

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การที่องค์กรจะกระทำภารกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพนั้น หน่วยงาน จำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน ดังนั้นการบริหารทรัพยากร มนุษย์ จึงจัดเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงานเพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ ทรัพยากรบริหารอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการซึ่งถ้าองค์กรเริ่มต้นด้วยการมี บุคลากรที่ดี มีความสามารถปัจจัยด้านอื่นๆก็จะดีตามมา ดังนั้นทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญ อย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคคล เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร พร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษา และพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งแรงจูงใจมีผลให้มนุษย์ มีพลังผลักดันในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ หรือกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมออกมา และก็มี ผลในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ

จากเรื่อง มาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2552-2556) ตามที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติ ในการประชุมเมื่อวันที่ 28 กันยายน 2553 เห็นชอบในหลักการมาตรการดังกล่าว สำนักเลขาธิการ คณะรัฐมนตรีได้มีหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ นร 0506/ว 182 ลงวันที่ 6 ตุลาคม 2553 แจ้งเวียน หัวหน้า ส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อแจ้งให้ส่วนราชการและหน่วยงานอื่นของรัฐในกำกับดูแลทราบและถือ ปฏิบัติทั้ง มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ และมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ และได้ มอบหมายให้ คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (ค.ป.ร.) และองค์กร กลางบริหารทรัพยากรบุคคลร่วมกับส่วนราชการดำเนินการ เพื่อให้มีการนำมาตรการบริหาร กำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2552-2556) ไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ ในส่วนของ การกำหนดให้ส่วนราชการมีความคล่องตัวในการบริหารอัตรากำลัง เห็นชอบเป็นหลักการ ให้ส่วน ราชการมีอัตราว่างได้ไม่เกินร้อยละ 5 ของจำนวนตำแหน่งทั้งหมด

กระทรวงกลาโหม ได้กำหนดให้ปรับโครงสร้างของกองทัพให้มีความเหมาะสมกะทัดรัด ทันสมัย และสมดุลระหว่างหน่วยปฏิบัติกับควบคุมการบังคับบัญชาพร้อมรองรับภารกิจ สภาพแวดล้อมทั้งในปัจจุบัน และ อนาคต ซึ่งการขยายหน่วย หรือ การจัดตั้งหน่วยใหม่จะต้องมี เหตุผลที่ชัดเจนเนื่องจากเหตุผลความจำเป็นของสภาพแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงไป ส่งผลให้ทหารต้องพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติภารกิจตาม

รัฐธรรมนูญ ภาระหน้าที่ในมิติใหม่ และสามารถตอบสนองนโยบายของรัฐบาล ในการแก้ไขปัญหาสำคัญของชาติในด้านต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น จากสภาพปัญหาด้านกำลังพลของกระทรวงกลาโหม และการได้รับสนับสนุนงบประมาณจากรัฐบาลที่มีจำนวนจำกัด ทำให้เกิดข้อจำกัดในการบริหารจัดการกองทัพให้มีประสิทธิภาพ จึงได้กำหนดแนวความคิดการปรับปรุงโครงสร้างหน่วยขึ้นตรง กระทรวงกลาโหม และเหล่าทัพ และได้ใช้ “โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด” เป็นเครื่องมือในการดำเนินการ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการทหารเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุด้วยความสมัครใจ

ปีงบประมาณ 2554 (ลาออกวันที่ 1 ตุลาคม 2553) มีกำลังพลที่มีอายุ 55 – 59 ปี สมัครใจและได้รับอนุมัติให้เข้าร่วมโครงการเพิ่มมากขึ้นจำนวน 4,471 นาย (นายทหารสัญญาบัตร 1,181 นาย นายทหารประทวน 3,290 นาย) คิดเป็นร้อยละ 68.5 จากจำนวนโควตาผู้ร่วมโครงการที่กองทัพบกได้รับ จำนวน 6,530 นาย ( เป้าหมาย ร้อยละ ๑๐ และ เน้นกำลังพลในกลุ่มชั้นยศพันเอกขึ้นไป ดำรง “ตำแหน่งประจำหน่วย” ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ไม่มีภารกิจหน้าที่เป็นการเฉพาะ คุณสมบัติที่สำคัญคือผู้เข้าร่วมโครงการต้องมีอายุ 50 ปีขึ้นไป หรือมีอายุราชการตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป (ไม่นับรวมวันทวีคูณ) และมีอายุราชการเหลืออีกไม่ต่ำกว่า 1 ปี ) จะเห็นว่าในเชิงปริมาณจะไม่บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ แต่เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับผู้เข้าร่วมโครงการทั้งหมด 4,471 คน ผู้เข้าร่วมโครงการกลุ่มที่ 1 ในส่วนของตำแหน่งเดิมพบว่า มีนายทหารประทวนอยู่ใน “ ตำแหน่งประจำหน่วย ” เพียง 30 นาย คิดเป็นร้อยละ 0.91 นอกนั้นเดิมอยู่ใน “ ตำแหน่งหลัก ” เข้าร่วมโครงการในจำนวนที่มากเกินไปก็จะส่งผลกระทบต่อภารกิจของหน่วยได้ จำเป็นต้องผลิตหรือบรรจุกำลังพลทดแทนในสัดส่วนที่เหมาะสม

กรมแพทย์ทหารบกมีพันธกิจ 2 ด้าน คือด้านการเตรียมกำลัง : การจัดเตรียม เสริมสร้างผลิต พัฒนาบุคลากร รวมทั้งพัฒนาหลักนิยมเหล่าทหารแพทย์ ตั้งแต่ในยามปกติ เพื่อสนับสนุนทุกภารกิจของกองทัพบก ทั้งในด้านการรักษาพยาบาล การส่งกลับ งานวิชาการ งานวิจัย การส่งกำลังบำรุง การเสริมสร้างสุขภาพและเวชกรรมป้องกัน อีกด้านคือการใช้กำลัง : สนับสนุนการบริการทางการแพทย์แก่กองทัพบก เพื่อการป้องกันราชอาณาจักร จากภัยคุกคามทั้งภายในและภายนอกประเทศ การพัฒนาประเทศ ตลอดจนการสนับสนุนรัฐบาลและประชาชนในการแก้ไขปัญหาสำคัญของชาติในรูปแบบต่างๆ จากพันธกิจของกรมแพทย์ทหารบก โดยเฉพาะด้านการสนับสนุนการช่วยรบ ที่สำคัญคือการรักษาพยาบาลและการส่งกลับ ทั้งในสนามและที่ตั้งปกติ ซึ่งโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด ของข้าราชการทหาร ส่งผลให้ข้าราชการกรมแพทย์ทหารบกลาออกตามโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของข้าราชการทหาร เพราะส่วน

ใหญ่ต้องการได้รับยศเพิ่มและได้รับสิทธิประโยชน์ เพื่อไปประกอบอาชีพอื่น หรือต้องการเงินไปชำระหนี้ ทำให้ขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน เช่น แพทย์เฉพาะทาง เจ้าหน้าที่ทางเทคนิคต่างๆ อาจารย์ เป็นต้น ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานของหน่วย รวมถึงภาระงานบางส่วน ตกไปเป็นภาระของกำลังพลที่ยังไม่เกษียณก่อนกำหนด ซึ่งเดิมก็ทำงานเดิมอยู่แล้วต้องมาทำงานเพิ่ม โดยที่รายได้ก็ยังไม่เหมือนเดิม ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

ดังนั้นการศึกษาวิจัยเพื่อให้ทราบถึงปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด เพื่อใช้เป็นประโยชน์ของข้าราชการในการช่วยตัดสินใจเข้าโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด ซึ่งเป็นการตัดสินใจที่ยากเพราะจะเกี่ยวข้องกับองค์การหน้าที่การงาน เหตุผลส่วนบุคคล ตลอดจนการใช้ชีวิตในอนาคต ทั้งเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานขององค์การ การดำรงชีวิตของบุคคลที่ต้องเลิกทำงานก่อนกำหนด และสามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ ไปปรับปรุงพัฒนาโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดให้บรรลุตามเป้าประสงค์อีกด้วย

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการกรมแพทย์ทหารบกที่มีต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด
2. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเฉพาะ กับระดับการตัดสินใจเข้าโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของข้าราชการกรมแพทย์ทหารบก
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับการตัดสินใจในการเข้าโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของข้าราชการกรมแพทย์ทหารบกจำแนกตามตัวแปรอิสระ

## 1.3 ความสำคัญของการศึกษา ( ประโยชน์ที่จะได้รับ )

การทราบถึงปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของข้าราชการกรมแพทย์ทหารบก และระดับการตัดสินใจในการเข้าโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของข้าราชการกรมแพทย์ทหารบกนั้น จะทำให้สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของข้าราชการทหารให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

#### 1.4 กรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของข้าราชการกรมแพทย์ทหารบก มีกรอบแนวคิดซึ่งประกอบไปด้วย

##### 1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

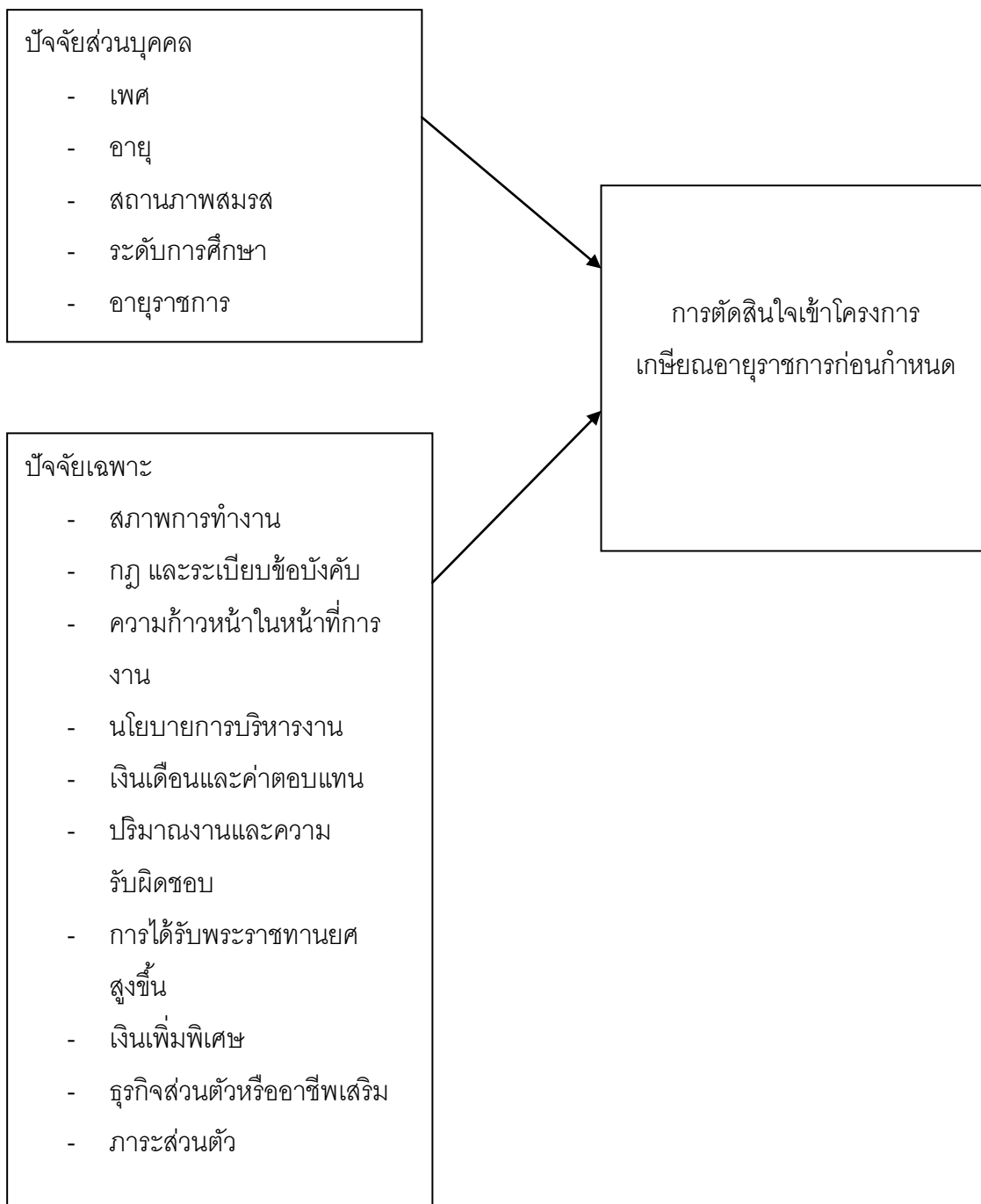
1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่งงาน

1.2 ปัจจัยเฉพาะ ได้แก่ สภาพการทำงาน กฎระเบียบข้อบังคับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นโยบายการบริหารงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน ปริมาณงานและความรับผิดชอบ การได้รับพระราชทานยศสูงขึ้น เงินเพิ่มพิเศษ ภารกิจส่วนตัวหรืออาชีพเสริม ภาระส่วนตัว

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือการตัดสินใจเข้าโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของข้าราชการกรมแพทย์ทหารบก

## ตัวแปรอิสระ

## ตัวแปรตาม



ภาพประกอบที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการศึกษา

## 1.5 คำถามในการศึกษา / สมมติฐานการศึกษา

### คำถามในการศึกษา

1. การตัดสินใจเข้าโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของข้าราชการกรมแพทยทหารบกอยู่ในระดับใดบ้าง
2. ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเฉพาะมีความสัมพันธ์กับระดับการตัดสินใจเข้าโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของข้าราชการกรมแพทยทหารบกหรือไม่อย่างไร
3. ปัจจัยใดมีผลต่อการตัดสินใจเข้าโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของข้าราชการกรมแพทยทหารบกมากที่สุด

### สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับระดับการตัดสินใจเข้าโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของข้าราชการกรมแพทยทหารบก
2. ปัจจัยเฉพาะในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับระดับการตัดสินใจเข้าโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของข้าราชการกรมแพทยทหารบก
3. ข้าราชการกรมแพทยทหารบกที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในแต่ละด้านต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของข้าราชการกรมแพทยทหารบกแตกต่างกัน
4. ข้าราชการกรมแพทยทหารบกที่มีปัจจัยเฉพาะในแต่ละด้านต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของข้าราชการกรมแพทยทหารบกแตกต่างกัน

## 1.6 ขอบเขตของการศึกษา

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของข้าราชการกรมแพทยทหารบก ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่งงาน และปัจจัยเฉพาะ ได้แก่ สภาพการทำงาน กฎระเบียบข้อบังคับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

นโยบายการบริหารงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน ปริมาณงานและความรับผิดชอบ การได้รับพระราชทานยศสูงขึ้น เงินเพิ่มพิเศษ ฐุรกิจส่วนตัวหรืออาชีพเสริม ภาระส่วนตัว

## 2. ขอบเขตด้านพื้นที่

ขอบเขตด้านพื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา คือ กรมแพทย์ทหารบก กระทรวงกลาโหม

## 3. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการกรมแพทย์ทหารบก จำนวน 593 นาย เป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตร จำนวน 276 นาย และนายทหารชั้นประทวน จำนวน 317 นาย

## 4. ขอบเขตด้านเวลา

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น 7 เดือนตั้งแต่เดือนสิงหาคม 2555 ถึง กุมภาพันธ์ 2556 ซึ่งการเก็บข้อมูลใช้ระยะเวลา 2 เดือน คือในช่วง เดือนตุลาคม ถึง พฤศจิกายน 2555

## 1.7 นิยามศัพท์

- การจูงใจ หมายถึง สิ่งกระตุ้นหรือตัวกระตุ้น ที่ทำให้เกิดการกระตุ้นอย่างแรง เพื่อให้เกิดการตอบสนองในทิศทางที่ต้องการ ซึ่งในที่นี้หมายถึง การตัดสินใจเข้าโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของข้าราชการกรมแพทย์ทหารบก

- ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาที่สำเร็จขั้นสูงสุด

- อายุราชการ หมายถึง ระยะเวลาที่เข้ารับราชการครั้งแรกจนถึงปัจจุบัน

- สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายของบุคคล และสภาพของสถานที่ เครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆในการทำงาน เช่น แสง สี เสียง อากาศ คอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ กระดาษ เครื่องเขียน เป็นต้น

- ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การได้โอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม

- ปริมาณงานและความรับผิดชอบ หมายถึง ปริมาณงานและขอบเขตความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

- เงินเดือน หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับในแต่ละเดือน รวมเงินพิเศษที่ได้ เช่น เงินพดส. เงินประจำตำแหน่ง เป็นต้น

- ตำแหน่งงาน หมายถึง ในการวิจัยนี้จะแบ่งเป็น ตำแหน่งหลัก ตำแหน่งประจำหน่วย

- ตำแหน่งหลัก หมายถึง ตำแหน่งต่างๆในกระทรวงกลาโหมที่ถูกกำหนดอัตราหรือชั้นยศไว้ในโครงสร้างการจัดหน่วยตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ.2522 ทั้งในระบบอัตราการจัดยุทธโปกรณ์ (อจย.) หรืออัตราการจัดเฉพาะกิจ (อจก.)

- ตำแหน่ง “ประจำหน่วย” หมายถึง ตำแหน่งต่างๆในกระทรวงกลาโหมที่ไม่ได้กำหนดอัตราหรือชั้นยศไว้ในโครงสร้างการจัดหน่วยตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ.2522 ทั้งในระบบอัตราการจัดยุทธโปกรณ์ (อจย.) หรืออัตราการจัดเฉพาะกิจ (อจก.) ทั้งนี้ ลักษณะของการประจำเป็นไปตามระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการบรรจุหรือแต่งตั้งข้าราชการทหารให้ดำรงตำแหน่งประจำหน่วย พ.ศ.2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ทั้งนี้ ให้หมายรวมถึงตำแหน่งที่มีลักษณะคล้ายกัน อาทิ ผู้ทรงคุณวุฒิพิเศษ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ชำนาญการ นายทหารปฏิบัติการประจำหน่วย นายทหารฝ่ายเสนาธิการประจำผู้บังคับบัญชา นายทหารประจำผู้บังคับบัญชา หรือนายสิบประจำผู้บังคับบัญชา

- ข้าราชการทหาร หมายถึง ข้าราชการทหารตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการทหาร พ.ศ.2521 ในสังกัด สำนักงานรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม สำนักปลัดกระทรวงกลาโหม กรมราชองครักษ์ กองบัญชาการกองทัพไทย กองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ

- นายทหารสัญญาบัตร หมายถึง ข้าราชการทหารในสังกัดกองทัพบก ที่มียศตั้งแต่ ร้อยตรี (ร.ต.) ร้อยโท (ร.ท.) ร้อยเอก (ร.อ.) พันตรี (พ.ต.) พันโท (พ.ท.) พันเอก (พ.อ.) พันเอกอัตราเงินเดือนพิเศษ หรือ พันเอก (พิเศษ) (พ.อ. (พ)) พลตรี (พล.ต.) พลโท (พล.ท.) และ พลเอก (พล.อ.)

- นายทหารประทวน หมายถึง ข้าราชการทหารในสังกัดกองทัพบกที่บรรจุในตำแหน่งที่กำหนดเงินเดือนในอัตรา “พลอาสาสมัคร” และข้าราชการทหารที่มียศตั้งแต่ สิบตรี (ส.ต.) สิบโท (ส.ท.) สิบเอก (ส.อ.) จำสิบตรี (จ.ส.ต.) จำสิบโท (จ.ส.ท.) จำสิบเอก (จ.ส.อ.) และจำสิบเอกอัตราเงินเดือนจำสิบเอก (พิเศษ) (จ.ส.อ. (พ))

- เกษียณอายุราชการ หมายถึง วันเดือนปีที่กำหนดให้ข้าราชการออกจากราชการเมื่ออายุครบ 60 ปี ซึ่งตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ จะนับตั้งแต่ 1 ตุลาคม

- การเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด หมายถึง การเกษียณอายุราชการตามแนวทางหรือโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของ สภากลาโหม และคณะกรรมการข้าราชการทหาร (กขท.) และของรัฐบาลทุกโครงการ



- โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด หมายถึง มาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด) ตามที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) เสนอ โดยให้ส่วนราชการพิจารณาว่าเมื่อดำเนินการตามมาตรการดังกล่าวแล้วไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและมีงบประมาณของส่วนราชการรองรับโดยกำหนดเป็นประเด็นเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

- โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม หมายถึง โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหมตามมติคณะรัฐมนตรีประจำปีงบประมาณ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด) ตามที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) กำหนด

- เงิน พ.ส.ร. หมายถึง เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ
- เงินเพิ่มพิเศษ หมายถึง เงินขวัญถุง และ เงินเพิ่มจากบำนาญ
- เงินขวัญถุง หมายถึง เงินเดือนเดือนสุดท้าย x 7
- เงินเพิ่มจากบำนาญ หมายถึง เงินเพิ่มเพื่อให้ได้รับบำนาญสูงขึ้นเสมือนหนึ่งผู้เข้าร่วมโครงการฯ มีเวลาราชการเพื่อคำนวณบำนาญถึงวาระเกษียณ ( นับเวลาราชการที่เหลือ )  
คิดได้จาก เงินเพิ่ม =  $\frac{\text{เงินเดือน เดือนสุดท้าย} \times \text{อายุราชการที่เหลือ}}{50}$

50

- เงินเดือน เดือนสุดท้าย หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับจากเงินงบประมาณประเภทเงินเดือน เดือนสุดท้ายที่ออกจากราชการ รวมทั้งเงินพิเศษรายเดือน สำหรับค่าวิชาชีพและหรือเงินเพิ่มการเลื่อนฐานะ และหรือสำหรับประจำตำแหน่งที่ต้องฝ่าอันตรายเป็นปกติ และหรือสำหรับการสู้รบ และหรือสำหรับการปราบปรามผู้กระทำความผิด แต่ไม่รวมถึงเงินเพิ่มอย่างอื่น ๆ

- การได้รับพระราชทานยศสูงขึ้น หมายถึง การเลื่อนยศข้าราชการทหารให้ดำรงยศสูงขึ้น ตามระเบียบกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยการแต่งตั้งยศและการเลื่อนยศของข้าราชการทหาร พ.ศ.2541

- ธุรกิจส่วนตัว หรืออาชีพเสริม หมายถึง การทำกิจกรรมใดๆที่ผู้เป็นเจ้าของกิจการเป็นคนกำหนดด้วยตนเอง ในการวิจัยครั้งนี้ให้รวมหมายถึงการทำงานเสริม ที่ก่อให้เกิดรายได้ นอกเหนือจากการรับราชการ

- ภาระส่วนตัว หมายถึง หน้าที่ ที่ต้องรับผิดชอบในเรื่องที่เกี่ยวกับตัวเอง เช่น ภาระการเลี้ยงดูบุตรของพ่อ-แม่ การผ่อนบ้าน ผ่อนรถ การส่งหนานการพักผ่อน เป็นต้น

- การบรรลุวัตถุประสงค์เชิงปริมาณ หมายถึง จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหมในทุกชั้นยศ มีจำนวนรวมทั้งสิ้นร้อยละ 75 ขึ้นไปของยอดกำลังพล (ร้อยละ 10) ในกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการแบ่งมอบจากกระทรวงกลาโหม
- การบรรลุวัตถุประสงค์เชิงคุณภาพ หมายถึง จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหมในทุกชั้นยศดำรงตำแหน่ง “ ประจําหน่วย ” มีจำนวนรวมทั้งสิ้นร้อยละ 75 ขึ้นไปของยอดกำลังพล (ร้อยละ 10) ในกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการแบ่งมอบจากกระทรวงกลาโหม