

แนวทางการบริหารจัดการกำลังพลด้วยเทคโนโลยีของ
กองทัพภาคที่ 1

เอกสารวิจัยส่วนบุคคล



โดย

พันเอก สุกิจ บุญยงค์

รองผู้อำนวยการกองกำลังพล กองทัพภาคที่ 1

วิทยาลัยการทัพบก

กันยายน 2566

เอกสารวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารจัดการกำลังพลด้วยเทคโนโลยีของกองทัพภาคที่ 1

โดย พันเอก สุกิจ บุญยงค์

อาจารย์ที่ปรึกษา พันเอก ทักษพงษ์ บำเรอราช

วิทยาลัยการทัพบก อนุมัติให้เอกสารวิจัยส่วนบุคคลฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรหลักประจำ วิทยาลัยการทัพบก ปีการศึกษา 2566 และเห็นชอบให้เป็น
เอกสารวิจัยส่วนบุคคลที่อยู่ในเกณฑ์ระดับ **ดีมาก**

พลตรี



(ฉกาจ ชันตี)

ผู้บัญชาการวิทยาลัยการทัพบก

คณะกรรมการควบคุมเอกสารวิจัยส่วนบุคคล

พันเอก



(ประภาส แก้วศรีงาม)

ประธานกรรมการ

พันเอก



(พิทยากุล โพธิสุวรรณ)

ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา

พันเอกหญิง



(กนิษฐา ฐิติวัฒนา)

กรรมการ

พันเอก



(ทักษพงษ์ บำเรอราช)

กรรมการ

บทคัดย่อ

ผู้วิจัย	พันเอก สุกิจ บุญยงค์
เรื่อง	แนวทางการบริหารจัดการกำลังพลด้วยเทคโนโลยีของกองทัพภาคที่ 1
วันที่	6 กันยายน 2566 จำนวนคำ : 8,429 จำนวนหน้า : 26
คำสำคัญ	เทคโนโลยี การพัฒนาบุคลากร การบริหารจัดการกำลังพล
ชั้นความลับ	ไม่มีชั้นความลับ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการกำลังพล เพื่อศึกษาการนำเทคโนโลยีมาใช้บริหารจัดการกำลังพล และเพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการกำลังพลด้วยเทคโนโลยีของกองทัพภาคที่ 1 โดยนายยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนการพัฒนาด้านกำลังพลของกองทัพบก (พ.ศ.2566 - 2570) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ในครั้งนี้ โดยผลการวิจัยสรุปได้ว่า สภาพการบริหารจัดการกำลังพลของกองทัพภาคที่ 1 นั้นเป็นหน่วยที่มีโครงสร้างและสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนเข้มแข็งแต่มีความหลากหลายหน่วยงานในสายการบังคับบัญชา ทั้งหน่วยกำลังรบ หน่วยสนับสนุนการรบและสนับสนุนการช่วยรบ หน่วยพัฒนาประเทศ และหน่วยภูมิภาค การบริหารจัดการกำลังพลจึงมีความสำคัญที่จะต้องคัดสรรกำลังพลที่เหมาะสมกับสายงาน และได้มีการนำระบบโปรแกรมและเทคโนโลยีของกองทัพบก ที่เป็นแบบฟอร์มข้อมูลมาตรฐานเดียวกัน เป็นระบบฐานข้อมูลกำลังพลอิเล็กทรอนิกส์ Personal Data eXchange มาใช้ในการบริหารจัดการกำลังพลในปัจจุบัน รวมถึงผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ตามกรอบการคิดเชิงยุทธศาสตร์ และวิเคราะห์สภาพการบริหารจัดการกำลังพลและการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการกำลังพลของกองทัพภาคที่ 1 ด้วยการใช้ SWOT Analysis ได้ผลการวิเคราะห์สรุปเป็นแนวทาง การบริหารจัดการกำลังพลด้วยเทคโนโลยีของกองทัพภาคที่ 1 เป็น 4 แนวทาง ดังนี้ 1) ด้านการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้อง 2) ด้านการปรับปรุงพัฒนาเครื่องมืออุปกรณ์ระบบเครือข่ายให้สามารถรองรับระบบเทคโนโลยีของกองทัพบก 3) ด้านการพัฒนาระบบฐานข้อมูลให้ครบถ้วนและทันสมัย และ 4) ด้านการพัฒนาระบบโปรแกรมและระบบเทคโนโลยีให้มีความทันสมัยรองรับตามความต้องการของผู้ใช้งานและผู้บังคับบัญชา และผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะในการวิจัยในครั้งนี้ เห็นว่ากองทัพภาคที่ 1 ควรกำหนดนโยบายความชัดเจนในด้านการพัฒนาบุคลากรในการรองรับการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการกำลังพล เพื่อเป็นปัจจัยประกันผลสำเร็จในการนำเทคโนโลยีมาบริหารจัดการกำลังพลต่อไป

ABSTRACT

AUTHOR: COLONEL SUKIT BUNYONG
TITLE: Guidelines for managing personnel with technology of the 1st Army Area.
DATE: 6 September, 2023 **WORD COUNT :** 8,429 **PAGES :** 26
KEY TERMS: Technology, Human Resource Deverlopment, Personnel Management
SECRET CLASS: Unclassified

The purpose of this research was to study the conditions of personnel management. to study the use of technology for manpower management and to study management guidelines Personnel with technology of the 1st Army Area by introducing the 20-year national strategy and development plan. of the Royal Thai Army's Personnel (B.E. 2023 - 2027) as a conceptual framework for this research. The research results concluded that The condition of personnel management of the 1st Army Area is a unit with Strong structure and chain of command But there are a variety of departments in chain of command whole combat unit combat support and combat support units country development unit and regional units Personnel management is therefore important to Select personnel suitable for the line of work and has introduced the Army's program and technology system that is the same standard data form It is a power database system. Electronic Personal Data exchange used in the current personnel management. Including the researcher has analyzed the data by analyzing the content (Content Analysis) according to the conceptual framework. strategic and analyzing the conditions of personnel management and the use of technology in Manpower management of the 1st Army Region by using SWOT Analysis. It is

กิตติกรรมประกาศ

เอกสารวิจัยส่วนบุคคลเรื่อง “แนวทางการบริหารจัดการกำลังพลด้วยเทคโนโลยีของกองทัพภาคที่ 1” ฉบับนี้ เป็นการแสวงหาความรู้ตามหลักการวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ทำให้สามารถสังเคราะห์องค์ความรู้ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการนำไปเป็นแนวทางการบริหารจัดการกำลังพลด้วยเทคโนโลยีของ กองทัพภาคที่ 1 ส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อกองทัพบกและประเทศชาติในที่สุด เอกสารวิจัยฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วย ความกรุณาจากคณาจารย์ของวิทยาลัยการทัพบกทุกท่านที่กรุณาประสิทธิประสาทวิชาให้ความรู้และประสบการณ์ที่ทรงคุณค่า โดยเฉพาะอาจารย์ที่ปรึกษา พันเอก ทังพพงศ์ บำเรอราช ที่กรุณาเสียสละเวลาให้คำแนะนำปรึกษาตลอดห้วงระยะเวลาตั้งแต่เริ่มทำวิจัยจนสำเร็จ เป็นเอกสารวิจัยส่วนบุคคลที่สมบูรณ์แบบ นอกเหนือจากแนวทางและคำแนะนำที่เป็นประโยชน์แล้ว ยังได้รับความกรุณาอำนวยความสะดวกขั้นตอนการดำเนินงานให้เป็นไปตามกรอบเวลาที่กำหนด รวมทั้งหมั่นคอยเอาใจใส่และให้กำลังใจทั้งแก่ตัวผู้วิจัยเองและผู้วิจัยท่านอื่นในกลุ่มวิจัยที่ท่านเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ยังความปลาบปลื้ม ชื่นชมและเป็นที่ยอมรับศรัทธาจากผู้วิจัยทั้งกลุ่มในจิตวิญญาณความเป็นอาจารย์ และผู้วิจัยขอขอบพระคุณยิ่งสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา พันเอก พิทยากุล โพธิ์สุวรรณ ที่กรุณาเสียสละเวลาให้คำปรึกษาจนวิจัยฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ ตลอดจนงานวิจัยของผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ศึกษาไว้ ทำให้ผู้วิจัยสามารถรวบรวมความคิดและพัฒนางานวิจัยนี้ขึ้นมาได้

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่กรุณาให้การสนับสนุนข้อมูล อีกทั้งเสนอแนะแนวคิดที่มีประโยชน์ต่อการวิจัย ความดีอันเกิดจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบให้ ผู้ที่มีส่วนร่วมในการวิจัยดังกล่าวข้างต้นทุกท่านด้วยความเคารพและหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อวิทยาลัยการทัพบกและผู้ที่สนใจที่ต้องการศึกษาข้อมูลและนำเอกสารวิจัยฉบับนี้ไปใช้ประโยชน์ได้เป็นรูปธรรมต่อไป

สารบัญ

เนื้อหา	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	
ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	2
กรอบแนวคิดการวิจัย	3
วิธีการศึกษา	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 บทวิเคราะห์	
สภาพการบริหารจัดการกำลังพลของกองทัพภาคที่ 1	6
การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการกำลังพล	8
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางยุทธศาสตร์	13
การวิเคราะห์แนวทางเลือกทางยุทธศาสตร์	15
แนวทางการบริหารจัดการกำลังพลด้วยเทคโนโลยี	17
บทที่ 3 บทอภิปรายผล	21
บทที่ 4 บทสรุป	
บทสรุป	24
สรุปผลการวิจัย	24
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	26
เอกสารอ้างอิง	
ประวัติย่อผู้วิจัย	

บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ยุทธศาสตร์แห่งชาติ 20 ปี พ.ศ.2561 - 2580¹ ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศ กลาโหม พ.ศ. 2560 - 2579² กำหนดวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” กองทัพบกเป็นหน่วยงานหลักด้านความมั่นคง เป็นเครื่องมือของรัฐบาลในการต่อสู้ภัยคุกคามรูปแบบต่างๆ ของชาติ กองทัพบกมีหน้าที่ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ.2551³ ได้แก่ การเตรียมกำลังกองทัพบก ป้องกันราชอาณาจักรและดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังกองทัพบกตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องการบริหารจัดการกำลังพลเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามอัตราตำแหน่งที่อนุมัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการเตรียมกำลังกองทัพบก ให้มีความพร้อมรบตามหน้าที่ ได้กำหนดไว้ในกฎหมาย ซึ่งกำลังพลของกองทัพบกประกอบด้วย นายทหารสัญญาบัตร นายทหารประทวนและทหารกองประจำการ ซึ่งนายทหารประทวนเป็นกำลังพลหลักเปรียบเสมือนกระดูกสันหลังของกองทัพบก การปฏิบัติด้านการรบมีปัจจัยที่สำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จแห่งชัยชนะ ซึ่งถือได้ว่าเป็นพลังอำนาจทางทหาร อันประกอบด้วยสองส่วนคือ พลังอำนาจกำลังรบที่มีตัวตน เช่น กำลังพล ยานพาหนะ ยุทธภัณฑ์ อาวุธยุทโธปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยต่างๆ และพลังอำนาจกำลังรบที่ไม่มีตัวตน เช่น ขวัญกำลังใจ ความกล้าหาญ ความเสียสละ ความมุมานะอดทน การฝึกซ้อม รวมถึงความรู้ความสามารถและสมรรถนะด้านต่างๆดังนั้นจะเห็นได้ว่าการได้รับชัยชนะในการรบ ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการได้รับชัยชนะในการรบ เนื่องจากเป็นทั้งอำนาจกำลังรบที่มีตัวตนและอำนาจกำลังรบที่ไม่มีตัวตน ปัจจุบันรัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มากยิ่งขึ้นเพราะได้เล็งเห็นแล้ว

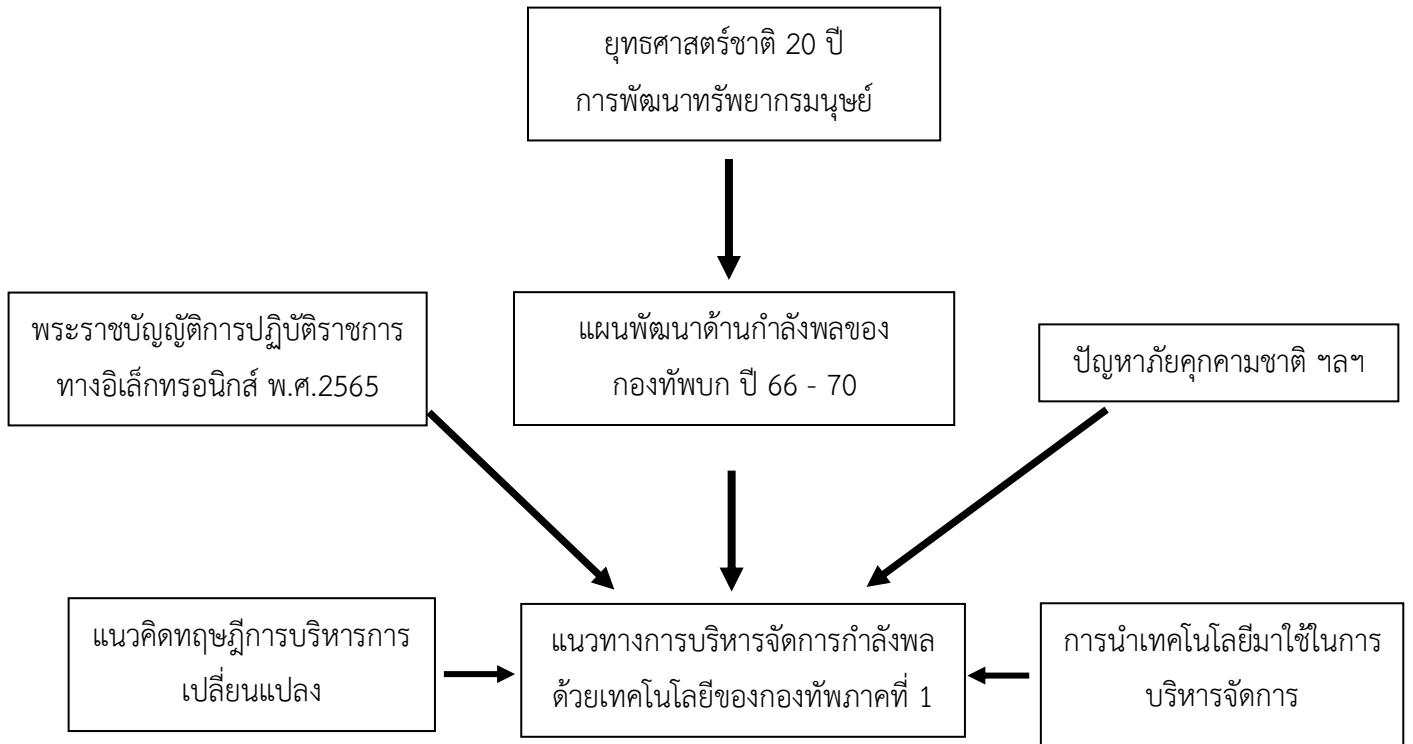
แม้จะมีทรัพยากรทางธรรมชาติจำกัด แต่ถ้าได้พลเมืองในประเทศมีคุณภาพ มีสมรรถนะดี มีการศึกษา มีความสำนึกในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ ประเทศชาติย่อมมีความเจริญก้าวหน้า ซึ่งการเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นหัวใจหลักขององค์กรและหน่วยงาน

ซึ่งในการบริหารจัดการด้านกำลังพลของกองทัพภาคที่ 1 ซึ่งเป็นหน่วยคุมกำลังหลักทั้งหน่วยกำลังรบ และหน่วยภูมิภาค ส่วนหนึ่งของกองทัพบก จำเป็นต้องมีการบริหารจัดการที่ดี โดยบริหารจัดการด้านกำลังพลจากด้านความรู้ (Knowledge) ด้านทักษะการปฏิบัติ (Practice) ด้านเจตคติ (Attitude) รู้เท่าทันเทคโนโลยี เพื่อให้สามารถบริหารจัดการกำลังพลให้เหมาะสมกับหน่วยงานตามความรู้ความสามารถ ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อหน่วยงาน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายภายใต้ อัตรากำลังพลที่ลดลงให้สอดคล้องกับนโยบายของกองทัพบก และบริบทการก้าวสู่การปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ โดยการนำแนวทางการบริหารจัดการกำลังพลด้วยเทคโนโลยีของกองทัพภาคที่ 1 ให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการกำลังพลของกองทัพภาคที่ 1
2. เพื่อศึกษาหลักวิธีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการกำลังพลของกองทัพภาคที่ 1 ให้สอดคล้องยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนพัฒนาด้านกำลังพลของกองทัพบก พ.ศ.2566 - 2570
3. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการกำลังพลด้านเทคโนโลยีของกองทัพภาคที่ 1

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการศึกษา

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ตามที่วิทยาลัยการทัพบกกำหนด

2. ขอบเขตการศึกษา

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเพื่อหาแนวทางการบริหารจัดการกำลังพลด้านเทคโนโลยีของกองทัพภาคที่ 1 ด้วยการศึกษาสภาพการบริหารจัดการกำลังพลของกองทัพภาคที่ 1 หลักวิธีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการกำลังพลของกองทัพภาคที่ 1 ภายใต้เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง ให้สอดคล้องกับนโยบายกองทัพบก

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงสภาพการบริหารจัดการกำลังพลของกองทัพอากาศที่ 1
2. สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการกำลังพลของกองทัพอากาศที่ 1 ให้สอดคล้องกับนโยบายกองทัพบกและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี¹ และแผนพัฒนาด้านกำลังพลของกองทัพบก พ.ศ.2566 - 2570
3. สามารถกำหนดแนวทางการบริหารจัดการกำลังพลด้วยเทคโนโลยีของกองทัพอากาศที่ 1 ได้อย่างเป็นรูปธรรมและเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด

บทที่ 2

บทวิเคราะห์

ในบทนี้ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ วิเคราะห์ภัยคุกคามทางยุทธศาสตร์ และวิเคราะห์แนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา โดยใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์ SWOT Analysis เพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และ Content Analysis เพื่อรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยมีรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

1. สภาพการบริหารจัดการกำลังพลของกองทัพภาคที่ 1

กองทัพภาคที่ 1 เป็นหน่วยขึ้นตรงของกองทัพบก ซึ่งมีโครงสร้างการจัดหน่วยเป็นระดับชั้นตามสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน เข้มแข็ง มีวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างจากหน่วยงานราชการทั่วไปและหน่วยงานอื่นในกองทัพบก ซึ่งมีทั้งหน่วยกำลังรบ หน่วยสนับสนุนการรบและสนับสนุนการช่วยรบ หน่วยช่วยพัฒนาประเทศ และหน่วยภูมิภาค ดังนี้

- หน่วยกำลังรบ จำนวน 5 กองพล ได้แก่ พล.1 รอ., พล.ร.2 รอ., พล.ร.9, พล.ร.11 และ พล.ม.2 รอ.
- หน่วยสนับสนุนการรบและสนับสนุนการช่วยรบ ได้แก่ บชร.1 และ พล.พัฒนา 1
- หน่วยช่วยพัฒนาประเทศ ได้แก่ พล.พัฒนา 1
- หน่วยภูมิภาค จำนวน 9 หน่วย ได้แก่ มทบ.11, มทบ.12, มทบ.13, มทบ.14, มทบ.15, มทบ.16, มทบ.17, มทบ.18 และ มทบ.19

จากโครงสร้างการจัดหน่วยขึ้นตรงของกองทัพภาคที่ 1 ดังกล่าว การบริหารจัดการกำลังพลและภารกิจที่มีความแตกต่างจากหน่วยอื่นๆ เพราะนอกจากเป็นการบริหารจัดการกำลังพลเพื่อพิจารณาบุคคลที่เหมาะสมต่อภารกิจแล้ว ยังต้องพิจารณาในเรื่อง การเป็นผู้นำในการที่จะสามารถนำกำลังพลและหน่วยเพื่อเป็นหน่วยกำลังรบในการเตรียมกำลังและใช้กำลังในการปกป้องประเทศชาติ จากอริราชศัตรูด้วย ทำให้การบริหารจัดการบุคลากรจึงมีความจำเป็นที่ต้องอาศัยข้อมูลที่ถูกต้อง เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว ตอบสนองต่อสถานการณ์และภัยคุกคามที่เปลี่ยนแปลง

แผนพัฒนาด้านกำลังพลของกองทัพบก พ.ศ. 2566 – 2570⁴

วิสัยทัศน์ คือ “กำลังพล มีขีดความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ยึดมั่นคุณธรรม มีศักดิ์ศรี และคุณภาพชีวิตที่ดี มุ่งสู่เทคโนโลยีดิจิทัลด้านกำลังพลภายในปี 2570” มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากำลังพลและระบบงานด้านกำลังพลของกองทัพบกให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและพร้อมสำหรับภารกิจด้านความมั่นคงในอนาคต จะเห็นได้ว่าแผนดังกล่าวมีความสอดคล้องกับบริบทของยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งมีประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านกำลังพล 5 ด้าน ได้แก่

2.1 ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างความพร้อมของระบบบริหารงานกำลังพลที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส มุ่งสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล เพื่อตอบสนองต่อภารกิจในศตวรรษที่ 21

2.2 ยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ต่อต้านการทุจริต ประพฤติมิชอบ ยึดมั่นระเบียบวินัยและจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

2.3 ยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างความรู้ ทักษะ ความชำนาญที่จำเป็นในการปฏิบัติงานและรองรับการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่เทคโนโลยีดิจิทัล

2.4 ยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมงานสิทธิ สวัสดิการ มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่กำลังพลและครอบครัว จัดสภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกองทัพบก ให้มีประสิทธิภาพ

2.5 ยุทธศาสตร์ที่ 5 บุคลากรขององค์กร มีเกียรติยศ ศักดิ์ศรี มีความภาคภูมิใจ และผูกพันกับองค์กร

"กำลังพล" ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและมีค่ามากที่สุดของทุกหน่วย การที่จะพัฒนางานตามภารกิจหน้าที่ที่กองทัพบกได้รับนั้น จุดเริ่มต้นเกิดจากการที่ต้องมีกำลังพลที่มีคุณภาพ ดังนั้น การส่งเสริมและพัฒนากำลังพลและระบบงานด้านกำลังพลให้มีประสิทธิภาพนั้นจึงถือเป็นความจำเป็นที่ต้องดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ เพื่อรองรับการปฏิบัติงานในภารกิจต่างๆ ที่จะเปลี่ยนแปลงในอนาคต จากการประเมินสถานการณ์ตลอดจนบริบทความมั่นคง และสภาพแวดล้อมทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วนั้น ทำให้เห็นว่าการภัยคุกคามสามารถเกิดขึ้นได้ในหลายรูปแบบหลายมิติ ทั้งยังมีแนวโน้มที่ภัยคุกคามต่างๆ เหล่านั้นจะมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นอีกด้วย อีกทั้งกองทัพบกมีโครงสร้างการจัดองค์กร

เป็นระดับชั้นตามสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีวัฒนธรรมองค์กร ที่แตกต่างจากหน่วยงานราชการทั่วไป ดังนั้นการบริหารจัดการบุคคลากรจึงมีความแตกต่างจากหน่วยงานราชการอื่นๆ เพราะนอกจากเป็นการบริหารจัดการเพื่อพิจารณาบุคคลที่เหมาะสมต่อการนำพองค์กรแล้วยังต้องพิจารณาบุคคลที่สามารถนำพากองทัพปกป้องประเทศชาติ จากอริราชศัตรูด้วยทำให้การบริหารจัดการบุคคลากรจึงมีความจำเป็นที่ต้องอาศัยข้อมูลที่ถูกต้อง เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว ตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาจำเป็นต้องนำเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือดำเนินการดังกล่าว ในห้วงที่ผ่านมากองทัพบกได้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้งานเพื่อช่วยในการบริหารจัดการกำลังพล

2. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการกำลังพล

จากยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี¹ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมาย การพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ ในการกำกับหรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขัน มีสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัว ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้ง มีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยม ความซื่อสัตย์สุจริต ความมั่งคั่ง และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบ อย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้ กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหาร ที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความสะดวกตามหลักนิติธรรม แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (20) ประเด็น การบริการประชาชน และประสิทธิภาพภาครัฐ แผนย่อยการพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ แนวทางการพัฒนาหน่วยงานภาครัฐให้เป็น “ภาครัฐทันสมัย เปิดกว้าง เป็นองค์กรขีดสมรรถนะสูง”

โดยมีแนวทางการดำเนินการให้ภาครัฐมีความทันสมัย ทันการเปลี่ยนแปลง และมีขีดสมรรถนะสูง สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า เทียบได้กับมาตรฐานสากล สามารถรองรับกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีความหลากหลาย ซับซ้อนมากขึ้น และทันการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

พระราชบัญญัติ การปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2565⁵

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2565”

มาตรา 4 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับแก่หน่วยงานของรัฐทุกหน่วย ที่มีใช้หน่วยงาน ของรัฐในฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายตุลาการ องค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ องค์กรอัยการ และหน่วยงานอื่น ของรัฐที่กำหนดในกฎกระทรวง เมื่อจะใช้พระราชบัญญัตินี้ทั้งหมดหรือบางส่วนแก่หน่วยงานของรัฐในฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายตุลาการ องค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ หรือองค์กรอัยการ ให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา ในพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวจะกำหนดให้ใช้แก่องค์กรดังกล่าวทั้งองค์กรหรือบางหน่วยงาน หรือ งานบางประเภทก็ได้ **มาตรา 5** ในพระราชบัญญัตินี้ “หน่วยงานของรัฐ” หมายความว่า ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการ ส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน และหน่วยงานอื่นของรัฐทุกหน่วย แต่ไม่รวมถึงรัฐวิสาหกิจ ที่เป็นบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัด “ขออนุญาต” หมายความว่า รวบรวมถึง ขอรับใบอนุญาต ขออนุมัติ ขอดจดทะเบียน ขออนุญาตเห็น ขอแจ้ง ขอจดทะเบียน ขออาชญาบัตร ขอการรับรอง ขอความเห็นชอบ ขอความเห็น ขอให้พิจารณา ขออุทธรณ์ ร้องทุกข์ หรือร้องเรียน ขอให้ดำเนินการ ขอรับเงิน ขอรับสวัสดิการ และขอรับบริการอื่นใด จากหน่วยงานของรัฐ “อนุญาต” หมายความว่า ออกใบอนุญาต อนุมัติ จดทะเบียน ขึ้นทะเบียน รับแจ้ง รับจดทะเบียน ออกอาชญาบัตร รับรองเห็นชอบ ให้ความเห็น แจ้งผลการพิจารณา แจ้งผลการดำเนินการ จ่ายเงิน ให้ได้รับสวัสดิการ และให้บริการอื่นใดแก่ประชาชนหรือหน่วยงานของรัฐ

มาตรา 6 เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้มีประสิทธิภาพ ให้คณะรัฐมนตรีกำหนดวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ซึ่งรวมถึงมาตรฐานข้อมูลด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร ที่หน่วยงานของรัฐจะต้องใช้และปฏิบัติให้สอดคล้องกัน เชื่อมโยงถึงกันได้ มีความมั่นคงปลอดภัย และประชาชนทั่วไปสามารถเข้าถึงได้โดยสะดวก หน้า 2 เล่ม 139 ตอนที่ 63 ก ราชกิจจานุเบกษา 12 ตุลาคม 2565 **มาตรา 7** บรรดาการใดๆ ที่กฎหมายกำหนดให้ต้องขออนุญาต

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์⁶ ได้กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงมีลักษณะเป็นสากลที่เกิดขึ้นกับองค์การ ไม่มีองค์การไหนที่อยู่รอดได้โดยไม่มี การเปลี่ยนแปลง และยังสามารถกล่าวได้อีกว่า การเปลี่ยนแปลงนี้เป็นสิ่งสำคัญต่อการอยู่รอดขององค์การในระยะยาว ดังนั้นนักบริหารจึงต้องมีโน้ตศน์เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงดังนี้

(1) การเปลี่ยนแปลง (Change) หมายถึง การปรับแต่งหรือเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ ให้แตกต่างจากเดิม ตัวอย่างเช่น การออกผลิตภัณฑ์ใหม่ การปรับโครงสร้างองค์การ หรือการขยาย ขอบเขตการดำเนินงาน เป็นต้น โดยการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาและมีผลกระทบหรือปฏิสัมพันธ์กับองค์การ เพียงแต่การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอาจจะมีระดับของความรุนแรงที่ต่างกัน

(2) การสร้างการเปลี่ยนแปลง (Change Intervention) หมายถึง แผนปฏิบัติการ ในการปรับแต่งสิ่งต่างๆ ให้แตกต่างจากเดิมโดยอาจจะมีการดำเนินงานที่มีแบบแผนกระทำอย่างรวดเร็ว หรือค่อยเป็นค่อยไป ปกติการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ มักจะต้องสัมพันธ์กับความพยายามสร้างการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่เป็นบวกให้เกิดขึ้นแก่องค์การ ดังนั้นการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติจึงเกี่ยวข้องกับการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่เป็นรูปธรรม

(3) ตัวแทนการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ทำการเปลี่ยนแปลง หรือรับหน้าที่ในการจัดการกระบวนการเปลี่ยนแปลง ภายในองค์การ โดยที่ตัวแทนการเปลี่ยนแปลงอาจเป็นบุคคลจากภายใน (Internal Staffs) หรือ ผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก (External Experts) องค์การ ซึ่งการใช้ตัวแทนการเปลี่ยนแปลงทั้ง 2 ลักษณะ จะมีข้อดีและข้อเสียแตกต่างกัน

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ⁷ (2551) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การวางแผนการดำเนินการต่างๆ ที่จะลดผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง และสนับสนุนให้เกิดการปรับตัวและการยอมรับ พร้อมทั้งสร้างศักยภาพใหม่ๆ เพื่อรองรับให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างเป็นผลตามเป้าหมายที่วางไว้

สรุปได้ว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลง หมายถึงกระบวนการดำเนินการ/จัดการกับกลไกส่วนประกอบต่างๆ ขององค์การให้เรียนรู้ปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ ทั้งภายนอกและภายในองค์กร ทำให้องค์กรสามารถ ผ่านช่วงการปรับเปลี่ยนเพื่อเข้าสู่สภาพแวดล้อมใหม่ในการทำงานได้สำเร็จ จนการพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แนวคิดเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี

เทคโนโลยี (Technology) หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการผลิต การสร้าง การใช้สิ่งของกระบวนการหรือวิธีการดำเนินงานรวมไปถึงอุปกรณ์ที่ไม่มีในธรรมชาติ

เทคโนโลยี (Technology) คือ การนำความรู้ทางวิทยาศาสตร์ และศาสตร์อื่นๆ มาผสมผสานประยุกต์เพื่อสนองเป้าหมายเฉพาะตามความต้องการของมนุษย์ด้วยการนำทรัพยากรต่างๆ มาใช้ในการผลิต และจำหน่ายให้ต่อเนื่องตลอดทั้งกระบวนการ เทคโนโลยีจึงมักจะมีคุณสมบัติและเหมาะสมเฉพาะเวลาและสถานที่และหากเทคโนโลยีนั้นสอดคล้องกับสภาพ เศรษฐกิจ สังคม การเมืองวัฒนธรรม และสภาพแวดล้อม เทคโนโลยีนั้นๆ จะก่อให้เกิดปัญหาตามมามาก

สรุปได้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communications Technology : ICT) คือ เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเกี่ยวกับสารสนเทศและการสื่อสารในกระบวนการจัดหา จัดเก็บ การสร้าง ประมวลผล รับ-ส่งข้อมูล เผยแพร่สารสนเทศในรูปแบบสื่อต่างๆ เช่น สื่อผสม หรือเสียง ภาพ ภาพเคลื่อนไหว ข้อความหรือตัวอักษรและตัวเลข เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเข้าถึงสารสนเทศ ความถูกต้อง แม่นยำ และรวดเร็ว ตามความต้องการได้ทันต่อการนำไปใช้ประโยชน์ เทคโนโลยีเหล่านี้จะหมายถึง คอมพิวเตอร์ซึ่งประกอบด้วยฮาร์ดแวร์ (Hardware) ซอฟต์แวร์ (Software) และส่วนข้อมูล (Data) และเทคโนโลยีเพื่อใช้สำหรับติดต่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร โดยใช้ระบบการสื่อสารโทรคมนาคม ระบบสื่อสารข้อมูลดาวเทียมหรือเครื่องมือสื่อสารทั้งมีสายและไร้สาย

สำหรับกองทัพพบการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างกว้างขวางในภาคส่วนต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลังปัญหาการแพร่กระจายของโรคโควิด-19 ที่เป็นปัจจัยเร่งด่วนสำคัญมีส่วนช่วยเพิ่มพูนพลังอำนาจทางสารสนเทศของกองทัพ

ทั้งทางตรงและทางอ้อม อย่างไรก็ตาม กองทัพบกจำเป็นต้องพัฒนาขีดความสามารถดังกล่าว ทั้งเทคโนโลยีความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐาน (infrastructure) และความรู้ รวมทั้งได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐอย่างต่อเนื่อง ทั้งการเข้าถึงอุปกรณ์การพัฒนาระบบการใช้งาน การพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะส่วนบุคคลและหน่วยงาน และการรักษาความมั่นคง ปลอดภัย รวมถึงการให้ความรู้ด้านจริยธรรม กฎและระเบียบของกองทัพบก เนื่องจากจะมีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพิ่มขึ้น ซึ่งประเด็นเหล่านี้เกี่ยวข้องโดยตรงกับกำลังพลของกองทัพบก อีกทั้งในแง่ของการเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารกำลังพลของกองทัพบกและหน่วยขึ้นตรงกองทัพบก ทำให้สามารถรวบรวมประวัติเพื่อเป็นฐานข้อมูลให้คณะผู้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้องในการพิจารณาในเรื่องของการบริหารจัดการด้านกำลังพลของหน่วย ใช้กำลังพลเหมาะสมกับความรู้ความสามารถเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของกองทัพบก นอกจากนี้ภัยคุกคามด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติราชการ ไม่ว่าจะเป็นการแอบเข้าถึงข้อมูลชั้นความลับ การลักลอบเล่นการพนันออนไลน์ ยังเป็นผลเสียต่อการดำรงชีวิตของกำลังพลเกิดภาระหนี้สิน หรือแม้แต่อาชญากรรมทางไซเบอร์ หลอกลงทุน หลอกไอออนธุรกรรมทางการเงิน จนเกิดความเสียหาย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นภัยคุกคามที่ส่งผลกระทบต่อกำลังพลของหน่วยทั้งสิ้น

โดยในห้วงที่ผ่านมากองทัพบกได้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้งานอย่างต่อเนื่อง ในส่วนของการนำมาบริหารจัดการกำลังพลด้วยก็เช่นกัน แต่ส่วนใหญ่เป็นการดำเนินงานของหน่วยงานภายในของหน่วยจากการพัฒนาประยุกต์จากโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อตอบสนองการใช้งาน ยังไม่สามารถเชื่อมโยงและมีมาตรฐานในแนวทางเดียวกัน จนกระทั่งปี 2533 อาจารย์ส่วนจำลองยุทธ์ โรงเรียนเสนาธิการทหารบกได้พัฒนาโปรแกรม Microsoft Excel จัดทำเป็นโปรแกรมสายงานด้านบุคคลากร (กำลังพล) บรรจุในแผ่นดิสเก็ตขนาด 5.25 นิ้ว แจกจ่ายให้นายทหารนักเรียน นำไปใช้งานที่หน่วยงานของตน จนเกิดการแพร่หลาย ทำให้กองทัพบกตระหนักถึงความสำคัญของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาบริหารจัดการงานต่างๆ ของกองทัพบก โดยเฉพาะโปรแกรมการบริหารจัดการบุคคลากร (กำลังพล) มีพัฒนาเปลี่ยนแปลงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่โปรแกรมมโหรี โปรแกรม E – Battalion ระบบ Human Resource Management Information System จนถึงปัจจุบันเป็น โปรแกรมประยุกต์สำหรับการแลกเปลี่ยน

ข้อมูลกำลังพล (Personal Data eXchang หรือ PDX)⁸ พร้อมทั้งได้มีการพัฒนาโปรแกรม เพื่อเพิ่มศักยภาพและรองรับการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งตอบสนองต่อการใช้ประโยชน์อย่างต่อเนื่องเสมอมา

ในห้วงที่ผ่านมากองทัพภาคที่ 1 ได้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้งาน เพื่อช่วยในการบริหารจัดการกำลังพล ที่สอดคล้องและเป็นแนวทางเดียวกันกับระบบ โปรแกรมและเทคโนโลยีของกองทัพบก ที่เป็นแบบฟอร์มข้อมูลมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งเป็นระบบฐานข้อมูลกำลังพลอิเล็กทรอนิกส์ Personal Data eXchange⁸ ที่มีพื้นฐาน อยู่บนการใช้งานข้อมูลที่เป็นมาตรฐานกลาง และให้สามารถแลกเปลี่ยนกับระบบงาน ของ กท., บก.ทท. รวมทั้งมีการออกแบบให้ทุกหน่วยเข้าถึงโปรแกรมระบบ PDX ได้โดยผ่าน การใช้งานเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูลกำลังพลอิเล็กทรอนิกส์ (ระบบ PDX)⁸ ถือเป็นอีกหนึ่งฐานข้อมูลที่มีความสำคัญ ที่นำมาใช้ในการดำเนินการเรื่องสิทธิต่างๆ ของกำลังพล ในปัจจุบันกองทัพบก โดยกรมกำลังพลทหารบก ได้พัฒนา “โปรแกรม ระบบงานตรวจสอบประวัติกำลังพล ในระบบฐานข้อมูลกำลังพลอิเล็กทรอนิกส์ (ระบบ PDX)” โดยให้ทุกหน่วยใน ทบ. นำโปรแกรมระบบงานตรวจสอบประวัติกำลังพลไป ใช้ ตั้งแต่ 1 ต.ค. 62 เป็นต้นมา

3. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางยุทธศาสตร์

ในสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคตที่นวัตกรรมทางวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี ดิจิทัลและเทคโนโลยีการสื่อสารสมัยใหม่มีการพัฒนาต่อเนื่องและรวดเร็ว รวมทั้งการ มีบทบาทในการขับเคลื่อนภาคส่วนต่างๆ ทั้งระดับประเทศและต่างประเทศ ทำให้เทคโนโลยีเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของกำลังอำนาจของชาติที่ควรให้ความสำคัญมากขึ้น เนื่องจากมีส่วนช่วยสร้างและแสวงหาโอกาส ขณะเดียวกันก็ป้องกันและยับยั้งภัยคุกคามใน รูปแบบต่างๆ ตลอดจนการบริหารจัดการสถานการณ์ในภาวะวิกฤติการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์/นโยบายของแต่ละรัฐ หรือประเทศเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการรักษา ผลประโยชน์และความมั่นคงของชาติในแต่ละห้วงเวลานั้น มักเผชิญความเสี่ยงจาก สภาพแวดล้อมด้านความมั่นคง (Security Environment) ที่ท้าทายและคุกคามได้เสมอ

ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีพลังอำนาจของชาติที่เข้มแข็งในการรับมือกับ ภัยคุกคามต่างๆ ทั้งนี้ ภัยคุกคามรูปแบบใหม่ที่จะสร้างปัญหาให้ประเทศต่างๆ รวมถึง ประเทศไทยในอนาคตจะแตกต่างจากภัยคุกคามรูปแบบเดิมที่เกิดจากการสู้รบระหว่าง

รัฐต่อรัฐด้วยกำลังทหารหรืออาวุธโดยภัยคุกคามรูปแบบใหม่ที่ต้องให้ความสำคัญมากขึ้น มีทั้งการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ โรคติดต่ออุบัติใหม่ที่เกิดจากพัฒนาการของเชื้อโรคหรือความผิดพลาดจากการกระทำของมนุษย์รวมถึงการใช้อาวุธชีวภาพ และการใช้เทคโนโลยีไซเบอร์ในการต่อสู้ระหว่างรัฐ อีกทั้งการก่ออาชญากรรมข้ามชาติ อาชญากรรมทางเศรษฐกิจ เป็นปัญหาด้านความมั่นคงและมีแนวโน้มจะสร้างปัญหาสังคมมากขึ้น

พลังอำนาจของชาติ (National Power) เป็นขีดความสามารถของชาติ (National Capabilities) ซึ่งมีหลายรูปแบบที่สำคัญ ได้แก่ ความสามารถทางการทูต ข้อมูลข่าวสาร การทหาร เศรษฐกิจ (Diplomatic, Information, Military and Economic -DIME) การเผชิญภัยคุกคามต่างๆ ตลอดจนการมีภารกิจหลักในการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทำให้ประเทศต่างๆจำเป็นต้องพัฒนาขีดความสามารถหลากหลายด้าน เพื่อป้องกันและต่อต้านภัยคุกคามที่จะเกิดขึ้น โดยบางประเทศ/รัฐ ให้ความสำคัญทั้งด้านการทหาร ข้อมูลข่าวสาร การทูต กฎหมาย ข้าราชการ การเงิน และเศรษฐกิจ (Military, Information, Diplomacy Legal, Intelligence, Financial และ Economic-MIDLIFE)

ขณะเดียวกัน จำเป็นต้องเสริมสร้างพลังอำนาจของชาติอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสนับสนุนการดำเนินการด้านต่างๆ ของประเทศให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ซึ่งพลังอำนาจด้านการทหารไม่ได้เป็นเพียงพลังอำนาจเดียวที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว ต้องอาศัยพลังอำนาจอื่นๆ สนับสนุนด้วย ทั้งนี้ คุ่มือยุทธศาสตร์กองทัพกระบุงว่า กำลังอำนาจหรือพลังอำนาจมีความหมายเหมือนกัน โดยพลังอำนาจจะใช้สำหรับประเทศเป็นส่วนรวม ส่วนพลังอำนาจจะใช้เมื่อก้าวถึงองค์ประกอบของพลังอำนาจอย่างหนึ่งอย่างใดเป็นการเฉพาะ พร้อมระบุว่า พลังอำนาจแห่งชาติ คือ ความสามารถของรัฐหนึ่ง ในอันที่จะก่อให้เกิดอิทธิพลแก่รัฐอื่นๆ หรือความสามารถในการชักจูงใจหรือกดดัน ให้ประเทศอื่นกระทำการตามที่ต้องการจนบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งแต่ละประเทศ มีพลังอำนาจไม่เท่ากัน ประเทศที่มีพลังอำนาจมากกว่าประเทศอื่นๆ จึงมีอิทธิพลเหนือประเทศที่มีพลังอำนาจน้อยกว่า ไม่ว่าจะผ่านทางตรงหรือทางอ้อม อย่างไรก็ตาม พลังอำนาจของชาติมีความไม่แน่นอนและเปลี่ยนแปลงได้ประเทศต่างๆ จึงมุ่งพัฒนาเสริมสร้าง และรักษาพลังอำนาจ เพื่อให้มีขีดความสามารถในการรับมือ ป้องปราม และจัดการกับภัยคุกคามต่างๆ ทั้งเฉพาะหน้าและตามห้วงเวลา เสริมสร้างความมั่นคง และรักษาผลประโยชน์ของชาติรวมถึงเพื่อให้มีกำลังอำนาจเหนือกว่าประเทศคู่แข่ง หรือประเทศที่อาจเป็นคู่แข่ง หรือสร้างปัญหาในอนาคต

4. การวิเคราะห์ทางเลือกทางยุทธศาสตร์

ในปัจจุบันระบบเทคโนโลยีที่กองทัพภาคที่ 1 นำมาใช้ในการบริหารจัดการกำลังพล การจัดทำประวัติกำลังพล และทำเนียบกำลังพล ผ่านระบบ PDX ตามที่กองทัพบกพัฒนาและดำเนินการนั้น มีระบบการใช้งานที่มี ระบบงานเชื่อมโยงข้อมูลทะเบียนราษฎร ระบบงานการบรรจุก ระบบงานแก้ไขทำเนียบ ระบบงานตรวจประวัติ ระบบงานฐานข้อมูล การศึกษา ระบบงานปรับย้าย ระบบงานข้อมูลสนับสนุนเหล่า ระบบงานบำเหน็จประจำปี และระบบงานทดสอบสมรรถภาพร่างกาย จากการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปประเด็นปัญหาและอุปสรรคของการบริหารจัดการกำลังพลด้วยเทคโนโลยี โดยการวิเคราะห์สภาพการบริหารจัดการกำลังพลและการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการกำลังพลของกองทัพภาคที่ 1 ผู้วิจัยใช้ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือเพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และอุปสรรค (Threat) ในสถานะแวดล้อมภายในและภายนอก เพื่ออธิบายปัจจัยที่เกี่ยวข้องถึงแนวทางการบริหารจัดการกำลังพลของกองทัพภาคที่ 1 โดยมีรายละเอียดดังนี้

จุดแข็ง (Strengths) : S

1. กองทัพภาคที่ 1 มีโครงสร้างการจัดและสายการบังคับบัญชาที่มีความชัดเจนและเข้มแข็ง
2. กองทัพบกมีการเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบด้านกำลังพลของกองทัพภาคที่ 1 ได้รับการอบรมใช้งานโปรแกรมและมีความสามารถในการใช้งานเป็นอย่างดี
3. สามารถกำหนดระบบความปลอดภัยของข้อมูลได้ ผู้บริหารระบบฐานข้อมูลสามารถกำหนดการเรียกใช้ข้อมูลของผู้ใช้แต่ละคนให้แตกต่างกันตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้ง่าย
4. สามารถลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล การจัดเก็บข้อมูลในลักษณะเพิ่มข้อมูล อาจทำให้ข้อมูลประเภทเดียวกันถูกเก็บไว้หลายๆ แห่ง ทำให้เกิดความซ้ำซ้อน การนำข้อมูลมารวมเก็บไว้ในฐานข้อมูลจะช่วยลดปัญหาความซ้ำซ้อนได้

จุดอ่อน (Weakness) : W

1. กองทัพภาคที่ 1 เป็นส่วนราชการที่มีกำลังพลในสังกัดเป็นจำนวนมาก เมื่อเทียบกับส่วนราชการอื่นๆ ของกองทัพบก อีกทั้งมีความหลากหลายในการจัดหน่วยทั้งหน่วยกำลังรบ หน่วยพัฒนาประเทศ และหน่วยภูมิภาค ดังนั้น ในการตรวจสอบความถูกต้องของการบันทึกข้อมูล การตรวจสอบข้อมูลส่วนบุคคลมีโอกาสผิดพลาดไม่ถูกต้องและไม่ทันสมัยได้

2. การมีหน่วยขึ้นตรงหลายระดับสายการบังคับบัญชาและจำนวนหน่วยเป็นจำนวนมาก มีเจ้าหน้าที่หน่วยในการเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลได้มาก และผ่านเครื่องมือต่างๆ ได้ง่าย อาจทำให้เกิดมิฉาชีพ การแอบเอาข้อมูลส่วนบุคคลไปดำเนินการในทางมิชอบได้

3. การเปลี่ยนแปลงหมุนเวียนกำลังพลที่เป็นเจ้าหน้าที่รับผิดชอบของหน่วย ทำให้ขาดความต่อเนื่อง ขาดการถ่ายทอด และขาดความชำนาญในการใช้งานโปรแกรมและความเข้าใจในการดำเนินการให้ถูกต้องครบถ้วน

4. ความตระหนักถึงความสำคัญของกำลังพลของหน่วยในการรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลและการดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล การบันทึกข้อมูลให้มีความทันสมัย ยังไม่ตระหนักและให้ความสำคัญพอ

โอกาส (Opportunity) : O

1. ตามยุทธศาสตร์ชาติรัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนการพัฒนาระบบเทคโนโลยีเพื่อรองรับการปฏิบัติงาน

2. กองทัพบก โดยกรมกำลังพลทหารบก มีการพัฒนาระบบโปรแกรมและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยสามารถประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการด้านกำลังพลของกองทัพภาคที่ 1 ได้สะดวก รวดเร็ว และเป็นมาตรฐานเดียวกัน

3. สามารถกำหนดความเป็นมาตรฐานเดียวกันได้ เพราะในระบบฐานข้อมูลจะมีกลุ่มบุคคลที่คอยบริหารฐานข้อมูล กำหนดมาตรฐานต่างๆ ในการจัดเก็บข้อมูลในลักษณะเดียวกัน

4. รักษาความถูกต้อง ฐานข้อมูลบางครั้งอาจมีข้อผิดพลาดขึ้น เช่น การป้อนข้อมูลผิด ซึ่งระบบการจัดการฐานข้อมูลสามารถระบุกฎเกณฑ์ เพื่อควบคุมความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นได้

อุปสรรค (Threat) : T

1. ด้วยกำลังพลของกำลังพลในกองทัพภาคที่ 1 มีจำนวนมาก การดำเนินการบันทึกข้อมูลและตรวจสอบเพื่อปรับข้อมูลในระบบ

2. การเสี่ยงต่อการหยุดชะงักของระบบ เนื่องจากข้อมูลถูกจัดเก็บไว้ในลักษณะเป็นศูนย์รวม หากมีการใช้งานพร้อมกันเป็นจำนวนมาก

3. การพัฒนาระบบให้มีความสมบูรณ์ และรองรับฐานข้อมูลจำนวนมาก ซึ่งเป็นปัจจัยก่อให้เกิดต้นทุนสูง

5. แนวทางการบริหารจัดการกำลังพลด้วยเทคโนโลยีของกองทัพภาคที่ 1

จากการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายในและภายนอก แนวคิดทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ วิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์เชิงลึกกำลังพลผู้ใช้งานและผู้ให้บริการ ผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับการบังคับบัญชา รวมทั้งปัจจัยในเรื่อง ศักยภาพ ซีดความสามารถ และทรัพยากรของกองทัพภาคที่ 1 ที่จะก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการบริหารจัดการกำลังพลด้วยเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบัน นั้น พบปัญหาและอุปสรรคในปัจจุบัน ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ต่อการดำเนินการ สามารถแบ่งเป็น 4 ด้านซึ่งพัฒนาเพื่อเป็นแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาบุคลากร, ด้านการพัฒนาเครื่องมืออุปกรณ์, ด้านการพัฒนาระบบฐานข้อมูล และด้านการพัฒนาระบบโปรแกรมและระบบเทคโนโลยี โดยมีรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

1. ด้านการจัดการและพัฒนาบุคลากร กองกำลังพล กองทัพภาคที่ 1 ควรดำเนินการตามแผนพัฒนาด้านกำลังพลของกองทัพบก พ.ศ. 2566 – 2570⁴ ซึ่งมี วิสัยทัศน์ คือ “กำลังพล มีขีดความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ยึดมั่นคุณธรรม มีศักดิ์ศรี และคุณภาพชีวิตที่ดี มุ่งสู่เทคโนโลยีดิจิทัลด้านกำลังพลภายในปี 2570” ในยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างความรู้ ทักษะ ความชำนาญที่จำเป็นในการปฏิบัติงานและรองรับการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่เทคโนโลยีดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีรวมถึงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ด้วยนั้น เป็นการเปลี่ยนแปลงที่บุคลากรต้องปรับตัวต้องบริหารจัดการเปลี่ยนแปลงตัวเอง ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความราบรื่นไม่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งปัจจุบันเองระบบโปรแกรมและระบบเทคโนโลยีของกองทัพบก ที่เป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการด้านกำลังพลของหน่วยที่มีแบบฟอร์ม รูปแบบที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน นั้น ความผิดพลาดข้อบกพร่อง และความทันสมัยของข้อมูลที่เกิดขึ้น ยังเกิดจากเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล ความรู้ความเข้าใจและความชำนาญในการใช้งานระบบโปรแกรม ตลอดจนความรับผิดชอบหน้าที่ของเจ้าหน้าที่รับผิดชอบ และในส่วนของกำลังพลของหน่วยที่มีความรับผิดชอบต่อการรวบรวมข้อมูลในส่วนบุคคลยังขาดความตระหนักในการดำเนินการตามแผนงานที่กำหนดอีกด้วย

2. ด้านการปรับปรุงพัฒนาเครื่องมือ กองกำลังพล กองทัพภาคที่ 1 ควรดำเนินการตาม แผนพัฒนาด้านกำลังพลของกองทัพบก พ.ศ. 2566 – 2570⁴ วิสัยทัศน์ คือ “กำลังพล มีขีดความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ยึดมั่นคุณธรรม มีศักดิ์ศรี และคุณภาพชีวิตที่ดี มุ่งสู่เทคโนโลยีดิจิทัลด้านกำลังพลภายในปี 2570” ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างความพร้อมของระบบบริหารงานกำลังพลที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส มุ่งสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล เพื่อตอบสนองต่อภารกิจในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้สามารถรองรับการมุ่งสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล กองทัพภาคที่ 1 ปรับปรุง พัฒนา และการจัดหาเครื่องมือ วัสดุและสิ่งอุปกรณ์ ที่มีความทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

3. ด้านการพัฒนาาระบบฐานข้อมูล ระบบฐานข้อมูลมีความสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะนำมาใช้ประโยชน์ ซึ่งหากมีการรวบรวมข้อมูลที่ถูกต้องและมีความละเอียดมากได้ จะยังเป็นข้อมูลในการนำไปสู่ข้อพิจารณาตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาในการบริหารจัดการ กำลังพลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้องและทันเวลา อีกทั้งยังเป็นแนวทางที่จะนำไปสู่การพัฒนาาระบบโปรแกรมและระบบเทคโนโลยีเพื่อรองรับการบันทึกข้อมูล การประมวลผล และการใช้ประโยชน์มากยิ่งขึ้นอีกด้วย

4. ด้านการพัฒนาปรับปรุงโปรแกรมและระบบเทคโนโลยี ควรมีการพัฒนาระบบโปรแกรมและระบบเทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการพัฒนาโปรแกรม หรือ Application ให้มีความทันสมัยเกิดความสะดวกในการใช้งาน มีระบบการแจ้งเตือน ขั้นตอนการใช้บริการ ปัญหาข้อขัดข้อง ความถูกต้องของข้อมูลส่วนบุคคล ถึงกำลังพลได้โดยตรง เพื่อความรวดเร็วในการติดตามสิทธิและการดำเนินการต่างๆ อีกทั้งการดำเนินการพัฒนาระบบความปลอดภัย โดยเสนอแนวทางให้กองทัพบก เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงต่อไป ในส่วนของ กองทัพภาคที่ 1 ดำเนินการพัฒนาระบบโปรแกรมและระบบเทคโนโลยีภายในหน่วยเพื่อรองรับการสนับสนุนและสอดคล้องระบบโปรแกรมของกองทัพบกต่อไป ดังเช่น ระบบการรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล ระเบียบ คำสั่ง ระบบการสืบค้น เป็นต้น

ดังนั้นจากการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา สภาพแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ และทางเลือกทางยุทธศาสตร์ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของแนวทางการบริหารจัดการด้านกำลังพลด้วยเทคโนโลยีของ กองทัพภาคที่ 1 เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี¹ ด้านการปรับสมดุลและการพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ที่มุ่งเน้นให้หน่วยงานภาครัฐมีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีผลสัมฤทธิ์ของระบบการทำงาน อย่างเป็นรูปธรรม มีความโปร่งใส ง่ายต่อการตรวจสอบ จึงได้วิเคราะห์ปัญหา แนวทางการบริหารจัดการกำลังพลด้วยเทคโนโลยีของ กองทัพภาคที่ 1 โดยใช้ SWOT ในการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค และทำให้ได้ทางเลือก ในการแก้ปัญหาโดยสรุปประเด็นผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมพร้อมจัดลำดับ ความสำคัญ รวมถึงทำให้ได้ทางเลือกในการแก้ปัญหาโดยใช้กลยุทธ์คือจุดแข็งร่วมกับ โอกาส (ยุทธศาสตร์เชิงรุก) ได้แก่การกำหนดนโยบายความชัดเจนในด้านการพัฒนา บุคลากรเพื่อรองรับการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการกำลังพลของ กองทัพภาคที่ 1 ต่อไป

บทที่ 3

บทอภิปรายผล

ในบทนี้ผู้วิจัยได้นำข้อมูลการวิเคราะห์ SWOT ในบทที่ 2 มาเพื่อเป็นแนวทางการบริหารจัดการกำลังพลด้วยเทคโนโลยีของกองทัพภาคที่ 1 เพื่อรองรับตามแผนพัฒนาด้านกำลังพลของกองทัพบก พ.ศ. 2566 – 2570⁴ ภายใต้นโยบายการปฏิบัติงานของกองทัพบก ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี¹ โดยเกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ผู้วิจัยสามารถนำผลการวิเคราะห์มาอภิปรายผลประกอบกับแนวคิดทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ บทความ และข้อมูลที่ผ่านมาการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นเหตุผลอ้างอิงในการกำหนดแนวทางการพัฒนาในการแก้ไขปัญหาเป็น 4 แนวทาง โดยมีรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

1. ด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาบุคลากร กองกำลังพลกองทัพภาคที่ 1 ควรดำเนินการตามแผนพัฒนาด้านกำลังพลของกองทัพบก พ.ศ. 2566 – 2570⁴ ซึ่งมี วิสัยทัศน์ คือ “กำลังพล มีขีดความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ยึดมั่นคุณธรรม มีศักดิ์ศรี และคุณภาพชีวิตที่ดี มุ่งสู่เทคโนโลยีดิจิทัลด้านกำลังพลภายในปี 2570” ใน ยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างความรู้ ทักษะ ความชำนาญที่ในการปฏิบัติงาน และรองรับการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่เทคโนโลยีดิจิทัล สอดคล้องกับการเอกสารการวิจัยของ วันชัย มีชาติ⁹ (2559 น.5-32) และ พันเอกกัญจน์ น้อยบุญสุข¹⁰ (2564) ได้อธิบายว่าความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและการบริหารงานบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างขั้นตอนต่างๆในการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะขั้นตอนที่ 3 การฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลในองค์กร (Training and Development) การฝึกอบรมและพัฒนาเป็นแนวทางที่องค์กรสามารถพัฒนาพนักงานที่มีอยู่เพื่อให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้นและเจริญเติบโต (Mature) มากยิ่งขึ้น การฝึกอบรมและการพัฒนาพนักงานนี้ อาจมีทั้งส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงและส่วนที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง ซึ่งได้แก่ การฝึกอบรมพนักงาน (Training) เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะ (Skills) และทัศนคติ (Attitudes) ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง สิ่งที่เกิดขึ้นเหล่านี้ทำให้พนักงานสามารถ ทำงานได้ดีขึ้น ในด้านที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง ได้แก่ การพัฒนา

พนักงานด้านการให้ การศึกษา การพัฒนาบุคคล การพัฒนาการบริหารและจัดการต่างๆ ในองค์กร ซึ่งทำให้พนักงานในองค์กรมีความรู้ ความสามารถมากยิ่งขึ้น สามารถทำงานได้ดีขึ้นในการ ฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลในองค์กรนี้ องค์กรจะมีการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมก่อนเพื่อกำหนดเป้าหมายในการฝึกอบรมพนักงานหรือกำหนดแนวทางการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานตามนโยบายขององค์กรและผู้บริหาร รวมถึงการฝึกอบรมและพัฒนาคน ตามเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพของแต่ละบุคคล อันจะเป็นการพัฒนาให้บุคคลสามารถทำงานได้ดีขึ้น และมีส่วนร่วมในการพัฒนาและผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ

2. ด้านการปรับปรุงพัฒนาเครื่องมืออุปกรณ์ของ กองทัพอากาศที่ 1 สอดคล้องตามแผนพัฒนาด้านกำลังพลของกองทัพบก พ.ศ. 2566 - 2570 วิสัยทัศน์ คือ “กำลังพล มีขีดความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ยึดมั่นคุณธรรม มีศักดิ์ศรี และคุณภาพชีวิตที่ดี มุ่งสู่เทคโนโลยีดิจิทัลด้านกำลังพลภายในปี 2570” ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างความพร้อมของระบบบริหารงานกำลังพลที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส มุ่งสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล เพื่อตอบสนองต่อภารกิจในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับ เกรียงศักดิ์ ชีรศรัณยานนท์¹¹ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินผลการใช้ระบบเทคโนโลยี สารสนเทศของสถานีตำรวจภูธรในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความ คิดเห็นว่าการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ E-COP ในภาพรวมมีประสิทธิภาพการใช้ระบบอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านการเป็นศูนย์กลางในการ รวบรวมข้อมูล โดยมีการเชื่อมโยงข้อมูลในลักษณะเครือข่ายระหว่าง ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่กับสถานีตำรวจในสังกัดสามารถช่วยประหยัดเวลา ลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานได้ และด้านการปฏิบัติงานราชการของเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยการกำหนดเวลา รับ-ส่ง และชื่อผู้ส่งผู้รับอย่างชัดเจน มีการใช้ระบบอยู่ในระดับสูง เช่นเดียวกัน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการใช้ระบบเทคโนโลยี สารสนเทศของสถานีตำรวจภูธรในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยด้านการดำเนินงาน ได้แก่ ด้านระบบเครือข่าย ด้านโปรแกรม (ฐานข้อมูล) และด้านบุคลากร มีผลต่อความสำเร็จของการ ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ในระดับสูง ส่วนปัจจัยด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ มีผลต่อ ความสำเร็จของการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในระดับปานกลาง

3. ด้านการพัฒนากระบวนข้อมูล ระบบฐานข้อมูลมีความสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะนำมาใช้ประโยชน์ ซึ่งหากมีการรวบรวมข้อมูลที่ถูกต้องและมีความละเอียดมากได้จะยิ่งเป็นข้อมูลในการนำไปสู่ข้อพิจารณาตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาในการบริหารจัดการกำลังพลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้องและทันเวลา อีกทั้งยังเป็นแนวทางที่จะนำไปสู่การพัฒนากระบวนโปรแกรมและระบบเทคโนโลยีเพื่อรองรับการบันทึกข้อมูลการประมวลผล และการใช้ประโยชน์มากยิ่งขึ้นอีกด้วย สอดคล้องกับเอกสารวิจัย พันเอกหญิง จงกลณี เชื้อห่วย,¹² 2560, ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยความสำเร็จในการใช้ Personal Data eXchange (PDX) ได้แก่ คุณภาพข้อมูล คุณภาพของระบบ คุณภาพบริการ การใช้ระบบสารสนเทศ ความพึงพอใจของผู้ใช้ และ ผลประโยชน์ขององค์กร

4. การพัฒนาปรับปรุงโปรแกรมและระบบเทคโนโลยี ซึ่งสอดคล้องกับ วิโรจน์ ก่อสกุล, 2552, น.61)¹³ อธิบายว่าบทบาทของเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร (Enabling Role of Information Technology) ถ้าประสงค์จะให้องค์กรประสบความสำเร็จ จะต้องปรับเปลี่ยนวิธีคิด โดยการนำเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสารเข้ามาใช้ในการพัฒนางานในองค์กร ทั้งนี้ ในการอภิปรายผลผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลเอกสารจากเอกสารทางวิชาการ สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ คู่มือปฏิบัติงาน ระเบียบ คำสั่ง เอกสารทางราชการที่เกี่ยวข้องนำมาเปรียบเทียบ วิธีการปฏิบัติที่ดี เพื่อมายืนยันควรมีการพัฒนากระบวนโปรแกรมและระบบเทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการพัฒนาโปรแกรมหรือ Application ให้มีความทันสมัยเกิดความสะดวกในการใช้งาน มีระบบการแจ้งเตือนขั้นตอนการใช้บริการ ปัญหาข้อขัดข้อง ความถูกต้องของข้อมูลส่วนบุคคล ถึงกำลังพลได้โดยตรง เพื่อความรวดเร็วในการติดตามสิทธิ และการดำเนินการต่างๆ อีกทั้งการดำเนินการพัฒนาระบบความปลอดภัย โดยเสนอแนวทางให้กองทัพบก เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงต่อไป

บทที่ 4

บทสรุป

ในการศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารจัดการกำลังพลด้วยเทคโนโลยีของ กองทัพอากาศที่ 1 มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการกำลังพล การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการกำลังพล และเพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการกำลังพลด้วยเทคโนโลยีของ กองทัพอากาศที่ 1 ด้วยการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารวิจัย เอกสารงานวิจัย เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ เอกสารข้อบังคับ คำสั่ง และการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง นำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) พร้อมทั้ง วิเคราะห์สภาพการบริหารจัดการกำลังพลและการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ กำลังพลของกองทัพอากาศที่ 1 ด้วยการ ใช้ Swot Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ มาเป็นแนวทางการบริหารจัดการกำลังพลด้วยเทคโนโลยีของกองทัพอากาศที่ 1 โดยสรุป ผลการวิจัย และข้อเสนอแนะตามลำดับได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. การศึกษาสภาพการบริหารจัดการกำลังพลของกองทัพอากาศที่ 1 ทราบว่า กองทัพอากาศที่ 1 เป็นหน่วยขึ้นตรงของกองทัพบก ซึ่งมีโครงสร้างการจัดหน่วยเป็นระดับชั้น ตามสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน เข้มแข็ง มีวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างจากหน่วยงาน ราชการทั่วไปและหน่วยงานอื่นในกองทัพบก ซึ่งมีทั้งหน่วยกำลังรบหน่วยพัฒนาประเทศ หน่วยสนับสนุนการรบและสนับสนุนการช่วยรบ และหน่วยในภูมิภาค โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความสำคัญในส่วน of หน่วยกำลังรบหลัก ดังนั้นการบริหารจัดการบุคลากร จึงมีความแตกต่างจากหน่วยอื่นๆ เพราะนอกจากเป็นการบริหารจัดการเพื่อพิจารณาบุคคล ที่เหมาะสมต่อการนำพาหน่วยแล้ว ยังต้องพิจารณาบุคคลที่สามารถนำกำลังพล และหน่วยเพื่อเป็นหน่วยกำลังรบในการเตรียมกำลังและใช้กำลังในการปกป้องประเทศชาติ จากอริราชศัตรูด้วย ทำให้การบริหารจัดการบุคลากรจึงมีความจำเป็นที่ต้องอาศัยข้อมูล ที่ถูกต้อง เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว ตอบสนอง ต่อสถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

2. การศึกษาการนำเทคโนโลยีมาบริหารจัดการกำลังพลของกองทัพภาคที่ 1 ทราบว่า กองทัพภาคที่ 1 ได้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้งานเพื่อช่วยในการบริหารจัดการกำลังพล ที่สอดคล้องและเป็นแนวทางเดียวกันกับระบบโปรแกรมและเทคโนโลยีของกองทัพบก ที่เป็นแบบฟอร์มข้อมูลมาตรฐานเดียวกัน เป็นระบบฐานข้อมูลกำลังพลอิเล็กทรอนิกส์ Personal Data eXchange^๑ มีพื้นฐานอยู่บนการใช้งานข้อมูลที่เป็นมาตรฐานกลาง และให้สามารถแลกเปลี่ยนกับระบบงานของ กระทรวงกลาโหม กองบัญชาการกองทัพไทย รวมทั้ง มีการออกแบบให้ทุกหน่วยเข้าถึงโปรแกรมระบบ PDX ได้ โดยผ่านการใช้งานเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูลกำลังพลอิเล็กทรอนิกส์ (ระบบ PDX) ถือเป็นอีกหนึ่งฐานข้อมูลที่มีความสำคัญ ที่นำมาใช้ในการดำเนินการเรื่องสิทธิต่างๆ ของกำลังพล ในปัจจุบันกองทัพบก โดยกรมกำลังพลทหารบก ได้พัฒนา “โปรแกรมระบบงานตรวจสอบประวัติกำลังพล ในระบบฐานข้อมูลกำลังพลอิเล็กทรอนิกส์ (ระบบ PDX)” โดยให้ทุกหน่วยใน ทบ. นำโปรแกรมระบบงานตรวจสอบประวัติกำลังพล ไปใช้ ตั้งแต่ 1 ต.ค. 62 เป็นต้นมา

3. แนวทางการบริหารจัดการกำลังพลด้วยเทคโนโลยีของกองทัพภาคที่ 1 จากการวิเคราะห์สภาพการบริหารจัดการกำลังพลและการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการกำลังพลของกองทัพภาคที่ 1 พบว่าการที่จะเพิ่มศักยภาพ ชีตความสามารถ และทรัพยากรของ กองทัพภาคที่ 1 ที่จะก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการบริหารจัดการกำลังพล ด้วยเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบัน นั้น ได้แนวทางการพัฒนาที่ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อการดำเนินการ แบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านการจัดการและพัฒนาบุคลากร กองกำลังพล กองทัพภาคที่ 1 ควรดำเนินการพัฒนาบุคลากรในส่วน 4 ส่วนดังนี้ 1) กำลังพลที่มีหน้าที่ในการดูแลระบบเครื่องมืออุปกรณ์ ให้มีความรู้ความสามารถให้สามารถดูแลเครื่องมือที่เกี่ยวข้องสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องตลอดการใช้งาน 2) เจ้าหน้าที่ผู้ทำหน้าที่การบันทึกข้อมูล การใช้งานระบบโปรแกรมและระบบเทคโนโลยีของหน่วย ทำการฝึกอบรมให้มีความรู้ ความชำนาญในการใช้งาน ได้อย่างถูกต้อง สมบูรณ์ มีความทันสมัย และทันเวลารวมทั้งการถ่ายทอดการส่งต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้มีความต่อเนื่องไม่ขาดช่วงเมื่อมีการปรับเปลี่ยนกำลังพลผู้รับผิดชอบ 3) กำลังพลของกองทัพภาคที่ 1 สร้างความตระหนัก ให้กำลังพลมีความรับผิดชอบต่อการรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล การปรับปรุงข้อมูลที่ทันสมัย พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลของตนเอง ตามที่กำหนดให้ดำเนินการ

4) คณะผู้บังคับบัญชาแต่ระดับสายการบังคับบัญชาให้ความสำคัญ ด้วยการกำหนดนโยบาย ปรับปรุงระเบียบคำสั่งที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำกับดูแล ให้กำลังพลแต่ละส่วนดำเนินการตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้เกิดความเรียบร้อย สมบูรณ์ ทันสมัยและทันตามกรอบเวลา

3.2 ด้านการปรับปรุงพัฒนาเครื่องมื่ออุปกรณ์ กองทัพอากาศที่ 1 ควรดำเนินการพัฒนา ปรับปรุง จัดหา เครื่องมื่ออุปกรณ์ ระบบเครือข่าย ที่มีประสิทธิภาพเพียงพอและมีความทันสมัยต่อการรองรับของระบบโปรแกรมและระบบเทคโนโลยีด้านการบริหารกำลังพลของกองทัพบก เพื่อให้สามารถรองรับการดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องไม่มีการติดขัด สามารถสนับสนุนข้อมูลให้ผู้บังคับบัญชาเพื่อเป็นข้อพิจารณาในการบริหารจัดการกำลังพลได้อย่างเพียงพอ เหมาะสมและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อไป

3.3 ด้านการพัฒนากระบวนข้อมูล ระบบฐานข้อมูลมีความสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะนำมาใช้ประโยชน์ ซึ่งหากมีการรวบรวมข้อมูลที่ถูกต้องและมีความละเอียดมากเพียงพอได้จะเป็นข้อมูลที่มีความสำคัญในการนำไปสู่ข้อพิจารณาตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาในการบริหารจัดการกำลังพลได้อย่างมีประสิทธิภาพถูกต้องและทันเวลา อีกทั้งยังเป็นแนวทางที่จะนำไปสู่การพัฒนากระบวนโปรแกรมและระบบเทคโนโลยีเพื่อรองรับการบันทึกข้อมูล การประมวลผล และการใช้ประโยชน์มากยิ่งขึ้นอีกด้วย

3.4 การพัฒนาปรับปรุงโปรแกรมและระบบเทคโนโลยี ควรมีการพัฒนากระบวนโปรแกรมและระบบเทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการพัฒนาโปรแกรมหรือแอปพลิเคชันให้มีความทันสมัยเกิดความสะดวกในการใช้งาน มีระบบการแจ้งเตือนขั้นตอนการใช้บริการ ปัญหาข้อขัดข้อง ความถูกต้องของข้อมูลส่วนบุคคลถึงกำลังพลได้โดยตรง เพื่อความรวดเร็วในการติดตามสิทธิและการดำเนินการต่างๆ อีกทั้งทั้งการดำเนินการพัฒนาระบบความปลอดภัย โดยเสนอแนวทางให้กองทัพบก เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงต่อไป ในส่วนของ กองทัพอากาศที่ 1 ดำเนินการพัฒนากระบวนโปรแกรมและระบบเทคโนโลยีภายในหน่วยเพื่อรองรับการสนับสนุนและสอดคล้องระบบโปรแกรมของกองทัพบกต่อไป ดังเช่น ระบบการรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล การรวบรวมผลงาน ระเบียบ คำสั่ง ระบบการสืบค้น การประมวลผลข้อมูลเป็นไปตามแบบฟอร์มที่ง่าย ครบถ้วนสมบูรณ์ รวดเร็วและทันเวลา ระบบการเชื่อมต่อเครือข่ายฐานข้อมูลอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อกำลังพลและเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งนี้

ผู้วิจัยเห็นว่า กองทัพอากาศที่ 1 ควรกำหนดนโยบายความชัดเจนในด้านการพัฒนาบุคลากรและเครื่องมืออุปกรณ์เพื่อรองรับการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการกำลังพลของกองทัพอากาศที่ 1 ที่สอดคล้องกับระบบโปรแกรมและระบบเทคโนโลยีของกองทัพบก ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญที่ประกันในผลสัมฤทธิ์ในการใช้ระบบเทคโนโลยีในการบริหารจัดการกำลังพลที่มีใช้อยู่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ อีกทั้งรู้เท่าทันในการที่มีการเปลี่ยนแปลงพัฒนาของเทคโนโลยีต่อเนื่องรวดเร็ว รวมถึงให้สามารถมีความอยู่รอดปลอดภัยและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเกิดผลสัมฤทธิ์ภายใต้ภัยคุกคามรูปแบบใหม่ๆ ต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยภายในและภายนอกที่ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของการใช้ระบบโปรแกรมและระบบเทคโนโลยี ต่อแนวทางการบริหารจัดการกำลังพลของกองทัพอากาศที่ 1
2. ควรมีการศึกษาแนวโน้มภัยคุกคามรูปแบบในอนาคตที่อาจจะมีผลกระทบต่อการบริหารจัดการกำลังพล นอกเหนือจากภัยคุกคามรูปแบบที่มีผลกระทบในปัจจุบัน
3. การวิเคราะห์ระบบโปรแกรมและระบบเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับบริบทการบริหารจัดการกำลังพลของกองทัพบก ที่ตอบสนองต่อความเสถียรสบายตรงตามความต้องการของกำลังพล ผู้บังคับบัญชา และตอบสนองการสนับสนุนต่อด้านความมั่นคงของประเทศ

เอกสารอ้างอิง

1. ราชกิจจานุเบกษา. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561 - 2580. เล่ม 135 ตอนที่ 82 ก, 13 ตุลาคม 2561
2. ยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศ กระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2560 – 2579 สำนักนโยบายและแผนกลาโหม มิถุนายน ๒๕๖๐
3. ราชกิจจานุเบกษา. (2551). พระราชบัญญัติ จัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551 เล่ม 125 ตอนที่ 26 ก, 1 กุมภาพันธ์ 2551
4. แผนพัฒนาด้านกำลังพลของกองทัพบก พ.ศ. 2566 - 2570. กรมกำลังพลทหารบก กันยายน 2565
5. ราชกิจจานุเบกษา. (2565). การปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2562. เล่ม 139 ตอนที่ 63 ก, 12 ตุลาคม 2565
6. ธรรมนูญแห่งขบวนการ. (2556). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
7. สำนักงาน ก.พ.ร. (2550) คู่มือการบริหารการเปลี่ยนแปลง เพื่อเสริมสร้างความเป็นเลิศในการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐ. กรุงเทพฯ
8. ระบบฐานข้อมูลกำลังพลอิเล็กทรอนิกส์ Personal Data eXchange, จากเว็บไซต์ [:https://dop.rta.mi.th](https://dop.rta.mi.th).
9. วันชัย มีชาติ (2559 น.5-32). ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การและการบริหารงานบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างขั้นตอนต่างๆในการบริหารงานบุคคล.
10. พันเอก กัญจน์ น้อยบุญสุข, (2564). แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของกรมกำลังพลทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย (หลักสูตรหลักประจำวิทยาลัยการทัพบก ชุดที่ 66) กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการทัพบก
11. เกียรติศักดิ์ อธิรัตนยานนท์, 2550 การประเมินผลการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของสถานีตำรวจภูธร ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่, เชียงใหม่: รัฐประศาสนศาสตร์
12. พันเอกหญิง จงกมลณี เชื้อหน่าย, (2560). ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยความสำเร็จในการใช้ Personal Data eXchange (PDX) ได้แก่ คุณภาพข้อมูล คุณภาพของระบบ คุณภาพบริการ การใช้ระบบสารสนเทศ ความพึงพอใจของผู้ใช้ และ ผลประโยชน์ขององค์กร
13. วิโรจน์ ก่อสกุล (2552ข) องค์การและวัฒนธรรมในองค์การ กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

ประวัติย่อผู้วิจัย

ยศ ชื่อ พันเอก สุกิจ บุญยงค์

วัน เดือน ปีเกิด 3 พฤศจิกายน 2521

ประวัติสำเร็จการศึกษา

พ.ศ. 2545 วิศวกรรมบัณฑิต (โยธา) โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า
พ.ศ. 2551 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง)
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
พ.ศ. 2556 โรงเรียนเสนาธิการทหารบก หลักสูตรหลักประจำ ชุดที่ 91

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2545 - 2555 รับราชการ กองพันทหารช่างที่ 1 กองพลที่ 1 รักษาพระองค์
พ.ศ. 2555 - 2556 ประจำ โรงเรียนเสนาธิการทหารบก
พ.ศ. 2556 - 2558 ผู้ช่วยนายทหารฝ่ายกำลังพล กองทัพอากาศที่ 1
พ.ศ. 2558 - 2561 รองผู้บังคับกองพันทหารช่างที่ 1 กองพลที่ 1 รักษาพระองค์
พ.ศ. 2561 - 2564 ผู้บังคับกองพันทหารช่างที่ 1 กองพลที่ 1 รักษาพระองค์
พ.ศ. 2564 - 2564 นายทหารการช่าง กองทัพอากาศที่ 1

ตำแหน่งปัจจุบัน

พ.ศ. 2564 - ปัจจุบัน รองผู้อำนวยการกองกำลังพล กองทัพอากาศที่ 1