



คู่มือผู้ใช้ (User Manual) สำหรับผู้ใช้ทั่วไป

การประเมินสมรรถนะบุคลากร

จ้างจัดทำระบบสนับสนุนเพื่อการบริหารงาน
ของสำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า ระยะที่ 2

เวอร์ชัน : 1.0

จัดทำโดย : น.ส.ศุภรลย์ รอดแพทย์

วันที่จัดทำเอกสาร : 5 พฤษภาคม พ.ศ. 2564

คู่มือผู้ใช้ (User Manual) สำหรับผู้ใช้ทั่วไป		
รหัสเอกสาร	สถานะ	เวอร์ชันเอกสาร
TPSO_MSS_USR_OPERATOR	ฉบับสมบูรณ์	001

ผู้รับผิดชอบดูแลเอกสาร	ผู้อนุมัติ
น.ส.ศุราลัย รอดแพทย์	นายทวัฒน์ ไชยศรี
ชื่อโครงการ	วันที่อนุมัติ
จัดทำระบบสนับสนุนเพื่อการบริหารงานของสำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า ระยะที่ 2	5 พฤษภาคม พ.ศ. 2564

ประวัติการเปลี่ยนแปลงเอกสาร (Revision History)				
ลำดับ	เวอร์ชัน	รายละเอียดการดำเนินการ	ผู้ดำเนินการ	วันที่ดำเนินการ
1	001	จัดทำคู่มือการใช้งาน	น.ส.ศุราลัย รอดแพทย์	5 พฤษภาคม 2564
2				

	บทบาทหน้าที่รับผิดชอบ	ชื่อ - นามสกุล	ลายเซ็น
ผู้จัดทำ :	นักพัฒนาโปรแกรมประยุกต์	น.ส.ศุราลัย รอดแพทย์	
ผู้ตรวจทาน :	นักพัฒนาโปรแกรมประยุกต์	นายอัศวิน พันธุ์ทรัพย์	
ผู้อนุมัติ :	ผู้เชี่ยวชาญด้านฐานข้อมูล	นายทวัฒน์ ไชยศรี	

สารบัญ

การเข้าสู่ระบบ.....	4
1. การ Log in เข้าสู่ระบบ	4
2. การ Log out ออกจากระบบ	7
การประเมินสมรรถนะบุคลากร.....	8
1. จัดการโครงสร้างสมรรถนะ	8
1.1 โครงสร้างสมรรถนะ	8
1.2 หน้าที่โครงสร้างสมรรถนะ	14
1.3 บันทึกค่าเป้าหมาย	16
2. ประเมินสมรรถนะ	18
2.1 บันทึกค่าสมรรถนะ	18
2.2 คะแนนสมรรถนะ	27
3. รายงาน	30
3.1 รายงานผลการประเมินรายบุคคล	30
3.2 รายละเอียดผลประเมินรายบุคคล	33

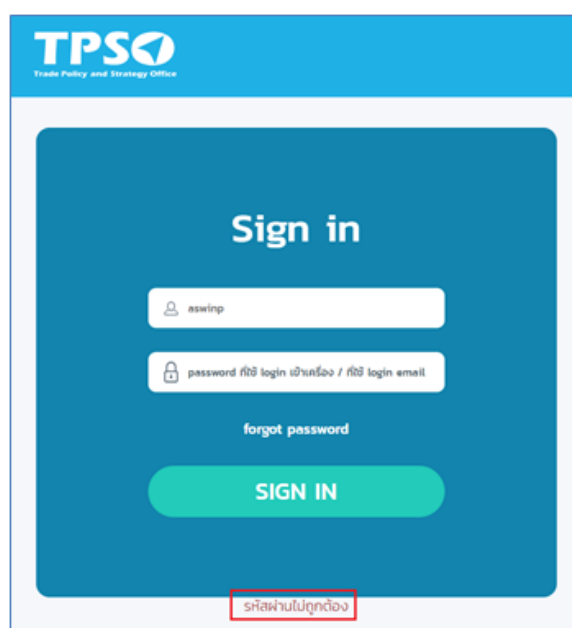
การเข้าสู่ระบบ

1. การ Log in เข้าสู่ระบบ

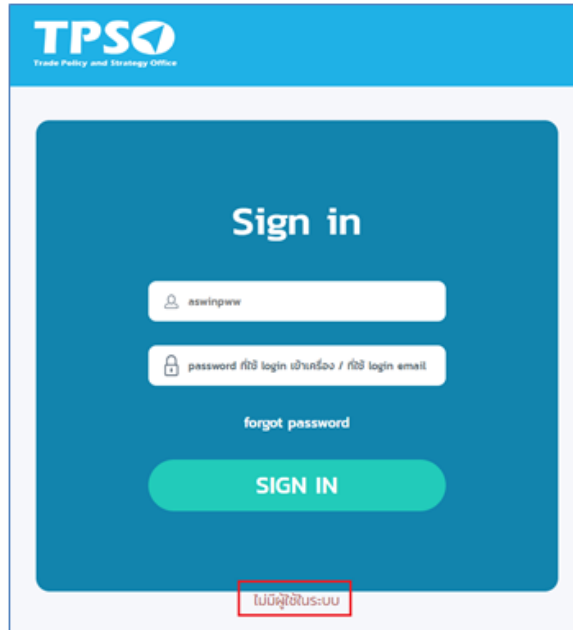
- 1) เข้าสู่หน้าแรกของระบบสำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า (SSO) ที่เว็บไซต์ <https://sso-tpso.moc.go.th> เมื่อเข้าสู่หน้าแรกแล้ว ทำการกรอกชื่อบัญชีผู้ใช้งาน และรหัสผ่าน (เหมือนระบบอีเมล) กดปุ่ม **SIGN IN** ระบบจะทำการตรวจสอบการเข้าใช้งานโดยเชื่อมโยงกับระบบ Single Sign On ของสำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า



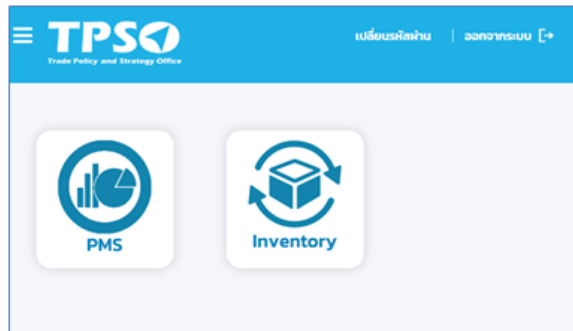
- 2) กรณีรหัสผ่านไม่ถูกต้อง จะแสดงแจ้งเตือน “รหัสผ่านไม่ถูกต้อง” ดังภาพ



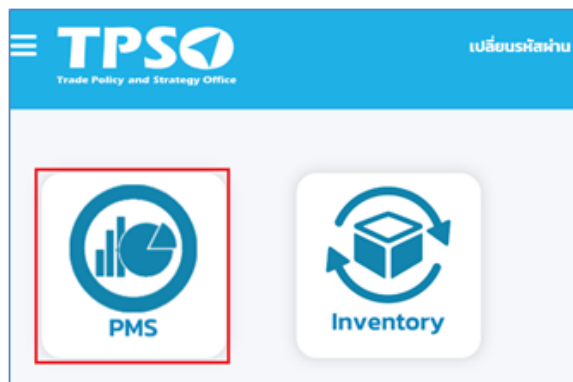
3) กรณีไม่พบบัญชีผู้ใช้งาน จะแสดงแจ้งเตือน “ไม่มีผู้ใช้ในระบบ” ดังภาพ




4) เมื่อเข้าระบบสำเร็จ จะแสดงหน้าแรกของการใช้งาน



5) คลิกที่รูประบบ PMS เพื่อเข้าสู่ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ระบบจะแสดงหน้าแรกของระบบ



- 6) คลิก  ระบบ Competency ที่แถบระบบด้านบนของหน้าจอ เพื่อเข้าสู่ระบบ Competency ระบบจะแสดงเมนูตามสิทธิ์ของผู้ใช้งานระบบ

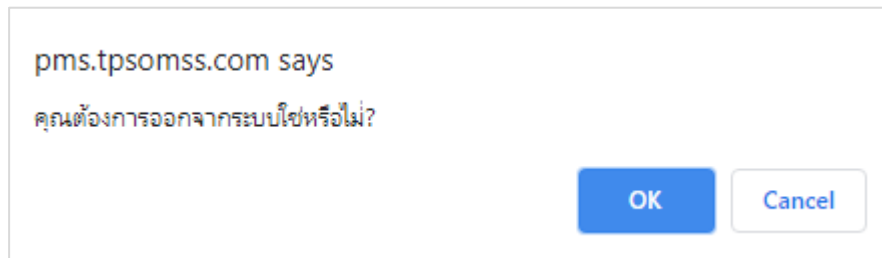


2. การ Log out ออกจากระบบ

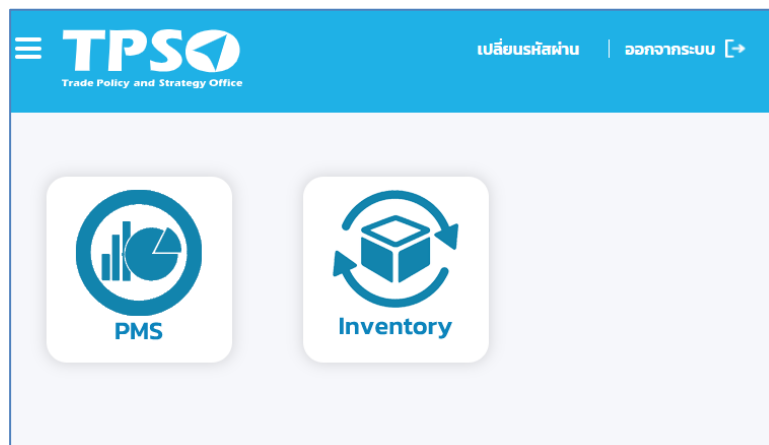
- 1) ที่หน้าจอของการทำงาน ให้กดที่ปุ่ม มุมขวาบนสุดของหน้าจอ



- 2) ระบบจะแสดงหน้าต่างแจ้งเตือนยืนยันการออกจากระบบ จากนั้นกดปุ่ม เพื่อออกจากระบบ หรือกดปุ่ม เพื่อยกเลิกการออกจากระบบ



- 3) เมื่อยืนยันการออกจากระบบแล้ว ระบบจะทำการออกจากระบบ และกลับไปยังหน้าแรกของระบบสำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า





การประเมินสมรรถนะบุคลากร


1. จัดการโครงสร้างสมรรถนะ



เป็นส่วนของการจัดการโครงสร้างสมรรถนะ ได้แก่ โครงสร้างสมรรถนะ ผู้นำโครงสร้างสมรรถนะ และบันทึกค่าเป้าหมาย โดยมีการทำงาน ดังนี้

1.1 โครงสร้างสมรรถนะ

หน้าจอโครงสร้างสมรรถนะ เป็นการกำหนดโครงสร้างสมรรถนะและรายละเอียดวิธีการประเมินระดับบุคคล โดยเลือกเมนู**โครงสร้างสมรรถนะ** จะปรากฏหน้าจอ ดังภาพ

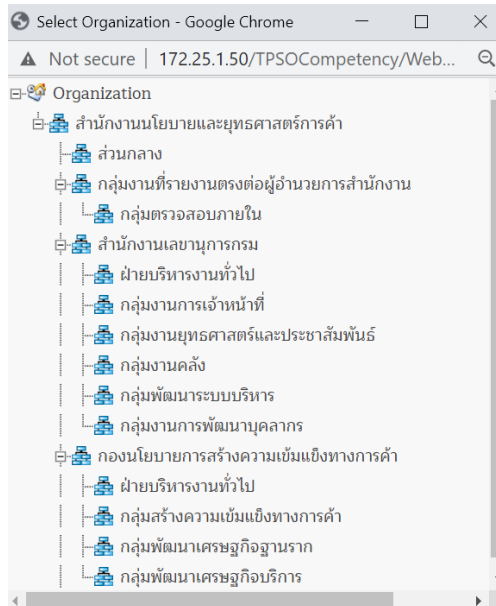
โครงสร้างสมรรถนะ (COMPETENCY)	
รอบการประเมิน	รอบการประเมิน 2564/2
หน่วยงาน	กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ (สำนักงานเลขาธิการกรม) 
เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	นางสาวจินดา พิทยาโรจนกุล 
KPI Percent	70
Competency Percent	30


 Competency

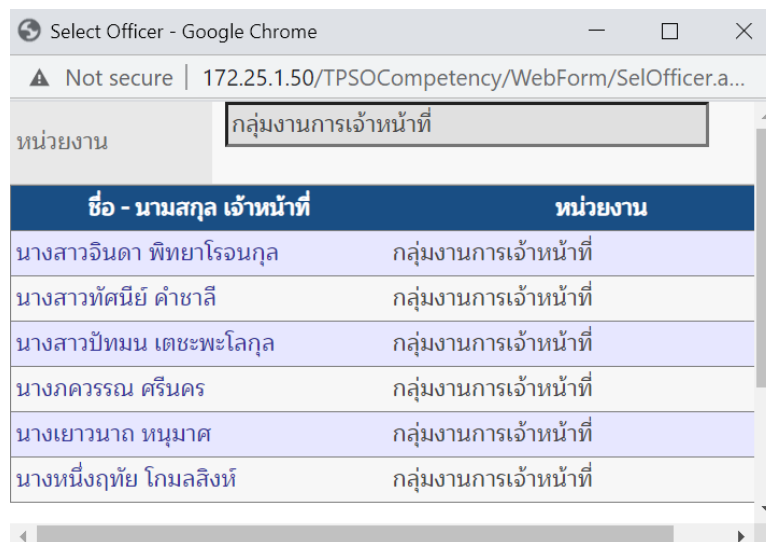



1.1.1 การเพิ่มโครงสร้างสมรรถนะ

- 1) ระบุรอบการประเมิน (จำเป็นต้องระบุ)
- 2) ระบุหน่วยงาน (จำเป็นต้องระบุ) โดยกดปุ่ม  จะปรากฏหน้าจอเพื่อเลือกหน่วยงานที่ต้องการค้นหา ดังภาพ



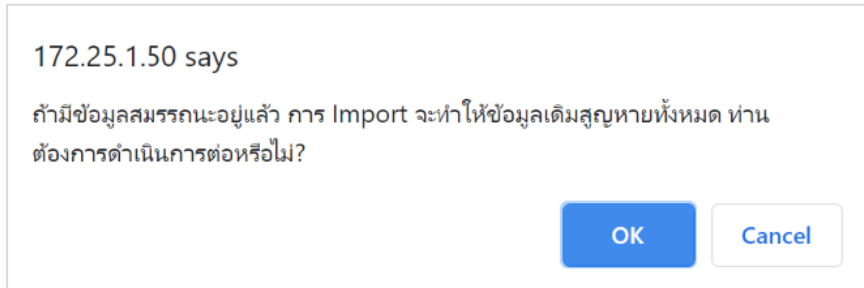
- 3) ระบุเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ (จำเป็นต้องระบุ) โดยกดปุ่ม  จะปรากฏหน้าจอเพื่อเลือกเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานที่ต้องการ ดังภาพ



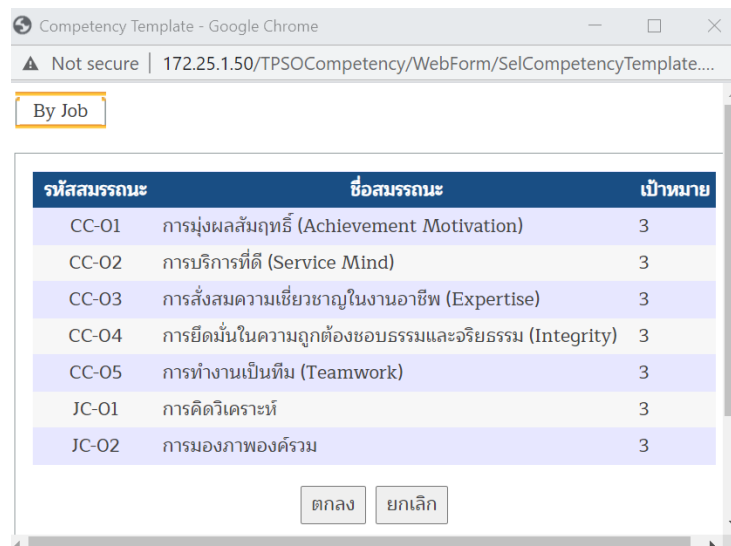
- 4) ระบุ KPI Percent และ Competency Percent (จำเป็นต้องระบุ) ซึ่งสัดส่วนทั้งสองจะรวมกันเท่ากับ 100 สำหรับการประเมิน คือ 70 และ 30 ตามลำดับ

5) การเพิ่มเติมแบบสมรรถนะ ตามข้อมูล Job Description

- กดปุ่ม
- หากมีข้อมูลโครงสร้างอยู่ก่อนแล้ว (สถานะยังไม่ได้อนุมัติผล) ระบบจะแสดงข้อความเตือน ดังภาพ



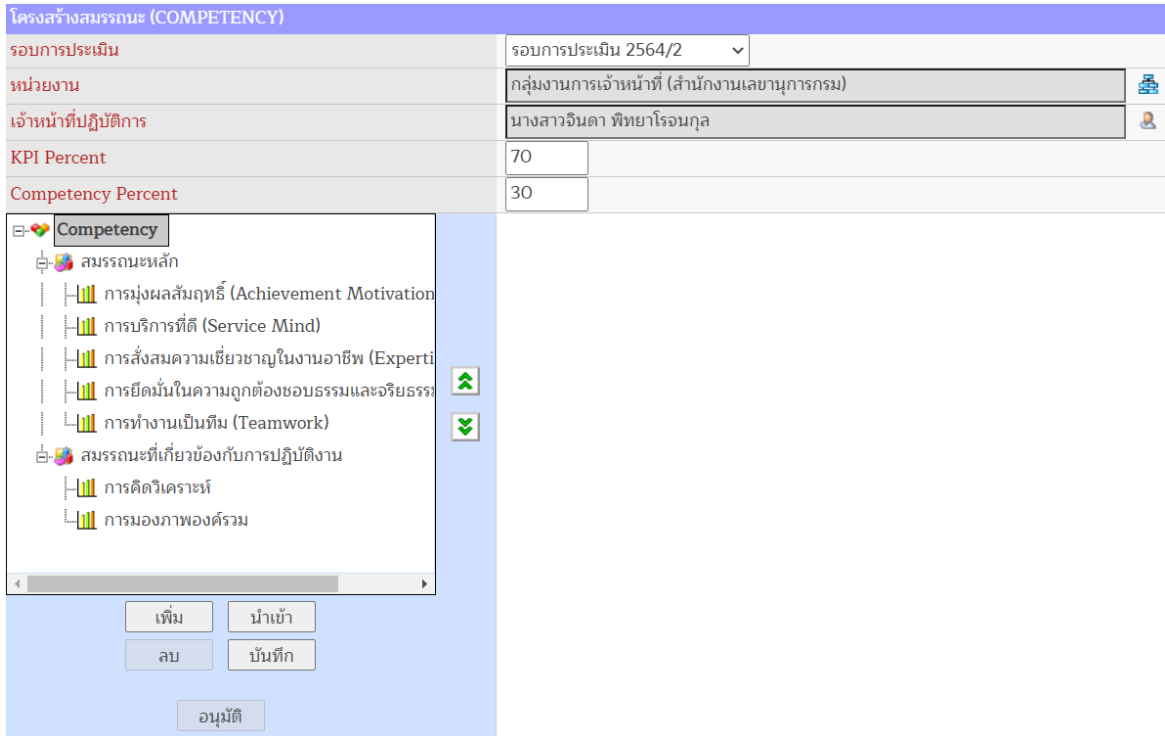
- กดปุ่ม เพื่อยกเลิก หรือกดปุ่ม จะปรากฏหน้าจอแสดงสมรรถนะตามตำแหน่งเพื่อเพิ่มโครงสร้างสมรรถนะ



หมายเหตุ

1. หากไม่มีรายชื่อสมรรถนะ ให้แจ้งผู้ดูแลระบบตรวจสอบข้อมูล ในเมนูข้อมูลพื้นฐาน> เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน เพื่อตรวจสอบประเภทตำแหน่งและคำอธิบายลักษณะงาน
2. ในกรณีที่ข้อมูลประเภทตำแหน่งและคำอธิบายลักษณะงานกำหนดไว้อย่างถูกต้อง แต่อาจเป็นตำแหน่งใหม่ ให้ผู้ดูแลระบบตรวจสอบข้อมูล ในเมนูข้อมูลพื้นฐาน> ต้นแบบสมรรถนะ ว่ามีกำหนดต้นแบบสำหรับตำแหน่งงานดังกล่าวไว้หรือไม่

- กดปุ่ม **ยกเลิก** เพื่อยกเลิก หรือกดปุ่ม **ตกลง** รายชื่อสมรรถนะทั้งหมดจะไปปรากฏในช่องโครงสร้างสมรรถนะ ดังภาพ



โครงสร้างสมรรถนะ (COMPETENCY)

รอบการประเมิน	รอบการประเมิน 2564/2
หน่วยงาน	กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ (สำนักงานเลขาธิการกรม)
เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	นางสาวจินดา พิทยาโรจนกุล
KPI Percent	70
Competency Percent	30

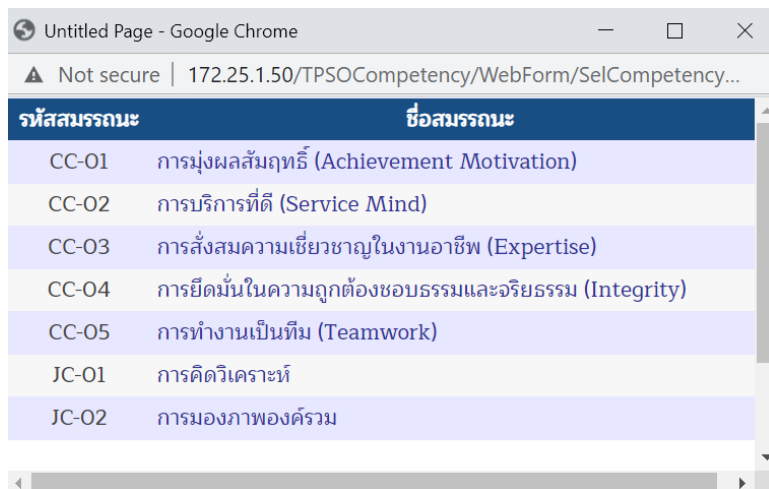
Competency

- สมรรถนะหลัก
 - การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
 - การบริการที่ดี (Service Mind)
 - การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)
 - การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
 - การทำงานเป็นทีม (Teamwork)
- สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
 - การคิดวิเคราะห์
 - การมองภาพองค์รวม

Buttons: เพิ่ม, นำเข้า, ลบ, บันทึก, อนุมัติ

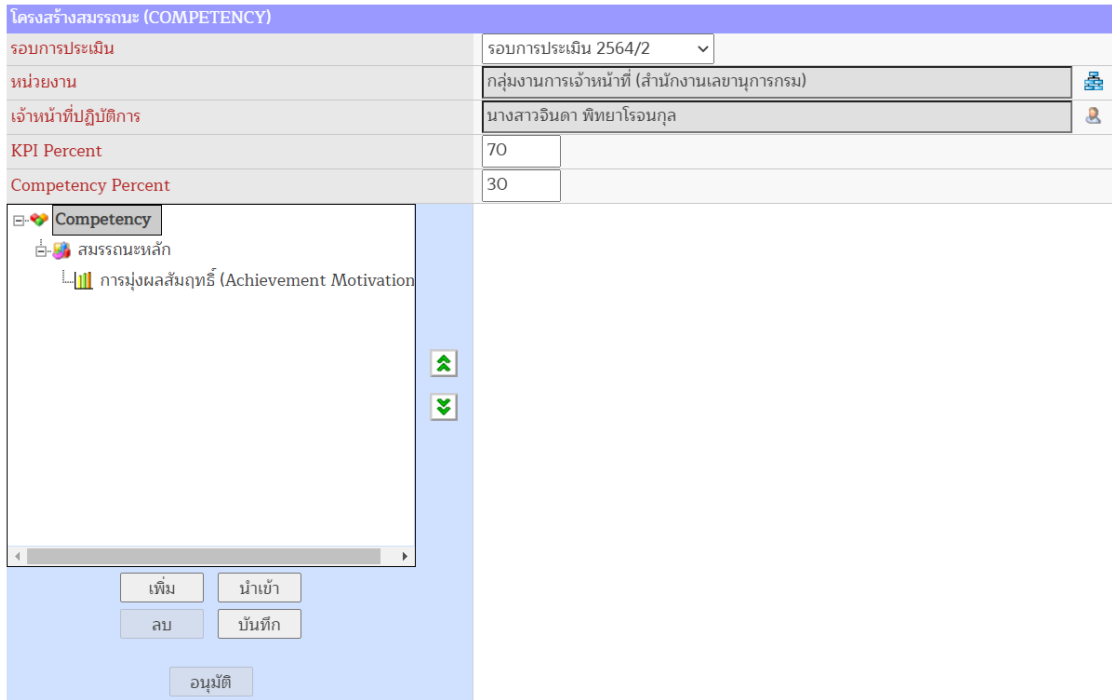
6) การเพิ่มสมรรถนะรายตัว

- กดปุ่ม **เพิ่ม** จะปรากฏหน้าจอแสดงรายชื่อสมรรถนะ ดังภาพ



รหัสสมรรถนะ	ชื่อสมรรถนะ
CC-01	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
CC-02	การบริการที่ดี (Service Mind)
CC-03	การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)
CC-04	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity)
CC-05	การทำงานเป็นทีม (Teamwork)
JC-01	การคิดวิเคราะห์
JC-02	การมองภาพองค์รวม

- เลือกสมรรถนะที่ต้องการ โดยจะปรากฏในช่องโครงสร้างสมรรถนะ ดังภาพ



โครงสร้างสมรรถนะ (COMPETENCY)

รอบการประเมิน	รอบการประเมิน 2564/2
หน่วยงาน	กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ (สำนักงานเลขาธิการกรม)
เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	นางสาวจินดา พิทยาโรจนกุล
KPI Percent	70
Competency Percent	30

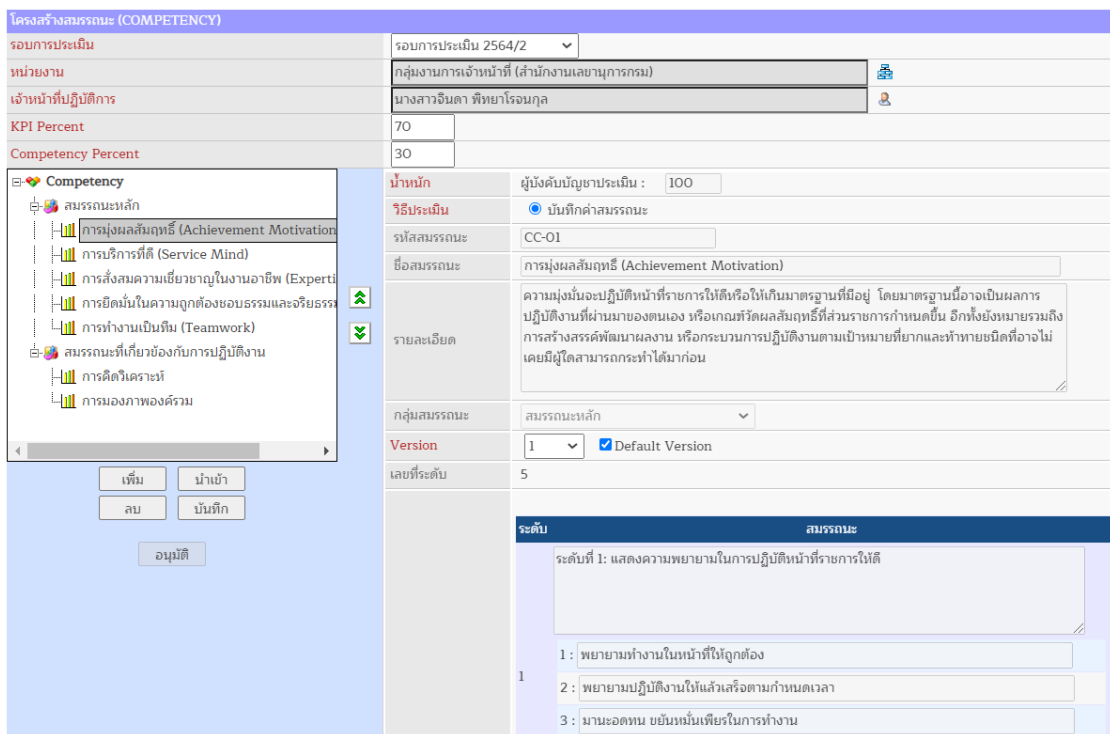
Competency

- สมรรถนะหลัก
 - การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

Buttons: เพิ่ม, นำเข้า, ลบ, บันทึก, อนุมัติ

7) การบันทึกโครงสร้างสมรรถนะ

- สามารถตรวจสอบรายละเอียดสมรรถนะ โดยเลือกสมรรถนะในโครงสร้างสมรรถนะ จะปรากฏรายละเอียดสมรรถนะ ดังภาพ



โครงสร้างสมรรถนะ (COMPETENCY)

รอบการประเมิน	รอบการประเมิน 2564/2
หน่วยงาน	กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ (สำนักงานเลขาธิการกรม)
เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	นางสาวจินดา พิทยาโรจนกุล
KPI Percent	70
Competency Percent	30

Competency

- สมรรถนะหลัก
 - การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
 - การบริการที่ดี (Service Mind)
 - การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)
 - การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
 - การทำงานเป็นทีม (Teamwork)
 - สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
 - การคิดวิเคราะห์
 - การมองภาพองค์รวม

Buttons: เพิ่ม, นำเข้า, ลบ, บันทึก, อนุมัติ

รายละเอียด

ผู้บังคับบัญชาประเมิน : 100

วิธีประเมิน: บันทึกค่าสมรรถนะ

รหัสสมรรถนะ: CC-01

ชื่อสมรรถนะ: การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

ความมุ่งเน้นจะปฏิบัติงานที่ราชการให้หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงาน หรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายซึ่งคนอื่นเคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

กลุ่มสมรรถนะ: สมรรถนะหลัก

Version: 1 Default Version

เลขที่ระดับ: 5

ระดับ	สมรรถนะ
ระดับที่ 1: แสดงความพยายามในการปฏิบัติงานที่ราชการให้	
1	1: พยายามทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง 2: พยายามปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา 3: มานะอดทน ยึดมั่นเพียรในการทำงาน

- กดปุ่ม **บันทึก** เพื่อบันทึกโครงสร้างสมรรถนะ

1.1.2 การลบโครงสร้างสมรรถนะ

1) เลือกสมรรถนะที่ต้องการลบ

โครงสร้างสมรรถนะ (COMPETENCY)	
รอบการประเมิน	รอบการประเมิน 2564/2
หน่วยงาน	กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ (สำนักงานเลขาธิการกรม)
เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน	นางสาวอินดา พิทยาโรจนกุล
KPI Percent	70
Competency Percent	30
Competency <ul style="list-style-type: none"> สมรรถนะหลัก <ul style="list-style-type: none"> การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) การบริการที่ดี (Service Mind) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม (Teamwork) สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน <ul style="list-style-type: none"> การคิดวิเคราะห์ การมองภาพองค์รวม 	นำหนัก ผู้บังคับบัญชาประเมิน : 100 วิธีประเมิน <input checked="" type="radio"/> บันทึกค่าสมรรถนะ รหัสสมรรถนะ JC-O2 ชื่อสมรรถนะ การมองภาพองค์รวม รายละเอียด การคิดในเชิงสังเคราะห์ มองภาพองค์รวมได้เป็นกรอบความคิดหรือแนวคิดใหม่ อันเป็น ผลมาจากการสรุปรูปแบบ ประยุกต์แนวทางต่าง ๆ จากสถานการณ์หรือข้อมูลหลากหลาย และนำมาที่ตนเอง กลุ่มสมรรถนะ สมรรถนะหลัก Version 1 <input checked="" type="checkbox"/> Default Version

2) กดปุ่ม จะปรากฏหน้าจอเพื่อยืนยันการลบ ดังภาพ

172.25.1.50 says

คุณต้องการลบข้อมูลโครงสร้างสมรรถนะนี้ใช่หรือไม่?

3) กดปุ่ม เพื่อยืนยันการลบ หรือกดปุ่ม เพื่อยกเลิกการลบ

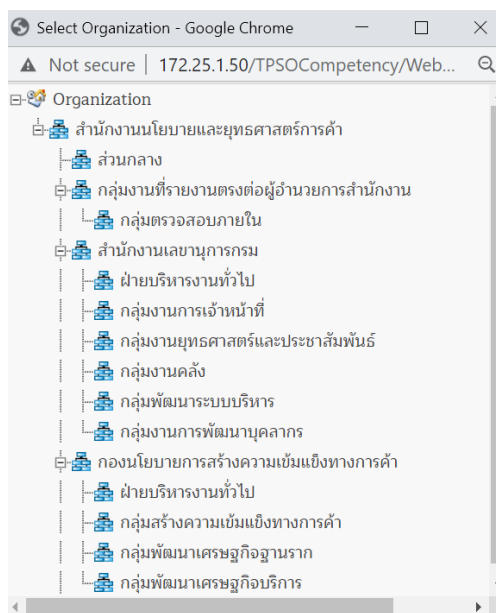
1.2 หน้าหนักโครงสร้างสมรรถนะ


หน้าจอหน้าหนักโครงสร้างสมรรถนะ เป็นการกำหนดค่าน้ำหนักของแต่ละสมรรถนะ โดยเลือกเมนูหน้าหนักโครงสร้างสมรรถนะ จะปรากฏหน้าจอ ดังภาพ

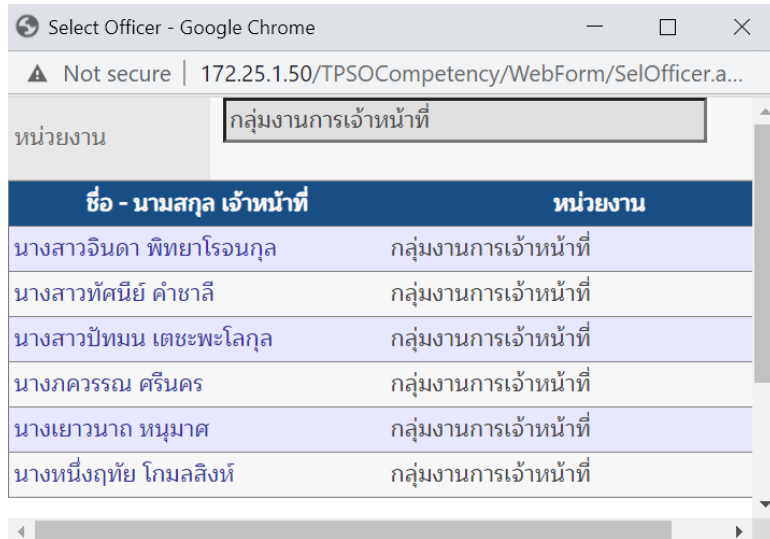
หน้าหนักโครงสร้างสมรรถนะ (WEIGHT)	
รอบการประเมิน	รอบการประเมิน 2564/1
หน่วยงาน	กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ (สำนักงานเลขานุการกรม)
เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	นางสาวจินดา พิทยาโรจนกุล
ค้นหา	

ไม่มีข้อมูล

- 1) ระบุรอบการประเมิน (จำเป็นต้องระบุ)
- 2) ระบุหน่วยงาน (จำเป็นต้องระบุ) โดยกดปุ่ม  จะปรากฏหน้าจอเพื่อเลือกหน่วยงานที่ต้องการค้นหา ดังภาพ



- 3) ระบุเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ (จำเป็นต้องระบุ) โดยกดปุ่ม  จะปรากฏหน้าจอเพื่อเลือกเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานที่ต้องการ ดังภาพ

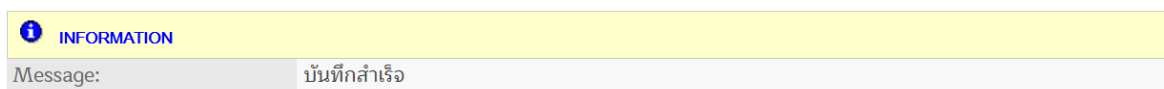


4) กดปุ่ม จะปรากฏสมรรถนะและค่าน้ำหนัก ดังภาพ

น้ำหนักโครงสร้างสมรรถนะ (WEIGHT)	
รอบการประเมิน	รอบการประเมิน 2564/2
หน่วยงาน	กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ (สำนักงานเลขานุการกรม)
เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	นางสาวจินดา พิทยาโรจนกุล
<input type="button" value="ค้นหา"/>	
สมรรถนะ	น้ำหนัก
สมรรถนะหลัก	
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)	1
การบริการที่ดี (Service Mind)	1
การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)	1
การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity)	1
การทำงานเป็นทีม (Teamwork)	1
สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	
การคิดวิเคราะห์	1
การมองภาพองค์รวม	1
น้ำหนักรวม	7



5) ระบุค่าน้ำหนักของแต่ละสมรรถนะ ในเบื้องต้นระบบจะกำหนดค่าน้ำหนักของแต่ละสมรรถนะเท่ากับ 1

6) กดปุ่ม จะปรากฏหน้าจอแสดงผลการบันทึกน้ำหนักโครงสร้างสมรรถนะสำเร็จ ดังภาพ



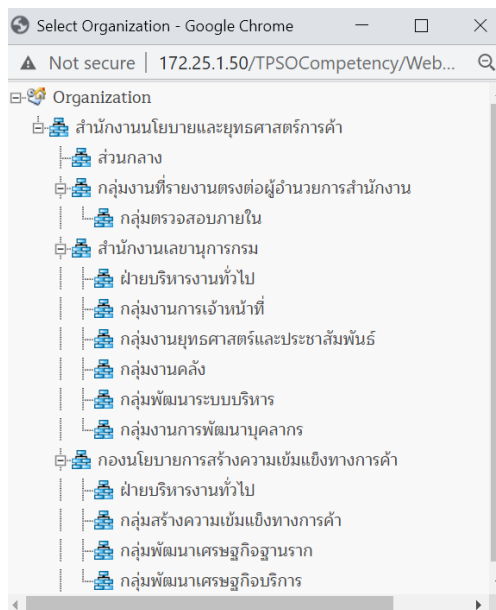
1.3 บันทึกค่าเป้าหมาย


หน้าจอบันทึกค่าเป้าหมาย เป็นการกำหนดค่าเป้าหมายของแต่ละสมรรถนะภายในโครงสร้างสมรรถนะเป็นรายบุคคล โดยเลือก**เมนูบันทึกค่าเป้าหมาย** จะปรากฏหน้าจอ ดังภาพ

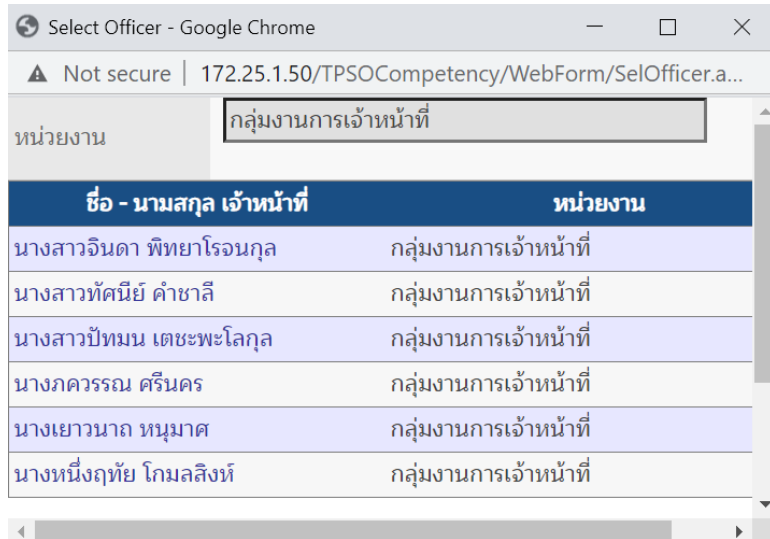
บันทึกค่าเป้าหมาย (TARGET)	
รอบการประเมิน	รอบการประเมิน 2564/1
หน่วยงาน	กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ (สำนักงานเลขานุการกรม) 
เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน	นางสาวอินดา พิทยาโรจนกุล 
<input type="button" value="ค้นหา"/>	

ไม่มีข้อมูล

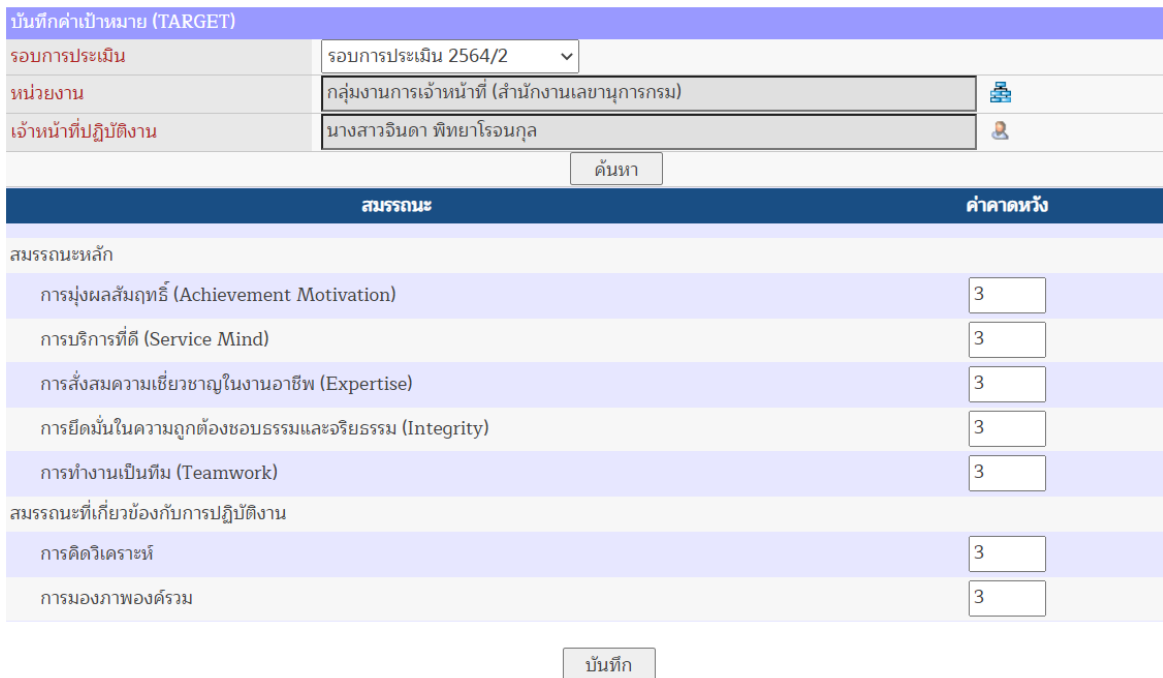
- 1) ระบุรอบการประเมิน (จำเป็นต้องระบุ)
- 2) ระบุหน่วยงาน (จำเป็นต้องระบุ) โดยกดปุ่ม  จะปรากฏหน้าจอเพื่อเลือกหน่วยงานที่ต้องการค้นหา ดังภาพ



- 3) ระบุเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ (จำเป็นต้องระบุ) โดยกดปุ่ม  จะปรากฏหน้าจอเพื่อเลือกเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานที่ต้องการ ดังภาพ

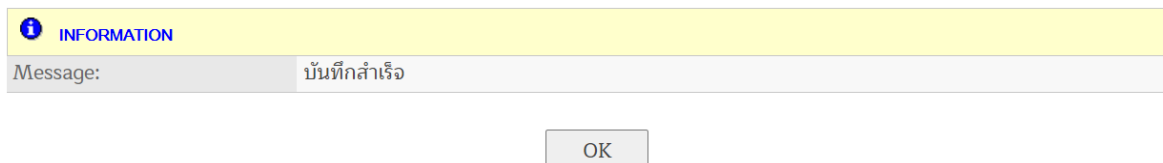


4) กดปุ่ม จะปรากฏสมรรถนะและค่าคาดหวัง ดังภาพ



5) ระบุค่าเป้าหมายของแต่ละสมรรถนะ ในเบื้องต้นระบบจะกำหนดค่าเป้าหมายตามตำแหน่งงาน
 หน้าที่แสดงการบันทึกค่าเป้าหมาย (Target) ของแต่ละสมรรถนะ

6) กดปุ่ม จะปรากฏหน้าจอแสดงผลการบันทึกค่าเป้าหมายสำเร็จ ดังภาพ



2. ประเมินสมรรถนะ

เป็นส่วนของการประเมินผลสมรรถนะ ได้แก่ บันทึกค่าสมรรถนะ คะแนนสมรรถนะ และปรับปรุงคะแนนสมรรถนะ โดยมีการทำงาน ดังนี้

2.1 บันทึกค่าสมรรถนะ

หน้าจอบันทึกค่าสมรรถนะ เป็นการประเมินสมรรถนะของแต่ละบุคคลในหน่วยงาน โดยเลือกเมนูบันทึกค่าสมรรถนะ จะปรากฏหน้าจอ ดังภาพ

บันทึกค่าสมรรถนะ (COMPETENCY LIST)		
รอบการประเมิน	รอบการประเมิน 2564/2	
หน่วยงาน	กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ (สำนักงานเลขานุการกรม)	
เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	นางสาวจินดา พิทยาโรจนกุล	

ชื่อ - นามสกุล เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	หน่วยงาน	สถานะ
ประเมินผู้ใต้บังคับบัญชา		
นางสาวทัศนีย์ คำชาติ	กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่	รอการประเมิน
นางสาวปัทมา เตชะพะโลกุล	กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่	รอการประเมิน
นางภควรรณ ศรีนคร	กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่	รอการประเมิน
นางเยาวนาถ หนูมาศ	กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่	รอการประเมิน
นางหนึ่งฤทัย โกมลสิงห์	กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่	รอการประเมิน

รายงาน
สรุปผลคะแนนสมรรถนะ
สรุปผลคะแนนสมรรถนะและตัวชี้วัด
รายงานผลการประเมินภาพรวมรายบุคคล

- 1) ระบุรอบการประเมิน (จำเป็นต้องระบุ)
- 2) หากดำเนินการเพิ่มโครงสร้างสมรรถนะแล้ว จะปรากฏรายชื่อของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน โดยมีสถานะ รอการประเมิน
- 3) เลือกชื่อเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการที่ต้องการประเมินสมรรถนะ จะปรากฏหน้าจอ ดังภาพ

บันทึกค่าสมรรถนะ (COMPETENCY RESULT)						
รอบการประเมิน	รอบการประเมิน 2564/2					
หน่วยงาน	กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ (สำนักงานเลขาธิการกรม)					
เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	นางสาวทัศนีย์ คำขาลี					
ตำแหน่ง	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน -					
ประเมินพฤติกรรม (Attribute)						
Score						
ชื่อสมรรถนะ	ค่า คาดหวัง	ย้อน หลัง 2 รอบ	ย้อน หลัง 1 รอบ	คะแนน	Auto Comment	ความคิดเห็น
สมรรถนะหลัก						
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)	1			0		
การบริการที่ดี (Service Mind)	1			0		
การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)	1			0		
การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity)	1			0		
การทำงานเป็นทีม (Teamwork)	1			0		
คะแนนรวม				0.0000		

- แสดงชื่อสมรรถนะ และใช้เป็นลิงค์ในการเปิดแบบประเมินสมรรถนะย่อย
- แสดงค่าคาดหวัง ซึ่งแตกต่างกันไปตามสายงาน ตำแหน่งและระดับตำแหน่ง
- แสดงผลการประเมินย้อนหลัง 2 รอบการประเมิน (ถ้ามี)
- แสดงผลการประเมินย้อนหลัง 1 รอบการประเมิน (ถ้ามี)
- แสดงผลการประเมินจากคะแนนเต็ม 5.0000
- Auto Comment แสดงค่าแปลของระดับคะแนนที่ได้ โดยที่
 - 1.0000 – 1.9999 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน
 - 2.0000 – 2.9999 : แสดงสมรรถนะด้านนี้ได้อย่างน้อยมาก
 - 3.0000 – 3.9999 : แสดงสมรรถนะด้านนี้ได้ในระดับปานกลาง
 - 4.0000 – 4.9999 : แสดงสมรรถนะด้านนี้ได้อย่างสมบูรณ์
 - 5.0000 : แสดงสมรรถนะด้านนี้ได้อย่างสมบูรณ์และเกินขีดของระดับความสามารถที่ต้องการ
- ความคิดเห็น โดยพิมพ์ข้อความเพื่อบันทึกหลักฐานเชิงประจักษ์

4) เลือกสมรรถนะที่ต้องการประเมิน จะปรากฏหน้าจอ ดังภาพ

Competency Levels - Google Chrome

Not secure | 172.25.1.50/TPSOCompetency/WebForm/SelCompetencyAssess.aspx?evald=5&officerId=74&cld=1&v...

ผู้รับการประเมิน	นางสาวทัศนีย์ คำชาติ
สมรรถนะ	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
คำจำกัดความ	ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีขึ้นหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรคพัฒนาผลงาน หรือกระบวนกรปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

ระดับคะแนนการประเมินพฤติกรรมบ่งชี้ตามที่ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงออก

- ไม่เคยแสดงให้เห็น (Never Demonstrates)** : ไม่แสดงพฤติกรรมให้เห็นเลย หรือไม่มีความสามารถในด้านนี้ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ถือปฏิบัติ
- แสดงให้เห็นน้อยมากหรือไม่เห็นเลย (Rarely Demonstrates)** : ไม่แสดงพฤติกรรมให้เห็นเลย/น้อยมาก หรือถ้าแสดงออกจะเห็นได้ว่าความสามารถในด้านนี้ ไม่ใช่จุดแข็งของผู้รับการประเมิน
- แสดงให้เห็นเป็นบางครั้ง (Sometimes Demonstrates)** : แสดงพฤติกรรมให้เห็นบ้าง ในเหตุการณ์ประจำวันและในบางสถานการณ์แต่ไม่ถึงเป็นจุดแข็งของผู้รับการประเมิน
- แสดงให้เห็นบ่อยครั้ง (Frequently Demonstrates)** : แสดงพฤติกรรมให้เห็นอย่างบ่อยครั้ง ในสถานการณ์ที่หลากหลายและพฤติกรรมดังกล่าว ถือได้ว่าเริ่มเป็นจุดแข็งของผู้รับการประเมิน
- แสดงให้เห็นตลอดเวลา (Always Demonstrates)** : แสดงพฤติกรรมให้เห็นอย่างสม่ำเสมอ ในสถานการณ์ที่หลากหลายและพฤติกรรมดังกล่าว ถือว่าเป็นจุดแข็งของผู้รับการประเมิน

ระดับ	ลำดับ	หัวข้อ	คะแนน	ไฟล์แนบ	ไฟล์แนบ (จนท.)
ระดับ 1	1.	พยายามทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5	<input type="text"/>	...
	2.	พยายามปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5	<input type="text"/>	...
	3.	มานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5	<input type="text"/>	...
	4.	แสดงออกว่าต้องการทำงานให้ได้ดีขึ้น	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5	<input type="text"/>	...
	5.	แสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็นความสูญเสียล่า หรือหย่อนประสิทธิภาพในงาน	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5	<input type="text"/>	...

- มาตรฐานวัดจะมี 2 แบบ ได้แก่
 - สำหรับการประเมินแบบประเมินพฤติกรรม (Attribute)

ระดับคะแนนการประเมินพฤติกรรมบ่งชี้ตามที่ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงออก

- ไม่เคยแสดงให้เห็น (Never Demonstrates)** : ไม่แสดงพฤติกรรมให้เห็นเลย หรือไม่มีความสามารถในด้านนี้ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ถือปฏิบัติ
- แสดงให้เห็นน้อยมากหรือไม่เห็นเลย (Rarely Demonstrates)** : ไม่แสดงพฤติกรรมให้เห็นเลย/น้อยมาก หรือถ้าแสดงออกจะเห็นได้ว่าความสามารถในด้านนี้ ไม่ใช่จุดแข็งของผู้รับการประเมิน
- แสดงให้เห็นเป็นบางครั้ง (Sometimes Demonstrates)** : แสดงพฤติกรรมให้เห็นบ้าง ในเหตุการณ์ประจำวันและในบางสถานการณ์แต่ไม่ถึงเป็นจุดแข็งของผู้รับการประเมิน
- แสดงให้เห็นบ่อยครั้ง (Frequently Demonstrates)** : แสดงพฤติกรรมให้เห็นอย่างบ่อยครั้ง ในสถานการณ์ที่หลากหลายและพฤติกรรมดังกล่าว ถือได้ว่าเริ่มเป็นจุดแข็งของผู้รับการประเมิน
- แสดงให้เห็นตลอดเวลา (Always Demonstrates)** : แสดงพฤติกรรมให้เห็นอย่างสม่ำเสมอ ในสถานการณ์ที่หลากหลายและพฤติกรรมดังกล่าว ถือว่าเป็นจุดแข็งของผู้รับการประเมิน

- สำหรับการประเมินแบบประเมินทักษะ (Skill) และความรู้ (Knowledge)

ระดับคะแนนการประเมินพฤติกรรมบ่งชี้ความรู้และทักษะตามที่ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงออก

- ไม่แสดงออก (Not Demonstrates)** : ไม่แสดงออกพฤติกรรมในด้านของความรู้ หรือทักษะให้ตนเองสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ถือปฏิบัติได้เลย
- ความรู้และความเข้าใจ (Learning & Understanding Demonstrates)** : แสดงพฤติกรรมมีความรู้ ความเข้าใจงานในเรื่องต้นเพียงพอที่จะสามารถทำงานได้โดยจะต้องมีการกำหนดแนวทางให้ ทั้งนี้เนื่องจากยังต้องการตรวจสอบ ก้ากับ ความคม และดูแลในการปฏิบัติงาน
- การประยุกต์ (Applying Demonstrates)** : แสดงพฤติกรรมที่สามารถประยุกต์การใช้ความรู้ และความชำนาญเพียงพอที่จะใช้ทำงานในการแก้ไขปัญหาในหน้าที่ความรับผิดชอบได้ ถึงแม้ไม่มีแนวทางกำหนดไว้หรือสามารถพลิกแพลงจากแนวทางที่กำหนดขึ้นได้ด้วยตนเอง
- ผู้นำการปฏิบัติ (Guiding Demonstrates)** : แสดงพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์ ข้อผิดพลาด และสามารถพัฒนาบุคลากรสิ่งที่เรียนรู้ให้เป็นองค์ความรู้และวิธีการทำงานที่ทำงานดีขึ้นเรื่อยๆ รวมทั้งสามารถมองเห็นปัญหาได้ทะลุ ครอบคลุม และป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นได้อีก
- การมีความเชี่ยวชาญ (Expertise Demonstrates)** : แสดงพฤติกรรมมีความรอบรู้ รู้ลึก รู้แจ้ง และมีประสบการณ์สูง โดยมีความรู้และทักษะครบถ้วนแก่การถ่ายทอด เพื่อการยกระดับความรู้ และทักษะความชำนาญให้แก่ทีมงาน และผู้ปฏิบัติงาน

- 5) พิจารณาหัวข้อของสมรรถนะกับระดับคะแนนการประเมินพฤติกรรมบ่งชี้ที่ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงออก โดยเลือก ในระดับคะแนน 1 - 5 ที่ต้องการ ดังภาพ

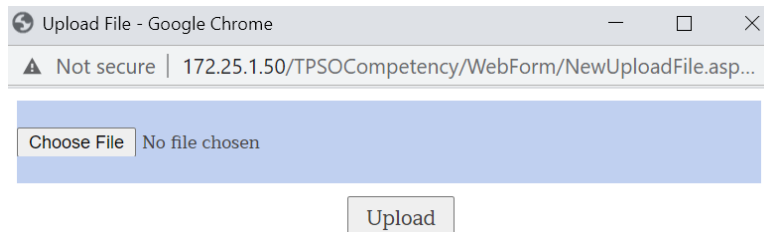
ระดับคะแนนการประเมินพฤติกรรมบ่งชี้ตามผู้ปฏิบัติงานได้แสดงออก

- 1. ไม่เคยแสดงให้เห็น (Never Demonstrates)** : ไม่แสดงพฤติกรรมให้เห็นเลย หรือไม่มีความสามารถในด้านนี้ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ถือปฏิบัติ
- 2. แสดงให้เห็นน้อยหรือไม่เห็นเลย (Rarely Demonstrates)** : ไม่แสดงพฤติกรรมให้เห็นเลย/น้อยมาก หรือถ้าแสดงออกก็เห็นได้ว่าเป็นจุดแข็งของผู้อื่น
- 3. แสดงให้เห็นเป็นบางครั้ง (Sometimes Demonstrates)** : แสดงพฤติกรรมให้เห็นบ้าง ในเหตุการณ์ประจำวันและในบางสถานการณ์แต่ไม่ถือเป็นจุดแข็งของผู้รับการประเมิน
- 4. แสดงให้เห็นบ่อยครั้ง (Frequently Demonstrates)** : แสดงพฤติกรรมให้เห็นอย่างบ่อยครั้ง ในสถานการณ์ที่หลากหลายและพฤติกรรมดังกล่าวถือได้ว่าเริ่มเป็นจุดแข็งของผู้รับการประเมิน
- 5. แสดงให้เห็นตลอดเวลา (Always Demonstrates)** : แสดงพฤติกรรมให้เห็นอย่างสม่ำเสมอ ในสถานการณ์ที่หลากหลายและพฤติกรรมดังกล่าวถือว่าเป็นจุดแข็งของผู้รับการประเมิน

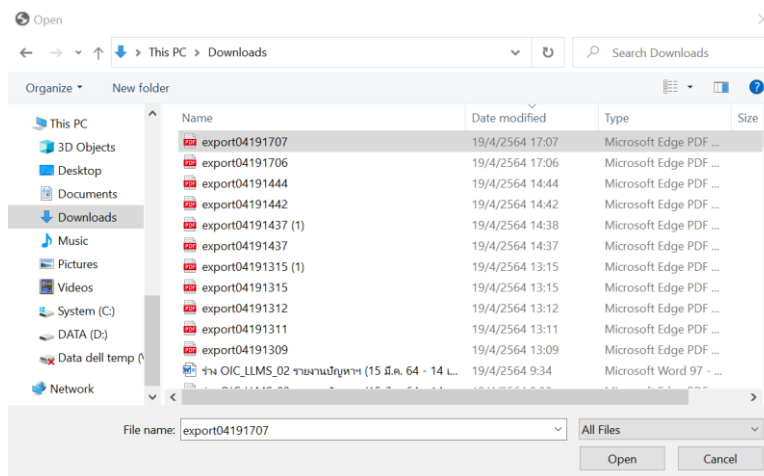
ระดับ	ลำดับ	หัวข้อ	คะแนน	ไฟล์แนบ	ไฟล์แนบ (จนท.)
ระดับ 1	1.	พยายามทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง	1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input checked="" type="radio"/>	<input type="text"/>	...
	2.	พยายามปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา	1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input checked="" type="radio"/>	<input type="text"/>	...
	3.	มานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน	1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input checked="" type="radio"/>	<input type="text"/>	...
	4.	แสดงออกว่าต้องการทำงานให้ได้ดีขึ้น	1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input checked="" type="radio"/>	<input type="text"/>	...
	5.	แสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็นความสูญเสียล่า หรือย่อนประสิทธิภาพในงาน	1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input checked="" type="radio"/> 5 <input type="radio"/>	<input type="text"/>	...

- 6) แนบไฟล์หลักฐานประกอบ

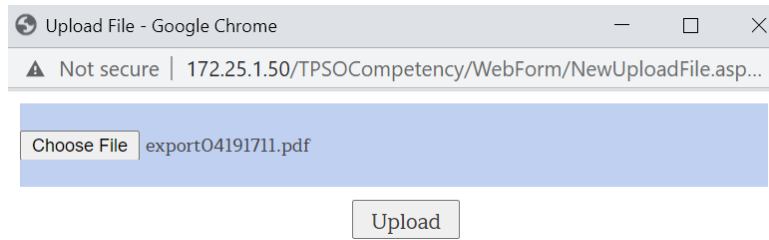
- กดปุ่ม จะปรากฏหน้าจอ ดังภาพ



- กดปุ่ม จะปรากฏหน้าจอเพื่อเลือกไฟล์ ดังภาพ



- กดปุ่ม เพื่อยกเลิกการแนบไฟล์ หรือกดปุ่ม จะปรากฏหน้าจอแสดงรายชื่อไฟล์ที่แนบ ดังภาพ



- กดปุ่ม จะปรากฏหน้าจอแสดงรายชื่อไฟล์ที่แนบ ดังภาพ

ระดับ	ลำดับ	หัวข้อ	คะแนน	ไฟล์แนบ	ไฟล์แนบ (องท.)
ระดับ 1	1.	พยายามทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input checked="" type="radio"/> 5	export041917	...
	2.	พยายามปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input checked="" type="radio"/> 5		...
	3.	มานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input checked="" type="radio"/> 5		...
	4.	แสดงออกว่าต้องการทำงานให้ได้ดีขึ้น	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input checked="" type="radio"/> 5		...
	5.	แสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็นความสูญเสียล่า หรือหย่อนประสิทธิภาพในงาน	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input checked="" type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5		...

- 7) กดปุ่ม จะปรากฏหน้าจอแสดงคะแนนสมรรถนะที่ได้ทำการประเมินในสมรรถนะนั้น ๆ ดังภาพ

ชื่อสมรรถนะ	ค่าคาดหวัง	ย้อนหลัง 2 รอบ	ย้อนหลัง 1 รอบ	คะแนน	Auto Comment	ความคิดเห็น
สมรรถนะหลัก						
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)	1			4.8		<input type="text"/>
การบริการที่ดี (Service Mind)	1			0		<input type="text"/>
การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)	1			0		<input type="text"/>
การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity)	1			0		<input type="text"/>
การทำงานเป็นทีม (Teamwork)	1			0		<input type="text"/>
คะแนนรวม				0.96		

- 8) กดปุ่ม เพื่อบันทึกหลักฐานเชิงประจักษ์ จะปรากฏหน้าจอ ดังภาพ

ความคิดเห็น

แสดงพฤติกรรมสม่ำเสมอ

9) กดปุ่ม บันทึก จะปรากฏหน้าจอแสดงความคิดเห็นในสมรรถนะนั้น ๆ ดังภาพ

ชื่อสมรรถนะ	ค่าคาดหวัง	ย้อนหลัง 2 รอบ	ย้อนหลัง 1 รอบ	คะแนน	Auto Comment	ความคิดเห็น
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)	1			4.8		แสดงพฤติกรรม
การบริการที่ดี (Service Mind)	1			0		
การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)	1			0		
การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity)	1			0		
การทำงานเป็นทีม (Teamwork)	1			0		
คะแนนรวม				0.96		

บันทึก ถัดไป กลับ

10) หลังจากประเมินครบทุกสมรรถนะแล้ว กดปุ่ม บันทึก จะปรากฏ Auto Comment ของระดับคะแนนที่ประเมิน ดังภาพ

ชื่อสมรรถนะ	ค่าคาดหวัง	ย้อนหลัง 2 รอบ	ย้อนหลัง 1 รอบ	คะแนน	Auto Comment	ความคิดเห็น
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)	1			4.8	แสดงสมรรถนะด้านนี้ได้เป็นอย่างดี	แสดงพฤติกรรม
การบริการที่ดี (Service Mind)	1			5	แสดงสมรรถนะด้านนี้ได้เป็นอย่างดี	
การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)	1			4.6666	แสดงสมรรถนะด้านนี้ได้เป็นอย่างดี	
การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity)	1			5	แสดงสมรรถนะด้านนี้ได้เป็นอย่างดี	
การทำงานเป็นทีม (Teamwork)	1			5	แสดงสมรรถนะด้านนี้ได้เป็นอย่างดี	
คะแนนรวม				4.8933		

บันทึก ถัดไป กลับ

11) กดปุ่ม ถัดไป จะปรากฏคะแนนสมรรถนะ ดังภาพ

คะแนนทั้งหมด	4.89 (30% = 29.36 คะแนน)	
ชื่อสมรรถนะ	คะแนน	สถานะ
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)	4.80	ครบตามองศา
การบริการที่ดี (Service Mind)	5.00	ครบตามองศา
การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)	4.67	ครบตามองศา
การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity)	5.00	ครบตามองศา
การทำงานเป็นทีม (Teamwork)	5.00	ครบตามองศา

อนุมัติ กลับ

- 12) กดปุ่ม กลับ จะแสดงหน้าจอบันทึกค่าสมรรถนะ โดยสถานะของผู้รับการประเมิน เปลี่ยนเป็น ผ่านการประเมินแล้ว ดังภาพ

บันทึกค่าสมรรถนะ (COMPETENCY LIST)			
รอบการประเมิน	รอบการประเมิน 2564/2		
หน่วยงาน	กลุ่มการเจ้าหน้าที่ (สำนักงานเลขาธิการกรม)		
เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	นางสาวจินดา พิทยาโรจนกุล		
ชื่อ - นามสกุล เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	หน่วยงาน	สถานะ	
ประเมินผู้ใต้บังคับบัญชา			
นางสาวทัศนีย์ คำชาติ	กลุ่มการเจ้าหน้าที่	ผ่านการประเมินแล้ว	
นางสาวปัทมา เตชะพะโลกุล	กลุ่มการเจ้าหน้าที่	รอการประเมิน	
นางกชวรรณ ศรีนคร	กลุ่มการเจ้าหน้าที่	รอการประเมิน	
นางเยาวนาถ หนูมาต	กลุ่มการเจ้าหน้าที่	รอการประเมิน	
นางหนึ่งฤทัย โคมลสิงห์	กลุ่มการเจ้าหน้าที่	รอการประเมิน	

ทั้งนี้ หากมีการจัดทำโครงสร้างสมรรถนะและอนุมัติผลสมรรถนะแล้ว ผู้ประเมินสามารถดูรายงานได้ ดังนี้

2.1.1 สรุปผลคะแนนสมรรถนะ

หน้าจอสรุปผลคะแนนสมรรถนะ เป็นการแสดงผลคะแนนสมรรถนะของบุคคลในหน่วยงาน โดยเลือกเมนูสรุปผลคะแนนสมรรถนะ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

- 1) เมื่อเลือก สรุปผลคะแนนสมรรถนะ ระบบจะแสดงหน้ารายงาน

สรุปผลคะแนนสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ทุกคน									
รอบการประเมิน :	รอบการประเมิน 2565/1								
หน่วยงาน/กลุ่มงาน :	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (สำนักงานเลขาธิการกรม)								
ลำดับการแสดงผล:	<input checked="" type="radio"/> สำนัก/กอง <input type="radio"/> คะแนน (มากไปน้อย) <input type="radio"/> คะแนน (น้อยไปมาก)								
ค้นหา									
ลำดับ	ชื่อ-สกุล	หน่วยงาน	CC-01	CC-02	CC-03	CC-04	CC-05	คะแนนการประเมินสมรรถนะ	
1	นางสาว กัลปมกิต กักดิษฐ์ภิรมย์	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	4.67	4.50	4.40	4.75	4.67	4.60	
2	นางสาว อุษา มาต พึ่งแพ่ง	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	4.11	4.00	4.20	4.00	4.33	4.13	
3	นางสาว รัชดา เกตุสุวรรณ์	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	4.67	4.67	4.80	5.00	4.50	4.73	
ส่งออก Excel									

- 2) กดปุ่ม ส่งออก Excel เพื่อส่งออกไฟล์ในรูปแบบ Excel ดังภาพ

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
1	รายงานสรุปผลคะแนนสมรรถนะ								
2	รอบการประเมิน 2565/1								
3	หน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (สำนักงานเลขานุการกรม)								
4									
5	ชื่อ-สกุล	หน่วยงาน	CC-01	CC-02	CC-03	CC-04	CC-05	คะแนนรวม	
6	นางสาว กัลปัมภักดิ์ ภักดีจิรภิมย์	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	4.6666	4.5	4.4	4.75	4.6666	4.5966	
7	นางสาว ฐานะมาศ เพ็งแพ่ง	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	4.1111	4	4.2	4	4.3333	4.1289	
8	นางสาว รัชดา เกตุสุวรรณ	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	4.6666	4.6666	4.8	5	4.5	4.7266	
9									
10	หมายเหตุ								
11	CC-01 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)								
12	CC-02 การบริการที่ดี (Service Mind)								
13	CC-03 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)								
14	CC-04 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity)								
15	CC-05 การทำงานเป็นทีม (Teamwork)								
16									

2.1.2 สรุปผลคะแนนสมรรถนะและตัวชี้วัด

หน้าจอสรุปผลคะแนนสมรรถนะและตัวชี้วัด เป็นการแสดงผลคะแนนสมรรถนะและตัวชี้วัดของบุคคลในหน่วยงาน โดยเลือกเมนูสรุปผลคะแนนสมรรถนะและตัวชี้วัด โดยมีขั้นตอน ดังนี้

- เมื่อเลือก สรุปผลคะแนนสมรรถนะและตัวชี้วัด ระบบจะแสดงหน้ารายงาน

ชื่อ-สกุล	หน่วยงาน	คะแนน KPI	คะแนนสมรรถนะ	คะแนนรวม (%)
นางสาว กัลปัมภักดิ์ ภักดีจิรภิมย์	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	4.95	4.60	96.88
นางสาว ฐานะมาศ เพ็งแพ่ง	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	4.47	4.13	87.35
นางสาว รัชดา เกตุสุวรรณ	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	4.96	4.73	97.86

- กดปุ่ม ส่งออก Excel เพื่อส่งออกไฟล์ในรูปแบบ Excel ดังภาพ

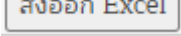
	A	B	C	D	E	F	G	H
1	รายงานสรุปผลคะแนนสมรรถนะ และตัวชี้วัด							
2	รอบการประเมิน 2565/1							
3	หน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (สำนักงานเลขานุการกรม)							
4								
5	ชื่อ-สกุล	หน่วยงาน	คะแนนสมรรถนะ	คะแนนผลสัมฤทธิ์ของงาน	คะแนนสมรรถนะ (30%)	คะแนนผลสัมฤทธิ์ของงาน (70%)	คะแนนรวม (100%)	
6	นางสาว กัลปัมภักดิ์ ภักดีจิรภิมย์	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	4.5966	4.95	27.5796	69.3	96.8796	
7	นางสาว ฐานะมาศ เพ็งแพ่ง	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	4.1289	4.47	24.7734	62.58	87.3534	
8	นางสาว รัชดา เกตุสุวรรณ	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	4.7266	4.9643	28.3596	69.5002	97.8598	
9								
10								

2.1.3 รายงานผลการประเมินภาพรวมรายบุคคล

หน้าจอรายงานผลการประเมินภาพรวมรายบุคคล เป็นการแสดงผลการประเมินภาพรวมรายบุคคลของบุคคลในหน่วยงาน โดยเลือกเมนูรายงานผลการประเมินภาพรวมรายบุคคล โดยมีขั้นตอนดังนี้

- 1) เมื่อเลือก รายงานผลการประเมินภาพรวมรายบุคคล ระบบจะแสดงหน้ารายงาน

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	หน่วยงาน	CC-01	CC-02	CC-03	CC-04	CC-05	คะแนนการประเมินสมรรถนะ
1	นางสาว กัลปัมภ์ รักดีจิรภิมย์	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	4.67	4.50	4.40	4.75	4.67	4.60
2	นางสาว ฐานะมาศ เห่งแพง	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	4.11	4.00	4.20	4.00	4.33	4.13
3	นางสาว รัชดา เกตุสุวรรณ	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	4.67	4.67	4.80	5.00	4.50	4.73

- 2) กดปุ่ม  เพื่อส่งออกไฟล์ในรูปแบบ Excel ดังภาพ

ลำดับ	รหัส	สมรรถนะ	น้ำหนัก (%)	ระดับที่คาดหวัง	คะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
1	1	CC-01 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)	1	2	4.1111	0.82222
2		พยายามทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง				5
3		พยายามปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา				4
4		มานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน				5
5		แสดงออกว่าต้องการทำงานให้ดีดีขึ้น				4
6		แสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็นความสูญเสีย หรือหย่อนประสิทธิภาพในงาน				3
7		กำหนดมาตรฐาน หรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี				4
8		ติดตามและประเมินผลงานของตน โดยเทียบเคียงกับเกณฑ์มาตรฐาน				5
9		ทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ				3
10		มีความกระตือรือร้น เอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ				4
11	2	CC-02 การบริการที่ดี (Service Mind)	1	2	4	0.8
12		ให้บริการที่เป็นมิตร สุภาพ				4
13		ให้ข้อมูล ข่าวสาร ที่ถูกต้อง ชัดเจน แก่ผู้รับบริการ				3

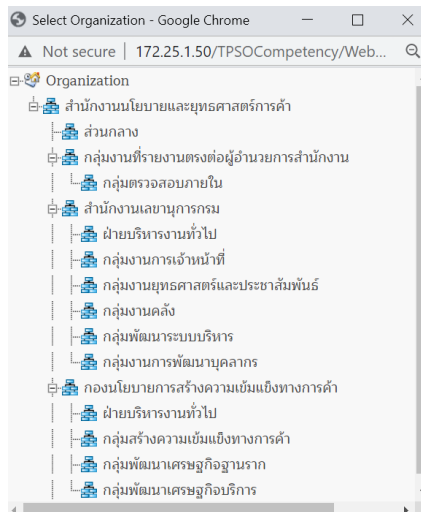
2.2 คะแนนสมรรถนะ


หน้าจอคะแนนสมรรถนะ เป็นการอนุมัติคะแนนสมรรถนะภายในโครงสร้างสมรรถนะเป็นรายบุคคล โดยเลือกเมนู**คะแนนสมรรถนะ** จะปรากฏหน้าจอ ดังภาพ

คะแนนสมรรถนะ (COMPETENCY SCORE)	
รอบการประเมิน	รอบการประเมิน 2566/1
หน่วยงาน	กลุ่มการเจ้าหน้าที่ (สำนักงานเลขานุการกรม)
เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	นางสาวจินดา พิทยาโรจนกุล
อนุมัติโดย	

ส่งกลับ กลับ



- 1) ระบุรอบการประเมิน (จำเป็นต้องระบุ)
- 2) ระบุหน่วยงาน (จำเป็นต้องระบุ) โดยกดปุ่ม  จะปรากฏหน้าจอเพื่อเลือกหน่วยงานที่ต้องการค้นหา ดังภาพ





- 3) ระบุเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ (จำเป็นต้องระบุ) โดยกดปุ่ม  จะปรากฏหน้าจอเพื่อเลือกเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานที่ต้องการ ดังภาพ

Select Officer - Google Chrome	
Not secure 172.25.1.50/TPSOCompetency/WebForm/SelOfficer.a...	
หน่วยงาน	กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่
ชื่อ - นามสกุล เจ้าหน้าที่	หน่วยงาน
นางสาวจินดา พิทยาโรจนกุล	กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่
นางสาวทัศนีย์ คำชาติ	กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่
นางสาวปัทมน เตชะพะโลกุล	กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่
นางภควรรณ ศรีนคร	กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่
นางเยาวนาถ หนุมาศ	กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่
นางหนึ่งฤทัย โกลมสิงห์	กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่

4) ปรากฏหน้าจอดีคะแนนสมรรถนะ ดังภาพ

คะแนนสมรรถนะ (COMPETENCY SCORE)		
รอบการประเมิน	รอบการประเมิน 2564/2	
หน่วยงาน	กลุ่มการเจ้าหน้าที่ (สำนักงานเลขาธิการกรม)	
เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน	นางสาวศศิธรย์ คำชาติ	
อนุมัติโดย		
คะแนนทั้งหมด	4.89 (30% = 29.36 คะแนน)	
ชื่อสมรรถนะ		
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)	4.80	
การบริการที่ดี (Service Mind)	5.00	
การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)	4.67	
การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity)	5.00	
การทำงานเป็นทีม (Teamwork)	5.00	
คะแนนประเมิน โดยหัวหน้าหน่วยงาน		
ชื่อสมรรถนะ	คะแนน	สถานะ
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)	4.80	ครบตามองศา
การบริการที่ดี (Service Mind)	5.00	ครบตามองศา
การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)	4.67	ครบตามองศา
การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity)	5.00	ครบตามองศา
การทำงานเป็นทีม (Teamwork)	5.00	ครบตามองศา

5) เมื่อผู้ประเมินกดปุ่ม ปุ่มจะเปลี่ยนเป็นสีเทา ดังภาพ

คะแนนสมรรถนะ (COMPETENCY SCORE)		
รอบการประเมิน	รอบการประเมิน 2564/2	
หน่วยงาน	กลุ่มการเจ้าหน้าที่ (สำนักงานเลขาธิการกรม)	
เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน	นางสาวศศิธรย์ คำชาติ	
อนุมัติโดย	นางสาวจินดา พิทยะโรจนกุล	
คะแนนทั้งหมด	4.89 (30% = 29.36 คะแนน)	
ชื่อสมรรถนะ		
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)	4.80	
การบริการที่ดี (Service Mind)	5.00	
การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)	4.67	
การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity)	5.00	
การทำงานเป็นทีม (Teamwork)	5.00	
คะแนนประเมิน โดยหัวหน้าหน่วยงาน		
ชื่อสมรรถนะ	คะแนน	สถานะ
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)	4.80	ครบตามองศา
การบริการที่ดี (Service Mind)	5.00	ครบตามองศา
การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)	4.67	ครบตามองศา
การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity)	5.00	ครบตามองศา
การทำงานเป็นทีม (Teamwork)	5.00	ครบตามองศา
รายงาน		
รายงานผลการประเมินรายบุคคล		
รายงานรายละเอียดสมรรถนะรายบุคคล		

หากอนุมัติผลการประเมินแล้ว ผู้ประเมินจะไม่สามารถแก้ไขข้อมูลได้ แต่สามารถแจ้งให้ผู้ดูแลระบบยกเลิกการอนุมัติได้

6) ผู้ดูแลระบบสามารถดูปุ่ม เพื่อยกเลิกการอนุมัติผลการประเมินได้

คะแนนทั้งหมด		ชื่อสมรรถนะ		คะแนน
4.89 (30% = 29.36 คะแนน)				
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)				4.80
การบริการที่ดี (Service Mind)				5.00
การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)				4.67
การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity)				5.00
การทำงานเป็นทีม (Teamwork)				5.00

คะแนนประเมิน โดยหัวหน้าหน่วยงาน			
ชื่อสมรรถนะ	คะแนน	สถานะ	
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)	4.80	ครบตามองศา	
การบริการที่ดี (Service Mind)	5.00	ครบตามองศา	
การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)	4.67	ครบตามองศา	
การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity)	5.00	ครบตามองศา	
การทำงานเป็นทีม (Teamwork)	5.00	ครบตามองศา	

รายงาน	
รายงานผลการประเมินรายบุคคล	
รายงานรายละเอียดผลประเมินรายบุคคล	

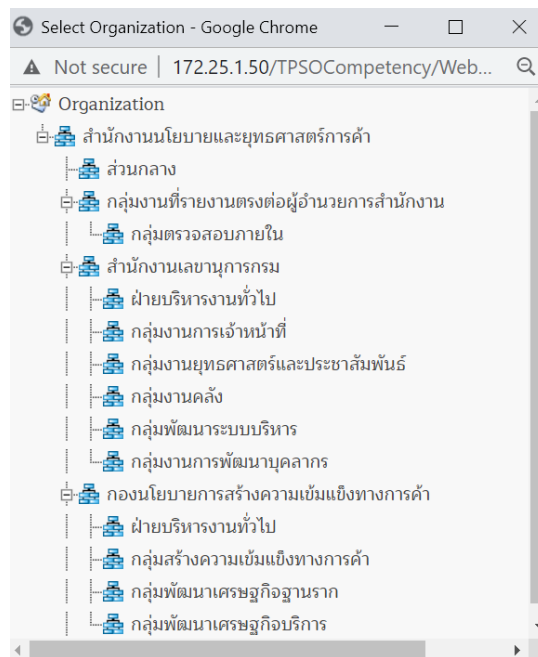
3. รายงาน


เป็นส่วนของการรายงานต่าง ๆ ของระบบ ได้แก่ รายงานผลการประเมินรายบุคคล รายละเอียดผลประเมินรายบุคคล และรายงานบุคคลที่ผ่านเงื่อนไข โดยมีการทำงาน ดังนี้

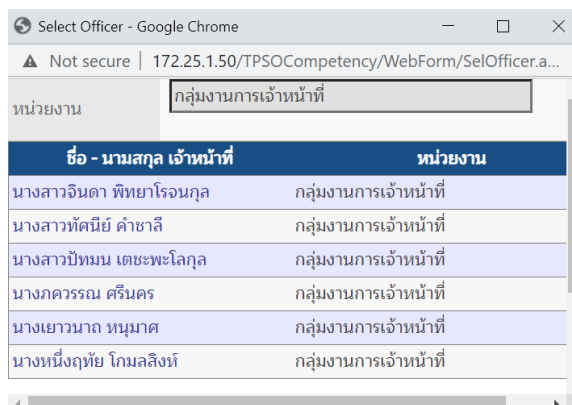
3.1 รายงานผลการประเมินรายบุคคล

หน้าจอรายงานผลการประเมินรายบุคคล เป็นการประเมินสมรรถนะของแต่ละบุคคลในหน่วยงาน โดยเลือกเมนูรายงานผลการประเมินรายบุคคล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

- 3) ระบุรอบการประเมิน (จำเป็นต้องระบุ)
- 4) ระบุหน่วยงาน (จำเป็นต้องระบุ) โดยกดปุ่ม  จะปรากฏหน้าจอเพื่อเลือกหน่วยงานที่ต้องการค้นหา ดังภาพ



- 5) ระบุเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ (จำเป็นต้องระบุ) โดยกดปุ่ม  จะปรากฏหน้าจอเพื่อเลือกเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานที่ต้องการ ดังภาพ



6) แสดงผลการประเมินได้ 2 รูปแบบ ดังนี้

- แบบตาราง

รายงานผลการประเมินรายบุคคล (INDIVIDUAL REPORT)

รอบการประเมิน : รอบการประเมิน 2564/2

หน่วยงาน/กลุ่มงาน : กลุ่มการเจ้าหน้าที่

ชื่อบุคลากร : นางสาวทัศนีย์ คำชาติ

ประเภทการแสดงผลข้อมูล : ตาราง กราฟ

รายงานผลการประเมินรายบุคคล รอบการประเมิน 2564/2
 กลุ่มการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขานุการกรม
 นางสาวทัศนีย์ คำชาติ
 เจ้าหน้าที่งานธุรการปฏิบัติงาน

ลำดับ	รหัส	สมรรถนะ	น้ำหนัก (%)	ระดับที่คาดหวัง	คะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
สมรรถนะหลัก						
1	CC-01	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)	1.00	1	4.80	0.96

- แบบกราฟ

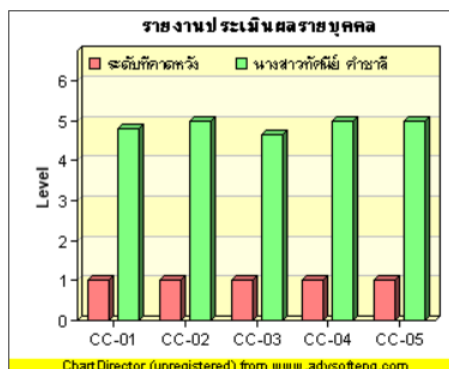
รายงานผลการประเมินรายบุคคล (INDIVIDUAL REPORT)


รอบการประเมิน : รอบการประเมิน 2564/2

หน่วยงาน/กลุ่มงาน : กลุ่มการเจ้าหน้าที่

ชื่อบุคลากร : นางสาวทัศนีย์ คำชาติ

ประเภทการแสดงผลข้อมูล : ตาราง กราฟ



- 7) กดปุ่ม  จะปรากฏหน้าจอเพื่อส่งออกไฟล์ โดยเลือกรูปแบบไฟล์ที่ต้องการ และกดปุ่ม Export จะปรากฏหน้าจอ ดังภาพ

รายงานผลการประเมินรายบุคคล รอบการประเมิน 2564/2

กลุ่มการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขานุการกรม

นางสาวทัศนีย์ คำชาติ

เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน

ลำดับ	รหัส	สมรรถนะ	น้ำหนัก (%)	ระดับที่คาดหวัง	คะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
		สมรรถนะหลัก				
1	CC-01	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)	1.00	1	4.80	0.96
2	CC-02	การบริการที่ดี (Service Mind)	1.00	1	5.00	1.00
3	CC-03	การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)	1.00	1	4.67	0.93
4	CC-04	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity)	1.00	1	5.00	1.00
5	CC-05	การทำงานเป็นทีม (Teamwork)	1.00	1	5.00	1.00
สรุปคะแนน			5.00			4.8933

ประเมินโดยผู้บังคับบัญชาชั้นต้น :

(นางสาวจินดา พิทยาโรจนกุล)

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป 1 ระดับ

() เห็นด้วย

(P) ไม่เห็นด้วย เนื่องจาก

และให้คะแนนประเมิน เท่ากับ 4.8950

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีก 1 ระดับ

(P) เห็นด้วย

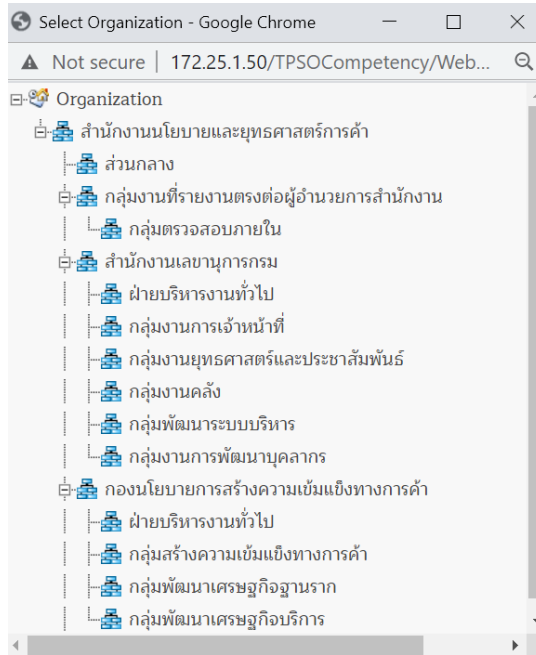
() ไม่เห็นด้วย เนื่องจาก


และให้คะแนนประเมิน เท่ากับ

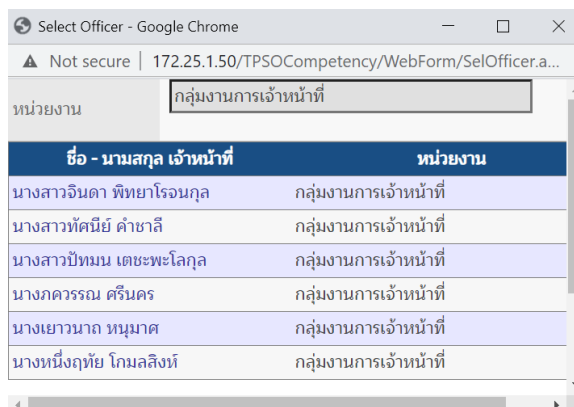
3.2 รายละเอียดผลประเมินรายบุคคล

หน้าจอรายละเอียดผลประเมินรายบุคคล เป็นการประเมินสมรรถนะของแต่ละบุคคลในหน่วยงาน โดยเลือกเมนูรายละเอียดผลประเมินรายบุคคล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

- 1) ระบุรอบการประเมิน (จำเป็นต้องระบุ)
- 2) ระบุหน่วยงาน (จำเป็นต้องระบุ) โดยกดปุ่ม  จะปรากฏหน้าจอเพื่อเลือกหน่วยงานที่ต้องการค้นหา ดังภาพ



- 3) ระบุเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ (จำเป็นต้องระบุ) โดยกดปุ่ม  จะปรากฏหน้าจอเพื่อเลือกเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานที่ต้องการ ดังภาพ



4) จะปรากฏหน้าจอ


รายละเอียดผลประเมินรายบุคคล (INDIVIDUAL COMMENT REPORT)

รอบการประเมิน :	รอบการประเมิน 2564/2
หน่วยงาน/กลุ่มงาน :	กลุ่มการเจ้าหน้าที่
ชื่อบุคลากร :	นางสาวทัศนีย์ คำชาลี

รายงานหลัก

ผลการประเมินรายบุคคล รอบการประเมิน 2564/2
กลุ่มการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขานุการกรม
นางสาวทัศนีย์ คำชาลี เจ้าหน้าที่งานธุรการปฏิบัติงาน

ลำดับ	สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนนที่ได้	เหตุผล
	สมรรถนะหลัก			
1	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)	1	4.80	ผู้ประเมิน : ผู้บังคับบัญชา - แสดงสมรรถนะด้านนี้ได้อย่างสมบูรณ์ แสดงพฤติกรรมสม่ำเสมอ
2	การบริการที่ดี (Service Mind)	1	5.00	ผู้ประเมิน : ผู้บังคับบัญชา - แสดงสมรรถนะด้านนี้ได้อย่างสมบูรณ์และเกินขีดของระดับความสามารถที่ต้องการ

- 5) กดปุ่ม  จะปรากฏหน้าจอเพื่อส่งออกไฟล์ ในรูปแบบ PDF และกดปุ่ม Export จะปรากฏหน้าจอ ดังภาพ

ผลการประเมินรายบุคคล รอบการประเมิน 2564/2

กลุ่มการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขานุการกรม

นางสาวทัศนีย์ คำขาลี เจ้าหน้าที่งานธุรการปฏิบัติงาน

ลำดับ	สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนนที่ได้	เหตุผล
	สมรรถนะหลัก			
1	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)	1	4.80	ผู้ประเมิน : ผู้บังคับบัญชา - แสดงสมรรถนะด้านนี้ได้อย่างสมบูรณ์ แสดงพฤติกรรมสม่ำเสมอ
2	การบริการที่ดี (Service Mind)	1	5.00	ผู้ประเมิน : ผู้บังคับบัญชา - แสดงสมรรถนะด้านนี้ได้อย่างสมบูรณ์และเกินขีดของระดับความสามารถที่ต้องการ
3	การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)	1	4.67	ผู้ประเมิน : ผู้บังคับบัญชา - แสดงสมรรถนะด้านนี้ได้อย่างสมบูรณ์
4	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity)	1	5.00	ผู้ประเมิน : ผู้บังคับบัญชา - แสดงสมรรถนะด้านนี้ได้อย่างสมบูรณ์และเกินขีดของระดับความสามารถที่ต้องการ
5	การทำงานเป็นทีม (Teamwork)	1	5.00	ผู้ประเมิน : ผู้บังคับบัญชา - แสดงสมรรถนะด้านนี้ได้อย่างสมบูรณ์และเกินขีดของระดับความสามารถที่ต้องการ

ประเมินโดย :

(นางสาวจินดา พิทยาโรจนกุล)

อนุมัติโดย :

(นางพรกมล เกษอารี)