

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

บทนี้ จะเป็นการสรุปผลการศึกษา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด ของกระทรวงกลาโหม ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อ 5 มิถุนายน 2550 หัวข้อประมาณ 2551 – 2555 สาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของข้าราชการกองทัพบก ผู้วิจัย ได้ทำการศึกษาข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด ของกระทรวงกลาโหมและของกองทัพบก ตลอดจนสรุปผลการดำเนินงาน รวมถึงจากการ สัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง ทั้งสิ้นรวม 35 คน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของผู้ที่เข้าร่วม โครงการ ฯ รวม 10 คน ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการฯ จำนวน 5 คน ผู้เข้าร่วม โครงการฯ จำนวน 10 คน และผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนแต่ยังไม่เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน 10 คน ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษา 4 ข้อ ดังนี้

1. ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ของโครงการฯ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 กระทรวงกลาโหมแบ่งสรรให้กำลังพล ของกองทัพบก มีโควตาในการเข้าร่วมโครงการ ฯ จำนวน 491 คน แต่ผลการปฏิบัติกลับมีกำลังพลของกองทัพบก สมัครใจเข้าร่วมโครงการฯเพียง 204 คน ซึ่งไม่บรรลุวัตถุประสงค์ เชิงปริมาณ อย่างไรก็ตาม เมื่อ ศึกษาข้อมูลตำแหน่งจากรายงานผลการดำเนินโครงการฯ ของ กรมเสมียนตรา สำนักงาน ปลัดกระทรวงกลาโหม พบว่าในจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฯของกองทัพบก เป็นกำลังพลตำแหน่ง ประจำหน่วย เข้าร่วมโครงการฯในสัดส่วนที่สูง จำนวน 182 คน หรือร้อยละ 89.2 ของกำลังพล ที่เข้าร่วมโครงการฯทั้งหมด ซึ่งตำแหน่งประจำหน่วยนี้ เป็นตำแหน่งที่ไม่มีการพรรณนาลักษณะงาน ที่ต้องปฏิบัติตามตำแหน่งไว้อย่างแน่นชัด และเป็นกำลังพลส่วนเกินในแง่ของการบริหารจัดการ กำลังพลของกองทัพบก ดังนั้น การที่มีกำลังพลตำแหน่งประจำลาออกราชการจำนวนมาก จึงถูกต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์เชิงคุณภาพแล้ว

2. ประเภทของบุคลากรที่ขอลาออกตามโครงการฯ

ผลการศึกษา โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด ปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 ปรากฏว่า นายทหารสัญญาบัตร ตำแหน่งประจำชั้นยศ พันเอกขึ้นไป ที่มีอายุราชการเหลือประมาณ 1-3 ปี เป็นกลุ่มที่ที่จะสมัครใจเข้าร่วมโครงการ ฯ ในจำนวนสูงสุด เนื่องจากเป็นผู้ที่ได้รับเงินบำเหน็จหรือเงินบำนาญรายเดือนตามที่กฎหมายกำหนด อยู่ในเกณฑ์สูง เพราะมีเวลารับราชการนาน และเงินเดือนอยู่ในเกณฑ์สูง ซึ่งจะมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจตามสมควรเมื่อเกษียณอายุราชการแล้ว และเมื่อสมัครใจเข้าร่วมโครงการ ฯ จะได้รับสิทธิประโยชน์เงินก้อนตามสูตรคำนวณ จำนวนหนึ่งรวมทั้งได้รับการเลื่อนยศหรือเลื่อนระดับเงินเดือน แล้วแต่กรณี และได้รับสิทธิประโยชน์อื่นๆ ตามโครงการฯ อีกด้วย ซึ่งดีกว่าการอยู่ราชการจนครบเกษียณอายุราชการที่อายุ 60 ปี ซึ่งแม้ว่าจะทำให้ได้รับเงินบำเหน็จหรือเงินบำนาญรายเดือนเพิ่มขึ้น ตามปีที่รับราชการต่อ แต่ก็เงินเพียงเล็กน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับจากโครงการฯ สำหรับประเภทของนายทหารสัญญาบัตรตำแหน่งหลัก ที่ตัดสินใจเข้าร่วมโครงการฯ กำลังพลจากหน่วยงานด้านการศึกษา และกรมฝ่ายกิจการพิเศษ เป็นกลุ่มที่ลาออกจากราชการตามโครงการฯ สูงที่สุด เนื่องจากหน่วยงานด้านการศึกษา เป็นหน่วยงานใช้คุณวุฒิทางวิชาการในการปฏิบัติงานและกรมฝ่ายกิจการพิเศษ เป็นหน่วยงาน ที่ใช้วิชาชีพเฉพาะในการปฏิบัติงาน แม้หน่วยงานดังกล่าวจะมีการกำหนดอัตราชั้นยศ สำหรับการบรรจุกำลังพลในตำแหน่งต่าง ๆ ไว้สูงกว่าหน่วยอื่น ๆ แต่การที่หน่วยสามารถปรับย้ายหมุนเวียนกำลังพลได้น้อยกว่าหน่วยอื่น ๆ เพราะมีข้อจำกัดจาก คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งทางวิชาการ หรือตำแหน่งทางวิชาชีพนั้นๆ มีจำกัด จึงส่งผลให้กำลังพลที่รับราชการในหน่วยงานดังกล่าว มีความก้าวหน้าในการรับราชการโดยเฉลี่ยน้อยกว่าหน่วยกำลังรบและกรมฝ่ายอำนวยการ เมื่อวิเคราะห์แยกตามเหล่าสายวิทยาการ นายทหารสัญญาบัตรเหล่าทหารการเงิน เป็นเหล่าที่ลาออกจากราชการตามโครงการฯ มากที่สุด รองลงมา คือ นายทหารสัญญาบัตรเหล่าทหารราบ ทหารปืนใหญ่ แพทย์ ทหารพลาธิการและทหารสารบรรณ ที่ปรับย้ายออกจากหน่วยต่าง ๆ ของกองทัพบก ไปปฏิบัติงานยังกรมฝ่ายกิจการพิเศษ และหน่วยศึกษา

3. ผลกระทบของการลาออกที่มีต่อกองทัพบก

จากการที่มีผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวนน้อย เพียง 204 คน จากเป้าหมายที่กำหนดไว้จำนวน 491 คน หรือร้อยละ 41.5 ของเป้าหมายที่กำหนดไว้ การลาออกของผู้ร่วมโครงการฯ จึงไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของกองทัพบก เนื่องจากจำนวนกำลังพลที่อยู่ปฏิบัติงานในกองทัพบกเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อย ประกอบกับผู้สมัครใจเข้าร่วมโครงการฯ ทั้ง 204 คนนี้ เป็นผู้ที่อยู่ในกลุ่ม ตำแหน่งหลักเพียง 22 คนและกลุ่มประจำหน่วย 182 คน ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏว่า กำลังพลกลุ่มตำแหน่งหลักที่ลาออก เป็นผู้ที่ต้องใช้ทักษะในการปฏิบัติงานสูง (High Skill) 14 คน

หรือร้อยละ 63.6 ซึ่งถือว่าเป็นกำลังพลส่วนใหญ่ของกลุ่มนี้ ส่วนผู้ใช้ทักษะทั่วไป (Low Skill) มีเพียง 8 คน หรือร้อยละ 36.4 นายทหารสัญญาบัตรเหล่าทหารการเงิน เป็นเหล่าที่ลาออกตามโครงการฯ มากที่สุด คือ 6 คน หรือร้อยละ 42.8 รองลงมาเป็นนายทหารสัญญาบัตรเหล่าทหารราบ 5 คน แต่เมื่อเปรียบเทียบ กลุ่มทักษะสูง (High Skill) ทั้งกลุ่ม 14 คน กับจำนวนคนที่ลาออกตามโครงการฯ ทั้งหมด 204 คน จะมีกำลังพลกลุ่มทักษะสูง (High Skill) ลาออกเพียงร้อยละ 6.9 ซึ่งเป็นสัดส่วนจำนวนที่น้อยมาก ประกอบกับกำลังพลกลุ่มดังกล่าวมีเวลารับราชการเหลืออยู่เพียง 1 - 3 ปี กองทัพบกสามารถปรับย้าย ผู้อื่นที่มีคุณสมบัติครบถ้วนไปปฏิบัติงานทดแทนได้ การลาออกตามโครงการฯ ینگบประมาณ พ.ศ. 2552 ในจำนวนที่น้อยดังกล่าว จึงไม่มีผลกระทบใดๆต่อกองทัพบก

4. แนวทางปรับปรุงโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม

4.1 เชิงการบริหารจัดการ

การประชาสัมพันธ์โครงการ ฯ ด้วยหนังสือราชการ มีรายละเอียดเนื้อหา นโยบาย ชัดเจน สมบูรณ์ เพียงพอที่จะสร้างความเข้าใจให้แก่ข้าราชการทหารผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนว่าตนเองควรจะต้องทำอะไรบ้าง การจัดทำตัวอย่างแบบหนังสือที่ใช้ คำแนะนำในการเขียนข้อมูลลงในแบบหนังสือ และแหล่งค้นหาซักถามข้อมูล เป็นกิจกรรมที่จะมีส่วนช่วยทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจดีขึ้น ส่วนกิจกรรมเพื่อให้การบังคับใช้มีผล ใช้ระบบสายการบังคับบัญชาของระบบราชการ เป็นระบบหลักในการควบคุมบังคับบัญชา ได้อย่างมีประสิทธิภาพในการสื่อข้อความจากผู้กำหนดนโยบายไปถึงผู้ปฏิบัติ ส่วนการเปลี่ยนแปลงกำหนดการ ที่เกิดขึ้นในห้วงเดือน พฤษภาคม 2552 นั้น ทำให้ความชัดเจน ของนโยบายในส่วนนั้นเสียไป ดังนั้น กองทัพบก จึงควรแก้ไขปรับปรุงเกี่ยวกับความชัดเจนเรื่องเวลาในการปฏิบัติตามของกำหนดการให้แน่นอน แต่อ่อนตัวสามารถรองรับความเปลี่ยนแปลงได้ดี ด้วยการขยายเวลาในการดำเนินโครงการ จากเดิม ที่มีห้วงเวลาดำเนินการ จำนวน 6 เดือนตั้งแต่ เดือน เมษายน ถึงเดือน ตุลาคม ของปี เปลี่ยนเป็น 11 เดือน เพื่อเพิ่มเติมเวลาการปฏิบัติในส่วนของกองทัพบก และเพิ่มจำนวนครั้ง ในการเสนอรายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการของหน่วยขึ้นตรงกองทัพบก ดังนี้ เริ่มประชาสัมพันธ์ ในเดือน พฤศจิกายน ของปี เดือน มีนาคม ของปี หน่วยขึ้นตรงกองทัพบกเสนอรายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการ ฯ ครั้งที่ 1 ภายใน กลางเดือน พฤษภาคม ของปี เสนอรายชื่อ ผู้เข้าร่วมโครงการ ฯ เพิ่มเติม จัดทำอนุมัติตัวบุคคลระดับ กองทัพบก เพื่อเสนอรายชื่อให้กระทรวงกลาโหมตามกำหนด ในต้นเดือน มิถุนายน ของปี เพื่อดำเนินการในระดับกระทรวงต่อไป นอกจากนี้ ควรเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์โครงการ ฯ ใน เว็บไซต์ กองทัพบก ซึ่งเป็นการสื่อสาร แบบสองทาง เพื่อให้ผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน ได้ศึกษาทำความเข้าใจ และมีช่องทางในการสอบถามข้อสงสัยที่อาจเกิดขึ้นได้อีกช่องทางหนึ่ง ซึ่งจะช่วยให้ กระบวนการสื่อข้อความมีประสิทธิภาพ เพิ่มมากขึ้น

4.2 เงื่อนไข และผลตอบแทน

4.2.1 คุณสมบัติและเงื่อนไข ที่เหมาะสมในการเข้าร่วมโครงการ ฯ มีจำนวน 4 ข้อ คือ มีเวลาราชการเหลือไม่น้อยกว่า 1 ปี 'ไม่อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการถูกสอบสวนหรือสอบหาข้อเท็จจริงทางวินัยพิจารณาโทษทางวินัย 'ไม่เป็นผู้ซึ่งอยู่ระหว่างการที่จะต้องออกจากราชการไม่ว่ากรณีใด ๆ ตามกฎหมาย 'ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างปฏิบัติราชการชดใช้ตามสัญญาที่ได้ทำไว้กับส่วนราชการในการ ไปศึกษา ฝึกอบรม ส่วนคุณสมบัติและเงื่อนไข ที่สมควรปรับปรุงแก้ไข มีจำนวน 2 ข้อ ข้อแรกคือ เป็นข้าราชการทหารชั้นยศ พันเอก ขึ้นไป ที่มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป หรือมีเวลารับราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญครบ 25 ปี ขึ้นไป (ไม่รวมเวลาราชการทวีคูณ) ทั้งนี้ นับถึงวันที่มีคำสั่งให้ออกจากราชการ คือวันที่ 1 ตุลาคม ของปีงบประมาณ นั้น ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการทหารทุกชั้นยศได้มีคุณสมบัติในการเข้าร่วมโครงการฯ เนื่องจาก ยังมีข้าราชการทหารชั้นยศ พันโท ลงไป ที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป อยู่อีกเป็นจำนวนมาก ที่ปฏิบัติงานในหน่วยต่าง ๆ ของกองทัพบกซึ่งกำลังประสบปัญหาที่มีกำลังพลสูงอายุ อยู่ปฏิบัติงานในหน่วยมากเกินไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยกำลังรบ ที่ต้องการผู้มีสมรรถนะทางกายที่ แข็งแรง สมบูรณ์ เพื่อให้สามารถทนต่อ ความลำบาก ตากคร่า จากสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานได้เป็นเวลานาน ๆ การมีกำลังพลสูงอายุอยู่ปฏิบัติงานจำนวนมาก จะส่งผลกระทบต่อให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่กองทัพบกกำหนดมีประสิทธิภาพต่ำลง คุณสมบัติประการที่สอง ไม่เป็นกำลังพลซึ่งอยู่ในงานหรือสาขาวิชาชีพขาดแคลน ตามที่ส่วนราชการพิจารณาหรือผู้ที่ผู้บังคับบัญชาพิจารณาว่าเป็นผู้ที่หน่วยงาน ยังต้องการให้อยู่ในระบบ ต่อไป นั้น ไม่ชัดเจน ส่วนราชการ คือกองทัพบก ควรกำหนดไว้พร้อมเหตุผลประกอบให้ชัดเจนว่า การดำเนินโครงการฯในปีนั้น ๆ ว่ามีหรือไม่มี สาขาวิชาชีพที่ขาดแคลนที่ไม่สามารถเข้าร่วมโครงการฯได้

4.2.2 สิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมในการเข้าร่วมโครงการฯ มีความเหมาะสม จำนวน 7 ข้อ คือ มีสิทธิได้รับพระราชทานยศสูงขึ้นไป 1 ชั้น เป็นกรณีพิเศษตามคุณสมบัติที่กำหนด ยกเว้นนายทหารสัญญาบัตรชั้นยศพันเอก ระดับเงินเดือน น.4 จะไม่ได้รับพระราชทานยศสูงขึ้นไป แต่จะได้รับ การปรับระดับเงินเดือนแทน มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีเสมือนข้าราชการออกจากราชการด้วยเหตุเกษียณอายุ มีสิทธิได้รับการพิจารณาเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ในชั้นยศเดิม ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ได้รับสิทธิทางภาษีสำหรับเงินก้อนที่ได้รับตามโครงการ ได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีในส่วนของเงินที่ได้รับจากกองทุนบำเหน็จบำนาญ ในกรณี ที่ผู้เข้าร่วมโครงการฯเป็นสมาชิก และการ มีสิทธิขอรับการพิจารณาจัดสรรวงเงินกู้ยืมจากธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย ที่สมควรปรับปรุงแก้ไข มีจำนวน 1 ข้อ

คือ สิทธิในการรับเงินก้อน 8 - 15 เท่าของเงินเดือนสุดท้าย รวมเงินประจำตำแหน่ง (ถ้ามี) โดยไม่รวมเงินค่าตอบแทนพิเศษอื่น ๆ นั้น กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 8 คนจากจำนวน 35 คน มีเห็นว่ายังเป็นเงินจำนวนที่น้อยเกินไป และไม่ยุติธรรมต่อ ผู้ที่มีอายุราชการเหลือ 8 - 10 ปี จึงเห็นว่าควรรวมค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆ และเพิ่มเงินก้อนให้แก่ผู้มีอายุราชการเหลือมากดังกล่าว ให้ได้รับเงินก้อน 8 - 18 เท่าของเงินเดือนสุดท้าย รวมเงินประจำตำแหน่งและเงินค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆ ซึ่งยังไม่มีควมเหมาะสมเพราะการ ขอเปลี่ยนสูตรคำนวณเงินก้อนดังกล่าว เป็นการเอาประโยชน์ที่คิดว่ทั้ง 2 ทางมารวมกัน เมื่อเลือกลาออกตามโครงการฯ ได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ ไปตามสมควรแล้ว ย่อมต้องเสียโอกาสที่จะมีอายุราชการและเงินเดือนที่สูงขึ้นเป็นธรรมดา ส่วนการขอรวมเงินค่าตอบแทนพิเศษลงไปในสูตรการคำนวณด้วย จะไม่เป็นธรรมต่อผู้ดำรงตำแหน่งหลัก เพราะค่าางานของเงินค่าตอบแทนพิเศษที่ทางราชการให้กับผู้ดำรงตำแหน่งประจำหน่วยกับ เงินประจำตำแหน่งที่ทางราชการให้กับ ผู้ดำรงตำแหน่งหลัก มีความแตกต่างกันในเชิงเหตุและผล ดังนั้นหากเพิ่มสิทธิประโยชน์เงินก้อนดังกล่าวในโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของข้าราชการทหารแล้ว นอกจากจะทำให้กองทัพไทยต้องสูญเสียบประมาณในการนี้เพิ่มมากขึ้น ซึ่งไม่เป็นธรรมต่อกองทัพแล้ว ยังจะสร้าง ความไม่เป็นธรรมแก่ข้าราชการประเภทอื่นๆ ที่ลาออกตามโครงการฯ ของส่วนราชการต่างๆ เช่นเดียวกันอีกด้วย ดังนั้นผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการฯ ควรสื่อข้อความ ให้ข้าราชการทหารผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน เชื่อมั่นว่าสิทธิประโยชน์ต่างๆ ของโครงการฯ นั้น มีความเหมาะสม ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้ด้านงบประมาณ และมีความมั่นคงไม่เปลี่ยนแปลง

4.3 จากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัญหาในการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการในสิ่งต่างๆ หลายด้าน เช่น ต้องการยศ, ต้องการเงิน, ต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ, ต้องการความยุติธรรม, ต้องการความมั่นคงในชีวิต ฯลฯ ซึ่งความต้องการเหล่านี้ตรงกับแนวความคิดของ มาสโลว์ (Maslow) จากความต้องการของกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวแล้ว กองทัพจะต้องหันมาสนใจเรื่องของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งหมายถึง กลยุทธ์ ศิลปะ หลักการและเทคนิคในการบริหารงานที่เกี่ยวกับบุคคลในองค์กร นับตั้งแต่การวางแผน การรับบุคคลเข้ามาทำงาน การพัฒนาความรู้ความสามารถ และรักษาบุคคลนั้นให้ปฏิบัติงานในองค์กรอย่างมีความสุข จนกระทั่งบุคคลนั้นออกจากงานไป นั้น ให้มากยิ่งขึ้นเพื่อมิให้เกิดภาวะของขวัญและกำลังใจตกต่ำขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อศักยภาพกำลังรบของกองทัพบกอีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. กำลังพลตำแหน่งประจำ เป็นกำลังพลส่วนเกินของกองทัพบกเนื่องจากไม่มีการกำหนดงานให้ปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน ส่วนกำลังพลที่มีอายุ 50 ปี ขึ้นไป เป็นผู้มีอายุสูง ไม่เหมาะในการปฏิบัติงานในหน่วยกำลังรบ ซึ่งต้องผู้มีสมรรถนะทางกายที่แข็งแรง สมบูรณ์ ดังนั้น ในการจัดทำโครงการฯ การกำหนดคุณสมบัติ เจื่อนไข หลักเกณฑ์ ผลตอบแทน จึงควรมุ่งไปสู่ความพึงพอใจของกำลังพลกลุ่มนี้ เพื่อจะได้บริหารจัดการให้มีจำนวนน้อยที่สุดได้โดยเร็ว ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกองทัพบกมีประสิทธิภาพ เพิ่มมากขึ้น อย่างเป็นทางการ

2. ในเชิงการบริหารงาน โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของข้าราชการทหารควรบริหารใน ลักษณะเชิงรุกดังนี้

2.1 กำหนดกลุ่มกำลังพลเป้าหมายให้ชัดเจน เช่นกำลังพลกลุ่มตำแหน่งประจำหน่วย หรือกำลังพลอายุ 50 ปีขึ้นไป ในหน่วยกำลังรบ หรือผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามโครงการฯ ที่มีเงินเดือนเต็มขั้น มีอายุราชการรวมวันทวิคูณ ครบ 50 ปี ซึ่งจะเป็นผู้ได้รับเงินบำนาญเท่าเงินเดือนเดือนสุดท้าย เป็นต้น

2.2 ประชาสัมพันธ์ทำให้ตรงจุด เน้นที่กลุ่มเป้าหมาย โดยอาจมีหนังสือชี้แจงเชิญชวนเป้าหมายให้เข้าร่วมโครงการฯเป็นรายบุคคล

2.3 จำกัดเสรีการตัดสินใจ โดยให้สิทธิในการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการฯ ได้ 2 ครั้ง ต่อ 1 ชั้นยศ กล่าวคือ ครั้งแรก เป็นการตัดสินใจ เข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมโครงการฯ และหากตัดสินใจเข้าร่วมโครงการฯแต่ยังไม่เข้าร่วมโครงการฯในปีใด จะเข้าร่วมโครงการฯในปีใด ส่วนครั้งที่สอง เป็นการตัดสินใจในปีที่ระบุไว้ในการตัดสินใจครั้งแรก ซึ่งหากไม่เข้าร่วมโครงการฯตามที่ระบุไว้ ให้จัดเป็นผู้ที่อยู่ในความเร่งด่วนลำดับถัดไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความตื่นตัวเตรียมความพร้อมและเร่งรัดการตัดสินใจ รวมทั้งเพื่อให้ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการฯ มีข้อมูลประกอบการวางแผนดำเนินงาน

3. ควรจัดทำโครงการฯ สำหรับนายทหารประทวน และพลอาสาสมัครด้วย เนื่องจากมีนายทหารประทวนและพลอาสาสมัคร อายุ 50 ปีขึ้นไป รวมทั้งนายทหารประทวนตำแหน่งประจำ ชั้นยศ จ.ส.อ. อยู่เป็นจำนวนมาก จึงมีปัญหากำลังพลสูงอายุ และกำลังพลส่วนเกินเช่นเดียวกันกับนายทหารสัญญาบัตร

4. การปลดถ่ายกำลังพล เป็นงานตามวงรอบของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่กองทัพต้องปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ มีความสำคัญไม่น้อยกว่า การวางแผน การรับบุคคลเข้ามาทำงาน การพัฒนาความรู้ความสามารถ และรักษานุคคณั้้นให้ปฏิบัติงานในองค์กรอย่างมีความสุข ดังนั้นกองทัพบกจึงควรจัดตั้งหน่วยงานแยกเฉพาะออกจากงานด้านการจัดการกำลังพล เพื่อให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น