

นโยบายการพิจารณาคัดเลือกบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการใน
กองทัพบก ด้วยการใช้สื่อสังคมออนไลน์และรอยเท้าทางดิจิทัล
**The recruitment policy of the Royal Thai Army regarding to
the social media utilization and digital footprint**

นราวิชัย จิตรบรรจง¹ & วงพักรตร์ ภูพันธ์ศรี²

Narawit Chitbanchong & Vongpak Poopunsri

Corresponding author: 6314832033@rumail.ru.ac.th

Received: 07/08/65 Revised: 09/08/65 Accepted: 09/08/65

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 11 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1. นโยบายการพิจารณาและคัดเลือกบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการในกองทัพบกด้วยการใช้สื่อสังคมออนไลน์และการตรวจสอบรอยเท้าทางดิจิทัล 2. เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบของนโยบาย 3. เพื่อเสนอมาตรการระบบการคัดเลือก และแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม ผลการวิจัยพบว่า นโยบายนี้เป็นนโยบายที่สำคัญและมีความจำเป็นในยุคปัจจุบัน ซึ่งกองทัพบกกำหนดขึ้นมาใหม่ให้ทันต่อสถานการณ์ มีการตรวจสอบทัศนคติผ่านการใช้โซเชียลมีเดียของผู้เข้ารับการคัดเลือกมาใช้ในการพิจารณา นโยบายดังกล่าวส่งผลกระทบต่อทั้งผู้รับการคัดเลือก กองทัพบก และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งเชิงบวกและเชิงลบ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ทั้งนี้ยังพบว่า การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัตินั้นมีมาตรฐาน

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

หรือแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน มีการเตรียมความพร้อมทั้งในระดับนโยบาย กำลังพลผู้ปฏิบัติ เครื่องมือ และกฎระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เป็น นโยบายที่มีความยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่ นโยบายดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับ พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (PDPA: Personal Data Protection Act) ที่มีผลบังคับใช้ในปัจจุบัน

คำสำคัญ: การคัดเลือกบุคคล; การใช้สื่อสังคมออนไลน์; รอยเท้าทางดิจิทัล

Abstract

This research is a qualitative research method. Data were collected by interviewing 11 key informants. The objectives of this research are to study 1. policy on considering and selecting civilian personnel to serve in the Royal Thai Army by using social media and digital footprint verification; 2. analyze the impact of the policy and 3. propose measures as a selection system and appropriate guidelines. The results of the research revealed that this policy is an important and necessary in today's era in which the Army has set up to keep up with the situation. Attitudes were examined through the use of social media of the selected participants for consideration. The policy has both positive and negative impacts on recruiters, the Army and related agencies, both directly and indirectly. However, it was also found that the implementation of the policy has clear standards or guidelines. There were well prepare at the policy level,

operator personnel, tools and related regulations to be a fair, transparent and verifiable policy especially where such policies are relevant to. The Personal Data Protection Act B.E. 2562 (PDPA: Personal Data Protection Act) that is currently in effect.

Keywords: recruitment; social media utilization; digital footprint

บทนำ

จากความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตในปัจจุบัน หรือที่เรียกว่า “ยุคสังคมดิจิทัล” ได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมนุษย์ยุคนี้ไปจากอดีตมากมาย ส่งผลต่อรูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะสื่อสังคมออนไลน์ ที่มีบทบาทสำคัญกับสังคมปัจจุบันเป็นอย่างมาก สื่อสังคมออนไลน์เหล่านี้นอกจากจะเพิ่มความสะดวกในการติดต่อสื่อสารกับผู้คนแล้วสามารถเกิดประเด็นต่างๆ เป็นกระแสในสังคมออนไลน์ด้วย และเป็นบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรมการเสพข้อมูล ข่าวสาร ของผู้คนในยุคปัจจุบัน ซึ่งประชากรทั่วโลกเข้าถึงอินเทอร์เน็ต 4.66 พันล้านคน คิดเป็นร้อยละ 59.5 ของประชากรทั้งโลก และคนไทยกว่า 48.59 ล้านคน ที่สามารถเข้าถึงการใช้งานอินเทอร์เน็ต คิดเป็นร้อยละ 69.5 ของประชากรทั้งประเทศ (Hootsuite, 2021)

ในยุคที่เทคโนโลยีและสื่อดิจิทัลเข้ามามีบทบาทในการทำงานมากยิ่งขึ้น รอยเท้าทางดิจิทัลหรือ Digital Footprint จึงกลายมาเป็นอีกหนึ่งปัจจัยในการเลือกพิจารณาพนักงานเข้าทำงาน เพราะสิ่งเหล่านี้สามารถบ่งบอกข้อมูลอื่นๆ ของผู้สมัครได้ว่ามีความเหมาะสมและมีคุณสมบัติตรงตามที่องค์กรต้องการหรือไม่ ผลสำรวจของสมาคมการจัดการงานบุคคลฯ เรื่องกระบวนการรับสมัคร

งานของบริษัทเอกชน 350 แห่ง เมื่อเดือนมิถุนายน ปี 2562 พบว่า 41.19% ขององค์กรในประเทศไทยได้ตรวจสอบการใช้โซเชียลมีเดียของผู้สมัคร เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการรับเข้าทำงาน โดยโซเชียลมีเดียเหล่านี้เก็บข้อมูลของบุคคลได้ทั้งหมด ทำให้ฝ่ายบุคคลวิเคราะห์ผู้สมัครได้ง่าย และได้ผลมากกว่าการสัมภาษณ์เพียงอย่างเดียว (ศิริกร เอื้อไพจิตร, 2562) ทั้งนี้การตรวจสอบร่องรอยในโลกออนไลน์ ไม่ได้เป็นการละเมิดสิทธิส่วนบุคคล เพราะเป็นการดูข้อมูลเฉพาะที่มีการตั้งค่าเป็นสาธารณะเท่านั้น ส่วนข้อมูลที่มีการตั้งค่าความเป็นส่วนตัวไว้ บุคคลอื่นนอกเหนือจากที่กำหนดไม่สามารถเข้าไปดูได้ เนื่องจากจะเป็นการละเมิดกฎหมายว่าด้วยสิทธิส่วนบุคคลนั่นเอง

จากการประกาศบังคับใช้ พ.ร.บ. ข้อมูลส่วนบุคคลอย่างเต็มรูปแบบทุกองค์กรจำเป็นต้องมีการปรับตัวให้เหมาะสม นายชัยวุฒิ ธนาคมานุสรณ์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (ดีอีเอส) กล่าวว่า ความสามารถด้านการแข่งขันของประเทศในเศรษฐกิจยุคใหม่ ประเทศไทยเองได้ยกระดับมาตรฐานการใช้ข้อมูลส่วนบุคคลให้ทัดเทียมระดับสากล จำเป็นต้องมีการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ทั้งนี้ กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) ที่เริ่มการบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2565 ไม่มีวัตถุประสงค์เพื่อขัดขวางหรือเป็นอุปสรรคต่อการใช้ข้อมูลส่วนบุคคลขององค์กร อย่างไรก็ตาม ประกาศของกองทัพบก ตามนโยบายของผู้บัญชาการทหารบก ในการคัดสรรกำลังพลโดยใช้หลักกรรมาภิบาล บนพื้นฐานของความถูกต้อง ยุติธรรม โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ในทุกโอกาส ให้คัดสรรบุคคลพลเรือนที่มีความรู้ความสามารถ ตรงตามความต้องการของทางราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพ กรมกำลังพลทหารบก จึงได้ขออนุมัติแนวทางการสอบคัดเลือกบุคคลบรรจุเข้ารับราชการเป็นนายทหารประทวน และสัญญาบัตร ประจำปีงบประมาณ 2564 เพื่อให้การสอบคัดเลือกฯ เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และมีประสิทธิภาพ ได้บุคคลที่มีความรู้ มีคุณสมบัติเหมาะสม เข้ารับราชการ โดยมีแนวทางการสอบคัดเลือก โดยนอกเหนือจาก

บุคคลที่สมัครเข้ารับการคัดเลือกจะต้องมีคุณสมบัติในการรับสมัคร ให้เป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ของกระทรวงกลาโหม (กห.) และ กองทัพบก (ทบ.) แล้ว ยังต้องมีการตรวจสอบทัศนคติของผู้สมัครเข้ารับราชการ หรือการตรวจสอบการใช้สื่อสังคมออนไลน์และรอยเท้าทางดิจิทัลด้วย (หนังสือ กพ.ทบ. ที่ กท 0401/3785 ลง 9 พ.ย. 63 เรื่อง ขออนุมัติแนวทาง การตรวจสอบทัศนคติ และปรับปรุงเอกสารหลักฐานการบรรจุเข้ารับราชการ)

ดังนั้นการศึกษาครั้งนี้ มีความมุ่งหมายในการศึกษานโยบาย วิเคราะห์ผลกระทบ และเสนอแนวทางมาตรการ ระบบการคัดเลือก และแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมในการพิจารณาและคัดเลือกบุคคลพลเรือน เข้ารับราชการในกองทัพบก เพื่อให้กองทัพบกให้สามารถคัดสรรบุคคลพลเรือนที่มีความรู้ความสามารถ ตรงตามความต้องการของทางราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และมีความสามารถในการรู้เท่าทันดิจิทัล มีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ แยกแยะ การใช้สื่อสังคมออนไลน์อย่างสร้างสรรค์ เป็นกำลังพลที่มีคุณภาพของกองทัพบกต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง นโยบายการพิจารณาคัดเลือกบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการในกองทัพบกด้วยการใช้สื่อสังคมออนไลน์และรอยเท้าทางดิจิทัล เพื่อศึกษา นโยบายการพิจารณาและคัดเลือกบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการในกองทัพบกด้วยการใช้สื่อสังคมออนไลน์และการตรวจสอบรอยเท้าทางดิจิทัล ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากนโยบายดังกล่าว ข้อจำกัดและปัญหาที่เกิดขึ้น ข้อเสนอแนะ และแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม การวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการใช้แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ทัศนีย์ แนวคิด และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยใช้กรอบแนวคิดที่กำหนดไว้เป็นแนวทางในการศึกษา

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ) ทำการคัดเลือกแบบเจาะจง จำนวน 11 คน เป็นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก โดยผู้เชี่ยวชาญด้านต่างๆ เป็นการสัมภาษณ์เดี่ยว โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ไม่ชี้แนะ ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นกรอบทฤษฎี ให้มีความเหมาะสมกับงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านไซเบอร์และดิจิทัล 2 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านกำลังพลและบุคลากร 2 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านนโยบายและแผน จำนวน 2 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการตรวจสอบการใช้สื่อสังคมออนไลน์ 2 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านตรวจสอบทัศนคติ 1 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรการศึกษาของกองทัพบก 2 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ ทำการศึกษาค้นคว้าทบทวนวรรณกรรม เกี่ยวกับ 1) แนวคิดและทฤษฎีการเข้าใจดิจิทัล 2) แนวคิดและพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ 3) สื่อสังคมออนไลน์ และสื่อสังคมออนไลน์ที่ได้รับความนิยมในไทย 4) ช่องว่างระหว่างวัย และความสัมพันธ์ต่อการใช้สื่อสังคมออนไลน์ 5) รอยเท้าทางดิจิทัล (Digital Footprint) และความสัมพันธ์ต่อการรับเข้าทำงานขององค์กร และ 6) กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องในการพิจารณารับสมัครบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการในกองทัพ โดยผู้วิจัยมีนิยามศัพท์เฉพาะในการศึกษาวิจัย ดังนี้

สื่อสังคมออนไลน์ หมายถึง การแลกเปลี่ยนชุดข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เป็นการนำเสนอ แบ่งปัน เนื้อหารูปภาพ เสียง ข้อความ คลิปวิดีโอ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยน การแบ่งปันเรื่องราว เหตุการณ์ต่างๆ ระหว่างบุคคลสองคน หรือกลุ่มบุคคลในลักษณะของการเข้าร่วมในเครือข่ายออนไลน์

พฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ หมายถึง การกระทำกิจกรรมต่างๆ หรือการใช้บริการบนสื่อสังคมออนไลน์ เช่น เฟซบุ๊ก (Facebook), ไลน์ (Line), อินสตาแกรม (Instagram) และทวิตเตอร์ (Twitter) โดยประเมินใน 2 ด้าน คือ 1) ระยะเวลาในการเข้าใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ หมายถึง จำนวนชั่วโมงเฉลี่ย ต่อวันที่เข้าใช้บริการบน เฟซบุ๊ก (Facebook), ไลน์ (Line), อินสตาแกรม (Instagram) และทวิตเตอร์ (Twitter) และ 2) วัตถุประสงค์การใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ หมายถึง การกระทำกิจกรรมต่างๆ ผ่านบริการบน เฟซบุ๊ก (Facebook) ไลน์ (Line) อินสตาแกรม (Instagram) และ ทวิตเตอร์ (Twitter) เป็นต้น

รอยเท้าทางดิจิทัล หมายถึง รอยเท้าหรือร่องรอยที่อยู่ในโลกดิจิทัล หมายถึง ข้อมูลและการกระทำต่างๆ ของเราที่ปรากฏอยู่บนโลกออนไลน์ เช่น ข้อความที่โพสต์ รูปภาพที่แชร์ เว็บไซต์ที่เข้าใช้บ่อย เพจที่กดไลค์ โพสต์ที่กดเซฟ กระทั่งที่กดเข้าไปอ่าน เกมที่ชอบเล่น ฯลฯ ไม่ว่าจะด้วยความตั้งใจหรือไม่ตั้งใจ ไม่ว่าจะใช้งานบนแพลตฟอร์มไหน บนเครื่องมีอะไร ข้อมูลเหล่านี้จะได้รับการบันทึก และสามารถสืบค้นได้ภายหลังไม่ว่าเวลาจะผ่านไปนานเท่าไรก็ตาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านต่างๆ 11 ท่าน เป็นการสัมภาษณ์เดียว โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างไม่ชี้แนะ เพื่อศึกษาแนวคิดแนวทาง และมาตรการในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการในกองทัพบกด้วยการใช้สื่อสังคมออนไลน์และรอยเท้าทางดิจิทัล ประกอบด้วยประเด็นคำถามเกริ่นนำ คำถามหลัก และคำถามรอง ดังนี้

คำถามเกริ่นนำ 1) ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับการใช้โซเชียลมีเดียของกำลังพลของกองทัพบกในปัจจุบัน 2) ท่านคิดว่าโซเชียลมีเดียส่งผลกระทบต่อ หรือมีความเกี่ยวข้องกับระบบการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการในกองทัพบกหรือไม่ อย่างไร

คำถามหลัก 1) ปัจจุบันท่านทราบถึงนโยบายการพิจารณาและคัดเลือกบุคคลพลเรือนด้านการใช้สื่อสังคมออนไลน์และการตรวจสอบรอยเท้าทางดิจิทัล เข้ารับราชการในกองทัพบก หรือไม่ อย่างไร 2) ท่านคิดว่านโยบายการพิจารณาและคัดเลือกบุคคลพลเรือนด้านการใช้สื่อสังคมออนไลน์และการตรวจสอบรอยเท้าทางดิจิทัล เข้ารับราชการในกองทัพบก ส่งผลกระทบต่อด้านใดบ้าง ทั้งในมิติของผู้เข้ารับการคัดเลือก องค์กร และหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง 3) ข้อเสนอแนะ และแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมในการพิจารณาและคัดเลือกบุคคลพลเรือน เข้ารับราชการในกองทัพบก

คำถามรอง 1) หน่วยงานใดบ้างที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับนโยบายการพิจารณาและคัดเลือกบุคคลพลเรือนด้านการใช้สื่อสังคมออนไลน์และการตรวจสอบรอยเท้าทางดิจิทัล เข้ารับราชการในกองทัพบก 2) ข้อจำกัดและปัญหาที่เกิดขึ้นจากการพิจารณาและคัดเลือกบุคคลพลเรือนด้านการใช้สื่อสังคมออนไลน์และการตรวจสอบรอยเท้าทางดิจิทัล

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยแยกเป็น 3 ประเด็น เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

ประเด็นหลักที่ 1 นโยบายการพิจารณาและคัดเลือกบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการในกองทัพบกด้วยการใช้โซเชียลมีเดียและการตรวจสอบรอยเท้า

ทางดิจิทัล เป็นนโยบายที่สำคัญและมีความจำเป็นในยุคปัจจุบัน ซึ่งกองทัพบก กำหนดขึ้นมาใหม่ให้ทันต่อสถานการณ์ ด้วยการตรวจสอบพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ของผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก และยังถือเป็นนโยบายที่เกี่ยวข้องกับงานด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน มีการนำการตรวจสอบทัศนคติของผู้สมัครงานมาใช้ในการพิจารณาคัดเลือก ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน รวมถึงกองทัพบกด้วยเช่นกัน

นโยบายการจัดหากำลังพลของกองทัพบก มี 3 ลักษณะ คือ 1. การบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการเป็นนายทหารสัญญาบัตรและนายทหารประทวนด้วยการเปิดรับสมัครจากบุคคลพลเรือน นายทหารประทวน ทหารกองหนุน ลูกจ้าง พนักงานราชการ พลทหารอาสาสมัคร เข้ารับราชการเป็นข้าราชการทหารหรือข้าราชการกลาโหมพลเรือน 2. การเลื่อนฐานะนายทหารประทวนที่มีคุณวุฒิปริญญาตรีเป็นนายทหารสัญญาบัตรโดยการปรับคุณวุฒิ และ 3. การเลื่อนฐานะนายทหารประทวนโดยการทำหน้าที่ในตำแหน่งนายทหารสัญญาบัตร โดยการสอบคัดเลือก ซึ่งประกอบด้วย การสอบภาควิชาการ การสอบภาคปฏิบัติ การสอบสัมภาษณ์ การตรวจโรค การทดสอบสมรรถภาพร่างกาย แต่ใน 1-2 ปีที่ผ่านมา ได้เพิ่มการตรวจ Digital footprint การใช้สื่อสังคมออนไลน์เพิ่มเติม ยกตัวอย่างตามประกาศของกองทัพบก (หนังสือ กพ.ทบ. ที่ กท 0401/3785 ลงวันที่ 9 พฤศจิกายน 2563 เรื่อง ขออนุมัติแนวทางการตรวจสอบทัศนคติ และปรับปรุงเอกสารหลักฐานการบรรจุเข้ารับราชการ) โดยสามารถสะท้อนเจตนาของกองทัพบกที่นอกเหนือจากบุคคลที่สมัครเข้ารับการคัดเลือกจะต้องมีคุณสมบัติในการรับสมัคร ให้เป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ของกระทรวงกลาโหม (กท.) และ กองทัพบก (ทบ.) แล้ว ยังต้องมีการตรวจสอบทัศนคติของผู้สมัครเข้ารับราชการ หรือการตรวจสอบการใช้สื่อสังคมออนไลน์และรอยเท้าทางดิจิทัลด้วย

นโยบายการพิจารณาและคัดเลือกบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการใน กองทัพบกด้วยการใช้ไอซีเอ็มดีเอและการตรวจสอบรอยเท้าทางดิจิทัล เป็น นโยบายที่สำคัญและมีความจำเป็นในยุคปัจจุบัน การคัดเลือกบุคคลเข้ารับ ราชการในกองทัพบกมีหลากหลายวิธี ซึ่งแน่นอนว่ากองทัพบก ต้องการบรรจุ บุคลากรที่มีความสามารถ เป็น บุคคลที่มีคุณภาพ สามารถตอบสนอง ภารกิจ ของ กองทัพบกให้ได้มากที่สุด ในอดีตอาจใช้วิธีต่าง ๆ เช่น การทำข้อสอบวัด เชาว์ปัญญา (Aptitude Test) การทดสอบทัศนคติ (Attitude Test) การตอบ แบบสอบถาม เป็นต้น แต่ปัจจุบัน คนไทยเกือบทุกคนใช้ชีวิตผ่านไอซีเอ็มดีเอ เช่น การส่ง/รับ ข้อมูลข่าวสาร การทำธุรกิจ การช่วยอำนวยความสะดวก และ การแสดงออกทางความคิด เป็นต้น สอดคล้องกับ รายงาน The Wave 3 Report ของ Universal McCann ที่ได้สำรวจพฤติกรรมการใช้อินเทอร์เน็ตของ คนทั่วโลก พ.ศ. 2562 (www.universalmccann.com) แสดงให้เห็นว่า สื่อสังคม ออนไลน์เป็นสื่อที่มีอิทธิพลภาพลักษณ์ขององค์กรอย่างมาก เพราะผู้ใช้สื่อ สังคมออนไลน์นิยมโพสต์ แสดงความคิดเห็นผ่านบล็อกหรือในกลุ่มสังคม ออนไลน์ของตนเอง นอกจากนี้ การวิจัยยังแสดงให้เห็นว่าผู้ใช้อินเทอร์เน็ตมี ทัศนคติในเชิงบวกต่อบริษัทหรือองค์กรที่สร้างบล็อกเป็นของตนเอง ผลจาก การศึกษายังพบว่า ผู้ใช้สื่อสังคมออนไลน์ส่วนใหญ่จะเข้าร่วมในสังคมเครือข่าย โดยเฉลี่ย 3-5 เครือข่าย ทำให้สื่อสังคมออนไลน์ กลายมาเป็นแหล่งข้อมูลสำคัญ ของบุคคลผู้ใช้ ดังนั้น หากกองทัพบกมีความต้องการคัดสรรกำลังพลให้ได้ บุคลากรที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อองค์กร จึงมีความจำเป็นต้องมีระบบการ คัดเลือกโดยพิจารณาการใช้ไอซีเอ็มดีเอของผู้เข้ารับการคัดเลือกอย่าง หลีกเลี่ยงไม่ได้

นโยบายการพิจารณาและคัดเลือกบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการใน กองทัพบกด้วยการใช้ไอซีเอ็มดีเอและการตรวจสอบรอยเท้าทางดิจิทัล ยังถือ เป็นนโยบายที่เกี่ยวข้องกับงานด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน มีการนำ การตรวจสอบทัศนคติของผู้สมัครงานมาใช้ในการพิจารณาคัดเลือก ทั้งภาครัฐ

ภาคเอกชน รวมถึงกองทัพอีกด้วยเช่นกัน กองทัพบกในฐานะหน่วยงานความมั่นคงของชาติที่ต้องสามารถรับมือกับภัยคุกคามในทุกรูปแบบ ดังนั้นกำลังพลทหารในยุคปัจจุบันที่จะเข้ามาเป็นสมาชิกของครอบครัวกองทัพบก จึงจำเป็นต้องมีทักษะด้านการรู้เท่าทันสื่อดิจิทัล (Digital literacy) และมีกรใช้สื่อโซเชียลมีเดียอย่างสร้างสรรค์ มีภูมิคุ้มกัน และสร้างรอยเท้าทางดิจิทัลทางบวก (Positive digital footprint) อย่างที่กล่าวไปข้างต้นว่า ร่องรอยที่อยู่ในโลกดิจิทัล Digital footprint คือรอยเท้าที่ปรากฏบนโลกอินเทอร์เน็ต ดังนั้น การคัดเลือกคนเข้าทำงาน ฝ่ายบุคคลของหน่วยงานและองค์กร จึงควรตรวจสอบร่องรอยเหล่านี้เสียก่อน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ร่องรอยที่อยู่ในโซเชียล เพราะข้อมูลที่ได้เหล่านี้จะเป็นส่วนช่วยในการพิจารณาว่าผู้สมัครงานเหมาะสมกับตำแหน่งและเข้ากับองค์กรได้มากน้อยเพียงใด

ประเด็นหลักที่ 2 ผลกระทบของนโยบายการพิจารณาและคัดเลือกบุคคลพลเรือนด้านการใช้สื่อสังคมออนไลน์และการตรวจสอบรอยเท้าทางดิจิทัลเข้ารับราชการในกองทัพบก ส่งผลกระทบต่อทั้งผู้รับการคัดเลือก กองทัพบก และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีทั้งกระทบในเชิงบวก และกระทบในเชิงลบ

ในมิติของผู้เข้ารับการคัดเลือกที่มีพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ และใช้โซเชียลมีเดียอย่างสร้างสรรค์ นโยบายฯ ดังกล่าว ย่อมส่งผลดี เพิ่มโอกาสในการถูกคัดเลือกเข้ารับราชการได้ ในทางกลับกัน หากผู้เข้ารับการคัดเลือกไม่เข้าใจถึงความมุ่งหมายของนโยบายอย่างถูกต้อง อาจส่งผลกระทบต่อเชิงลบ อาทิ มีพฤติกรรมปกปิด ซ่อนเร้น ไม่ให้หน่วยงานเข้าถึงการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ซึ่งถือเป็นการปิดโอกาสให้กองทัพบกได้พิจารณาบุคคลที่มีขีดความรู้ความสามารถนอกเหนือไปจากการสอบวัดความรู้และการสอบสัมภาษณ์ สอดคล้องกับความเห็นของ เพ็ญจันทร์ โพธิ์บริสุทธิ์ คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนียสเตท - ฟูลเลอร์ตัน สหรัฐอเมริกา ที่ระบุว่า มีหลักเกณฑ์มากมายที่ HR ใช้ในการประเมินผู้สมัคร ซึ่งการมาถึงของโลกดิจิทัลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามมา จากแต่ก่อนที่อาจดูเพียงประวัติและผลงาน

ผ่าน Resume, Portfolio หรือการสัมภาษณ์ แต่ปัจจุบัน Digital Footprint คือสิ่งที่ HR เริ่มนำมาเป็นส่วนหนึ่งในการตัดสินใจคัดเลือกพนักงานมากขึ้น และเช่นเดียวกัน บางทีผู้สมัครก็ตรวจหา Digital Footprint ของบริษัทที่กำลังจะสมัครงานด้วย ฉะนั้นจึงเป็นเรื่องที่ควรตระหนักไว้ทุกคน (ศิริกร เอื้อไพจิตร, 2562)

ร่องรอยดิจิทัล หรือ Digital Footprint คือสิ่งที่กำลังเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนทำงานไปอย่างสิ้นเชิง เพราะทุกคนล้วนข้อมูลให้สืบค้นได้ทางอินเทอร์เน็ต แค่อยากรู้จักใครก็สามารถพิมพ์ ชื่อ-นามสกุล เข้าไปใน Google, Facebook หรือ LinkedIn ก็จะมีข้อมูลมหาศาลให้อ่าน ทั้งประวัติ การทำงาน กิจกรรม หรือความเป็นเพื่อนกับใคร ทั้งที่แต่ก่อนเรามองว่าโลกแห่งความจริงกับโลกออนไลน์เป็นสิ่งที่แยกออกจากกัน ตอนนี้กลับกลายเป็นโลกทั้งสองใบนั้นเชื่อมโยงถึงกันแบบไร้รอยต่อแล้ว และบางครั้งการกระทำในโลกออนไลน์ก็ถูกนำไปตัดสินในโลกแห่งความจริง เพราะฉะนั้นไม่ว่าคุณจะเป็นใครหรือตำแหน่งใดก็ตาม จะเป็นผู้สมัครงาน พนักงานทั่วๆ ไป HR หรือผู้บริหารระดับสูง การกระทำทุกอย่างล้วนทิ้งร่องรอยไว้เสมอ ทุกอย่างบนโลกออนไลน์จะไม่มีวันหายไป และ Digital Footprint คือสิ่งที่จะติดตามตัวเราตลอดไป ดังนั้น Digital Footprint คือสิ่งที่ทั้งผู้จ้างงานและผู้สมัครควรตระหนักทุกครั้ง เพราะมีผลกระทบต่อการสมัครงาน (BBC Thai, 2563)

ในมิติของกองทัพบก กองทัพสามารถนโยบายนโยบายฯ นี้ ไปใช้ในการสรรหาบุคคลเข้าสู่หน่วยงานหรือกองทัพได้ ซึ่งมีความสำคัญต่อหน่วยงานเนื่องจากข้อมูลออนไลน์สามารถประเมินบุคลิกภาพเบื้องต้นได้ ได้กำลังพลที่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตรงตามคุณสมบัติที่ต้องการ อย่างไรก็ตามกองทัพบกเองต้องมีการปรับปรุงแบบให้สอดคล้องกับสถานการณ์สอดคล้องกับกฎหมายใหม่ๆ ที่ออกมาด้วยโดยเฉพาะกฎหมาย PDPA และจำเป็นต้องเตรียมกำลังพลที่มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติตามนโยบายฯ ด้วย ต้องมีการปรับตัวแล้วก็พัฒนาการปฏิบัติเป็นลำดับต่อไป

จากการสำรวจข้อมูลพบว่า ปัจจุบันองค์กรธุรกิจจำนวนมากใช้ Digital Footprint ในการประกอบการพิจารณารับสมัครบุคคลเข้าทำงาน นอกเหนือจากการสัมภาษณ์หรือทดสอบความสามารถอย่างเดียว (บรรณนัท ทองกัลยา, 2563) โดย Digital Footprint ที่เป็นผลเชิงลบต่อการรับเข้าทำงาน 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) โปสต์ภาพ วิดีโอ หรือข้อมูลยั่วหรือไม่เหมาะสม 2) โปสต์ภาพการดื่มสุรา หรือใช้ยาเสพติด และ 3) โปสต์ข้อความเหยียดเพศ เชื้อชาติ ศาสนา (ร้อยละ 40, 36 และ 31 ตามลำดับ) สำหรับ Digital Footprint ที่เป็นผลเชิงบวกต่อการรับเข้าทำงาน 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ประวัติผู้สมัครสนับสนุนต่อหน้าที่การงาน 2) มีความคิดสร้างสรรค์ และ 3) ตัวตนออนไลน์มีความเป็นมืออาชีพ (ร้อยละ 37, 34 และ 33 ตามลำดับ) ข้อมูลดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยในครั้งใหม่ที่พบว่า นโยบายการพิจารณาและคัดเลือกบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการในกองทัพพบกด้วยการใช้สื่อสังคมออนไลน์และการตรวจสอบรอยเท้าทางดิจิทัล จะส่งผลกระทบต่อหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่า ผู้เข้ารับการคัดเลือกมีทัศนคติพื้นฐานเดิมเป็นอย่างไร หากมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร พร้อมทั้งจะปฏิบัติตามที่รับมอบหมาย การพิจารณาและคัดเลือกบุคคลพลเรือนด้านการใช้สื่อสังคมออนไลน์ และการตรวจสอบรอยเท้าทางดิจิทัลก็ไม่ส่งผลกระทบต่อ หากผู้เข้ารับการคัดเลือกมีทัศนคติพื้นฐานเดิมไม่ดี คือความคิดขัดแย้ง ต่อต้านการตรวจสอบรอยเท้าทางดิจิทัลก่อนเข้ารับราชการ ก็จะถูกมองว่าเป็นการละเมิดสิทธิส่วนบุคคล แต่อย่างไรก็ตาม หากผู้เข้ารับการคัดเลือกต้องการที่จะเข้ามาทำงานกับกองทัพ ก็เพียงต้องการความมั่นคง มีเงินเดือน ฯลฯ บุคคลเหล่านี้ก็จะไม่แสดงออกว่าไม่เห็นด้วย แต่อาจจะยินยอม ให้มีการตรวจสอบ รอยเท้าทางดิจิทัลแบบจำยอม

นอกจากนี้ จากผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี่ยังพบว่า นโยบายการพิจารณาและคัดเลือกบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการในกองทัพพบกด้วยการใช้สื่อสังคมออนไลน์และการตรวจสอบรอยเท้าทางดิจิทัล กองทัพสามารถนำไปใช้ในการสรรหาบุคคลเข้าสู่หน่วยงานหรือกองทัพได้ ซึ่งมีความสำคัญต่อหน่วยงาน

เนื่องจากข้อมูลออนไลน์สามารถประเมินบุคลิกภาพเบื้องต้นได้ การเข้าไปตรวจสอบข้อมูลออนไลน์ก็จะช่วยให้เห็นบุคลิกและทัศนคติคร่าวๆ ของผู้สมัครง่ายขึ้น สะท้อนว่าอะไรอยู่ในความสนใจของเขา มีรสนิยมอย่างไร และมีไลฟ์สไตล์อย่างไร บางครั้งการสัมภาษณ์เพียง 1-2 ครั้งอาจยังไม่เพียงพอ การตรวจสอบข้อมูลออนไลน์ก็จะช่วยลดอคติและตัดสินใจให้ง่ายขึ้น สามารถบ่งบอกถึงความเหมาะสมต่อหน่วยงาน การจ้างงานมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ทำให้ทราบคร่าวๆ ว่า เขาเหมาะสมกับเป้าหมายองค์กรหรือไม่ ทั้งนี้จากการเป็นนโยบายที่ใหม่ เพิ่งเริ่มมีการนำมาปฏิบัติไม่นานกองทัพบกจึงต้องใช้ทุกวิถีทางเพื่อคัดสรรบุคคลเข้ามารับราชการ เพื่อป้องกัน ความเสียหายต่อกองทัพบกในอนาคตดีกว่าการแก้ปัญหาภายหลัง

ประเด็นหลักที่ 3 มาตรการและแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมในการพิจารณาและคัดเลือกบุคคลพลเรือน เข้ารับราชการในกองทัพบก ผลการวิจัยพบว่า นโยบายการพิจารณาและคัดเลือกบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการในกองทัพบกด้านการใช้สื่อสังคมออนไลน์และการตรวจสอบรอยเท้าทางดิจิทัลนั้น ควรจะมีมาตรฐานหรือแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน รวมทั้งควรมีการเตรียมความพร้อมทั้งในระดับนโยบาย กำลังพลผู้ปฏิบัติ เครื่องมือ และกฎระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง และเป็นนโยบายที่มีความยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้

จากการวิจัยครั้งนี้ ยังพบประเด็นข้อห่วงใยบางประการในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ เนื่องจากเป็นนโยบายที่ใหม่และยังขาดบุคลากรในการตรวจสอบพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์และตรวจสอบรอยเท้าทางดิจิทัล เสนอว่ากองทัพบกเองก็คงต้องมีการปรับรูปแบบให้สอดคล้องกับสถานการณ์ด้วย แล้วก็สอดคล้องกับกฎหมายใหม่ๆ ที่ออกมาด้วยโดยเฉพาะกฎหมาย พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) จำเป็นต้องเตรียมกำลังพลที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องข้อกฎหมายด้วย เพราะว่าเป็นเรื่องใหม่ บรรทัดฐานหรือว่ามาตรฐานอาจจะยังไม่เพียงพอ ไม่มีความเสถียรพอ คงต้องมีการปรับตัวแล้ว

พัฒนาการปฏิบัติเป็นลำดับต่อไป เพราะจากการประกาศบังคับใช้ พ.ร.บ. ข้อมูลส่วนบุคคลอย่างเต็มรูปแบบ ทุกองค์กรจำเป็นที่จะต้องมีการปรับตัวให้เหมาะสม ทั้งยังต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับการนำข้อมูลต่าง ๆ มาเปิดเผยและใช้งาน สอดคล้องกับ นายกษมาคมการจัดการงานบุคคลฯ ที่อธิบายไว้ในบทความ รอยเท้าดิจิทัล : ฝ่ายบุคคลเตือน ตัวตนและความคิดเห็นในโลกออนไลน์มีผลต่อการสมัครงานว่า เหตุที่การตรวจสอบ Digital footprint ไม่ได้เป็นการละเมิดสิทธิส่วนบุคคล เพราะเป็นการดูข้อมูลเฉพาะที่มีการตั้งค่าเป็นสาธารณะเท่านั้น ส่วนข้อมูลที่มีการตั้งค่าความเป็นส่วนตัวไว้ บุคคลอื่นนอกเหนือจากที่กำหนดไม่สามารถเข้าไปดูได้ เนื่องจากจะเป็นการละเมิดกฎหมายว่าด้วยสิทธิส่วนบุคคล (บวรนนท์ ทองกัลยา, 2563)

จากนโยบายการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการในกองทัพบก จำเป็นต้องเข้าใจกฎหมาย ระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ประเทศไทยได้มีการออกพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 ไว้ แต่พระราชบัญญัติฉบับนี้ให้การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งทางราชการเป็นผู้จัดเก็บไว้เท่านั้นไม่ครอบคลุมข้อมูลของบุคคลที่หน่วยงานเอกชนเป็นจัดเก็บไว้ ทำให้ประชาชนได้รับความเดือดร้อนจากการละเมิดความเป็นส่วนตัวจากบริษัทเอกชนเหล่านั้น เช่น การซื้อขายข้อมูลลูกค้าเพื่อใช้ประโยชน์ด้านการตลาดและโฆษณา หรือข้อมูลรั่วไหลออกจากบริษัทไปโดยที่ผู้ใช้ไม่ได้ยินยอม เป็นต้น ดังนั้นประเทศไทยจึงได้ออกกฎหมายอีกฉบับหนึ่ง คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ขึ้น เพื่อสำหรับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

กองทัพบกควรมีการเตรียมความพร้อมเมื่อกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลบังคับใช้ผู้ประกอบการ องค์กร หรือหน่วยงานใดที่ต้องมีการเก็บข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ใช้ไว้จำเป็นต้องศึกษารายละเอียดที่ต้องปฏิบัติตามมาตรการของพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล เช่น ต้องรู้ค่านิยามของ

ข้อมูลแต่ละประเภท ขอบเขตของการเข้าถึงและการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ใช้ มีระบบควบคุมการเข้าถึง และมีระบบยืนยันตัวตนของผู้ขอเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคล และ ต้องมีการปรับปรุงหรือกำหนดนโยบายสำหรับบุคคลภายในองค์กรที่ต้องเกี่ยวข้องกับการใช้งานข้อมูลส่วนบุคคลที่ตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ จากเอกสารแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Bunaramrueang, Elamchamroonlarp, Oinpat & Thipsamritkul, 2019, หน้า 32) ได้เสนอแนวทางปฏิบัติไว้สำหรับผู้ประกอบการว่าผู้ประกอบการจำเป็นต้องแสดงให้เห็นว่ามีขั้นตอนการกำหนดข้อมูลให้เป็นข้อมูลส่วนบุคคลในองค์กร โดยอย่างน้อยต้องประกอบด้วยมาตรการ ดังนี้ 1) การกำหนดนโยบายและนิยามความหมายของข้อมูลส่วนบุคคล 2) การกำหนดขั้นตอนการตรวจสอบข้อมูลส่วนบุคคล 3) การระบุนโยบายเชื่อมโยงและเส้นทางการส่งข้อมูลส่วนบุคคลที่จะเกิดขึ้นในองค์กร รวมถึงระบุแหล่งที่จะได้มาซึ่งข้อมูลส่วนบุคคลทั้งหลาย 4) การกำหนดความเสี่ยงของข้อมูลส่วนบุคคลชุดต่างๆ และ 5) มีมาตรการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

สำหรับบุคคลทั่วไปและเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลต้องศึกษาสิทธิของตนเองตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในหมวดที่ 3 สิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อให้ทราบถึงสิทธิที่ตนเองมีและสิทธิที่จะการดำเนินการกับบริษัทต่างๆ ที่เก็บข้อมูลไว้ และควรศึกษานโยบายการจัดเก็บข้อมูล หรือการขอสิทธิเข้าใช้ข้อมูลของตนเองจากผู้ให้บริการที่ผู้ใช้ได้เข้าไปใช้ โดยละเอียด เช่น จากสื่อออนไลน์ เว็บไซต์ และแอปพลิเคชันเพื่อเป็นการปกป้องข้อมูลไม่ถูกนำไปใช้โดยไม่ได้รับความยินยอมและถูกนำไปใช้งานโดยที่ไม่มีความจำเป็นต่อตัวผู้ใช้

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. กองทัพบก ควรปรับตัวและพัฒนาให้องค์กรตนเองมีมาตรฐานความมั่นคงปลอดภัยทางด้านเทคโนโลยีเพื่อให้สามารถรักษาความเป็นส่วนตัวของข้อมูลที่จัดเก็บไว้ เพื่อให้ได้รับความเชื่อถือต่อการดำเนินกิจการของกองทัพบก โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับนโยบายการพิจารณาและคัดเลือกบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการในกองทัพบกด้วยการใช้สื่อสังคมออนไลน์และการตรวจสอบรอยเท้าทางดิจิทัล ซึ่งมีความเกี่ยวข้องอย่างยิ่งกับ พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (PDPA: Personal Data Protection Act)

2. กองทัพบก พึงกำหนดมาตรการหรือมาตรฐานในการปฏิบัติตามนโยบายการพิจารณาและคัดเลือกบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการในกองทัพบกด้วยการใช้สื่อสังคมออนไลน์และการตรวจสอบรอยเท้าทางดิจิทัลที่ชัดเจน มีความโปร่งใสโปร่งใส และยุติธรรม โดยกำหนดให้การพิจารณารอยเท้าทางดิจิทัลเป็นเพียงส่วนหนึ่งในการตัดสินใจพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้ามาในกองทัพบกรวมกับมาตรการหลักเดิม ทั้งการสอบข้อเขียน สอบสัมภาษณ์ ทดสอบสมรรถภาพร่างกาย ฯลฯ

3. กองทัพควรมีการพัฒนาทักษะผู้ที่มีหน้าที่ตรวจสอบการใช้สื่อสังคมออนไลน์และการตรวจสอบรอยเท้าทางดิจิทัล ระวังระวังผลกระทบในเรื่องการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล เพราะฉะนั้น ควรมีการพิจารณาเรื่องที่จะให้ผู้สมัครยินยอม/มอบสื่อสังคมออนไลน์หรือสื่อที่ใช้อยู่ในทุกแพลตฟอร์มให้กองทัพตรวจสอบได้ ในส่วนของกองทัพจะมีกระบวนการตรวจสอบอย่างไรก็จะเป็นกระบวนการของกองทัพที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดในการคัดกรองบุคคล

4. จากปัญหาการขาดแคลนกำลังพลที่ปฏิบัติหน้าที่ตรวจสอบการใช้สื่อสังคมออนไลน์และการตรวจสอบรอยเท้าทางดิจิทัล หน่วยต้นสังกัดควรมีหน้าที่

ตรวจสอบกำลังพลของตน ถ้าอยากให้ความน่าเชื่อถือมากขึ้น ผู้บังคับหน่วยๆ นั้น ต้องเซ็นรับรองทัศนคติและพฤติกรรมการใช้โซเชียลมีเดียของกำลังพลตนเองด้วย ควรช่วยกันตรวจสอบ เพราะการจัดสรรเจ้าหน้าที่ตรวจสอบเพิ่มความเป็นไปได้ยาก

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการขยายการศึกษาวิจัยสอบถามความคิดเห็นในกลุ่มผู้มีความประสงค์สอบคัดเลือกเข้ารับราชการกองทัพบก ต่อนโยบายนโยบายการพิจารณาและคัดเลือกบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการในกองทัพบกด้วยการใช้สื่อสังคมออนไลน์และการตรวจสอบรอยเท้าทางดิจิทัล

2. ควรมีการศึกษาวิจัยติดตามประเมินผล ผู้ที่ได้รับคัดเลือกเข้ารับราชการในกองทัพบก ที่ผ่านระบบการพิจารณาและคัดเลือกบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการในกองทัพบกด้วยการใช้สื่อสังคมออนไลน์และการตรวจสอบรอยเท้าทางดิจิทัล ในตัวแปรที่เกี่ยวข้องการทักษะการรู้เท่าทันสื่อ (Digital literacy) ทักษะความสามารถด้านการปฏิบัติตามมาตรฐานนิเทศของกองทัพบก ได้แก่ การสร้างการรับรู้ การสร้างภูมิคุ้มกัน และการป้องกันความเสี่ยง เป็นต้น

3. ควรมีการศึกษาพัฒนารูปแบบหรือเครื่องมือในการปฏิบัติตามนโยบายการพิจารณาและคัดเลือกบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการในกองทัพบกด้วยการใช้สื่อสังคมออนไลน์และการตรวจสอบรอยเท้าทางดิจิทัล

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2563). รายงานผลการสำรวจพฤติกรรมผู้ใช้อินเทอร์เน็ต ปี 2562. ค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2565, จาก https://www.etda.or.th/th/UsefulResource/publications/Thailand-Internet-User-Behavior-2019_Th.aspx,
- ณัฐนิชา ดวงขจี. (2563). ศึกษาพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ และสมรรถนะการเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษา. *วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย*, 2(2), 10-21.
- นุสรุา วรภัทราทร. (2564). นักรบหรือเหยื่อ: ทหารยุคใหม่ในสงครามไซเบอร์มีเดีย. *นิตยสารยุทธโศภ*, 129(2), 16-19.
- นุสรุา วรภัทราทร. (2564). การครอบงำทางไซเบอร์และห้องแห่งเสียงสะท้อนซ่อนรอยเท้าทางดิจิทัล. *นิตยสารยุทธโศภ*, 129(3), 14-17.
- บรรณันท์ ทองกลุยา. *การทำงานของ HR ไทยต่อจากนี้*. ค้นเมื่อ 15 กรกฎาคม 2565, จาก <https://th.hrnote.asia/tips/190423-pmathrfuture/>
- สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล. (2565). คู่มือ PDPA สำหรับประชาชน. ค้นเมื่อ 23 มิถุนายน 2565, จาก <https://www.faceboof.com/pdpc.th>.
- ศิริกร เอื้อไพจิตร. (2562). รอยเท้าดิจิทัล : ฝ่ายุคยุคเด็กลงตัวตนและความคิดเห็นในโลกออนไลน์มีผลต่อการสมัครงาน. ค้นเมื่อ 5 กรกฎาคม 2565, จาก <https://www.bbc.com/thai/thailand-48902824>
- Bunaramrueang, Elamchamroonlarp, Oinpat & Thipsamritkul. (2562). *แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล สำหรับการวิจัยและสถิติ*. ค้นเมื่อ 16 กรกฎาคม 2565, จาก <https://www.law.chula.ac.th/event/11289/>

Hootsuite. (2021). สถิติและพฤติกรรมการใช้งาน *social media* ของคนไทย.
ค้นเมื่อ 25 มิถุนายน 2565, จาก
<https://www.slideshare.net/DataReportal/digital-2021-global-overview-report-january-2021-v01>.