

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กำลังพลเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญในการปฏิบัติตามพันธกิจของกองทัพไทยตามที่รัฐธรรมนูญกำหนด กองทัพไทยจึงมีการเตรียมกำลังพลไว้อย่างต่อเนื่อง โดยพิจารณาจากภัยคุกคามนโยบายใช้กำลังของรัฐบาล และแผนพัฒนาเสริมสร้างกองทัพไทยตามห้วงระยะเวลา โดยห้วงปี 2510–2530 ที่ผ่านมามีทั้งภัยคุกคามจากภายในประเทศคือ ผู้ก่อการร้ายคอมมิวนิสต์ ขบวนการแบ่งแยกดินแดนทางภาคใต้ และภัยคุกคามจากภายนอกประเทศ คือ กลุ่มอินโดจีน จึงมีผลให้กองทัพไทยได้จัดเตรียมกำลังพล เพื่อรองรับภารกิจดังกล่าวจำนวนมาก ทั้งประเภทนายทหารสัญญาบัตร และนายทหารประทวน ด้วยการจัดหาจากแหล่งผลิตของกระทรวงกลาโหม เพื่อผลิตนายทหารสัญญาบัตร ได้แก่ โรงเรียนนายร้อย จปร. โรงเรียนนายเรือ โรงเรียนนายเรืออากาศ วิทยาลัยพยาบาลเหล่าทัพ (ทบ. ทร. ทอ.) และเพื่อผลิตนายทหารประทวน ได้แก่ โรงเรียนนายสิบทหารบก โรงเรียนจ่าทหารเรือ โรงเรียนจ่าทหารอากาศ เป็นต้น นอกจากนี้ ยังมีการผลิตโดยหลักสูตรพิเศษของกองทัพบกในประเภทนายทหารสัญญาบัตร จำนวน 9 รุ่น สำหรับนายทหารประทวนใช้หลักสูตร 1 ปีอีกจำนวนมาก รวมทั้งมีการบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการในตำแหน่งทางธุรการ และสนับสนุนการรบอีกเป็นจำนวนมากทุกปี ซึ่งการบรรจุกำลังพลเข้ารับราชการเป็นจำนวนมากในห้วงเวลาที่ผ่านมา ทำให้เกิดความแออัดในชั้นยศ โดยเฉพาะในชั้นยศสูงจะมีกำลังพลในตำแหน่งประจำไม่มีอัตราเป็นจำนวนมากในปัจจุบัน ส่งผลให้เกิดปัญหาในการบริหารจัดการ และเป็นภาระด้านงบประมาณแก่กองทัพเป็นอย่างมาก

องค์การในระบอบราชการไทยมีการปรับตัวครั้งใหญ่ ทั้งในด้านโครงสร้างและวิธีปฏิบัติราชการในทศวรรษที่ผ่านมา สืบเนื่องจากในปี พ.ศ.2540 ประเทศไทยเผชิญกับภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจ ซึ่งส่งผลกระทบต่องบประมาณการบริหารราชการแผ่นดินอย่างรุนแรง จากสภาวะแวดล้อมดังกล่าว ระบบราชการไทยจำเป็นต้องปรับตัว เพื่อความอยู่รอดด้วยวิธีการต่าง ๆ วิธีหนึ่งที่รัฐบาลนำมาใช้ คือ การลดขนาดองค์กรและลดอัตรากำลังคนภาครัฐ โดยคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 17 มิถุนายน 2540 เรื่องแผนแม่บทการปฏิรูประบบราชการ (พ.ศ.2540 – 2544) ซึ่งกำหนดเป้าหมายการปรับลดขนาดกำลังคนภาครัฐลงอย่างน้อยร้อยละ 10 ภายในแผนพัฒนาการเศรษฐกิจ

และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 และรวมเป็น ร้อยละ 20 ภายในแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 การดำเนินการเพื่อให้บรรลุผลตามมติดังกล่าว ต้องหารือและได้รับความเห็นชอบจากสำนักงานงบประมาณ และกระทรวงการคลัง รวมทั้งประสานการปฏิบัติร่วมกันหลายหน่วยงาน โดยมีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) เป็นหลัก ภายใต้ชื่อว่า คณะกรรมการกำหนดเป้าหมาย และนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.)

กระทรวงกลาโหมประสบปัญหาการบริหารจัดการกำลังพล อันเป็นผลสืบเนื่องจากการจัดเตรียมกำลังในอดีต โดยเมื่อหลังสถานการณ์สงครามเย็นได้สิ้นสุดลง (2532/33) ภัยคุกคามได้ลดระดับความขัดแย้งรูปแบบปัญหาความมั่นคงปรับเปลี่ยนไป ภาระหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม/กองทัพบก จำต้องปฏิรูปให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ที่น่าจะต้องใช้กำลังพลน้อยลง ในขณะที่ปัญหาการมีขนาดกำลังพลจำนวนมากส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการกำลังพล และภาระทางงบประมาณเริ่มปรากฏชัดขึ้น อย่างไรก็ตามเงื่อนไขจากปัจจัยภายในดังกล่าวผู้บังคับบัญชาทุกระดับรับทราบ และพยายามแก้ปัญหาอยู่เสมอมา แต่ไม่ได้ส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงที่มีนัยสำคัญแต่อย่างใด เนื่องจาก หลักความมั่นคงในอาชีพของระบบราชการ ที่ไม่สามารถให้ข้าราชการออกจากราชการได้ หากไม่สามารถพิสูจน์ได้ว่ากระทำความผิดอย่างร้ายแรง

แรงผลักดันที่ส่งผลให้กระทรวงกลาโหมต้องทบทวนการปรับปรุงโครงสร้าง และปรับลดอัตรากำลังพล คือ แรงกดดันจากภายนอก โดยเมื่อปี พ.ศ.2540 ประเทศไทยเข้าสู่ภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ มีผลให้งบประมาณที่จัดสรรให้กองทัพไทย ถูกปรับลดลง เป็นจำนวนมากถึงร้อยละ 30 จากฐานเดิมที่เคยได้รับจัดสรรในปี พ.ศ.2539 มีผลให้งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาเสริมสร้างกำลังกองทัพถูกลดลงเป็นจำนวนมาก และเช่นเดียวกัน งบประมาณด้านกำลังพลที่เป็นเงินสำหรับจ่ายให้กับข้าราชการทหารในเรื่อง เงินเดือน เงินเพิ่มพิเศษ เบี้ยเลี้ยง ค่าจ้างต่างๆ จึงสูงขึ้น แปรผันเป็นส่วนสัมพันธ์กับงบประมาณในภาพรวมของกองทัพไทย ที่ถูกลดลงโดยเฉลี่ยประมาณร้อยละ 50 ของงบประมาณทั้งหมดที่ได้รับจัดสรร เว้นกองทัพบก จะใช้งบประมาณกำลังพล สูงที่สุดประมาณร้อยละ 70 แผนงานโครงการริเริ่มใหม่หลายโครงการถูกระงับการดำเนินการออกไปก่อน ส่วนแผนงานโครงการที่ต่อเนื่องจากปีก่อน จำเป็นต้องปรับลดขนาดขอบเขตเป้าหมายลง เพื่อให้สอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับ ซึ่งผลจากการที่ถูกลดลงงบประมาณดังกล่าว ทำให้กองทัพไทยไม่สามารถพัฒนาเสริมสร้างกำลังให้ขึ้นไปตามแผนได้ และงบประมาณกำลังพลจะสูงขึ้นทุกปี โดยเฉลี่ยร้อยละ 6 เพื่อนำไปใช้เป็นเมล็ดเงินในการพิจารณาบำเหน็จความชอบของข้าราชการทหารประจำปีงบประมาณที่ผ่านมา

กระทรวงกลาโหมได้กำหนดแผนแม่บทการปฏิรูปกระทรวงกลาโหม และการปรับปรุงโครงสร้างกองทัพไทย พ.ศ.2543 – 2549 เพื่อจะปรับโครงสร้างการจัดของกองทัพไทยให้มีขนาดเล็ก

กะทัดรัด และทดแทนด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ โดยกำหนดเป็นโครงการ 3 ระยะ คือ ระยะสั้น ตั้งแต่ปี 2543 – 2544 ระยะปานกลางตั้งแต่ปี 2543 – 2549 และระยะยาวตั้งแต่ปี 2543 – 2554 ซึ่งการดำเนินการทั้ง 3 ระยะ ยึดแนวทางในการปรับลดจำนวนหน่วยลง โดยพิจารณาจากความซับซ้อนของงานให้ปรับมารวมกันที่หน่วยเดียว หรืองานใดที่เอกชนสามารถดำเนินการได้ดีกว่าให้ยกเลิก และให้เอกชนดำเนินการแทน ซึ่งจากแผนงานดังกล่าว กองทัพอากาศจะสามารถปรับลดอัตรากำลังพลลงได้ประมาณหกหมื่นเจ็ดพันอัตราในปี พ.ศ.2549 โดยจำแนกเป็นกองบัญชาการทหารสูงสุด ยกเลิกอัตราประมาณ 4,697 อัตรา กองทัพบกปิดการบรรจุจำนวนประมาณ 37,512 อัตรา กองทัพเรือปิดการบรรจุจำนวนประมาณ 17,845 อัตรา และกองทัพอากาศปิดการบรรจุจำนวนประมาณ 11,858 อัตรา นอกจากนี้ กองทัพอากาศได้กำหนดแผนการจัดหากำลังพลตามห้วงเวลาประมาณ 5 ปี เว้นกองทัพเรือเป็นแผนระยะยาว คือ 10 ปี ที่ลดจำนวนการผลิต โดยแหล่งผลิตของกองทัพไทยลงเพื่อให้สอดคล้องกับปรับลดอัตรากำลังพล

การปรับลดกำลังพลตามแผนแม่บทการปฏิรูปกระทรวงกลาโหม และปรับปรุงโครงสร้างกองทัพไทยดังกล่าวข้างต้น กระทรวงกลาโหมเลือกใช้โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดเป็นเครื่องมือหลักในการดำเนินการ เนื่องจากเป็นวิธีที่มีผลกระทบต่อกำลังพลน้อย เพราะการเข้าร่วมโครงการจะเป็นความสมัครใจของกำลังพลเอง อนึ่ง โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดที่ใช้กับข้าราชการทหาร มีวิวัฒนาการอย่างต่อเนื่องทั้งในแง่สิ่งจูงใจและการบริหารจัดการ กล่าวคือในปีงบประมาณ 2543 – 2545 มี 2 โครงการ คือ โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของข้าราชการทหารตามมติข้าราชการทหาร ครั้งที่ 7/42 เมื่อ 13 กรกฎาคม 2542 ได้รับพระราชทานยศสูงขึ้น 1 ชั้นยศ และโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิตตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน 2542 ได้รับสิทธิประโยชน์เป็นเงินขวัญถุง 7 เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย ข้าราชการทหารมีเสรีที่จะเลือกเข้าโครงการใดก็ได้ตามความพึงพอใจ

โครงการต่อมา คณะกรรมการกำหนดเป้าหมาย และนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) เสนอมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบเมื่อวันที่ 23 กันยายน 2546 เป็นโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด ที่มีลักษณะกึ่งบังคับ ระยะเวลาในการดำเนินการเพียง 2 ปี คือ ในปีงบประมาณ 2547 – 2548 โดยผู้สมัครใจเข้าร่วมโครงการจะได้รับสิทธิประโยชน์เป็นเงินก้อน 8 – 15 เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายรวมเงินประจำตำแหน่ง และออกจากราชการใน 1 เมษายน 2547 จากนั้น ส่วนราชการจะประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผู้ที่อยู่ลำดับต่ำสุด ร้อยละ 5 บังคับเข้ามาตราพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อออกนอกระบบราชการ หากเลือกลาออกในขั้นตอนนี้ ได้รับสิทธิประโยชน์เป็นเงินก้อน 7 – 12 เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย และออกจากราชการในตุลาคม 2547 หรือเลือกเข้ารับการพัฒนา

ระยะเวลาประมาณ 6 เดือน หากยังคงมีผลการประเมินอยู่ลำดับต่ำร้อยละ 5 อีก ถ้าลาออกในตุลาคม 2548 จะได้รับเงินจูงใจ 6 เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย หรือ ส่วนราชการจะพิจารณาให้ออกจากราชการก็ได้ อย่างไรก็ตาม มาตรการบังคับยังไม่ทันได้ใช้ก็ถูกต่อต้านจากราชการจำนวนมาก ส่งผลให้คณะรัฐมนตรีมีมติยกเลิกตั้งแต่ยังไม่เริ่มดำเนินการ

การที่รัฐบาลระงับโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดในปี 2547 ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติตามแผนการปฏิรูปกระทรวงกลาโหม และการปรับปรุงโครงสร้างกองทัพไทย ระยะปานกลางและระยะยาว เนื่องจากไม่สามารถถ่ายเทกำลังพลออกนอกระบบได้ จึงมีกำลังพลที่ได้รับผลกระทบจากการปิดอัตราบรรจุ หรือยุบรวมหน่วยไม่สามารถปรับเกลียวไปบรรจุยังหน่วยอื่นมีเพิ่มมากขึ้น เป็นผลให้ยอดกำลังพลในตำแหน่งประจำหน่วย ซึ่งเกินอัตราเพิ่มสูงขึ้น โดยเฉพาะในกลุ่มชั้นยศพันเอกขึ้นไป กระทรวงกลาโหมจึงได้เสนอโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของข้าราชการทหารต่อคณะรัฐมนตรี เมื่อ 13 กันยายน 2548 แต่เรื่องค้างรอการพิจารณา เนื่องจากเหตุผลทางการเมือง จนกระทั่งคณะรัฐมนตรีของรัฐบาล พลเอก สุรยุทธ์ จุลานนท์ ได้มีมติเห็นชอบให้กระทรวงกลาโหมดำเนินการดังกล่าวได้ เมื่อ 5 มิถุนายน 2550 โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะปรับลดกำลังพลเกินอัตราในชั้นยศพันเอกขึ้นไป ได้รับสิทธิประโยชน์ในการรับพระราชทานยศสูงขึ้น 1 ชั้นยศ และเงินก้อน 8 – 15 เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย เน้นกลุ่มเป้าหมายในตำแหน่งประจำหน่วย นายทหารปฏิบัติราชการประจำหน่วย ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้ทรงคุณวุฒิพิเศษ สำหรับปีงบประมาณ 2552 กระทรวงกลาโหมแบ่งสรรให้กำลังพลกองทัพบก เข้าร่วมโครงการ จำนวน 491 คน หรือร้อยละ 10 ของกลุ่มเป้าหมาย แต่มีผู้เข้าร่วมโครงการเพียง 204 คน ซึ่งไม่บรรลุเป้าหมายเชิงปริมาณในการปรับลดกำลังพลเกินอัตราในกลุ่มประจำหน่วย ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ทรงคุณวุฒิพิเศษ ที่มีอยู่ในปัจจุบัน และยังคงเกิดภาวะคับคั่งในการบริหารจัดการกำลังพลในชั้นยศสูงอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนเป็นการสูญเสียงบประมาณกำลังพลในระยะยาว อย่างไรก็ตาม ยังไม่มีคำตอบที่แน่ชัดว่ากองทัพบกประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์เชิงคุณภาพหรือไม่ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาถึงสาเหตุในการตัดสินใจเข้าร่วม หรือไม่เข้าร่วมโครงการ แนวโน้มของประเภทบุคลากรที่ลาออก ผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับกองทัพบก และการดำเนินการตามโครงการนี้มีปัญหาอย่างไร ควรปรับปรุงแก้ไขอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของข้าราชการทหารใน 4 ประเด็นดังต่อไปนี้

1. โครงการประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือไม่
2. ประเภทของบุคลากรที่ลาออกเป็นอย่างไร
3. การลาออกตามโครงการฯมีผลกระทบต่อกองทัพบกหรือไม่อย่างไร
4. การดำเนินการตามโครงการมีปัญหาอย่างไร และสมควรปรับปรุงแก้ไขอย่างไร

คำจำกัดความเฉพาะ

1. ข้าราชการทหาร หมายถึง ข้าราชการทหารตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการทหาร พ.ศ.2521 ในสังกัดสำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม กรมราชองครักษ์ กองบัญชาการทหารสูงสุด กองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ

2. สิทธิประโยชน์ หมายถึง ผลประโยชน์ที่ทางราชการมีไว้เพื่อจูงใจ และตอบแทนกำลังพลของหน่วยที่ปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนด

3. คุณสมบัติ หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวบุคคลที่ตรงตามหลักเกณฑ์ที่ทางราชการกำหนด

4. นายทหารสัญญาบัตร หมายถึง ข้าราชการทหารที่มียศตั้งแต่ ร้อยตรี เรือตรี เรืออากาศตรี ถึง พลเอก พลเรือเอก พลอากาศเอก

5. คณะกรรมการข้าราชการทหาร หมายถึง คณะกรรมการ ซึ่งเรียกย่อว่า กขท. ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงกลาโหมเป็นประธาน และกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งอีก 10 คน มีหน้าที่ให้ข้อเสนอแนะ และให้คำปรึกษาในเรื่องเกี่ยวกับระเบียบข้าราชการทหารแก่ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม โดยแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเรื่องต่างๆ คือ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการทหาร การแต่งตั้งการเลื่อนหรือลดตำแหน่ง การย้าย การโอน การเลื่อนชั้นเงินเดือน การออกจากราชการของข้าราชการทหาร การได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่ประจำอยู่ในต่างประเทศ หรือตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษและเงินเพิ่มอื่นหรือเงินช่วยเหลือ และวินัยทหาร

6. เกษียณอายุราชการ หมายถึง การสิ้นสุด หรือยุติการทำงานที่ได้ปฏิบัติมานาน และผู้ที่เกษียณอายุแล้วจะได้รับบำเหน็จบำนาญเป็นสิ่งตอบแทน โดยทั่วไปจะใช้อายุตัวบุคคลและระยะเวลาการทำงานเป็นเกณฑ์ในการกำหนดอายุเกษียณ

7. เกษียณอายุราชการก่อนกำหนด หมายถึง การเกษียณอายุราชการตามโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของข้าราชการทหาร และรัฐบาลทุกโครงการ

8. เงินเดือนเดือนสุดท้าย หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับจากเงินงบประมาณประเภทเงินเดือนเดือนสุดท้ายที่ออกจากราชการ รวมทั้งเงินเพิ่มพิเศษรายเดือน สำหรับค่าวิชาและหรือเงินเพิ่มการเลื่อนฐานะ และหรือสำหรับประจำตำแหน่งที่ต้องฝ่าอันตรายเป็นปกติ และหรือสำหรับการสู้รบ และหรือสำหรับการปราบปรามผู้กระทำความผิด แต่ไม่รวมถึงเงินเพิ่มอย่างอื่น ๆ

9. บำเหน็จ หมายถึง เงินที่ทางราชการตอบแทนความชอบให้แก่ข้าราชการที่ออกจากราชการโดยจ่ายให้เป็นการเพียงครั้งเดียว

10. บำนาญ หมายถึง เงินที่ทางราชการตอบแทนความให้แก่ข้าราชการที่ออกจากราชการจนกระทั่งถึงวันที่ถึงแก่กรรม หรือถึงวันที่ผู้รับบำนาญหมดสิทธิในการรับบำนาญ โดยจ่ายเป็นรายเดือน

วิธีการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้ข้อมูลจากเอกสารหลักฐานที่มีอยู่ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อ 5 มิถุนายน 2550 ห้วงปีงบประมาณ 2551 – 2555 และสถิติการเข้าร่วมโครงการของนายทหารสัญญาบัตรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ เพื่อวิเคราะห์ประเภทของอัตรากำลังที่เข้าร่วมโครงการ รวมทั้งข้อมูลจากสัมภาษณ์เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา โดยมีแนวคำถามประเมินประสิทธิภาพ เพื่อหาข้อเท็จจริงว่าการลาออกมีผลกระทบต่องานหรือไม่ การมีโครงการนี้มีผลกระทบต่อความรู้สึก ขวัญ กำลังใจของกำลังพลอย่างไร สัมภาษณ์ผู้เข้าร่วมโครงการและไม่เข้าร่วมโครงการ เพื่อทราบข้อมูลเชิงการจัดการและเงื่อนไขผลตอบแทน และสัมภาษณ์ผู้บริหารและผู้รับผิดชอบโครงการในส่วนกองทัพบก เพื่อทราบข้อมูลการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ แล้วนำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์ถึงผลสัมฤทธิ์ของโครงการดังกล่าว

การรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ปลายเปิด โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารและรับผิดชอบโครงการในส่วนของกองทัพบก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของผู้เข้าร่วมโครงการฯ ผู้เข้าร่วมโครงการฯและผู้ยังไม่ร่วมโครงการฯ รวมทั้งได้รวบรวมข้อมูลจากเอกสารของทางราชการ ตำราวิชาการ ผลงานวิจัยที่มีผู้ทำไว้ ทฤษฎี บทความ สิ่งตีพิมพ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเกษียณอายุราชการ แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและนำเสนอผลการวิเคราะห์ในลักษณะการพรรณนา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาในครั้งนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งในเชิงวิชาการ และเชิงปฏิบัติการ รวม 3 ประการ ดังนี้

1. ผลการวิจัยช่วยให้เกิดการสะสมความรู้ และเพิ่มพูนความเข้าใจถึงผลสัมฤทธิ์ของการนำโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดไปสู่การปฏิบัติ
2. ผลของการวิจัยจะเป็นแนวทางในการบริหาร และพัฒนาโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดต่อไป
3. ผลของการวิจัยจะเป็นการค้นพบเบื้องต้น ซึ่งจะนำไปสู่การวิจัยที่ลึกซึ้ง และกว้างขวางยิ่งขึ้นต่อไป