.16
3.	4.07	4.18	3.94	4.20	3.92	1.10	0.36
4.	3.84	3.74	3.53	3.90	3.51	1.49	0.21
5. ลงทุน/เพื่อชำระหนี้	3.06	3.51	3.08	4.00	3.16	2.94	0.02*
6.	3.23	3.32	3.31	4.20	3.27	1.37	0.24
7.	3.83	3.94	3.90	4.30	3.90	0.57	0.69
8.	3.93	4.35	3.82	4.50	3.88	5.63	0.00*
9.	3.54	3.55	3.47	3.90	3.49	0.49	0.74

---

---

						t- Value	P- Value
10.	3.68	3.73	3.59	4.30	3.80	1.43	0.22
11.	2.85	2.96	2.87	4.50	3.04	4.91	0.00*
12.	3.01	3.09	2.88	3.90	2.96	1.91	0.11
13.	3.02	3.00	2.87	3.90	3.06	2.08	0.08
14.	3.11	3.05	2.76	4.10	3.10	3.77	0.01*
15.	2.96	2.92	2.74	4.10	2.88	2.95	0.02*
16.	2.74	2.88	2.72	4.10	2.82	2.82	0.02*
17.	2.63	2.61	2.65	4.20	2.73	4.11	0.00*
18.	2.77	2.82	2.73	4.50	2.82	5.04	0.00*
19.	3.81	4.12	3.69	4.20	3.80	2.50	0.04*

---

---

						t- Value	P- Value	
20.		3.19	3.31	3.02	4.10	3.25	2.40	0.05
21.	เนื่องจากเพื่อนร่วม /	2.75	2.98	2.68	4.10	2.73	3.54	0.01*
22.		3.36	3.45	3.08	4.30	3.49	3.32	0.01*
23.		2.44	2.69	2.52	3.80	2.63	2.82	0.02*
24.		2.69	2.78	2.60	4.10	2.53	3.54	0.01*
25.		2.49	2.66	2.60	3.90	2.39	3.27	0.01*
26.		2.32	2.46	2.38	3.90	2.45	3.98	0.00*
		4.20						
							"	"
		"					"	"
		4.07	"				"	"
3.93	"ต้องการเงินก้อนเพื่อลงทุน/เพื่อชำระหนี้"					3.84	"	"
	"		3.83	"				

"	3.81 "	"	3.68
"	"	" 3.66 "	"
"	3.54 "	"	"
3.36 "	"	" 3.23 "	"
"	3.19 "	" ต้องรับผิดชอบงานในหน้าที่มากกว่าผู้อื่น	
"	3.11 "	"	3.06 "
"	"	3.02 "	⋮
"	3.01 "	"	"
⋮ "	2.96 "	"	2.85
"	"	" 2.77 "	"
เนื่องจากเพื่อนร่วมรุ่น/เพื่อนข้าราชการวัยเดียวกันเข้าร่วมโครงการ"		"	2.75 "
"	"	2.74 "	"
"	"	2.69 "	"
"	"	2.63 "	"
"	2.49 "	"	"
"	2.44 "	"	"
2.32	"	"	"
"	"	"	"
"	"	4.18 "	4.35
"	"	4.12 "	4.08
"	"	3.94 "	/
⋮ "	3.74 "	"	"
3.73 "	"	"	3.61 "
"	"	3.55 "	3.51
"	"	3.45 "	"
"	3.32 "	"	"
3.31 "	⋮	"	3.09 "
"	"	"	3.05 "
"	"	3.00 "	"

/	"		"	2.98 "	
"	2.96 "				
"	2.92 "				"
2.88 "			"	2.82 "	
			"	2.78 "	
	"		2.69 "		
"	2.66 "				
"	2.61 "	"			"
2.46					
			"	"	
				3.98	"
"	3.94 "				"
3.9 "			"	3.82 "	
			"	3.69 "	
"	3.59 "				"
3.58 "	ต้องการเงินก้อนเพื่อลงทุน/เพื่อชำระหนี้"			3.53 "	
"	3.47 "				"
3.31 "	" "				"
3.08 "			"	3.02 "	
⋮			"	2.88 "	"
"			"	2.87 "	
			"	2.76 "	
การพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น"			2.74 "		
"	2.73 "				
"	2.72 "			/	
"			2.68 "		
"			2.65 "		
"	"			"	2.60
"				"	2.52

"	"	2.38	
"	"		"
"	"		4.50
"	"		4.40 "
"	"		"
"	"	4.30 "	"
"	"	"	"
"	"	"	"
"	4.20 "		"
โครงการเนื่องจากเพื่อนร่วมรุ่น/เพื่อนข้าราชการวัยเดียวกันเข้าร่วมโครงการ", "			
"	"	"	"
"	"	4.10 "	"
"	4.00	"	"
"	"	"	"
"	"	"	"
"	"	3.90	"
"	"	3.80	"
"	"	"	"
"	"	3.92	"
"	"	3.90 "	"
"	"	3.88 "	3.86 "
"	"	"	"
"	3.80	"	3.51 "
"	"	"	"



3.49 " " 3.41 "  
" " 3.27 "  
" 3.25 " " 3.16 "  
" " 3.10 "  
3.04 " " 3.06 " " " " "  
" " " " 2.96 "  
" " " " 2.88 "  
" " " " " " "  
" 2.82 " " / " "  
" " " 2.73 " " " "  
" 2.63 " " " " "  
2.53 " " 2.45 " "  
" 2.39 " " "  
0.05 " " " " "  
0.05 " " 15 " " " "  
" " " " "  
" " " " "  
" " " " "  
" " " " "  
" " " " "  
" " " " "  
/ " " " "  
" " " " "  
" " " " "  
" " " " "

#### 4.7 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยการบริหารจัดการโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดต่อการตัดสินใจในการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม

ตาราง 4-21 ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้สอบถามด้านการบริหารจัดการโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดต่อการตัดสินใจในการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม

การตัดสินใจในการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการ ก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม	F-Value	P-Value
การบริหารจัดการโครงการเกษียณอายุราชการ ก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม โดยรวม	3.15	0.00*
	8.76	0.00*
	2.99	0.00*
	7.71	0.00*

4.21

0.05

0.05

LSD (Least Significant Difference)

ตาราง 4-22 ตารางค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความสัมพัทธ์ของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น  
ของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่อการตัดสินใจใน  
การเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม  
เป็นรายคู่

	$\bar{x}$					
		2.50	3.55	3.62	3.95	4.06
	2.50	-	0.35	0.55*	0.97*	1.01*
	3.55		-	0.20	0.62*	0.65*
	3.62			-	0.42*	0.45
	3.95				-	0.04
	4.06					-

4.22

0.05

6

ตาราง 4-23 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่อการตัดสินใจในการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม เป็นรายคู่

	$\bar{x}$					
		3.00	3.32	3.69	4.12	4.35
	3.00	-	0.24	0.08	0.26	0.79*
	3.32		-	0.32*	0.51*	1.04*
	3.69			-	0.18	0.72*
	4.12				-	0.53
	4.35					-

4.23

0.05

5

ตาราง 4-24 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามด้านความเหมาะสมของโครงการฯ ต่อการตัดสินใจในการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม เป็นรายคู่

	x					
		3.00	3.55	3.78	4.05	4.47
	3.00	-	0.13	0.05	0.24	0.73
	3.55		-	0.18	0.36*	0.86*
	3.78			-	0.18	0.68*
	4.05				-	0.50*
	4.47					-

4.24

0.05

4

ตาราง 4-25 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความสัมพัทธ์ของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามการบริหารจัดการโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดโดยรวมต่อการตัดสินใจในการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการ ก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม เป็นรายคู่

	x	3.00	3.55	3.78	4.05	4.47
	3.00	-	0.37	0.59	0.85*	1.47
	3.55		-	0.22	0.48*	1.09*
	3.78			-	0.26*	0.88*
	4.05				-	0.62*
	4.47					-

4.25

0.05

6

4.8 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด  
ของกระทรวงกลาโหม

ตาราง 4-26 จำนวน และค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับประสิทธิผลของโครงการเกษียณอายุ  
ราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม

1.		359	94.97	19	5.03
2.		319	84.39	59	15.61
3.		265	70.11	113	29.89
4.		66	37.94	312	179.36
5.		72	19.05	306	80.95
6.		311	82.28	67	17.72
7.	( 50 )	365	96.56	13	3.44

4.26

( 50 )

96.56

	94.97
	84.39
82.28	
70.11	
	37.94
	19.05 โดยรายชื่อที่ไม่เห็นด้วยมากที่สุด คือ
	179.36

**4.9 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างการเกษียณ อายุราชการ ก่อนกำหนดของกำลังพลในหน่วยกำลังรบกับการรักษาความมั่นคงของกลุ่มตัวอย่าง**

ตาราง 4-27 ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้สอบถามด้านประสิทธิภาพในองค์การภายหลังมีผู้เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหมต่อการรักษาความมั่นคงของส่วนกำลังรบโดยรวม

ประสิทธิภาพในองค์การภายหลังมีผู้เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม	F-Value	P-Value
การรักษาความมั่นคงของส่วนกำลังรบโดยรวม	3.09	0.00*

4.27

0.05 : LSD (Least Significant Difference)



ตาราง 4-28 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้สอบถามด้านประสิทธิภาพในองค์การภายหลังมีผู้เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหมต่อการรักษาความมั่นคงของส่วนกำลังรบเป็นรายคู่

	x	3.00	3.15	3.55	3.67	3.21
	3.00	-	0.35	0.55*	0.97*	1.01*
	3.15		-	0.20	0.63*	0.64*
	3.55			-	0.41*	0.45
	3.67				-	0.04
	3.21					-

4.25

0.05

6

#### 4.10 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

0.05

4

สมมติฐานที่ 1

:

สมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 3

**สมมติฐานที่ 4**

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาสาเหตุและปัจจัยที่ทำให้การดำเนินโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหมไม่บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ และผลกระทบด้านความมั่นคงที่เกิดขึ้นจากโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดในหน่วยกำลังรบ รวมทั้งจัดทำข้อเสนอในปรับปรุงโครงการรองรับต่อผลกระทบอันเกิดจากการดำเนินโครงการ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ ข้าราชการกระทรวงกลาโหม จำนวน 400 นาย จากกลุ่มตัวอย่างที่มีความสนใจในโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม และหัวหน้าหน่วยงานส่วนกำลังรบผู้ที่สามารถตัดสินใจหรือประเมินผลการทำงานของข้าราชการทหารในส่วนกำลังรบได้ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% โดยใช้แบบสอบถามทั้งหมด 2 ชุด โดยชุดที่ 1 มี 4 ตอน และชุดที่ 2 มี 2 ตอนเป็นเครื่องมือในการศึกษา ซึ่งได้แบบสอบถามชุดที่ 1 คืนมาจำนวน 378 ชุด คิดเป็นร้อยละ 94.50 แบบสอบถามชุดที่ 2 คืนมาจำนวน 44 ชุด คิดเป็นร้อยละ 88.00 และได้นำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยสามารถสรุปได้ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผล
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

##### 5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้ดำรงชั้นยศพันเอก (พิเศษ) ขึ้นไป จำนวน 145 นาย จากจำนวนทั้งสิ้น 378 นาย หรือคิดเป็นร้อยละ 38.36 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด เป็นเพศชาย จำนวน 317 นาย คิดเป็นร้อยละ 83.86 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 218 นาย คิดเป็นร้อยละ 57.67 อายุในช่วง 55 - 59 ปี จำนวน 268 นาย คิดเป็นร้อยละ 70.90 อัตรารายเดือน 15,000-30,000 บาท จำนวน 326 นาย คิดเป็นร้อยละ 86.24 มีอายุราชการ (ไม่รวมวันวิเศษ) มากกว่า 35 ปี จำนวน 258 นาย คิดเป็นร้อยละ 68.25 เป็นผู้ดำรงตำแหน่งหลัก จำนวน 274 นาย คิดเป็นร้อยละ 72.49 และปฏิบัติงานอยู่ในส่วนสนับสนุนการรบ จำนวน 131 นาย คิดเป็นร้อยละ 34.60

### 5.1.2 การบริหารจัดการโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม

จากการศึกษาพบว่า การบริหารจัดการโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหมในภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับสูง เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเป็นอันดับหนึ่งนั้นเป็นด้านความเหมาะสมของโครงการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หัวข้อ “โครงการฯ นี้ควรมีการดำเนินการต่อไป” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ส่วนด้านที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านการบรรจุวัตถุประสงค์ของโครงการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หัวข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ “ปรึกษาหารือกับผู้ทรงคุณวุฒิและผู้สูงอายุ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47

### 5.1.3 การตัดสินใจในการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม

จากการศึกษาพบว่า การตัดสินใจในการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหมภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หัวข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุด คือ “ต้องการพักผ่อน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 หัวข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ “หน่วยงานมีการพัฒนามากจึงรับไม่ไหว” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.39

### 5.1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อการตัดสินใจในการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจในการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านชั้นยศ เพศ ระดับการศึกษา อายุ อัตราเงินเดือน อายุราชการ (ไม่รวมวันทวีคูณ) ลักษณะตำแหน่ง และส่วนปฏิบัติงาน พบว่า สถานภาพส่วนบุคคลด้านชั้นยศ ระดับการศึกษา อายุ อัตราเงินเดือน อายุราชการ (ไม่รวมวันทวีคูณ) ลักษณะตำแหน่ง มีความสัมพันธ์ภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ ส่วนปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ภาพรวมแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### 5.1.5 การบริหารจัดการโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดต่อการตัดสินใจในการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม

สามารถสรุปความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดต่อการตัดสินใจในการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม โดยวิเคราะห์เป็นรายด้าน ดังนี้

5.1.5.1 ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ข้อมูลข่าวสารกับความผูกพันต่อการตัดสินใจในการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม พบว่า มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.5.2 ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการกับความผูกพันต่อการตัดสินใจในการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของ กระทรวงกลาโหม พบว่า มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.5.3 ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความเหมาะสมของโครงการกับความผูกพันต่อการตัดสินใจในการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของ กระทรวงกลาโหม พบว่า มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### 5.1.6 ประสิทธิภาพของโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของ กระทรวงกลาโหม พบว่า กลุ่มตัวอย่างคิดเห็นว่า จำนวนกำลังพลสูงอายุ (อายุ 50 ปีขึ้นไป) ลดลง ส่งผลให้หน่วยงานมีความเข้มแข็งมากขึ้น โดยเฉพาะส่วนกำลังรบ มีความเหมาะสมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 96.56 และสาเหตุที่มีไม่เห็นด้วยมากที่สุด เพราะโครงการเกษียณอายุราชการก่อน กำหนดสามารถลดความคับคั่งของกำลังพลได้จริงแต่สำหรับส่วนกำลังรบนั้นมีผู้เข้าร่วมโครงการฯ ค่อนข้างน้อย ประกอบไปด้วยปัจจัยที่สำคัญต่าง ๆ ได้แก่ ความคาดหวังในตำแหน่งและยศที่จะ ได้รับ ความกระตือรือร้นในการทำงาน การไม่มีอาชีพเสริมรองรับหากตัดสินใจเข้าร่วมโครงการ และจำนวนเงินก้อนที่จ่าย 8 – 15 เท่านั้นน้อยเกินไปไม่เป็นสิ่งจูงใจเท่าที่ควร

## 5.2 อภิปรายผล

5.2.1 ในด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ หากวัดผลในเชิงปริมาณ พบว่า บรรลุผลตามที่ ตั้งเป้าหมายไว้ เนื่องจากนายทหารชั้นยศพันเอกพิเศษขึ้นไป และกำลังพลกลุ่มมีอายุระหว่าง 55 - 59 ปี เป็นผู้สนใจเข้าร่วมโครงการมากที่สุด ซึ่งในภาพรวมนายทหารกลุ่มนี้ ถือเป็นกลุ่มที่มีความคับคั่งและเป็นกลุ่มที่กระทรวงกลาโหมต้องการลดจำนวนลงมากที่สุด และในส่วนกำลังรบ ถือว่าเป็นกำลังพลสูงอายุไม่เหมาะกับการปฏิบัติงานทางทหารที่ต้องการผู้ที่มีสมรรถนะร่างกาย แข็งแรงสมบูรณ์ แต่เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบในด้านการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงปริมาณ ผู้สนใจ เข้าร่วมโครงการในส่วนลักษณะตำแหน่งที่เข้าร่วมโครงการอยู่ใน “ตำแหน่งประจำหน่วย” เพียง 104 นาย คิดเป็นร้อยละ 27.50 นอกนั้นอยู่ใน “ตำแหน่งหลัก” เป็นสิ่งบ่งบอกว่ากระทรวงกลาโหม ในอนาคตจะขาดแคลนผู้ปฏิบัติงานในระดับล่าง โดยเฉพาะในระดับหน่วยงานในส่วนกำลังรบ

ที่มีลักษณะงานแบ่งเป็น หมู่ หมวด กองร้อย กองพัน ซึ่งหากมีกำลังพลในตำแหน่งหลักเข้าร่วมโครงการในจำนวนที่มากเกินไปก็จะส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติการกิจของหน่วยได้ จำเป็นต้องผลิตหรือบรรจุกำลังพลทดแทนในสัดส่วนที่เหมาะสมให้เพียงพอ

5.2.2 ในด้านการตัดสินใจในการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการ ส่วนใหญ่เป็นความต้องการใช้เวลาดูแลครอบครัว และต้องการพักผ่อน เนื่องจากกำลังพลบางส่วนในตำแหน่งหลัก เห็นว่าระบบงานของกองทัพโดยเฉพาะส่วนกำลังรบที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงานของตนมากนัก ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย บางส่วนเห็นว่าได้ทำงานมาด้วยความเหน็ดเหนื่อย ยากลำบาก ตรากตรำ และเสียสละต่อประเทศชาติมามากแล้ว จึงต้องลาออกมาพักผ่อนอยู่กับครอบครัว ก่อนที่จะตัดสินใจจะไปลงทุนประกอบอาชีพ ๆ ตามที่ได้วางแผนไว้ก่อนเข้าร่วมโครงการ สำหรับเรื่องที่หน่วยงานมีการพัฒนามากเกินจนรับไม่ไหว พบว่าแทบไม่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการ เนื่องจากส่วนใหญ่เห็นว่า หน่วยงานค่อย ๆ มีการพัฒนาระบบแบบค่อยเป็นค่อยไปตามที่ทาง กระทรวงกลาโหม มีระบบการจัดการในแต่ละภาคส่วนอย่างเหมาะสม

5.2.3 ประสิทธิภาพของโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของ กระทรวงกลาโหม

5.2.3.1 คุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโครงการ เห็นว่าเกณฑ์การกำหนดมีความเหมาะสมดีแล้ว เนื่องจากเป็นการใช้เงินงบประมาณได้อย่างคุ้มค่า และเป็นการกระตุ้นให้มีผู้ที่มีอายุราชการเหลือประมาณ 2 ปีตัดสินใจเข้าร่วมโครงการ

5.2.3.2 ด้านสิทธิประโยชน์ของผู้เข้าร่วมโครงการ ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่ามีความเหมาะสม โดยเห็นว่าการให้เงินก้อน 8 –15 เท่า และการเพิ่มชั้นยศอีก 1 ชั้นยศเพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้กำลังพลเข้าร่วมโครงการนั้นมีความเหมาะสม และถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้กำลังพลสมัครใจเข้าร่วมโครงการ

5.2.3.3 ด้านความเห็นเกี่ยวกับความต่อเนื่องของโครงการว่าควรมีโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดต่อไปหรือไม่ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าควรดำเนินโครงการต่อไป โดยมีสิ่งจูงใจ เช่น การเลื่อนชั้นยศและการให้เงินก้อน และเนื่องจากโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด เป็นการลดจำนวนกำลังพลสูงอายุใน กระทรวงกลาโหมได้ระดับหนึ่ง โดยเฉพาะในเหล่าทัพ สามารถลดความคับคั่งของกำลังพลได้

5.2.4 ผลกระทบของการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของ กระทรวงกลาโหมต่อส่วนกำลังรบ

5.2.4.1 กลุ่มนายทหารประทวน มีผลต่อการปฏิบัติการกิจในส่วนกำลังรบอยู่บ้าง เนื่องจากหน่วยระดับหมวดขึ้นมา จนถึงระดับกองพัน กำลังพลที่ปฏิบัติราชการในตำแหน่งหลัก มีการกำหนดงานในหน้าที่ให้ปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน หากเข้าร่วมโครงการเป็นจำนวนมากก็จะ

ส่งผลต่อการปฏิบัติการกิจของหน่วยได้เนื่องจากยังไม่สามารถทดแทนกำลังพลเพื่อปฏิบัติหน้าที่ได้ในทันทีหรือภายในปีงบประมาณนั้น เว้นการเลื่อนตำแหน่งสามารถกระทำได้ทันที แต่ในขณะเดียวกันหากดูในด้านความแข็งแกร่งของกองทัพโดยเฉพาะในส่วนกำลังรบที่ต้องการกำลังพลที่มีสุขภาพแข็งแรง และต้องพร้อมในการปฏิบัติการกิจตลอด 24 ชั่วโมง ซึ่งจะส่งผลดีต่อส่วนกำลังรบเป็นอย่างมากที่มีกำลังพลที่พร้อมปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพของร่างกาย

5.2.4.2 ระบบการรักษาความมั่นคงของหน่วยกำลังรบทั้งด้านข้อมูล งบประมาณ และบุคลากร ไม่ส่งผลกระทบมากนัก เนื่องจากระบบการรักษาความมั่นคงในปัจจุบันมีการอาศัยเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้าร่วมด้วย ประกอบกับมีบุคลากรกำลังพลรุ่นใหม่ ๆ เข้ามาในส่วนกำลังรบค่อนข้างมากและสามารถเข้าใจเทคโนโลยีสมัยใหม่และเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว อีกทั้งส่วนกำลังรบยังมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของกำลังพลไว้อย่างชัดเจน มีการปรับเปลี่ยนสิทธิในการเข้าใช้งานระบบด้านการรักษาความมั่นคง เมื่อกำลังพลมีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ความรับผิดชอบได้ตลอดเวลา

## 5.3 ข้อเสนอแนะ

### 5.3.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

กำลังพลตำแหน่งประจำหน่วย ถือได้ว่าเป็นกำลังพลส่วนเกินของกระทรวงกลาโหม เนื่องจากไม่มีการกำหนดการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน และกำลังพลที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป กองทัพ โดยเฉพาะในส่วนกำลังรบถือว่าเป็นกำลังพลสูงอายุไม่เหมาะกับการปฏิบัติงานทางทหาร ซึ่งต้องการกำลังพลที่มีสมรรถนะร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ ดังนั้นในการจัดทำโครงการในเรื่องการกำหนดคุณสมบัติ เงื่อนไข หลักเกณฑ์ ผลตอบแทน มุ่งไปสู่ความพึงพอใจของกำลังพลกลุ่มนี้ เพื่อลดกำลังพลส่วนเกินของ กระทรวงกลาโหมเป็นลำดับแรก

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาถึงการส่งเสริม แนะนำอาชีพที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสภาวะทางสังคมปัจจุบันแก่กำลังพลที่สนใจเข้าร่วม โครงการเกษียณอายุราชการ เพื่อให้กำลังพลที่เข้าร่วมโครงการมีอาชีพรองรับหลังจากเกษียณอายุราชการออกไป



## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

#### หนังสือ

- กัลยา วานิชย์บัญชา, ๒๕๔๔ การวิเคราะห์ข้อมูลด้วย SPSS for Window กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ณัฐพล ชาวลิตชีวิน และปราโมทย์ สุภปัญญา. เทคนิคการวัดผลงานสมัยใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 2, กรุงเทพฯ : อินฟอร์มีเดีย บุ๊คส์, 2545.
- ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 9, กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2540.
- พยอม วงศ์สารศรี. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สุภา, 2542.
- รุ่ง แก้วแดง. รีเอ็นจิเนียริงระบบราชการไทย. กรุงเทพฯ : พิมพ์พรินทิง เซ็นเตอร์, 2538.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. การบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : พัฒนาศึกษา, 2541.
- สมชาติ กิจยรรยง. พัฒนาคน พัฒนางาน การบริหารงานบุคคลสมัยใหม่. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า กวีป, 2548.
- อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์. กลยุทธ์การพัฒนาระบบราชการมนุษย. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์, 2551.
- อรุณ รักธรรม. องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 19 นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2535.

#### กฎหมาย

- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการทหาร พ.ศ.๒๕๒๑
- พระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ.๒๕๕๑
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑

#### เว็บไซต์

- กรมเสมียนตรา. (2557). คู่มือโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของ กห. ประจำปีงบประมาณ 2558 (ออกจากราชการ 1 ต.ค.57) ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อ 24 ก.ย.56. สืบค้นเมื่อวันที่ 30 ม.ค.2558, จากชื่อเว็บไซต์ [http://sd.mod.go.th/EarlyFile/1/2558/manual\\_new.aspx](http://sd.mod.go.th/EarlyFile/1/2558/manual_new.aspx)

## ภาษาต่างประเทศ

- Anderson, J.E. 1994. Public policy-making: An introduction (2nd ed.). New York: Houghton.
- Greeberg, J. and Baron, R.A. 2003 Behavior in organization: Understanding and managing the human side of work 8th ed. New Jersey : Pearson Education.
- Hammer, Michael and James Champy. Reengineering The Corporation. New York : Harper Collins Publishers, 1994.
- Herzberg, Frederick, Mausner, B. and Syndeman, B. The Motivation to Work. New York : John Wiley & Sons, 1959.
- Katz, K 1960. The functional approach to the studies of attitudes. Public Opinion Quarterly 24(2): 163-168
- Lunenburg, F.C. 2011 Expectancy Theory of Motivation: Motivating by Altering Expectations. International Journal of management, Business, and administration 15(1):1-6
- Maslow, Abraham. Motivation and Personality. New York : Harper & Row, 1954.
- Newcomb, T.M. Turner, R.H., & Converse, P.E. 1965 Social Psychology. New York: Holt Rinehart and Winston
- Maslow, A.H. 1954. Motivation and personality. (2nd ed), New York: Harper & Row.
- Poorman, W.F. Senior Citizens in the labor Market. Gerontologist 2 : 36 Cited by Harold, 1968.
- Vroom, V.H. 1995 Work and Motivation Harmondsworth England: Penquin
- Wegner J.A and Hollenback J.B. 1995 Management of organization behavior 2nd New

ภาคผนวก

## ผนวก ก

### แบบสอบถามชุดที่ 1

แบบสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการทหารที่ลาออก  
ตามโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของ กท. ปีงบประมาณ 2558

-----

#### คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของ กท. ปีงบประมาณ 2558 (ออก 1 ต.ค.57) การตอบแบบสอบถามฉบับนี้จะไม่ส่งผลกระทบต่อท่าน หน่วยงาน ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องแต่ประการใด เนื่องจากแบบสอบถามฉบับนี้จะนำไปใช้ในการประเมินผลการดำเนินโครงการฯ ให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

- 1.1 ยศ  ประทวน  ร.ต. – ร.อ.  พ.ต. – พ.อ.  พ.อ.(พิเศษ) ขึ้นไป
- 1.2 เพศ  ชาย  หญิง
- 1.3 ระดับการศึกษา  ต่ำกว่าปริญญาตรี  ปริญญาตรี  
 สูงกว่าปริญญาตรี
- 1.4 อายุ  45 – 49 ปี  50 – 54 ปี  55 – 59 ปี
- 1.5 อัตราเงินเดือน  15,000-30,000 บาท  มากกว่า 30,000-40,000 บาท  
 มากกว่า 40,000 บาท
- 1.6 อายุราชการ (ไม่รวมวันทวีคูณ)  25-30 ปี  มากกว่า 25-30 ปี  
 มากกว่า 35 ปี
- 1.7 ตำแหน่ง  หลัก  ประจำหน่วย
- 1.8 ส่วนปฏิบัติงาน  ส่วนบัญชาการ  ส่วนกำลังรบ  
 ส่วนสนับสนุนการรบ  ส่วนส่งกำลังบำรุง  
 ส่วนภูมิภาค  ส่วนการศึกษา  
 ส่วนช่วยพัฒนาประเทศ  ส่วนยุทธการ  
 ส่วนกิจการพิเศษ

**ตอนที่ 2** ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการโครงการ ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การบรรลุวัตถุประสงค์ ความเหมาะสมของโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของ กท.

- โดยมีระดับความคิดเห็นดังนี้ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด  
 4 = เห็นด้วยมาก  
 3 = เห็นด้วยปานกลาง  
 2 = เห็นด้วยน้อย  
 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

**คำชี้แจง** โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ลำดับ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร</b>						
1.	หน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่					
2.	สื่อสารมวลชน (ทีวี, วิทยุ, โทรศัพท์)					
3.	เว็บไซต์ เว็บไซต์ต่างๆ ในอินเทอร์เน็ต					
4.	การสนทนา/แลกเปลี่ยนความเห็นกับสมาชิกในครอบครัว					
5.	การสนทนา/แลกเปลี่ยนความเห็นกับกลุ่มเพื่อน/เพื่อนร่วมงาน					
6.	การสนทนา/แลกเปลี่ยนความเห็นกับผู้ที่เกษียณอายุแล้ว					
7.	ปรึกษาหารือกับผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้สูงอายุ					
<b>การบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการฯ</b>						
8.	โครงการฯ นี้สามารถจูงใจให้ผู้ที่มียศสูงเข้าร่วมโครงการฯ และลดกำลังพลชั้นยศสูง (พ.อ.ขึ้นไป)					
9.	โครงการฯ นี้จะทำให้จำนวนกำลังพลสูงอายุ (๕๐ ปีขึ้นไป) ลดลง					
10.	โครงการฯ นี้จะทำให้เกิดความสมดุลระหว่างระดับปฏิบัติการกับระดับบริหาร					
11.	โครงการฯ นี้จะทำให้หน่วยกำลังรมมีประสิทธิภาพมากขึ้น					
<b>ความเหมาะสมของโครงการฯ</b>						
12.	ด้านการประชาสัมพันธ์					
13.	ด้านห้วงระยะเวลาในการดำเนินการ					
14.	ด้านความรวดเร็วในการดำเนินการ					
15.	ด้านสิทธิประโยชน์					
16.	ด้านประโยชน์ต่อกองทัพ					
17.	โครงการฯ นี้ควรมีการดำเนินการต่อไป					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด  
ของ กท.

ลำดับ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	ต้องการพักผ่อน					
2.	ต้องการทำงานใหม่ที่ได้อำนาจในการตัดสินใจแล้ว					
3.	ต้องการใช้เวลาดูแลครอบครัว					
4.	ต้องการเงินก้อนเพื่อลงทุน/เพื่อชำระหนี้					
5.	มีปัญหาสุขภาพ					
6.	ไม่มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
7.	พอใจในสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากโครงการฯ					
8.	เปิดโอกาสให้คนรุ่นหลังเข้ามาปฏิบัติงานแทน					
9.	ได้รับบำนาญมากพอต่อการดำรงชีพ					
10.	มีความก้าวหน้าในชีวิตรับราชการทหารพอแล้ว					
11.	ไม่มีอิสระในการทำงานเท่าที่ควร					
12.	สภาพของการทำงานซ้ำซากจำเจ และน่าเบื่อหน่าย					
13.	ไม่มีโอกาสแสดงความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่					
14.	ต้องรับผิดชอบงานในหน้าที่มากกว่าผู้อื่นในระดับตำแหน่งเดียวกัน					
15.	ไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น					
16.	ไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ					
17.	ผลงานมักไม่ได้รับการยอมรับไม่ว่าจะเป็นจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน					
18.	การแสดงความคิดเห็นมักไม่ได้รับการตอบสนอง					
19.	ต้องการที่จะลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุอยู่แล้ว					
20.	เข้าร่วมโครงการเพราะต้องการลดอัตราค่าจ้างคน					
21.	เข้าร่วมโครงการเนื่องจากเพื่อนร่วมรุ่น/เพื่อนข้าราชการวัยเดียวกันเข้าร่วมโครงการ					
22.	สมาชิกในครอบครัวสนับสนุนให้เข้าร่วมโครงการ					
23.	ไม่ชอบนโยบายการปกครองและการบริหารของผู้บังคับบัญชา					
24.	รู้สึกไม่สนุกในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน					
25.	ไม่ชอบบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน					
26.	หน่วยงานมีการพัฒนามากจึงรับไม่ไหว					

**ตอนที่ 4** ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโครงการฯ

**คำชี้แจง** โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ลำดับ	รายละเอียด	เหมาะสม (1)	ไม่ เหมาะสม (2)	กรณีตอบข้อ 2 กรุณาระบุ ข้อมูลที่สามารถให้ปรับปรุง แก้ไขยิ่งขึ้น
1.	การกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโครงการฯ มีความเหมาะสม			..... .....
2.	การกำหนดสิทธิประโยชน์ของผู้เข้าร่วมโครงการฯ มีความเหมาะสม			..... .....
3.	ควรมีการกำหนดประเภทข้าราชการที่ไม่อนุญาตให้เกษียณก่อนกำหนดไว้ด้วย			..... .....
<b>สำหรับผู้ปฏิบัติงานส่วนกำลังรบ</b>				
4.	ท่านคิดว่าโครงการฯ สามารถลดความคับคั่งของกำลังพลในส่วนกำลังรบได้จริง			..... ..... .....
5.	ท่านคิดว่าส่วนกำลังรบมีการขาดแคลนบุคลากรมืออาชีพ			..... .....
6.	ท่านคิดว่าการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนและเลื่อนไหลของกำลังพลในส่วนกำลังรบได้อย่างเหมาะสม			..... ..... .....
7.	ท่านคิดว่าจำนวนกำลังพลสูงอายุ (อายุ 50 ปีขึ้นไป) ลดลง ส่งผลให้หน่วยงานมีความเข้มแข็งมากขึ้น โดยเฉพาะส่วนกำลังรบ			..... ..... ..... .....

**ข้อเสนอแนะ**

.....  
 .....  
 .....  
 .....

**ขอขอบคุณในการตอบแบบสอบถาม**

## แบบสอบถามชุดที่ 2

แบบสอบถามความคิดเห็นของหัวหน้าหน่วยงานส่วนกำลังรบผู้ที่สามารถตัดสินใจหรือประเมินผล  
การทำงานของข้าราชการทหารในส่วนกำลังรบ

### คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของหัวหน้าหน่วยงาน  
ส่วนกำลังรบผู้ที่สามารถตัดสินใจหรือประเมินผลการทำงานของข้าราชการทหารในส่วนกำลังรบ  
การตอบแบบสอบถามฉบับนี้จะไม่ส่งผลกระทบต่อท่าน หน่วยงาน ตลอดจนผู้เกี่ยวข้อง  
แต่ประการใด เนื่องจากแบบสอบถามฉบับนี้จะนำไปใช้ในการประเมินผลการดำเนินโครงการฯ  
ให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

ตอนที่ 1 ประสิทธิภาพในองค์การภายหลังมีผู้เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด  
ของกระทรวงกลาโหม

โดยมีระดับความคิดเห็นดังนี้

- 5 = เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 = เห็นด้วยมาก
- 3 = เห็นด้วยปานกลาง
- 2 = เห็นด้วยน้อย
- 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ลำดับ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	มีปัญหาต่อหน่วยงานเพราะผู้ที่ออกไปเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ และผลงานดี ทำให้มีการขาดแคลนบุคลากรมืออาชีพ					
2.	ท่านต้องทำงานเพิ่มมากขึ้นเพราะไม่มีคนทำงานแทนคนที่ออกไป					
3.	ท่านไม่ได้รับผลกระทบเพราะยังทำงานเท่าเดิมไม่เปลี่ยนแปลง					
4.	ท่านมีความสุขใจ ทำงานได้สะดวกและรวดเร็วขึ้น					
5.	โครงการเกษียณอายุราชการสามารถลดความคับคั่งของกำลังพล ในส่วนกำลังรบได้จริง					
6.	มีการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนและเลื่อนไหลของกำลังพล ได้อย่างเหมาะสม					
7.	ท่านคิดว่าจำนวนกำลังพลสูงอายุ (อายุ 50 ปีขึ้นไป) ลดลง ส่งผลให้หน่วยงานมีความเข้มแข็งมากขึ้น					



**ตอนที่ 2** การรักษาความมั่นคงของส่วนกำลังรบ

ลำดับ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	หน่วยงานของท่านมีการรวบรวมและจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ สำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน					
2.	มีการกำหนดนโยบายการรักษาความมั่นคงเป็นลายลักษณ์อักษร					
3.	ผู้บริหารมีการสนับสนุนการดำเนินงานเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคง (เช่น งบประมาณ บุคลากร อุปกรณ์ เป็นต้น)					
4.	ผู้บริหารมีการมอบหมายภารกิจด้านการรักษาความมั่นคงให้กับเจ้าหน้าที่อย่างชัดเจน					
5.	มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ในการรักษาความมั่นคงอย่างชัดเจน					
6.	มีการกำหนดบทลงโทษ ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ฝ่าฝืนนโยบายหรือระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับความมั่นคง					
7.	มีการปรับเปลี่ยนสิทธิในการเข้าใช้งานระบบด้านการรักษาความมั่นคง เมื่อเจ้าหน้าที่มีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ความรับผิดชอบ					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณในการตอบแบบสอบถาม

## ประวัติย่อผู้วิจัย

ยศ – ชื่อ - สกุล

พลตรี สวัสดิ์ ทิศนา

วัน เดือน ปี เกิด

๑๔ เมษายน ๒๕๐๒

การศึกษา

- วิทยาศาสตร์บัณฑิต โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า
- ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การทหาร) โรงเรียนเสนาธิการทหารบก
- หลักสูตรเสนาธิการ โรงเรียนเสนาธิการทหารบก

ประวัติการทำงาน

- ผู้บังคับหมวดปืนเล็ก กองร้อยอาวุธเบา กองพันทหารราบที่ ๓ กรมทหารราบที่ ๑๕
- รองผู้บังคับกองร้อยฝึกรบพิเศษ กองพันฝึกรบพิเศษที่ ๑
- ผู้บังคับกองร้อยฝึกรบพิเศษ กองพันฝึกรบพิเศษที่ ๕
- ประจำกองยุทธการ กองทัพอากาศที่ ๑
- หัวหน้าแผนกป้องกันประเทศ กองข่าว กองทัพอากาศที่ ๑
- ผู้อำนวยการกองสรรพกำลัง สำนักนโยบายและแผนกลาโหม
- ผู้อำนวยการกองนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักนโยบายและแผนกลาโหม
- ผู้อำนวยการกองแผนและการจัด สำนักนโยบายและแผนกลาโหม
- ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผน กรมเสมียนตรา

ตำแหน่งปัจจุบัน

ผู้ช่วยเจ้ากรมเสมียนตรา

## สรุปย่อ

ลักษณะวิชา	การทหาร
เรื่อง	การเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของหน่วยกำลังรบกับการรักษาความมั่นคงของชาติ
ผู้วิจัย	พลตรี สวัสดิ์ ทศนา
หลักสูตร	วปอ.รุ่นที่ 57
ตำแหน่ง	ผู้ช่วยเจ้ากรมเสนาธิการ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระทรวงกลาโหม เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีกำลังพล ประกอบด้วย ข้าราชการทหาร ทหารกองประจำการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการจำนวนมาก ซึ่งประสบปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพ และปริมาณข้าราชการเช่นเดียวกันกับองค์กรของรัฐอื่น ประกอบกับมาตรการแก้ปัญหาก็มีลักษณะเดียวกันจึงไม่สามารถแก้ปัญหาดังกล่าวได้อย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้น ในฐานะที่เป็นข้าราชการทหารที่ต้องรับผิดชอบต่ออนาคตของกองทัพ จึงได้ศึกษาวิเคราะห์และหาสาเหตุว่ามาตรการแก้ไข ปัญหาเกี่ยวกับขนาดกำลังพลที่กระทรวงกลาโหมได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง คือ โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการของกระทรวงกลาโหมอย่างไร

การบรรจุกำลังพลของกระทรวงกลาโหม เนื่องจากภารกิจของกระทรวงกลาโหมคือ การเตรียมกำลังและใช้กำลังในการป้องกันประเทศ จึงจำเป็นต้องมีการกำหนดขนาดอัตรากำลังที่เหมาะสมสอดคล้องกับภัยคุกคาม จึงได้กำหนดขนาดอัตรากำลังพล ซึ่งในปัจจุบัน มีจำนวน 636,121 บรรจุ 376,770 นาย คิดเป็นร้อยละ 59.23

1.

2.

3.

( ) , ( ) , ( ) ; ( 50 )  
 จำนวน 58,973 นาย คิดเป็นร้อยละ 26.50 ของยอดกำลังพลบรรจุจริง อายุเฉลี่ยของกำลังพล  
 46-48 48-51 54-58

ทุรกันดาร เสี่ยงอันตราย ดังนั้นความพร้อมด้านร่างกายจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบโดยตรง  
 ที่ต้องการผู้ที่มีขีดความสามารถ

4.

60

โดยรวมไม่ให้เพิ่มขึ้น

5.

ขาดความต่อเนื่อง ดังนั้น การปรับลดขนาดกำลังพล

. 2550

ที่มีคุณภาพและสมรรถนะ มีขนาดอัตรากำลังที่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ โดยได้กำหนดให้มี

3

1.

ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2540 จนถึงปัจจุบัน

2.

เริ่มดำเนินการตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.2543 เป็นต้นมา

สิ้นสุดโครงการในปีงบประมาณ 2559

3.

ปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ เริ่มดำเนินการตั้งแต่ปีงบประมาณ 2550 มีวัตถุประสงค์

2556

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.

2.

3.

## ขอบเขตของการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

(Quantitative Research)

1. ( )
- 2.
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามไปยังหน่วยงานที่ขึ้นตรง
- 4.

### ผลการวิจัย

1. ตั้งเป้าหมายไว้ เนื่องจากนายทหารชั้นยศพันเอกพิ 55 - 59

2.

3.

4.

4.1

4.2

**ข้อเสนอแนะ**