



ระบบดิจิทัลสำหรับบริหารผลการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน:
กรณีศึกษาอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่

**A digital system for performance management of
sub-district chief and village headmen:**

A case study of Samoeng District, Chiang Mai Province

อรวรรณ โตวิทยานันท์¹

Orawan Towitthayanant¹

Corresponding author: Orawan_towith@cmu.ac.th

Received:07/05/69 Revised: 22/05/69 Accepted: 23/05/69

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ (1) เพื่อออกแบบระบบดิจิทัลสำหรับการบริหารผลการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ให้มีความเหมาะสมกับบริบทการใช้งานจริง และ (2) เพื่อทดลองใช้ระบบดังกล่าวในพื้นที่อำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพัฒนาควบคู่กับวิธีวิจัยแบบผสมผสาน ทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ประชากรเป้าหมายจำนวน 58 คน และคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 35 คน ประกอบด้วย นายอำเภอ ปลัดอำเภอ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน กำนัน และผู้ใหญ่บ้าน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง และแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหา ความต้องการ และความพึงพอใจต่อระบบดิจิทัล โดยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา และข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติเชิงพรรณนา

¹ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

¹ Faculty of Political Science and Public Administration, Chiang Mai University



ผลการวิจัยพบว่า ระบบดิจิทัลที่พัฒนาขึ้นสามารถยกระดับประสิทธิภาพการบริหารผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญใน 5 มิติ ได้แก่ (1) ด้านการออกแบบระบบที่สามารถรองรับกระบวนการทำงานได้ครบวงจรและแสดงผลผ่าน Dashboard แบบเรียลไทม์ (2) ด้านประสิทธิภาพกระบวนการทำงานที่ช่วยลดขั้นตอน ระยะเวลา และต้นทุนในการรายงาน (3) ด้านคุณภาพข้อมูลที่มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นมาตรฐานมากยิ่งขึ้น (4) ด้านการเข้าถึงข้อมูลที่สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารอย่างมีประสิทธิภาพ และ (5) ด้านความพึงพอใจของผู้ใช้งาน พบว่า มีความพึงพอใจในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.41 อยู่ในระดับมาก และมีสัดส่วนผู้พึงพอใจระดับมากถึงมากที่สุดร้อยละ 86.21 ทั้งนี้ ระบบยังมีข้อจำกัดด้านโครงสร้างพื้นฐานอินเทอร์เน็ตและทักษะดิจิทัลของผู้ใช้งานบางส่วน ซึ่งควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการใช้งานในระยะยาว

คำสำคัญ: ระบบดิจิทัล; การบริหารผลการปฏิบัติงาน; ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการโครงการ

Abstract

This research aimed to achieve two main objectives: (1) to design a digital system for performance management of sub-district chiefs and village headmen that is appropriate for real-world operational contexts, and (2) to pilot the implementation of the system in Samoeng District, Chiang Mai Province. The study employed a Research and Development (R&D) approach in conjunction with mixed methods, integrating both qualitative and quantitative research techniques. The target population consisted of 58 individuals, from which 35 participants were purposively selected, including



the district chief, assistant district officers, operational staff, sub-district chiefs, and village headmen. The research instruments included semi-structured in-depth interviews and questionnaires assessing problems, needs, and user satisfaction with the digital system. Qualitative data were analyzed using content analysis, while quantitative data were analyzed using descriptive statistics.

The findings revealed that the developed digital system significantly enhanced performance management efficiency across five key dimensions: (1) system design, which effectively supports end-to-end workflows and provides real-time dashboard visualization; (2) operational efficiency, by reducing procedural steps, time consumption, and operational costs; (3) data quality, improving accuracy, completeness, and standardization; (4) data accessibility, enabling timely access to information and supporting evidence-based decision-making; and (5) user satisfaction, which was found to be at a high level, with an overall mean score of 4.41 and 86.21% of users reporting satisfaction at high to highest levels. However, certain limitations were identified, including unstable internet connectivity in remote areas and variations in users' digital skills, which should be addressed to further enhance system effectiveness in the long term.

Keywords: Digital System; Performance Management; Project Management Information System



บทนำ

การบริหารราชการแผ่นดินของประเทศไทยมีวิวัฒนาการมาอย่างยาวนาน ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงริเริ่มปฏิรูปการปกครอง หมู่บ้าน เนื่องจากทรงเห็นว่าเป็นหน่วยที่ใกล้ชิดราษฎรมากที่สุด ในปี พ.ศ. 2435 ได้ทดลองจัดระเบียบการปกครองตำบล หมู่บ้าน ที่อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา การปฏิรูปครั้งนี้มีกระบวนการสำคัญคือให้ราษฎรเลือกผู้ใหญ่บ้านเอง แทนการแต่งตั้งโดยเจ้าเมือง เมื่อโครงการทดลองประสบความสำเร็จ จึงได้ตราพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ ร.ศ. 116 (พ.ศ. 2440) กฎหมายฉบับนี้เป็นฉบับแรกที่กำหนดโครงสร้างและหน้าที่ของตำบล หมู่บ้าน อย่างชัดเจน โดยเฉพาะระบบการเลือกผู้ใหญ่บ้าน สะท้อนพระราชประสงค์ให้ราษฎรมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง ต่อมาในรัชกาลที่ 6 พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงยกเลิกและประกาศใช้พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2457 ทดแทน (กรมการปกครอง, 2558)

การปกครองท้องที่ระดับหมู่บ้านและตำบลนั้น กำนันและผู้ใหญ่บ้านถือเป็นบุคลากรสำคัญที่มีฐานะเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐสังกัดกระทรวงมหาดไทย ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2562 ผู้ใหญ่บ้านมีหน้าที่สำคัญในการดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยภายในหมู่บ้าน ประสานงานระหว่างราษฎรกับทางราชการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่กฎหมายกำหนด ส่วนกำนันทำหน้าที่เป็นหัวหน้าผู้ใหญ่บ้านภายในตำบล มีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลผู้ใหญ่บ้านและประสานงานกับนายอำเภอ (กรมการปกครอง, 2558) และตามข้อมูลของกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย (2567) ประเทศไทยมีกำนันทั้งสิ้น 7,036 คน และผู้ใหญ่บ้าน 67,729 คน กระจายทั่วประเทศ แต่ละคนมีพื้นที่รับผิดชอบที่แตกต่างกัน ทั้งในเขตเมือง ชานเมือง และพื้นที่ห่างไกล หน้าที่ความรับผิดชอบของกำนันและผู้ใหญ่บ้านมีความหลากหลาย ครอบคลุมทั้งงานด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมการพัฒนาชุมชน การบริการประชาชน และ



การเป็นตัวแทนภาครัฐในการดำเนินนโยบายต่าง ๆ บทบาทของกำนันและ
ผู้ใหญ่บ้านในยุคปัจจุบันจึงมีความสำคัญยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการเป็นกลไก
ขับเคลื่อนนโยบายภาครัฐสู่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ

ในด้านการปฏิบัติงาน กรมการปกครองกำหนดให้กำนันและผู้ใหญ่บ้าน
รายงานผลการปฏิบัติงานเป็นประจำต่อนายอำเภอผ่านทางปลัดอำเภอ โดยใช้สมุด
บันทึกผลการปฏิบัติหน้าที่เป็นเครื่องมือหลักในการจดบันทึกกิจกรรมต่างๆ ที่ได้
ปฏิบัติ สมุดบันทึกดังกล่าวต้องมีการจดบันทึกข้อมูลอย่างละเอียด ประกอบด้วย วัน
เวลา ลักษณะงาน ผลการดำเนินงาน และปัญหาอุปสรรค (กรมการปกครอง, 2565)
กระบวนการใช้สมุดบันทึกแบบดั้งเดิมนี้เริ่มต้นจากการที่กำนันและผู้ใหญ่บ้านบันทึก
ข้อมูลการปฏิบัติงานด้วยลายมือเขียนลงในสมุด เมื่อครบระยะเวลารายงาน ซึ่ง
โดยทั่วไปคือรายเดือน จะต้องนำสมุดบันทึกมาส่งที่สำนักงานอำเภอเพื่อให้
ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบ จากนั้นจึงรับสมุดบันทึกคืนเพื่อบันทึกผลการปฏิบัติหน้าที่
ต่อไป ระบบการรายงานดังกล่าวสะท้อนถึงรูปแบบการบริหารงานราชการแบบ
ดั้งเดิมที่เน้นการควบคุมและตรวจสอบโดยผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด อย่างไรก็ตาม
ระบบการรายงานผลการปฏิบัติงานแบบดั้งเดิมมีข้อจำกัดหลายประการ โดยเฉพาะ
ในพื้นที่ที่มีความห่างไกลและการเข้าถึงที่ยากลำบาก อีกทั้งการใช้สมุดบันทึกแบบ
กระดาษก่อให้เกิดปัญหาในการจัดเก็บข้อมูล การค้นหาข้อมูลย้อนหลัง และการนำ
ข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์และวางแผนงานอย่างเป็นระบบ

เมื่อพิจารณาระบบการรายงานผลการปฏิบัติงานของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน
แบบดั้งเดิมในบริบทระดับพื้นที่ พบว่า มีปัญหาและข้อจำกัดหลายประการ โดย
อำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ สามารถเป็นกรณีศึกษาที่สะท้อนปัญหาดังกล่าวได้
อย่างชัดเจน อำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ มีพื้นที่ทั้งหมด 1,006.57 ตาราง
กิโลเมตร หรือ 629,107.59 ไร่ สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นภูเขาและป่าไม้ร้อยละ 80
ของพื้นที่ทั้งหมดอยู่ในเขตป่าสงวน และเป็นพื้นที่ราบเพียงร้อยละ 20 แบ่งเขตการ
ปกครองออกเป็น 5 ตำบล 44 หมู่บ้าน มีจำนวนประชากรทั้งสิ้นประมาณ 22,805



คน (สำนักทะเบียนอำเภอสะเมิง, 2568) ลักษณะภูมิประเทศของอำเภอสะเมิงที่เป็นพื้นที่ห่างไกล ทำให้ผู้ใหญ่วัยบางพื้นที่ต้องเดินทางมาที่ว่าการอำเภอเป็นระยะทางมากกว่า 60 กิโลเมตร โดยใช้เวลาเดินทางประมาณ 2-3 ชั่วโมง ส่งผลให้การเดินทางมาส่งสมุดรายนงานผลการปฏิบัติหน้าที่กลายเป็นภาระหนักเนื่องจากค่าใช้จ่ายในการเดินทางที่สูง นอกจากนี้ สภาพเส้นทางที่ไม่สะดวก โดยเฉพาะในช่วงฤดูฝน ยังเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการเดินทาง การเดินทางมาส่งสมุดรายนงานด้วยตนเอง จึงส่งผลให้เสียเวลาในการปฏิบัติหน้าที่จริงในพื้นที่

ปัญหาและข้อจำกัดของการบันทึกผลการปฏิบัติหน้าที่ด้วยการเขียนลงในสมุดยังพบประเด็นเรื่องความชัดเจนของข้อมูล เนื่องจากลายมือในการเขียนของแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ส่งผลให้ในบางครั้งผู้บังคับบัญชาหรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องไม่สามารถอ่านลายมือได้หรือเกิดความเข้าใจผิด ปัญหาการสูญหายหรือชำรุดของสมุดบันทึกส่งผลให้ข้อมูลการปฏิบัติงานที่สำคัญสูญหายไป นอกจากนี้ ในด้านการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ยังพบว่า เมื่อต้องการนำข้อมูลจากสมุดบันทึกมาจัดทำเป็นสถิติหรือใช้ข้อมูลประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ต้องอาศัยการรวบรวมและบันทึกข้อมูลใหม่ ซึ่งใช้เวลานาน เกิดความล่าช้า และมีโอกาสเกิดข้อผิดพลาดสูง

ในบริบทของการพัฒนาประเทศไทยสู่ยุคดิจิทัล รัฐบาลไทยได้ให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารราชการแผ่นดิน โดยมีการกำหนดนโยบายการพัฒนาอย่างชัดเจนในหลายแผนและยุทธศาสตร์ ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ในด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ได้กำหนดให้มีการพัฒนาระบบราชการและการบริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2560-2564) และฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2565-2570) ได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล การพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มี



ทักษะดิจิทัล และการพัฒนาระบบบริการภาครัฐในรูปแบบดิจิทัล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดินได้เน้นย้ำถึงความจำเป็นในการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานของภาครัฐให้เป็นดิจิทัล มีการบูรณาการข้อมูล และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ประเทศไทยมีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลอย่างมีนัยสำคัญ การขยายตัวของเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงและการใช้โทรศัพท์มือถือเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ความก้าวหน้าดังกล่าวสร้างโอกาสสำคัญในการพัฒนาระบบดิจิทัลสำหรับการบริหารผลการปฏิบัติงานของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่ห่างไกล การพัฒนาระบบดิจิทัลสำหรับการบริหารงานในภาครัฐหลายระบบที่ประสบความสำเร็จสามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบดิจิทัลสำหรับการบริหารผลการปฏิบัติงานของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน เช่น ระบบ e-GP (Electronic Government Procurement) สำหรับการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ระบบ Prompt Pay สำหรับการโอนเงินและชำระเงินภาครัฐ และระบบ ThaiID เป็นต้น

จากปัญหาและข้อจำกัดที่พบในการรายงานผลการปฏิบัติงานของกำนันและผู้ใหญ่บ้านแบบดั้งเดิม ส่งผลให้การบริหารผลการปฏิบัติงานยังขาดประสิทธิภาพ รวมทั้งการพัฒนาประเทศไทยสู่ยุคดิจิทัลตามนโยบายของรัฐบาล ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาและพัฒนาระบบดิจิทัลสำหรับการบริหารผลการปฏิบัติงานของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ เพิ่มความโปร่งใส ลดขั้นตอนที่ซับซ้อน อำนวยความสะดวกในการติดตามและประเมินผลแบบเรียลไทม์ และสร้างฐานข้อมูลที่มีคุณค่าสำหรับภาวะวิเคราะห์และการตัดสินใจเชิงนโยบาย อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารผลการปฏิบัติงานของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อออกแบบระบบดิจิทัลสำหรับการบริหารผลการปฏิบัติงานของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน ให้มีความเหมาะสมกับบริบทของการใช้งานจริง



2. เพื่อทดลองใช้ระบบดิจิทัลสำหรับบริหารผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

การศึกษาระบบดิจิทัลสำหรับบริหารผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นพื้นฐานและกรอบแนวทางในการดำเนินการศึกษา โดยมีสาระสำคัญที่นำมาบูรณาการ ได้แก่ แนวคิดการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) และระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารโครงการ (Project Management Information System: PMIS) ซึ่งทั้งสองแนวคิดได้รับการบูรณาการเข้าด้วยกันเพื่อเป็นฐานทางทฤษฎีของการศึกษานี้

แนวคิดการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)

แนวคิดการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เป็นแนวทางสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเน้นการผลักดันให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยกระบวนการที่เป็นระบบและมีความต่อเนื่องในการกำหนด ติดตาม ประเมิน และพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งในระดับบุคคล ทีมงาน และระดับองค์การ การบริหารผลการปฏิบัติงานจึงมิได้หมายถึงเพียงการประเมินผลการปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงกระบวนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์การ (ปัทมวรรณ จินดาร์ักษ์, 2560)

การบริหารผลการปฏิบัติงานมีความแตกต่างจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) กล่าวคือ การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็น



เพียงส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการวัดหรือประเมินผลการทำงานของบุคลากรในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ขณะที่การบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นระบบที่มีความครอบคลุมมากกว่า โดยรวมถึงการกำหนดเป้าหมาย การติดตามผล การให้ข้อมูลย้อนกลับ การพัฒนา และการให้รางวัลแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง (ปัทมววรรณ จินดารักษ์, 2560) ทั้งนี้ Lepak & Gowan (อ้างถึงใน ปัทมววรรณ จินดารักษ์, 2560) ได้อธิบายว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากเป็นเครื่องมือที่ใช้ตรวจสอบระดับความสำเร็จของการดำเนินงานและใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรต่อไป

ในด้านพัฒนาการทางประวัติศาสตร์ การบริหารผลการปฏิบัติงานเริ่มมีบทบาทตั้งแต่ยุคปฏิวัติอุตสาหกรรมในยุโรปช่วงศตวรรษที่ 17 โดยในระยะแรกเป็นเพียงการนับจำนวนผลงานที่คนงานสามารถผลิตได้ เพื่อใช้กำหนดค่าตอบแทนต่อมาในปี ค.ศ. 1800 Robert Owen เจ้าของโรงงานปั่นฝ้ายชาวสกอตแลนด์ ได้นำแนวคิดการประเมินผลการทำงานอย่างเป็นระบบมาใช้ โดยจัดทำสมุดบันทึกผลงานของพนักงานและใช้สีเป็นสัญลักษณ์แสดงระดับคุณภาพของผลงาน ซึ่งถือเป็นต้นแบบของการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการ (ปัทมววรรณ จินดารักษ์, 2560)

ต่อมาในปี ค.ศ. 1915 ห้างสรรพสินค้า Lord & Taylor ในนครนิวยอร์ก ได้นำแบบฟอร์มประเมินผลพนักงานขายมาใช้ โดยประเมินจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความขยัน และความสามารถในการทำงาน นอกจากนี้ ในช่วงสงครามโลกครั้งที่ 1 กองทัพสหรัฐอเมริกาได้พัฒนาระบบการประเมินผลเพื่อใช้ในการคัดเลือกและเลื่อนตำแหน่งกำลังพล ซึ่งส่งผลให้นักจิตวิทยา



เข้ามามีบทบาทในการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น (ปัทมวรรณ จินดารักษ์, 2560)

ในช่วง ค.ศ. 1920 – 1950 ภาครัฐกิจเริ่มนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้แพร่หลาย โดยเฉพาะเพื่อการพิจารณาคำตอบแทนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน อย่างไรก็ตาม แนวคิดในระยะแรกยังมุ่งเน้นการประเมินคุณลักษณะส่วนบุคคลมากกว่าผลลัพธ์ของงาน ต่อมานักวิชาการ เช่น Likert (1961) และ Drucker (1954) ได้เสนอแนวคิดใหม่ที่มีความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของผู้ถูกประเมิน และการประเมินผลตามวัตถุประสงค์หรือผลสำเร็จของงาน (Management by Objective: MBO) ซึ่งมุ่งเน้นผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานมากกว่าลักษณะส่วนบุคคล (ปัทมวรรณ จินดารักษ์, 2560)

ในปัจจุบัน แนวคิดการบริหารผลการปฏิบัติงานได้พัฒนาไปสู่การเป็นเครื่องมือเชิงกลยุทธ์ขององค์กร โดยมุ่งเน้นการเชื่อมโยงเป้าหมายขององค์กร หน่วยงาน และบุคลากรเข้าด้วยกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน องค์กรจึงให้ความสำคัญกับการใช้ข้อมูลจากการประเมินผลเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร ควบคู่กับการสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร (ปัทมวรรณ จินดารักษ์, 2560)

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารผลการปฏิบัติงานในลักษณะที่สอดคล้องกัน โดย Aguinis (2009) อธิบายว่าเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องในการกำหนด ประเมิน และพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคคลและทีมงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร ขณะที่ Mondy & Mondy (2014) มองว่าเป็นกระบวนการที่มีระบบในการผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมายผ่านการเชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานทุกระดับเข้าด้วยกัน ส่วน กัลยาณี เสนาสุ



(2561) อธิบายว่าเป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่องในการระบุ วัตถุประสงค์ และพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรและทีมงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการเชิงระบบ ที่มุ่งบริหารและพัฒนาผลการดำเนินงานของบุคลากร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน (ปัทมวรรณ จินดารักษ์, 2560)

สำหรับกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงาน นักวิชาการส่วนใหญ่มองว่าเป็นกระบวนการเชิงวัฏจักร (Cycle) ที่ดำเนินต่อเนื่องและสามารถปรับปรุงได้ตลอดเวลา โดยทั่วไปประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมาย การติดตามผล การประเมินผล การให้ข้อมูลย้อนกลับ การให้รางวัล และการพัฒนาบุคลากร (ปัทมวรรณ จินดารักษ์, 2560)

Lepak & Gowan (2010) ได้อธิบายกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานไว้ 5 ขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติงาน (Identifying Performance Goals) ซึ่งเป็นการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร 2) การพัฒนาเครื่องมือวัดผลการปฏิบัติงาน (Developing Performance Measures) เพื่อสร้างเกณฑ์และแบบประเมินที่มีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ 3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ซึ่งเป็นการวัดผลการทำงานตามเกณฑ์ที่กำหนด 4) การส่งผลสะท้อนกลับและให้รางวัล (Providing Feedback and Reward) เพื่อแจ้งผลการประเมิน สร้างแรงจูงใจ และกำหนดแนวทางปรับปรุง และ 5) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน (Performance Development) ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของกระบวนการทั้งหมด เพราะเป็นการนำผลการประเมินไปใช้วางแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง



การพัฒนาผลการปฏิบัติงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากไม่เพียงมุ่งแก้ไขข้อบกพร่องของบุคลากร แต่ยังช่วยส่งเสริมศักยภาพและเตรียมความพร้อมสำหรับการดำเนินงานในอนาคต กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาอาจประกอบด้วย การฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนาเส้นทางอาชีพ และการสอนงาน (Coaching) ซึ่งเป็นวิธีการที่สามารถพัฒนาบุคลากรได้อย่างใกล้ชิดและเห็นผลเป็นรูปธรรม (นราธิป ศรีราม, 2556)

ดังนั้น การบริหารผลการปฏิบัติงานจึงเป็นกระบวนการสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเชื่อมโยงเป้าหมายของบุคลากรกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กร ผ่านกระบวนการที่เป็นระบบ ตั้งแต่การกำหนดเป้าหมาย การประเมินผล การให้ข้อมูลย้อนกลับ การให้รางวัล และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง แนวคิดดังกล่าวได้พัฒนามาจากการประเมินผลงานอย่างง่ายในยุคอุตสาหกรรม จนกลายเป็นเครื่องมือเชิงกลยุทธ์ที่ช่วยยกระดับประสิทธิภาพขององค์กรและสร้างความยั่งยืนในการดำเนินงานในปัจจุบัน

ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการโครงการ (Project Management Information System: PMIS)

ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการโครงการ (Project Management Information System: PMIS) เป็นเครื่องมือดิจิทัลที่ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการโครงการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการรวบรวม จัดเก็บ ประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับโครงการ ตั้งแต่ขั้นตอนการเริ่มต้น การวางแผน การดำเนินงาน การติดตามควบคุม จนถึงการปิดโครงการ ระบบดังกล่าวช่วยให้ผู้บริหารโครงการ



สามารถบริหารทรัพยากร เวลา งบประมาณ และข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างเป็นระบบ ลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจ (Patel, 2025)

นักวิชาการหลายท่านได้อธิบายความหมายของ PMIS ไปในทิศทางเดียวกัน โดย Megan Keup (2025) อธิบายว่า PMIS เป็นระบบที่ช่วยจัดระเบียบข้อมูลโครงการผ่านซอฟต์แวร์หรือแอปพลิเคชัน ซึ่งช่วยให้ผู้จัดการโครงการสามารถวางแผน ดำเนินงาน และปิดโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งช่วยจัดการข้อมูลจำนวนมากให้เป็นระบบและเข้าถึงได้ง่าย ขณะที่ Yuvika Iyer (2024) มองว่า PMIS เป็นแอปพลิเคชันที่องค์กรใช้เพื่อรวบรวม จัดระเบียบ และบริหารข้อมูลโครงการอย่างเป็นระบบ เพื่อสนับสนุนให้โครงการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ส่วน Lucy Brown (2025) ให้ความหมายว่า PMIS เป็นซอฟต์แวร์สำหรับจัดเก็บ จัดระเบียบ และควบคุมข้อมูลสารสนเทศของโครงการอย่างเป็นระบบ จากแนวคิดดังกล่าวจึงสามารถสรุปได้ว่า PMIS คือ ระบบซอฟต์แวร์หรือแอปพลิเคชันที่ถูกออกแบบขึ้นเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการโครงการอย่างครบวงจร โดยเน้นการจัดการข้อมูล การติดตามผล และการควบคุมโครงการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ในด้านบทบาทการทำงาน PMIS มีหน้าที่สำคัญหลายประการที่ช่วยสนับสนุนกระบวนการบริหารโครงการ เริ่มตั้งแต่การวางแผนโครงการ ซึ่งระบบช่วยกำหนดขอบเขต วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และโครงสร้างงานของโครงการให้มีความชัดเจน รวมถึงช่วยกำหนดระยะเวลาและความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโครงการ นอกจากนี้ยังมีบทบาทในการส่งเสริมการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน โดยทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างผู้จัดการโครงการ



สมาชิกทีม และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทำให้การประสานงานมีความรวดเร็ว โปร่งใส และลดความคลาดเคลื่อนของข้อมูล (Patel, 2025)

อีกทั้ง PMIS ยังช่วยในการจัดการเอกสารโครงการ เช่น แผนงาน รายงาน สัญญา และเอกสารสำคัญต่าง ๆ ให้สามารถจัดเก็บและค้นคืนได้ง่าย พร้อมทั้งมีระบบควบคุมเวอร์ชันของเอกสารเพื่อป้องกันการใช้ข้อมูลที่ไม่ถูกต้องหรือไม่เป็นปัจจุบัน ในด้านการบริหารทรัพยากร ระบบช่วยติดตามความพร้อมของบุคลากร อุปกรณ์ และวัสดุ เพื่อให้สามารถจัดสรรทรัพยากรได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับภาระงาน นอกจากนี้ยังมีระบบติดตามความคืบหน้าของโครงการแบบเรียลไทม์ โดยเปรียบเทียบผลการดำเนินงานจริงกับแผนงานที่กำหนดไว้ ทำให้ผู้บริหารสามารถตรวจพบปัญหาและแก้ไขได้อย่างทันที

ในด้านการจัดการความเสี่ยง PMIS มีบทบาทในการระบุ ประเมิน และวิเคราะห์ความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อโครงการ พร้อมทั้งสนับสนุนการจัดทำแนวทางป้องกันและลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น ขณะเดียวกัน ระบบยังช่วยในการจัดทำงบประมาณและควบคุมต้นทุน โดยสามารถติดตามค่าใช้จ่ายจริง เปรียบเทียบกับงบประมาณที่วางไว้ และแจ้งเตือนเมื่อเกิดความเบี่ยงเบนทางการเงิน ซึ่งช่วยให้โครงการสามารถดำเนินงานได้ภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ PMIS ยังมีระบบรายงานและการวิเคราะห์ข้อมูลที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถประเมินผลการดำเนินงาน วิเคราะห์แนวโน้ม และใช้ข้อมูลเชิงลึกในการตัดสินใจเชิงบริหารได้อย่างแม่นยำ (Iyer, 2024)

สำหรับวงจรการทำงานของ PMIS นั้น ครอบคลุมตลอดวงจรชีวิตของโครงการ โดยแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ 1) ขั้นตอนการเริ่มต้นโครงการ (Initiation) ซึ่งระบบช่วยกำหนดขอบเขตและเป้าหมายของโครงการให้ชัดเจน 2) ขั้น



การวางแผน (Planning) ที่ช่วยจัดทำแผนงาน จัดสรรทรัพยากร และวิเคราะห์ความเสี่ยง 3) ขั้นตอนการดำเนินงาน (Execution) ซึ่งระบบสนับสนุนการสื่อสาร การทำงานร่วมกัน และการติดตามความคืบหน้าแบบเรียลไทม์ 4) ขั้นตอนการติดตามและควบคุม (Monitoring and Controlling) ที่ช่วยตรวจสอบต้นทุน ประเมินปัญหา และจัดการการเปลี่ยนแปลงของโครงการอย่างเป็นระบบ และ 5) ขั้นตอนการปิดโครงการ (Closing) ซึ่งระบบช่วยจัดเก็บเอกสาร สรุปผลการดำเนินงาน และวิเคราะห์บทเรียนที่ได้รับจากโครงการ (Iyer, 2024)

กล่าวได้ว่า ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการโครงการ (PMIS) เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารโครงการในทุกมิติ ทั้งด้านการวางแผน การสื่อสาร การบริหารทรัพยากร การควบคุมต้นทุน การติดตามความคืบหน้า และการจัดการความเสี่ยง ส่งผลให้การดำเนินโครงการมีความเป็นระบบ โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และสนับสนุนในห้วงการบรรลุเป้าหมายของโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

อย่างไรก็ตาม แม้ว่า PMIS จะถูกออกแบบมาเพื่อรองรับการบริหารโครงการที่มีวงจรชีวิตชัดเจน ตั้งแต่ขั้นการเริ่มต้น (Initiation) ไปจนถึงขั้นการปิดโครงการ (Closing) แต่ในบริบทของงานวิจัยนี้ ซึ่งนำระบบไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติราชการประจำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน พบว่าลักษณะงานดังกล่าวมิได้มีจุดสิ้นสุดในรูปแบบ “โครงการ” อย่างชัดเจน หากแต่เป็นภารกิจที่ดำเนินอย่างต่อเนื่อง (Routine Operations) และมีลักษณะเป็นวงจรการทำงานซ้ำ (Cyclical Process) มากกว่า

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ปรับแนวคิดของขั้นการปิดโครงการ (Closing) ให้สอดคล้องกับบริบทการใช้งานจริง โดยมิได้ตีความว่าเป็นการสิ้นสุดของงาน แต่เป็น



“จุดสรุปผลการปฏิบัติงานในรอบระยะเวลา” เช่น รายเดือน รายไตรมาส หรือรายปี ซึ่งระบบจะทำหน้าที่รวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงาน จัดเก็บเอกสาร สรุปผลสัมฤทธิ์ และถอดบทเรียน (Lessons Learned) เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลตั้งต้นสำหรับการดำเนินงานในรอบถัดไป

ด้วยแนวทางดังกล่าว ทำให้วงจรของ PMIS สามารถปรับจากรูปแบบเชิงเส้น (Linear Lifecycle) ไปสู่รูปแบบเชิงวนรอบ (Iterative Cycle) ที่สอดคล้องกับลักษณะของงานภาครัฐระดับพื้นที่ อันช่วยให้ระบบยังคงรักษาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ขณะเดียวกันก็ตอบโจทย์การใช้งานจริงของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ได้อย่างเหมาะสม ต่อเนื่อง และยั่งยืน

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า แนวคิดการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) และระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการโครงการ (Project Management Information System: PMIS) ล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยสนับสนุนการบริหารงานขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างเป็นระบบ โดยแนวคิดการบริหารผลการปฏิบัติงานมุ่งเน้นการกำหนดเป้าหมาย การติดตาม ประเมินผล การให้ข้อมูลย้อนกลับ และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผลการดำเนินงานของบุคลากรสอดคล้องกับเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร ขณะที่ PMIS เป็นเครื่องมือดิจิทัลที่ช่วยสนับสนุนการจัดเก็บ วิเคราะห์ และติดตามข้อมูลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ สามารถตรวจสอบความก้าวหน้า รายงานผล และสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ ดังนั้น การบูรณาการแนวคิดการบริหารผลการปฏิบัติงานร่วมกับระบบ PMIS จึงเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาระบบดิจิทัล



สำหรับบริหารผลการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ให้มีความเหมาะสมกับบริบท การปฏิบัติงานจริง ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการติดตาม ประเมินผล และรายงานผล การดำเนินงาน ตลอดจนส่งเสริมความโปร่งใส ความถูกต้อง และความรวดเร็วใน การบริหารงานภาครัฐในระดับพื้นที่ได้อย่างยั่งยืน

กรอบแนวคิดงานวิจัย



ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย



จากแผนภาพกรอบแนวคิดงานวิจัยข้างต้น แสดงให้เห็นการบูรณาการแนวคิดการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) กับระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการโครงการ (Project Management Information System: PMIS) เพื่อพัฒนาระบบดิจิทัลสนับสนุนการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ให้สามารถดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการนาระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินตอบแทนตำแหน่งและเงินอื่น ๆ ให้แก่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครอง และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบ (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560 มาใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้การประเมินมีมาตรฐานและสอดคล้องกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

แนวคิดการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) ผู้วิจัยนำแนวคิดของ Lepak และ Gowan (2010) มาเป็นกรอบหลักในการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการ 5 ขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกันเป็นวงจร ได้แก่

(1) การกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติงาน (Identifying Performance Goals) โดยที่ทำการปกครองอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ กำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อย่างชัดเจนและสอดคล้องกับพันธกิจของกรมการปกครอง โดยใช้เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตามท้ายระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินตอบแทนตำแหน่ง และเงินอื่น ๆ ให้แก่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครอง และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบ (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560 มาเป็นเกณฑ์ในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน

(2) การพัฒนาเครื่องมือวัดผลการปฏิบัติงาน (Developing Performance Measures) ที่ทำการปกครองอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ นำระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการโครงการ (Project Management Information System: PMIS) มาประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือในการติดตามและวัดผลการปฏิบัติงานของกำนัน



ผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการยกระดับการบริหารจัดการงาน โดยระบบ PMIS ถูกออกแบบมาเพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดการโครงการทุกมิติ ที่ทำการปกครองอำเภอเสเมิง จังหวัดเชียงใหม่ จึงนำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทการทำงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน โดยบูรณาการเข้ากับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินตอบแทนตำแหน่งและเงินอื่น ๆ ให้แก่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครอง และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบ (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560 ตลอดจนระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน พ.ศ. 2559 ซึ่งระบบ PMIS มีบทบาทเป็นระบบติดตามและรายงานผล (Monitoring and Reporting System) ทำหน้าที่เก็บรวบรวมข้อมูลผลการปฏิบัติงาน ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ครอบคลุมงานตามภารกิจพื้นฐาน งานประจำ งานตามหน้าที่ปกติ (Functional Based) งานตามหลักภารกิจยุทธศาสตร์แนวทางปฏิรูปภาครัฐ (Agenda Based) นโยบายเร่งด่วนหรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษของรัฐบาลมติดคณะรัฐมนตรี งานตามหลักภารกิจพื้นที่ (Area Based) ตำบล หมู่บ้าน หรือการบูรณาการการปฏิบัติงานในพื้นที่ ของหลายหน่วยงาน รวมถึงงานตามนโยบายของจังหวัด/อำเภอ และผลงานที่ได้รับรางวัลดีเด่น/ยอดเยี่ยมระดับจังหวัด ระดับภาค ระดับประเทศ หรือปฏิบัติงานที่เสี่ยงภัยอันตราย โดยกระบวนการทำงานของระบบเริ่มต้นจากกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานจริง จะรายงานและบันทึกผลการดำเนินงานตามเป้าหมายเข้าสู่ระบบด้วยตนเอง ข้อมูลที่บันทึกจะถูกประมวลผลและแสดงผลแบบเรียลไทม์ผ่านแดชบอร์ดที่ออกแบบมาอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ผู้บังคับบัญชาสามารถติดตามความคืบหน้าได้ทันทีที่ข้อมูลถูกบันทึก สามารถใช้ข้อมูลในการกำกับ ติดตาม วิเคราะห์ และประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืนต่อไป



(3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ที่ทำการปกครองอำเภอเสเมิง จังหวัดเชียงใหม่ นำข้อมูลที่ได้จากการติดตามและวัดผลการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านมาเป็นข้อมูลประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการทำระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินตอบแทนตำแหน่ง และเงินอื่น ๆ ให้แก่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครอง และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบ (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560 มาเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานและเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

(4) การส่งผลสะท้อนกลับและให้รางวัล (Providing Feedback and Reward) นายอำเภอเสเมิงดำเนินการสะท้อนผลการปฏิบัติงานผ่านการประชุมประจำเดือนและมีการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน และเงินตอบแทนอื่น ๆ และสามารถใช้อ้างอิงข้อมูลประกอบการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ทุก 4 ปี รวมถึงการให้รางวัลสูงใจ การชมเชยผลการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในที่ประชุมกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ ประจำเดือน และมอบเกียรติบัตรเพื่อยกย่องผลการปฏิบัติงานประจำปี

(5) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน (Performance Development) ที่ทำการปกครองอำเภอเสเมิง จังหวัดเชียงใหม่ ดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ให้สอดคล้องกับระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน พ.ศ. 2559 เพื่อเตรียมความพร้อมในการประเมินผลการปฏิบัติงานทุก 4 ปี การพัฒนาดังกล่าวประกอบด้วยกิจกรรมหลักสามประการ ได้แก่ การสอนงาน (Coaching) โดยนายอำเภอและปลัดอำเภอให้คำแนะนำเชิงปฏิบัติแก่กำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าและการบริหารจัดการ



อย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) ผ่านการยกย่องเชิดชูเกียรติ ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น การมอบเกียรติบัตรและรางวัลต่างๆ รวมทั้งการสร้างเครือข่าย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ใหญ่บ้าน และการฝึกอบรม (Training) โดยจัดหลักสูตร พัฒนาความรู้ความสามารถด้านกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ การบริหารงานราชการ และทักษะการสื่อสารกับประชาชน

ทั้งนี้ กระบวนการทั้ง 5 ขั้นตอนนี้มีลักษณะเป็นวงจรที่สามารถดำเนินการ สลับขั้นตอนได้ตามบริบทและความเหมาะสมขององค์กร เพื่อทำให้เกิดความ ยืดหยุ่นและสามารถปรับใช้ได้ตามสถานการณ์จริง

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องระบบดิจิทัลสำหรับบริหารผลการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบและแนวทางการดำเนินการวิจัยไว้อย่างเป็น ระบบ เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาและบริบทของการปฏิบัติงาน ในพื้นที่ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการศึกษา ดังนี้

การเลือกกรณีศึกษา

ผู้วิจัยได้กำหนดพื้นที่ศึกษา คือ อำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ เนื่องจาก เป็นพื้นที่ที่มีลักษณะการบริหารงานกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ครอบคลุมทั้งในด้านการ ปกครอง การประสานงานกับหน่วยงานราชการ และการติดตามผลการปฏิบัติงานใน ระดับพื้นที่ อีกทั้งยังเป็นพื้นที่ที่มีข้อจำกัดด้านการจัดเก็บข้อมูลและ การรายงานผลในรูปแบบเดิม ซึ่งส่วนใหญ่ยังอาศัยเอกสารและการสื่อสารผ่าน ช่องทางที่ไม่เป็นระบบ ส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการติดตามข้อมูลและการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลือกกรณีศึกษาดังกล่าวจึงมีความเหมาะสม ในการสะท้อนสภาพปัญหาและความต้องการของหน่วยงานปกครองส่วนภูมิภาคใน



ระดับอำเภอได้อย่างชัดเจน รวมทั้งสามารถนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้หรือขยายผลสู่พื้นที่อื่นที่มีบริบทใกล้เคียงกันได้ในอนาคต

การออกแบบการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แนวทางการวิจัยเชิงพัฒนา ควบคู่กับการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ เพื่อให้สามารถศึกษาปัญหา ความต้องการของผู้ใช้งาน และประเมินประสิทธิภาพของระบบได้อย่างรอบด้านและเป็นรูปธรรม โดยกระบวนการวิจัยประกอบด้วย 5 ขั้นตอนสำคัญ ได้แก่

1. การสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการ (Needs Assessment) โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกและการแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการของผู้ใช้งาน
2. การออกแบบระบบ (System Design) โดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ทั้งสองรูปแบบ เพื่อให้ระบบมีความสอดคล้องกับบริบทการใช้งานจริง
3. การพัฒนาต้นแบบระบบ (System Development) ตามแบบที่ออกแบบไว้
4. การนำระบบไปทดลองใช้ (Pilot Testing) ในพื้นที่จริง พร้อมเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ เช่น ระดับความพึงพอใจ ประสิทธิภาพการใช้งาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รวมถึงข้อมูลเชิงคุณภาพจากข้อเสนอแนะของผู้ใช้งาน
5. การติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบ (System Evaluation and Follow-up) โดยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติร่วมกับการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อประเมินความเหมาะสม ประสิทธิภาพ และแนวทางการพัฒนาระบบในระยะต่อไป

ซึ่งในแต่ละขั้นตอนมีความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการศึกษาปัญหาและความต้องการของผู้ใช้งานจริง เพื่อนำไปสู่การออกแบบระบบที่สอดคล้องกับลักษณะงานและบริบทขององค์กร ก่อนนำไปพัฒนาเป็นต้นแบบและ



ทดลองใช้ในพื้นที่จริง พร้อมทั้งประเมินผลทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ระบบที่มีความครบถ้วน น่าเชื่อถือ และสามารถพัฒนาไปสู่การใช้งานจริงอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

แหล่งข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้ข้อมูลทั้งจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ และแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ เพื่อให้การศึกษาเป็นไปอย่างครอบคลุมและรอบด้าน โดยแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ ประกอบด้วยการศึกษาทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนกฎหมาย ระเบียบ นโยบาย และแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารผลการปฏิบัติงานและระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการโครงการ (Project Management Information System: PMIS) ซึ่งข้อมูลดังกล่าวถูกนำมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยและเป็นพื้นฐานในการออกแบบระบบดิจิทัล

แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรเป้าหมายจำนวน 58 คน และคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 35 คน โดยใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามคุณสมบัติที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ให้ข้อมูลหลัก ประกอบด้วย นายอำเภอสะเมิง ปลัดอำเภอสะเมิง เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน กำนัน และผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลที่มีบทบาทโดยตรงต่อกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานและสามารถให้ข้อมูลเชิงลึกที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้อย่างเหมาะสม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บข้อมูลที่หลากหลายเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและสามารถสะท้อนบริบทการดำเนินงานจริงได้อย่างครบถ้วน โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก ร่วมกับแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง สำหรับกลุ่มนายอำเภอ ปลัดอำเภอ และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งลักษณะของคำถามเป็นคำถามปลายเปิด ที่เปิดโอกาสให้



ผู้ให้ข้อมูลสามารถอธิบายความคิดเห็น ประสบการณ์ และข้อเสนอแนะได้อย่างอิสระ อีกทั้งผู้วิจัยยังสามารถซักถามเพิ่มเติมในประเด็นที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความละเอียดและชัดเจนมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังใช้แบบสอบถามสำหรับกลุ่มกำหนดและผู้ใหญ่บ้าน เพื่อศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการในการใช้งานระบบดิจิทัล ตลอดจนความคิดเห็นต่อการพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ภายหลังจากการพัฒนาระบบต้นแบบและนำไปทดลองใช้ในพื้นที่จริง ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามความพึงพอใจในการประเมินผลการใช้งานระบบ โดยมุ่งศึกษาทั้งในด้านความสะดวกในการใช้งาน ความเหมาะสมของฟังก์ชันการทำงาน ประสิทธิภาพของระบบ และระดับการยอมรับเทคโนโลยีของผู้ใช้งาน เพื่อรวบรวมข้อมูลสำหรับการปรับปรุงและพัฒนาระบบให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยประยุกต์ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ร่วมกับการวิเคราะห์ข้อมูลแบบอุปนัย โดยเริ่มจากการรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัย และข้อมูลภาคสนาม จากนั้นจึงดำเนินการจัดหมวดหมู่ข้อมูล วิเคราะห์ประเด็นสำคัญ และสังเคราะห์ข้อมูลตามกรอบแนวคิดการวิจัย การวิเคราะห์เนื้อหาช่วยให้ผู้วิจัยสามารถเชื่อมโยงข้อมูลเชิงประจักษ์เข้ากับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องขณะที่การวิเคราะห์แบบอุปนัยช่วยให้สามารถค้นหารูปแบบ ความสัมพันธ์ และข้อค้นพบใหม่ที่เกิดขึ้นจากข้อมูลภาคสนามได้อย่างเป็นระบบ โดยผู้วิจัยได้เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลแต่ละกลุ่ม เพื่อพิจารณาความเหมือนและความแตกต่างของข้อมูล ก่อนนำมาสรุปเป็นข้อค้นพบที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการตรวจสอบแบบสามเส้า เพื่อเสริมสร้างความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย ประกอบด้วย การตรวจสอบด้านแหล่งข้อมูล (Data Triangulation) โดยเปรียบเทียบข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลายกลุ่มและจากเอกสารที่



เกี่ยวข้อง การตรวจสอบด้านวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation) โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลที่หลากหลาย ได้แก่ การสัมภาษณ์เชิงลึก แบบสอบถาม และการศึกษาจากเอกสาร รวมถึงการตรวจสอบด้านการตีความข้อมูล (Analytical Triangulation) ซึ่งเป็นการนำข้อมูลมาวิเคราะห์และตีความจากหลายมุมมอง เพื่อป้องกันอคติในการวิเคราะห์ข้อมูลและช่วยให้ผลการวิจัยมีความสมบูรณ์และน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการศึกษาพบว่า ระบบดิจิทัลที่พัฒนาขึ้นสามารถยกระดับประสิทธิภาพการบริหารผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญใน 5 มิติหลัก ดังนี้

1. ด้านการออกแบบและพัฒนาระบบ พบว่า ระบบดิจิทัลที่พัฒนาขึ้นสามารถรองรับกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานได้อย่างครบถ้วน ตั้งแต่การบันทึกข้อมูล การรายงานผล ไปจนถึงการติดตามและประเมินผล โดยมีฟังก์ชันสำคัญ ได้แก่ การบันทึกข้อมูลรายวันผ่านระบบออนไลน์ การจัดเก็บข้อมูลแบบรวมศูนย์ และการแสดงผลข้อมูลผ่าน Dashboard ซึ่งช่วยให้ผู้บังคับบัญชาสามารถติดตามผลการดำเนินงานได้แบบเรียลไทม์ การออกแบบดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงการนำแนวคิดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ มาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของหน่วยงานภาครัฐในระดับพื้นที่

2. ด้านประสิทธิภาพของกระบวนการทำงาน ระบบดิจิทัลมีส่วนสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยสามารถลดขั้นตอนและระยะเวลาในการจัดทำและส่งรายงาน จากเดิมที่ต้องใช้เอกสารและการเดินทางมายังที่ว่าการอำเภอ เปลี่ยนเป็นการรายงานผ่านระบบออนไลน์ ส่งผลให้ลดต้นทุนทั้งด้านเวลาและค่าใช้จ่าย อีกทั้งยังช่วยลดข้อจำกัดด้านภูมิประเทศ โดยเฉพาะใน



พื้นที่ภูเขาที่เข้าถึงได้ยาก นอกจากนี้ ระบบยังช่วยลดภาระงานด้านเอกสาร เพิ่มความรวดเร็วในการตรวจสอบข้อมูล และสามารถเรียกดูข้อมูลย้อนหลังได้อย่างสะดวก

3. ด้านคุณภาพของข้อมูล พบว่า ระบบสามารถเพิ่มความถูกต้องครบถ้วน และความเป็นมาตรฐานของข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการออกแบบแบบฟอร์มที่ชัดเจนและเป็นโครงสร้างเดียวกัน ลดปัญหาการอ่านลายมือและความคลาดเคลื่อนในการตีความ อีกทั้งการจัดเก็บข้อมูลในรูปแบบดิจิทัลยังเอื้อต่อการค้นหา การวิเคราะห์ และการนำข้อมูลไปใช้ต่อยอดในเชิงนโยบายได้ดียิ่งขึ้น

4. ด้านการเข้าถึงข้อมูลและการสนับสนุนการตัดสินใจ พบว่า ระบบ Dashboard ช่วยให้ผู้บริหารสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและทันสมัย (Real-time) ส่งผลให้สามารถติดตามผลการดำเนินงาน วิเคราะห์แนวโน้ม และใช้ข้อมูลเป็นฐานในการตัดสินใจเชิงนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) ที่เน้นการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการกำกับและประเมินผล

5. ด้านความพึงพอใจของผู้ใช้งาน ซึ่งเป็นผลจากการทดลองใช้ระบบ พบว่า ผู้ใช้งานมีความพึงพอใจในระดับสูง โดยผลการประเมินเชิงปริมาณชี้ให้เห็นว่า ความพึงพอใจด้านการใช้งานระบบ (Usability) มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.93 – 4.34 อยู่ในระดับ “มาก” ด้านประสิทธิภาพของระบบ (Performance) มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.28– 4.59 อยู่ในระดับ “มาก” ถึง “มากที่สุด” ด้านประโยชน์ในการใช้งาน (Usefulness) มีค่าเฉลี่ย 4.48 อยู่ในระดับ “มาก” และด้านการสนับสนุนและบริการ (Support) มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.69–4.83 อยู่ในระดับ “มากที่สุด” เมื่อพิจารณาภาพรวม พบว่าค่าเฉลี่ยความพึงพอใจรวมเท่ากับ 4.41 อยู่ในระดับ “มาก” ขณะที่



ระบบ Dashboard สำหรับผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงถึง 4.93 อยู่ในระดับ “มากที่สุด” นอกจากนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับ “มากที่สุด” และ “มาก” รวมกันคิดเป็นร้อยละ 86.21 ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิผลของระบบในการตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้งาน

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าระบบจะมีประสิทธิภาพในหลายมิติ แต่ยังพบข้อจำกัดที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาความไม่เสถียรของสัญญาณอินเทอร์เน็ตในบางพื้นที่ ความแตกต่างด้านทักษะดิจิทัลของผู้ใช้งาน และความจำเป็นในการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลเพิ่มเติม ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการใช้งานระบบในระยะยาว

ในส่วนของการอภิปรายผลพบว่า ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) และระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการโครงการ (Project Management Information System: PMIS) ที่มุ่งเน้นการใช้ข้อมูลเป็นฐานในการตัดสินใจและการติดตามผลอย่างเป็นระบบ อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวโน้มของการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) ที่ชี้ให้เห็นว่าการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพลดขั้นตอน และส่งเสริมความโปร่งใสในการบริหารงานภาครัฐ

จุดเด่นสำคัญของงานวิจัยนี้คือการศึกษานี้ในบริบทพื้นที่ห่างไกล ซึ่งมีข้อจำกัดด้านโครงสร้างพื้นฐานและทักษะดิจิทัลของผู้ใช้งาน ส่งผลให้เกิดองค์ความรู้ที่ช่วยเติมเต็มช่องว่างทางวิชาการ ในด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในบริบทเฉพาะพื้นที่ นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสะท้อนให้เห็นว่าความสำเร็จของระบบดิจิทัลไม่ได้ขึ้นอยู่กับเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว แต่ต้องคำนึงถึงปัจจัยด้านมนุษย์ โครงสร้างพื้นฐาน และบริบทการใช้งานจริงควบคู่กัน รวมถึงประเด็นด้านความ



มั่นคงปลอดภัยของข้อมูล ซึ่งควรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบภายใต้กรอบการกำกับดูแลข้อมูล (Data Governance) และมาตรการด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าระบบดิจิทัลสามารถนำมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านได้จริง แต่การขยายผลในระดับจังหวัดหรือระดับประเทศจำเป็นต้องพิจารณาความแตกต่างของบริบทพื้นที่ เนื่องจากพื้นที่อื่นอาจไม่ได้เผชิญข้อจำกัดเช่นเดียวกับอำเภอสะเมิง ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐควรสนับสนุนการพัฒนาระบบในลักษณะ “Flexible System” ที่สามารถปรับใช้ได้ตามบริบท และควรมีนโยบายส่งเสริมโครงสร้างพื้นฐานด้านอินเทอร์เน็ตในพื้นที่ห่างไกลอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1 ควรพัฒนาระบบให้รองรับการใช้งานแบบ Offline เพื่อให้สามารถบันทึกข้อมูลได้แม้ไม่มีสัญญาณอินเทอร์เน็ต และซิงค์ข้อมูลเมื่อกลับมาออนไลน์

2.2 ควรเพิ่มระบบตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล เช่น การบังคับกรอกข้อมูลสำคัญ หรือการแจ้งเตือนเมื่อข้อมูลผิดปกติ

2.3 ควรจัดทำคู่มือการใช้งาน และสื่อการสอน เช่น วิดีโอแนะนำ เพื่อช่วยลดข้อผิดพลาดจากผู้ใช้งาน

2.4 ควรมีระบบสนับสนุนผู้ใช้งาน เช่น Line กลุ่ม หรือเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษา



3. ข้อเสนอแนะเชิงเทคโนโลยี

3.1 พัฒนาเทคโนโลยีรองรับผู้สูงอายุ เช่น ระบบป้อนข้อมูลด้วยเสียง (Voice Input)

3.2 เพิ่มความปลอดภัยของข้อมูล เช่น การกำหนดสิทธิ์การเข้าถึง และการเข้ารหัสข้อมูล

3.3 พัฒนา Dashboard ให้มีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

4. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต

4.1 การศึกษาการใช้งานในพื้นที่อื่นเพื่อเปรียบเทียบผลลัพธ์

4.2 การศึกษาผลกระทบระยะยาวของระบบ

4.3 การพัฒนาระบบให้เป็นแพลตฟอร์มระดับประเทศ

5. ข้อเสนอแนะด้านแรงจูงใจในการใช้งาน

ควรพัฒนาระบบให้มีแรงจูงใจ เช่น การจัดอันดับการใช้งาน การให้รางวัลหรือประกาศเกียรติคุณการเชื่อมโยงกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน



เอกสารอ้างอิง

- กรมการปกครอง. (2558). *ประวัติสำนักบริหารการปกครองท้องถิ่น*. ค้นเมื่อ 3 กันยายน 2568, จาก https://multi.dopa.go.th/pab/info_organ/about1
- กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. (2567). *ข้อมูลทางการปกครอง*. ค้นเมื่อ 3 กันยายน 2568, จาก <https://multi.dopa.go.th/pab/news/cate9/view46#>
- กัลยาณี เสนาสุ. (2561). *คู่มือการบริหารผลการปฏิบัติงาน*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ฐานิตา แจ่มชัด. (2550). *การประเมินผลการปฏิบัติราชการ*. กทม.พบเพื่อนข้าราชการ. กรุงเทพฯ: วารสารกรมประชาสัมพันธ์.
- นราธิป ศรีราม. (2556). *ขั้นตอนสำคัญที่ถูกกละเลยในกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงาน*. *Modern Management Frontier Journal*, 11(1), 13-22.
- ปัทมวรรณ จินดารักษ์. (2560). *การบริหารผลการปฏิบัติงาน Performance Management*. เชียงใหม่: โรงพิมพ์จตุพร.
- ยุวลักษณ์ จิระกิดาการ. (2557). *การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)*. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 2(1), 58-65.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) ฉบับประชาชน*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สำนักทะเบียนอำเภอสะเมิง. (2568). *รายงานข้อมูลประชากรและพื้นที่อำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่*. เชียงใหม่: ผู้แต่ง.



- อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร. (2553). *การประเมินผลการปฏิบัติงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 17). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ ส.ส.ท.
- อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์. (2551). *กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: เอชอาร์ เซ็นเตอร์.
- Aguinis, H. (2009). *Performance management* (2nd ed.). Upper Saddle, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Bertalanffy, L. V. (1968). *General system theory: Foundation, development, applications*. New York: George Braziller.
- Brown, L. (2025). Understanding Project Management Information Systems. Retrieved September 15, 2025, from <https://www.invensislearning.com/blog/project-management-information-system/>
- Drucker, P. F. (1954). *The Practice of Management*. New York: Harper & Row.
- Hall, A. L. (2007). *The relationship between Academic Achievement, Academic Performance and Self-Esteem of High School Juniors at Public High School in Central Florida*. Ph. D. Thesis, Capella University.
- Iyer, Y. (2024). *What is a PMIS and how does it work?*. Retrieved September 15, 2025, from <https://www.wrike.com/blog/what-is-pmis-and-how-it-works/>



- Keup, M. (2025). *Project Management Information System (PMIS): Meaning, Reports & Example*. Retrieved September 15, 2025, from <https://www.projectmanager.com/blog/a-complete-guide-to-pmis>
- Koontz, H., & O'Donnell, C. (1993). *Principles of Management* (4th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Lepak, D. P. & Gowan, M. A. (2010). *Human resource management: Managing employees for competitive advantage*. Upper Saddle, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Likert, R. (1961). *New Patterns of Management*. New York: McGraw-Hill.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human resource management* (11th ed.). Mason, OH: South-Western Thomson.
- Mondy, R. W. (2008). *Human resource management*. 10th ed. Upper Saddle, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Mondy, R. W., & Mondy, J. J. (2014). *Human resource management*. 13th ed. Boston: Pearson Education.
- Patel, J. (2025). *What is a Project Management Information System? (PMIS)*. Retrieved September 15, 2025, from <https://www.softwaresuggest.com/blog/project-management-information-system/>



- Spangenberg, H. H. (1994). Performance Management-Problems and Possible Solutions. *Sa Journal of Industrial Psychology*, 20, 1-6.
- Williams, R. S. (2002). *Managing employee performance : design and implementation in organizations*. London: Thomson Learning.