

แนวทางการพัฒนาระบบการประเมินค่าการปฏิบัติงาน  
ของกำลังพลกองทัพบก ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

เอกสารวิจัยส่วนบุคคล



โดย

พันเอก วีระยุทธ เชื้อสุจริต  
ผู้อำนวยการกอง กรมกำลังพลทหารบก

วิทยาลัยการทัพบก

กันยายน 2567

เอกสารวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาระบบการประเมินค่าการปฏิบัติงานของ  
กำลังพลกองทัพบก ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

โดย พันเอก วีระยุทธ เชื้อสุจริต

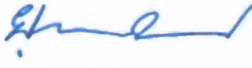
อาจารย์ที่ปรึกษา พันเอกหญิง จันทิรา นาคบุญนำ

วิทยาลัยการทัพบก อนุมัติให้เอกสารวิจัยส่วนบุคคลฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรหลักประจำ วิทยาลัยการทัพบก ปีการศึกษา 2567 และเห็นชอบให้เป็น  
เอกสารวิจัยส่วนบุคคลที่อยู่ในเกณฑ์ระดับ **ดีมาก**

พลตรี   
(ทองศักดิ์ มหาวงศ์)

ผู้บัญชาการวิทยาลัยการทัพบก


คณะกรรมการควบคุมเอกสารวิจัยส่วนบุคคล

พันเอก   
(ยุทธนา ชันทอง)

ประธานกรรมการ

พลตรี   
(ศักดิ์เสมา พงษ์กลัด)


ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา

พันเอก   
(ปริญญญา ฉายะพงษ์)

กรรมการ

พันเอก   
(ทัพพงษ์ บำเรอราช)

กรรมการ

พันเอกหญิง   
(จันทิรา นาคบุญนำ)

กรรมการ/เลขานุการ

## บทคัดย่อ

ผู้วิจัย	พັນเอก วีระยุทธ เชื้อสุจริต
เรื่อง	การพัฒนากระบวนการประเมินค่าการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบก ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
วันที่	11 กันยายน 2567 จำนวนคำ : 8,588 จำนวนหน้า : 32
คำสำคัญ	กำลังพลกองทัพบก, ระบบการประเมินค่าการปฏิบัติงาน, ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
ชั้นความลับ	ไม่มีชั้นความลับ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ โดยนำข้อมูลจาก ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี, แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ, นโยบายการปฏิบัติงานกองทัพบกประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 นโยบายเฉพาะด้านกำลังพล ในการใช้และการควบคุมกำลังพล, แผนพัฒนาด้านกำลังพลของกองทัพบก พ.ศ. 2566 - 2570 (5 ปี) รวมถึง ระเบียบ คำสั่งที่เกี่ยวข้องกับการประเมินค่าการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบก มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อศึกษาหาแนวทางในการพัฒนาการประเมินค่าผลการปฏิบัติงานกำลังพลกองทัพบก ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งเป็นการบูรณาการข้อมูลและรวบรวมผลการประเมินค่าการปฏิบัติงานกำลังพลของกองทัพบก ในแต่ละประเภท ให้มีประสิทธิภาพเกิดความถูกต้องโปร่งใสตรวจสอบได้ โดยกำหนดให้มีการบันทึกข้อมูลการประเมินค่าในรูปแบบดิจิทัล เพื่อให้เกิดความสะดวก และง่ายต่อการตรวจสอบ รวมถึงการเรียกใช้งานข้อมูลด้านกำลังพล ภายใต้นโยบายภาครัฐ 4.0 ซึ่งส่งผลให้หน่วยงานในกองทัพบกเกิดการประหยัดในการใช้ทรัพยากร และเกิดการพัฒนารูปแบบการจัดเก็บข้อมูล ทำให้มีความสะดวกรวดเร็วโปร่งใส สามารถเรียกใช้ข้อมูลได้ทันที ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้ คือ ผลการประเมินค่ากำลังพลของกองทัพบก ดังกล่าว มาพิจารณาเพื่อบริหารจัดการกำลังพล และพิจารณาความดีความชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ



## ABSTRACT

**AUTHOR:** Colonel Virayut Chuasucharit

**TITLE:** Developing a performance evaluation system for Army Personnel through information technology.

**DATE:** 11 September, 2024 **WORD COUNT :** 8,588 **PAGES :** 32

**KEY TERMS:** Directorate of personnel, Personal Data eXchange: PDX, Performance Evaluation System

**CLASSIFICATION:** Unclassified

This research is a strategic research project that utilizes data from The National Strategy for 20 years, The framework plan under the National Strategy, The Army's annual operations policy for the fiscal year 2024, specific policies on manpower utilization and control, the army's manpower development plan for the fiscal year 2023-2027 (5 years), as well as regulations and orders related to the evaluation of army manpower performance.

The analysis aims to study and find ways to improve the evaluation of army manpower performance using information technology systems, integrating, and consolidating data and evaluation results of army manpower performance in various categories to be efficient, accurate, transparent, and easily verifiable.

Data evaluation is recorded in digital format for convenience and ease of verification, including the utilization of manpower data under The Government Policy 4.0, leading to resource savings within the army units and the development of data storage formats for convenience, speed, transparency, and immediate data access. The obtained results are considered for manpower management and efficient decision-making.

## กิตติกรรมประกาศ

เอกสารวิจัยส่วนบุคคลฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความรู้และประสบการณ์ที่  
คณาจารย์วิทยาลัยการทัพบกทุกท่านทั้งอาจารย์จากภายในวิทยาลัยและอาจารย์พิเศษ  
จากภายนอกที่กรุณาประสิทธิประสาทวิชาความรู้ให้ และต้องขอขอบพระคุณอย่างยิ่ง  
โดยเฉพาะอาจารย์ที่ปรึกษา พันเอกหญิง จันทิรา นาคบุญนำ ที่คอยสนับสนุนติดตามให้  
แนวคิดที่เป็นประโยชน์ในการจัดทำเอกสารวิจัยส่วนบุคคล รวมถึงตรวจสอบต้นฉบับอย่าง  
ละเอียดจนทำให้งานวิจัยฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ และขอขอบพระคุณ พลตรี ดร. ศักดิ์เสมา  
พงษ์กัลลัต ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษาที่กรุณาสันนิษฐานข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยเป็น  
อย่างยิ่ง

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ที่อยู่เบื้องหลังของการจัดทำวิจัยส่วนบุคคลฉบับนี้  
ทุกท่าน ที่คอยเป็นกำลังใจในการทำวิจัยฉบับนี้ให้สำเร็จสมบูรณ์ได้สมตามความมุ่งหวัง  
ความดีอันเกิดจากผลงานการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยขอมอบให้ผู้ที่มีส่วนร่วมในงานวิจัยดังกล่าว  
ข้างต้นทุกท่าน ตลอดจนผู้ร่วมงานในกรมกำลังพลทหารบก โดยหวังว่างานวิจัยฉบับนี้  
จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาระบบการประเมินค่าการปฏิบัติงานของกำลังพล  
กองทัพบก ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามแผนพัฒนาด้านกำลังพลของกองทัพบก  
พ.ศ. 2566 - 2570 (5 ปี) ในยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างความพร้อมของระบบบริหารงาน  
กำลังพลที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส มุ่งสู่การ เป็นองค์กรดิจิทัล เพื่อตอบสนองต่อภารกิจใน  
ศตวรรษที่ 21 และ ยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างความรู้ทักษะ ความชำนาญที่จำเป็นในการ  
ปฏิบัติงาน และรองรับการ เปลี่ยนแปลงสู่เทคโนโลยี ตามวิสัยทัศน์ของกองทัพบก  
ที่ว่า “กองทัพบกภายในปี ๒๕๘๐ จะเป็นกองทัพ ที่มีศักยภาพ ทันสมัย เป็นที่เชื่อมั่นของ  
ประชาชน และเป็นหนึ่งในกองทัพบกชั้นนำของภูมิภาค”

# สารบัญ

เนื้อหา	หน้า
<b>บทที่ 1 บทนำ</b>	
ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	5
วิธีการศึกษา	6
ประโยชน์ที่ได้รับ	8
<b>บทที่ 2 บทวิเคราะห์</b>	
วิเคราะห์ความเหมาะสมในการพัฒนาระบบการประเมินค่า	9
วิเคราะห์เปรียบเทียบแนวทางการประเมินค่าการปฏิบัติงาน	10
แนวทางการประเมินค่าการปฏิบัติงานกำลังพล	13
วิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้วย SWOT Analysis	15
การวิเคราะห์หาแนวทางการพัฒนาระบบการประเมินค่าการปฏิบัติงาน	20
<b>บทที่ 3 บทอภิปรายผล</b>	
สรุปปัญหาและอุปสรรคในการประเมินค่าการปฏิบัติงาน	30
ความเชื่อมโยงสอดคล้องกับแนวทางการประเมินค่าการปฏิบัติงาน	31
<b>บทที่ 4 บทสรุป</b>	
ข้อเสนอแนะในส่วนของกองทัพบก	34
ข้อเสนอแนะในการพัฒนาแนวทางการพัฒนาและประเมินค่ากำลังพล	32
<b>เอกสารอ้างอิง</b>	
<b>ประวัติผู้วิจัย</b>	

# บทที่ 1

## บทนำ

### ที่มาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ได้บัญญัติหลักการ ที่เกี่ยวข้อง กับ บทบาท ภารกิจ และหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม ในมาตรา 52 ซึ่งสัมพันธ์และสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580)<sup>1</sup> ที่ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ชาติ โดยกองทัพบก (ทบ.) อยู่ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคงของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี<sup>1</sup> กองทัพบก ในประเด็นด้าน การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ เพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ ในการกำกับหรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันมีสมรรถนะสูง ยึดหลัก ธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวมมีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่าง คุ่มค่าและปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากลด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากร มนุษย์

นโยบายการปฏิบัติงาน ทบ. ประจำปีงบประมาณ 2567<sup>2</sup> นโยบายเฉพาะ ด้านกำลังพล ในการใช้และการควบคุมกำลังพล กล่าวคือ การบริหารจัดการกำลังพล ทบ. ทั้งระบบให้มีประสิทธิภาพ มีมาตรฐาน โปร่งใส ตรวจสอบได้ มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยี สารสนเทศเข้ามาในการบริหารจัดการกำลังพล ทบ. โดยการพัฒนากระบวนการข้อมูลกลาง ให้สามารถช่วยในการปฏิบัติงานด้านกำลังพลได้อย่างครอบคลุม ส่งผลให้การบริหารจัดการ

กำลังพล ทบ. มีความสอดคล้องกับขีดความสามารถ คุณวุฒิ และแหล่งกำเนิดของกำลังพล แต่ละประเภทเป็นไปตามระบบหมายเลขชำนาญการทางทหาร คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง และระบบสมรรถนะ โดยหน่วยทุกระดับใน ทบ. สามารถรักษายอดกำลังพลให้เพียงพอสำหรับการปฏิบัติภารกิจ ในขณะที่กำลังพล ทบ. กำหนดไว้อย่างชัดเจน และเหมาะสมรวมทั้งการพัฒนา ระบบการประเมินค่าการปฏิบัติงานของกำลังพลผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำ ข้อมูลการประเมินค่าการปฏิบัติงานของกำลังพลไปใช้ในการบริหารจัดการกำลังพลได้อย่าง เป็นรูปธรรม

โดย กรมกำลังพลทหารบก ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนากำลังพลและระบบงาน ด้านกำลังพลของกองทัพบกไว้เป็นกรอบสำหรับการดำเนินการด้านกำลังพลและระบบงาน ด้านกำลังพล ของกองทัพบก ซึ่งได้มีการดำเนินการจัดตั้งคณะทำงานเพื่อพิจารณาจัดทำแผนฯ รวมทั้งจัดการสัมมนา หน่วยขึ้นตรงต่อกองทัพบก เพื่อร่วมพิจารณากลับกรองแผนฯ พร้อมทั้ง ให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะเพื่อให้แผนฯ มีความครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถปฏิบัติได้จริง มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติและยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศของกระทรวงกลาโหม ช่วยในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานด้านกำลังพล ของกองทัพบกให้ชัดเจน รวมถึงช่วย ผลักดันให้เกิดการบูรณาการงานด้านกำลังพลของกองทัพบก ในทุกส่วนงานที่จะสอดคล้องไป กับแนวทางของหน่วยเหนือ ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยต่างๆ สามารถปฏิบัติภารกิจ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดมากยิ่งขึ้น แผนพัฒนาด้านกำลังพลของกองทัพบก พ.ศ. 2566 - 2570 (5 ปี)<sup>3</sup> ที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางของการพัฒนางานด้านกำลังพล ในอนาคต มีประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา จำนวน 5 ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างความพร้อมของระบบบริหารงานกำลังพลที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส มุ่งสู่การ เป็นองค์กรดิจิทัล เพื่อตอบสนองต่อภารกิจในศตวรรษที่ 21

ยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ ยึดมั่นระเบียบ วินัย และมีความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์



ยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างความรู้ทักษะ ความชำนาญที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และ  
รองรับการ เปลี่ยนแปลงสู่เทคโนโลยีดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมสิทธิสวัสดิการ มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่  
กำลังพลและครอบครัว จัดสภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกองทัพบก  
ให้มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 กำลังพลขององค์กร มีเกียรติศักดิ์ศรีมีความภาคภูมิใจและผูกพัน  
กับองค์กร

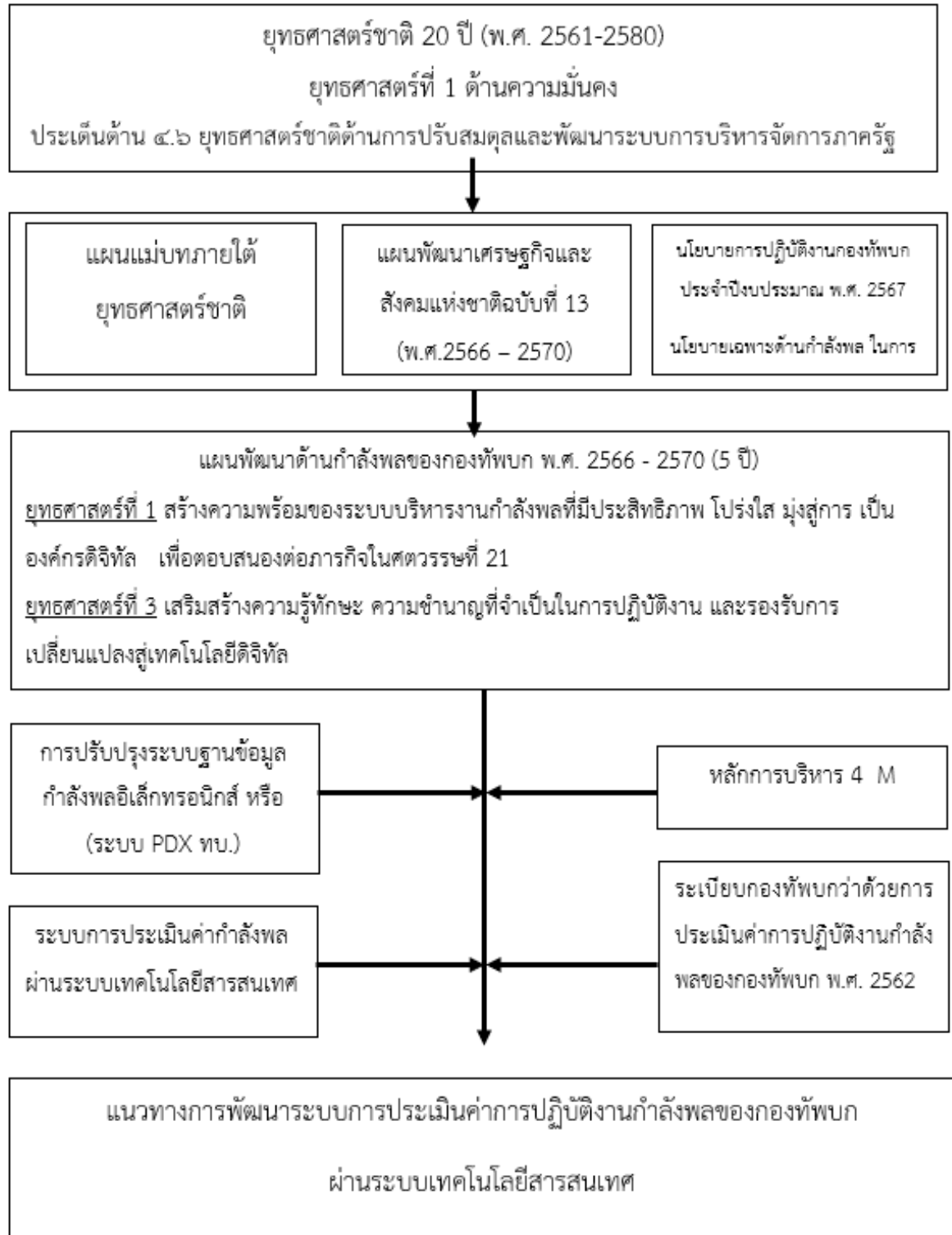
หลักการบริหารองค์กร<sup>4</sup>ในปัจจุบันเพื่อให้ก้าวไปสู่ความมีคุณภาพ และ  
ประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งการพ้องค์กรให้สามารถพัฒนาได้ มีปัจจัยพื้นฐานที่จะต้อง  
นำมาพิจารณาสำหรับการบริหาร 4 ประการ ปัจจัยทั้ง 4 ประการนี้ “คน” ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญ  
ที่สุด เช่นเดียวกันการบริหารประเทศโดยมีหน่วยงานภาครัฐเป็นเครื่องมือ จำเป็นต้องให้  
ความสำคัญและคำนึงถึง “คน” ในหน่วยงานภาครัฐให้มากที่สุด จากการศึกษาประเทศไทยเป็นประเทศ  
ที่กำลังพัฒนา หน่วยงานภาครัฐย่อมจะได้รับงบประมาณอย่างจำกัด ทำให้การดำเนินงานตาม  
นโยบายของรัฐบาลลดประสิทธิภาพลงตามไปด้วย

กรมกำลังพลทหารบก (กพ.ทบ.) ได้พัฒนาระบบฐานข้อมูลกำลังพลอิเล็กทรอนิกส์  
หรือ Personal Data eXchange (ระบบ PDX) ซึ่งในปัจจุบันได้ดำเนินการนำมาใช้เป็นฐานข้อมูล  
ในการบริหารจัดการกำลังพลของ ทบ. แล้วในบางส่วน แต่ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินค่า  
การปฏิบัติงานของกำลังพล ทบ. ยังไม่มีการดำเนินการผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยหาก  
มีการดำเนินการผ่านระบบดังกล่าว จะทำให้การบันทึกข้อมูลผลการประเมินค่าการปฏิบัติงาน  
กำลังพลเป็นรายบุคคลมีความถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ง่ายต่อการตรวจสอบและการเรียกใช้งาน  
ข้อมูล สำหรับการนำไปใช้ในการบริหารจัดการกำลังพลของกองทัพบกต่อไปในอนาคต ดังนั้นผู้วิจัย  
จึงมีความสนใจศึกษา เรื่อง การพัฒนาระบบการประเมินค่าการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบก  
(ทบ.) ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการประเมินค่าการปฏิบัติงานกำลังพลของ ทบ. ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
2. เพื่อพัฒนาระบบการประเมินค่าการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบก ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นรายบุคคลให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ ง่ายต่อการตรวจสอบ และการเรียกใช้งานข้อมูล สำหรับการนำไปใช้ในการบริหารจัดการกำลังพลของ กองทัพบก
3. เพื่อพัฒนาการจัดเก็บข้อมูลบุคลากรเป็นรายบุคคล ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

## กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



## ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทำการพัฒนาการประเมินค่าการปฏิบัติงานของกำลังพล ทบ. ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
2. สามารถพัฒนาการจัดเก็บข้อมูลบุคลากรเป็นรายบุคคล เพื่อให้ข้อมูลมีความถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ง่ายต่อการตรวจสอบและการเรียกใช้งานข้อมูล สำหรับการนำไปใช้ในการบริหารจัดการกำลังพลของ ทบ. ตามนโยบายกองทัพบก และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี
3. กรมกำลังพลทหารบก สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถนำมาปรับใช้ให้สอดคล้อง และเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน และอนาคต



## บทที่ 2

### บทวิเคราะห์

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาระบบการประเมินค่าการปฏิบัติงาน ของกำลังพล กองทัพบก ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ” เป็นการวิจัยเชิงยุทธศาสตร์โดยการวิจัยเอกสาร นำเสนอเนื้อหา แนวคิด หลักการ และการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Context analysis) โดยใช้กรอบการคิดเชิงยุทธศาสตร์เป็นพื้นฐาน โดยใช้เครื่องมือการวิเคราะห์ทางการบริหาร 4M และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้วย SWOT Analysis แล้วนำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์ เพื่อให้ได้มาซึ่งแนวทางการพัฒนาระบบการประเมินค่าการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบก ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้สอดคล้องกับระเบียบกองทัพบกว่าด้วยการประเมินค่าการปฏิบัติงานกำลังพลของกองทัพบก พ.ศ. 2562 การปรับปรุงระบบฐานข้อมูลกำลังพลอิเล็กทรอนิกส์ หรือ ระบบ Personal Data eXchange กองทัพบก (PDX ทบ.) ซึ่งจัดให้มีขึ้นเพื่อการบริหารจัดการกำลังพล ทบ. ทั้งระบบให้มีประสิทธิภาพ มีมาตรฐาน โปร่งใส ตรวจสอบได้ มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาในการบริหารจัดการกำลังพล ทบ. โดยการพัฒนาฐานข้อมูลกลางให้สามารถช่วยในการปฏิบัติงานด้านกำลังพลได้อย่างครอบคลุม ส่งผลให้การบริหารจัดการกำลังพล ทบ. มีความสอดคล้องกับขีดความสามารถ คุณวุฒิ และแหล่งกำเนิดของกำลังพลแต่ละประเภท เป็นไปตามระบบหมายเลขชำนาญการทางทหาร คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง และระบบสมรรถนะ โดยหน่วยทุกระดับใน ทบ. สามารถรักษายอดกำลังพลให้เพียงพอสำหรับการปฏิบัติภารกิจ ในขณะที่กำลังพล ทบ. กำหนดไว้อย่างชัดเจน และเหมาะสม และสามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการกำลังพลได้อย่างเป็นรูปธรรม

## วิเคราะห์ความเหมาะสมในการพัฒนาระบบการประเมินค่าการปฏิบัติงาน ของกำลังพลกองทัพบก ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

การพัฒนาระบบการประเมินค่าการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบก โดยการจัดทำโปรแกรมการประเมินค่าการปฏิบัติงานกำลังพลทั้งระบบผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้การบันทึกข้อมูลผลการประเมินค่าการปฏิบัติงานกำลังพลเป็นรายบุคคลมีความถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ง่ายต่อการตรวจสอบและการเรียกใช้งานข้อมูล ตลอดจนเพื่อเป็นการพัฒนาระบบฐานข้อมูลกลาง ให้สามารถช่วยในการปฏิบัติงานด้านกำลังพลได้อย่างครอบคลุม มีประสิทธิภาพ มีมาตรฐานเกิดความโปร่งใสตรวจสอบสามารถได้

### 1. การใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการกำลังพล

การบูรณาการข้อมูลและรวบรวมผลการประเมินค่าการปฏิบัติงานกำลังพลของกองทัพบกในแต่ละประเภทให้มีประสิทธิภาพเกิดความถูกต้องโปร่งใสตรวจสอบได้ โดยจะให้การบันทึกข้อมูลการประเมินค่าการปฏิบัติงานกำลังพลในรูปแบบดิจิทัลเพื่อง่ายต่อการตรวจสอบและเรียกใช้งานข้อมูล รวมทั้งเป็นการดำเนินการตามนโยบายภาครัฐในระบบดิจิทัลประกอบด้วย

1.1 การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อบริหารจัดการข้อมูลและสารสนเทศ ควบคู่ไปกับการพัฒนาระบบงานย่อยและแอปพลิเคชัน อีกทั้งเพื่อสร้างฐานข้อมูลภายในกองทัพบก ตลอดจนสามารถเชื่อมต่อแลกเปลี่ยนข้อมูลกับหน่วยงานต่าง ๆ ภายในกองทัพบกได้

1.2 การพัฒนากำลังพลกองทัพบก ให้มีความรู้ ความเข้าใจและสามารถใช้ประโยชน์จากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกองทัพบก ได้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุด โดยมุ่งเน้นให้มีความพร้อมในการก้าวไปสู่กองทัพบกดิจิทัล

### 2. การปรับปรุงระบบฐานข้อมูลกำลังพลอิเล็กทรอนิกส์ หรือ ระบบ Personal Data eXchange กองทัพบก (PDX ทบ.) ประกอบด้วย

2.1 การปรับปรุงพัฒนาและประเมินผลการใช้งานโปรแกรมรายงานผลการประเมินค่าการปฏิบัติงานกำลังพลในระบบฐานข้อมูลกำลังพลอิเล็กทรอนิกส์ (ระบบ PDX)

ซึ่งได้ดำเนินการมาแล้ว ตั้งแต่ ส.ค. 65 ไม่พบปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติ สามารถดำเนินการพัฒนาโปรแกรมนี้ ให้รองรับการประเมินค่าการปฏิบัติงานกำลังพลทั้งระบบผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศได้

2.2 อนุมัติให้หน่วยระดับกองร้อยอิสระ, กอง และกองพัน หรือเทียบเท่าขึ้นไป ดำเนินการใช้โปรแกรมรายงานผลการประเมินค่าการปฏิบัติงานกำลังพล ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

### **วิเคราะห์เปรียบเทียบแนวทางการประเมินค่าการปฏิบัติงานกับการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกองทัพบกมาใช้**

กองทัพบกมีนโยบายในการพัฒนาระบบการประเมินค่าการปฏิบัติงานกำลังพล กองทัพบก ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเป็นการพัฒนาระบบฐานข้อมูลกลางให้สามารถช่วยในการปฏิบัติงานด้านกำลังพลได้อย่างครอบคลุม มีประสิทธิภาพ มาตรฐานเกิดความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

### **การประเมินค่าการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบก**

การประเมินค่าการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบก ดำเนินการตามระเบียบกองทัพบก ว่าด้วยการประเมินค่าการปฏิบัติงานกำลังพลของกองทัพบก พ.ศ. 2562 โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาบริหารจัดการกำลังพล การพิจารณาบำเหน็จค่าจ้าง ค่าตอบแทนประจำปี การเลื่อนยศ และการปรับย้ายอย่างเป็นรูปธรรม โดยผู้รับการประเมิน ประกอบด้วย

- 1 ข้าราชการทหารตั้งแต่ระดับพลทหารประจำการ (พลอาสาสมัคร) จนถึงระดับชั้นยศพลตรี
- 2 ข้าราชการกลาโหมพลเรือน
- 3 ข้าราชการพลเรือนกลาโหม
- 4 ลูกจ้างประจำ
- 5 กำลังพลสำรอง เข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว

6 อาสาสมัครทหารพราน (อส.ทพ.)

7 กำลังพลอื่น ๆ ตามที่กองทัพบกกำหนด

ในการกำหนดช่วงเวลาในการประเมินค่าการปฏิบัติงานกับการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกองทัพบก ปีละ 2 ครั้ง โดยมีรายละเอียดการปฏิบัติ ดังนี้

ครั้งที่ 1 ตั้งแต่ 1 ตุลาคม - 31 มีนาคม ของปีถัดไป

ครั้งที่ 2 ตั้งแต่ 1 เมษายน - 30 กันยายน ของปีเดียวกัน

โดยในการประเมินค่าการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบก ได้ให้ความหมายของ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการให้คะแนนในการประเมินค่าการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบก ซึ่งได้แก่ ผู้ประเมิน และผู้บังคับบัญชาไว้ ดังนี้

**ผู้ประเมิน** หมายถึง ผู้บังคับบัญชาโดยตรง หรือผู้กำกับดูแลผู้รับการประเมิน โดยใกล้ชิดเพียงผู้เดียว ซึ่งเป็นนายทหารสัญญาบัตร ที่มีชั้นยศตั้งแต่ร้อยตรี หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้บังคับหน่วยตั้งแต่ระดับ หมวด หรือเทียบเท่าขึ้นไป

**ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นหรือผู้รับมอบอำนาจ** หมายถึง ผู้บังคับบัญชาที่มีตำแหน่งสูงกว่า ผู้บังคับบัญชาโดยตรง 1 ชั้น

ทั้งนี้ กรมกำลังพลทหารบก ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินค่าการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบก สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเด็นหลัก โดยมีรายละเอียดในแต่ละประเด็น ประกอบด้วย

**1. ผลสัมฤทธิ์ของงาน** ประกอบด้วย ปริมาณงาน, คุณภาพผลงาน,

ผลสำเร็จของงาน, ความเชื่อถือได้ของผลงาน, ความทันเวลา และการประหยัด

**2. สมรรถนะกำลังพล** ได้แก่

2.1 คุณลักษณะทางทหาร คือ ลักษณะทางทหาร, การรักษาวินัย

2.2 การทำงานเป็นทีม คือ ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร, มนุษยสัมพันธ์, ความเสียสละ, ความร่วมมือ, คุณภาพผลงาน

2.3 คุณธรรมและจริยธรรม คือ การปฏิบัติตน, การตรงต่อเวลา

2.4 มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ คือ ความมุ่งมั่นผลสัมฤทธิ์, ความริเริ่ม

2.5 ความรู้ความสามารถการปฏิบัติงานในหน้าที่ คือ ความรอบรู้งานในหน้าที่, ความสำนึกในหน้าที่

2.6 การบริหารจัดการ คือ การพัฒนาตนและผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อร่วมงาน, วิสัยทัศน์และความคิดในภาพรวม

### วิธีการประเมิน

- 1) ใช้แบบประเมินค่าการปฏิบัติงานกำลังพล ทบ.101 - 157 และ ทบ.101 - 158
- 2) ผู้บังคับบัญชาโดยตรงเป็นผู้ประเมินหลัก
- 3) ผู้ร่วมปฏิบัติงานสามารถร่วมประเมิน

**การแปลผล** กำหนดเป็นช่วงคะแนน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 1) คะแนนร้อยละ 90 ขึ้นไป อยู่ในเกณฑ์ ดีเด่น
- 2) คะแนนร้อยละ 80 - ต่ำกว่าร้อยละ 90 ดีอยู่ในเกณฑ์ มาก
- 3) คะแนนร้อยละ 70 - ต่ำกว่าร้อยละ 80 อยู่ในเกณฑ์ ดี
- 4) คะแนนร้อยละ 60 - ต่ำกว่าร้อยละ 70 อยู่ในเกณฑ์ พอใช้
- 5) คะแนนต่ำกว่าร้อยละ 60 อยู่ในเกณฑ์ ต้องปรับปรุง

ผลการประเมินที่ได้ นำไปใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบประกอบการพัฒนาศักยภาพของกำลังพล และ ประกอบการบริหารจัดการกำลังพล



## แนวทางการประเมินค่าการปฏิบัติงานกำลังพลของ กองทัพบก ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ Personal Data eXchange (PDX)

### 1. กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์

1.1 ปรับปรุงพัฒนาและประเมินผลการใช้งานโปรแกรมรายงานผลการประเมินค่าการปฏิบัติงานกำลังพลในระบบฐานข้อมูลกำลังพลอิเล็กทรอนิกส์ (ระบบ PDX) และดำเนินการจัดทำโปรแกรมการประเมินค่าการปฏิบัติงานกำลังพลทั้งระบบผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

1.2 กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนโดยระบุความต้องการในการจัดเก็บข้อมูลของโปรแกรมการประเมินค่าการปฏิบัติงานกำลังพลทั้งระบบผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

### 2. วิเคราะห์และออกแบบระบบ

1.1 วิเคราะห์กระบวนการทำงานปัจจุบัน ระบุปัญหา และโอกาสในการพัฒนา

1.2 พัฒนาระบบฐานข้อมูลกำลังพลอิเล็กทรอนิกส์ (ระบบ PDX) โดยคำนึงถึงมาตรฐานกลาง ความปลอดภัย และความสะดวกในการใช้งาน

### 3. พัฒนาและทดสอบระบบ

3.1 เลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสม พัฒนาระบบฐานข้อมูลกำลังพลอิเล็กทรอนิกส์ (ระบบ PDX) และทดสอบการใช้งานอย่างละเอียด

3.2 จัดการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ด้านกำลังพลของหน่วยต่าง ๆ และจัดทำคู่มือการใช้งาน

### 4. ใช้งานและดูแลรักษา

4.1 ติดตามผลการใช้งาน แก้ไขข้อผิดพลาด และพัฒนาระบบฐานข้อมูลกำลังพลอิเล็กทรอนิกส์ (ระบบ PDX) อย่างต่อเนื่อง

4.2 กำหนดมาตรการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล และสำรองข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ

## 5. แนวทางเพิ่มเติม

5.1 เน้นการใช้งานข้อมูลแบบมาตรฐานกลาง เพื่อการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.2 พัฒนาระบบฐานข้อมูลกำลังพลอิเล็กทรอนิกส์ (ระบบ PDX) ให้รองรับการใช้งานบนอุปกรณ์เคลื่อนที่

5.3 เชื่อมต่อระบบฐานข้อมูลกำลังพลอิเล็กทรอนิกส์ (ระบบ PDX) กับระบบอื่นของหน่วยงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาจากการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้น สามารถยกตัวอย่างแนวทางการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้

1) พัฒนาระบบฐานข้อมูลกำลังพลอิเล็กทรอนิกส์ (ระบบ PDX) บนแพลตฟอร์มแบบ open source เพื่อลดค่าใช้จ่าย และเพิ่มความยืดหยุ่น

2) การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล และสนับสนุนการตัดสินใจ

3) พัฒนาระบบฐานข้อมูลกำลังพลอิเล็กทรอนิกส์ (ระบบ PDX) ให้รองรับการใช้งานแบบหลายภาษา เพื่อรองรับการใช้งานในต่างประเทศ

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัย สามารถวิเคราะห์เปรียบเทียบแนวทางการประเมินค่าการปฏิบัติราชการ ถึงข้อดี ข้อเสีย จากระบบเดิม สู่ระบบใหม่ได้ ภายใต้ระเบียบ นโยบาย ข้อบังคับที่กองทัพบกได้กำหนดไว้ ดังแสดงในตารางเปรียบเทียบ ดังนี้ ตารางแสดงการเปรียบเทียบการประเมินค่าการปฏิบัติราชการแบบเดิม กับ แบบใหม่

การประเมินค่าการปฏิบัติราชการของกำลังพลกองทัพบก (แบบเดิม)	การประเมินค่าการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบก (แบบใหม่)
- เป็นการประเมินค่าการปฏิบัติราชการ ของกำลังพลกองทัพบก ในแบบพิมพ์ที่กองทัพบกกำหนด ทำให้เกิดความสับสนเปลืองงบประมาณในการจัดการกระดาษเพื่อจัดทำแบบพิมพ์ เพื่อแจกจ่ายให้กับ	- ทำการประเมินผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ - มีการกำหนดแนวทางการประเมินที่ชัดเจน ภายใต้คู่มือการประเมินค่าการ

การประเมินค่าการปฏิบัติราชการของกำลังพล กองทัพบก (แบบเดิม)	การประเมินค่าการปฏิบัติงาน ของกำลังพลกองทัพบก (แบบใหม่)
หน่วยงานทั่วทั้งกองทัพบก รวมถึงการกำหนดให้มี ขั้นตอนในการกรอกข้อมูล ที่ยุ่งยาก และส่งผลให้ เกิดความสับสน ต่อผู้ประเมิน และผู้บังคับบัญชา ที่ ไม่ได้มีความเข้าใจในเกณฑ์การให้คะแนนตามที่ กองทัพบกกำหนด	ปฏิบัติราชการ ของกำลังพลกองทัพบก ที่ได้ จัดทำขึ้น เพื่อให้เกิดความสะดวกในการ ดำเนินการ และประหยัด
- การใช้ข้อมูลมีความไม่สะดวก - เกิดการสูญหายของข้อมูลในการประเมินค่า ย้อนหลัง เนื่องจาก การเปลี่ยนผลิตภัณฑ์ของ หน่วย ไม่ได้รับการส่งต่อข้อมูล หรือเอกสารสำคัญ ด้านการประเมินค่าให้กับกำลังพลที่มีปฏิบัติหน้าที่ ขาดความต่อเนื่องในการสืบค้นข้อมูล	- ง่ายในการเรียกใช้ข้อมูล - มีรูปแบบในการจัดเก็บข้อมูลที่ชัดเจนและ เป็นรูปธรรม สามารถสืบค้นได้ง่าย
การตรวจสอบข้อมูลมีความยุ่งยาก	ข้อมูลง่ายต่อการตรวจสอบ

## วิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้วย SWOT Analysis

### วิเคราะห์ปัจจัยภายใน

#### 1. จุดแข็ง (Strengths)

1.1 กลยุทธ์ (Strategy) : แผนกลยุทธ์ มีความชัดเจน ครอบคลุม และมีความ  
สอดคล้องกับแผนพัฒนากำลังพลของกองทัพบก และแผนปฏิบัติราชการของกองทัพบก

1.2 โครงสร้างองค์กร (Structure) : โครงสร้างสายการบังคับบัญชามีความ  
ชัดเจน เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มีผู้บังคับบัญชากำกับดูแล

1.3 ระบบ/กระบวนการในการทำงาน (System) : คำนึงถึงประโยชน์สูงสุด  
ของกองทัพบก มีการนำระบบสารสนเทศเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้รวดเร็วและคล่องตัวมากขึ้น

1.4 บุคลากร (Staff) : กำลังพลมีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์

1.5 ทักษะ (Skill) : กำลังพลมีความรู้ และทักษะรอบด้าน มีความเชี่ยวชาญใน  
การรับตรวจราชการที่รับผิดชอบ

1.6 รูปแบบการบริหารจัดการและความเป็นผู้นำ (Style) : ผู้บังคับบัญชา กำหนดทิศทางชัดเจน รับฟังความคิดเห็น สนับสนุน ให้ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพ และใส่ใจขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา

1.7 วัฒนธรรม ความเชื่อ ค่านิยม (Shared Value) : มีวิสัยทัศน์ขององค์กร ร่วมกัน มีค่านิยมร่วมกัน ยึดถือปฏิบัติตามระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับและคำสั่งที่เกี่ยวข้อง งานแต่ละกองหรือแผนกมีความรับผิดชอบดี

## 2. จุดอ่อน (Weakness)

2.1 กลยุทธ์ (Strategy) : การดำเนินการต่อใช้ผู้มีความรู้เฉพาะด้าน

2.2 โครงสร้างองค์กร (Structure) : หน่วยบางระดับมีความ

2.3 ระบบ/กระบวนการในการทำงาน (System) : ต้องฝึกฝนความชำนาญ และต้องมีความพร้อมของอุปกรณ์

2.4 บุคลากร (Staff) : ต้องใช้เวลาในการศึกษาเรียนรู้

2.5 ทักษะ (Skill) : ต้องฝึกฝนเพื่อให้เกิดความชำนาญ

2.6 รูปแบบการบริหารจัดการและความเป็นผู้นำ (Style) : ต้องจัดการอบรม ให้ความรู้

2.7 วัฒนธรรม ความเชื่อ ค่านิยม (Shared Value) : ต้องแก้ไขระเบียบ ข้อบังคับ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

### วิเคราะห์ปัจจัยภายนอก

## 3. โอกาส (Opportunities)

3.1 การเมือง (Politics) : กำหนดมาตรฐานการประเมินค่าให้มีความเป็นสากล

3.2 เศรษฐกิจ (Economic) : เกิดความประหยัดไม่สิ้นเปลือง

3.3 สังคม (Social) : เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย

3.4 เทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศ (Technological) : มีการใช้ระบบ IT Data base, Cloud Computing ที่ทันสมัย ลดการเก็บเอกสารด้วยกระดาษ ลดความรับผิดชอบในการเก็บเอกสารธุรการต่างๆ รวมถึงมีฐานข้อมูลค่าการประเมินค่าของกำลังพลพลในแต่ละมิติในระบบฐานข้อมูลกำลังพลอิเล็กทรอนิกส์ (ระบบ PDX) ทำให้มีความทันสมัยมากขึ้น ระบบการประเมินค่าการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพมีความสะดวก รวดเร็ว และถูกต้อง

3.5 สภาพแวดล้อม (Environmental) : กรมกำลังพลทหารเป็นหน่วยกำกับดูแลนโยบายด้านกำลังพล

3.6 กฎหมาย (Legal) กฎระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งเป็นสิ่งที่กำลังพลต้องปฏิบัติตามหากฝ่าฝืน เมื่อมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ประกอบการพิจารณาประเมินค่าการปฏิบัติราชการ ทำให้หน่วยสามารถมีเครื่องมือในตรวจสอบความถูกต้อง และกำลังพลได้รับความเป็นธรรม และเกิดความโปร่งใสในการประเมินค่า มีหลักฐานเป็นฐานข้อมูลความผิดในระบบ รวมถึงประวัติการลงทัณฑ์กำลังพล เพื่อประกอบการพิจารณาสิทธิด้านต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### 4. อุปสรรค (Threats)

4.1 การเมือง (Politics) : ความเชื่อมั่นในการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการประเมินค่ากำลังพล

4.2 เศรษฐกิจ (Economic) : การใช้งบประมาณในการปรับปรุง

4.3 สังคม (Social) : การยอมรับ ความเชื่อมั่นในการปรับปรุง

4.4 เทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศ (Technological) : ประสิทธิภาพในการจัดเก็บข้อมูล

4.5 สภาพแวดล้อม (Environmental) : สภาวะความแปรปรวนของสภาพอากาศของโลกทำให้เกิดภัยพิบัติบ่อยครั้ง ทำให้หน่วยมีภารกิจเพิ่มมากขึ้น ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพล และการพัฒนากำลังพลไม่เป็นไปตามแผน



จากการวิเคราะห์ข้างต้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์แนวทางแก้ไขปัญหาโดยใช้เครื่องมือ TOWS Matrix ทำให้ได้กลยุทธ์ออกมาเป็น 4 รูปแบบ โดยมีรูปแบบการกำหนดกลยุทธ์ต่อแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาของกองทัพบก ดังนี้

**1. กลยุทธ์เชิงรุก หรือ SO** การที่กรมกำลังพลทหารบกพัฒนารูปแบบการประเมินค่าการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบก ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลให้กองทัพบกได้รับการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาให้มีความได้เปรียบ จึงควรพิจารณาแนวทางการสร้างประสิทธิภาพเชิงรุก กล่าวคือ การใช้จุดแข็งในการพัฒนาโอกาส ในเรื่องที่กำลังพลของกองทัพบก มีการประเมินค่าการปฏิบัติงานด้วยระบบเอกสารจากอดีตถึงปัจจุบันจึงพิจารณา แนวทางในการสร้างประสิทธิภาพเชิงรุก หรือ SO ได้แก่ การสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรมการประเมินค่าการปฏิบัติราชการของกำลังพลกองทัพบก ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ สู่อนาคต

**2. กลยุทธ์เชิงแก้ไขจุดอ่อน (WO)** พัฒนาทักษะเฉพาะทางของกำลังพล โดยการอบรมเพิ่มเติม (W1, W5, O1) ปรับปรุงระบบและกระบวนการทำงานให้มีความพร้อมของอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัย (W3, W4, O4)

**3. กลยุทธ์ป้องกัน หรือ ST** การที่ตำแหน่งแนวทางการสร้างประสิทธิภาพของการพัฒนาระบบฯ อยู่ที่ต้งรับ สมควรให้มีการเร่งรัดแนวทางการสร้างประสิทธิภาพด้าน WT และ WO ซึ่งจะทำให้หน่วยงานได้รับการปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาให้มีความพร้อม ซึ่งควรพิจารณาแนวทางสร้างประสิทธิภาพเชิงป้องกัน

**4. กลยุทธ์เชิงรับ หรือ WT** การที่ตำแหน่งแนวทางการสร้างประสิทธิภาพของหน่วยงานในการพัฒนาระบบฯ อยู่ที่ต้งรับ จะเป็นการเสียเปรียบเชิงการพัฒนา ดังนั้นการวางแผนในการสร้างประสิทธิภาพจึงควรมุ่งเน้นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลด หรือขจัดจุดอ่อนลงให้ได้มากที่สุด

ตารางสรุปรูปแบบการกำหนด กลยุทธ์ต่อแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคของการ  
พัฒนาสมรรถนะบุคลากรทาง การศึกษาของกองทัพบก ด้วย TOWS Matrix

กลยุทธ์	รายละเอียด
SO (Strengths - Opportunities)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัย</li> <li>2. ฝึกอบรมบุคลากรให้คุ้นเคยกับการใช้งานระบบ</li> <li>3. รวบรวมข้อมูลกำลังพลให้ครบถ้วน</li> </ol>
WO (Weaknesses - Opportunities)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ใช้งานง่าย</li> <li>2. พัฒนาระบบให้รองรับการใช้งานบนอุปกรณ์เคลื่อนที่</li> <li>3. พัฒนาระบบให้มีความปลอดภัยสูง</li> </ol>
ST (Strengths - Threats)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความปลอดภัยสูง</li> <li>2. สำรองข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ</li> <li>3. ฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับภัยคุกคามทางไซเบอร์</li> </ol>
WT (Weaknesses - Threats)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ใช้งานง่าย</li> <li>2. ฝึกอบรมบุคลากรให้คุ้นเคยกับการใช้งานระบบ</li> <li>3. พัฒนาระบบให้รองรับการใช้งานบนอุปกรณ์เคลื่อนที่</li> </ol>

## การวิเคราะห์หาแนวทางการพัฒนาระบบการประเมินค่าการปฏิบัติงานของ กำลังพลกองทัพบก ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

วัตถุประสงค์ของการจัดทำแนวทางการพัฒนาระบบการประเมินค่าการ  
ปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบก ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

- 1) พัฒนาระบบการประเมินค่าการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบกที่มี
- 2) ประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- 3) เพิ่มประสิทธิภาพและลดเวลาในการประเมิน
- 4) เก็บข้อมูลผลการประเมินอย่างเป็นระบบ
- 5) นำข้อมูลผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนากำลังพล
- 6) สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา

หลักการการจัดทำแนวทางการพัฒนาระบบการประเมินค่าการปฏิบัติงานของกำลังพล  
กองทัพบก ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

- 1) ระบบต้องใช้งานง่าย เข้าถึงได้สะดวก
- 2) ข้อมูลต้องถูกต้อง เป็นปัจจุบัน และปลอดภัย
- 3) ระบบต้องมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้
- 4) ผลการประเมินต้องมีมาตรฐาน เป็นธรรม และเที่ยงธรรม
- 5) ระบบต้องรองรับการใช้งานบนอุปกรณ์หลากหลาย

แนวทางการพัฒนาระบบการประเมินค่าการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบก ผ่านระบบ  
เทคโนโลยีสารสนเทศ

1) การวิเคราะห์ความต้องการ : ศึกษาความต้องการของ ใช้งาน วิเคราะห์  
กระบวนการประเมินค่าการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบกในปัจจุบัน พร้อมวิเคราะห์  
ปัญหา และอุปสรรคที่เกิดขึ้น

- 2) การออกแบบระบบ : ออกแบบระบบให้ใช้งานง่าย มีประสิทธิภาพ รองรับ

ความต้องการของผู้ใช้งาน

- 3) **การพัฒนาระบบ** : พัฒนาระบบตามมาตรฐานการพัฒนาซอฟต์แวร์ ทดสอบระบบการประเมินค่าการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพกองอย่างละเอียด
- 4) **การติดตั้งและใช้งาน** : ติดตั้งระบบการประเมินค่าการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพกองบนเครื่องเซิร์ฟเวอร์ ฝึกอบรมผู้ใช้งาน
- 5) **การดูแลรักษาและพัฒนาต่อยอด** : ดูแลรักษาระบบการประเมินค่าการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพกอง แก้ไขข้อผิดพลาด พัฒนาต่อยอดตามความต้องการ หรือปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ของระบบฯ

**องค์ประกอบของระบบการประเมินค่าการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพกอง ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ**

**โมดูลการกรอกข้อมูล** : สำหรับผู้รับการประเมินกรอกข้อมูลส่วนตัว ผลงาน และข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

**โมดูลการประเมิน** : สำหรับผู้ประเมินกรอกคะแนนและความคิดเห็น

**โมดูลการรายงาน** : แสดงผลการประเมินในรูปแบบต่าง ๆ เช่น รายงานผลการประเมินค่าการปฏิบัติงานของกำลังพลแต่ละราย ร่วมกับการรายงานผลการประเมินของหน่วย

**โมดูลการบริหารจัดการ** : สำหรับผู้ดูแลระบบจัดการผู้ใช้งาน กำหนดสิทธิ์การเข้าถึง ข้อมูลระบบ

**การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในระบบการประเมินค่าการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพกอง ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ** ซึ่งประกอบด้วย

- 1) ภาษาการเขียนโปรแกรม: Python, Java, PHP
- 2) ฐานข้อมูล: MySQL, PostgreSQL
- 3) เฟรมเวิร์ค (Frame Work): Django, Spring Boot, Laravel
- 4) แพลตฟอร์ม(Platform): Cloud Computing

**ประโยชน์จากการนำระบบการประเมินค่าการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกองทัพ**

- 1) เพิ่มประสิทธิภาพและลดเวลาในการประเมิน
- 2) เก็บข้อมูลผลการประเมินอย่างเป็นระบบ
- 3) นำข้อมูลผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนากำลังพล
- 4) สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา
- 5) เพิ่มความโปร่งใส ตรวจสอบได้
- 6) เพิ่มขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน

**ปัญหา และอุปสรรคที่คาดว่าจะพบจากการนำระบบการประเมินค่าการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกองทัพ**

- 1) **ปัญหาด้านงบประมาณ** กองทัพบกมีงบประมาณไม่เพียงพอในการสนับสนุนในการพัฒนาระบบให้เป็นรูปธรรมภายในคราวเดียวกัน จำเป็นต้องพิจารณาแผนการดำเนินงานพัฒนาระบบเป็น แผนระยะสั้น แผนระยะกลาง และแผนระยะยาว เพื่อให้ลดภาระด้านงบประมาณของกองทัพ
- 2) **ปัญหาด้านกำลังพล** กองทัพบกยังมีกำลังพลที่มีความรู้ ความชำนาญยังไม่เพียงพอ ในการดูแลและตรวจสอบระบบ
- 3) **ปัญหาด้านการเตรียมความพร้อมของเทคโนโลยี**
- 4) **ปัญหาด้านการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงาน** เนื่องจากกำลังพล บางส่วนของกองทัพบก ไม่เปิดรับการเปลี่ยนแปลงไปสู่ระบบงานที่นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ ทำให้เกิดการต่อต้านระบบ ส่งผลให้เกิดการต่อต้านระบบใหม่จากผู้ใช้งาน



## แนวทางการแก้ไขการนำระบบการประเมินค่าการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบกผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกองทัพบก

1) พิจารณากำหนดแผนการดำเนินงานของการพัฒนาระบบเสนอโครงการขอรับงบประมาณ และสร้างความต่อเนื่องในการดำเนินงาน โดยกำหนดเกณฑ์การกำกับดูแลควบคุม ตรวจสอบ และคู่มือการปฏิบัติงานด้านการใช้ระบบการประเมินค่าการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบก ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกองทัพบก

- 2) พัฒนาบุคลากรที่มีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 3) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 4) สื่อสารและสร้างความเข้าใจให้กับผู้ใช้งาน
- 5) จัดฝึกอบรมและให้ความรู้แก่ผู้ใช้งาน

ในการพัฒนาระบบการประเมินค่าการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบกผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและลดเวลาในการประเมินเก็บข้อมูลผลการประเมินอย่างเป็นระบบ นำข้อมูลผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนากำลังพลสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา เพิ่มความโปร่งใส ตรวจสอบได้

### วิธีการใช้ระบบการประเมินค่าการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบกผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ คู่มือการใช้ระบบการประเมินค่าการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบกผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

ระบบการประเมินค่าการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบกผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือ PDX (Personnel Data eXchange) พัฒนาขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานของกำลังพล โดยใช้ระบบดิจิทัลแทนแบบฟอร์มกระดาษ โดยกองทัพบก โดยกรมกำลังพลทหารบก ได้จัดทำคู่มือการใช้ระบบการประเมินค่าการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบกผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มุ่งเน้นอธิบายขั้นตอนการใช้งานระบบ PDX สำหรับผู้ใช้งานทุกระดับ ซึ่งสามารถแบ่งประเภทของกำลังพลเป็น 3 ระดับ ประกอบด้วย

### 1. ผู้บังคับบัญชา ขั้นตอนในการเข้าระบบ ดังนี้

- 1) ลงชื่อเข้าใช้ระบบด้วยบัญชีผู้ใช้งานที่ได้รับ
- 2) ตรวจสอบรายชื่อกำลังพลในสังกัด
- 3) กำหนดตัวผู้ประเมิน
- 4) ติดตามผลการประเมิน
- 5) อนุมัติผลการประเมิน

### 2. ผู้ประเมิน มีขั้นตอนในการเข้าระบบ ดังนี้

- 1) ลงชื่อเข้าใช้ระบบด้วยบัญชีผู้ใช้งานที่ได้รับ
- 2) ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมิน
- 3) กรอกคะแนนและข้อเสนอแนะสำหรับผู้รับการประเมิน
- 4) บันทึกผลการประเมิน

### 3. ผู้รับการประเมิน มีขั้นตอนในการเข้าระบบ ดังนี้

- 1) ลงชื่อเข้าใช้ระบบด้วยบัญชีผู้ใช้งานที่ได้รับ
- 2) ตรวจสอบผลการประเมิน
- 3) แสดงความคิดเห็น (ถ้ามี)

### ขั้นตอนการใช้งานการเข้าระบบการประเมินค่า

1. เว็บไซต์ <https://www.flypdx.com/>
2. ลงชื่อเข้าใช้ด้วยบัญชีผู้ใช้งาน
3. เลือกเมนู "การประเมิน"
4. เลือก "ประเมินค่าการปฏิบัติงาน"
5. เลือกรายชื่อผู้รับการประเมิน
6. กรอกคะแนนและข้อเสนอแนะ
7. บันทึกผลการประเมิน
8. ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบและอนุมัติผล

## ข้อเสนอแนะในการพัฒนาแนวทางการพัฒนาและประเมินค่ากำลังพลกองทัพบก ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

- 1) ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการของผู้ใช้งานในหน่วยขึ้นตรง  
ต่อกองทัพบก
- 2) ควรมีการพัฒนาระบบให้รองรับการใช้งานภาษาไทย และคู่มือประกอบการ  
ใช้งานของผู้ควบคุมระบบ แยกกับ คู่มือการใช้งานระบบของผู้ลงข้อมูล
- 3) ควรมีการทดสอบระบบก่อนใช้งานจริง โดยมีการกำหนดกรอบใน  
การประเมินระบบ ในรูปแบบของตัวชี้วัด และมีการกำหนดกรอบระยะเวลาในการทดสอบ  
ระบบอย่างชัดเจน

## การวิเคราะห์การนำหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการกำหนดแนวทางการ พัฒนาและประเมินค่ากำลังพลด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

การใช้หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการกำหนดแนวทางการพัฒนา และ  
ประเมินค่ากำลังพลด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจาก  
เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมี  
ประสิทธิผลมากขึ้น ดังนั้น นี่คือวิธีที่สามารถนำหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์มาเป็น  
มาตรฐานในการกำหนดแนวทางการพัฒนาและประเมินค่ากำลังพลด้วยระบบเทคโนโลยี  
สารสนเทศ ประกอบด้วย

1. การวางแผนและประเมินผล: ใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากร  
มนุษย์ เช่น ประสิทธิภาพการทำงาน การฝึกอบรม และประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อทำ  
การวางแผนการพัฒนาและประเมินผลในอนาคต
2. การพัฒนาทักษะและความรู้: ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการโปรแกรม

การฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะ เช่น การใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ หรือการสร้างเนื้อหาการฝึกอบรมที่มีคุณภาพ

3. การสร้างระบบการให้ข้อมูลและติดตามผล: ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสร้างระบบที่ให้ข้อมูลการติดตามผลงานของพนักงาน เพื่อให้สามารถตรวจสอบความก้าวหน้าและประสิทธิภาพของการทำงานได้โดยง่าย

4. การสร้างระบบการส่งเสริมและการผลักดัน: ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสร้างระบบที่สามารถส่งเสริมและผลักดันพนักงานให้พัฒนาทักษะและประสิทธิภาพในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

5. การบริหารจัดการข้อมูลทรัพยากรมนุษย์: ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บและบริหารจัดการข้อมูลทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถเข้าถึงข้อมูลอย่างถูกต้องและทันที

การนำหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์มาเป็นมาตรฐานในการกำหนดแนวทางการพัฒนาและประเมินค่ากำลังพลด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศจะช่วยให้องค์กรมีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองต่อความต้องการและความเปลี่ยนแปลงในสภาวะทางธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความยืดหยุ่น

ซึ่งผู้วิจัยได้นำหลักในการบริหารจัดการการประเมินค่ากำลังพลกองทัพบก โดยใช้การพิจารณาจากหลักการบริหาร 4 M มาใช้ในการกำหนดแนวทางการพัฒนาการประเมินค่ากำลังพลกองทัพบก ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

หลักการ 4M เป็นหลักการที่ใช้ในการจัดการทรัพยากรในหลายด้านโดยมักจะมีการอธิบายในรูปแบบของเครื่องมือ (Tools), วัสดุ (Materials), แรงงาน (Manpower), และวิธีการ (Methods) หรือบางครั้งก็ใช้วิธีการอื่น ๆ เช่น Money, Management และ Measurement ซึ่งเป็นหลักการที่สามารถนำไปใช้ในหลากหลายสถานการณ์ เช่น ในการจัดการโครงการหรือการวางแผนกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร

ในทางทหารหรือกองทัพบก เมื่อต้องการกำหนดแนวทางการพัฒนาและประเมินค่ากำลังพลด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ หลักการ 4M สามารถนำมาใช้ได้โดยการใช้สามองค์ประกอบหลักดังนี้:

**เครื่องมือ (Tools):** การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมและทันสมัย เช่น ระบบฐานข้อมูลที่ให้ข้อมูลทรัพยากรทหารและข้อมูลกองทัพบกอื่น ๆ อย่างถูกต้องและทันเวลา

**วัสดุ (Materials):** ข้อมูลที่จำเป็นและเหมาะสมสำหรับการพัฒนาและประเมินค่ากำลังพล เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรทหารที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการทำงาน

**แรงงาน (Manpower):** บุคลากรที่มีความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาและประเมินค่ากำลังพล ซึ่งอาจจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อเตรียมความพร้อมในการใช้เทคโนโลยี

**วิธีการ (Methods):** กระบวนการหรือวิธีการในการดำเนินการที่เหมาะสม เช่น การวางแผนและการดำเนินการที่มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อตรวจสอบค่ากำลังพล การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประเมินผลประสิทธิภาพของกำลังพล และการเรียนรู้จากข้อมูลเพื่อปรับปรุงและพัฒนาในอนาคต

ดังนั้น การใช้หลักการบริหารจัดการ 4M เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาและประเมินค่ากำลังพลกองทัพบกด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศจะช่วยให้องค์กรทหารมีการจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## บทที่ 3

### บทอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ แนวทางการพัฒนาระบบการประเมินค่าการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบก ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้สอดคล้องกับระเบียบกองทัพบกกว่าด้วยการประเมินค่าการปฏิบัติงานกำลังพลของกองทัพบก พ.ศ. 2562 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาสภาพการประเมินค่าการปฏิบัติงาน ของกำลังพลกองทัพบก ในปัจจุบันพบว่า ในปัจจุบัน พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการประเมินค่าการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบก ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ แบ่งเป็น 3 ด้านหลักๆ ดังนี้

#### 1. ปัญหาด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

**การขาดการบูรณาการของระบบ:** การประเมินค่าการปฏิบัติงาน ของกำลังพลกองทัพบก ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีจำนวนมาก แต่ละระบบพัฒนาโดยหน่วยงานต่าง ๆ กัน ขาดการเชื่อมโยงข้อมูล ทำให้เกิดปัญหาการซ้ำซ้อน ยุ่งยาก และล่าช้าในการดึงข้อมูล

**ความเสถียรและความปลอดภัยของระบบ:** การประเมินค่าการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบก ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศบางระบบยังมีปัญหาเรื่องความเสถียร เกิดขัดข้องบ่อย ส่งผลต่อการใช้งาน และความปลอดภัยของข้อมูล

**การขาดแคลนบุคลากรที่มีทักษะ:** หน่วยงานทหารยังขาดแคลนบุคลากรที่มีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้การพัฒนา ดูแลรักษา และใช้งานระบบมีประสิทธิภาพต่ำ

**โครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี:** โครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีในบางพื้นที่ยังไม่เพียงพอ ส่งผลต่อการเข้าถึงระบบ

## 2. ปัญหาด้านการใช้งาน

**การขาดความเข้าใจ:** ผู้ใช้บางส่วนยังขาดความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ ไม่ทราบวิธีการใช้งาน

**ความยุ่งยากในการใช้งาน:** ระบบบางระบบใช้งานยาก ซับซ้อน

**การขาดแรงจูงใจ:** ผู้ใช้บางส่วนยังไม่เห็นความสำคัญของการใช้งานระบบ

**การขาดการฝึกอบรม:** หน่วยงานทหารยังขาดการฝึกอบรมผู้ใช้ให้มีความรู้ และทักษะเพียงพอ

## 3. ปัญหาด้านข้อมูล

**ความถูกต้องและครบถ้วนของข้อมูล:** ข้อมูลในระบบบางส่วนยังไม่ถูกต้อง ไม่ครบถ้วน

**ความเป็นปัจจุบันของข้อมูล:** ข้อมูลในระบบบางส่วนไม่ได้รับการอัปเดต

**ความเป็นส่วนตัวของข้อมูล:** ข้อมูลส่วนตัวของกำลังพลอาจถูกเปิดเผย

## 4. ปัญหาด้านอื่น ๆ

**งบประมาณ:** หน่วยงานทหารมีงบประมาณจำกัดสำหรับการพัฒนาและดูแลรักษาระบบ

**กฎระเบียบ:** กฎระเบียบบางข้ออาจเป็นอุปสรรคต่อการใช้งานระบบ

**วัฒนธรรมองค์กร:** วัฒนธรรมองค์กรบางแห่งอาจไม่เอื้อต่อการนำเทคโนโลยีมาใช้

### แนวทางแก้ไขด้านข้อมูล

1. พัฒนาและบูรณาการระบบสารสนเทศให้มีความเชื่อมโยงกัน
2. พัฒนาความเสถียรและความปลอดภัยของระบบ
3. เพิ่มจำนวนบุคลากรที่มีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
4. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี

5. ฝึกอบรมผู้ใช้ให้มีความรู้และทักษะในการใช้งานระบบ
6. พัฒนาและจัดทำระบบฐานข้อมูลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน และปลอดภัย
7. จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ
8. ปรับปรุงกฎระเบียบให้เอื้อต่อการใช้งานระบบ
9. ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้

#### ตัวอย่างแนวทางแก้ไขด้านข้อมูล

1. พัฒนาแอปพลิเคชันบนมือถือสำหรับการใช้งานระบบ
2. จัดทำคู่มือการใช้งานระบบที่เข้าใจง่าย
3. จัดทำวิดีโอสาธิตการใช้งานระบบ
4. ให้อาจารย์แก่ผู้ใช้งานระบบที่มีประสิทธิภาพ
5. จัดทำระบบร้องเรียนและข้อเสนอแนะ
6. จัดทำระบบติดตามผลการใช้งาน

#### สรุปปัญหาและอุปสรรคในการประเมินค่าการปฏิบัติงาน ของกำลังพลกองทัพบก ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

ในการนำระบบการประเมินค่าการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบกผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มีประโยชน์มากมาย แต่ยังมีปัญหาและอุปสรรคอยู่หลายด้าน หน่วยงานทหารจำเป็นต้องมีแนวทางแก้ไขที่ชัดเจน เพื่อให้ระบบสามารถใช้งานได้มีประสิทธิภาพ

จากการวิเคราะห์ SWOT Analysis ในบทที่ 2 พบว่า แนวทางการพัฒนาระบบการประเมินค่าการปฏิบัติงาน ของกำลังพลกองทัพบก ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นเรื่องของแนวทางการสร้างประสิทธิภาพการพัฒนาเป็นหลัก มีความได้เปรียบเชิงการแข่งขันอยู่ในระดับสูงจึงใช้แนวทางการสร้าง ประสิทธิภาพในเชิงรุกต่อไป



## ความเชื่อมโยงสอดคล้องกับแนวทางการประเมินค่าการปฏิบัติงาน ของกำลังพล กองทัพบก ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยสามารถนำผลการวิเคราะห์มาอภิปราย ผลประกอบกับบทความและ ข้อมูลที่ผ่านการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นเหตุผลอ้างอิงในการกำหนดแนวทางการ พัฒนาระบบการประเมินค่าการปฏิบัติงาน ของกำลังพลกองทัพบกผ่านระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ ให้สอดคล้องกับการพัฒนาระบบดิจิทัล กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนโดยระบุ ความต้องการในการจัดเก็บข้อมูลของโปรแกรม การประเมินค่าการปฏิบัติงานกำลังพลทั้ง ระบบผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ จากการพัฒนาการประเมินค่าการปฏิบัติงาน ของกำลังพลกองทัพบก ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่าจะทำให้ การจัดเก็บ ข้อมูล มีความสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส มีประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้ โดยมีการบันทึกข้อมูลการ ประเมินค่าการปฏิบัติงานกำลังพลในรูปแบบดิจิทัล เพื่อง่ายต่อการตรวจสอบและเรียกใช้ งานข้อมูล รวมทั้งเป็นการดำเนินการตามนโยบายภาครัฐในระบบดิจิทัล ซึ่งจะนำผลการ ประเมินค่าดังกล่าวมาพิจารณา เพื่อบริหารจัดการกำลังพล ให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

ในที่นี้ ผู้วิจัยได้สืบค้นข้อมูลผ่านอินเทอร์เน็ต พบว่า การวิจัยเกี่ยวกับแนว ทางการประเมินค่าการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองทัพบกผ่านระบบเทคโนโลยี สารสนเทศเป็นหัวข้อที่น่าสนใจอย่างยิ่ง เนื่องจากการประเมินผลงานและปฏิบัติการของ กำลังพลเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาและบริหารจัดการกำลังพลให้มีประสิทธิภาพที่สูงสุด นอกจากนี้ยังมีการเน้นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการประเมิน และบันทึกข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกำลังพลหัวข้อที่อาจจะถูกนำมาวิจัยได้แก่:

**ระบบการประเมินผลงาน:** การพัฒนาระบบประเมินผลงานของกำลังพล โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น การใช้ระบบสารสนเทศเพื่อเก็บข้อมูลผลงาน การ ติดตามความก้าวหน้า และการประเมินผลที่ถูกต้องและยุติธรรม

**การพัฒนาาระบบสารสนเทศ:** การสร้างและพัฒนาาระบบสารสนเทศที่ใช้ในการประเมินค่าการปฏิบัติงานของกำลังพล เช่น การใช้ระบบฐานข้อมูลเพื่อเก็บข้อมูลการปฏิบัติงาน การพัฒนาระบบติดตามความก้าวหน้าของกำลังพล

**การใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการประเมิน:** การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการประเมิน อาทิเช่น การใช้ระบบอัตโนมัติในการประเมินผลงาน การใช้เทคโนโลยีเพื่อประมวลผลข้อมูลและสร้างรายงาน

**ปัญหาและความท้าทาย:** การศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและความท้าทายในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการประเมินค่าการปฏิบัติงานของกำลังพล เช่น ปัญหาเกี่ยวกับความเชื่อถือได้ของข้อมูล การรักษาความเป็นส่วนตัว และปัญหาทางเทคนิคอื่น ๆ

**การพัฒนาาระบบการสนับสนุนการตัดสินใจ:** การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาระบบที่สนับสนุนการตัดสินใจเพื่อการประเมินค่าการปฏิบัติงานของกำลังพล ในสถานการณ์ต่าง ๆ อาทิเช่น การจัดสรรทรัพยากร การวางแผนการฝึกอบรม และการพัฒนาสมรรถนะ

**การดูแลรักษาความปลอดภัยของข้อมูล:** การศึกษาเกี่ยวกับวิธีการดูแลรักษาความปลอดภัยของข้อมูลที่ใช้ในการประเมินค่าการปฏิบัติงานของกำลังพล เพื่อป้องกันการเข้าถึงข้อมูลที่ไม่มีอำนาจและการหลุดหลีกข้อมูลที่สำคัญ

## บทที่ 4

### บทสรุป

ผู้วิจัยสามารถสรุปการวิเคราะห์เชิงยุทธศาสตร์ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากการวิเคราะห์ทั้งหลักการบริหารทรัพยากร แผนในแต่ละระดับ ที่เป็นกรอบการดำเนินงานของหน่วยงานภายในกองทัพบก ที่ได้กำหนดไว้เป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ภายใต้นโยบายของผู้บัญชาการทหารบก โดยมีเนื้อหาใจความสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบการประเมินค่ากำลังพลกองทัพบก ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ คือในการพัฒนาระบบการประเมินค่ากำลังพลกองทัพบก ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ จะส่งผลให้กองทัพบกบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายเรื่อง การดำเนินการตามนโยบายภาครัฐในระบบดิจิทัล และแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของทั้งกระทรวงกลาโหม หรือแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของกองทัพบก เกิดเป็นการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมในด้านการประเมินค่าผลการปฏิบัติราชการของกำลังพลของกองทัพบก ซึ่งจะส่งผลให้ การจัดเก็บข้อมูลมีความสะดวกรวดเร็วโปร่งใส มีประสิทธิภาพตรวจสอบได้ โดยมีการบันทึกข้อมูลการประเมินค่าการปฏิบัติงานกำลังพลในรูปแบบดิจิทัล และการเรียกใช้งานข้อมูล จะกระทำได้ทันที เพื่อให้ผลการดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด และ เพื่อให้มีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าภายใต้การบริหารควบคุมและกำกับดูแลที่ดีอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาระบบการประเมินค่ากำลังพลกองทัพบกผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยพัฒนาระบบฐานข้อมูลที่มีอยู่เดิม เพื่อให้รองรับปรับปรุงพัฒนาและประเมินผลการใช้งานโปรแกรมรายงานผลการประเมินค่าการปฏิบัติงานกำลังพลในระบบฐานข้อมูลกำลังพลอิเล็กทรอนิกส์ (ระบบ PDX) ซึ่งจะเป็นการเชื่อมโยงระบบข้อมูล ให้เชื่อมต่อกันซึ่งจะเกิดประโยชน์ในการใช้งานร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม

## ข้อเสนอแนะในส่วนของกองทัพบกที่เกี่ยวข้อง

ผู้บังคับบัญชาสูงสุด ของหน่วยจะต้องวางแผนกำหนดแนวทางผลักดันในการพัฒนาระบบการประเมินค่ากำลังพลกองทัพบกผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศโดยมีการกำกับ ควบคุม การปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์ที่กำหนด อีกทั้งต้องแก้ไขกฎระเบียบให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพ การประเมินค่าโดยเชื่อมโยงเป้าหมายของหน่วย ให้เป็นเป้าหมายเดียวกันเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีความเป็นเลิศในการบริหารจัดการด้านกำลังพล ที่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มในระยะยาวอย่างยั่งยืนให้กับกองทัพบกโดยคำนึงถึงการตอบสนองต่อ การพัฒนาอย่างรอบด้าน และยั่งยืน

## ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การจัดทำวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการประเมินค่าการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองทัพบกผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ได้รับความสนใจจากวิทยาลัยการทัพบก โดยมุ่งเน้นที่การพัฒนาระบบที่เหมาะสมกับบริบทและความต้องการของกองทัพบก นี่คือตัวอย่างของหัวข้องานวิจัยที่อาจจะเป็นที่น่าสนใจ ดังนี้

1. การพัฒนาระบบประเมินสมรรถนะของกำลังพลในกองทัพบกผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ" ซึ่งอาจเป็นงานวิจัยที่มุ่งเน้นการพัฒนาระบบประเมินที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อประเมินสมรรถนะของกำลังพลในกองทัพบก โดยใช้ข้อมูลที่เหมาะสมมาจากการปฏิบัติงานและกิจกรรมต่าง ๆ ของกำลังพลในระหว่างทำภารกิจ
2. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อประเมินและพัฒนาการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองทัพบก ควรเป็นการวิจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์วิธีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของกำลังพลและการใช้ข้อมูลเหล่านี้ในการพัฒนาทักษะและความสามารถของกำลังพลในกองทัพบก
3. การปรับปรุงกระบวนการประเมินผลงานของกำลังพลในกองทัพบกผ่าน

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งเป็นการศึกษาถึงวิธีการปรับปรุงกระบวนการประเมินผล  
งานของกำลังพลโดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ ต่อยอดจากงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์  
ฉบับนี้ของผู้วิจัยเอง เพื่อเพิ่มความเป็นประสิทธิภาพและความถูกต้องของการประเมิน

4. การพัฒนาระบบรายงานและการวิเคราะห์ผลปฏิบัติงานของกำลังพลใน  
กองทัพผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นงานวิจัยที่เน้นประเด็นด้านการพัฒนาระบบที่  
ช่วยในการสร้างรายงานและการวิเคราะห์ผลปฏิบัติงานของกำลังพล โดยใช้เทคโนโลยี  
สารสนเทศเพื่อให้การบริหารจัดการกับกำลังพลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

5. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาระบบการส่งเสริมและประเมินผล  
การฝึกอบรมของกำลังพลในกองทัพ มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาระบบ  
ที่สนับสนุนการฝึกอบรมของกำลังพล ทั้งในด้านการวางแผน การดำเนินงาน และการ  
ประเมินผลการฝึกอบรม

### **ข้อเสนอแนะในการพัฒนาแนวทางการพัฒนาและประเมินค่ากำลังพลกองทัพบก ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ**

1. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการของผู้ใช้งานในหน่วยขึ้น  
ตรงต่อกองทัพบก
2. ควรมีการพัฒนาระบบให้รองรับการใช้งานภาษาไทย และคู่มือ  
ประกอบการใช้งานของผู้ควบคุมระบบ แยกกับ คู่มือการใช้งานระบบของผู้ลงข้อมูล
3. ควรมีการทดสอบระบบก่อนใช้งานจริง โดยมีการกำหนดกรอบในการ  
ประเมินระบบ ในรูปแบบของตัวชี้วัด และมีการกำหนดกรอบระยะเวลาในการทดสอบ  
ระบบอย่างชัดเจน

## เอกสารอ้างอิง

1. ราชกิจจานุเบกษา. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561 – 2580. เล่ม 135 ตอนที่ 82 ก, 13 ตุลาคม 2561.
2. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ (พ.ศ.2561-2580) [ออนไลน์] [เข้าถึงเมื่อ 10 มกราคม 2567] เข้าถึงจาก <http://www.plan.bru.ac.th>
3. กองทัพบก. 2567. นโยบายการปฏิบัติงานกองทัพบกประจำปีงบประมาณ 2567. นโยบายการปฏิบัติงานของ พลเอก เจริญชัย หินเธาว์ ผู้บัญชาการทหารบก. นโยบายเฉพาะด้านกำลังพลในการใช้และการควบคุมกำลังพล หน้า 7 – 8 [ออนไลน์] [เข้าถึงเมื่อ 10 มกราคม 2567] เข้าถึงจาก <https://www.rta.mi.th/>
4. กองทัพบก. แผนปฏิบัติราชการกองทัพบก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 [ออนไลน์] [เข้าถึงเมื่อ 10 มกราคม 2567] เข้าถึงจาก <https://www.rta.mi.th/>
5. กรมกำลังพลทหารบก. 2565. แผนพัฒนาด้านกำลังพลกองทัพบก พ.ศ.2566-2570
6. ระเบียบกองทัพบก ว่าด้วยการประเมินค่าการปฏิบัติงานกำลังพลของกองทัพบก พ.ศ. 2562
7. คู่มือการใช้งานระบบฐานข้อมูลกำลังพลอิเล็กทรอนิกส์ หรือ Personal Data eXchange (ระบบ PDX) [ออนไลน์] [เข้าถึงเมื่อ 10 มกราคม 2567] เข้าถึงจาก <https://www.dop.go.th/>
9. การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management: HRM) หัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรยุคปัจจุบัน [ออนไลน์] [เข้าถึงเมื่อ 10 มกราคม 2567] เข้าถึงจาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/th-whatishrm-190117/>
10. ศิริินทรา ไชนยกุล, พันเอกหญิง. แนวทางการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศในงานด้านสิทธิกำลังพล [หลักสูตรหลักประจำวิทยาลัยการทัพบก ชุดที่ 66]. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการทัพบก; ปี 2564

11. ระเบียบกองทัพบก ว่าด้วยการประเมินค่าการปฏิบัติงานกำลังพลของกองทัพบก พ.ศ. 2562 [ออนไลน์] [เข้าถึงเมื่อ 10 มกราคม 2567] เข้าจาก <https://www.cad.go.th/>
12. คู่มือการใช้งานระบบ PDX [ออนไลน์] [เข้าถึงเมื่อ 10 มกราคม 2567] เข้าถึงได้จาก (<https://lis.human.cmu.ac.th/web2018/e-arning/009230/lesson1/handbook.htm>)

## ประวัติย่อผู้วิจัย

ยศ ชื่อ

พันเอก วีระยุทธ เชื้อสุจริต

วัน เดือน ปีเกิด

6 กรกฎาคม 2518

### ประวัติสำเร็จการศึกษา

พ.ศ. 2542

ปริญญาตรี บริหารรัฐกิจ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า

พ.ศ. 2550

ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต การจัดการภาครัฐ  
และเอกชน

พ.ศ. 2553

หลักสูตรหลักประจำ โรงเรียนเสนาธิการทหารบก ชุดที่ 88

### ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2543

ผู้บังคับหมวดปืนเล็ก กองร้อยอาวุธเบา กองพันทหารราบที่ 1  
กรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์

พ.ศ. 2547

ผู้บังคับกองร้อยอาวุธเบา กองพันทหารราบที่ 1  
กรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์

พ.ศ. 2552

การกำลังสำรอง

อาจารย์แผนกวิชาสงครามพิเศษ โรงเรียนรักษาดินแดน ศูนย์

พ.ศ. 2553

นายทหารฝ่ายยุทธการ กรมทหารราบที่ 17

พ.ศ. 2554

หัวหน้าแผนก กรมกำลังพลทหารบก

พ.ศ. 2557

รองผู้อำนวยการกอง กรมกำลังพลทหารบก

พ.ศ. 2562

นายทหารปฏิบัติการ ประจำกรมกำลังพลทหารบก

พ.ศ. 2563

รองหัวหน้าส่วนกำลังพล ฝ่ายกำลังพลศูนย์ปฏิบัติการ  
กองทัพบก

ตำแหน่งปัจจุบัน

ผู้อำนวยการกอง กรมกำลังพลทหารบก