

ระบบประเมินศักยภาพบุคลากร (9 Box Grid)

คู่มือขั้นตอน — มุมบุคลากรผู้ถูกประเมิน และมุมผู้บริหาร

ปีการศึกษา 2568 · ข้อมูลสถานะ ณ 22 กันยายน 2569 (ฉบับปรับปรุง)

1. ประเมินอะไร และเอาข้อมูลมาจากไหน

ระบบจัดกลุ่มบุคลากรด้วยตาราง 9 ช่อง จาก 2 แกน — แต่ละแกนใช้แหล่งข้อมูลคนละทาง

ไม่ได้มาจากแบบประเมินชุดเดียวกัน

แกน	วัดอะไร	ข้อมูลมาจากไหน
แกนนอน (X)	ผลสัมฤทธิ์ของงาน (Performance)	คะแนน PA ที่นำเข้าจากไฟล์ของคณะ — รอบ 2/2568 และ 1/2569 บุคลากรไม่ต้องกรอกเอง ระบบแปลงคะแนน 0-100 เป็นสเกล 1-5 ให้
แกนตั้ง (Y)	ศักยภาพ (Potential)	การประเมินตนเองของบุคลากร 5 มิติ — ส่วนที่ต้องกรอกเอง รอบนี้ตั้งค่าเป็น “ประเมินตนเองอย่างเดียว” ไม่ทำ 360 องศา

5 มิติที่ต้องประเมินตนเอง (แกนศักยภาพ)

- การเรียนรู้และปรับตัว (Learning Agility)
- ภาวะผู้นำ (Leadership Potential)
- การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking)
- การเติบโตในสายอาชีพ (Talent Growth)
- การเป็นพลเมืององค์กร (Organizational Citizenship)

แต่ละมิติให้คะแนน 1-5 ตามเกณฑ์พฤติกรรมที่ระบบแสดงไว้ พร้อมใส่หมายเหตุได้ (ไม่บังคับ)

รอบ 2568 บุคลากรกรอกเฉพาะแกนศักยภาพ 5 มิติเท่านั้น ส่วนแกนผลสัมฤทธิ์มาจากคะแนน PA ที่คณะประเมินไว้แล้ว
จึงไม่ต้องกรอกซ้ำ

รอบ 2568 ประเมินเฉพาะสายสอน

แกนผลสัมฤทธิ์ของรอบนี้ดึงจากคะแนน PA ที่คณะประเมินไว้ ซึ่งคณะมีเฉพาะบุคลากรสายสอน สายสนับสนุน 46 คนจึงไม่อยู่ในรอบนี้ — ไม่ถูกนับในยอด ไม่ถูกเชิญ และเข้าประเมินตนเองไม่ได้ (ถ้ากดเข้าไป ระบบจะบอกว่า “รอบนี้ประเมินเฉพาะบุคลากรสายสอน”)

เมื่อมี PA ของสายสนับสนุนเมื่อใด ผู้ดูแลรอบติดเพิ่มได้เองที่แท็บตั้งค่ารอบ > สายงานที่อยู่ในรอบนี้ หรือเปิดเป็นรอบแยกต่างหากก็ได้
มิติของสายสนับสนุนตั้งไว้ในระบบพร้อมแล้ว

แล้วคะแนนสมรรถนะ (KP1-KP5) ใช้ตรงไหน

คะแนนสมรรถนะ 5 ด้านจากไฟล์เดียวกับ PA ถูกนำเข้าระบบครบทุกรอบแล้ว แต่ปัจจุบัน ตั้งน้ำหนักในแกนศักยภาพไว้ 0%
จึงยังไม่มีผลต่อตำแหน่งกล่อง

- สูตรของแกนศักยภาพ: ศักยภาพ(ประเมินตนเอง) $\times$ (100-น้ำหนัก) + สมรรถนะ $\times$ น้ำหนัก

- รอบนี้ตั้งน้ำหนัก = 0% → แกนศักยภาพเท่ากับคะแนนประเมินตนเองล้วน
- สมรรถนะยังถูกใช้แสดงใน 3 ที่: ผลรายคน · กราฟผลงาน+สมรรถนะ × ศักยภาพ · กราฟช่องว่างการรับรู้ตนเอง

ผู้บริหารทดลองปรับน้ำหนักดูผลเองได้จากปุ่ม “ลองปรับน้ำหนักสมรรถนะ” บนแท็บกริด ระบบจะแสดงว่าถ้าใช้ค่านั้นจริงจะมีกี่คนเปลี่ยนกล่อง โดยยังไม่บันทึกอะไร (ทดลองกับข้อมูล PA ชุดปัจจุบัน: ที่ 30% มี 3 คนเปลี่ยนกล่อง · ที่ 100% มี 15 คน — เพราะคะแนนสมรรถนะของทุกคนอยู่ที่ 4.8–4.9 ใกล้เคียงกันเกินกว่าจะแยกคนออกจากกัน)

2. ระบบคิดคะแนนอย่างไร

1. คะแนนรายมิติ = ค่าเฉลี่ยของค่าเฉลี่ยรายบทบาทผู้ประเมิน (รอบนี้มีบทบาทเดียวคือประเมินตนเอง)
วิธีนี้ทำให้ผู้ประเมินจำนวนมากไม่ถ่วงผู้ประเมินจำนวนน้อย
2. คะแนนแกน = ถัวเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของมิติที่มีคะแนนแล้ว มิติที่ยังไม่ประเมินจะไม่ดึงคะแนนลง แต่จะติดธงว่าข้อมูลไม่ครบ
3. แกนศักยภาพของรอบนี้ตั้งน้ำหนักสมรรถนะไว้ 0% จึงเท่ากับคะแนนประเมินตนเองล้วน ไม่ได้ผสมคะแนนสมรรถนะเข้ามา
4. แบ่งระดับด้วยวิธี “แบ่งสัมพัทธ์ 3 ส่วน (Tertile)” — จุดตัดคำนวณจากการกระจายคะแนนจริงของทุกคนในรอบ ไม่ใช่เกณฑ์ตายตัว ดังนั้นตำแหน่งกล่องจึงเทียบกันเองภายในรอบ
5. ระดับของทั้ง 2 แกน (ต่ำ / ปานกลาง / สูง) มาตัดกันเป็นกล่อง 1 ใน 9 กล่อง

ผลที่ได้เป็นการเทียบภายในรอบเดียวกัน ไม่ใช่คะแนนตัดสินรายบุคคลแบบสอบผ่าน/ไม่ผ่าน และไม่ควรนำไปใช้แทนการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระเบียบ

3. ผลลัพธ์ที่ได้

เมื่อข้อมูลครบทั้ง 2 แกน ระบบจะจัดบุคลากรลง 1 ใน 9 กล่อง พร้อมแนวทางการพัฒนาประจำกล่อง

กล่อง	ความหมาย	แนวทางการพัฒนา
Enigma	ศักยภาพสูง ผลงานต่ำ	หาสาเหตุที่ผลงานต่ำก่อน แล้วปรับบทบาท/โค้ชชิ่ง
Growth Employee	ศักยภาพสูง ผลงานปานกลาง	มอบงานท้าทายขึ้นทีละขั้น พร้อมพี่เลี้ยง
Future Leader	ศักยภาพสูง ผลงานสูง	แผนสืบทอดตำแหน่ง · หลักสูตรผู้บริหาร
Dilemma	ศักยภาพปานกลาง ผลงานต่ำ	แผนพัฒนารายบุคคลพร้อมตัวชี้วัด ติดตามใกล้ชิด
Core Employee	ศักยภาพปานกลาง ผลงานปานกลาง	พัฒนาตามสายงานต่อเนื่อง เปิดงานที่หลากหลายขึ้น
High Impact	ศักยภาพปานกลาง ผลงานสูง	รักษาไว้ · ให้เป็นพี่เลี้ยงให้คนอื่น
Under Performer	ศักยภาพต่ำ ผลงานต่ำ	ทบทวนความเหมาะสมของงาน · แผนปรับปรุงที่ชัดเจน
Effective	ศักยภาพต่ำ ผลงานปานกลาง	รักษามาตรฐานงานเดิม เสริมทักษะเฉพาะจุด
Trusted Professional	ศักยภาพต่ำ ผลงานสูง	ผู้เชี่ยวชาญงานประจำ · ถ่ายทอดความรู้

นอกจากกล่อง ระบบยังสรุปจุดแข็ง ช่องว่างที่ควรพัฒนา

และเสนอรายการอบรมที่ตรงกับช่องว่างนั้นให้เป็นแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

4. ใครเห็นอะไรบ้าง

สิทธิ์ในโมดูลนี้ไม่ได้โอนมาจกบทบาทในระบบ — ทั้งการดูภาพรวมและการดูแลรอบ
ต้องถูกระบุชื่อในรายชื่อของรอบนั้นโดยผู้ดูแลระบบ ใครไม่มีชื่อจะเห็นเฉพาะการประเมินตนเอง

สิทธิ์	เห็นอะไร
บุคลากรสายสนับสนุน (ไม่อยู่ในรอบ 2568)	เปิดเมนูได้ แต่ประเมินตนเองไม่ได้ ระบบจะแจ้งว่ารอบนี้ประเมินเฉพาะสายสอน
บุคลากรสายสอน (ไม่มีชื่อในรายชื่อ)	แท็บ “ประเมินตนเอง” อย่างเดียว + แผนพัฒนาของตนเอง — ไม่เห็นกล่องของตนเองและไม่เห็นผลของผู้อื่น
มีชื่อในรายชื่อ (ดูภาพรวม)	+ กริด 9 กล่อง · ผลรายคน · แผนพัฒนา · ส่งออก Excel · สรุปหน้าเดียว — อ่านอย่างเดียว แก้คะแนนหรือปรับกล่องไม่ได้
มีชื่อ + ตึก “ดูแลรอบ”	+ ความคืบหน้าและปุ่มส่งคำเชิญ · นำเข้าคะแนน PA · ตั้งค่ารอบ · แคตตาล็อกอบรม
ผู้ดูแลระบบ	ทุกอย่าง และเป็นผู้เพิ่มชื่อคนอื่นเข้ารายชื่อ

เหตุผลที่ต้องระบุชื่อ: บทบาท “ผู้ดูแลวิทยาลัย”
ถูกให้ไว้กับบุคลากรจำนวนมากเพื่อให้แก้ไขข้อมูลโมดูลของตน
ถ้าผู้สิทธิ์ของโมดูลนี้ไว้กับบทบาท
จะมีผู้เข้าถึงผลการประเมินและตั้งค่ารอบได้เกินความจำเป็น

5. ขั้นตอนฝั่งบุคลากร

- 6. ได้รับแจ้งเตือนที่ “กระดิ่ง” มุมขวาบนของระบบ หัวข้อ “เชิญประเมินตนเอง — ศักยภาพบุคลากร (9 Box)”
(เป็นการแจ้งในระบบ ไม่ใช่อีเมล)
- 7. กดที่รายการแจ้งเตือน ระบบจะพาไปที่เมนู ข้อมูลบุคลากร > ศักยภาพบุคลากร (9 Box) ให้เอง ไม่ต้องหาเมนูเอง
- 8. หน้าจะเปิดที่แท็บ “ประเมินตนเอง” เป็นค่าเริ่มต้น (บุคลากรทั่วไปจะเห็นเฉพาะแท็บนี้)
- 9. ให้คะแนนตนเอง 1–5 ในแต่ละมิติ โดยอ่านเกณฑ์พฤติกรรมที่แสดงได้ชื่อมิติ ใส่หมายเหตุประกอบได้
- 10. ได้ช่องคะแนนจะมีหลักฐานจากระบบปีเดียวกับรอบประกอบการตัดสินใจ เช่น ภาระงานสอน ผลงานวิชาการ
- 11. กดบันทึก — กลับมาแก้ไขได้จนกว่ารอบจะปิด
- 12. ดู “แผนพัฒนาของฉัน” ได้ในหน้าเดียวกัน เลือกรายการอบรมเข้าแผนได้ (รอหัวหน้าอนุมัติ)

บุคลากรจะไม่เห็นกล่อง 9 ช่องของตนเอง และไม่เห็นผลของผู้อื่นเลย —
เห็นเฉพาะคะแนนที่ตนเองให้ไว้และช่องว่างที่ควรพัฒนา

6. ขั้นตอนฝั่งผู้บริหารและผู้ดูแลรอบ

- 13. ต้องมีชื่ออยู่ใน “รายชื่อผู้มีสิทธิ์ในรอบนี้” ผู้ดูแลระบบเป็นผู้เพิ่มให้ที่แท็บตั้งค่ารอบ และตึก “ดูแลรอบ”
เพิ่มให้ผู้ที่ต้องรับผิดชอบดำเนินการ
- 14. เข้าเมนูเดียวกัน ข้อมูลบุคลากร > ศักยภาพบุคลากร (9 Box) — ผู้บริหารจะเห็นแท็บ กริด 9 กล่อง / แผนพัฒนา /
ประเมินตนเอง

15. แท็บกริด 9 ช่อง แสดงรายชื่อในแต่ละช่องพร้อมจำนวนและสัดส่วน มีป้ายกำกับว่าเป็นโหมดผู้บริหาร ดูอย่างเดียว
16. สลับมุมมองได้ 4 แบบ: เฉพาะกริด · กราฟกระจายผลสัมฤทธิ์ × ศักยภาพ · ช่องว่างการรับรู้ตนเอง · ผลงาน+สมรรถนะ × ศักยภาพ
17. กดชื่อบุคลากรเพื่อดูรายคน — คะแนนรายมิติเทียบกับค่าเฉลี่ยของกลุ่ม พร้อมจุดแข็งและช่องว่าง
18. ส่งออก Excel เพื่อทำรายงานต่อ หรือกด “สรุปหน้าเดียว” สำหรับใช้ในที่ประชุม
19. ทดลองปรับน้ำหนักสมรรถนะดูผลได้จากปุ่ม “ลองปรับน้ำหนักสมรรถนะ” — กริดขยับให้ดูพื้นที่พร้อมบอกจำนวนคนที่เปลี่ยนช่อง แต่ยังไม่บันทึก
20. ผู้ที่มีสิทธิ์ดูภาพรวมอย่างเดียวแก็คะแนนหรือปรับช่องไม่ได้ · ผู้ที่ติ๊ก “ดูแลรอบ” จึงจะตั้งค่ารอบ นำเข้า PA และส่งคำเชิญได้

7. สถานะจริงของระบบ ณ วันที่จัดทำ

รายการ	สถานะ
รอบประเมินปีการศึกษา 2568	เปิดประเมินแล้ว
สายงานที่อยู่ในรอบนี้	สายสอนเท่านั้น (สายสนับสนุน 46 คนไม่อยู่ในรอบ เพราะคณะยังไม่มี PA ให้)
บุคลากรในรอบ	59 คน (จากทะเบียนทั้งหมด 105 คน)
บัญชีที่ผูกกับทะเบียนบุคลากรแล้ว	50 คน จาก 59
บุคลากรในรอบที่ยังไม่มีบัญชี — เข้าประเมินไม่ได้	9 คน
คำเชิญที่ส่งออกไปแล้ว	ส่งกระตุ้นแล้ว 50 คน เมื่อ 22 ก.ย. 69
บุคลากรที่ประเมินตนเองจริงแล้ว	0 คน จาก 59 — รอผลหลังส่งคำเชิญ
ข้อมูลในระบบขณะนี้	ข้อมูลตัวอย่างถูกลบออกหมดแล้ว — ที่เห็นต่อจากนี้เป็นของจริงทั้งหมด
คะแนน PA ที่นำเข้าแล้ว	51 คน จาก 59 ในรอบ — อีก 8 คนยังไม่มีแกนผลสัมฤทธิ์ จึงยังไม่มีกล่อง
น้ำหนักสมรรถนะในแกนศักยภาพ	0% (แกนศักยภาพ = ประเมินตนเองล้วน)
ผู้มีสิทธิ์ดูภาพรวม	ผู้อำนวยการ (จุฬารัตน์ ห้าวหาญ)
ผู้ดูแลรอบ	หัวหน้างานทรัพยากรบุคคล (มาสริน ศุกลปักข์) + ผู้ดูแลระบบ

บุคลากรสายสอนที่ยังไม่มีบัญชี 9 คน: ญัฐปิ่นท์ เพียรธัญญกรรม · ศศิญา บัวผุด · ผุสดี สระทอง · วินัย ไตรนาทวัลย์ · สุวรรณภา กุลบุตร · กัลยรัตน์ กลั่นจำปา · วาสนา ทวีบุญ · ศิริขวัญ นันธิษา · กมลทิพย์ ช้างทอง

8. สิ่งที่ต้องทำก่อนเริ่มใช้จริง

21. สร้างบัญชีผู้ใช้ให้บุคลากรสายสอน 9 คนที่ยังไม่มี แล้วกดส่งคำเชิญซ้ำ
22. นำเข้าคะแนน PA รอบ 2/2568 และ 1/2569 ให้ครบ 59 คน — ขณะนี้ครอบคลุม 51 คน อีก 8 คนจึงยังไม่มีกล่อง

23. เดือนซ้ำได้จากปุ่มเดิมในแท็บความคืบหน้า ระบบส่งเฉพาะคนที่ยังประเมินไม่ครบ ไม่ส่งซ้ำให้คนที่ทำแล้ว
24. ถ้าต้องการให้รองผู้อำนวยการเห็นภาพรวมด้วย ให้เพิ่มชื่อในรายชื่อผู้บริหารของรอบ
25. ติดตามความคืบหน้าจากแท็บความคืบหน้า แล้วกดเดือนซ้ำได้ตามต้องการ

จัดทำจากข้อมูลจริงในระบบ BCN-CMS เมื่อ 22 กันยายน 2569 (ฉบับปรับปรุง) · ระบบบริหารจัดการเพื่อมาตรฐานการจัดการศึกษาพยาบาล