

แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
ของกำลังพลในกรมกิจการชายแดนทหาร
กองบัญชาการกองทัพไทย

เอกสารวิจัยส่วนบุคคล



โดย

พันเอก โกญจนาท เทียนยุทธ

รองผู้อำนวยการกองแผนและโครงการ กรมกิจการชายแดนทหาร

วิทยาลัยการทัพบก

กันยายน 2568

บทคัดย่อ

ผู้วิจัย	พินเอก โกญจนาท เทียนยุทธ
เรื่อง	แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ของกำลังพลในกรมกิจการชายแดนทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย
วันที่	9 กันยายน 2568 จำนวนคำ : 8,873 จำนวนหน้า : 35
คำสำคัญ	ขีดความสามารถด้านดิจิทัล, เทคโนโลยีสารสนเทศ, ความมั่นคงชายแดน, การฝึกอบรม, ยุทธศาสตร์ชาติ
ชั้นความลับ	ไม่มีชั้นความลับ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัจจัยที่มีผล และแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของกำลังพลกรมกิจการชายแดนทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเอกสารจากแหล่งต่างๆ รวมถึงประสบการณ์จากการปฏิบัติงานของผู้วิจัย

ผลการศึกษาพบว่ากำลังพลมีขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง โดยเฉพาะด้านการใช้งานระบบสารสนเทศเฉพาะทางที่มีความซับซ้อนในการปฏิบัติการกิจ ซึ่งปัจจัยหลักที่ส่งผลให้เกิดปัญหาคือการขาดทักษะเฉพาะด้านของกำลังพล โครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีที่ไม่ทันสมัย และรูปแบบการบริหารจัดการที่ขาดแนวทางที่ชัดเจน

การวิจัยครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถ ได้แก่ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านดิจิทัลที่ชัดเจน การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะเฉพาะทางอย่างต่อเนื่อง และการปรับปรุงระบบโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัย เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของกำลังพลในการปฏิบัติการกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

ABSTRACT

AUTHOR: Colonel Gonjanat Tienyut
TITLE: Guidelines for increasing the capability of using digital technology of personnel in the Department of Military Border Affairs Royal Thai Army Headquarters
DATE: 9 September, 2025 **WORD COUNT :** 8,873 **PAGES :** 35
KEY TERMS: Digital capability, Information technology, Border security Training, National strategy
CLASSIFICATION: Unclassified

This research aimed to study the current conditions, influencing factors, and strategic approaches for enhancing the digital technology competencies of personnel in the Border Affairs Department, Royal Thai Armed Forces Headquarters. The study employed document analysis from relevant sources along with insights drawn from the researcher's operational experience.

The findings revealed that personnel demonstrated low to moderate levels of digital competency, particularly in the use of specialized information systems essential to mission execution. Key factors contributing to these limitations include a lack of specialized digital skills among personnel, outdated technological infrastructure, and the absence of clear management strategies.

Based on these findings, the study proposes three strategic recommendations to enhance digital competency: (1) establishing a comprehensive digital development strategy, (2) conducting continuous and targeted training programs to strengthen specialized skills, and (3) modernizing information technology infrastructure. These recommendations aim to empower personnel with the capabilities needed to perform their missions effectively and in alignment with Thailand's 20 - Year National Strategy.

กิตติกรรมประกาศ

เอกสารวิจัยส่วนบุคคลฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากผู้บังคับบัญชา คณาจารย์ของวิทยาลัยการทัพบกทุกท่าน ที่ได้กรุณาประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และประสบการณ์ที่ทรงคุณค่าอย่างสูงตลอดทั้งการทำเอกสารวิจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พันเอกหญิง ฉวีวรรณ ตะเภาพงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษา ท่านได้กรุณาชี้แนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ในจัดทำเอกสารวิจัย ควบคุมดูแลเอาใจใส่อย่างใกล้ชิด ตรวจสอบความถูกต้อง พร้อมทั้งให้กำลังใจตลอดเวลา และขอขอบพระคุณในความกรุณาของอาจารย์ พันเอกหญิง กนิษฐา จิตวิวัฒนา และ พันเอกหญิง ธัญนุช สิงห์พันธ์ ที่ช่วยให้ข้อเสนอแนะที่ดีมีความเป็นกันเองและตรวจสอบต้นฉบับอย่างละเอียดจนทำให้งานวิจัยนี้เสร็จสมบูรณ์

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ พันเอกหญิง ดร. รุ่งรัศมี สุวรรณวัฒนา ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำแนะนำปรึกษาแนวทางในการศึกษาวิจัย พร้อมทั้งสนับสนุนข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการจัดทำเอกสารวิจัย ทำให้เอกสารวิจัยฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ลงได้ตามความมุ่งหวัง

ขอขอบพระคุณผู้อยู่เบื้องหลังทุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจ ในการทำเอกสารวิจัยฉบับนี้ให้สำเร็จสมบูรณ์ได้สมตามความมุ่งหวัง ความดีอันเกิดจากผลงานการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้ผู้ที่มีส่วนร่วมในงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นทุกท่านด้วยความเคารพรัก และหวังว่าเอกสารวิจัยฉบับนี้ น่าจะเป็นประโยชน์ ก่อให้เกิดผลดีต่อวิทยาลัยการทัพบก กองทัพบก และประเทศชาติสืบไป

สารบัญ

เนื้อหา	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	1
ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
วิธีการศึกษา	6
ประโยชน์ที่ได้รับ	7
บทที่ 2 บทแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)	8
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย	10
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	13
โครงสร้างและภารกิจของกรมกิจการชายแดนทหาร	14
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
บทที่ 3 บทวิเคราะห์	17
การวิเคราะห์เครื่องมือ 4M	19
การวิเคราะห์ SWOT Analysis (ปัจจัยภายนอก PESTEL และปัจจัยภายใน 7S McKinsey)	22
การวิเคราะห์ TOWS Matrix	27
บทที่ 4 บทอภิปรายผล	30
บทที่ 5 บทสรุป	33
เอกสารอ้างอิง	
ประวัติผู้วิจัย	

บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคสมัยที่เทคโนโลยีดิจิทัลมีการพัฒนาและเข้ามามีบทบาทในทุกภาคส่วนของสังคม รวมถึงภาคการทหารที่มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว กองทัพไทยต้องเผชิญกับความท้าทายรูปแบบใหม่ๆ ในการบริหารจัดการข้อมูล และการสื่อสารเพื่อรองรับภารกิจด้านความมั่นคงและการปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ รัฐบาลไทยได้พิจารณาถึงความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและเห็นความสำคัญของการพัฒนาที่ยั่งยืนในระดับประเทศและระดับสากล จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580)¹ ขึ้น ภายใต้วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งมีเป้าหมายในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล และใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกัน² อันจะก่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ หน่วยงานของรัฐทุกภาคส่วนจึงต้องดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง เน้นการบริหารจัดการสถานะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัย เอกราช อธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกระดับ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคน เครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามและภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบ และทุกระดับ ความรุนแรงควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบันและที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นปัจจัยขับเคลื่อนที่สำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมายขององค์กร ซึ่งการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบเพื่อรองรับการเรียนรู้ใหม่ๆ โดยใช้สื่อดิจิทัลแพลตฟอร์มสะท้อนให้เห็นถึงการเข้ามามีบทบาทของเทคโนโลยีสารสนเทศต่อการเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ของคนไทยอันจะเป็นกลไกที่ทำให้เกิดการพัฒนาทั้งที่เป็นองค์ความรู้และทักษะการเรียนรู้ตลอดทั้งชีวิต และสอดคล้องกับการเตรียมพร้อมในการ

ป้องกันและแก้ไขปัญหาร้ายคุกคามในบริบทของความมั่นคงรูปแบบใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีอีกด้วย ซึ่งเชื่อมโยงกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐในด้านพัฒนาการให้บริการภาครัฐ¹ ผ่านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากลอย่างคุ้มค่า มีความรวดเร็ว โปร่งใส ประหยัดค่าใช้จ่าย ลดข้อจำกัดทางกายภาพ เวลา พื้นที่ และตรวจสอบได้ตามหลักการออกแบบที่เป็นสากล เพื่อให้บริการภาครัฐเป็นไปอย่างปลอดภัย สร้างสรรค์ โปร่งใส มีธรรมาภิบาล และเกิดประโยชน์สูงสุด สอดรับกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13⁴ ประเทศไทย มีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน ซึ่งภาครัฐไทยยังคงมีข้อจำกัดในหลายประเด็นที่เป็นอุปสรรคต่อการตอบโจทย์ประชาชนได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยเฉพาะโครงสร้างภาครัฐที่มีขนาดใหญ่ มีส่วนราชการและหน่วยงานจำนวนมากที่มีการทำงานซ้ำซ้อนกัน และขาดการบูรณาการการทำงานร่วมกัน ในขณะที่การมีส่วนร่วมของภาคีพัฒนาอื่นๆ ในการบริการภาครัฐยังมีข้อจำกัด ส่งผลให้การทำงานและการให้บริการภาครัฐมักเกิดปัญหาความล่าช้า บุคลากรยังคุ้นชินกับวิธีการทำงานรูปแบบเดิม ขาดทักษะด้านดิจิทัลและการคิดสร้างสรรค์ ขาดการสร้างแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้ทันต่อบริบทปัจจุบัน บุคลากรยังไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัลและบางกรณี เป็นเหตุผลสำคัญในการขัดขวางการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการภาครัฐ

กองบัญชาการกองทัพไทย ได้มีการปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพเพื่อตอบสนองนโยบายของรัฐบาล เพื่อให้เกิดการพัฒนากองทัพในทิศทางเดียวกัน จึงกำหนดวิสัยทัศน์ของกองบัญชาการกองทัพไทยเป็น “DIGITAL Headquarters ภายในปี พ.ศ. 2565 และมุ่งสู่การเป็น SMART Headquarters ภายในปี พ.ศ. 2580”⁵ ซึ่งถือเป็นสิ่งที่ท้าทายเป็นอย่างมากในการที่จะเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จจากการทำงานของคนในองค์กร มีระบบงานที่ฉลาด (smart work) ที่ทันสมัยที่มีการใช้เทคโนโลยีที่เชื่อถือได้คุ้มค่า และคนในองค์กรทำงานอย่างฉลาด (work smart)

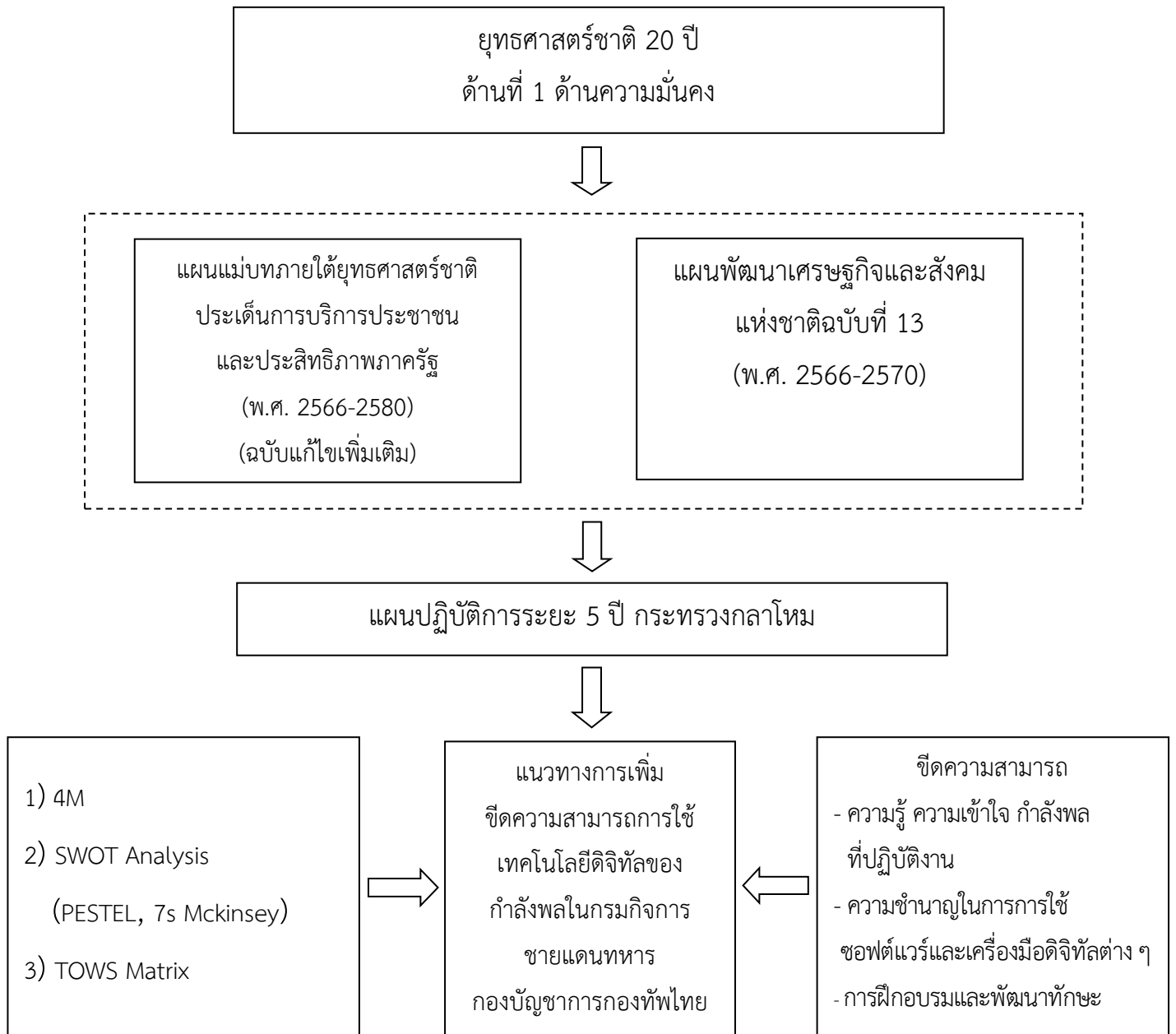
กรมกิจการชายแดนทหาร ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการรักษาความมั่นคงของประเทศในด้านการขับเคลื่อนนโยบายการแก้ไขปัญหาความมั่นคงชายแดนไปสู่การปฏิบัติ จึงจำเป็นต้องพัฒนาขีดความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของกำลังพลให้ทันสมัยและสอดคล้องกับแนวคิด “รัฐบาล 4.0”⁶ รวมถึงยุทธศาสตร์ชาติที่มุ่งผลักดันให้ประเทศเข้าสู่สังคมดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงนี้ไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการบวนการปฏิบัติราชการเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงการปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร การพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากร รวมถึงการสร้างความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อให้เกิดการบูรณาการที่มีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีของกำลังพลกรมกิจการชายแดนทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย
2. เพื่อศึกษาความต้องการการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพในกรมกิจการชายแดนทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย
3. เพื่อศึกษาแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการใช้งาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง "แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของกำลังพลในกรมกิจการชายแดนทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย" ผู้วิจัยได้นำแนวคิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมาใช้เป็นกรอบในการวางแผนยุทธศาสตร์เพื่อสร้างสมรรถนะที่เหมาะสมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลภายในหน่วยงาน ซึ่งการวิจัยนี้มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาขีดความสามารถของกำลังพลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงานของกรมกิจการชายแดนทหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงด้านการฝึกอบรมการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้อง และการประเมินผลการเพิ่มขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในบริบทของการปฏิบัติงานจริง โดยมีเป้าหมายเพื่อให้กำลังพลสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อภารกิจในยุคดิจิทัลได้อย่างเหมาะสมและทันสมัย ตามกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการศึกษา

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางของระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ร่วมกับการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม ตามรายละเอียดดังนี้ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1.1 ผู้บังคับบัญชาและผู้วางแผนนโยบายเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

1.2 ผู้ปฏิบัติงานในกรอบความรับผิดชอบของกรมกิจการชายแดนทหาร

2. ขอบเขตการศึกษา

2.1 ขอบเขตที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านที่ 1 ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง และแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) กระทรวงกลาโหม มีความมุ่งหมายสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล

2.2 แผนปฏิบัติราชการ (พ.ศ. 2566-2570) กองบัญชาการกองทัพไทย แผนการพัฒนาด้านดิจิทัล (พ.ศ. 2566-2570) กระทรวงกลาโหม และแนวปฏิบัติในการขับเคลื่อนด้านดิจิทัล (พ.ศ. 2566-2570) กองบัญชาการกองทัพไทย มีเป้าหมายในการพัฒนาขีดความสามารถของกำลังพลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงานของกรมกิจการชายแดนทหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และทันสมัย

2.3 ข้อมูล เนื้อหา เอกสาร การฝึกอบรมทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

2.4 ห้วงเวลาการศึกษาตั้งแต่ตุลาคม 2567 ถึง เดือนมิถุนายน 2568

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

สืบค้นข้อมูลจาก เอกสาร รายงาน กฎ ระเบียบ คำสั่ง ของทางราชการ จากหน่วยงานราชการ และแหล่งความรู้จาก ตำรา คู่มือที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล และการสัมภาษณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

กำหนดการคิดเชิงยุทธศาสตร์โดยการวิเคราะห์ข้อมูลและสังเคราะห์ข้อมูล ด้วยการใช้ 4M, SWOT Analysis (ปัจจัยภายนอก PESTEL และปัจจัยภายใน 7S McKinsey) และ TOWS Matrix ประกอบการวิเคราะห์ข้อมูล

5. ขั้นตอนการดำเนินงาน

กิจกรรม \ ระยะเวลา	ต.ค. 67	พ.ย. 67	ธ.ค. 67	ม.ค. 68	ก.พ. 68	มี.ค. 68	เม.ย. 68	พ.ค. 68	มิ.ย. 68
1. การเสนอโครงร่างวิจัย	←→								
2. การเก็บรวบรวมข้อมูล			←→						
3. การวิเคราะห์ข้อมูล					←→				
4. สรุปผลการวิจัย						←→			
5. จัดทำเอกสารวิจัย							←→		
6. นำเสนอผลการวิจัย								←→	
7. จัดทำรูปเล่ม									←→

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทำให้ทราบขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของกำลังพลกรมกิจการชายแดนทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย
2. ทำให้ทราบความต้องการการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ ในกรมกิจการชายแดนทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย
3. ทำให้ทราบแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการใช้งาน

บทที่ 2

บทแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลภายในองค์กร ถือเป็นประเด็นสำคัญที่หน่วยงานภาครัฐ รวมทั้งกรมกิจการชายแดนทหาร จำเป็นต้องเร่งดำเนินการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และนโยบายกระทรวงกลาโหม ซึ่งให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน การบริหารจัดการ และการปฏิบัติการกิจของหน่วยงาน ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์และพัฒนาแนวทางที่เหมาะสมสำหรับกรมกิจการชายแดนทหารดังนี้

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580)¹

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี มีเป้าหมายสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศสู่ความ "มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน" ภายใต้แนวคิดประเทศไทย 4.0 โดยด้านเทคโนโลยีดิจิทัลถูกเน้นในยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน เพื่อผลักดันให้ประเทศไทยสามารถปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีได้อย่างรวดเร็ว มีการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารราชการแผ่นดิน รวมทั้ง สนับสนุนให้ทุกภาคส่วนมี Digital Literacy โดยเฉพาะบุคลากรภาครัฐ ต้องมีความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ และการบริหารองค์กรให้ทันสมัย มีการกำหนดให้หน่วยงานรัฐนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติการกิจ เช่น การพัฒนาระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) และการพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชนให้มีความโปร่งใส ถูกต้อง รวดเร็ว และตรวจสอบได้

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ (พ.ศ. 2566-2580)¹

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ (พ.ศ. 2566-2580) มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและระบบ

สารสนเทศที่ทันสมัยมาพัฒนาการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนอย่างทั่วถึง รวดเร็ว โปร่งใส มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล โดยมีเป้าหมายในการปรับปรุงระบบบริการให้สามารถเข้าถึงได้สะดวกผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลแบบครบวงจร (One Stop Service) มีการเชื่อมโยงฐานข้อมูลระหว่างหน่วยงานภาครัฐให้เกิดการบูรณาการอย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มความแม่นยำในการวางแผนและตัดสินใจของภาครัฐ รวมทั้ง ลดขั้นตอนการดำเนินงาน ประหยัดเวลาและต้นทุนในการให้บริการสาธารณะ อีกทั้งยังส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการภาครัฐผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล อาทิ แอปพลิเคชันบนมือถือ เว็บไซต์บริการออนไลน์ และระบบ e-Government ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ ยังเน้นการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีทักษะดิจิทัลที่สอดคล้องกับความต้องการในการทำงานยุคใหม่ พร้อมส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง เพื่อผลักดันประเทศไทยสู่รัฐบาลดิจิทัลเต็มรูปแบบภายในปี 2580

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570)⁴

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 มีบทบาทสำคัญในการแปลงยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ โดยมีเป้าหมายหลักในการเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ในด้านเทคโนโลยีดิจิทัล แผนฯ ได้กำหนดหมุดหมายให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน โดยมุ่งเน้นการผลักดันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในทุกภาคส่วน และต่อยอดอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ไปสู่อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ

แผนปฏิบัติการ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) กระทรวงกลาโหม³

แผนปฏิบัติการ 5 ปี ของกระทรวงกลาโหม ให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลภายในหน่วยงานทหาร โดยได้กำหนดแนวทางการปรับเปลี่ยนไปสู่ Digital Transformation ของกองทัพ เน้นการพัฒนาขีดความสามารถของกำลังพลในด้านทักษะดิจิทัลและการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการสนับสนุนภารกิจของหน่วยงาน โดยมุ่งเน้นการลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบเครือข่ายที่มีความปลอดภัย รวมถึงการใช้เทคโนโลยี Cloud Computing และ Big Data เพื่อการบริหาร

จัดการและการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเน้นการพัฒนาระบบ C4ISR (Command, Control, Communication, Computer, Intelligence, Surveillance and Reconnaissance) และระบบไซเบอร์ซีเคียวริตี้ให้ทันสมัย สามารถป้องกันและตอบโต้ภัยคุกคามไซเบอร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังมีการกำหนดแผนอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะดิจิทัลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการในยุคดิจิทัลของกระทรวงกลาโหม

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

1. แนวคิดการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล (Digital Transformation)²¹

หมายถึง กระบวนการที่หน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชน ปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือหลักในการยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพการให้บริการ การเปลี่ยนผ่านนี้ได้มุ่งเพียงการนำเทคโนโลยีมาใช้เท่านั้น หากแต่รวมถึงการปรับโครงสร้างองค์กร กระบวนการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และแนวทางการบริหารจัดการให้ทันสมัยสอดคล้องกับยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ การดำเนินการดังกล่าวจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนจากผู้บริหารสูงสุด การมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกกระดับ และการวางยุทธศาสตร์ที่ครอบคลุมในระยะยาว จึงจะนำไปสู่ความยั่งยืนในการพัฒนาองค์กรไปสู่ดิจิทัลอย่างแท้จริง

2. ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและทักษะดิจิทัล (Human Capital Development)²²

ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มุ่งเน้นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรในองค์กรทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัล โดยเฉพาะทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การคิดวิเคราะห์เชิงระบบ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องผ่านการฝึกอบรม การเสริมสร้างแรงจูงใจ และการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและการแข่งขันในระดับสากลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. แนวคิดการบริหารจัดการนวัตกรรม (Innovation Management)²³

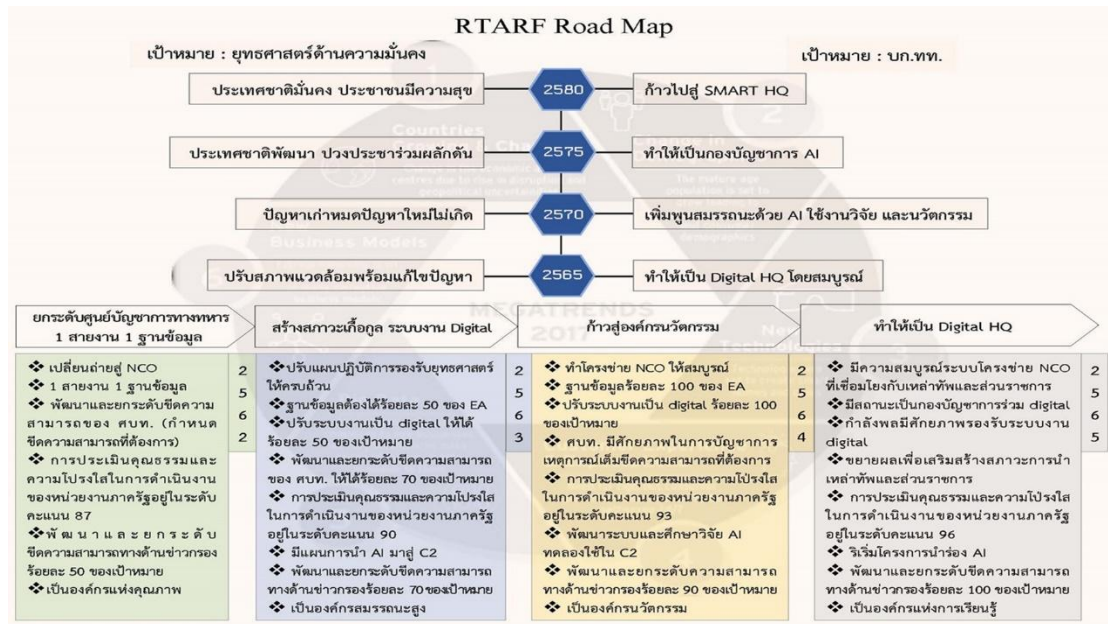
การบริหารจัดการนวัตกรรม หมายถึง กระบวนการจัดการเชิงระบบที่มุ่งส่งเสริมและพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ภายในองค์กร ให้สามารถแปลงแนวคิดใหม่ให้กลายเป็นผลิตภัณฑ์ บริการ หรือกระบวนการที่สามารถใช้ได้จริง โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มมูลค่าและศักยภาพในการแข่งขันขององค์กร การบริหารจัดการนวัตกรรมต้องอาศัยการบูรณาการของบุคลากร เทคโนโลยี ทรัพยากร และวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับการเปลี่ยนแปลง การสร้างกลไกสนับสนุน เช่น ระบบบริหารจัดการความรู้ และการส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทดลองสิ่งใหม่ๆ จะทำให้องค์กรสามารถปรับตัวและเติบโตได้อย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน

4. แนวคิดการตัดสินใจบนฐานข้อมูล (Data-Driven Decision Making)²⁴

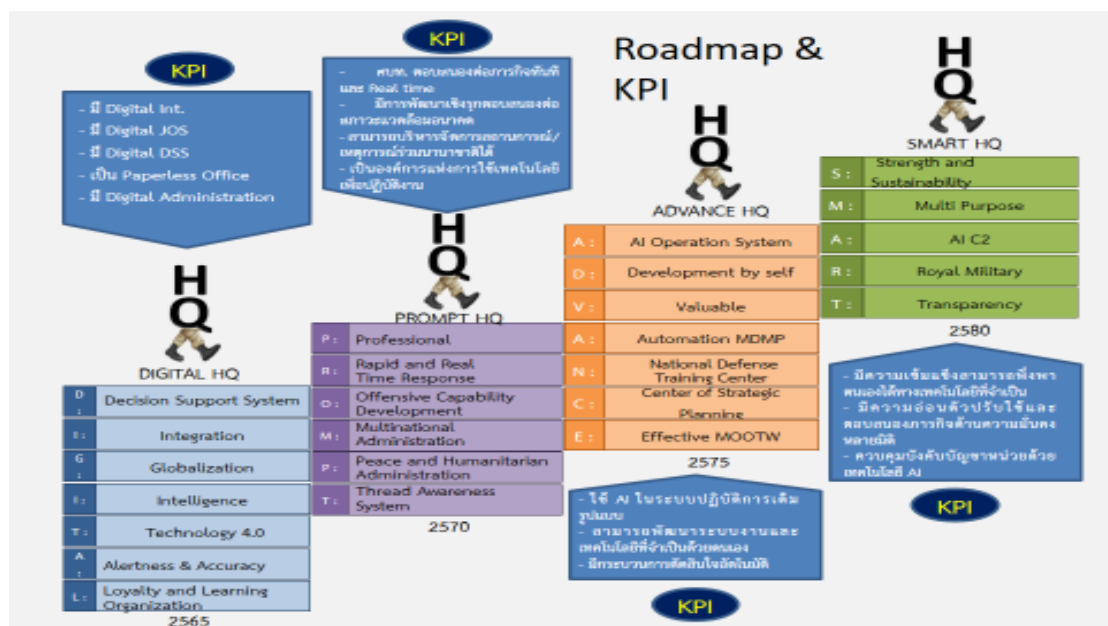
การนำข้อมูลที่ผ่านมาผ่านกระบวนการรวบรวม วิเคราะห์ และตรวจสอบความถูกต้อง มาใช้ประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบาย การบริหารจัดการ หรือการดำเนินกิจกรรมในระดับต่างๆ ขององค์กร โดยมุ่งหวังให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ลดความเสี่ยง และสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ได้อย่างเท่าทัน การดำเนินงานภายใต้แนวคิดดังกล่าวจำเป็นต้องมีระบบสารสนเทศที่เชื่อถือได้ บุคลากรที่มีทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูล และผู้บริหารที่สามารถใช้ข้อมูลเชิงลึกในการกำหนดทิศทางองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารองค์กรสามารถขับเคลื่อนอย่างมีประสิทธิภาพในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล

5. แนวคิด “Digital Headquarters”⁵

กองบัญชาการกองทัพไทยได้วางเป้าหมายการพัฒนาองค์กรสู่การเป็น Digital Headquarters ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ SMART HQ ปี พ.ศ. 2580 โดยได้กำหนดเป้าหมายและแผนงานที่ชัดเจนเพื่อการเปลี่ยนผ่านองค์กรในด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งมีการกำหนดขั้นตอนดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมภายใน Roadmap ของกองทัพไทย ที่มีเป้าหมายให้ทุกหน่วยงานนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนภารกิจในทุกด้าน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติการกิจอย่างมีประสิทธิภาพดังภาพที่ 2 และภาพที่ 3



ภาพที่ 2 RTARF Road Map



ภาพที่ 3 Roadmap & KPI บก.ทพ.

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาเทคโนโลยีในองค์กร

การพัฒนาเทคโนโลยีในองค์กร เป็นกระบวนการที่องค์กรนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการดำเนินงานและสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขัน โดยเฉพาะองค์กรภาครัฐที่มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพและตอบสนองต่อเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ ทั้งนี้ ตามแนวคิด Digital Transformation องค์กรภาครัฐจะต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้าง กระบวนการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว

2. ทฤษฎีการเรียนรู้และพัฒนาทักษะดิจิทัล

การพัฒนาทักษะดิจิทัลมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการเรียนรู้ของ Bloom เน้นการเรียนรู้เป็นลำดับขั้นตอน ตั้งแต่ขั้นพื้นฐานไปจนถึงขั้นสูง ซึ่งรวมถึงความรู้ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินผล นอกจากนี้ ทฤษฎีการเรียนรู้สมัยใหม่ (Modern Learning Theory) ยังให้ความสำคัญกับการเรียนรู้แบบ Active Learning ที่ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) การเรียนแบบมีปฏิสัมพันธ์ (Interactive Learning) และการใช้เทคโนโลยีในการสนับสนุนการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

3. แนวคิดเกี่ยวกับ Digital Readiness ของบุคลากรภาครัฐ

Digital Readiness คือ แนวคิดที่ใช้วัดความพร้อมในการปรับตัวของบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ซึ่งประกอบด้วยความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ทักษะการใช้เทคโนโลยี และความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานในองค์กรภาครัฐ เพื่อให้การนำเทคโนโลยีไปใช้งานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด แนวคิดนี้ยังเชื่อมโยงกับนโยบายของรัฐบาลในการขับเคลื่อนประเทศเข้าสู่ Thailand 4.0

โครงสร้างและการกิจของกรมกิจการชายแดนทหาร

กรมกิจการชายแดนทหาร เป็นหน่วยขึ้นตรงของกองบัญชาการกองทัพไทย อยู่ในส่วนของฝ่ายกิจการพิเศษ มีโครงสร้างการจัดหน่วยประกอบด้วย 3 กองส่วนฐาน และ 2 สำนักปฏิบัติการ มีภารกิจที่สำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการและประสานงาน ด้านความมั่นคงในพื้นที่ชายแดนไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน โดยมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานในหลายด้าน เช่น ระบบข่าวสาร ระบบการสื่อสาร และระบบบริหารจัดการข้อมูลชายแดน อย่างไรก็ตามปัจจุบันยังมีข้อจำกัดด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ยังไม่พร้อม ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรยังไม่เพียงพอ รวมทั้งวัฒนธรรมองค์กรที่ยังคุ้นชินกับวิธีการทำงานแบบเดิม จึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงทั้งด้านทักษะบุคลากร และระบบโครงสร้างพื้นฐาน



ภาพที่ 4 การจัดหน่วยของกรมกิจการชายแดนทหาร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ดิจิทัล คาร์ (2564)¹³ กล่าวถึงการปรับตัวขององค์กรภาครัฐในการเข้าสู่ยุคดิจิทัล โดยเน้นการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานภาครัฐเพื่อเพิ่มความโปร่งใส ประสิทธิภาพ และการเข้าถึงบริการของประชาชน การเปลี่ยนแปลงนี้ต้องอาศัยการปรับโครงสร้างองค์กร ทักษะของบุคลากร และความร่วมมือเชิงนโยบายอย่างเป็นระบบ

2. ศูนย์ข้อมูลวิจัย มสธ. (2564)¹⁴ ได้เสนอแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรดิจิทัลในสถานศึกษา โดยเน้นการจัดการระบบสารสนเทศ การฝึกอบรมบุคลากร และการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอนและงานบริหาร ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรการศึกษา

3. คณะกรรมการบริหารการศึกษาม.บูรพา (2565)¹⁵ ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการบริหารองค์กรทางการศึกษาในยุคดิจิทัล โดยเน้นการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีทักษะด้านดิจิทัล การจัดการข้อมูลสารสนเทศ และการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การประปานครหลวง (2565)¹⁶ เสนอกรอบการกำกับดูแลเทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรภาครัฐ เพื่อให้เกิดความปลอดภัย ความมั่นคงของข้อมูล และการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรมและโปร่งใส โดยเน้นโครงสร้างการควบคุม การวางแผนกลยุทธ์ และการประเมินความเสี่ยงจากการใช้เทคโนโลยี

5. สุชาติ พันธุ์เจริญ (2563)¹⁷ กล่าวถึงความสามารถในการเปลี่ยนผ่านองค์กรนวัตกรรมในประเทศไทยไปสู่ระบบดิจิทัล โดยใช้กรณีศึกษาภาคธุรกิจ พบว่าความสำเร็จของการเปลี่ยนผ่านขึ้นอยู่กับทักษะบุคลากร การสนับสนุนจากผู้บริหาร และโครงสร้างเทคโนโลยีที่พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง

6. พันเอก ดร. เศรษฐพงศ์ มะลิสวรรณ (2018)¹⁸ ศึกษาเรื่อง “Digital Transformation for Thailand 4.0” สรรวจบริบทในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล ความสามารถในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล และกระบวนการในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรต่าง ๆ และทำการสำรวจแนวคิดการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล ปัจจัยที่เป็นตัวขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร

7. ณพล ทับทิมหิน (2562)¹⁹ ศึกษาเรื่อง “การปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัลในหน่วยงานภาครัฐไทย” ปัจจัยหลักด้านการเพิ่มประสิทธิภาพในการตอบสนองต่อความต้องการ (Business Process Transformation) การขยาย (Amplify) ประสิทธิภาพการทำงานด้วยเทคโนโลยี (Business Operation Transformation) ความพร้อมในการดำเนินการส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมทางดิจิทัล (Digital Culture Transformation) และการปรับเปลี่ยนบริการดิจิทัลตามประสบการณ์ของผู้ใช้งาน (Service Delivery Transformation) มีผลต่อการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล (Digital Transformation) ในองค์กรภาครัฐตามลำดับ

8. อริสรา โทงบุญล้อม (2565)²⁰ ศึกษารูปแบบปัจจัยที่เอื้อต่อการเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่ดิจิทัล โดยพบว่าการเปลี่ยนผ่านที่ประสบความสำเร็จต้องอาศัยปัจจัยสำคัญ ได้แก่ ภาวะผู้นำที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลง ระบบโครงสร้างพื้นฐานที่ทันสมัย วัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับเทคโนโลยี และทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร ซึ่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง งานวิจัยนี้เน้นว่าปัจจัยเหล่านี้ต้องบูรณาการร่วมกันจึงจะสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ดิจิทัลได้อย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ

บทที่ 3

บทวิเคราะห์

จากผลการวิเคราะห์พบว่าการพัฒนาขีดความสามารถการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลจำเป็นต้องเน้นการพัฒนาทักษะบุคลากร การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานทางดิจิทัล และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง โดยอาศัยการสนับสนุนจากนโยบายระดับชาติและกระทรวงกลาโหมเป็นตัวขับเคลื่อนหลักในการดำเนินการ ทั้งนี้ วัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ทำการวิเคราะห์โดยใช้เครื่องมือ 4M, SWOT Analysis (ปัจจัยภายนอก PESTEL และปัจจัยภายใน 7S McKinsey) และ TOWS Matrix รวมถึงการวิเคราะห์ข้อมูลเอกสารจากแหล่งต่างๆ และประสบการณ์จากการปฏิบัติงานของผู้วิจัยดังนี้

1. ขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีของกำลังพลกรมกิจการชายแดนทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของกำลังพลในกรมกิจการชายแดนทหารอยู่ในระดับปานกลางถึงต่ำ โดยเฉพาะในด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเฉพาะทางที่เกี่ยวข้องกับภารกิจด้านความมั่นคงชายแดน ซึ่งมีลักษณะเฉพาะและต้องใช้ทักษะเฉพาะด้านในระดับสูง ซึ่งจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพบว่ากำลังพลส่วนใหญ่มีความสามารถในการใช้งานคอมพิวเตอร์พื้นฐาน โปรแกรมสำนักงาน และระบบการสื่อสารทั่วไปได้ในระดับที่เหมาะสม แต่อย่างไรก็ตาม ยังคงขาดความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีที่มีความซับซ้อน เช่น ระบบสารสนเทศทางทหาร ระบบสื่อสารแบบเข้ารหัส ระบบติดตามสถานการณ์ และระบบบริหารจัดการข้อมูลภายในหน่วยงาน ข้อจำกัดดังกล่าวส่งผลให้การปฏิบัติภารกิจยังไม่บรรลุประสิทธิภาพในระดับสูงสุด และยังไม่สามารถสนับสนุนการขับเคลื่อนตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ในมิติด้านความมั่นคงและการพัฒนาดิจิทัลได้อย่างเต็มศักยภาพ อันเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาขีดความสามารถด้านเทคโนโลยีของกำลังพลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

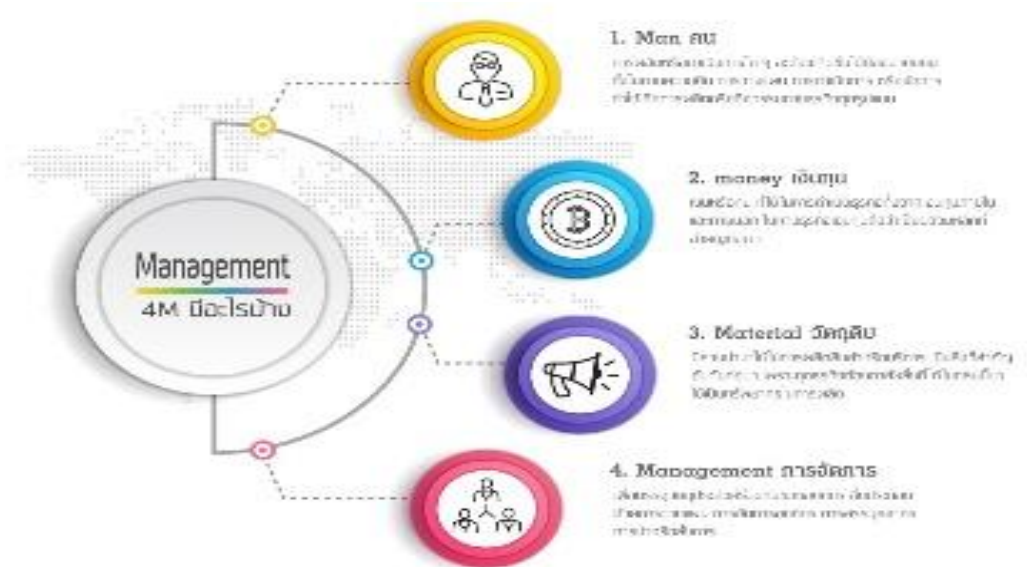
2. ความต้องการการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพในกรมกิจการชายแดนทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

จากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและการวิเคราะห์เชิงระบบพบว่าหน่วยงานและกำลังพลของกรมกิจการชายแดนทหารมีความต้องการในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน โดยเฉพาะในด้านการบริหารจัดการข้อมูลพื้นที่ชายแดน การวิเคราะห์สถานการณ์ การเชื่อมโยงข่าวกรอง การสื่อสารทางยุทธวิธี และการประสานงานแบบเรียลไทม์ระหว่างหน่วยงาน ความต้องการหลักที่เสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ การเข้าถึงระบบสารสนเทศเฉพาะทางที่มีความปลอดภัยสูง การใช้ระบบฐานข้อมูลที่สามารถพัฒนาและเชื่อมโยงกันแบบออนไลน์ รวมถึงการพัฒนาแพลตฟอร์มกลางเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาในระดับต่างๆ ทั้งนี้ ความต้องการดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการปรับปรุงระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลของหน่วยให้ทันสมัย ควบคู่กับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะของกำลังพลให้สามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่วและสอดคล้องกับบริบทของภารกิจ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อภัยคุกคามรูปแบบใหม่ และสอดคล้องกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ของกองบัญชาการกองทัพไทยในระยะยาว

3. แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการใช้งาน

จากการศึกษาแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการใช้งาน โดยนำเครื่องมือวิเคราะห์ทางยุทธศาสตร์ 4M, SWOT Analysis (ปัจจัยภายนอก PESTEL และปัจจัยภายใน 7S McKinsey) และ TOWS Matrix มาใช้วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถ ดังนี้

3.1 การวิเคราะห์เครื่องมือ 4M



ภาพที่ 5 หลักการบริหารด้วย 4 M

3.1.1 Man (คน) คนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์มากที่สุดในการบริหารจัดการแต่ละองค์กร บุคคลที่มีศักยภาพย่อมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้องค์กรพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพในคราวเดียวกันด้วย จึงสรุปได้ว่า “คน” เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด การใช้คนอย่างไรให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพกับงานให้มากที่สุด

1) ในยุคดิจิทัลบุคลากรมีบทบาทสำคัญในการนำเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้ การมีความรู้ในด้าน IT การวิเคราะห์ข้อมูล และการใช้เครื่องมือดิจิทัลขั้นสูงถือเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

2) การฝึกอบรมและพัฒนา การจัดหลักสูตรฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งจำเป็น เพราะเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว กำลังพลจึงจำเป็นต้องมีการอัปเดตความรู้และเทคนิคใหม่ๆ อยู่เสมอ

3) วัฒนธรรมและการปรับตัว นอกจากทักษะทางเทคนิคแล้ว วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้และนวัตกรรมก็มีความสำคัญ กำลังพลที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและความยืดหยุ่นจะช่วยให้การนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการกระบวนการทำงานเป็นไปได้ได้อย่างราบรื่น

4) การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลที่เข้มข้น การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้และการทดลองใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ การสร้างระบบประเมินผลและรางวัลตอบแทนสำหรับกำลังพลที่มีผลงาน และมีความคิดริเริ่มในการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้

3.1.2 Money (เงิน) การจัดสรรงบประมาณให้คุ้มค่าและเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสูงสุด

1) ความเพียงพอของงบประมาณ งบประมาณเป็นตัวขับเคลื่อนหลักในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน องค์กรต้องมีการวางแผนจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมสำหรับการลงทุนในเทคโนโลยีใหม่ๆ การอัพเกรดระบบ และการรักษาความปลอดภัยไซเบอร์

2) การลงทุนในนวัตกรรม การลงทุนที่มุ่งเน้นในด้านนวัตกรรมไม่เพียงแต่จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการทำงานเท่านั้น แต่ยังเป็นการสร้าง competitive advantage ในการแข่งขันทางยุทธศาสตร์ การลงทุนในเทคโนโลยี AI IoT และระบบคลาวด์ควรได้รับการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

3) การบริหารจัดการงบประมาณ นอกจากการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอแล้ว ความโปร่งใสในการบริหารจัดการและการติดตามผลการใช้งบประมาณก็เป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้แน่ใจว่าเงินที่ลงทุนไปนั้นส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

4) การจัดทำแผนงบประมาณที่ชัดเจนและมีเป้าหมายเฉพาะในการพัฒนาด้านดิจิทัล การวางแผนกลยุทธ์เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารจัดการงบประมาณและติดตามผลอย่างเป็นระบบ การสนับสนุนการลงทุนในโครงการที่มุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ตอบสนองต่อความต้องการในยุคดิจิทัล

3.1.3 Material (วัสดุ อุปกรณ์) การบริหารวัสดุในการดำเนินงานให้สิ้นเปลืองน้อยที่สุด และเกิดประโยชน์สูงสุด

1) ฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ วัสดุและอุปกรณ์ในยุคดิจิทัลประกอบไปด้วยฮาร์ดแวร์ที่มีประสิทธิภาพ เช่น เซิร์ฟเวอร์ คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์เครือข่าย และซอฟต์แวร์ที่ทันสมัย เช่น ระบบจัดการข้อมูล และโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้ง การมีอุปกรณ์ที่เหมาะสมช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและรวดเร็ว

2) โครงสร้างพื้นฐานด้านความปลอดภัยไซเบอร์ ระบบรักษาความปลอดภัยที่เข้มแข็ง เช่น Firewall ระบบตรวจจับและป้องกันการโจมตี (IDS/IPS) และเทคโนโลยีเข้ารหัสข้อมูล เป็นสิ่งจำเป็นเพื่อปกป้องข้อมูลสำคัญและรักษาความมั่นคงของระบบ

3) การบำรุงรักษาและอัปเดต การดูแลรักษาและการอัปเดตวัสดุและอุปกรณ์อย่างสม่ำเสมอเป็นสิ่งจำเป็น เพราะเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างรวดเร็ว การจัดสรรทรัพยากรเพื่อบำรุงรักษาและอัปเดตระบบจึงเป็นหัวใจของการรักษาประสิทธิภาพและความปลอดภัย

4) การนำเทคโนโลยีที่มีความเสถียรและสามารถอัปเดตได้ในอนาคตมาใช้ การจัดตั้งหน่วยงานสำหรับดูแลรักษาและอัปเดตฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ การวางแผนและจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้มีระบบความปลอดภัยทางไซเบอร์ที่ตอบสนองต่อภัยคุกคามได้อย่างทันท่วงที

3.1.4 Management (การบริหารจัดการ) กระบวนการจัดการบริหารควบคุมเพื่อให้งานทั้งหมดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอย่างเต็มที่ และรวมทุกอย่างเข้าด้วยกันเป็นเรื่องของการจัดการ คน เงิน วัตถุดิบ จัดการให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

1) การวางแผนและกลยุทธ์ การบริหารจัดการในยุคดิจิทัลต้องมีการวางแผนที่ชัดเจนและมีวิสัยทัศน์ระยะยาว โดยต้องผสมรวมแนวคิดนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ากับกลยุทธ์ขององค์กร ตั้งแต่ระดับนโยบายจนถึงการดำเนินงานในทุกขั้นตอน

2) ระบบการบริหารจัดการข้อมูล การนำระบบจัดการข้อมูลที่เชื่อมโยงและอัตโนมัติมาช่วยจะช่วยให้การตัดสินใจมีความรวดเร็วและแม่นยำ โดยการใช้ระบบ ERP (Enterprise Resource Planning) หรือ Business Intelligence (BI) ช่วยในการวิเคราะห์และติดตามผลการดำเนินงาน

3) การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร การบริหารจัดการที่ประสบความสำเร็จในยุคดิจิทัลไม่ใช่เพียงแค่การใช้เทคโนโลยี แต่ยังรวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลง การเปิดรับนวัตกรรมและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

4) การควบคุมและประเมินผล การตั้งระบบการควบคุมภายใน และการประเมินผลเป็นขั้นตอนสำคัญในการตรวจสอบความก้าวหน้าของการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล โดยต้องมีตัวชี้วัดที่ชัดเจนและกระบวนการรายงานที่โปร่งใส เพื่อให้สามารถปรับปรุงและพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง

5) วางแผนกลยุทธ์การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลที่มีความชัดเจนและยืดหยุ่น ส่งเสริมการสื่อสารและการทำงานร่วมกันระหว่างทุกภาคส่วนขององค์กร พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลที่สามารถวัดความสำเร็จและปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างทันท่วงที ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ยอมรับนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง

4. การวิเคราะห์ SWOT Analysis (ปัจจัยภายนอก PESTEL และปัจจัยภายใน 7S McKinsey)

PESTEL การกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อใช้ประโยชน์จากโอกาสที่มีอยู่ และเตรียมแผนรับมือกับอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นในการเพิ่มขีดความสามารถการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลขององค์กรในอนาคต

ประเด็นการวิเคราะห์	ผลกระทบต่อกรมกิจการชายแดนทหาร	
	ประเด็นที่เป็นโอกาส (O)	ประเด็นที่เป็นอุปสรรค (T)
ปัจจัยด้านการเมือง (Political Factor)	O1: รัฐบาลไทยได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐต้องนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ เพื่อยกระดับการบริหารจัดการและความมั่นคงของประเทศอย่างชัดเจน	T1: ความไม่แน่นอนจากการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองและการปรับเปลี่ยนนโยบายรัฐบาลในอนาคต อาจทำให้ทิศทางและเป้าหมายด้านการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงไป ส่งผลกระทบต่อแผนการพัฒนาดิจิทัลในระยะยาว

ประเด็นการวิเคราะห์	ผลกระทบต่อการมกิจการชายแดนทหาร	
	ประเด็นที่เป็นโอกาส (O)	ประเด็นที่เป็นอุปสรรค (T)
ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (Economic Factor)	O2: เศรษฐกิจดิจิทัลที่เติบโตและขยายตัวในประเทศไทย (Thailand 4.0) เป็นแรงสนับสนุนสำคัญที่ทำให้หน่วยงานสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น Big Data, AI, IoT ได้ง่ายขึ้น เพื่อยกระดับการบริหารจัดการข้อมูลและการปฏิบัติการกิจในพื้นที่ชายแดน	T2: งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากภาครัฐมีอยู่อย่างจำกัด โดยเฉพาะในช่วงเศรษฐกิจชะลอตัวหรือวิกฤตเศรษฐกิจ ทำให้การลงทุนในเทคโนโลยีที่มีต้นทุนสูงอาจถูกจำกัด ส่งผลให้เกิดข้อจำกัดในการนำเทคโนโลยีทันสมัยมาปรับใช้ในองค์กร
ปัจจัยด้านสังคมวัฒนธรรม (Socio-cultural Factor)	O3: การตื่นตัวและความคาดหวังของสังคมในการใช้บริการภาครัฐที่มีความรวดเร็วและโปร่งใสมากขึ้น ก่อให้เกิดแรงผลักดันต่อกรมกิจการชายแดนทหารในการปรับปรุงประสิทธิภาพและการสื่อสาร โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	T3: วัฒนธรรมองค์กรที่ยังคงยึดติดกับรูปแบบการปฏิบัติงานแบบเดิม ๆ และความไม่พร้อมในการปรับเปลี่ยนของบุคลากร อาจก่อให้เกิดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่นำเทคโนโลยีใหม่เข้ามา ส่งผลให้การนำระบบดิจิทัลมาปรับใช้ในองค์กรเป็นไปอย่างล่าช้าและขาดความต่อเนื่อง
ปัจจัยด้านเทคโนโลยี (Technological Factor)	O4: ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น ระบบวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data), ปัญญาประดิษฐ์ (AI), เทคโนโลยีคลาวด์ และระบบ IoT สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจเชิงยุทธศาสตร์และการปฏิบัติการกิจชายแดนให้มีความรวดเร็วแม่นยำ และทันสมัยมากขึ้น	T4: ความไม่พร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีในพื้นที่ชายแดนที่เป็นพื้นที่ห่างไกลและเข้าถึงยาก อาจส่งผลให้การติดตั้งและดูแลระบบเครือข่าย ICT เป็นไปอย่างยากลำบาก รวมถึงมีความเสี่ยงจากภัยคุกคามทางไซเบอร์ที่ซับซ้อนมากขึ้น

ประเด็นการวิเคราะห์	ผลกระทบต่อกรมกิจการชายแดนทหาร	
	ประเด็นที่เป็นโอกาส (O)	ประเด็นที่เป็นอุปสรรค (T)
ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Factor)	O5: การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้สามารถลดการใช้กระดาษและทรัพยากรสิ้นเปลือง ส่งผลให้เกิดการทำงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)	T5: ลักษณะทางภูมิศาสตร์ของพื้นที่ชายแดนที่เป็นภูเขาป่าไม้ หรือพื้นที่ห่างไกล ส่งผลต่อการติดตั้ง ดูแลรักษา และบำรุงรักษาระบบโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี ซึ่งทำให้ต้นทุนการดูแลรักษาระบบมีราคาสูง และอาจส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องในการใช้งานระบบ ICT
ปัจจัยด้านกฎหมาย (Legal)	O6: การออกกฎหมายและข้อบังคับที่ชัดเจนเกี่ยวกับการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล เช่น พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562 และพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) ช่วยให้องค์กรมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในการบริหารจัดการข้อมูลและระบบรักษาความปลอดภัยที่ได้มาตรฐาน	T6: ข้อจำกัดและความซับซ้อนของกฎหมายที่เกี่ยวข้องอาจส่งผลให้กรมกิจการชายแดนทหารต้องใช้ทรัพยากรเพิ่มมากขึ้นในการปรับตัวให้เป็นไปตามข้อกำหนด โดยเฉพาะด้านความปลอดภัยของข้อมูลและการป้องกันภัยคุกคามทางไซเบอร์ที่มีการเปลี่ยนแปลงและมีมาตรฐานที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

7S McKinsey กรมกิจการชายแดนทหารมีจุดแข็งที่สำคัญ คือ ความเป็นวินัยของกำลังพล และการมีโครงสร้างที่ชัดเจนและผู้นำที่เข้มแข็ง แต่ในขณะเดียวกันยังมีจุดอ่อนที่ต้องได้รับการปรับปรุงอย่างเร่งด่วน โดยเฉพาะการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีของบุคลากร และการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีความทันสมัย การเปิดรับนวัตกรรม และความยืดหยุ่นในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่รวดเร็วในปัจจุบัน เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและเป้าหมายในการพัฒนากรมกิจการชายแดนทหารให้ทันสมัยตามแนวคิด Digital Transformation

ประเด็นการวิเคราะห์	ผลกระทบต่อกรมกิจการชายแดนทหาร	
	ประเด็นที่เป็นจุดแข็ง (S)	ประเด็นที่เป็นจุดอ่อน (W)
กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy)	S1: กรมกิจการชายแดนทหารมีกลยุทธ์ที่ชัดเจนสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีในการขับเคลื่อนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติการกิจด้านความมั่นคงชายแดน	W1: ขาดกลยุทธ์เฉพาะด้านที่ชัดเจนในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง เช่น การใช้ Big Data และ AI ในการตัดสินใจเชิงยุทธศาสตร์
โครงสร้างองค์กร (Structure)	โครงสร้างองค์กรมีการแบ่งแยกหน้าที่ชัดเจนเป็นระบบขั้นตอนสามารถปฏิบัติงานได้ตามสายการบังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพในการสื่อสารและประสานงานเชิงยุทธการ	โครงสร้างองค์กรที่มีลักษณะเป็นลำดับขั้นหลายชั้น ทำให้กระบวนการตัดสินใจและการปรับเปลี่ยนการทำงานเพื่อรองรับเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ๆ เป็นไปอย่างล่าช้า
ระบบในการดำเนินงานขององค์กร (System)	มีระบบงานที่ชัดเจนในด้านการบริหารจัดการ และการประสานงานข้ามหน่วยงานในการปฏิบัติการกิจ โดยเฉพาะภารกิจด้านชายแดนที่ต้องมีการบูรณาการข้อมูล	ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารบางส่วนยังขาดความทันสมัยและยังไม่มีมีการเชื่อมโยงระบบข้อมูลที่เป็นหนึ่งเดียวทั่วทั้งองค์กร
ลักษณะแบบแผนหรือพฤติกรรมของผู้บริหารองค์กร (Style)	ผู้บังคับบัญชาในองค์กรมีภาวะผู้นำที่ดี มุ่งเน้นการรักษาวินัยและความมั่นคงในองค์กรเป็นหลักสามารถควบคุมบุคลากรให้ดำเนินงานได้ตามเป้าหมายขององค์กรอย่างเคร่งครัด	รูปแบบการบริหารจัดการยังเน้นไปที่การควบคุมและสั่งการแบบรวมศูนย์ (Top-down) ทำให้บุคลากรในระดับปฏิบัติการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการตัดสินใจเชิงเทคโนโลยีที่จำกัด
บุคลากรในองค์กร (Staff)	กำลังพลมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ มีวินัย และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติการกิจชายแดนที่ชัดเจนและเข้มแข็ง	บุคลากรส่วนใหญ่ยังขาดทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลขั้นสูง เช่น ทักษะในการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ การรักษาความปลอดภัยไซเบอร์ และทักษะการบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีสมัยใหม่

ประเด็นการวิเคราะห์	ผลกระทบต่อการปฏิบัติงานขายแผนทหาร	
	ประเด็นที่เป็นจุดแข็ง (S)	ประเด็นที่เป็นจุดอ่อน (W)
ความรู้ความสามารถของบุคลากร (Skill)	บุคลากรในหน่วยงานส่วนใหญ่มีความรู้เฉพาะทางในการปฏิบัติการกิจความมั่นคงที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	บุคลากรยังขาดทักษะที่จำเป็นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเต็มประสิทธิภาพ เช่น การวิเคราะห์ข้อมูลดิจิทัล การจัดการฐานข้อมูลขนาดใหญ่ และการใช้เครื่องมือด้านไซเบอร์ขั้นสูง
ค่านิยม (Shared Value)	หน่วยมีค่านิยมร่วมที่เน้นความสามัคคี ความมีวินัย และการปฏิบัติหน้าที่อย่างซื่อสัตย์และโปร่งใส ทำให้บุคลากรมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันสูง	ค่านิยมที่เน้นความอนุรักษ์นิยมในการปฏิบัติหน้าที่อาจส่งผลให้บุคลากรลังเลในการรับเทคโนโลยีหรือวิธีการปฏิบัติงานแบบใหม่ ที่ต้องการความยืดหยุ่นและความคล่องตัวสูง

5. การวิเคราะห์ TOWS Matrix

ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก	จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
	S1: กำลังพลมีระเบียบวินัยและโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจนเอื้อต่อการปฏิบัติตามนโยบาย S2: มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ชายแดนที่หลากหลาย S3: มีผู้นำองค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กรสู่ยุคดิจิทัล S4: มีการสื่อสารและประสานงานภายในองค์กรอย่างมีระบบ S5: มีบุคลากรที่มีความรู้พื้นฐานด้านเทคโนโลยี	W1: กำลังพลส่วนหนึ่งยังขาดทักษะและความเชี่ยวชาญด้านดิจิทัล W2: ระบบโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศภายในหน่วยงานยังไม่เพียงพอ W3: ขาดงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างเต็มที่ W4: วัฒนธรรมองค์กรยังไม่เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลงและการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่
โอกาส (O)	กลยุทธ์เชิงรุก (SO)	กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO)
O1: นโยบายรัฐบาลและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี สนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล O2: ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น AI, Big Data และ IoT O3: ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี	SO1: ใช้โครงสร้างองค์กรที่ชัดเจนและกำลังพลที่มีความพร้อมในการเรียนรู้เป็นฐานในการรับเอาเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ ที่สนับสนุนจากภาครัฐและเอกชน เข้ามาประยุกต์ใช้อย่างมีประสิทธิภาพ SO2: พัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ดิจิทัลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการใช้งานเทคโนโลยีของกำลังพล	WO1: จัดโครงการฝึกอบรมเฉพาะทางในด้านดิจิทัลเพื่อเสริมทักษะและลดจุดอ่อนด้านความไม่เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี โดยใช้ประโยชน์จากการสนับสนุนจากภาครัฐ WO2: สร้างกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ใหม่ ๆ ภายในองค์กรผ่านเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เพื่อเปิดรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก	จุดแข็ง (S) S1: กำลังพลมีระเบียบวินัยและโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจนเอื้อต่อการปฏิบัติตามนโยบาย S2: มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ชายแดนที่หลากหลาย S3: มีผู้นำองค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กรสู่ยุคดิจิทัล S4: มีการสื่อสารและประสานงานภายในองค์กรอย่างมีระบบ S5: มีบุคลากรที่มีความรู้พื้นฐานด้านเทคโนโลยี	จุดอ่อน (W) W1: กำลังพลส่วนหนึ่งยังขาดทักษะและความเชี่ยวชาญด้านดิจิทัล W2: ระบบโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศภายในหน่วยงานยังไม่เพียงพอ W3: ขาดงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างเต็มที่ W4: วัฒนธรรมองค์กรยังไม่เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลงและการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่
อุปสรรค (T) T1: ภัยคุกคามทางไซเบอร์ที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง T2: ข้อจำกัดด้านงบประมาณและการสนับสนุนทางการเงิน T3: การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองที่ส่งผลกระทบต่อนโยบายและความต่อเนื่องในการสนับสนุนด้านเทคโนโลยี	กลยุทธ์เชิงป้องกัน (WT) WT1: ลดความเสี่ยงภัยคุกคามทางไซเบอร์ด้วยการจัดอบรมให้กำลังพลมีทักษะด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์อย่างเร่งด่วน ควบคู่กับการเสริมสร้างระบบรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์ให้เข้มแข็ง WT2: ปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรให้เปิดกว้างต่อการเรียนรู้และปรับตัว ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้และฝึกอบรมที่หลากหลาย เพื่อรับมือกับข้อจำกัดด้านงบประมาณ	กลยุทธ์เชิงรับ (ST) ST1: นำจุดแข็งด้านโครงสร้างองค์กรและระเบียบวินัยของกำลังพลมาสร้างระบบ Cybersecurity ที่แข็งแกร่งเพื่อป้องกันภัยคุกคามทางไซเบอร์อย่างมีประสิทธิภาพ ST2: ใช้ประสบการณ์ที่มีอยู่ในการบริหารจัดการข้อจำกัดทางงบประมาณ โดยเน้นการจัดลำดับความสำคัญในการลงทุนด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีผลต่อภารกิจหลักก่อน

แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของกำลังพลกรมกิจการชายแดนทหาร สามารถสรุปได้เป็น 3 แนวทางสำคัญดังนี้

1. **การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านดิจิทัลที่ชัดเจน** หน่วยงานควรกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาดิจิทัลที่มีเป้าหมายในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาวอย่างเป็นระบบ โดยให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และนโยบายของกระทรวงกลาโหม โดยแผนดังกล่าวต้องมีรายละเอียดของโครงการ ทรัพยากรที่จำเป็น ระบบการติดตาม ประเมินผล และการจัดสรรงบประมาณอย่างเหมาะสม เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. **การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะเฉพาะทางอย่างต่อเนื่อง** การอบรมเชิงปฏิบัติการที่เน้นการเสริมสร้างทักษะเฉพาะด้าน เช่น ระบบสารสนเทศเฉพาะทางการบริหารฐานข้อมูลขนาดใหญ่ การรักษาความปลอดภัยไซเบอร์ และการวิเคราะห์ข้อมูลขั้นสูงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยต้องพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และมีระบบประเมินผลเพื่อให้การฝึกอบรมเกิดประสิทธิผลและสามารถนำไปใช้ได้จริงในการปฏิบัติงาน

3. **การปรับปรุงระบบโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัย** ควรดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีให้มีความทันสมัย ครอบคลุม และปลอดภัย เช่น ระบบเครือข่ายที่มีความเสถียร ระบบคลาวด์ ระบบการสื่อสารยุคใหม่ และระบบติดตามสถานการณ์ชายแดน โดยต้องมีแผนดำเนินงานที่ชัดเจน การประสานกับภาคส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน และการบำรุงรักษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถรองรับการปฏิบัติการกิจได้อย่างเต็มประสิทธิภาพในทุกบริบทของภารกิจด้านความมั่นคง

บทที่ 4

บทอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของกำลังพลในกรมกิจการชายแดนทหาร ซึ่งสามารถอภิปรายผลของการวิจัยได้ดังนี้

ขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีของกำลังพลกรมกิจการชายแดนทหาร

ผลการศึกษาพบว่ากำลังพลมีขีดความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในระดับปานกลางถึงต่ำ โดยเฉพาะในด้านการใช้งานระบบสารสนเทศเฉพาะทางที่มีความซับซ้อนและต้องใช้ทักษะเฉพาะด้านสูง แม้ว่าจะสามารถใช้โปรแกรมพื้นฐานและระบบสื่อสารทั่วไปได้ แต่ยังขาดความชำนาญในการใช้ระบบสารสนเทศทางทหาร ระบบติดตามสถานการณ์ และระบบบริหารข้อมูลภายในหน่วยงาน ส่งผลให้การปฏิบัติภารกิจยังไม่บรรลุประสิทธิภาพเต็มที่ และไม่สามารถสนับสนุนยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคงและดิจิทัลได้อย่างเต็มศักยภาพ จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาขีดความสามารถด้านเทคโนโลยีของกำลังพลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติ พันธุ์เจริญ (2563)¹⁷ ที่กล่าวถึงความสามารถในการเปลี่ยนผ่านองค์กรนวัตกรรมในประเทศไทยไปสู่ระบบดิจิทัล โดยใช้กรณีศึกษาภาคธุรกิจ พบว่าความสำเร็จของการเปลี่ยนผ่านขึ้นอยู่กับทักษะบุคลากร การสนับสนุนจากผู้บริหาร และโครงสร้างเทคโนโลยีที่พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง

ความต้องการการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพในกรมกิจการชายแดนทหาร

ผลการศึกษาพบว่ากรมกิจการชายแดนทหารมีความต้องการเร่งด่วนในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ อาทิการบริหารจัดการข้อมูลพื้นที่ชายแดน การวิเคราะห์สถานการณ์ การเชื่อมโยงข่าวกรอง และการสื่อสารทางยุทธวิธีแบบเรียลไทม์ ความต้องการที่สำคัญ ได้แก่ การเข้าถึงระบบสารสนเทศเฉพาะทางที่มีความปลอดภัย การใช้งานข้อมูลที่สามารถเชื่อมโยงออนไลน์ รวมถึงการพัฒนา

แพลตฟอร์มกลางเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาในทุกระดับ ความต้องการเหล่านี้สะท้อนถึงความจำเป็นในการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีให้ทันสมัย ควบคู่กับการพัฒนาทักษะกำลังพล เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจมีความคล่องตัว รองรับภัยคุกคามรูปแบบใหม่ และสอดคล้องกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ของกองบัญชาการกองทัพไทย ในระยะยาว

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณพล ทับทิมหิน (2562)¹⁹ ที่ระบุว่าการเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัลในหน่วยงานภาครัฐจำเป็นต้องดำเนินการใน 4 มิติหลัก ได้แก่ การปรับปรุงกระบวนการงาน (Business Process Transformation) การใช้เทคโนโลยีเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Business Operation Transformation) การสร้างวัฒนธรรมทางดิจิทัล (Digital Culture Transformation) และการพัฒนารูปแบบบริการที่ตอบสนองประสบการณ์ผู้ใช้ (Service Delivery Transformation) ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรภาครัฐเข้าสู่ยุคดิจิทัลอย่างเป็นระบบ

แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการใช้งาน

จากผลการศึกษาพบว่าเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของกำลังพลกรมกิจการชายแดนทหาร จำเป็นต้องมีการพัฒนาในหลายด้าน โดยมีแนวทางที่สำคัญในการพัฒนาดังนี้

1. การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านดิจิทัลที่มีเป้าหมายชัดเจน ทั้งระยะสั้น กลาง และยาว สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและนโยบายกระทรวงกลาโหม
2. การฝึกอบรมทักษะเฉพาะทางอย่างต่อเนื่องในลักษณะเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้กำลังพลมีความพร้อมในการใช้งานเทคโนโลยีขั้นสูง
3. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัย เช่น ระบบคลาวด์ ระบบสื่อสาร และระบบติดตามสถานการณ์ เพื่รองรับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพในบริบทความมั่นคงชายแดน

แนวทางการพัฒนาเหล่านี้มีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของกำลังพลในกรมกิจการชายแดนทหารอย่างเป็นระบบและยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ที่เสนอแนวทางการพัฒนาในมิติต่างๆ ทั้งด้านจุดแข็ง โอกาส อุปสรรค และข้อจำกัด โดยควรดำเนินการภายใต้กรอบแผนยุทธศาสตร์ที่มีความชัดเจน เชื่อมโยงกับนโยบายระดับชาติและการกิจของหน่วยงานอย่างเหมาะสม การฝึกอบรมทักษะเฉพาะทางควรจัดในรูปแบบเชิงปฏิบัติการที่มุ่งเน้นการเรียนรู้จากการลงมือทำจริง เพื่อพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการกิจ นอกจากนี้ต้องเร่งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีให้มีความทันสมัย ครอบคลุมพื้นที่ปฏิบัติงาน มีเสถียรภาพและความปลอดภัย รองรับภารกิจได้อย่างครบถ้วนทุกมิติ ทั้งในด้านการสื่อสาร การวิเคราะห์ข้อมูล และการตัดสินใจในระดับยุทธศาสตร์และยุทธวิธี อันจะนำไปสู่การยกระดับศักยภาพของหน่วยงานให้สามารถปฏิบัติการกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล

สอดคล้องกับงานวิจัยของ อริสรา โหงวบุญล้อม (2565)²⁰ ซึ่งศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อการเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่ดิจิทัล โดยพบว่าความสำเร็จของการเปลี่ยนผ่านต้องอาศัยภาวะผู้นำที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลง ระบบโครงสร้างพื้นฐานที่ทันสมัย วัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับเทคโนโลยี และการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งปัจจัยทั้งหมดต้องดำเนินการแบบบูรณาการจึงจะสามารถขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืนและประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล.

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของกำลังพลในกรมกิจการชายแดนทหาร โดยเน้นการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาอุปสรรค และเสนอแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานและยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อยกระดับศักยภาพของกำลังพลในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพดังนี้

ขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีของกำลังพลกรมกิจการชายแดนทหาร

ผลการศึกษาพบว่ากำลังพลมีขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในระดับปานกลางถึงต่ำ โดยเฉพาะในด้านการใช้งานระบบสารสนเทศเฉพาะทางที่มีความซับซ้อน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติภารกิจด้านความมั่นคงชายแดน ทั้งนี้หน่วยงานจำเป็นต้องดำเนินการพัฒนาขีดความสามารถด้านเทคโนโลยีของกำลังพลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติได้อย่างเต็มที่

ความต้องการการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพในกรมกิจการชายแดนทหาร

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าหน่วยงานมีความต้องการอย่างเร่งด่วนในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้สนับสนุนการบริหารจัดการข้อมูล การวิเคราะห์สถานการณ์ การสื่อสารแบบเรียลไทม์ และการตัดสินใจทางยุทธวิธี ซึ่งความต้องการดังกล่าวสะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลที่ทันสมัยควบคู่กับการยกระดับทักษะของกำลังพล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติภารกิจให้สอดคล้องกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ของกองบัญชาการกองทัพไทยในระยะยาว

การพัฒนาขีดความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของกำลังพลกรมกิจการชายแดนทหาร

ควรมุ่งเน้น 3 แนวทางหลัก ได้แก่ 1) การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านดิจิทัลที่ชัดเจน เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติและนโยบายกระทรวงกลาโหม 2) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะเฉพาะทางอย่างต่อเนื่อง และ 3) การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีให้ทันสมัย มีเสถียรภาพและรองรับการปฏิบัติงานได้อย่างครบถ้วน ซึ่งแนวทางเหล่านี้จะช่วยยกระดับศักยภาพหน่วยงานให้สามารถตอบสนองต่อภารกิจด้านความมั่นคงในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. การพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร ควรจัดทำแผนฝึกอบรมอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยเน้นการอบรมเชิงปฏิบัติการในเทคโนโลยีสำคัญ เช่น การวิเคราะห์ข้อมูล (Big Data) ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และความมั่นคงไซเบอร์ (Cybersecurity) รวมทั้ง ควรกำหนดตัวชี้วัดผลลัพธ์การอบรมที่สามารถติดตามประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศ ควรปรับปรุงระบบ ICT ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ปฏิบัติการ โดยเฉพาะเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและระบบฐานข้อมูลกลางที่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลภายในหน่วยงานเพื่อการสื่อสารและการปฏิบัติงานที่รวดเร็วและปลอดภัย

3. การจัดการงบประมาณและการลงทุนในเทคโนโลยี ควรวางแผนจัดสรรงบประมาณอย่างเป็นระบบ โดยให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในภารกิจหลัก เช่น ระบบข้อมูลสารสนเทศ การสื่อสาร ซึ่งควรได้รับการสนับสนุนจากทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ข้อจำกัดด้านเวลาทำให้การเก็บข้อมูลการดำเนินการในช่วงเวลาที่กำหนด ซึ่งอาจยังไม่ครอบคลุมข้อมูลสนับสนุนที่นำมาวิเคราะห์ในการทำวิจัยครั้งนี้ ทำให้การวิเคราะห์อาจไม่ได้สะท้อนผลกระทบระยะยาว ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรศึกษาผลกระทบระยะยาวของการใช้เทคโนโลยีเฉพาะทางในการกิจ
ขายแดน เพื่อประเมินความยั่งยืนในการนำไปประยุกต์ใช้งาน
2. ควรศึกษาทัศนคติและพฤติกรรมของกำลังพลที่มีผลต่อการยอมรับ
เทคโนโลยี เพื่อออกแบบแนวทางส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง
3. ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพิ่มเติม โดยนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัล
ที่ทันสมัยมาทดลองใช้จริงในหน่วยงาน เพื่อวัดผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการนำ
เทคโนโลยีมาใช้จริงก่อนจะขยายผลในวงกว้างต่อไป

เอกสารอ้างอิง

1. สำนักนายกรัฐมนตรี. ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580). กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ; 2561.
2. กระทรวงกลาโหม. นโยบายกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2566. กรุงเทพฯ: กระทรวงกลาโหม; 2566.
3. กระทรวงกลาโหม. แผนปฏิบัติราชการ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570). กรุงเทพฯ: กระทรวงกลาโหม; 2566.
4. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570). กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ; 2566.
5. กองบัญชาการกองทัพไทย. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาดิจิทัลของกองทัพไทย (พ.ศ. 2562 - 2564). กรุงเทพฯ: กองบัญชาการกองทัพไทย; 2562.
6. สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน). คู่มือการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government Transformation). กรุงเทพฯ: สพร.; 2563.
7. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. กรอบสมรรถนะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการพลเรือนไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.; 2564.
8. กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2566 - 2570). กรุงเทพฯ: กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม; 2566.
9. สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน). รายงานผลการสำรวจสถานะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรภาครัฐไทย ประจำปี 2565. กรุงเทพฯ: ETDA; 2565.

10. สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ. การนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการกิจด้านความมั่นคงชายแดนไทย. กรุงเทพฯ: สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ; 2564.
11. สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. รายงานแนวโน้มเทคโนโลยีดิจิทัลกับความมั่นคงและกลาโหมของประเทศไทย. กรุงเทพฯ: ดีป้า; 2565.
12. กรมกิจการชายแดนทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย. รายงานสรุปผลการดำเนินงานประจำปี พ.ศ. 2565. กรุงเทพฯ: กรมกิจการชายแดนทหาร; 2565.
13. ดิจิทัล คาร์. การปรับตัวขององค์กรภาครัฐสู่รัฐบาลดิจิทัล [อินเทอร์เน็ต]. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2564 [เข้าถึงเมื่อ 20 เม.ย. 2568]. เข้าถึงได้จาก: <https://digital.car.chula.ac.th>
14. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา [อินเทอร์เน็ต]. นนทบุรี: ศูนย์ข้อมูลวิจัย มสธ.; 2564 [เข้าถึงเมื่อ 20 เม.ย. 2568]. เข้าถึงได้จาก: <https://ir.stou.ac.th>
15. คณะการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา. การบริหารองค์กรทางการศึกษาในยุคดิจิทัล [อินเทอร์เน็ต]. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา; 2565 [เข้าถึงเมื่อ 20 เม.ย. 2568]. เข้าถึงได้จาก: <https://ed-adm.buu.ac.th>
16. การประปานครหลวง. กรอบการกำกับดูแลด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล [อินเทอร์เน็ต]. กรุงเทพฯ: การประปานครหลวง; 2565 [เข้าถึงเมื่อ 20 เม.ย. 2568]. เข้าถึงได้จาก: <https://www.mwa.co.th>
17. สุชาติ พันธุ์เจริญ. ความสามารถในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรนวัตกรรมในประเทศไทย [วิทยานิพนธ์]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์; 2563.
18. เศรษฐพงศ์ มะลิสุวรรณ. Digital Transformation for Thailand 4.0. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล (depa); 2561.

19. ณพล ทับทิมหิน. การปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัลในหน่วยงานภาครัฐไทย [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2562.
20. อริสรา โทงวบุญล้อม. รูปแบบปัจจัยที่เอื้อต่อการเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่ดิจิทัล [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล; 2565.
21. นาริน ชูติจิรวงศ์. รายงานการสำรวจการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลในประเทศไทย ปี 2566. กรุงเทพฯ: บริษัท ดีลรอยท์ ประเทศไทย; 2566. เข้าถึงได้จาก: <https://www2.deloitte.com/th/en/pages/technology/articles/the-thailand-digital-transformation-survey-report.html>
22. ชัญญาณัฐ กริมใจ, โศภัสส์ โสภพิมุกต์, สุจิตรา รามิ, ปราณี ทองศรีสุข, ภาวริศา ศิระคุณประเสริฐ. การลงทุนในทุนมนุษย์กับการพัฒนาเศรษฐกิจการเงินของประเทศไทย: บทบาทของการศึกษาและสุขภาพ. วารสารวิจัยและนวัตกรรมทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. 2567;9(5). เข้าถึงได้จาก: <https://ijisrt.com/human-capital-venture-and-financial-development-in-thailand-the-part-of-instruction-and-wellbeing>
23. ณัชชา ทวีแสงสกุลไทย. ระบบนิเวศการลงทุนของกิจการที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม: การเร่งประเทศไทยสู่ชาติแห่งการขยายธุรกิจ พ.ศ. 2573. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2564.
24. นครินทร์ อมรเสถียร. กลยุทธ์การขับเคลื่อนศักยภาพแรงงานไทยด้วยข้อมูล. เดอะเนชั่นไทยแลนด์. 10 พฤษภาคม 2568. เข้าถึงได้จาก: <https://www.nationthailand.com/blogs/the-opinion/40049791>

ประวัติย่อผู้วิจัย

ยศ ชื่อ พันเอก โกญจนาท เทียนยุทธ

วัน เดือน ปีเกิด 15 มิถุนายน 2520

ประวัติสำเร็จการศึกษา

พ.ศ. 2541 ศิลปศาสตรบัณฑิต สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา1

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2546 - 2556	ผู้บังคับชุดปฏิบัติการรบพิเศษ กองพันรบพิเศษที่ 1 กรมรบพิเศษที่ 3
พ.ศ. 2556 - 2558	ผู้บังคับกองร้อยรบพิเศษ กองพันรบพิเศษที่ 1 กรมรบพิเศษที่ 3
พ.ศ. 2559 - 2561	ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายส่งกำลังบำรุง กองพลทหารราบที่ 15
พ.ศ. 2561 - 2562	ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายกำลังพล กองทัพบกที่ 4
พ.ศ. 2562 - 2564	หัวหน้าปฏิบัติการและการข่าว กองแผนและ โครงการ กรมกิจการชายแดนทหาร
พ.ศ. 2564 - 2665	ผู้ช่วยผู้อำนวยการกองแผนและโครงการ กรมกิจการ ชายแดนทหาร
พ.ศ. 2565 - 2568	รองผู้อำนวยการกองแผนและโครงการ กรมกิจการ ชายแดนทหาร

ตำแหน่งปัจจุบัน

พ.ศ. 2565 - ปัจจุบัน	รองผู้อำนวยการกองแผนและโครงการ กรมกิจการ ชายแดนทหาร
----------------------	--