

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง “ทัศนคติของข้าราชการกองทัพบก ต่อความเป็นธรรมของกองทัพในการส่งเสริมความก้าวหน้าของกำลังพล” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการกองทัพบกที่มีต่อนโยบายของกองทัพบกในการส่งเสริมความก้าวหน้าของกำลังพล และศึกษาความต้องการของข้าราชการกองทัพบก เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการที่พึงประสงค์ โดยเก็บข้อมูลจากข้าราชการกองทัพบกที่พักอาศัยอยู่ที่อาคารสวัสดิการกองทัพบก ส่วนกลาง ถนน พระราม 6 จำนวน 260 คน ซึ่งมีสถานภาพ นายทหารสัญญาบัตร นายทหารประทวน และ ลูกจ้าง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับสถิติที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ค่าร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความเป็นอิสระของตัวแปร และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยวิเคราะห์ข้อมูลโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ โปรแกรม SPSS ซึ่งมีผลการศึกษาสรุปภาพรวมได้ ดังนี้

สรุปผลการศึกษา

ข้อมูลทั่วไป

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มีแหล่งกำเนิด พลเรือน ชั้นยศ จ.ส.ต. ถึง จ.ส.อ. ระดับการศึกษาตอนแรกที่สุดมักรับราชการ คือ มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6 หรือเทียบเท่า) แต่ในจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 260 คน ส่วนใหญ่จะศึกษาต่อเพิ่มเติมในระดับปริญญาตรี ในส่วนของรายได้ของครอบครัว มีสองกลุ่มรายได้ คือ กลุ่มที่มีรายได้รวมของสมาชิกทั้งครอบครัวตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป และกลุ่มที่มีรายได้ของสมาชิกทั้งครอบครัว ระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท ด้านอาชีพของบุพการี ส่วนใหญ่ จะมีบิดา มารดา หรือญาติรับราชการทหาร และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จะมีอายุการทำงานในกองทัพ ระหว่าง 21 – 30 ปี

ทัศนะของข้าราชการกองทัพบกที่มีต่อนโยบายของกองทัพบกในการส่งเสริมความก้าวหน้าของกำลังพล

การศึกษาทัศนะของข้าราชการกองทัพบก ที่มีต่อนโยบายของกองทัพบกในการส่งเสริมความก้าวหน้าของกำลังพล ผู้ศึกษาได้แบ่งประเด็นการวิเคราะห์นโยบาย 4 ด้าน คือ ในด้านความเป็นธรรมของกระบวนการกำหนดนโยบาย ความเหมาะสมในวัตถุประสงค์ของนโยบาย ความสามารถของนโยบายในการตอบสนองความต้องการด้านความก้าวหน้าของกำลังพล และผลกระทบของนโยบายที่มีต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน ผลการศึกษา มีดังนี้

ผลการศึกษาทัศนะของกลุ่มตัวอย่างต่อความเป็นธรรมของกระบวนการกำหนดนโยบาย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนะ เห็นด้วยน้อย และประเด็นที่เห็นด้วยน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย คือประเด็นที่ว่า กองทัพบกเปิดโอกาสให้กำลังพลที่มีแหล่งกำเนิด นป. และพลเรือน เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการของกำลังพล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.992 และ 2.008 ตามลำดับ ในขณะที่ ประเด็นที่เห็นด้วยมากที่สุด คือ ประเด็นที่ว่า กำลังพลแหล่งกำเนิด นร. (สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า) มีบทบาทสูงกว่า กำลังพลแหล่งกำเนิดอื่น ๆ ในการกำหนด กัดดัน หรือเปลี่ยนแปลงเนื้อหาของนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการ รองลงมาคือประเด็นที่ว่า มีกำลังพลบางแหล่งกำเนิดในกองทัพบก ที่มีอิทธิพลในกระบวนการกำหนดนโยบายมากกว่ากำลังพลกลุ่มอื่น ๆ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.515 และ 1.965 ตามลำดับ (ข้อคำถามเชิงลบ)

เกี่ยวกับทัศนะของกลุ่มตัวอย่างต่อความเหมาะสมในวัตถุประสงค์ของนโยบาย พบว่า กลุ่มตัวอย่าง เห็นด้วย ในระดับปานกลาง และประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น คือ การกำหนดให้นายทหารที่สามารถทำหน้าที่ฝ่ายเสนาธิการต้องผ่านหลักสูตรโรงเรียนเสนาธิการทหารบก (หลักสูตรหลักประจำ) มาก่อน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.792 รองลงมา คือ ประเด็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์เกี่ยวกับสมรรถภาพร่างกายตามที่กองทัพบกกำหนด เป็นสิ่งที่เหมาะสม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.462 นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่าง ยังเห็นด้วย ในระดับปานกลางว่า การที่กองทัพบกไม่มีนโยบายที่จะพัฒนาให้นายทหารสัญญาบัตร แหล่งกำเนิดพลเรือน และ นป. ก้าวขึ้นดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาหรือฝ่ายอำนวยการระดับสูง โดยไม่เปิดโอกาสให้นายทหารเหล่านั้น ได้ร่วมสอบแข่งขันเพื่อพิสูจน์ความสามารถ เป็นสิ่งที่เหมาะสม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.223 และ 3.27 ตามลำดับ

ส่วนทัศนะต่อความสามารถของนโยบายในการตอบสนองความต้องการด้านความก้าวหน้าในการรับราชการ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง เห็นด้วยในระดับปานกลาง แต่ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น คือ ประเด็นที่ว่า กำลังพลที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าฯ มีโอกาสประสบความสำเร็จในการรับราชการมากกว่ากำลังพลแหล่งอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.135

ในการศึกษาทัศนะของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับผลกระทบของนโยบายต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง เห็นด้วย ในระดับปานกลาง และประเด็นที่กลุ่มตัวอย่าง เห็นด้วยในระดับปานกลาง แต่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น คือ ประเด็นที่ว่า ตนมีขวัญกำลังใจในการทำงานน้อยลง เพราะไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 รองลงมาคือ ประเด็นที่ว่า ตนเองมีความรักและผูกพันกับกองทัพบก และรู้สึกที่ต้องเสียสละเพื่อองค์กรอยู่เสมอไม่ว่าองค์กรจะให้ความยุติธรรมต่อพวกตนหรือไม่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.342 และ 3.254 ตามลำดับ

ทัศนะของข้าราชการกองทัพบก ต่อแนวทางส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการที่พึงประสงค์

ในการศึกษาทัศนะของข้าราชการกองทัพบก ต่อแนวทางส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการที่พึงประสงค์ ในด้านการมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดนโยบาย พบว่า ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาประเด็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากว่า กองทัพบกควรเปิดโอกาสให้กำลังพลทุกประเภทหรือทุกแหล่งกำเนิดได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และเนื้อหาของนโยบายเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในการรับราชการของกำลังพล รองลงมา เห็นว่าในการร่างนโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการ กองทัพบกควรให้ความสำคัญกับหลักความเสมอภาคและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของกำลังพลด้วย รองลงมาเห็นว่ากองทัพบกควรส่งเสริมให้มีการศึกษาวิจัยหรือสำรวจความคิดเห็นของกำลังพลทุกระดับชั้นยศ และทุกแหล่งกำเนิดที่มีต่อแนวทางส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการ รวมทั้งมีมาตรการคุ้มครองผู้ศึกษาวิจัยและผู้ตอบแบบสอบถามไม่ได้รับผลกระทบทางหน้าที่การงาน และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยเป็นอันดับสุดท้ายว่า กองทัพบกควรเปิดโอกาสให้กำลังพลทุกประเภทหรือทุกแหล่งกำเนิด มีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ภายใต้บรรยากาศของการระดมสมองและการถกเถียงทางความคิด โดยมีวิธีการหาข้อยุติอย่างเป็นประชาธิปไตย

ในการศึกษาทัศนะของข้าราชการกองทัพบก ต่อแนวทางส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการที่พึงประสงค์ ในด้านความเป็นธรรมของนโยบาย พบว่า ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณาประเด็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากกว่ากองทัพบกควรเปิดโอกาสให้กำลังพลทุกประเภทหรือทุกแหล่งกำเนิดมีโอกาสที่จะมีความเจริญก้าวหน้าในการรับราชการทหารได้อย่างเท่าเทียมกัน ภายใต้หลักเกณฑ์และการแข่งขันที่เป็นธรรม รองลงมา เห็นว่าในการพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนยศ เลื่อนตำแหน่ง หรือพิจารณาเรื่องสิทธิกำลังพล

กองทัพบกควรใช้วิธีจัดตั้งคณะกรรมการและสร้างเครื่องวัดผลสำเร็จในการทำงานของกำลังพลแต่ละคนขึ้นมาพิจารณาอย่างมีมาตรฐานเพื่อความโปร่งใสและเป็นธรรม รองลงมา เห็นว่า กองทัพบกควรเปิดโอกาสให้นายทหารชั้นสัญญาบัตรที่เลื่อนฐานะขึ้นมาจากชั้นประทวนสามารถดำรงตำแหน่งบังคับบัญชาและอำนวยการในระดับสูงได้ หากมีความสามารถและมีคุณสมบัติที่จะดำรงตำแหน่งนั้นได้ ภายใต้การแข่งขันที่เป็นธรรมรองลงมา เห็นว่า กองทัพบกควรกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางที่เป็นธรรมในการส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการทหารสำหรับกำลังพลที่มีแหล่งกำเนิดพลเรือน และ กลุ่มตัวอย่าง เห็นด้วยเป็นอันดับสุดท้ายว่า กองทัพบก ควรเปิดโอกาสให้นายทหารชั้นสัญญาบัตรที่เลื่อนฐานะขึ้นมาจากชั้นประทวนสามารถปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบังคับบัญชาหน่วยกำลังรบหรือการวางแผนการรบหรือทำหน้าที่ด้านยุทธการได้ หากมีความสามารถและมีคุณสมบัติที่จะดำรงตำแหน่งนั้นได้ ภายใต้การแข่งขันที่เป็นธรรม

ในการศึกษาทัศนะของข้าราชการกองทัพบก ต่อแนวทางส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการที่พึงประสงค์ ในด้านความคาดหวังในการทำงานของนโยบาย พบว่า ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่าง เห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณาประเด็นรายชื่อ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง เห็นด้วยมากกว่า กองทัพควรปรับปรุงแก้ไขระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ไม่สอดคล้องกับยุคสมัย หรือไม่เหมาะสมสำหรับกำลังพลทุกแหล่งกำเนิด รองลงมา เห็นว่า กองทัพบกควรเปิดโอกาสให้กำลังพลทุกประเภทหรือทุกแหล่งกำเนิดมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ตนเองมีส่วนเกี่ยวข้อง และมีวิธีการหาข้อยุติที่มีความเป็นประชาธิปไตยและยุติธรรม เพื่อให้กำลังพลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานอย่างแท้จริง รองลงมา เห็นว่า กองทัพบกควรให้เสรีภาพและกระจายอำนาจให้กำลังพลทุกแหล่งกำเนิดสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่ให้มากขึ้น เพื่อส่งเสริมให้กำลังพลพัฒนาทักษะในการตัดสินใจและได้ฝึกภาวะความเป็นผู้นำ รองลงมา เห็นว่า กองทัพบกควรแก้ไขหลักเกณฑ์การคัดเลือกกำลังพลเข้าศึกษาต่อในโรงเรียนเสนาธิการทหารบก (หลักสูตรหลักประจำ) ให้มีความเป็นธรรมสำหรับกำลังพลทุกแหล่งกำเนิด และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยเป็นอันดับสุดท้ายว่า กองทัพบกควรเปิดโอกาสให้นายทหารหญิงสามารถเข้าศึกษาต่อในโรงเรียนเสนาธิการทหารบก (หลักสูตรหลักประจำ) ได้

การทดสอบสมมุติฐาน

จากสมมุติฐานที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการกองทัพบก ได้แก่ แหล่งกำเนิด ชั้นยศ และจำนวนปีที่รับราชการ มีความสัมพันธ์กับ ทัศนะต่อความเป็นธรรมของกระบวนการกำหนดนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการ ทัศนะต่อความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ของนโยบาย ทัศนะต่อความสามารถของนโยบายในการตอบสนองความต้องการด้านความก้าวหน้า และทัศนะต่อผลกระทบของนโยบายที่มีต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน

นโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการแตกต่างจาก กำลังพลที่มีชั้นยศ ร.อ. และ จ.ส.ต.
 – จ.ส.อ. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการทดสอบสมมติฐาน กลุ่มตัวอย่างที่มีชั้นยศต่างกัน มีทัศนคติต่อความสามารถของนโยบายในการตอบสนองความต้องการด้านความก้าวหน้า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีชั้นยศ พ.อ. มีทัศนคติต่อความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ของนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการแตกต่างจาก กำลังพลที่มีชั้นยศ พ.ต. และ จ.ส.ต.
 – จ.ส.อ. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการทดสอบสมมติฐาน กลุ่มตัวอย่างที่มีชั้นยศต่างกัน มีทัศนคติต่อผลกระทบของนโยบายที่มีต่อขวัญกำลังใจในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีชั้นยศต่างกัน มีทัศนคติต่อความสามารถของนโยบายในการตอบสนองความต้องการด้านความก้าวหน้าในการรับราชการ ไม่แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐาน กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนปีที่รับราชการต่างกัน มีทัศนคติต่อความเป็นธรรมของกระบวนการกำหนดนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการแตกต่างกัน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีแหล่งกำเนิดต่างกัน มีทัศนคติต่อความเป็นธรรมของกระบวนการกำหนดนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการไม่แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐาน กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนปีที่รับราชการต่างกัน มีทัศนคติต่อความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ของนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการแตกต่างกัน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีแหล่งกำเนิดต่างกัน มีทัศนคติต่อความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ของนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการไม่แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐาน กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนปีที่รับราชการต่างกัน มีทัศนคติต่อความสามารถของนโยบายในการตอบสนองความต้องการด้านความก้าวหน้า แตกต่างกัน พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.0206 ($P < 0.05$) ส่วนการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนปีที่รับราชการกับทัศนคติต่อความสามารถของนโยบายในการตอบสนองความต้องการด้านความก้าวหน้าในการรับราชการเป็นรายคู่ พบว่า ไม่มีคู่ใดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการทดสอบสมมติฐาน กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนปีที่รับราชการต่างกัน มีทัศนคติต่อผลกระทบของนโยบายที่มีต่อขวัญกำลังใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่มี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.0010 ($P < 0.05$) โดยกลุ่มตัวอย่างที่รับราชการไม่ถึง 5 ปี รับราชการ 5-10 ปี รับราชการ 21-30 ปี และ รับราชการ 11-20 ปี มีทัศนคติต่อผลกระทบของนโยบายต่อขวัญ กำลังใจในการทำงาน แตกต่างจาก ผู้ที่รับราชการ 31 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากสมมุติฐานที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการกองทัพบก ได้แก่ แหล่งกำเนิด ชนชั้น และจำนวนปีที่รับราชการ มีความสัมพันธ์กับ ทัศนคติต่อแนวทางส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการที่พึงประสงค์

จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง กลุ่มตัวอย่างที่มีแหล่งกำเนิดต่างกัน กับ ทัศนคติต่อแนวทางส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการที่พึงประสงค์ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีแหล่งกำเนิดต่างกัน มีทัศนคติต่อแนวทางส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการที่พึงประสงค์ไม่แตกต่างกัน

จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง กลุ่มตัวอย่างที่มีชั้นยศต่างกัน กับทัศนคติต่อแนวทางส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการที่พึงประสงค์ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีชั้นยศต่างกัน มีทัศนคติต่อแนวทางส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการที่พึงประสงค์ไม่แตกต่างกัน

จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนปีที่รับราชการต่างกัน กับทัศนคติต่อแนวทางส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการที่พึงประสงค์ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนปีที่รับราชการต่างกัน มีทัศนคติต่อแนวทางส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการที่พึงประสงค์ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเรื่อง “ทัศนคติของข้าราชการกองทัพบก ต่อความเป็นธรรมของ กองทัพในการส่งเสริมความก้าวหน้าของกำลังพล” ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ควรส่งเสริมให้กำลังพลทุกแหล่งกำเนิดเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดนโยบายต่าง ๆ โดยเฉพาะนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการ
2. ควรระดมความคิดเห็นของกำลังพลทุกแหล่งกำเนิดเพื่อใช้เป็นปัจจัยนำเข้าไปในกระบวนการนโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการที่มีอยู่ รวมถึงนโยบายเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการรับราชการที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต

3. ควรจัดกิจกรรมเพื่ออธิบายทำความเข้าใจแก่กำลังพลเกี่ยวกับหลักการและเหตุผลของหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเส้นทางความก้าวหน้าในการรับราชการ และชี้แจงเหตุผลว่าเพราะเหตุใด จึงไม่มีการแก้ไขระเบียบกฎเกณฑ์ที่มีอยู่ เพื่อป้องกันปัญหาในอนาคตที่อาจเกิดจากทัศนคติหรือความรู้สึกไม่เป็นธรรมที่มีต่อนโยบาย

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

1. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบความก้าวหน้าในการรับราชการของกำลังพลที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าฯ กับกำลังพลที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันดังกล่าว

2. ควรศึกษาทัศนคติของข้าราชการกองทัพบก ที่มีต่อนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก ซึ่งอาจเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาแนวทางส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการที่สอดคล้องกับความต้องการของกำลังพลในกองทัพบกอย่างแท้จริง

3. ควรทำการศึกษาผลกระทบของทัศนคติของข้าราชการกองทัพบกต่อนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการ ที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน