

บทที่ 4

การออกแบบระบบ

การออกแบบระบบสารสนเทศระดับภาควิชาสำหรับงานด้านการพัฒนาและประเมินทรัพยากรมนุษย์ ผู้วิจัยได้กระทำหลังจากได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสารและคู่มือต่างๆ รวมทั้งจากการสอบถามเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในระบบงานเดิม จนได้ข้อสรุปความต้องการของระบบ การออกแบบระบบในงานวิจัยนี้เน้นการใช้เทคโนโลยีทางเชิงวัตถุ ดังนั้นในบทนี้สามารถจำแนกการออกแบบระบบออกเป็น 5 ด้าน คือ

- 1) การออกแบบหน้าที่การทำงานของระบบ โดยการใช้แบบจำลองยูสเคสในการสื่อความหมายระหว่างผู้ออกแบบและผู้ใช้งาน
- 2) การออกแบบโครงสร้างคลาสของระบบ โดยการใช้แบบจำลองคลาสและแพ็คเกจ (Package)
- 3) การออกแบบโครงสร้างระบบฐานข้อมูลของระบบ โดยการใช้การออกแบบระบบฐานข้อมูลเชิงสัมพันธ์
- 4) การออกแบบสถาปัตยกรรมของระบบ โดยการใช้แบบจำลองดีพลอยเมนต์
- 5) การออกแบบส่วนต่อประสานกับผู้ใช้งานของระบบ

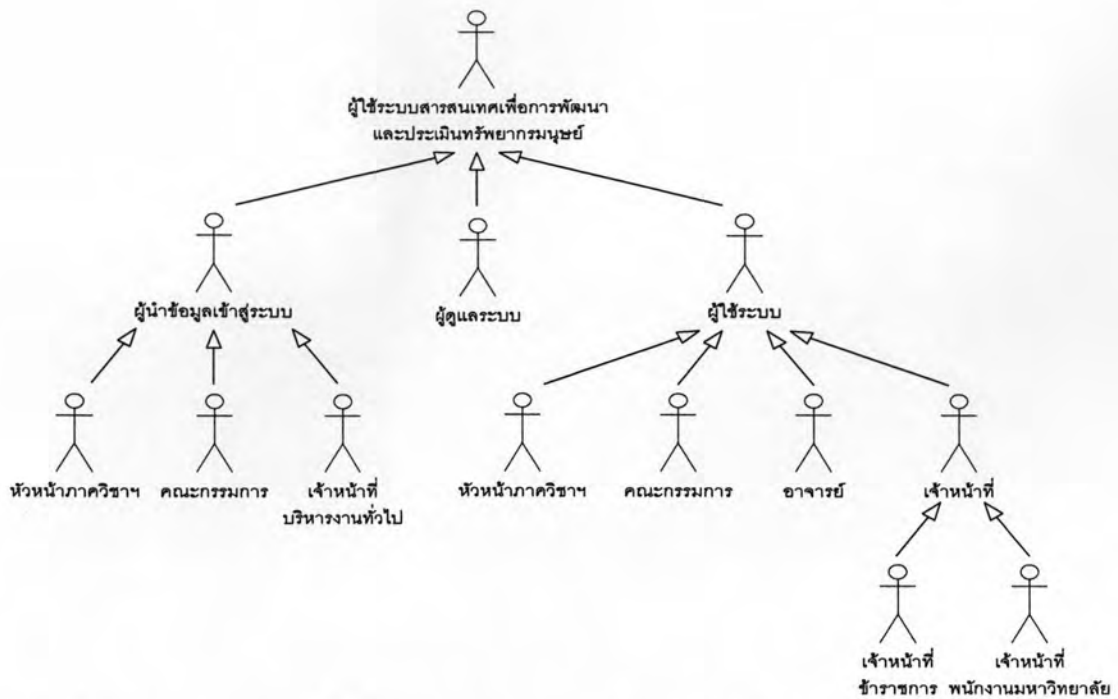
ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1 การออกแบบหน้าที่การทำงานของระบบ

การออกแบบหน้าที่การทำงานของระบบสารสนเทศระดับภาควิชาสำหรับงานด้านการพัฒนาและประเมินทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เป็นระบบสนับสนุนการดำเนินงานและการบริหารงานของภาควิชา โดยผู้ใช้แต่ละคนจะมีสิทธิ์การเข้าใช้ระบบที่แตกต่างกัน แสดงภาพรวมของผู้ใช้ระบบดังรูปที่ 4.1 และแสดงสิทธิ์การเข้าใช้ระบบดังตารางที่ 4.1

จากรูปที่ 4.1 ผู้ใช้ระบบจะมีการแบ่งกลุ่มการเข้าใช้งานได้ 3 ประเภท คือ

- 1) ผู้นำข้อมูลเข้าสู่ระบบ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ของภาควิชา หัวหน้าภาควิชา และคณะกรรมการ ผู้ที่ได้รับมอบหมายงาน
- 2) ผู้ใช้ระบบ ได้แก่ หัวหน้าภาควิชา คณะกรรมการ อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ที่ใช้ระบบเพื่อต้องการเรียกดูข้อมูลต่างๆ
- 3) ผู้ดูแลระบบ ได้แก่ ผู้ที่มีหน้าที่ในการจัดการสิทธิ์การเข้าใช้งานของระบบ



รูปที่ 4.1 ภาพรวมของผู้ใช้ระบบสารสนเทศระดับภาควิชาสำหรับงานด้านการพัฒนา
และประเมินทรัพยากรมนุษย์

ตารางที่ 4.1 สิทธิในการใช้งานระบบของผู้ใช้ประเภทต่าง ๆ

ฟังก์ชันการทำงานของระบบ	ผู้มีสิทธิ์เข้าใช้					
	หัวหน้า ภาควิชาฯ	คณะกรรมการ	อาจารย์	เจ้าหน้าที่ ข้าราชการ	เจ้าหน้าที่ พนักงาน มหาวิทยาลัย	เจ้าหน้าที่ บริหารงาน ทั่วไป
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์						
- บันทึกข้อมูลการเปิดหลักสูตร						✓
- บันทึกข้อมูลการปรับปรุง หลักสูตร						✓
- บันทึกข้อมูลการปิดหลักสูตร						✓
- สืบค้นข้อมูลการเปิดหลักสูตร	✓	✓	✓	✓	✓	✓
- สมัครหลักสูตร	✓	✓	✓	✓	✓	✓
- บันทึกข้อมูลการคัดเลือกคน สมัครหลักสูตร	✓					
- สืบค้นผลการคัดเลือกคน สมัครหลักสูตร	✓	✓	✓	✓	✓	✓
- บันทึกผลการประเมินการเข้า ร่วมหลักสูตร						✓
- สืบค้นผลการประเมินการเข้า ร่วมหลักสูตร	✓	✓	✓	✓	✓	✓
- เรียกดูรายงานการสรุปของการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์	✓	✓	✓	✓	✓	✓

ตารางที่ 4.1 สิทธิในการใช้งานระบบของผู้ใช้ประเภทต่าง ๆ (ต่อ)

ฟังก์ชันการทำงานของระบบ	ผู้มีสิทธิ์เข้าใช้					
	หัวหน้า ภาควิชาฯ	คณะกรรมการ	อาจารย์	เจ้าหน้าที่ ข้าราชการ	เจ้าหน้าที่ พนักงาน มหาวิทยาลัย	เจ้าหน้าที่ บริหารงาน ทั่วไป
การประเมินทรัพยากรมนุษย์						
จัดการคะแนนฐาน ข้าราชการและพนักงาน มหาวิทยาลัยสายวิชาการ - บันทึกข้อมูลคะแนนฐานของ ข้าราชการและพนักงาน มหาวิทยาลัยสายวิชาการ	✓					
- แก้ไขข้อมูลคะแนนฐานของ ข้าราชการและพนักงาน มหาวิทยาลัยสายวิชาการ	✓					
- สืบค้นข้อมูลคะแนนฐานของ ข้าราชการและพนักงาน มหาวิทยาลัยสายวิชาการ	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ข้าราชการสายสนับสนุน - บันทึกข้อมูลคะแนนฐานของ ข้าราชการสายสนับสนุน		✓				
- แก้ไขข้อมูลคะแนนฐานของ ข้าราชการสายสนับสนุน		✓				
- สืบค้นข้อมูลคะแนนฐานของ ข้าราชการสายสนับสนุน	✓	✓	✓	✓	✓	✓
พนักงานมหาวิทยาลัยสาย สนับสนุน - บันทึกข้อมูลคะแนนฐานของ พนักงานมหาวิทยาลัยสาย สนับสนุน		✓				
- แก้ไขข้อมูลคะแนนฐานของ พนักงานมหาวิทยาลัยสาย สนับสนุน		✓				
- สืบค้นข้อมูลคะแนนฐานของ พนักงานมหาวิทยาลัยสาย สนับสนุน	✓	✓	✓	✓	✓	✓

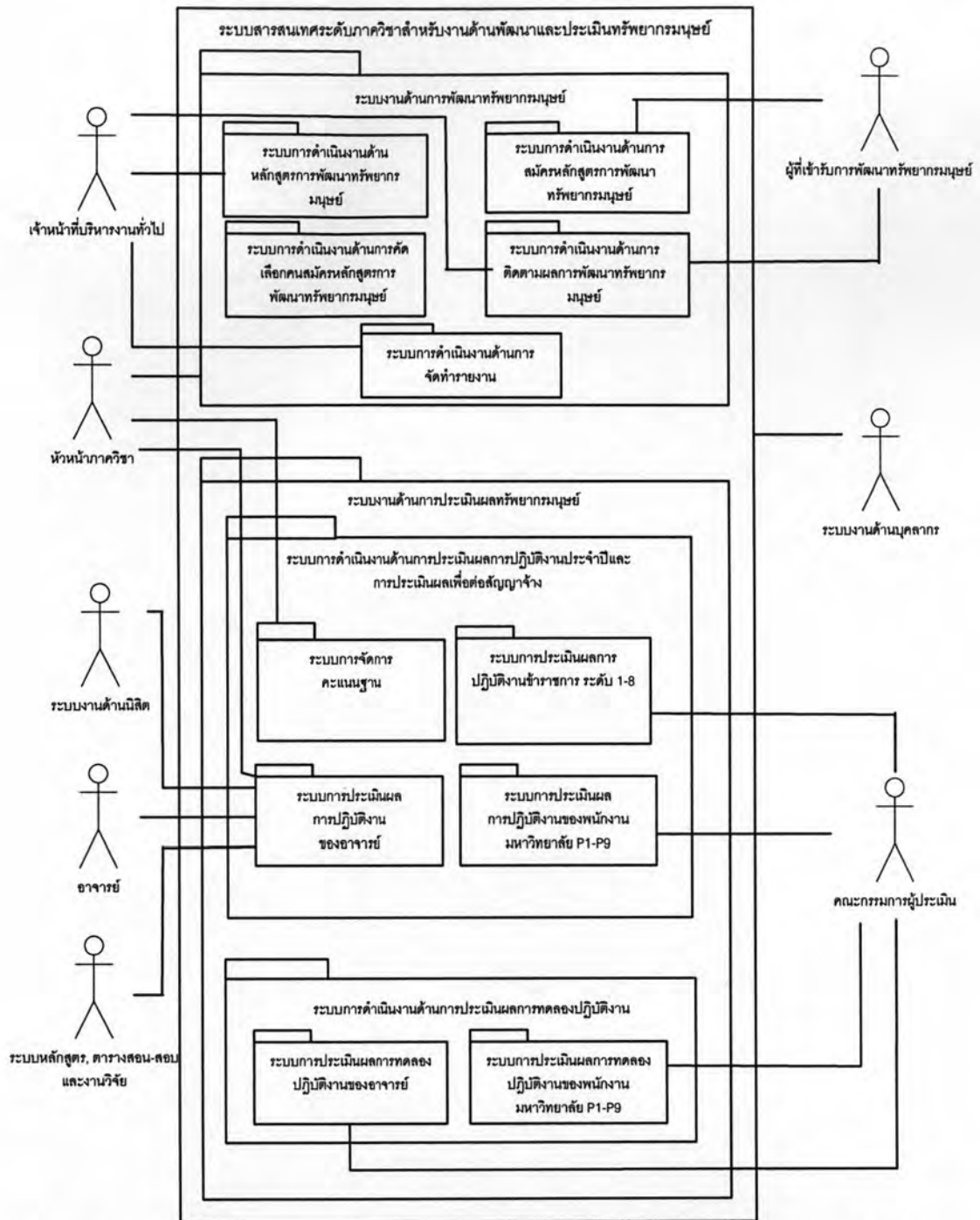
ตารางที่ 4.1 สิทธิในการเข้าใช้งานระบบของผู้ใช้ประเภทต่าง ๆ (ต่อ)

ฟังก์ชันการทำงานของระบบ	ผู้มีสิทธิ์เข้าใช้					
	หัวหน้าภาค	คณะกรรมการ	อาจารย์	เจ้าหน้าที่ข้าราชการ	เจ้าหน้าที่พนักงานมหาวิทยาลัย	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
ประเมิน						
- การทดลองปฏิบัติงานของ ข้าราชการและพนักงาน มหาวิทยาลัยสายวิชาการ	✓					
- การทดลองปฏิบัติงานของ พนักงานมหาวิทยาลัยสาย สนับสนุน		✓				
- การปฏิบัติงานประจำปีของ ข้าราชการและพนักงาน มหาวิทยาลัยสายวิชาการ	✓					
- การปฏิบัติงานประจำปีของ ข้าราชการสายสนับสนุน		✓				
- การปฏิบัติงานประจำปีของ พนักงานมหาวิทยาลัยสนับสนุน		✓				
เรียกดูผลการประเมิน						
- การทดลองปฏิบัติงานของ ข้าราชการและพนักงาน มหาวิทยาลัยสายวิชาการ	✓		✓			
- การทดลองปฏิบัติงานของ พนักงานมหาวิทยาลัยสาย สนับสนุน	✓	✓			✓	
- การปฏิบัติงานประจำปีของ ข้าราชการและพนักงาน มหาวิทยาลัยสายวิชาการ	✓		✓			
- การปฏิบัติงานประจำปีของ ข้าราชการสายสนับสนุน	✓	✓		✓		
- การปฏิบัติงานประจำปีของ พนักงานมหาวิทยาลัยสนับสนุน	✓	✓			✓	

ตารางที่ 4.1 สิทธิในการใช้งานระบบของผู้ใช้ประเภทต่าง ๆ (ต่อ)

ฟังก์ชันการทำงานของระบบ	ผู้มีสิทธิ์เข้าใช้					
	หัวหน้าภาค	คณะกรรมการ	อาจารย์	เจ้าหน้าที่ข้าราชการ	เจ้าหน้าที่พนักงานมหาวิทยาลัย	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
ส่วนสนับสนุน จัดทำรายงาน - สรุปการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ	✓					
- สรุปการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีข้าราชการสายสนับสนุน	✓	✓				
- สรุปการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน	✓	✓				
- เกณฑ์การประเมิน	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ดาวนโหลดข้อมูล - ดาวนโหลดข้อมูลเบื้องต้นของการประเมินการปฏิบัติงานข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการทั้งหมด	✓					
- ดาวนโหลดข้อมูลเบื้องต้นของการประเมินการปฏิบัติงานข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการรายบุคคล	✓		✓			

หลังจากที่ผู้วิจัยได้ทำการออกแบบผู้ใช้งานระบบ ต่อจากนั้นก็เริ่มการออกแบบหน้าการทำงานของระบบ ซึ่งสามารถแบ่งการออกแบบหน้าที่การทำงานของระบบเป็นสองส่วน คือ ส่วนแรกเป็นการออกแบบในส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงาน และอีกส่วนเป็นการออกแบบในส่วนของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดการใช้แบบจำลองยูสเคส ซึ่งเป็นแผนภาพยูเอ็มแอลประเภทหนึ่งมาใช้แสดงฟังก์ชันการทำงานของระบบ และใช้ในการสื่อความหมายระหว่างผู้ออกแบบและผู้ใช้งาน เพื่อให้ได้รูปแบบที่เข้าใจง่าย และเห็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholders) กับระบบได้อย่างชัดเจน รวมถึงได้จัดทำคำอธิบายยูสเคสที่แสดงให้เห็นถึงสิ่งกระตุ้น (Trigger) ที่ก่อให้เกิดฟังก์ชันการทำงานของระบบ ภาวะก่อน-หลังทำงาน (Pre-Post condition) และสายงานภายในของแต่ละยูสเคส ซึ่งสามารถแสดงแบบจำลองยูสเคสในส่วนภาพรวมหน้าที่การทำงานของระบบได้ดังรูปที่ 4.2 ซึ่งประกอบด้วยการออกแบบระบบหน้าที่การทำงานดังนี้

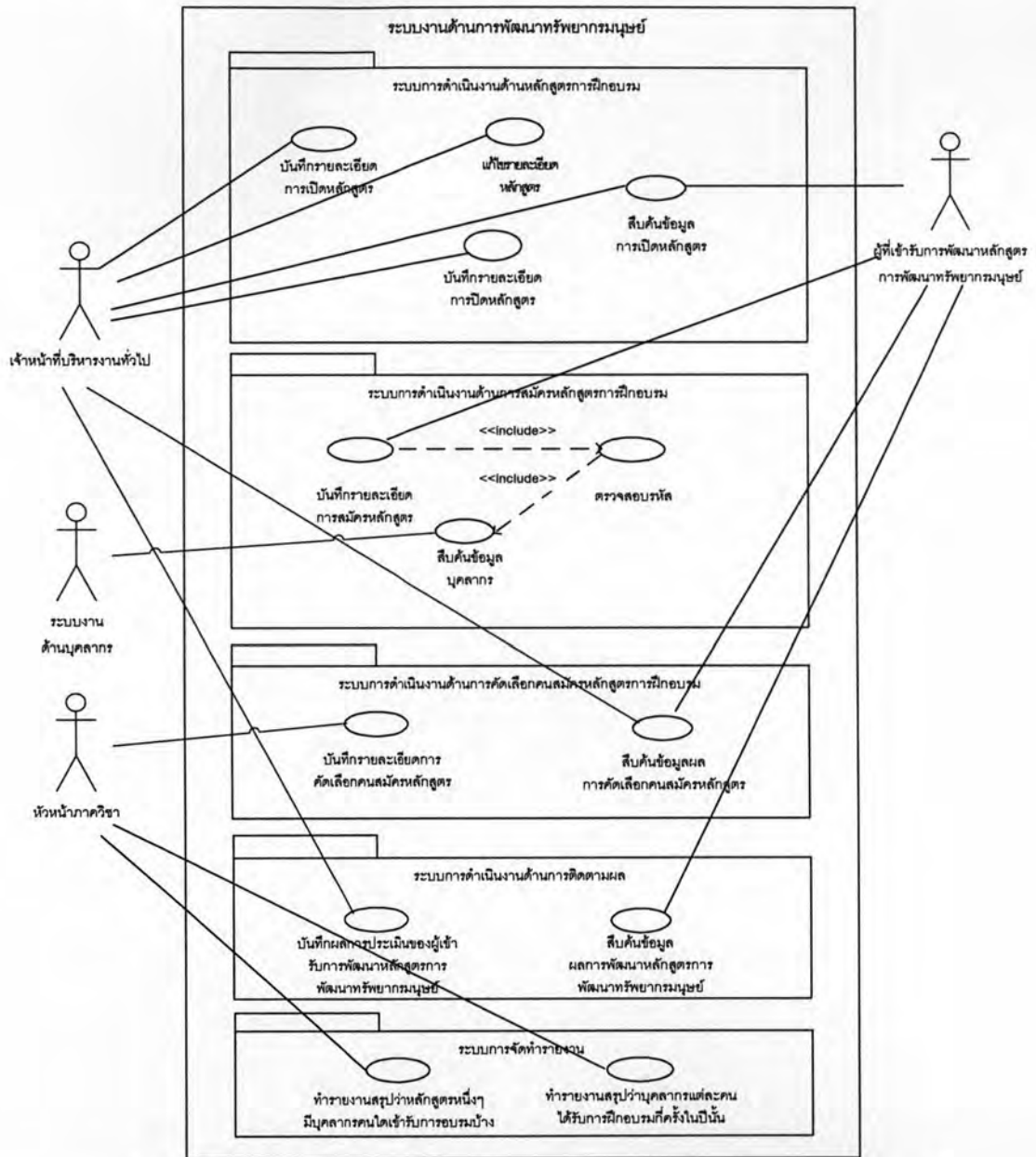


รูปที่ 4.2 แผนภาพยู่สเศรระบบสารสนเทศระดับภาควิชาสำหรับงานด้านการพัฒนาและประเมินทรัพยากรมนุษย์

1) การออกแบบหน้าที่การทำงานระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เป็นการออกแบบการจัดการงานด้านหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้แก่บุคลากรในภาควิชา ซึ่งเป็นระบบที่สนับสนุนการประกันคุณภาพหัวข้อการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากเกณฑ์ที่กล่าวว่า “บุคคลทุกคนจะต้องเข้าพัฒนาความรู้อย่างน้อย 1 วันต่อปี” โดยระบบงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สนับสนุนรายงานและการแสดงผลผ่านหน้าจอที่

สามารถบอกได้ว่าบุคลากรในภาควิชาแต่ละคนในปีที่ต้องการดูได้เข้ารับการพัฒนาก็ครั้ง โดยการออกแบบระบบงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้แบ่งการออกแบบหน้าทำงานออกเป็น 5 ระบบหลัก (แสดงแผนภาพยูสเคสดังรูปที่ 4.3 และคำอธิบายแผนภาพยูสเคสโดยละเอียดในภาคผนวก ค.1.1 - ค.1.13) ได้แก่



รูปที่ 4.3 แผนภาพยูสเคสของระบบงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1.1) การออกแบบระบบการดำเนินงานด้านหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการออกแบบระบบในส่วนหน้าที่การทำงานเกี่ยวกับการจัดการหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อย่างเช่น การเปิดหลักสูตร การปิดหลักสูตร จนถึงการแก้ไขหลักสูตร เป็นต้น

1.2) การออกแบบระบบการดำเนินงานด้านการสมัครหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพคน มนุษย์ เป็นการออกแบบระบบในส่วนหน้าที่การทำงานเกี่ยวกับการสมัครหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพคนมนุษย์ อย่างเช่น การเพิ่มคนสมัครหลักสูตร และการสืบค้นรายละเอียดคนสมัครในแต่ละหลักสูตร เป็นต้น

1.3) การออกแบบระบบการดำเนินงานด้านการคัดเลือกคนสมัครหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพคนมนุษย์ เป็นการออกแบบระบบในส่วนหน้าที่การทำงานเกี่ยวกับการคัดเลือกคนสมัครหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพคนมนุษย์ ว่าบุคลากรคนไหนสมควรเข้ารับการพัฒนาคนมนุษย์ เป็นต้น

1.4) การออกแบบระบบการดำเนินงานด้านการติดตามผลหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพคนมนุษย์ เป็นการออกแบบระบบที่มีหน้าที่การทำงานในการจัดการเกี่ยวกับการติดตามผลหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพคนมนุษย์ อย่างเช่น การบันทึกผลการผ่านการพัฒนาศักยภาพคนมนุษย์ของผู้ที่เข้ารับการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพคนมนุษย์ และสืบค้นผลการประเมินของหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพคนมนุษย์ เป็นต้น

1.5) การออกแบบระบบการดำเนินงานด้านการจัดทำรายงาน เป็นการออกแบบระบบที่มีหน้าที่การทำงานในการจัดการเกี่ยวกับการจัดทำรายการเพื่อสนับสนุนแผนการประกันคุณภาพของภาควิชา อย่างเช่น รายงานการสรุปรายบุคคลต่อปีในการเข้ารับการพัฒนาของหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพคนมนุษย์ รายงานแสดงรายชื่อผู้เข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพคนมนุษย์ และรายงานแสดงจำนวนครั้งที่เข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพคนมนุษย์ เป็นต้น

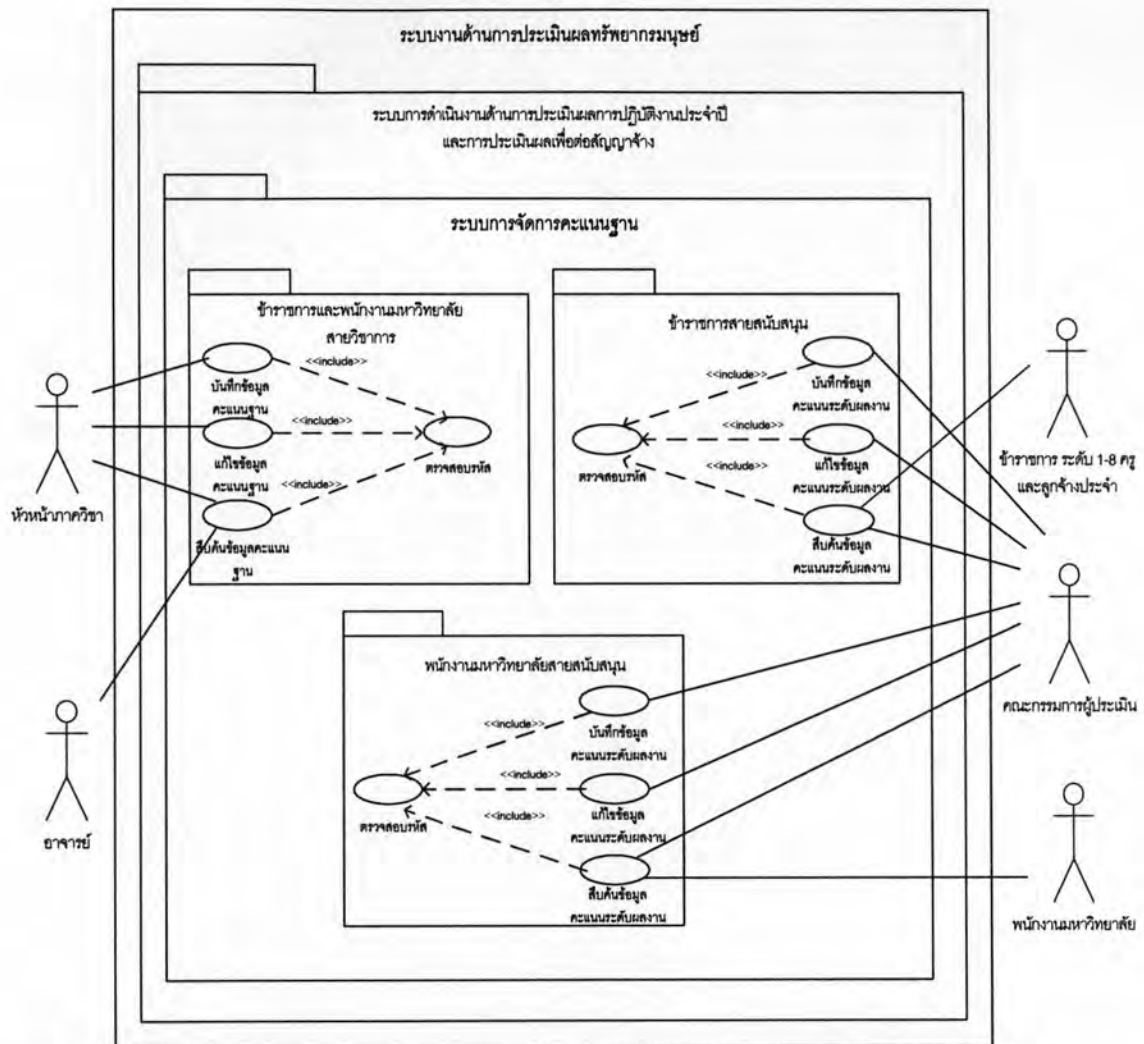
2) การออกแบบหน้าที่การทำงานระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป็นการออกแบบระบบโดยเน้นในส่วนระบบงานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทดลองงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และการประเมินผลเพื่อต่อสัญญาว่าจ้าง ซึ่งแบ่งการออกแบบระบบหน้าที่การทำงานออกเป็น 6 ระบบหลัก และแต่ละส่วนจะมีการจำแนกการออกแบบการทำงานลงไปอีก ได้แก่

2.1) การออกแบบระบบการจัดการคะแนนฐาน เป็นการออกแบบระบบที่จัดการเกี่ยวกับค่าคะแนนฐาน ซึ่งจะแบ่งการออกแบบการจัดการค่าคะแนนฐานออกเป็น 3 ส่วน ตามประเภทการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี (แสดงแผนภาพยูสเคสดังรูปที่ 4.4 และคำอธิบายแผนภาพยูสเคสโดยละเอียดในภาคผนวก ค.2.1 - ค.2.12) คือ

- การออกแบบระบบการจัดการคะแนนฐานของการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

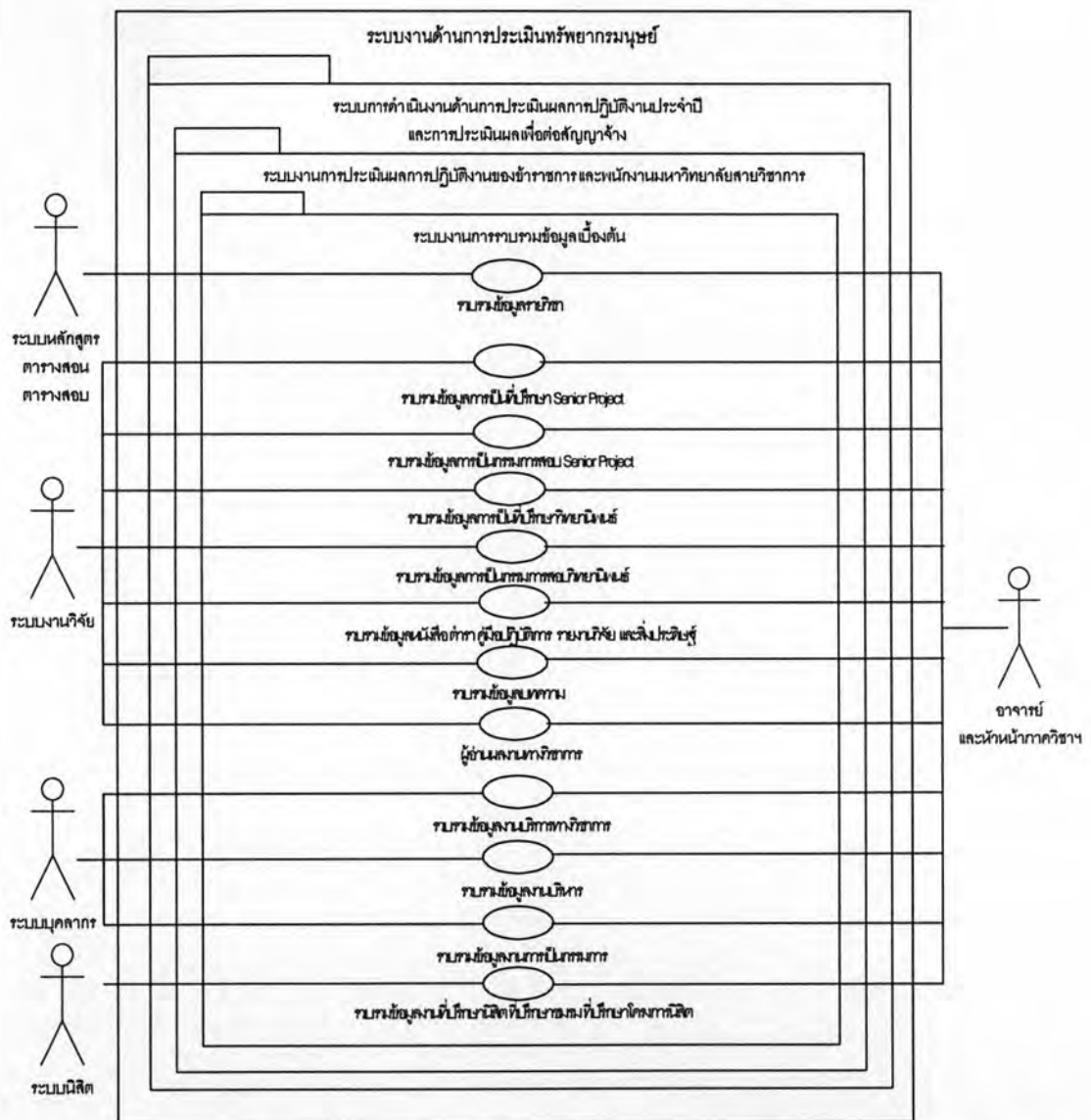
- การออกแบบระบบการจัดการคะแนนฐานของการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของข้าราชการสายสนับสนุน
- การออกแบบระบบการจัดการคะแนนฐานของการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานสายสนับสนุน



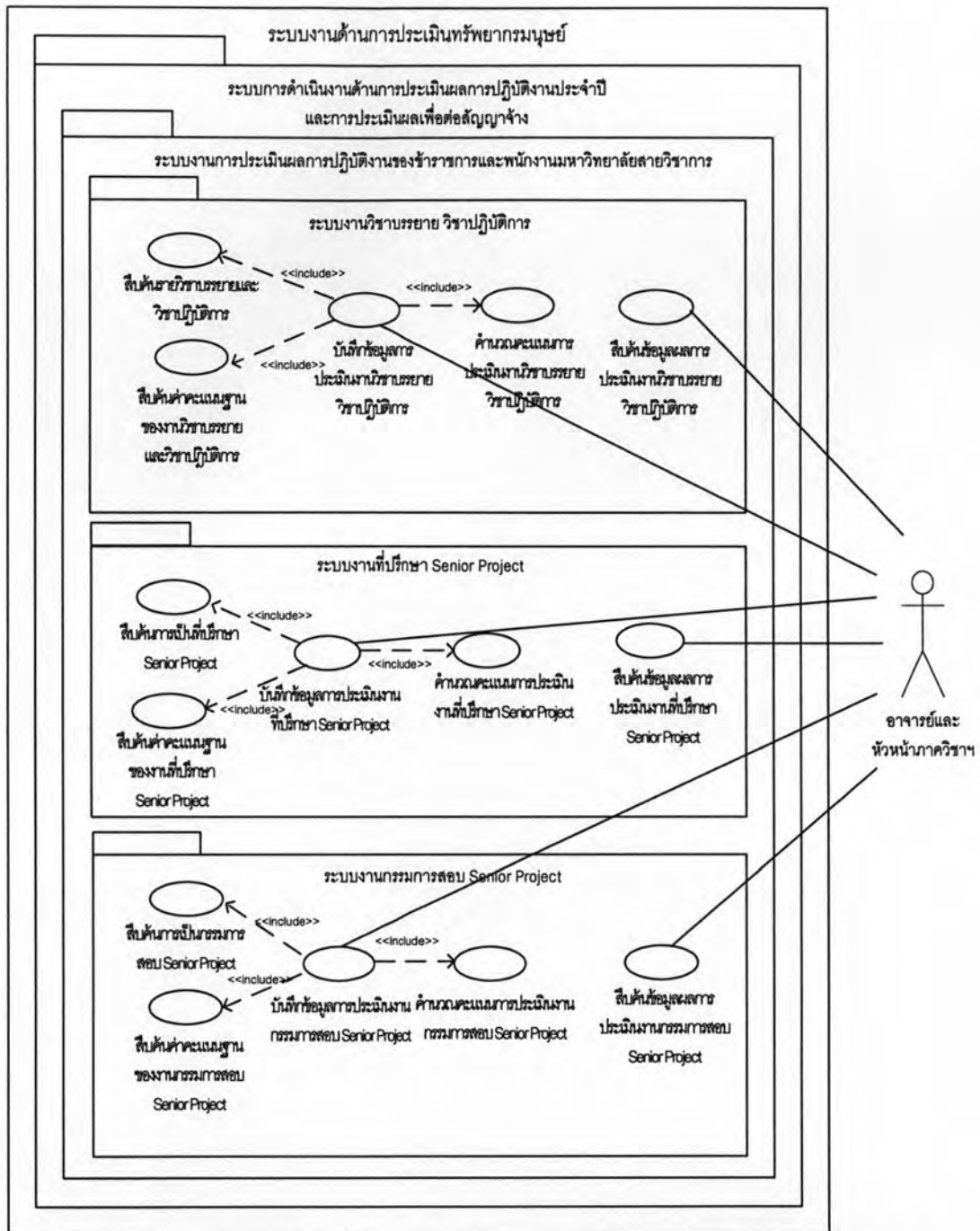
รูปที่ 4.4 แผนภาพยูสเคสของระบบงานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และการประเมินผลเพื่อต่อสัญญาว่าจ้าง ส่วนของระบบคะแนนฐาน

2.2) การออกแบบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ เป็นการออกแบบระบบที่จัดการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ซึ่งจะมีการออกแบบหน้าที่การทำงาน 2 ส่วนหลัก คือ ส่วนการรวบรวมข้อมูลเบื้องต้นสำหรับการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ (แสดงดังแผนภาพยูสเคสรูปที่ 4.5 และคำอธิบายแผนภาพยูสเคสโดยละเอียดในภาคผนวก ค.13.1 - ค.13.12) และ

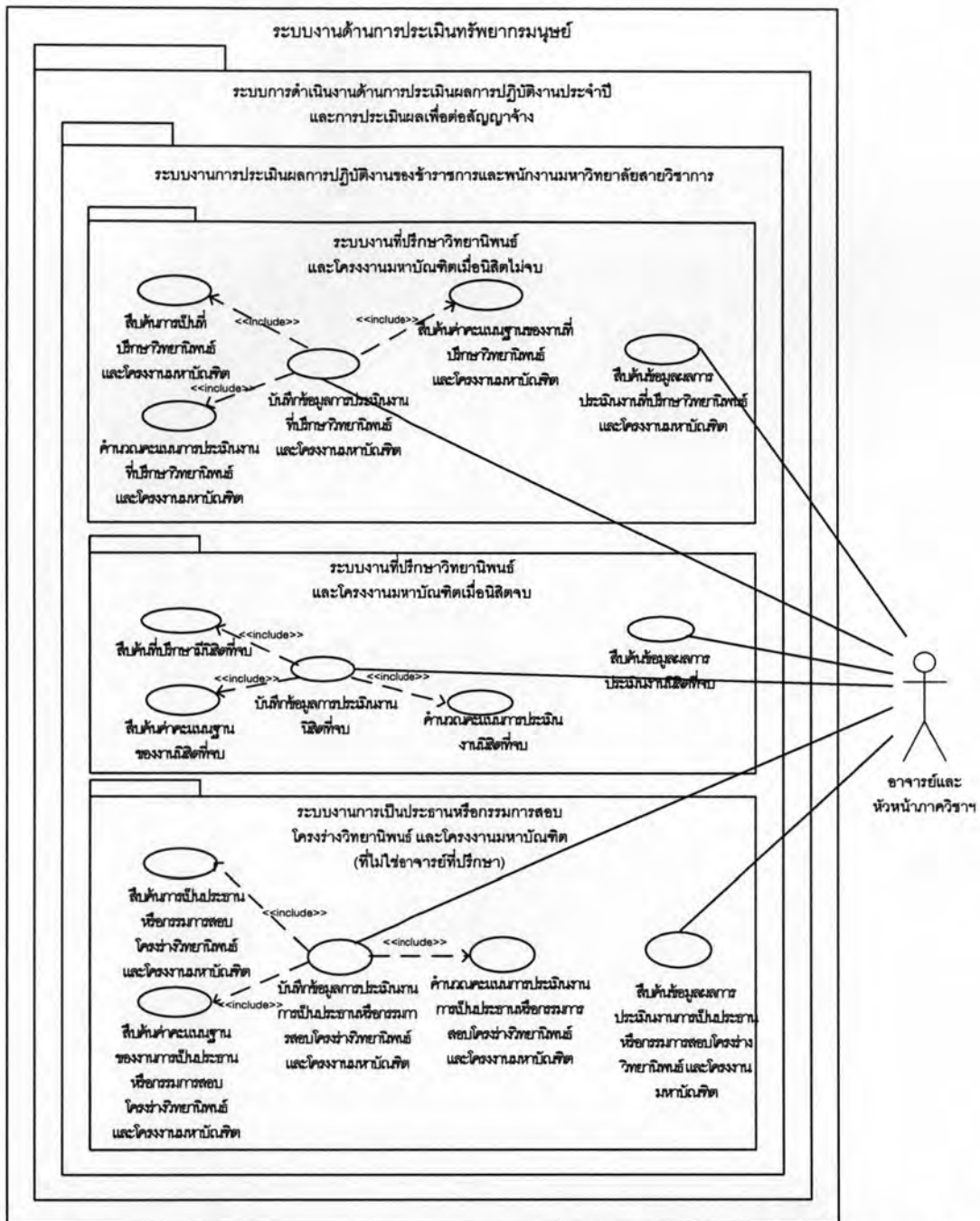
ส่วนการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ
 อย่างเช่น การให้คะแนนการประเมินของหัวหน้าภาควิชา การบันทึกและแก้ไขผลการประเมิน การ
 สืบค้นผลการประเมินของงานสอน-สอบ การสืบค้นผลการประเมินของงานวิจัย การสืบค้นผลการ
 ประเมินของงานบริการวิชาการ และการสืบค้นผลการประเมินของงานบริหาร รวมทั้งรายงานต่างๆ
 เป็นต้น แสดงผังแผนภาพยูสเคสรูปที่ 4.6 - 4.11 และคำอธิบายแผนภาพยูสเคสโดยละเอียดใน
 ภาคผนวก (ค.3.1 - ค.3.15) (ค.4.1 - ค.4.15) (ค.5.1 - ค.5.10) (ค.6.1 - ค.6.20) (ค.7.1 - ค.7.20)
 (ค.8.1 - ค.8.14)



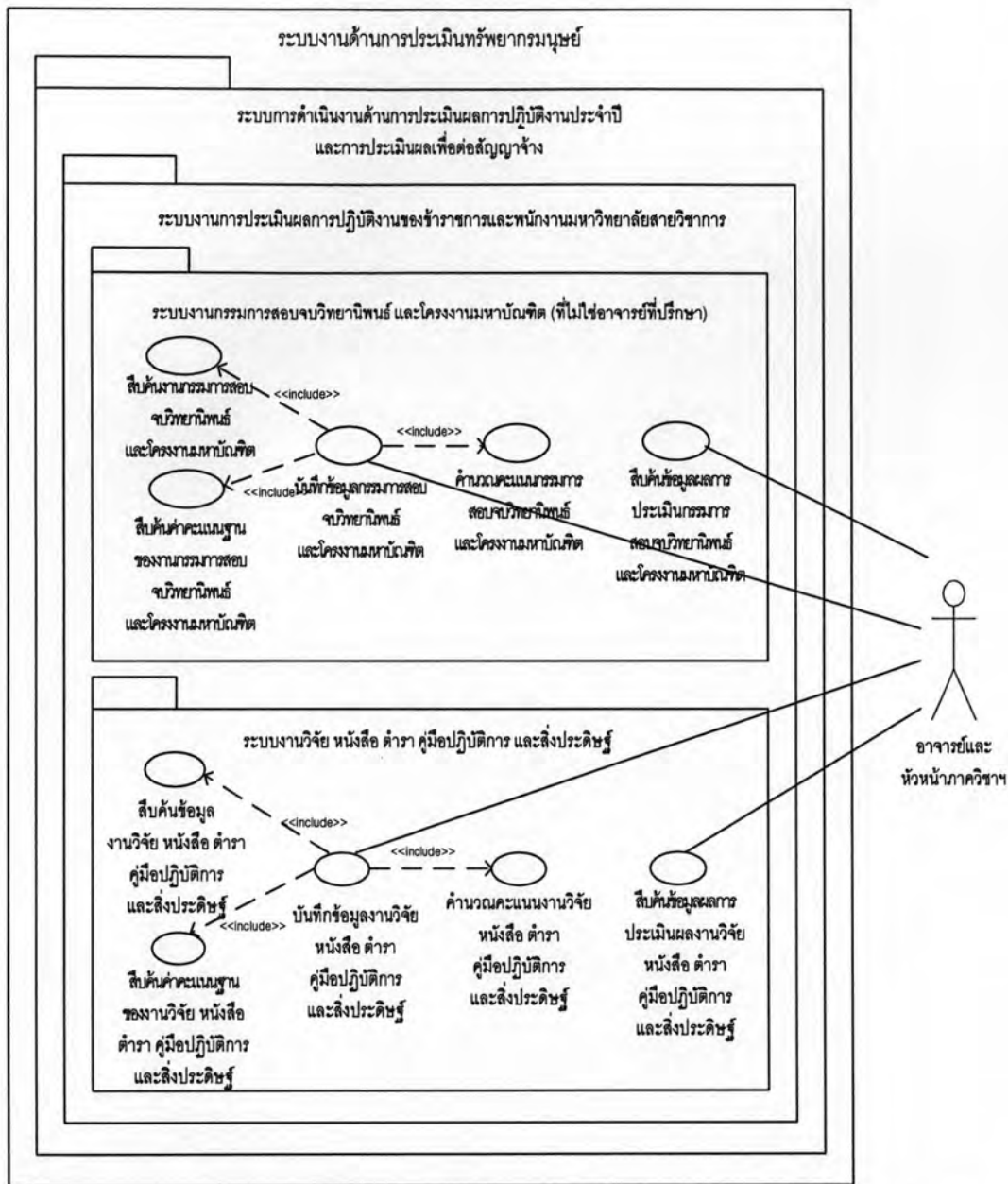
รูปที่ 4.5 แผนภาพยูสเคสของระบบงานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และ
 การประเมินผลเพื่อต่อสัญญาว่าจ้าง ส่วนของระบบงานการรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น
 สำหรับงานการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของข้าราชการ
 และพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ



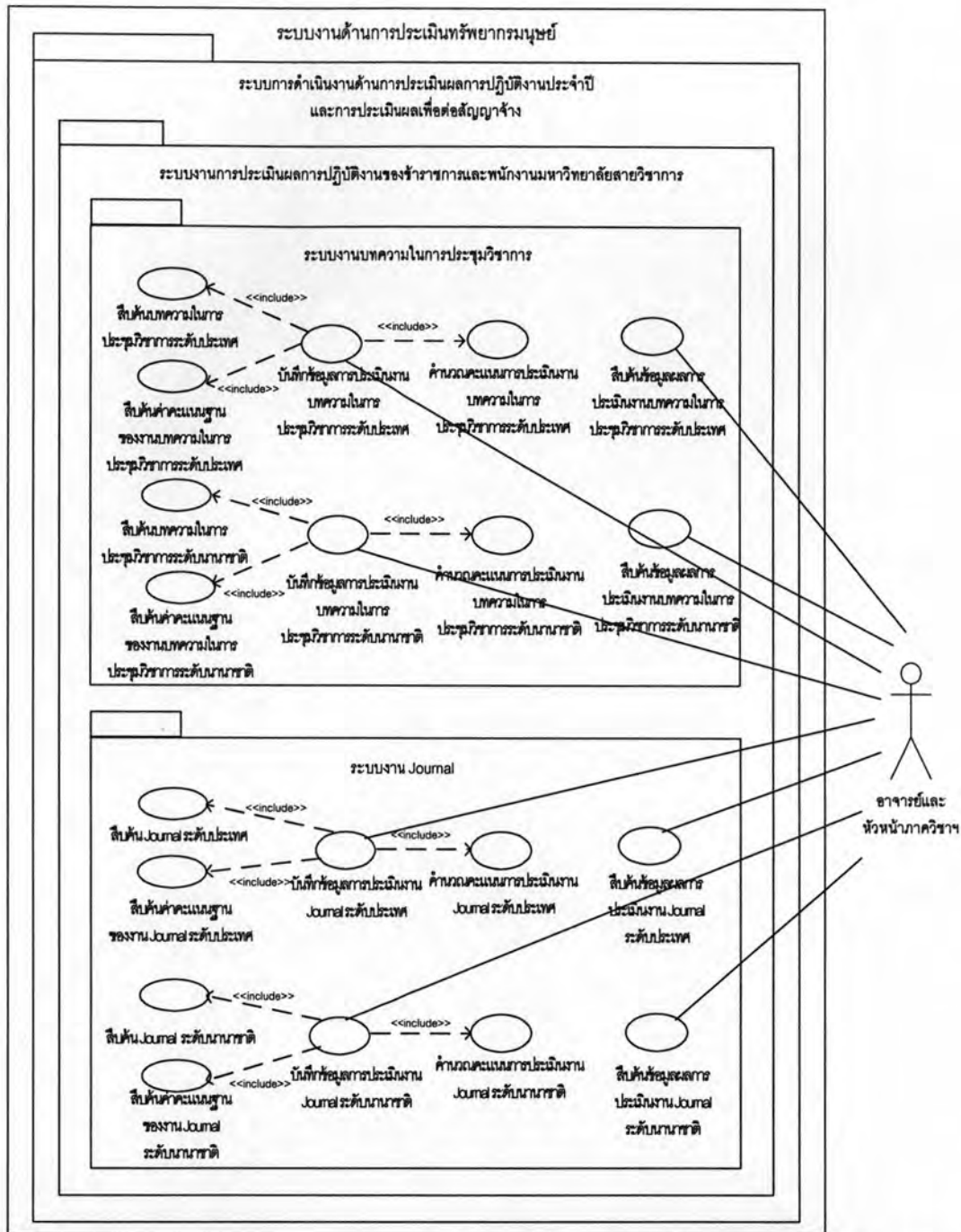
รูปที่ 4.6 แผนภาพยูสเคสของระบบงานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และการประเมินผลเพื่อต่อสัญญาว่าจ้าง ส่วนของระบบงานการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ (ระบบงานวิชาบรรยาย วิชาปฏิบัติการ ระบบงานที่ปรึกษา Senior Project และระบบงานกรรมการสอบ Senior Project)



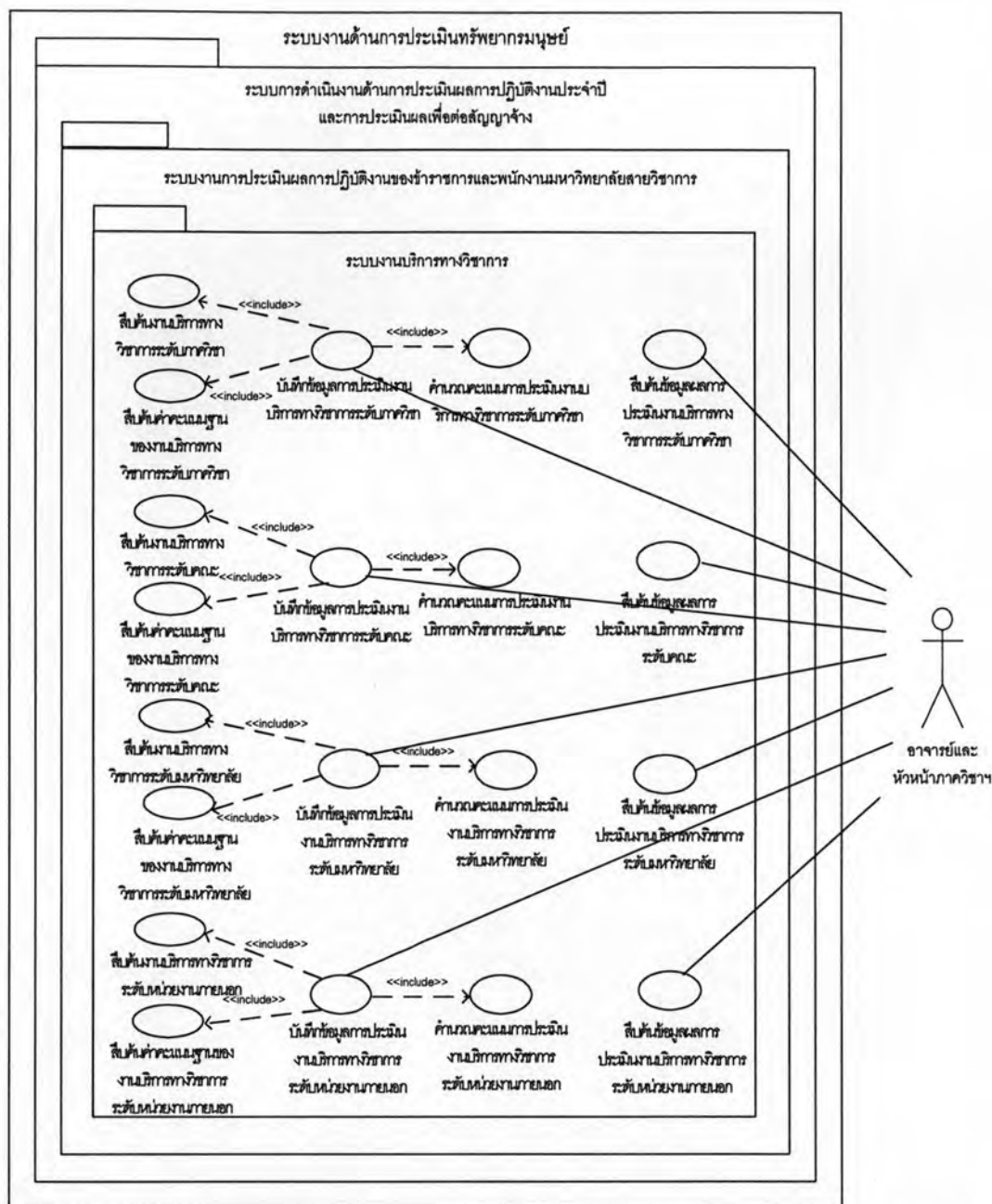
รูปที่ 4.7 แผนภาพยูสเคสของระบบงานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และการประเมินผลเพื่อต่อสัญญาว่าจ้าง ส่วนของระบบงานการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ (ระบบงานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และโครงการมหาบัณฑิต เมื่อนิสิตจบ และไม่จบ ระบบงานการเป็นประธานหรือกรรมการสอบโครงร่างวิทยานิพนธ์และโครงการมหาบัณฑิต)



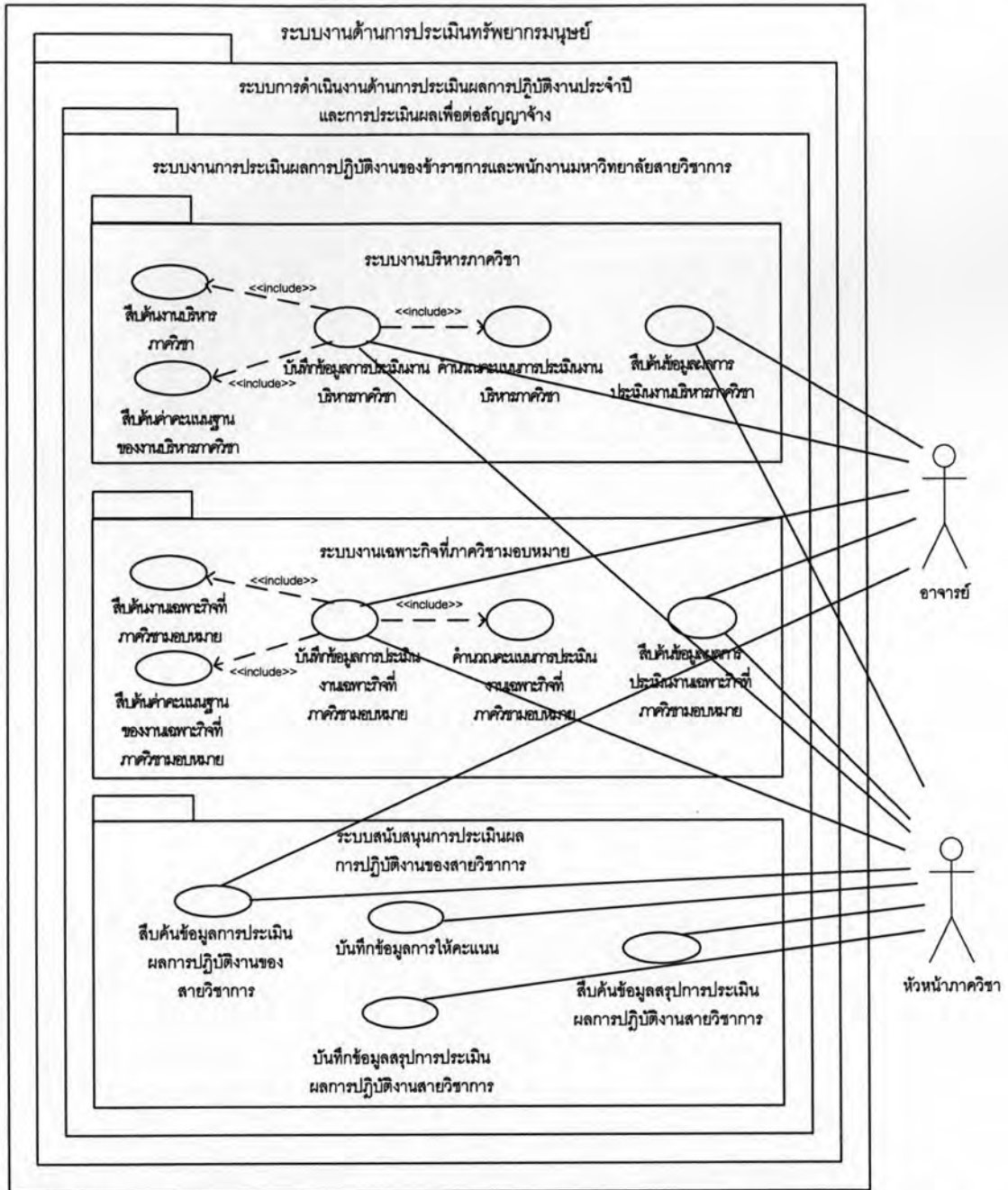
รูปที่ 4.8 แผนภาพยูสเคสของระบบงานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และการประเมินผลเพื่อต่อสัญญาว่าจ้าง ส่วนของระบบงานการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ (ระบบงานกรรมการสอบจบวิทยานิพนธ์ และโครงการมหาบัณฑิต ระบบงานวิจัย หนังสือ ตำรา คู่มือปฏิบัติการ และสิ่งประดิษฐ์)



รูปที่ 4.9 แผนภาพยูสเคสของระบบงานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และการประเมินผลเพื่อต่อสัญญาว่าจ้าง ส่วนของระบบงานการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ (ระบบงานบทความในการประชุมวิชาการ และระบบงาน Journal)



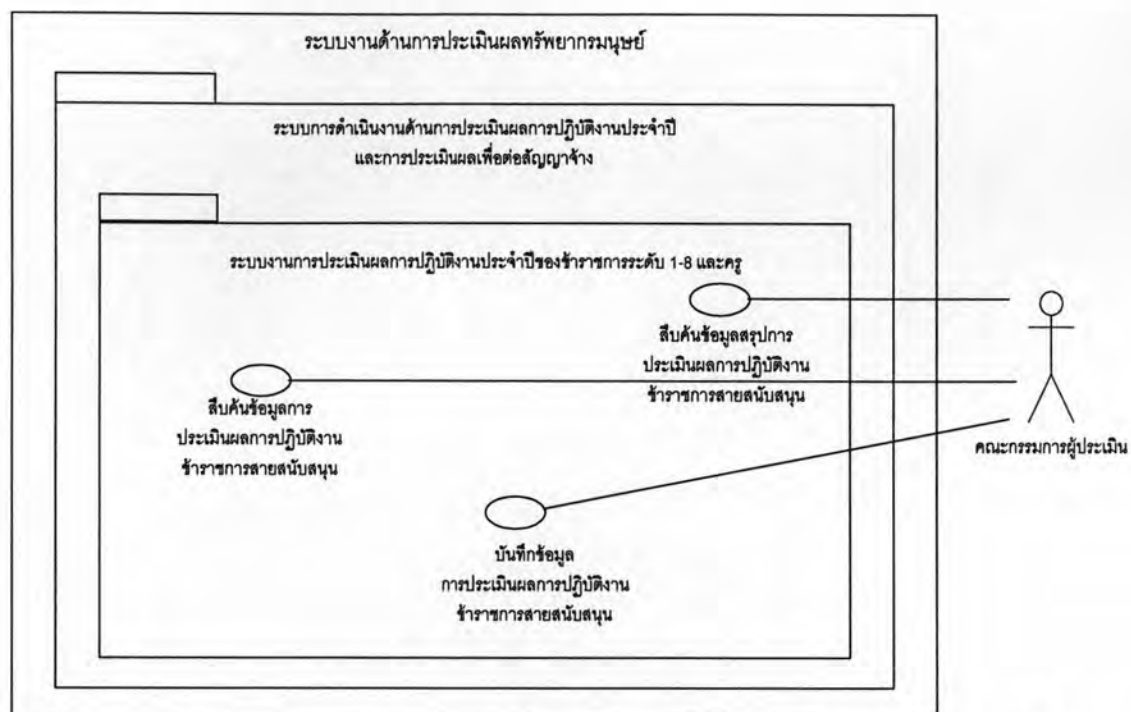
รูปที่ 4.10 แผนภาพยูสเคสของระบบงานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และการประเมินผลเพื่อต่อสัญญาว่าจ้าง ส่วนของระบบงานการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ (ระบบงานบริการทางวิชาการ)



รูปที่ 4.11 แผนภาพยูสเคสของระบบงานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และการประเมินผลเพื่อต่อสัญญาว่าจ้าง ส่วนของระบบงานการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ (ระบบงานบริหารภาควิชา ระบบงานเฉพาะกิจที่ภาควิชามอบหมาย และระบบสนับสนุนการประเมินผลการปฏิบัติงานของสายวิชาการ)

2.3) การออกแบบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของข้าราชการสายสนับสนุน เป็นการออกแบบระบบที่จัดการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของข้าราชการสายสนับสนุน อย่างเช่น การบันทึกและแก้ไขผลการประเมิน การสืบค้นผลการประเมิน

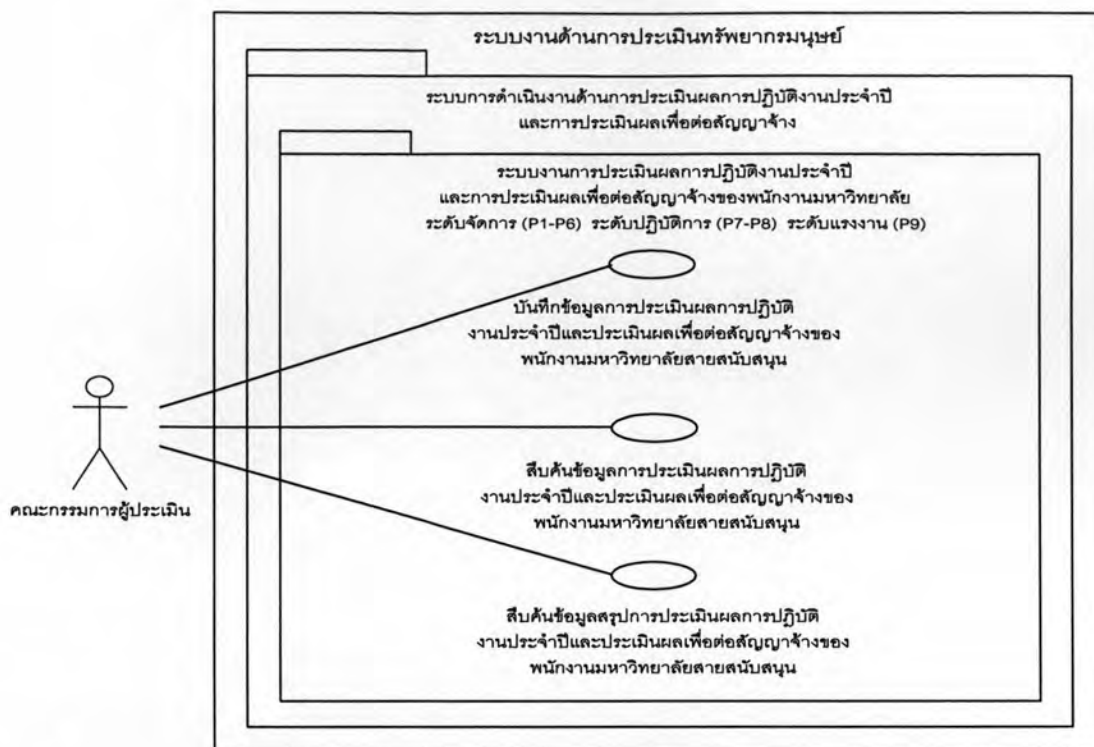
รวมทั้งรายงานต่างๆ เป็นต้น แสดงดังแผนภาพยูสเคสรูปที่ 4.12 และคำอธิบายแผนภาพยูสเคส โดยละเอียดในภาคผนวก ค.9.1 - ค.9.3



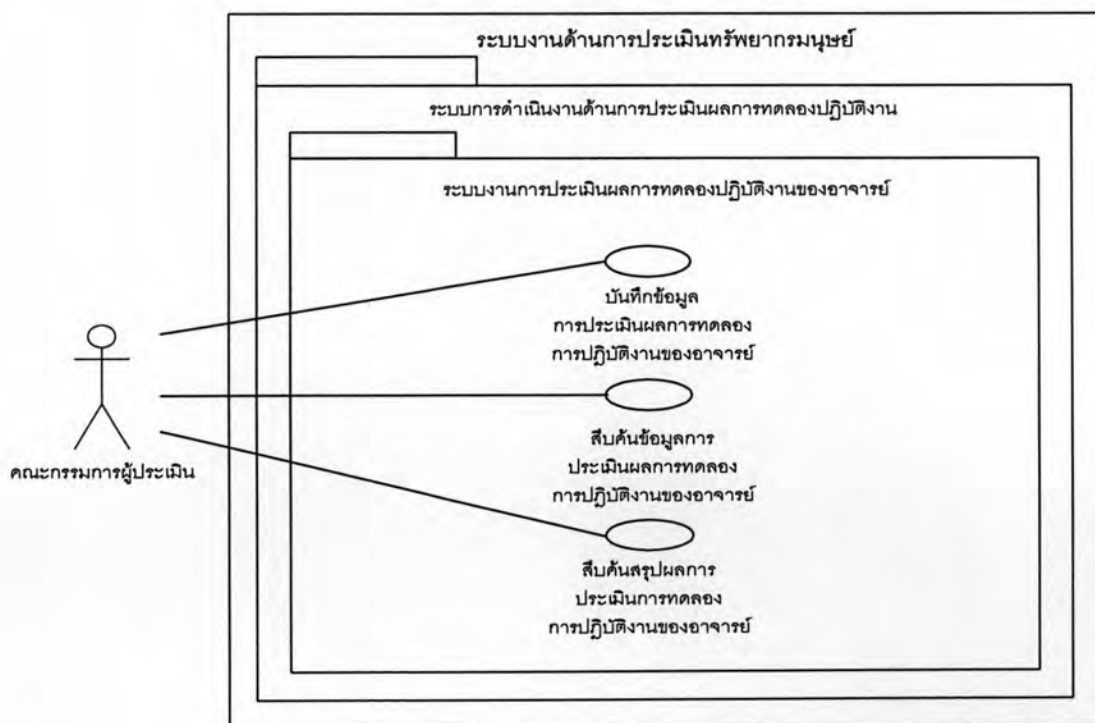
รูปที่ 4.12 แผนภาพยูสเคสของระบบงานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และการประเมินผลเพื่อต่อสัญญาว่าจ้าง ส่วนของระบบงานการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของข้าราชการสายสนับสนุน

2.4) การออกแบบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน เป็นการออกแบบระบบที่จัดการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน อย่างเช่น การบันทึกและแก้ไขผลการประเมิน การสืบค้นผลการประเมิน รวมทั้งรายงานต่างๆ เป็นต้น แสดงดังแผนภาพยูสเคสรูปที่ 4.13 และคำอธิบายแผนภาพยูสเคสโดยละเอียดในภาคผนวก ค.10.1 - ค.10.3

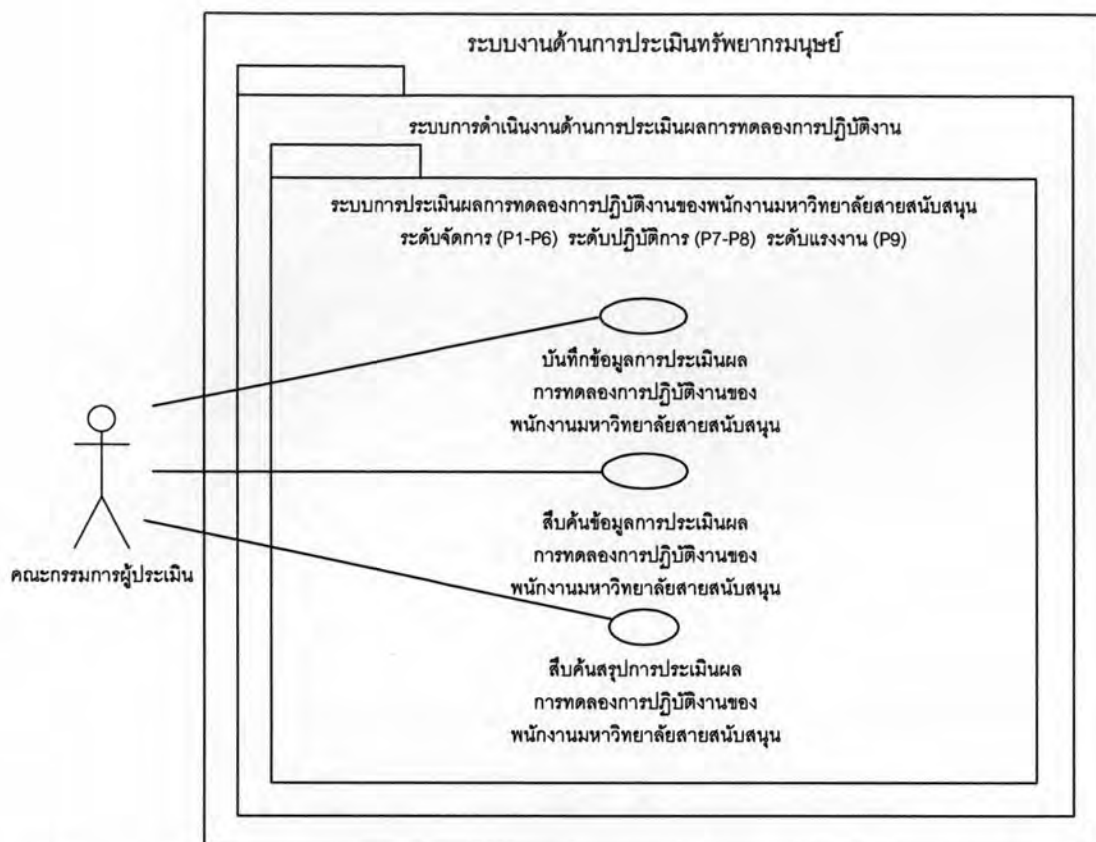
2.5) การออกแบบระบบการประเมินผลกระทดลองการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ เป็นการออกแบบระบบที่จัดการเกี่ยวกับการประเมินผลทดลองการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ อย่างเช่น การบันทึกและแก้ไขผลการประเมิน การสืบค้นผลการประเมิน รวมทั้งรายงานต่างๆ เป็นต้น แสดงดังแผนภาพยูสเคสรูปที่ 4.14 และคำอธิบายแผนภาพยูสเคสโดยละเอียดในภาคผนวก ค.11.1 - ค.11.3



รูปที่ 4.13 แผนภาพยูสเคสของระบบงานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และการประเมินผลเพื่อต่อสัญญาว่าจ้าง ส่วนของระบบงานการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน



รูปที่ 4.14 แผนภาพยูสเคสของระบบงานด้านการประเมินผลการทำงานประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ



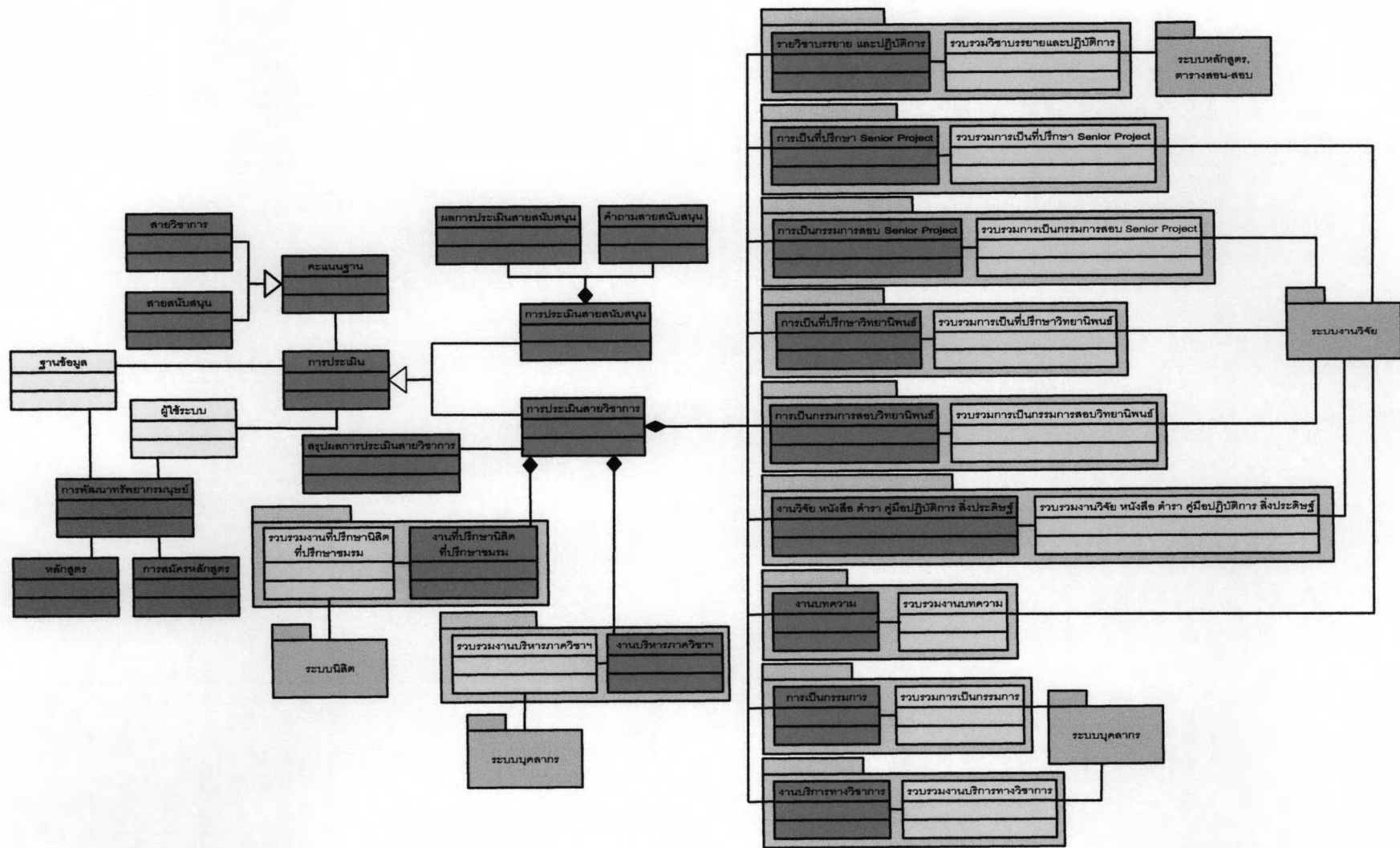
รูปที่ 4.15 แผนภาพยูนิตของระบบงานด้านการประเมินผลการทดลองการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

2.6) การออกแบบระบบการประเมินผลการทดลองการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน เป็นการออกแบบระบบที่จัดการเกี่ยวกับการประเมินผลทดลองการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน อย่างเช่น การบันทึกและแก้ไขผลการประเมิน การสืบค้นผลการประเมิน รวมทั้งรายงานต่างๆ เป็นต้น แสดงดังแผนภาพยูนิตรูปที่ 4.15 และคำอธิบายแผนภาพยูนิตโดยละเอียดในภาคผนวก ค.12.1 - ค.12.3

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำแผนภาพกิจกรรมของระบบที่จะทำการพัฒนา (ดังแสดงในภาคผนวก ง.) เพื่อแสดงถึงขั้นตอนการดำเนินงาน และการใช้ประโยชน์จากระบบในการดำเนินงานขั้นตอนต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นเมื่อมีการนำระบบไปใช้งานจริง

4.2 การออกแบบโครงสร้างคลาสของระบบ

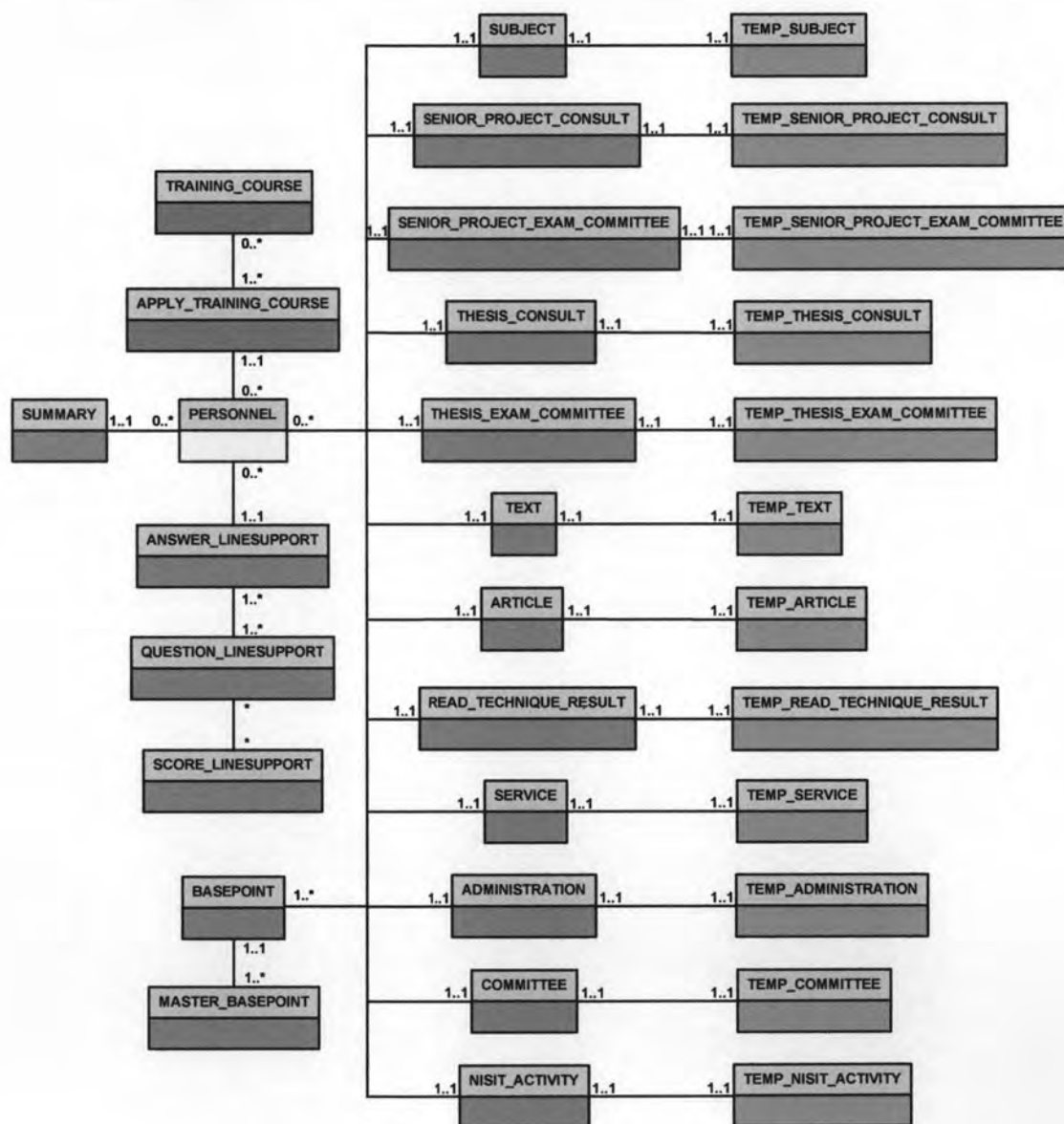
การออกแบบโครงสร้างคลาสของระบบ โดยการใช้แบบจำลองคลาสในการอธิบาย แสดงแบบจำลองคลาสของระบบดังรูปที่ 4.16 ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการออกแบบคลาสต่างๆ โดยรวมคลาสที่มีความเกี่ยวข้องกันเข้าอยู่ในแพ็คเกจเดียวกัน



รูปที่ 4.16 แผนภาพคลาสของระบบ

4.3 การออกแบบโครงสร้างระบบฐานข้อมูลของระบบ

การออกแบบโครงสร้างระบบฐานข้อมูลของระบบ ผู้วิจัยได้ทำการออกแบบโครงสร้างระบบฐานข้อมูลเป็นแบบระบบฐานข้อมูลเชิงสัมพันธ์ โดยพิจารณาถึงลักษณะการออกแบบแนวคิดเชิงวัตถุ ความสัมพันธ์ระหว่างคลาสและหน้าที่การทำงานของระบบที่ได้ทำการออกแบบไว้ตอนต้น จนกระทั่งได้แบบจำลองข้อมูลเชิงกายภาพ ที่ประกอบด้วยตารางข้อมูลและความสัมพันธ์ระหว่างตารางข้อมูลต่างๆ ภายในระบบ แสดงดังรูปที่ 4.17 - 4.19 และรายละเอียดตารางข้อมูลของระบบ ดังตารางที่ 4.2 (ภาคผนวก ฉ. และภาคผนวก ช.)



รูปที่ 4.17 ภาพรวมของโครงสร้างฐานข้อมูลเชิงกายภาพของระบบ

ตารางที่ 4.2 รายละเอียดตารางในระบบฐานข้อมูลของระบบ

ลำดับ	ชื่อตาราง	หมายเหตุ
1	ตารางวิชาบรรยาย วิชาปฏิบัติการและวิชาสัมมนา (Subject)	แสดงดังตารางที่ จ.1 ภาคผนวก จ.
2	ตารางที่ปรึกษา Senior_Project Senior_Project_Consult)	แสดงดังตารางที่ จ.2 ภาคผนวก จ.
3	ตารางกรรมการสอบ Senior_Project (Senior_Project_Exam_Committee)	แสดงดังตารางที่ จ.3 ภาคผนวก จ.
4	ตารางที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (Thesis_Consult)	แสดงดังตารางที่ จ.4 ภาคผนวก จ.
5	ตารางกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ (Thesis_Exam_Committee)	แสดงดังตารางที่ จ.5 ภาคผนวก จ.
6	ตารางหนังสือหรือตำราระดับอุดมศึกษา, คู่มือปฏิบัติการ , รายงานวิจัย, สิ่งประดิษฐ์ (Text)	แสดงดังตารางที่ จ.6 ภาคผนวก จ.
7	ตารางบทความ (Article)	แสดงดังตารางที่ จ.7 ภาคผนวก จ.
8	ตารางอ่านผลงานทางวิชาการ (Read Technique Result)	แสดงดังตารางที่ จ.8 ภาคผนวก จ.
9	ตารางงานบริการวิชาการ (Service)	แสดงดังตารางที่ จ.9 ภาคผนวก จ.
10	ตารางระดับ (Level)	แสดงดังตารางที่ จ.10 ภาคผนวก จ.
11	ตารางงานบริหาร (Administration)	แสดงดังตารางที่ จ.11 ภาคผนวก จ.
12	ตารางกรรมการ (Committee)	แสดงดังตารางที่ จ.12 ภาคผนวก จ.
13	ตารางที่ปรึกษานิสิต ที่ปรึกษาชมรม ที่ปรึกษาโครงการ นิสิต (Nisit_Activity)	แสดงดังตารางที่ จ.13 ภาคผนวก จ.
14	ตารางคะแนนฐาน (Master BasePoint)	แสดงดังตารางที่ จ.14 ภาคผนวก จ.
15	ตารางค่าคะแนนฐาน (BasePoint)	แสดงดังตารางที่ จ.15 ภาคผนวก จ.
16	ตารางคะแนนของหัวหน้าภาค (Summary)	แสดงดังตารางที่ จ.16 ภาคผนวก จ.
17	ตารางคำถามการประเมินการทดลองปฏิบัติงานและการ ประเมินการปฏิบัติงานประจำปีของข้าราชการและ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน (QuestionLineSupport)	แสดงดังตารางที่ จ.17 ภาคผนวก จ.
18	ตารางผลการประเมินการทดลองปฏิบัติงานและการ ประเมินการปฏิบัติงานประจำปีของข้าราชการและ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน (AnswerLineSupport)	แสดงดังตารางที่ จ.18 ภาคผนวก จ.
19	ตารางระดับคะแนนของข้าราชการและพนักงาน มหาวิทยาลัยสายสนับสนุน (ScoreLineSupport)	แสดงดังตารางที่ จ.19 ภาคผนวก จ.
20	ตารางรายการหลักสูตร (TrainingCourse)	แสดงดังตารางที่ จ.20 ภาคผนวก จ.
21	ตารางการสมัครหลักสูตร (ApplyTrainingCourse)	แสดงดังตารางที่ จ.21 ภาคผนวก จ.

ตารางที่ 4.2 รายละเอียดตารางในระบบฐานข้อมูลของระบบ (ต่อ)

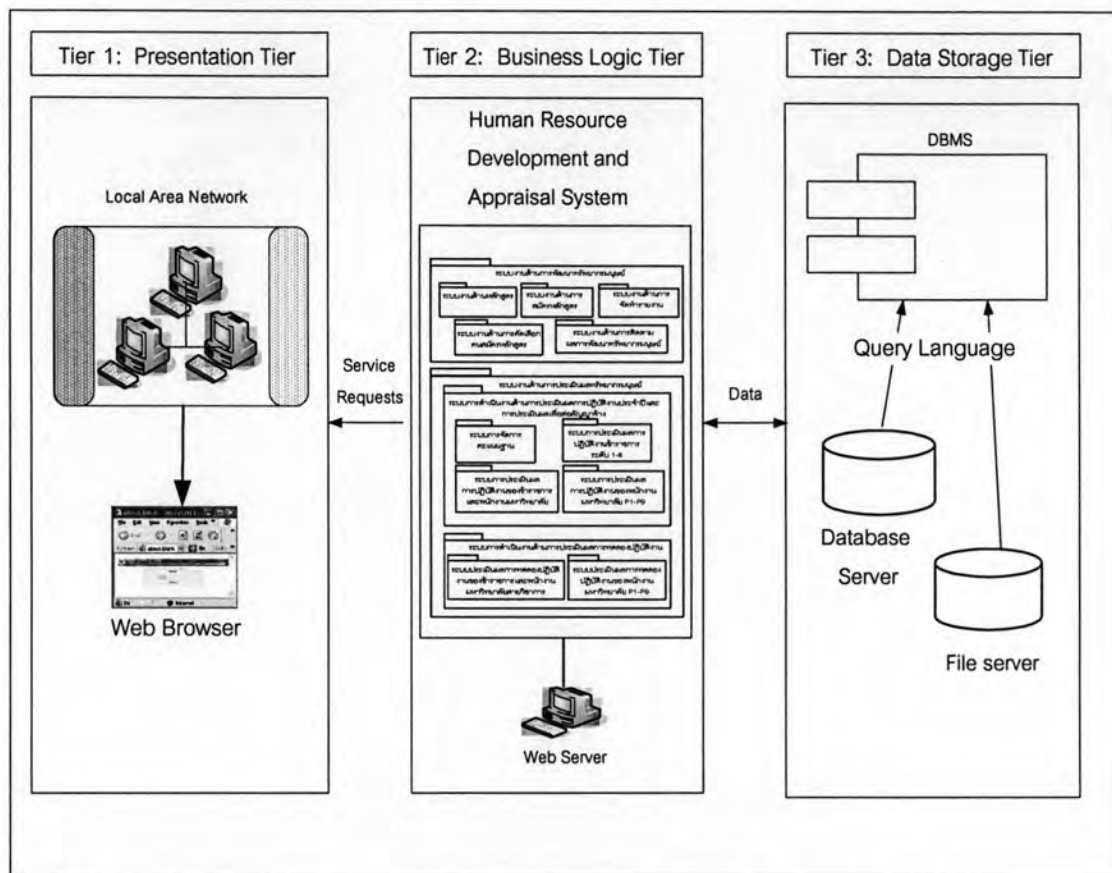
ลำดับ	ชื่อตาราง	หมายเหตุ
22	ตารางคัมมิตีวิชาการขยาย วิชาปฏิบัติการและวิชาสัมมนา (Temp_Subject)	แสดงดังตารางที่ ข.1 ภาคผนวก ข.
23	ตารางคัมมิตีที่ปรึกษา Senior_Project (Temp_Senior_Project_Consult)	แสดงดังตารางที่ ข.2 ภาคผนวก ข.
24	ตารางคัมมิตีกรรมการสอบ Senior_Project (Temp_Senior_Project_Exam_Committee)	แสดงดังตารางที่ ข.3 ภาคผนวก ข.
25	ตารางคัมมิตีที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (Temp_Thesis_Consult)	แสดงดังตารางที่ ข.4 ภาคผนวก ข.
26	ตารางคัมมิตีกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ (Temp_Thesis_Exam_Committee)	แสดงดังตารางที่ ข.5 ภาคผนวก ข.
27	ตารางคัมมิตีหนังสือหรือตำราระดับอุดมศึกษา, คู่มือ ปฏิบัติการ, รายงานวิจัย, สิ่งประดิษฐ์ (Temp_Text)	แสดงดังตารางที่ ข.6 ภาคผนวก ข.
28	ตารางคัมมิตีบทความ (Temp_Article)	แสดงดังตารางที่ ข.7 ภาคผนวก ข.
29	ตารางคัมมิตีอ่านผลงานทางวิชาการ (Temp_Read Technique Result)	แสดงดังตารางที่ ข.8 ภาคผนวก ข.
30	ตารางคัมมิตีงานบริการวิชาการ (Temp_Service)	แสดงดังตารางที่ ข.9 ภาคผนวก ข.
31	ตารางคัมมิตีงานบริหาร (Temp_Administration)	แสดงดังตารางที่ ข.10 ภาคผนวก ข.
32	ตารางคัมมิตีกรรมการ (Temp_Committee)	แสดงดังตารางที่ ข.11 ภาคผนวก ข.
33	ตารางคัมมิตีที่ปรึกษานิสิต ที่ปรึกษาชมรม ที่ปรึกษา โครงการนิสิต (Temp_Nisit_Activity)	แสดงดังตารางที่ ข.12 ภาคผนวก ข.

4.4 การออกแบบสถาปัตยกรรมของระบบ

จากลักษณะการใช้งานและวัตถุประสงค์ในการออกแบบและพัฒนาระบบสารสนเทศระดับภาควิชาสำหรับงานด้านการพัฒนาและประเมินทรัพยากรมนุษย์ ผู้วิจัยจึงเห็นสมควรว่าระบบที่จะพัฒนานี้ควรมีการออกแบบสถาปัตยกรรมระบบเป็นแบบสามส่วน (3-Tiers) โดยการใช้แบบจำลองดีพลอยเมนต์ในการอธิบาย แสดงได้ดังรูปที่ 4.20 ซึ่งประกอบด้วยชั้นส่วนต่อไปนี้

- ชั้นส่วนการนำเสนอ หรือชั้นส่วนลูกค้า เป็นงานส่วนต่อประสานกับผู้ใช้ ซึ่งเป็นส่วนที่ผู้ใช้สามารถโต้ตอบโดยการป้อนข้อมูลและดูผลลัพธ์ตามที่ร้องขอ
- ชั้นส่วนตรรกะทางธุรกิจ หรือชั้นส่วนกลาง เป็นส่วนเชื่อมต่อระหว่างส่วนต่อประสานกับชั้นบริการข้อมูล ทำหน้าที่ให้บริการแก่เครื่องลูกค้า

- ชั้นส่วนหน่วยเก็บข้อมูล หรือชั้นส่วนหลังทำ เป็นงานส่วนที่ให้บริการฐานข้อมูล การเข้าใช้บริการข้อมูลของเว็บเซิร์ฟเวอร์กับฐานข้อมูล โดยเว็บเซิร์ฟเวอร์จะมีการเรียกโปรแกรมที่จีไอ



รูปที่ 4.20 สถาปัตยกรรมของระบบสารสนเทศระดับภาควิชาสำหรับงานด้านการพัฒนาและประเมินทรัพยากรมนุษย์

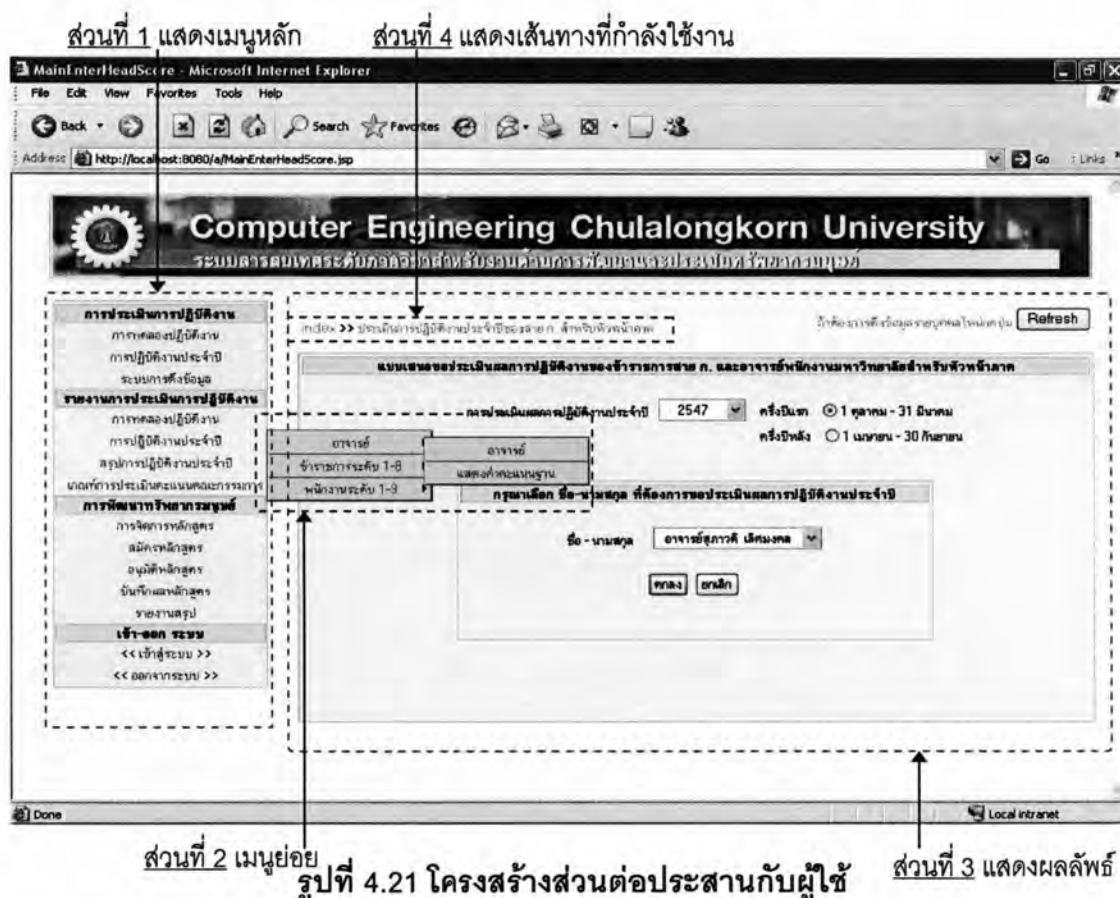
ดังนั้นงานวิจัยนี้มีการใช้เบราว์เซอร์เป็นชั้นส่วนการนำเสนอเพื่อใช้ในการแสดงผล และใช้คลาสที่เขียนด้วยภาษาจาวา และภาษาจาวาสคริปต์ เป็นชั้นส่วนตรรกะทางธุรกิจและชั้นส่วนหน่วยเก็บข้อมูล เพื่อใช้ในการติดต่อกับฐานข้อมูล ซึ่งการออกแบบสถาปัตยกรรมสามส่วนนี้จะช่วยให้ระบบไม่มีข้อจำกัดเรื่องสถานที่การใช้งานของผู้ใช้ระบบ

4.5 การออกแบบส่วนต่อประสานกับผู้ใช้ของระบบ

ผู้วิจัยได้ทำการออกแบบส่วนต่อประสานกับผู้ใช้โดยแยกการพิจารณาออกเป็น 3 ส่วนหลัก คือ การออกแบบโครงสร้างส่วนต่อประสานกับผู้ใช้ การออกแบบการนำเข้าสู่ข้อมูล และการออกแบบการแสดงผลลัพธ์ของระบบ ซึ่งมีรายละเอียดต่าง ๆ ดังหัวข้อต่อไปนี้

4.5.1 การออกแบบโครงสร้างส่วนต่อประสานกับผู้ใช้

โครงสร้างส่วนต่อประสานกับผู้ใช้ของระบบ ถูกแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนเมนูหลัก ส่วนเมนูย่อย ส่วนแสดงผล และส่วนแสดงเส้นทางที่กำลังใช้งาน ดังในรูปที่ 4.21



ซึ่งโครงสร้างส่วนต่าง ๆ มีรายละเอียด คือ

ส่วนที่ 1 และ 2 เป็นส่วนที่แสดงเมนูหลักและเมนูย่อยตามลำดับ โดยเมนูหลักที่มีสัญลักษณ์ "▶" แสดงว่าเมนูหลักนั้นมีเมนูย่อยภายใน และส่วนล่างของเมนูหลักจะปรากฏเมนูออกจากระบบเพื่อให้ผู้ใช้สามารถเลือกออกจากระบบเมื่อใช้งานเสร็จสิ้น ซึ่งเมนูหลักที่แสดงนี้จะแตกต่างกันออกไปตามสิทธิ์ของผู้ใช้

ส่วนที่ 3 เป็นส่วนที่แสดงผลลัพธ์การทำงานของระบบ อาจแสดงเป็นแบบฟอร์มการประเมิน หรือรายงานการเรียกดูข้อมูลต่าง ๆ

ส่วนที่ 4 เป็นส่วนที่แสดงเส้นทางที่ผู้ใช้กำลังใช้งาน ซึ่งเริ่มต้นแสดงจากหน้าหลัก แล้วเรียงลำดับไปยังส่วนการใช้งานของระบบ ที่ผู้ใช้กำลังใช้งานอยู่ โดยผู้ใช้สามารถกดเส้นทางที่แสดงอยู่เพื่อเชื่อมโยงกลับไปยังส่วนของการทำงานนั้น ๆ ได้

ทั้งนี้การเข้าใช้งานในระบบสารสนเทศระดับภาควิชาสำหรับงานด้านการพัฒนาและประเมินทรัพยากรมนุษย์สามารถสรุปเมนูหลักออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนการประเมินการปฏิบัติงาน ส่วนแบบฟอร์มและรายงานการประเมินการปฏิบัติงาน และส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งแสดงได้ดังรูปที่ 4.25 4.56 และ 4.57 โดยการเข้าใช้งานระบบทุกครั้งจะต้องผ่านส่วนของการเข้าสู่ระบบแสดงดังรูปที่ 4.22 ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

4.5.1.1 ส่วนการเข้าสู่ระบบ

เป็นหน้าจอเริ่มต้นในการเข้าสู่ระบบ โดยระบบจะให้ผู้ใช้งานระบบทุกคนมีการใส่รหัสเข้าใช้งาน (UserName) พร้อมทั้งรหัสผ่าน (Password) ในการเข้าใช้งานในระบบ รวมทั้งระบบจะมีการเก็บข้อมูลการเข้าใช้และการออกจากระบบเป็นล็อกไฟล์หรือแฟ้มลงบันทึกเข้าออก เพื่อที่สร้างความปลอดภัยให้กับระบบ โดยมีส่วนต่อประสานกับผู้ใช้งานแสดงดังรูปที่ 4.22 และลักษณะของแฟ้มลงบันทึกเข้าออกแสดงดังรูปที่ 4.23 ซึ่งภายในแฟ้มนี้จะเก็บข้อมูล ได้แก่

- 1) วันที่เข้าใช้
- 2) เวลาเข้าใช้
- 3) ชื่อผู้ใช้
- 4) สิทธิ์ในการเข้าใช้ของผู้ใช้
- 5) การดำเนินการ

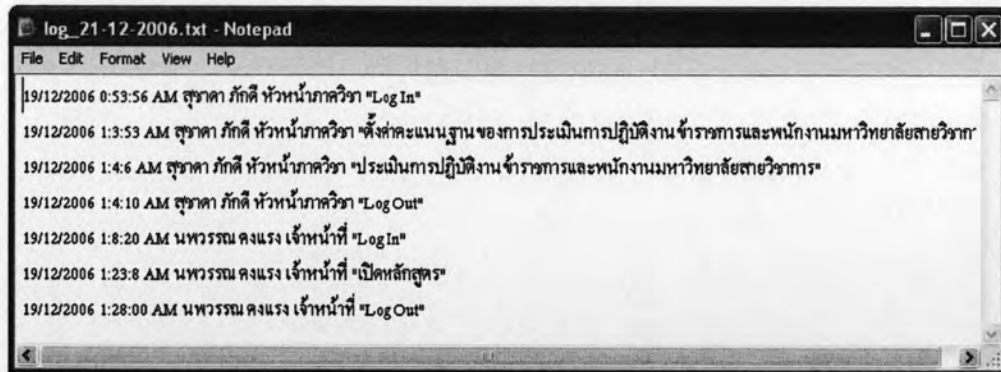
ระบบสารสนเทศระดับภาควิชาสำหรับงานด้านการพัฒนาและประเมินทรัพยากรมนุษย์

ยินดีต้อนรับ

username

password

รูปที่ 4.22 หน้าจอการเข้าสู่ระบบ



รูปที่ 4.23 ตัวอย่างแฟ้มลงบันทึกเข้าออก

4.5.1.2 ส่วนการทำงานเมนูหลัก

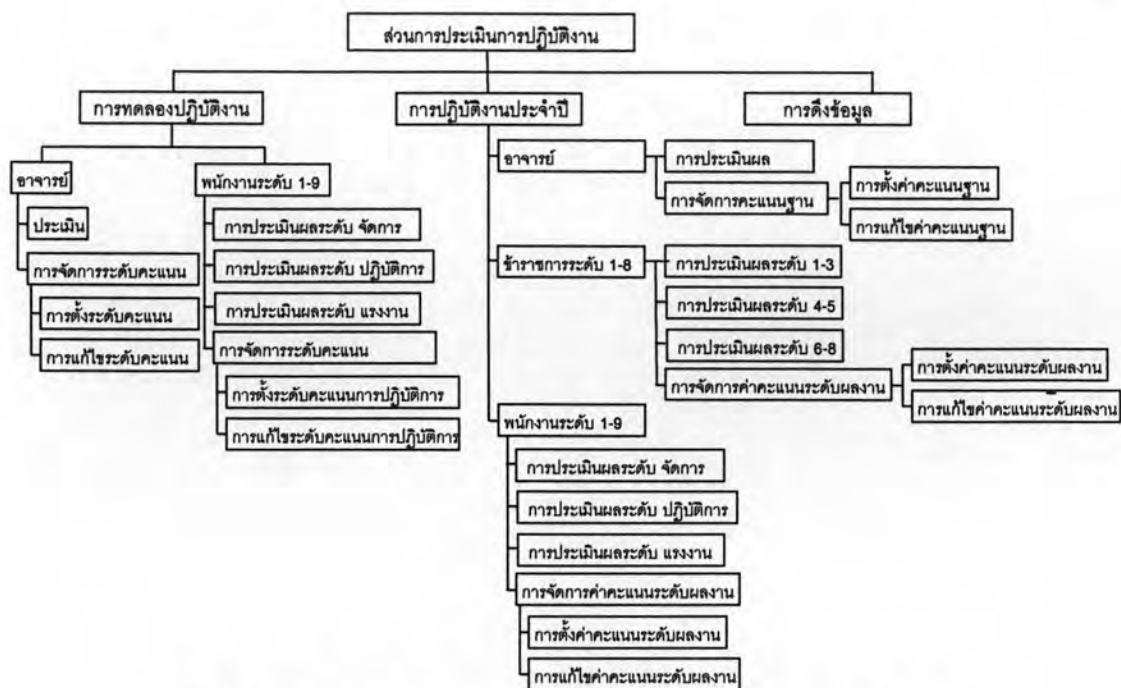
การทำงานเมนูหลักประกอบด้วยการทำงาน 3 ส่วนด้วยกัน โดยแบ่งตามลักษณะระบบการทำงาน คือ ส่วนการประเมินการปฏิบัติงาน ส่วนรายงานการประเมินการปฏิบัติงาน และส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งผู้วิจัยได้ออกแบบเมนูตามลักษณะระบบงานแสดงดังรูปที่ 4.24

การประเมินการปฏิบัติงาน
การทดลองปฏิบัติงาน
การปฏิบัติงานประจำปี
ระบบการตั้งข้อมูล
รายงานการประเมินการปฏิบัติงาน
การทดลองปฏิบัติงาน
การปฏิบัติงานประจำปี
สรุปการปฏิบัติงานประจำปี
เกณฑ์การประเมินคะแนนคณะกรรมการ
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
การจัดการหลักสูตร
สมัครหลักสูตร
อนุมัติหลักสูตร
บันทึกผลหลักสูตร
รายงานสรุป
เข้า-ออก ระบบ
<< เข้าสู่ระบบ >>
<< ออกจากระบบ >>

รูปที่ 4.24 ส่วนเมนูการทำงานหลัก

1) ส่วนการประเมินการปฏิบัติงาน

การออกแบบโครงสร้างหน้าจอส่วนการประเมินการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยเมนูหน้าจอการทำงาน แสดงดังรูปที่ 4.25 ซึ่งมีการออกแบบโครงสร้างหน้าที่การทำงานทั้งหมด 16 ส่วน ได้แก่



รูปที่ 4.25 โครงสร้างหน้าจอสวนการประเมินการปฏิบัติงาน

(1) ระบบการรวบรวมข้อมูล

เป็นการออกแบบระบบที่ใช้การเตรียมข้อมูลเบื้องต้นเพื่อใช้ในการประเมินการปฏิบัติประจำปีของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ โดยระบบจะมีการแยกการรวบรวมข้อมูลออกเป็น 10 ส่วน คือ

- การรวบรวมข้อมูลรายวิชา
- การรวบรวมข้อมูลการเป็นที่ปรึกษา Senior Project
- การรวบรวมข้อมูลการเป็นกรรมการสอบ Senior Project
- การรวบรวมข้อมูลการเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
- การรวบรวมข้อมูลการเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์
- การรวบรวมข้อมูลหนังสือหรือตำราอุดมศึกษา คู่มือปฏิบัติการ รายงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์
- การรวบรวมข้อมูลบทความ
- การรวบรวมข้อมูลงานบริการทางวิชาการ
- การรวบรวมข้อมูลงานบริหาร
- การรวบรวมข้อมูลการเป็นกรรมการ

แสดงดังรูปที่ 4.26

index >> การดึงข้อมูลเข้าสู่ระบบสารสนเทศระดับภาควิชาสำหรับงานด้านการประเมินและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การดึงข้อมูลเข้าสู่ระบบสารสนเทศระดับภาควิชาสำหรับงานด้านการประเมินและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ปีที่ต้องการดึงข้อมูลเข้าสู่ระบบ ครั้งปีแรก 1 ตุลาคม - 31 มีนาคม
 ครั้งปีหลัง 1 เมษายน - 30 กันยายน

กรุณาเลือกข้อมูลที่ต้องการดึงเข้าสู่ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

<input type="checkbox"/> รายวิชา <input type="checkbox"/> การเป็นกรรมการสอบ Senior_Project <input type="checkbox"/> การเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ <input type="checkbox"/> บทความ <input type="checkbox"/> งานบริการทางวิชาการ <input type="checkbox"/> การเป็นกรรมการ	<input type="checkbox"/> การเป็นที่ปรึกษา Senior_Project <input type="checkbox"/> การเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ <input type="checkbox"/> หนังสือหรือตำราระดับอุดมศึกษา, คู่มือปฏิบัติการ, รายงานวิจัย, สิ่งประดิษฐ์ <input type="checkbox"/> ผู้อำนวยการทางวิชาการ <input type="checkbox"/> งานบริหาร <input type="checkbox"/> ที่ปรึกษานิสิต ที่ปรึกษาชมรม ที่ปรึกษาโครงการนิสิต
--	--

รูปที่ 4.26 หน้าจอส่วนการรวบรวมข้อมูลเบื้องต้นของระบบการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

ซึ่งการรวบรวมข้อมูลจากระบบอื่นมาไว้เป็นข้อมูลเบื้องต้นที่ระบบการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการจะต้องมีรูปแบบตามที่ระบบการพัฒนาและประเมินทรัพยากรมนุษย์มีการออกแบบไว้ดังตารางในภาคผนวก ข.

ระบบการรวบรวมข้อมูลจะมีการตรวจสอบข้อมูลในตารางส่วนระบบการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการก่อนว่าระบบได้เคยทำการรวบรวมข้อมูลของปีนั้น เทอมนั้นเข้ามาหรือยัง ถ้ายังก็จะรวบรวมข้อมูลของปีนั้น เทอมนั้นเข้ามาเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการให้ประเมินการปฏิบัติงานประจำปีของอาจารย์ แต่ถ้าระบบการรวบรวมข้อมูลตรวจพบว่า ระบบได้เคยทำการรวบรวมข้อมูลส่วนนั้นเข้ามาแล้ว ระบบการรวบรวมข้อมูลจะทำการลบข้อมูลเก่าของปีนั้น เทอมนั้น ในตารางส่วนของระบบการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการนั้นทิ้ง แล้วทำการรวบรวมข้อมูลใหม่เข้ามาทั้งหมด

(2) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ (อาจารย์)

เป็นส่วนที่ใช้วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยึดผลสำเร็จของงานหรือวัตถุประสงค์เป็นหลักในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ และเป็นส่วนที่ใช้ในการให้คะแนนของหัวหน้าภาควิชา

Computer Engineering Chulalongkorn University
ระบบสารสนเทศระดับภาควิชาสำหรับงานควบคุมการผลิตและประเมินผลปฏิบัติงานประจำปี

index >> ประเมินการปฏิบัติงานประจำปีของสาย ก. สำหรับหัวหน้างาน ใช้ต้องการตั้งชื่อเฉพาะบุคคลใหม่คลิก Refresh

แบบเสนอขอประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ก. และอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาวินิจฉัย

การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ครั้งนี้ทำ 1 ตุลาคม - 31 มีนาคม
ครั้งถัดไป 1 เมษายน - 30 กันยายน

กรุณาล็อก ชื่อ-นามสกุล ที่ต้องการขอประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

ชื่อ - นามสกุล

รูปที่ 4.27 หน้าจอส่วนระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

Computer Engineering Chulalongkorn University
ระบบสารสนเทศระดับภาควิชาสำหรับงานควบคุมการผลิตและประเมินผลปฏิบัติงานประจำปี

index >> ประเมินการปฏิบัติงานประจำปีของสาย ก. สำหรับหัวหน้างาน

แบบประเมินผลเพื่อออกใบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน 1 เมษายน 2548
ช่วงเวลาประเมิน (1 เมษายน 2548 ถึง 30 กันยายน 2548)
ชื่อ - นามสกุล **อาจารย์ชูกาวดี เดิศมงคล**

1. ภาวะงานสอน - สอบ (ของภาควิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์)

1.1 วิชาบรรยาย วิชาปฏิบัติการ

ลำดับที่	รหัส	วิชา	จำนวนหน่วยกิต	ตอนเรียน	อัตราส่วน	คะแนน
1	2110123	Lab Digital	1	1	1.0	100.0
2	2110124	Lab Image	1	1	1.0	100.0
3	2110125	Formal Spec	3	1	1.0	300.0
รวมคะแนน						500.0

1.2 ฝึกวิชา Senior Project

กลุ่มที่	หัวข้อ	อัตราส่วน	คะแนน
1	ระบบศูนย์กลางคำ	0.5	25.0
2	ระบบการจัดการครุภัณฑ์	1.0	50.0
3	ระบบการจัดการหลักสูตร	0.5	25.0
4	ระบบลงทะเบียนนิสิต	1.0	50.0

รูปที่ 4.28 หน้าจอส่วนระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ หลังจากกดปุ่มตกลงในรูปที่ 4.27

เมื่อระบบได้ถูกเรียกโดยหัวหน้าภาควิชา ระบบจะทำการดึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องในฐานข้อมูลขึ้นมา พร้อมคำนวณค่าคะแนนต่างๆ เพื่อให้หัวหน้าภาควิชาสามารถใช้ข้อมูลรายละเอียดค่าคะแนนต่างๆ ที่ได้จากการคำนวณมาพิจารณาตัดสินใจการให้คะแนนของหัวหน้าภาควิชา หลังจากหัวหน้าภาควิชาได้ทำการตกลง ระบบจะทำการบันทึกค่าคะแนนในส่วนต่างๆ ที่

คำนวณได้ พร้อมทั้งการให้คะแนนส่วนของหัวหน้าภาควิชากลับลงฐานข้อมูล ระบบจะมีการบันทึกคะแนนสรุปทั้งหมด รวมทั้งคะแนนจากหัวหน้าภาคลงในตารางสรุปผล (ตาราง Summary) เพื่อใช้ในการออกรายงาน โดยระบบการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีจะไม่อนุญาตให้มีการแก้ไขข้อมูลในระบบ ถ้าผู้ถูกประเมินตรวจสอบข้อมูลแล้วเห็นว่าข้อมูลไม่ถูกต้อง ผู้ถูกประเมินจะต้องติดต่อเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบให้ทำการแก้ไขที่ระบบต้นทาง แล้วให้ระบบรวบรวมข้อมูลนั้นมาใหม่ ซึ่งการรวบรวมข้อมูลมาใหม่ระบบสามารถทำได้ 2 วิธี คือ

- รวบรวมข้อมูลมาใหม่ทั้งหมด
- รวบรวมข้อมูลมาใหม่แค่คนที่มีการแก้ไขคะแนน

แสดงหน้าจอการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการดังรูปที่ 4.27 และ 4.28

(3) ระบบการตั้งค่าคะแนนฐานของการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ (อาจารย์)

เป็นส่วนที่ใช้ในการตั้งค่าคะแนนฐานของการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ซึ่งเป็นส่วนที่จะต้องมีการเรียกใช้ก่อนจะทำการเรียกใช้ข้อที่ (2) ระบบการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ แสดงหน้าจอส่วนการตั้งค่าคะแนนฐานของการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการดังรูปที่ 4.29

Computer Engineering Chulalongkorn University
ระบบสารสนเทศระดับภาควิศวกรรมสำหรับระบบคลังทรัพยากรสารสนเทศประเมินผลปฏิบัติงานประจำปี

index >> การตั้งค่าคะแนนฐาน

การตั้งค่าคะแนนฐาน

ปีที่จะคะแนนฐาน ครั้งปีแรก 1 ตุลาคม - 31 มีนาคม
ครั้งปีหลัง 1 เมษายน - 31 กันยายน

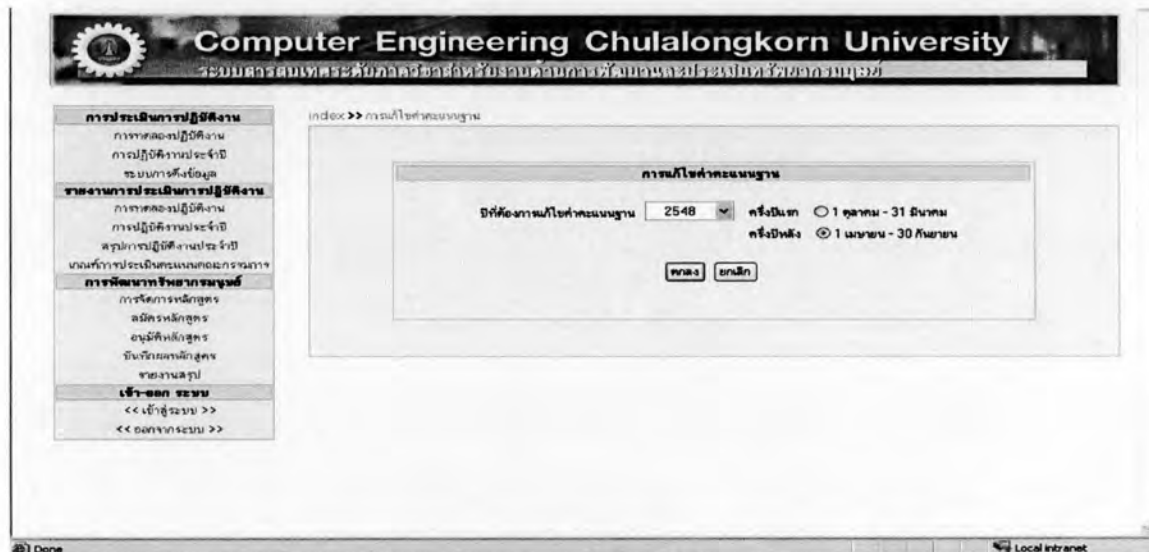
ลำดับ	ชื่อคะแนนฐาน	คะแนน
1	วิชาบรรยาย วิชาปฏิบัติการ	<input type="text"/>
2	ที่ปรึกษา Senior Project	<input type="text"/>
3	กรรมการสอบ Senior Project	<input type="text"/>
4	ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ โครงการงานหาบัณฑิต	<input type="text"/>
5	นิพนธ์เมื่อมีสอบ	<input type="text"/>
6	กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และ โครงการงานหาบัณฑิตชุดเล็ก 4 คน	<input type="text"/>
7	กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และ โครงการงานหาบัณฑิตชุดใหญ่ 10 คน	<input type="text"/>
8	กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และ โครงการงานหาบัณฑิตในการสอบจบวิทยานิพนธ์ (สำหรับอาจารย์ที่ปรึกษา)	<input type="text"/>
9	งานวิจัย, หนังสือ, ตำรา, คู่มือปฏิบัติการ, สิ่งประดิษฐ์	<input type="text"/>
10	บทความในระดับประเทศ	<input type="text"/>
11	บทความในระดับนานาชาติ	<input type="text"/>
12	Journal ในระดับประเทศ	<input type="text"/>

Done Local Intranet

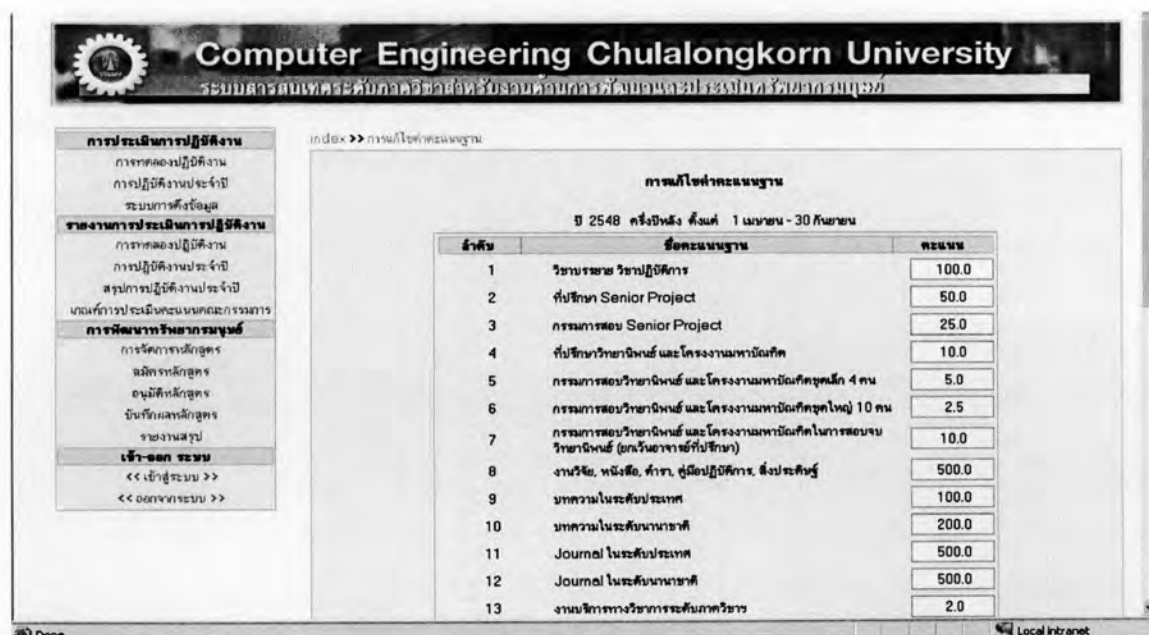
รูปที่ 4.29 หน้าจอส่วนการตั้งค่าคะแนนฐานของการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

(4) ระบบการแก้ไขค่าคะแนนฐานของการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ (อาจารย์)

เป็นส่วนที่ใช้ในการแก้ไขค่าคะแนนฐานของการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ เมื่อเกิดความผิดพลาดในส่วนของ การตั้งค่า คะแนนฐานของการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยสาย วิชาการ เช่น การตั้งค่าผิด หรือต้องการปรับปรุง แก้ไขค่าคะแนนฐาน เป็นต้น



รูปที่ 4.30 หน้าจอส่วนการแก้ไขค่าคะแนนฐานของการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ



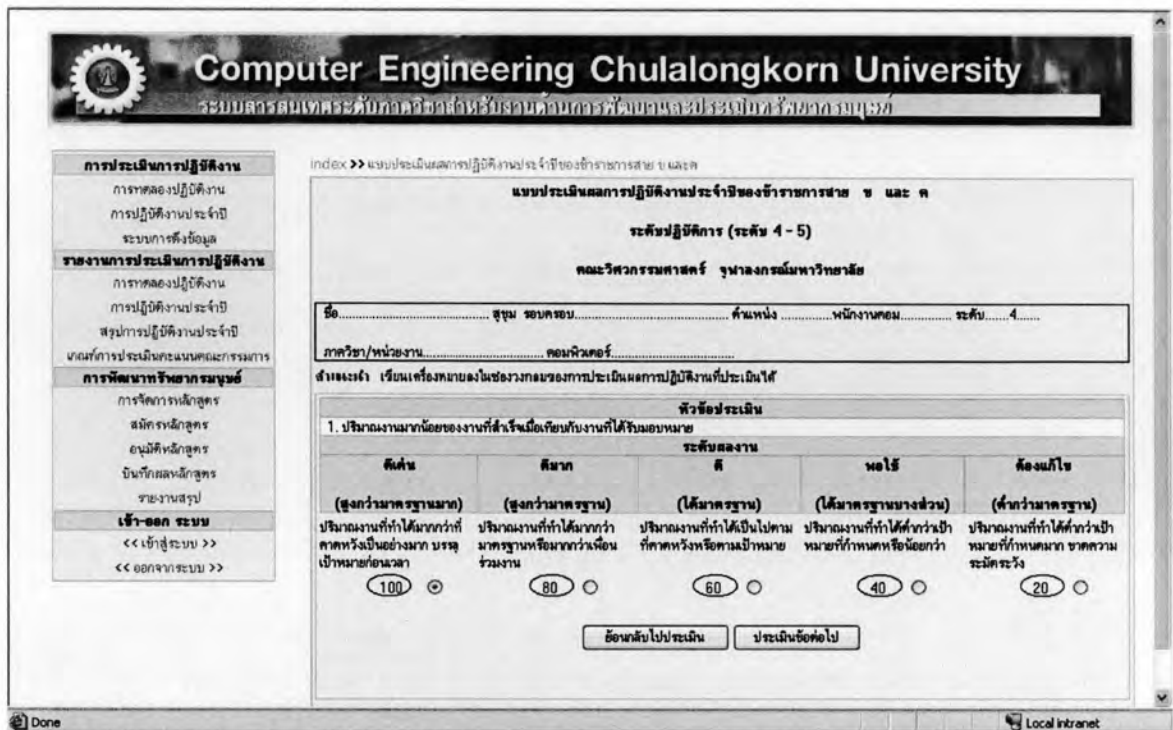
รูปที่ 4.31 หน้าจอส่วนการแก้ไขค่าคะแนนฐานของการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ หลังจากกดปุ่มตกลงในรูปที่ 4.30

ถ้ามีการแก้ไขค่าคะแนนฐานของการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีของข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ผลการประเมินที่ประเมินไปแล้วจะไม่มีเปลี่ยนแปลง จนกว่าจะทำการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยสาย วิชาการที่ประเมินไปแล้วใหม่อีกรอบ แสดงหน้าจอส่วนการแก้ไขค่าคะแนนฐานของการประเมิน การปฏิบัติงานประจำปีข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการดังรูปที่ 4.30 และ 4.31

(5) ระบบการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีของข้าราชการสายสนับสนุน (ระดับ1-8)

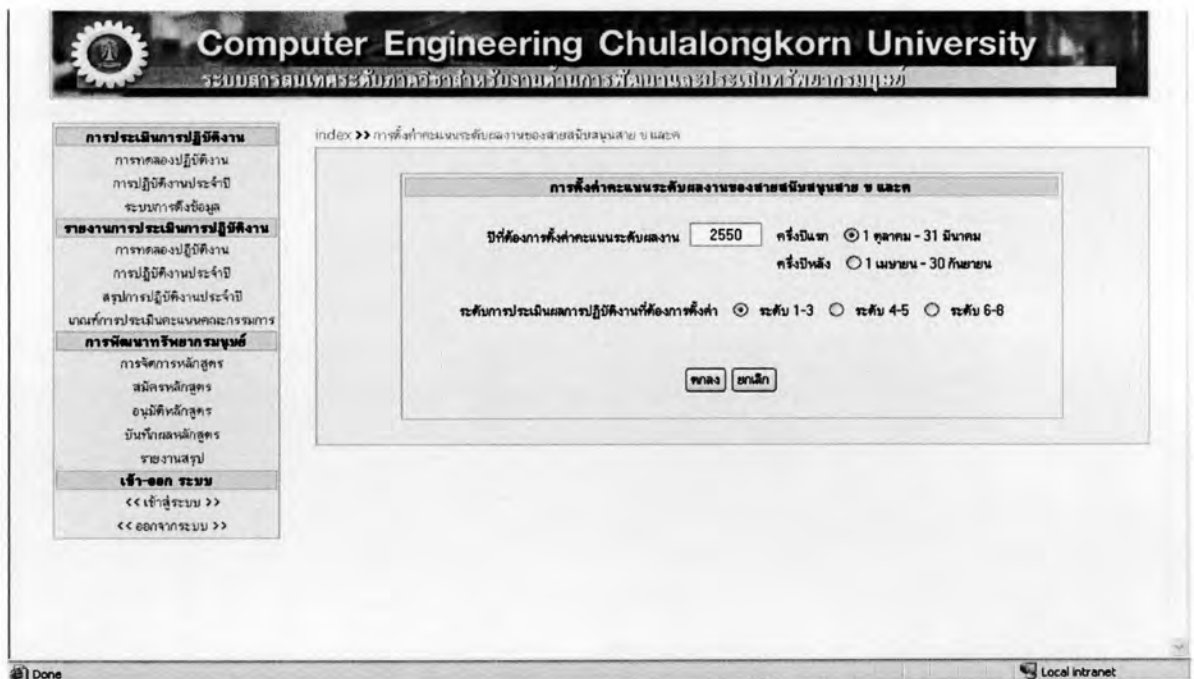
เป็นส่วนที่ใช้วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยึดคุณลักษณะบุคคลผสมกับวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยึดพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานในการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีของ ข้าราชการสายสนับสนุน โดยระบบนี้จะมีการดึงข้อมูลหัวข้อการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี ของข้าราชการสายสนับสนุน และระดับคะแนนผลงานที่มีการตั้งค่าไว้ขึ้นมาแสดง เพื่อให้ คณะกรรมการประเมิน การประเมินในแต่ละหัวข้อการประเมินจะมีการบันทึกผลการประเมินลง ฐานข้อมูล รวมถึงระบบจะสามารถย้อนกลับไปประเมินหัวข้อการประเมินที่ประเมินผ่านมาได้ ระบบสามารถประเมินซ้ำการประเมินเก่าได้ โดยถ้าการประเมินในครั้งนั้นมีการทำการประเมินไป แล้ว ระบบจะทำการดึงผลการประเมินขึ้นมาแสดง เพื่อให้คณะกรรมการประเมินใหม่ แล้วระบบก็ จะทำการบันทึกทับลงไปใหม่ที่เดิมในระบบ แสดงหน้าจอส่วนระบบการประเมินการปฏิบัติงาน ประจำปีของข้าราชการสายสนับสนุน ดังรูปที่ 4.32 และ 4.33

รูปที่ 4.32 หน้าจอส่วนระบบการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีของข้าราชการสายสนับสนุน

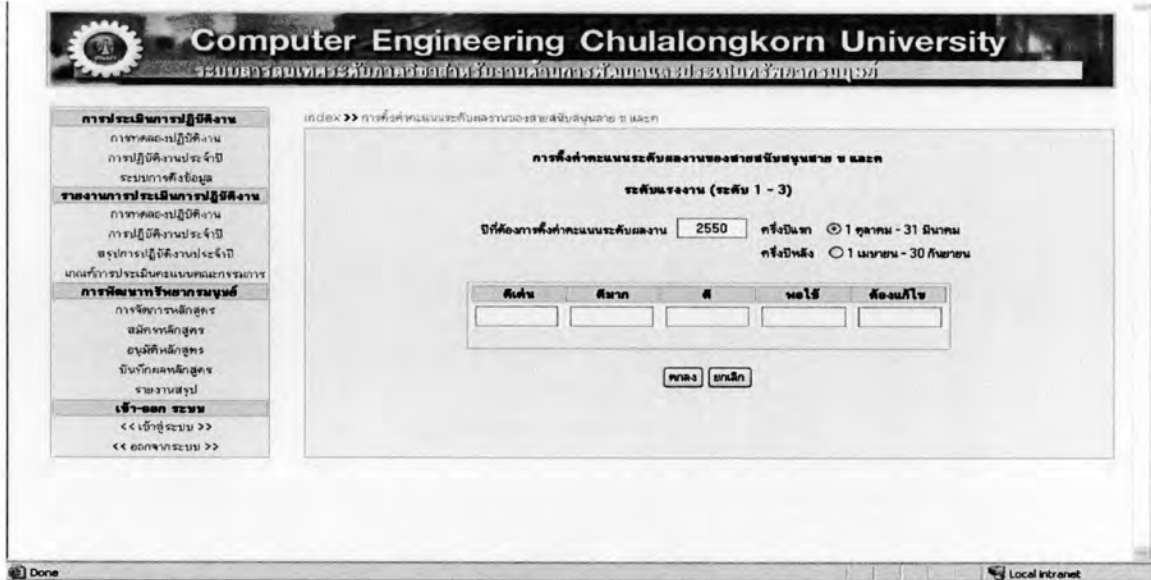


รูปที่ 4.33 หน้าจอส่วนระบบการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีของข้าราชการสาย
สนับสนุน หลังจากกดปุ่มตกลงในรูปที่ 4.32

(6) ระบบการตั้งค่าคะแนนระดับผลงานของการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
ข้าราชการสายสนับสนุน (ระดับ1-8)



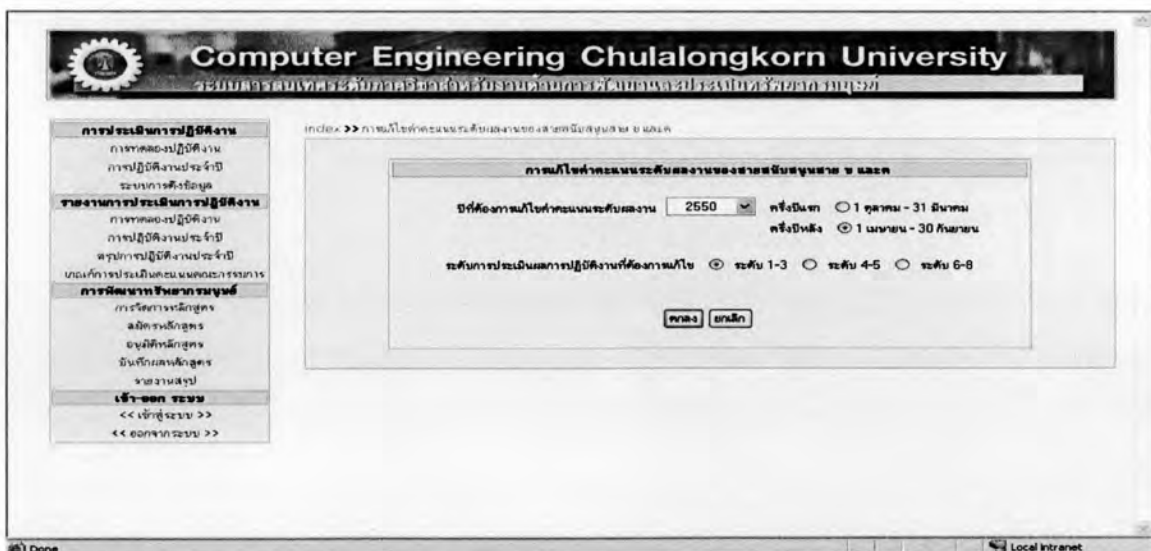
รูปที่ 4.34 หน้าจอส่วนระบบการตั้งค่าคะแนนระดับผลงานของการประเมินผลการ
ปฏิบัติงานประจำปีข้าราชการสายสนับสนุน




รูปที่ 4.35 หน้าจอส่วนระบบการตั้งค่าคะแนนระดับผลงานของการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีข้าราชการสายสนับสนุน หลังจากกดปุ่มตกลงในรูปที่ 4.34

เป็นส่วนที่ใช้ในการตั้งค่าคะแนนระดับผลงานของการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีข้าราชการสายสนับสนุน โดยระบบนี้จะมีการตั้งค่าคะแนนระดับผลงานแยกตามปี เทอม และระดับการประเมินการปฏิบัติงานข้าราชการ แสดงหน้าจอส่วนระบบการตั้งค่าคะแนนระดับผลงานของการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีข้าราชการสายสนับสนุน ดังรูปที่ 4.34 และ 4.35

(7) ระบบการแก้ไขค่าคะแนนระดับผลงานของการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีข้าราชการสายสนับสนุน (ระดับ1-8)



รูปที่ 4.36 หน้าจอส่วนระบบการแก้ไขค่าคะแนนระดับผลงานของการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีข้าราชการสายสนับสนุน



Computer Engineering Chulalongkorn University

ระบบสารสนเทศระดับภาควิศวกรรมศาสตร์ที่มอบเกียรติยศและเป็นเกียรติแก่คุณ

การประเมินการปฏิบัติงาน

การทดลองปฏิบัติงาน
การปฏิบัติงานประจำปี
ระบบการชี้ข้อมูล

รายงานการประเมินการปฏิบัติงาน

การทดลองปฏิบัติงาน
การปฏิบัติงานประจำปี
สรุปการปฏิบัติงานประจำปี
เกณฑ์การประเมินคะแนนผลการประเมิน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การจัดการฝึกอบรม
สมัครฝึกอบรม
อนุมัติฝึกอบรม
บันทึกผลฝึกอบรม
รายงานสรุป

เข้า-ออก ระบบ

<< เข้าสู่ระบบ >>
<< ออกจากระบบ >>

index >> การแก้ไขค่าคะแนนระดับผลงานของสายสนับสุนน ช และค

การแก้ไขค่าคะแนนระดับผลงานของสายสนับสุนน ช และค

ระดับแรงงาน (ระดับ 1 - 3)

ปีที่ต้องการแก้ไขค่าคะแนนระดับผลงาน ครั้งปีแรก 1 ตุลาคม - 31 มีนาคม
ครั้งปีหลัง 1 เมษายน - 30 กันยายน

ดีเยี่ยม	ดีมาก	ดี	พอใช้	ต้องแก้ไข
100	80	60	40	20

Done
Local intranet

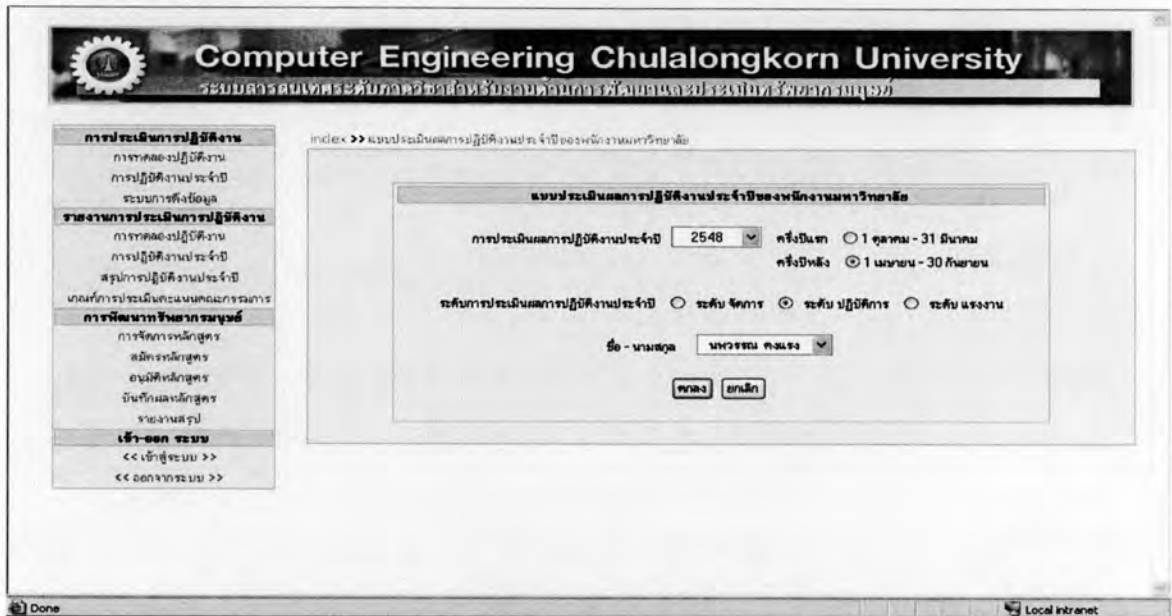
รูปที่ 4.37 หน้าจอส่วนระบบการแก้ไขค่าคะแนนระดับผลงานของการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีข้าราชการสายสนับสุนน หลังจากกดปุ่มตกลงในรูปที่ 4.36

เป็นส่วนที่ใช้ในการแก้ไขค่าคะแนนระดับผลงานของการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีข้าราชการสายสนับสุนน โดยระบบนี้จะมีการแก้ไขค่าคะแนนระดับผลงานแยกตามปี เทอม และระดับการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการ ซึ่งผลการประเมินที่ประเมินก่อนการแก้ไขค่าคะแนนระดับผลงานใหม่ ก็ยังเป็นผลการประเมินเดิมและยังคงใช้ค่าคะแนนระดับผลงานเก่า ถ้าต้องการให้ผลการประเมินที่ประเมินไปก่อนการแก้ไขค่าคะแนนระดับผลงานใหม่ มีผลการประเมินใหม่ก็ต้องทำการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีของข้าราชการสายสนับสุนน คนนั้นใหม่ อีกรอบ แสดงหน้าจอส่วนระบบการแก้ไขค่าคะแนนระดับผลงานของการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีข้าราชการสายสนับสุนน ดังรูปที่ 4.36 และ 4.37

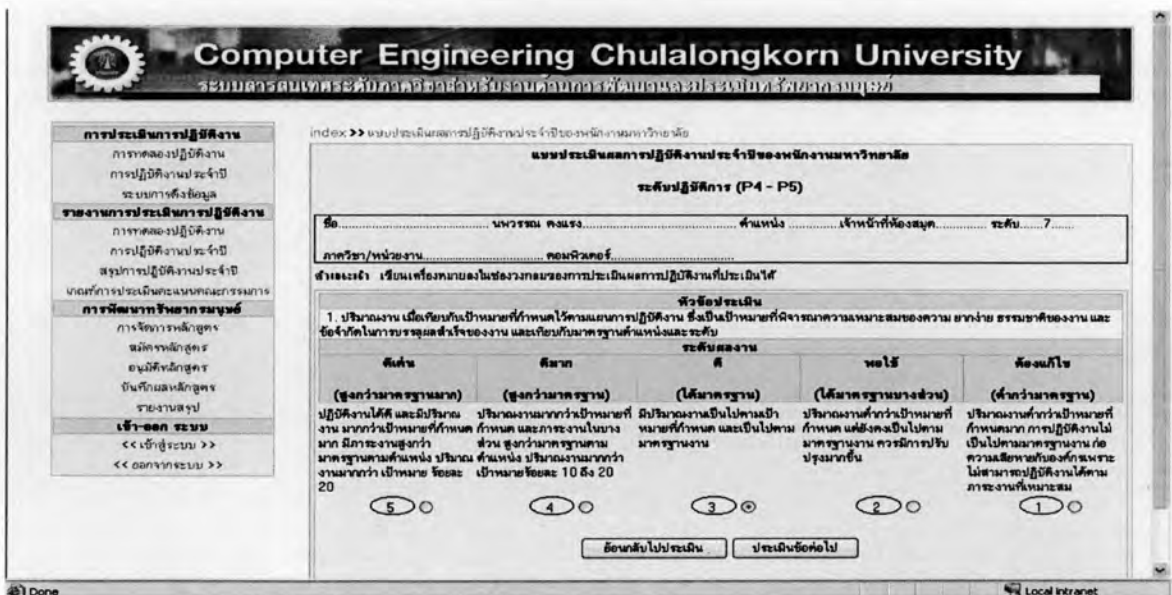
(8) ระบบการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสุนน (ระดับจัดการ ปฏิบัติการ และแรงงาน)

เป็นส่วนที่ใช้วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยึดคุณลักษณะบุคคลผสมกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยึดพฤติกรรมการทำงานในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสุนน โดยระบบนี้จะมีการดึงข้อมูลหัวข้อการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีของมหาวิทยาลัยสายสนับสุนน และระดับคะแนนผลงานที่มีการตั้งค่าไว้ขึ้นมา แสดง เพื่อให้คณะกรรมการประเมิน การประเมินในแต่ละหัวข้อการประเมินจะมีการบันทึกผลการประเมินลงฐานข้อมูล รวมถึงระบบจะสามารถย้อนกลับไปประเมินหัวข้อการประเมินที่ประเมินผ่านมาได้ ระบบสามารถประเมินซ้ำการประเมินเก่าได้ โดยถ้าการประเมินในครั้งนั้นมีการทำการ

ประเมินไปแล้ว ระบบจะทำการดึงผลการประเมินขึ้นมาแสดง เพื่อให้คณะกรรมการประเมินใหม่ แล้วระบบก็จะทำการบันทึกทับลงไปใหม่ที่เดิมในระบบ ซึ่งระบบการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนจะมีลักษณะการทำงานคล้ายกับระบบการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีข้าราชการสายสนับสนุน ต่างกันตรงหัวข้อการประเมินและเกณฑ์การประเมิน แสดงหน้าจอส่วนระบบการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ดังรูปที่ 4.38 และ 4.39



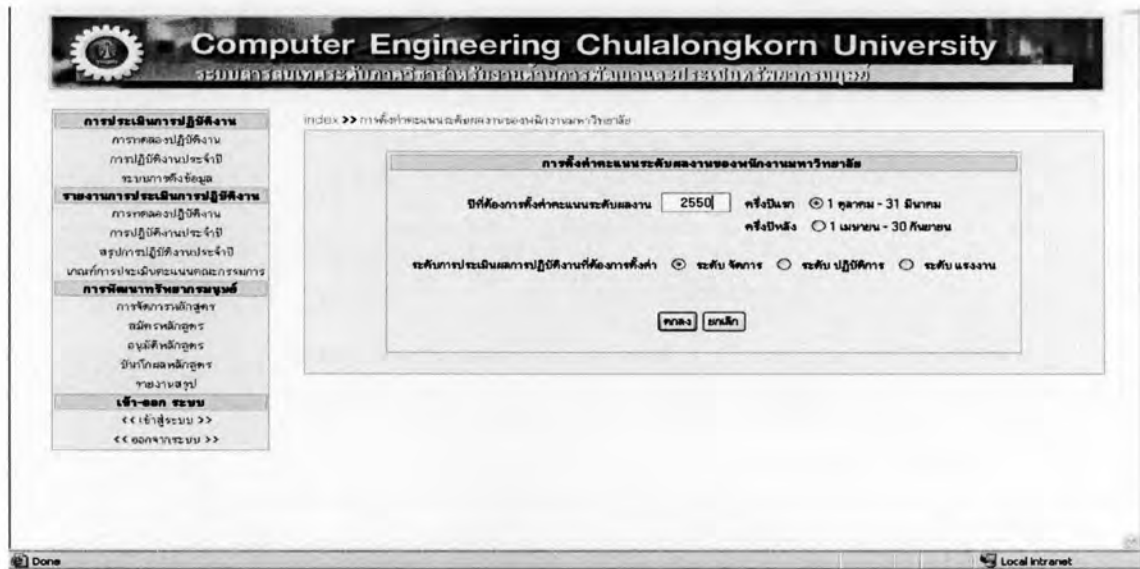
รูปที่ 4.38 หน้าจอส่วนระบบการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน



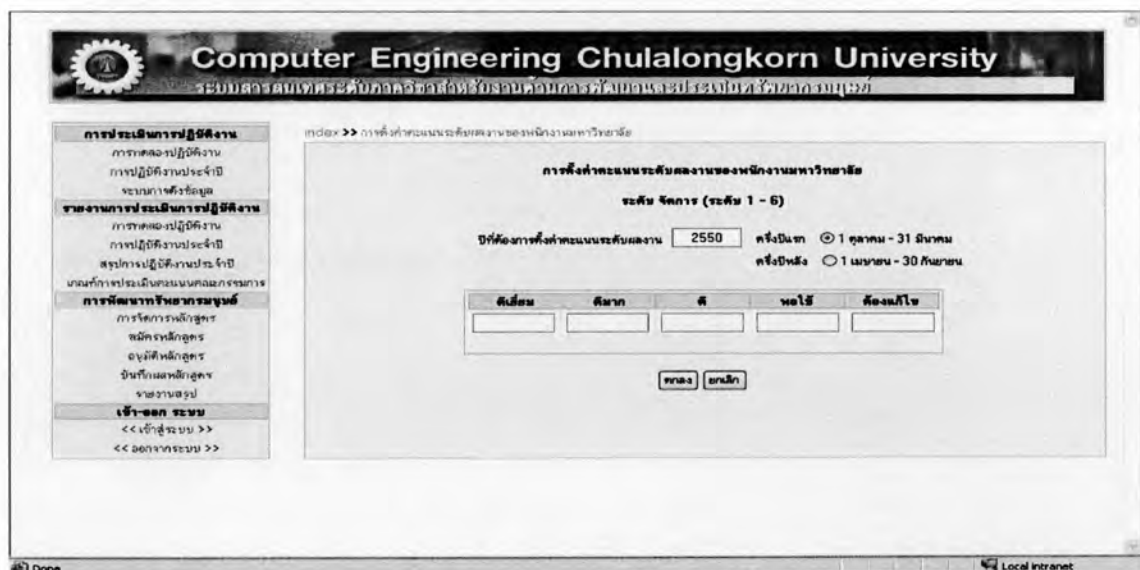
รูปที่ 4.39 หน้าจอส่วนระบบการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน หลังจากกดปุ่มตกลงในรูปที่ 4.38

(9) ระบบการตั้งค่าคะแนนระดับผลงานของการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
 หน่วยงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน (ระดับจัดการ ปฏิบัติการ และแรงงาน)

เป็นส่วนที่ใช้ในการตั้งค่าคะแนนระดับผลงานของการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 ประจำปีหน่วยงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน โดยระบบนี้จะมีการตั้งค่าคะแนนระดับผลงานแยก
 ตามปี เทอม และระดับการประเมินการปฏิบัติงานหน่วยงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน แสดง
 หน้าจอระบบการตั้งค่าคะแนนระดับผลงานของการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีหน่วยงาน
 มหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ดังรูปที่ 4.40 และ 4.41

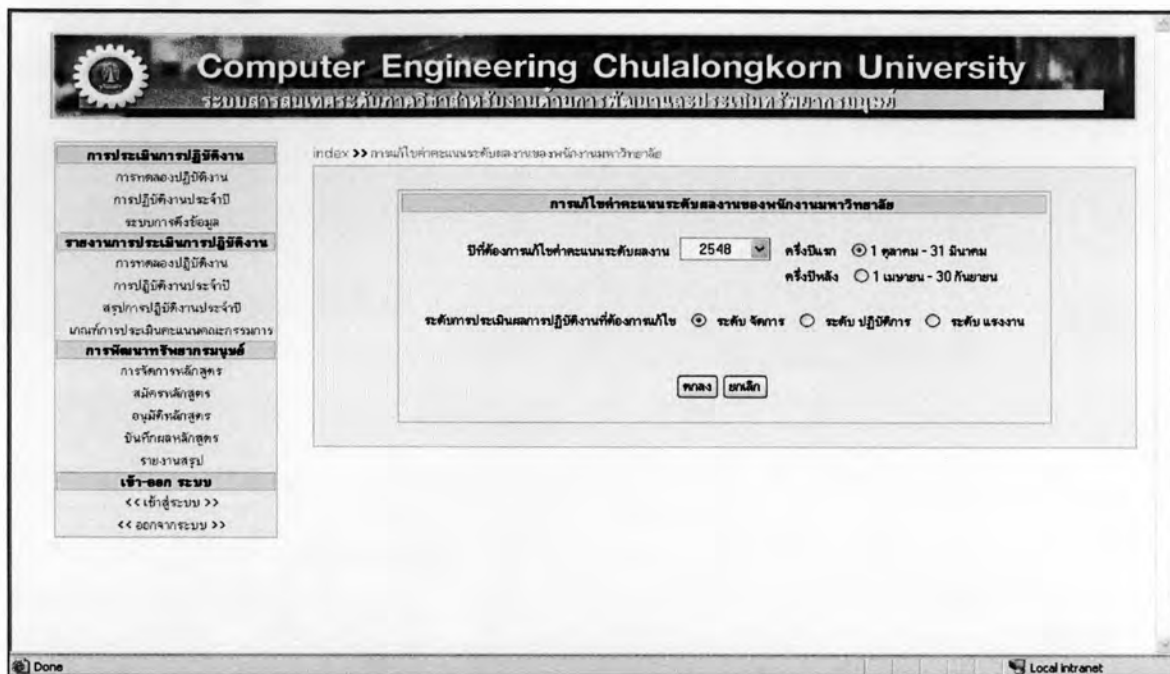


รูปที่ 4.40 หน้าจอส่วนระบบการตั้งค่าคะแนนระดับผลงานของการประเมินผลการ
 ปฏิบัติงานประจำปีพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

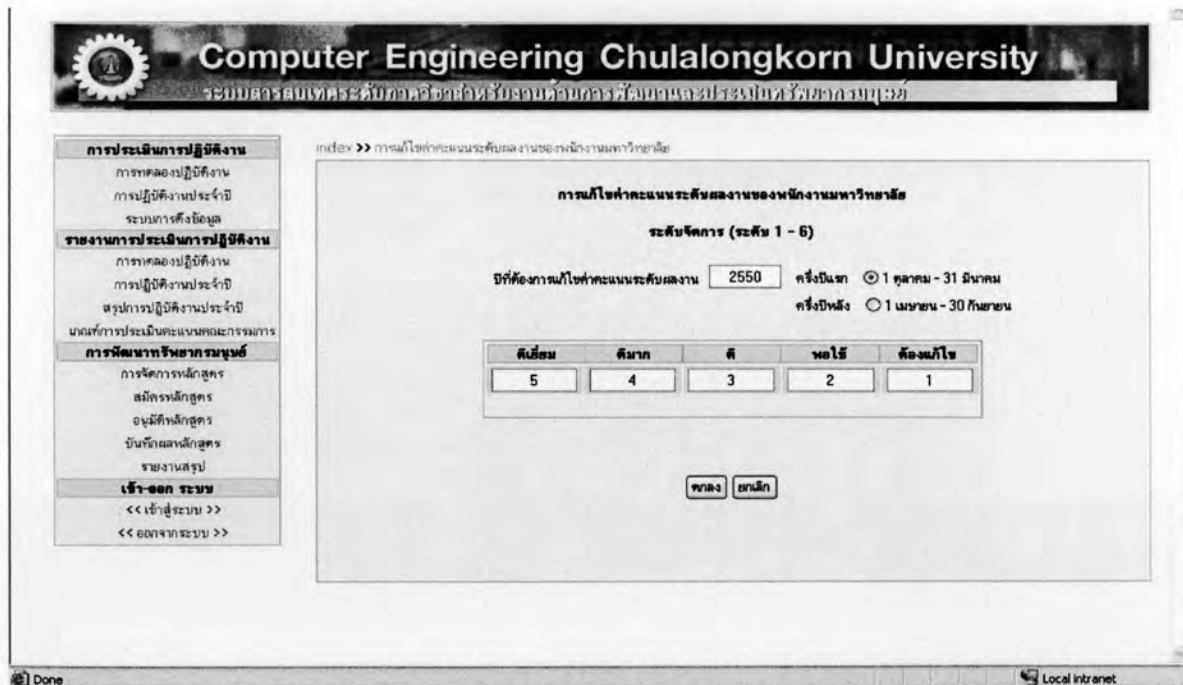


รูปที่ 4.41 หน้าจอส่วนระบบการตั้งค่าคะแนนระดับผลงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 ประจำปีพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน หลังจากกดปุ่มตกลงในรูปที่ 4.40

(10) ระบบการแก้ไขค่าคะแนนระดับผลงานของการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
 หน่วยงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน (ระดับจัดการ ปฏิบัติการ และแรงงาน)



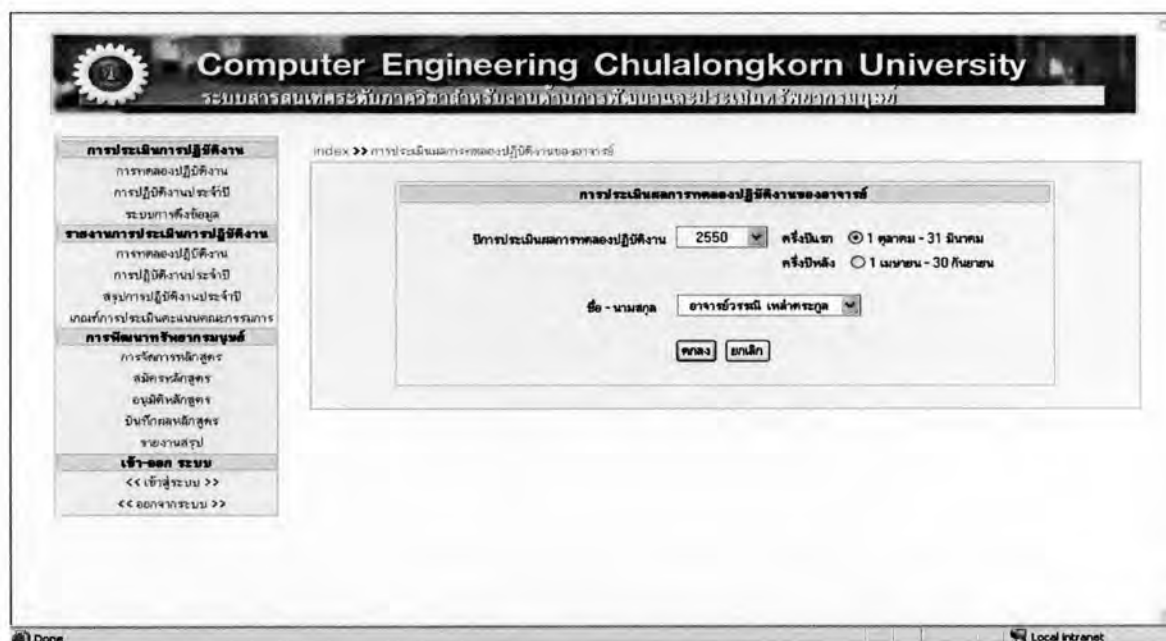
รูปที่ 4.42 หน้าจอส่วนระบบการแก้ไขค่าคะแนนระดับผลงานของการประเมินการ
 ปฏิบัติงานประจำปีพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน



รูปที่ 4.43 หน้าจอส่วนระบบการแก้ไขค่าคะแนนระดับผลงานการประเมินการปฏิบัติงาน
 ประจำปีพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน หลังจากกดปุ่มตกลงในรูปที่ 4.42

เป็นส่วนที่ใช้ในการแก้ไขค่าคะแนนระดับผลงานของการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน โดยระบบนี้จะมีการแก้ไขค่าคะแนนระดับผลงานแยกตามปี เทอมและระดับการประเมินการปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งผลการประเมินที่ประเมินก่อนการแก้ไขค่าคะแนนระดับผลงานใหม่ ก็ยังเป็นผลการประเมินเดิมและยังคงใช้ค่าคะแนนระดับผลงานเก่า ถ้าต้องการให้ผลการประเมินที่ประเมินไปก่อนการแก้ไขค่าคะแนนระดับผลงานใหม่ มีผลการประเมินใหม่ก็ต้องทำการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน คนนั้นใหม่อีกรอบ แสดงหน้าจอส่วนระบบการแก้ไขค่าคะแนนระดับผลงานของการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ดังรูปที่ 4.42 และ 4.43

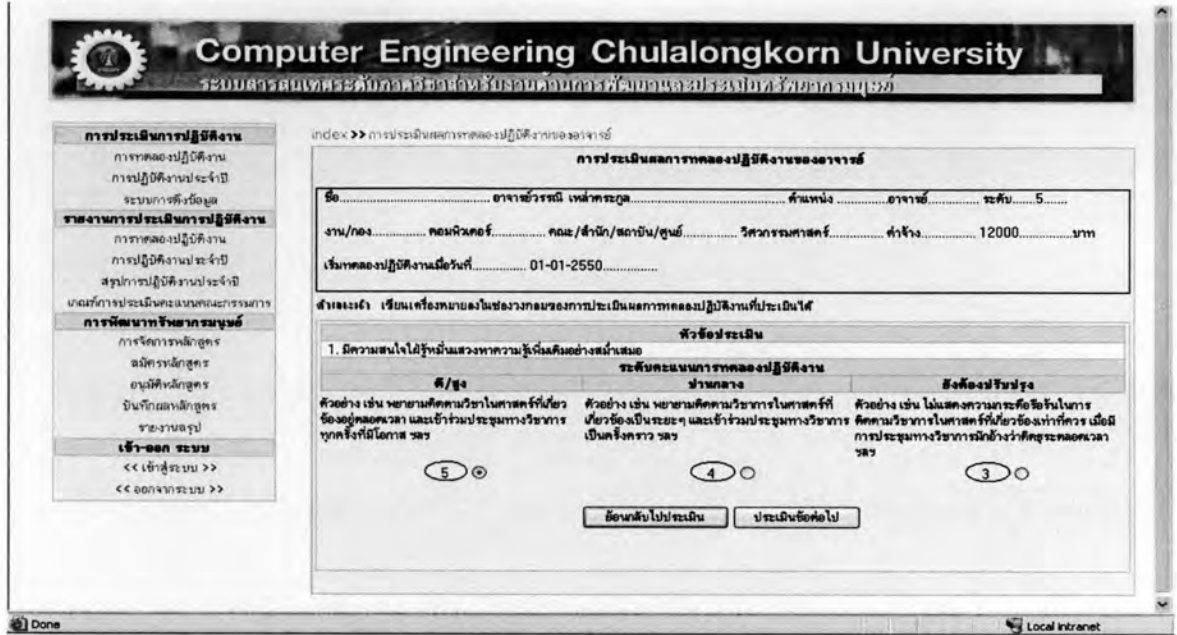
(11) ระบบการประเมินการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ (อาจารย์)



รูปที่ 4.44 หน้าจอส่วนระบบการประเมินการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

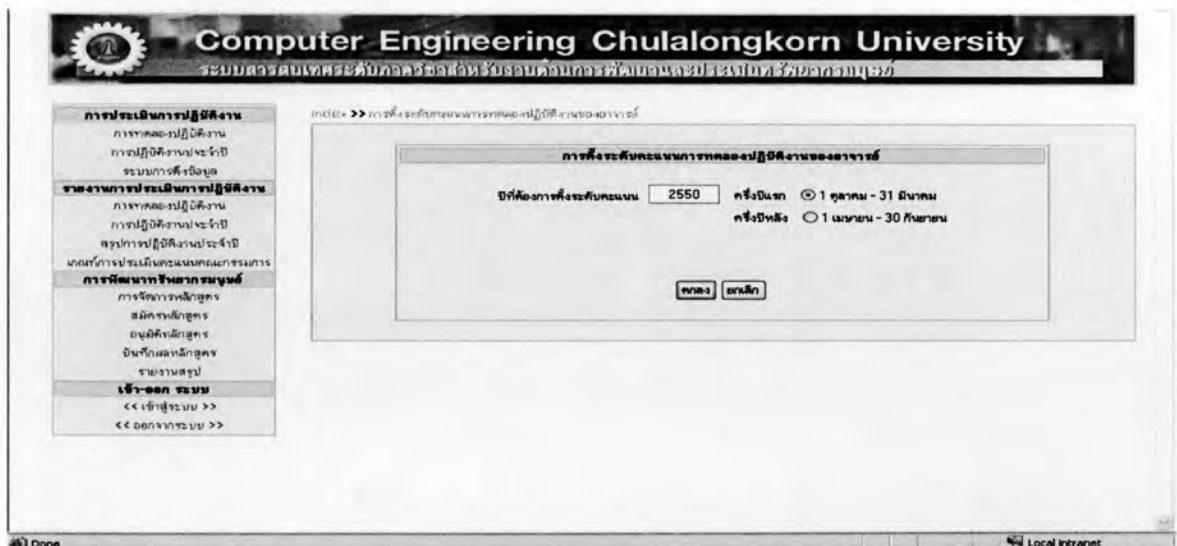
เป็นส่วนการประเมินการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในเรื่องความรู้ความสามารถในการสอน และความรับผิดชอบในหน้าที่ของอาจารย์ โดยระบบนี้จะมีการดึงข้อมูลหัวข้อการประเมินการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการและระดับคะแนนที่มีการตั้งค่าไว้ขึ้นมาแสดง เพื่อให้คณะกรรมการประเมิน การประเมินในแต่ละหัวข้อการประเมินจะมีการบันทึกผลการประเมินลงฐานข้อมูล รวมถึงระบบจะสามารถย้อนกลับไปประเมินหัวข้อการประเมินที่ประเมินผ่านมาได้ ระบบสามารถประเมินซ้ำการประเมินเก่าได้ โดยถ้า

การประเมินในครั้งนั้นมีการทำการประเมินไปแล้ว ระบบจะทำการดึงผลการประเมินขึ้นมาแสดง เพื่อให้คณะกรรมการประเมินใหม่ แล้วระบบก็จะทำการบันทึกที่ทับลงไปทีเดิมในระบบ แสดงหน้าจอส่วนระบบการประเมินการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการดังรูปที่ 4.44 และ 4.45

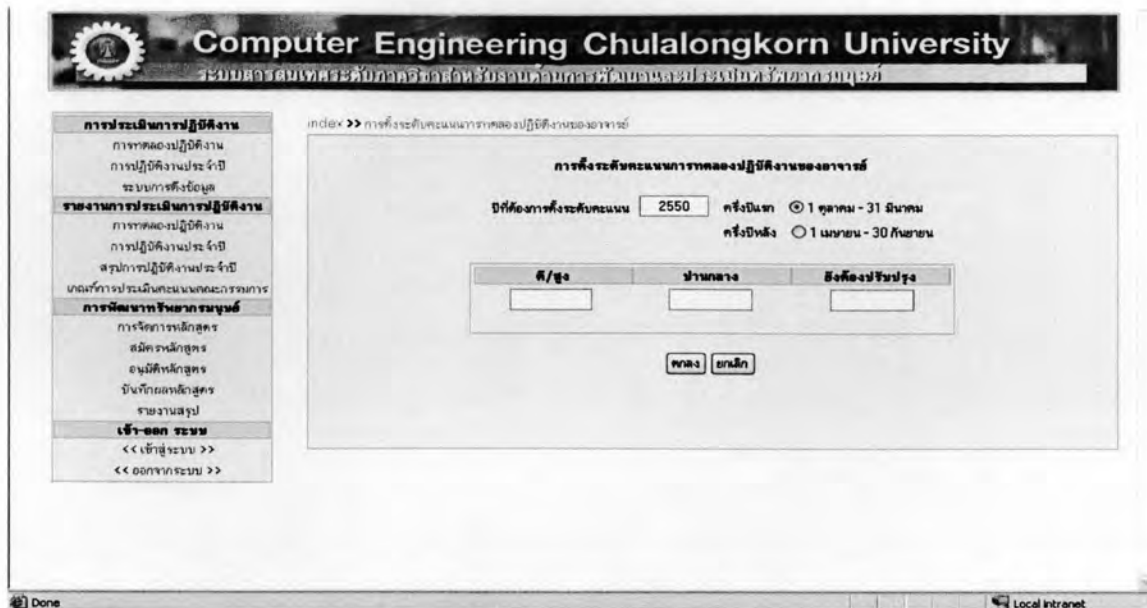


รูปที่ 4.45 หน้าจอส่วนระบบการประเมินการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ หลังจากกดปุ่มตกลงในรูปที่ 4.44

(12) ระบบการตั้งระดับคะแนนการประเมินการทดลองปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ (อาจารย์)

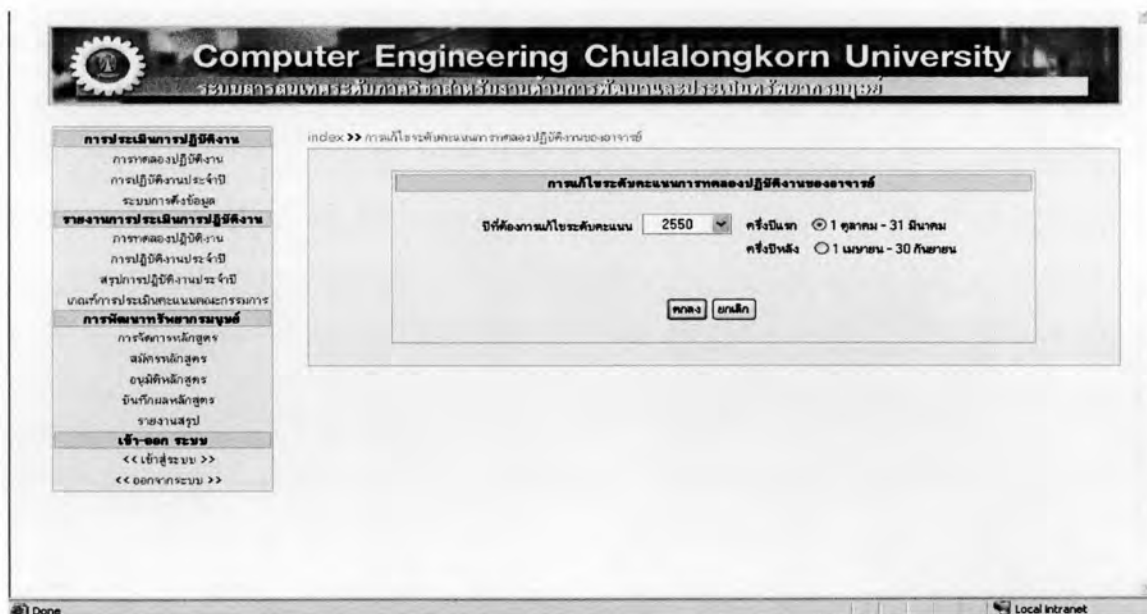


รูปที่ 4.46 หน้าจอส่วนระบบการตั้งระดับคะแนนการประเมินการทดลองปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

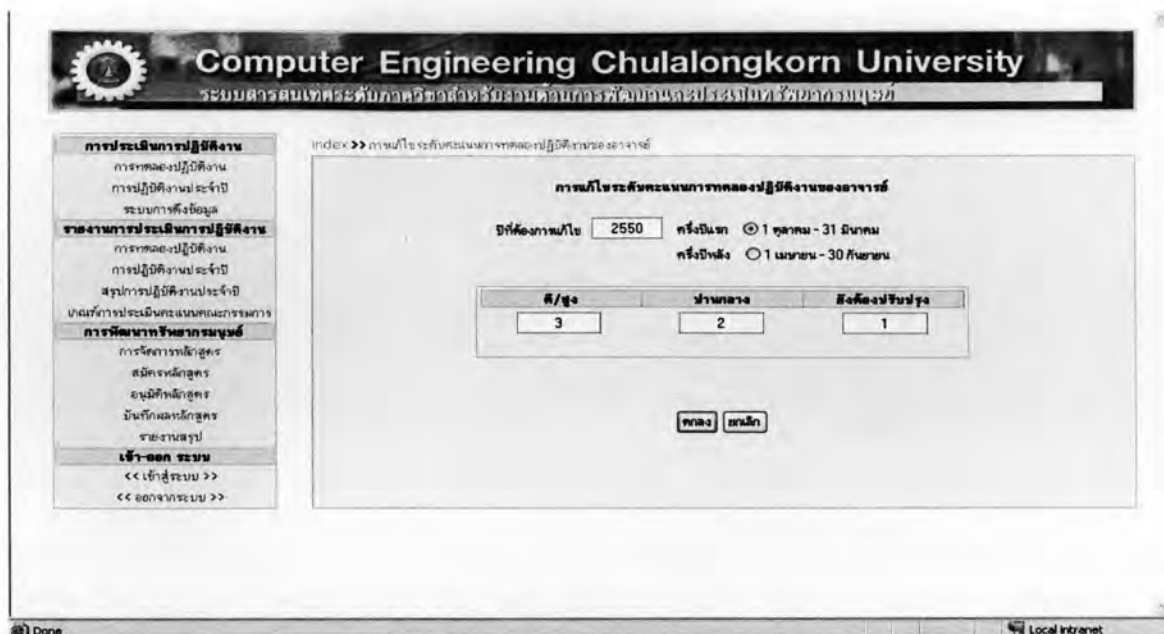


รูปที่ 4.47 หน้าจอส่วนระบบการตั้งระดับคะแนนการประเมินการทดลองปฏิบัติงาน พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ หลังจากกดปุ่มตกลงในรูปที่ 4.46

เป็นส่วนที่ใช้ในการตั้งระดับคะแนนการประเมินการทดลองปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ซึ่งเป็นส่วนที่จะต้องมีการเรียกใช้ก่อนจะทำการเรียกใช้ข้อที่ (11) ระบบการประเมินการทดลองปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ โดยระบบนี้จะมีการตั้งระดับคะแนนแยกตามปี เทอม แสดงหน้าจอส่วนระบบการตั้งระดับคะแนนการประเมินการทดลองปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ดังรูปที่ 4.46 และ 4.47



รูปที่ 4.48 หน้าจอส่วนระบบการแก้ไขระดับคะแนนการประเมินการทดลองปฏิบัติงาน พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ



รูปที่ 4.49 หน้าจอส่วนระบบการแก้ไขระดับคะแนนการประเมินการทดลองปฏิบัติงาน พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ หลังจากกดปุ่มตกลงในรูปที่ 4.48

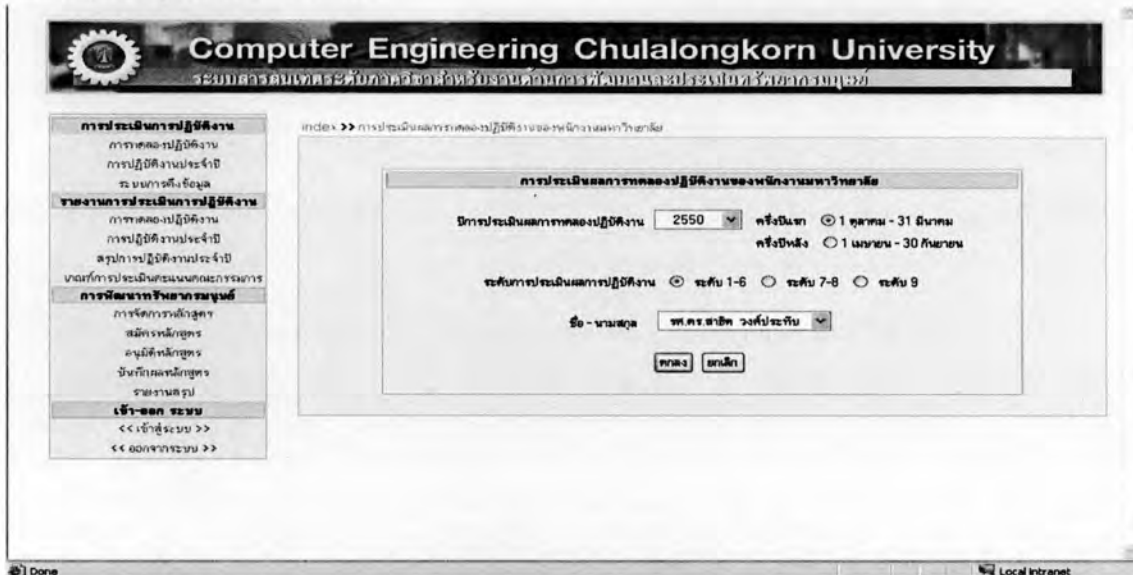
(13) ระบบการแก้ไขระดับคะแนนการประเมินการทดลองปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ (อาจารย์)

เป็นส่วนที่ใช้ในการแก้ไขระดับคะแนนการประเมินการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ เมื่อเกิดความผิดพลาดในส่วนของกาตั้งระดับคะแนนการประเมินการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ เช่น การตั้งค่าผิด เป็นต้น โดยระบบนี้จะมีการแก้ไขระดับคะแนนแยกตามปี เทอม ซึ่งการแก้ไขระดับคะแนนใหม่ในครั้งนี้จะไม่มีผลต่อผลการประเมินที่ประเมินไปก่อนหน้าการแก้ไขระดับคะแนน ถ้าต้องการให้มีผลต่อผลการประเมินที่ประเมินไปแล้ว ก็ต้องให้มีการประเมินการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการคนนั้นใหม่ แสดงหน้าจอส่วนระบบการแก้ไขระดับคะแนนการประเมินการทดลองปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ดังรูปที่ 4.48 และ 4.49

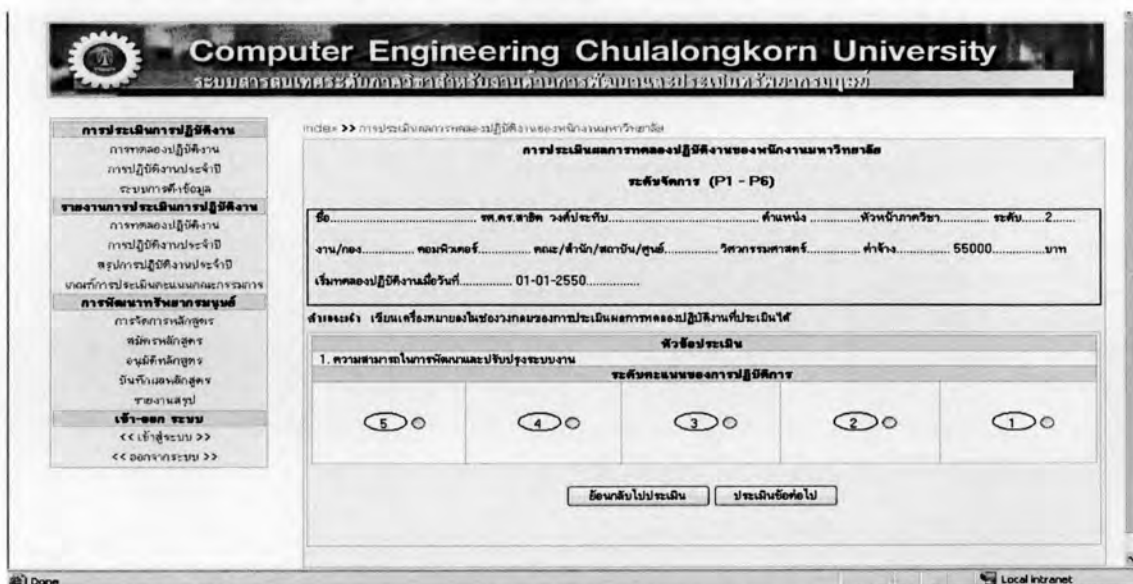
(14) ระบบการประเมินการทดลองปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน (ระดับจัดการ ปฏิบัติการ และแรงงาน)

เป็นส่วนการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในเรื่องความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ผลงาน และความประพฤติของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน โดยระบบนี้จะมีการดึงข้อมูลหัวข้อการประเมินการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน และระดับคะแนนที่มีการตั้งค่าไว้ขึ้นมาแสดง เพื่อให้คณะกรรมการประเมิน การประเมินในแต่ละหัวข้อการประเมินจะมีการบันทึกผลการประเมินลงฐานข้อมูล รวมถึงระบบจะสามารถย้อนกลับไปประเมินหัวข้อการประเมินที่ประเมินผ่านมาได้

ระบบสามารถประเมินค่าการประเมินเก่าได้ โดยถ้าการประเมินในครั้งนั้นมีการทำการประเมินไปแล้ว ระบบจะทำการดึงผลการประเมินขึ้นมาแสดง เพื่อให้คณะกรรมการประเมินใหม่ แล้วระบบก็จะทำการบันทึกทับลงไปใหม่ที่เดิมในระบบ ระบบการประเมินการทดลองปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนจะมีลักษณะการทำงานของระบบคล้ายกับระบบการประเมินการทดลองปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ต่างกันตรงที่หัวข้อการประเมินและเกณฑ์การประเมิน แสดงหน้าจอส่วนระบบการประเมินการทดลองปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ดังรูปที่ 4.50 และ 4.51



รูปที่ 4.50 หน้าจอส่วนระบบการประเมินการทดลองปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน



รูปที่ 4.51 หน้าจอส่วนระบบการประเมินการทดลองปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน หลังจากกดปุ่มตกลงในรูปที่ 4.50

(15) ระบบการตั้งระดับคะแนนการประเมินการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน (ระดับจัดการ ปฏิบัติการ และแรงงาน)

เป็นส่วนที่ใช้ในการตั้งระดับคะแนนการประเมินการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน โดยระบบนี้จะมีการตั้งระดับคะแนนการประเมินการทดลองปฏิบัติงานแยกตามปี เทอม และระดับการประเมินการทดลองปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน แสดงหน้าจอส่วนระบบการตั้งระดับคะแนนการประเมินการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ดังรูปที่ 4.52 และ 4.53

รูปที่ 4.52 หน้าจอส่วนระบบตั้งระดับคะแนนการประเมินการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

รูปที่ 4.53 หน้าจอส่วนระบบตั้งระดับคะแนนการประเมินการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน หลังจากกดปุ่มตกลงจากรูปที่ 4.52

(16) ระบบการแก้ไขระดับคะแนนการประเมินการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน (ระดับจัดการ ปฏิบัติการ และแรงงาน)

Computer Engineering Chulalongkorn University
ระบบสารสนเทศระดับกลางสำหรับระบบคอมพิวเตอร์ที่แบบและประเภทวิชาสายสนับสนุน

index >> การแก้ไขระดับคะแนนการปฏิบัติการของพนักงานมหาวิทยาลัย

การแก้ไขระดับคะแนนการปฏิบัติการของพนักงานมหาวิทยาลัย

ปีที่ต้องการแก้ไขระดับคะแนนการปฏิบัติการ: 2550

ครั้งในชด 1 ตุลาคม - 31 มีนาคม
ครั้งในหลัง 1 เมษายน - 30 กันยายน

ระดับคะแนนการปฏิบัติที่เลือกแก้ไข: ระดับจัดการ ระดับปฏิบัติการ ระดับแรงงาน

ตกลง ยกเลิก

รูปที่ 4.54 หน้าจอส่วนระบบแก้ไขระดับคะแนนการประเมินการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

Computer Engineering Chulalongkorn University
ระบบสารสนเทศระดับกลางสำหรับระบบคอมพิวเตอร์ที่แบบและประเภทวิชาสายสนับสนุน

index >> การแก้ไขระดับคะแนนการปฏิบัติการของพนักงานมหาวิทยาลัย

การแก้ไขระดับคะแนนการปฏิบัติการของพนักงานมหาวิทยาลัย

ระดับจัดการ (ระดับ 1 - 6)

ปีที่ต้องการแก้ไขระดับคะแนนการปฏิบัติการ: 2550

ครั้งในชด 1 ตุลาคม - 31 มีนาคม
ครั้งในหลัง 1 เมษายน - 30 กันยายน

เดือน	ปี	ชด	หลัง	ต้องแก้ไข
5	4	3	2	1

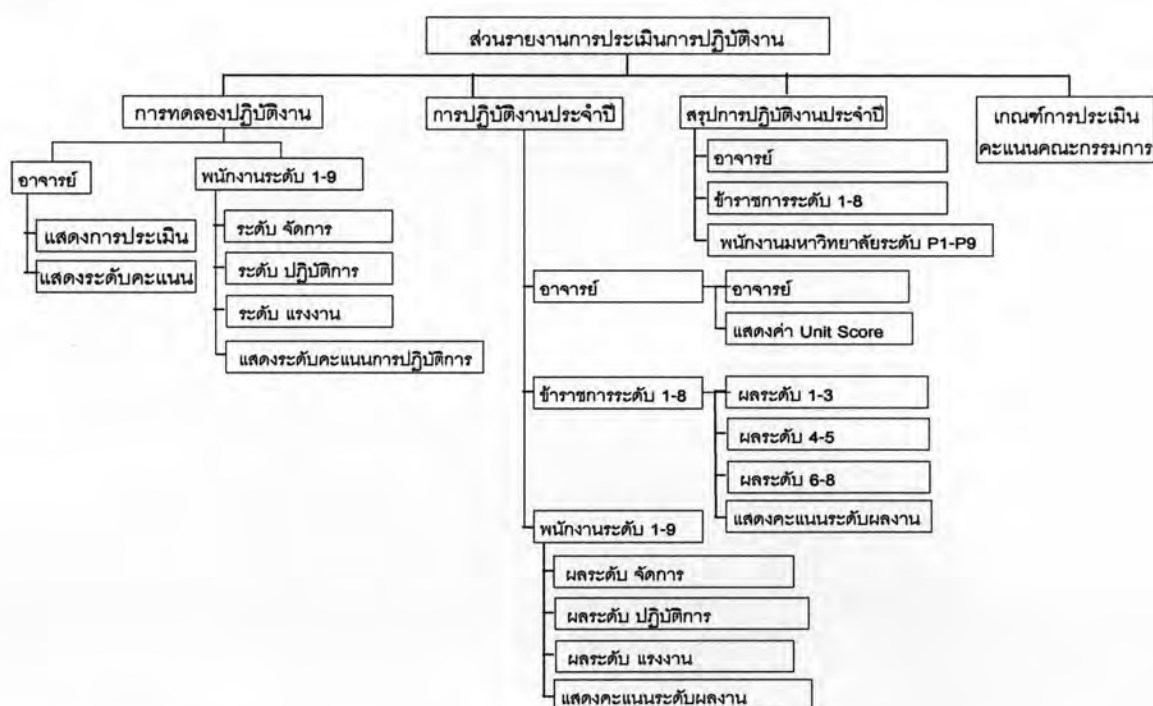
ตกลง ยกเลิก

รูปที่ 4.55 หน้าจอส่วนระบบแก้ไขระดับคะแนนการประเมินการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน หลังจากกดปุ่มตกลงจากรูปที่ 4.54

เป็นส่วนที่ใช้ในการแก้ไขระดับคะแนนการประเมินการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน เมื่อเกิดความผิดพลาดในส่วนของกาตั้งระดับคะแนนการประเมินการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน เช่น การตั้งค่าผิด หรือต้องการเปลี่ยนแปลงค่า เป็นต้น โดยระบบนี้จะมีการแก้ไขระดับคะแนนการประเมินการทดลองปฏิบัติงานแยกตามปี เทอมและระดับการประเมินการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ซึ่งการแก้ไขระดับคะแนนใหม่จะมีผลกับการประเมินการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนหลังจากนั้น โดยจะไม่มีผลกับผลการประเมินที่ได้ทำการประเมินไปแล้ว แสดงหน้าจอส่วนระบบการแก้ไขระดับคะแนนการประเมินการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยดังรูปที่ 4.54 และ 4.55

2) หน้าจอส่วนแบบฟอร์มและรายงานการประเมินการปฏิบัติงาน

การออกแบบโครงสร้างหน้าจอส่วนแบบฟอร์มและรายงานการประเมินการปฏิบัติงานประกอบด้วยเมนูหน้าจอการทำงาน แสดงดังรูปที่ 4.56 ซึ่งมีการออกแบบโครงสร้างหน้าการทำงานทั้งหมด 13 ส่วน (รายละเอียดตัวอย่างรายงาน และแบบฟอร์มต่างๆ แสดงดังภาคผนวก จ.) ได้แก่



รูปที่ 4.56 โครงสร้างหน้าจอส่วนรายงานการประเมินการปฏิบัติงาน

(1) ระบบรายงานการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ (อาจารย์)

เป็นส่วนการแสดงผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการตามรายชื่ออาจารย์ ปีและเทอมที่ต้องการ

(2) ระบบรายงานการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีของข้าราชการสายสนับสนุน (ระดับ1-8)

เป็นส่วนการแสดงผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีของข้าราชการสายสนับสนุนตามรายชื่อของข้าราชการ ปี เทอม และระดับการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีของข้าราชการสายสนับสนุน ที่ต้องการแสดงผลการประเมินการปฏิบัติการประจำปี

(3) ระบบการแสดงผลค่าคะแนนฐานของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ (อาจารย์)

เป็นส่วนการแสดงผลค่าคะแนนฐานของการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ตามปี และเทอมที่ต้องการ

(4) ระบบการแสดงผลค่าคะแนนระดับผลงานของข้าราชการสายสนับสนุน (ระดับ 1-8)

เป็นส่วนการแสดงผลค่าคะแนนระดับผลงานที่ใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีของข้าราชการสายสนับสนุน แยกตามปี เทอม และระดับในการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี

(5) ระบบรายงานการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

เป็นส่วนการแสดงผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานสายสนับสนุนตามรายชื่อของพนักงาน ปี เทอม และระดับการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานสายสนับสนุน ที่ต้องการแสดงผลการประเมินการปฏิบัติการประจำปี

(6) ระบบการแสดงผลค่าคะแนนระดับผลงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

เป็นส่วนการแสดงผลค่าคะแนนระดับผลงานที่ใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน แยกตามปี เทอม และระดับในการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี

(7) ระบบรายงานการสรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

เป็นส่วนการแสดงผลสรุปผลคะแนนภาระงานสอน-สอบ คะแนนงานวิจัย-วิชาการ คะแนนงานบริการวิชาการ คะแนนงานบริหารภาควิชา คะแนนหัวหน้าภาควิชา และคะแนนรวมทั้งหมดของการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการทุกคน โดยแยกตามปี และเทอม ที่ต้องการรายงาน

(8) ระบบรายงานการสรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีของข้าราชการสายสนับสนุน

เป็นส่วนการแสดงผลคะแนนตามหัวข้อการประเมิน และคะแนนรวมทั้งหมดของการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีของข้าราชการสายสนับสนุนทุกคน โดยแยกตามปี และ เทอม ที่ต้องการรายงาน

(9) ระบบรายงานการสรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

เป็นส่วนการแสดงผลคะแนนตามหัวข้อการประเมิน และคะแนนรวมทั้งหมดของการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทุกคน โดยแยกตามปี และ เทอม ที่ต้องการรายงาน

(10) ระบบรายงานการประเมินการทดลองปฏิบัติงานข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ (อาจารย์)

เป็นส่วนการแสดงผลการประเมินการทดลองปฏิบัติงานข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ตามรายชื่ออาจารย์ ปีและเทอมที่ต้องการ

(11) ระบบการแสดงผลระดับคะแนนการประเมินการทดลองปฏิบัติงานข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ (อาจารย์)

เป็นส่วนการแสดงผลระดับคะแนนของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่ใช้ในการประเมินการทดลองปฏิบัติงานข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ตามปี และ เทอม

(12) ระบบรายงานการประเมินการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

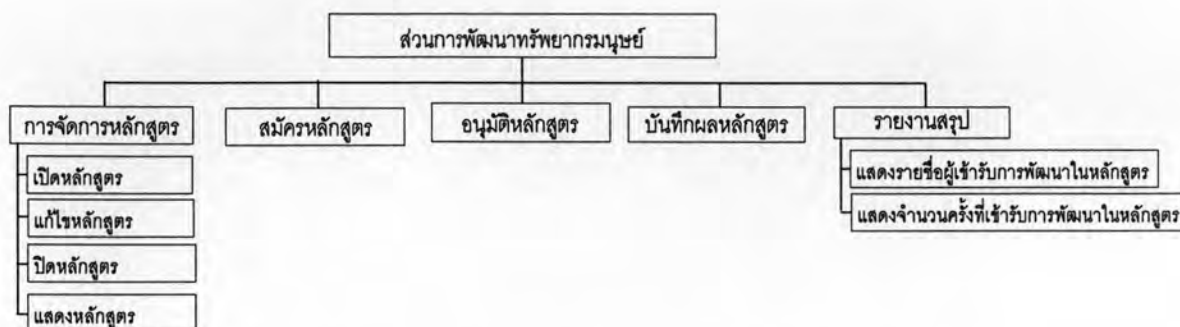
เป็นส่วนการแสดงผลการประเมินการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนตามรายชื่อของพนักงาน ปี เทอม และระดับการประเมินการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน ที่ต้องการแสดงผลการประเมินการทดลองปฏิบัติงาน

(13) ระบบการแสดงผลคะแนนการปฏิบัติการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

เป็นส่วนการแสดงผลคะแนนการปฏิบัติงานที่ใช้ในการประเมินการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน แยกตามปี เทอม และระดับในการประเมินการทดลองปฏิบัติงาน

3) หน้าจอส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การออกแบบโครงสร้างหน้าจอส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วยเมนูหน้าจอการทำงาน แสดงดังรูปที่ 4.57 ซึ่งมีการออกแบบโครงสร้างหน้าที่การทำงานทั้งหมด 6 ส่วน ได้แก่



รูปที่ 4.57 โครงสร้างหน้าจอส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

(1) ระบบการจัดการหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เป็นส่วนการออกแบบที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วยการพัฒนาในส่วนการทำงานของการตั้งหลักสูตร การแก้ไขหลักสูตร การลบหลักสูตร และการแสดงหลักสูตรต่างๆ ที่ภาควิชาได้จัดให้มีเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในภาควิชาได้มีการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถต่างๆ ตามที่ต้องการ

(2) ระบบการสมัครเข้าร่วมหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เป็นส่วนการออกแบบที่เกี่ยวข้องกับการสมัครเพื่อเข้าร่วมการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ภาควิชาจัดให้มีขึ้น โดยระบบจะมีการตรวจสอบว่าเป็นบุคลากรในภาควิชาหรือไม่ ถ้าใช่ก็สามารถจะสมัครได้ รวมทั้งระบบจะมีการตรวจสอบให้บุคลากรแต่ละคนไม่สามารถสมัครในหลักสูตรเดียวกันมากเกินไปหนึ่งครั้ง

(3) ระบบการอนุมัติผู้เข้าพัฒนาในหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เป็นส่วนการออกแบบที่เกี่ยวข้องกับการอนุมัติผู้มาลงชื่อเข้าร่วมการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ภาควิชาจัดให้มีขึ้น

(4) ระบบการบันทึกผลผู้เข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เป็นส่วนการออกแบบที่เกี่ยวข้องกับการบันทึกผล หลังจากที่บุคลากรที่ได้รับการอนุมัติจากหัวหน้าภาควิชาให้เข้าพัฒนากับหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ภาควิชาจัดให้มีขึ้น

(5) ระบบรายงานเกี่ยวกับงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เป็นส่วนของการออกแบบรายงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีรายละเอียดการออกแบบรายงานดังต่อไปนี้ (รายละเอียดตัวอย่างรายงาน แสดงดังภาคผนวก จ.)

- การออกแบบรายงานการสรุปผลการแสดงรายชื่อบุคลากรที่คนร่วมรับการพัฒนาในหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ภาควิชาจัดให้มีขึ้น แต่ละหลักสูตร
- การออกแบบรายงานการสรุปผลการแสดงจำนวนครั้งของบุคลากรแต่ละคนในภาควิชา ว่าในปีนั้น ได้เข้าร่วมรับการพัฒนาในหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ภาควิชาจัดให้มีขึ้นใดบ้าง และเป็นจำนวนกี่ครั้ง ซึ่งรายงานนี้สามารถสนับสนุนการประกันคุณภาพของภาควิชา เนื่องจากเป็นรายงานที่สามารถดูได้ว่าในแต่ละปีบุคลากรในภาควิชาได้มีการพัฒนาการด้านความรู้ความสามารถอย่างไรบ้าง จะได้มีการส่งเสริม แก้ไขได้ถูกทางต่อไปในอนาคต

4.5.2 การออกแบบการนำเข้าข้อมูล

การเลือกรูปแบบการออกแบบการนำเข้าข้อมูลแบบใดนั้น ผู้วิจัยจะคำนึงถึงลักษณะของข้อมูล และการป้องกันการเกิดข้อผิดพลาดจากการนำเข้าข้อมูล โดยตอนป้อนข้อมูล ระบบจะตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ชนิดของข้อมูล ความยาวของข้อมูล ความซ้ำซ้อนของข้อมูล และสิทธิ์ในการป้อนข้อมูลเข้า ก่อนที่จะอนุญาตให้ผู้ใช้บันทึกข้อมูลเข้าสู่ระบบ ซึ่งในส่วนของ การออกแบบการนำเข้าข้อมูลของระบบ มีทั้งหมด 6 รูปแบบ คือ

- 1) กล่องข้อความ (Text box) คือ ส่วนที่ให้ผู้ใช้นำเข้าข้อมูลแบบข้อความ โดยจะมีการกำหนดคุณลักษณะของกล่องข้อความต่าง ๆ ตามประเภทตัวอักษรที่สามารถกรอกในกล่องข้อความ โดยจำแนกเป็น 2 กรณี คือ ไม่จำกัดประเภทตัวอักษร จำกัดแค่ตัวอักษรที่เป็นตัวเลข เช่น การกรอกจำนวนผู้รับสมัคร เป็นต้น
- 2) พื้นที่ข้อความ (Text area) คือ ส่วนที่ให้ผู้ใช้นำเข้าข้อมูลแบบข้อความเช่นเดียวกับกล่องข้อความ แต่ข้อความที่นำเข้านั้นสามารถมีความยาวมาก เช่น ข้อมูลหมายเหตุต่างๆ ที่ต้องการแสดงเป็นรายละเอียดต่างๆ ของหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีการกำหนดประเภทตัวอักษรที่สามารถกรอกในพื้นที่ข้อความเช่นเดียวกับกล่องข้อความ
- 3) กล่องคอมโบ (Combo box) คือ ส่วนที่แสดงรายการข้อมูล เพื่อให้ผู้ใช้เลือกข้อมูลที่ต้องการนำเข้า เช่น ข้อมูลรายชื่อบุคลากร และข้อมูล วัน-เดือน-ปี ซึ่งการนำเข้าข้อมูล

วัน-เดือน-ปี ระบบจะมีการตรวจสอบจำนวนวันในแต่ละเดือนโดยใช้สคริปต์ และตรวจสอบวันเริ่มหลักสูตรจะต้องมาก่อนวันจบหลักสูตร เป็นต้น

- 4) ปุ่มเรดิโอ (Radio button) คือ ปุ่มที่ให้ผู้เลือกใช้ข้อมูลที่ต้องการบันทึก โดยการเลือกปุ่มเรดิโอนี้ จะอนุญาตให้ผู้เลือกปุ่มเรดิโอได้เพียงตัวใดตัวหนึ่งจากกลุ่มของปุ่มเรดิโอ นั้น ตัวอย่างของปุ่มเรดิโอที่ใช้ในระบบ เช่น การเลือกช่วงการประเมิน คือ ช่วงครึ่งปีแรก (1 ตุลาคม - 31 มีนาคม) หรือช่วงครึ่งปีหลัง (1 เมษายน - 30 กันยายน) การเลือกระดับการประเมิน คือ ระดับจัดการ หรือระดับปฏิบัติการ หรือระดับแรงงาน และการเลือกคะแนนการประเมินของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน เป็นต้น
- 5) กล่องเลือก (Check box) คือ ปุ่มที่ให้ผู้เลือกรายการข้อมูลที่ต้องการบันทึก คล้ายกับปุ่มเรดิโอ แตกต่างกันว่า ภายในกลุ่มกล่องเลือกผู้เลือกสามารถเลือกได้มากกว่า 1 กล่องเลือก ตัวอย่างเช่น การเลือกประเภทการรวบรวมข้อมูลจากระบบอื่นว่าจะรวบรวมข้อมูลอะไรบ้างมาไว้ในระบบการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ เป็นต้น
- 6) ปุ่มคำสั่ง (Command button) คือ ปุ่มที่ให้ผู้เลือกใช้เพื่อสั่งให้ดำเนินการทำงานต่างๆ ได้แก่
 - ปุ่มบันทึก หรือปุ่มตกลง เป็นปุ่มที่ผู้เลือกใช้เลือกในหน้าการกรอกข้อมูล เพื่อบันทึกการกรอกข้อมูลนั้น
 - ปุ่มลบ หรือปุ่มยกเลิก เป็นปุ่มที่ผู้เลือกใช้เลือกในหน้าการกรอกข้อมูล เพื่อลบหรือยกเลิกข้อมูลที่ได้กรอกไว้ในหน้านั้นทั้งหมด
 - ปุ่มยืนยัน เป็นปุ่มที่ผู้เลือกใช้เลือกในหน้ายืนยันการกรอกข้อมูล เพื่อเป็นการยืนยันการตรวจสอบข้อมูล
 - ปุ่มย้อนกลับ เป็นปุ่มที่ผู้เลือกใช้เลือกในหน้ายืนยันการกรอกข้อมูล เพื่อทำการย้อนกลับไปยังหน้าการกรอกข้อมูล
 - ปุ่มประเมินข้อต่อไป เป็นปุ่มที่ผู้เลือกใช้เลือกในหน้าการกรอกข้อมูล เพื่อเป็นการบันทึกข้อมูลการประเมินที่กรอกนั้น และไปยังหน้าการประเมินต่อไป
 - ปุ่มย้อนกลับไปประเมิน เป็นปุ่มที่ผู้เลือกใช้เลือกในหน้าการกรอกข้อมูลประเมิน เพื่อเป็นการย้อนกลับไปประเมินยังหน้าการกรอกข้อมูลประเมินก่อนหน้า

แสดงตัวอย่างการนำเข้าสู่ข้อมูลประเภทต่าง ๆ ดังรูปที่ 4.58 – 4.60

การเปิดหลักสูตรการพัฒนามหาวิทยาลัย

บันทึกหลักสูตร

ชื่อหลักสูตร

จำนวนที่รับ

เริ่มหลักสูตร วันที่ 1 เดือน มกราคม ปี 2550

จบหลักสูตร วันที่ 1 เดือน มกราคม ปี 2550

สถานที่จัดหลักสูตร

หน่วยงานที่จัดหลักสูตร

หมายเหตุ

บันทึก ลบ

กล่องข้อความที่จำกัด
ประเภทตัวอักษร

กล่องข้อความที่
จำกัดแค่ตัวเลข

กล่องคอมโบ

พื้นที่ข้อความ

ปุ่มคำสั่งบันทึก
ปุ่มคำสั่งลบ

รูปที่ 4.58 ตัวอย่างการนำเข้าสู่ข้อมูลโดยกล่องข้อความ กล่องคอมโบ พื้นที่ข้อความ และปุ่มคำสั่งบันทึก ปุ่มคำสั่งลบ

การตั้งข้อมูลเข้าสู่ระบบสารสนเทศระดับภาควิชาสำหรับงานด้านการประเมินและพัฒนามหาวิทยาลัย

ปีที่ต้องการตั้งข้อมูลเข้าสู่ระบบ

ครั้งปีแรก 1 ตุลาคม - 31 มีนาคม
 ครั้งปีหลัง 1 เมษายน - 30 กันยายน

กรณำเลือกข้อมูลที่ต้องการตั้งเข้าสู่ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

<input type="checkbox"/> รายวิชา	<input type="checkbox"/> การเป็นที่ปรึกษา Senior_Project
<input type="checkbox"/> การเป็นกรรมการสอบ Senior_Project	<input type="checkbox"/> การเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
<input type="checkbox"/> การเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์	<input type="checkbox"/> หนังสือหรือตำราระดับอุดมศึกษา, คู่มือปฏิบัติการ, รายงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์
<input type="checkbox"/> บทความ	<input type="checkbox"/> ผู้อ่านผลงานทางวิชาการ
<input type="checkbox"/> งานบริการทางวิชาการ	<input type="checkbox"/> งานบริหาร
<input type="checkbox"/> ภาชนะบรรจุ	<input type="checkbox"/> ปีที่ปรึกษาพิเศษ ที่ปรึกษาชมรม ที่ปรึกษาโครงการบัณฑิต

ตกลง ยกเลิก

กลุ่มของปุ่มเรดิโอ

กลุ่มของกล่องเลือก

ปุ่มคำสั่งตกลง
ปุ่มคำสั่งยกเลิก

รูปที่ 4.59 ตัวอย่างการนำเข้าสู่ข้อมูลโดยปุ่มเรดิโอ กล่องเลือก และปุ่มคำสั่งตกลง ปุ่มคำสั่งยกเลิก



รูปที่ 4.60 ตัวอย่างการนำเข้าข้อมูลโดยปุ่มเรดิโอ และปุ่มคำสั่งย้อนกลับไปประเมิน
ปุ่มประเมินข้อต่อไป

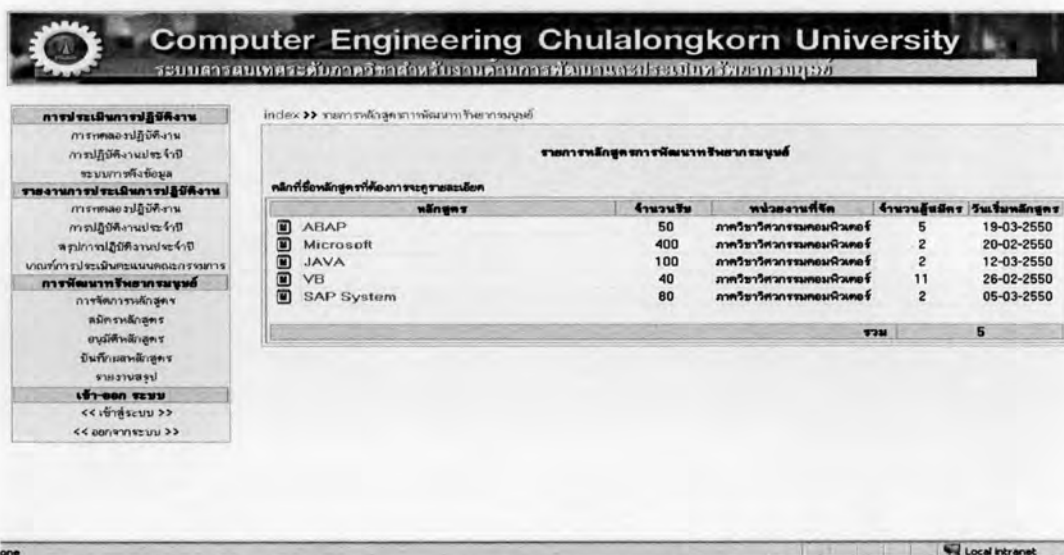
ส่วนขั้นตอนการนำเข้าข้อมูลของระบบการประเมินทรัพยากรมนุษย์นั้น เพื่อความถูกต้อง
ทันเหตุการณ์ และความยืดหยุ่นของข้อมูลที่จัดเก็บจริงในฐานข้อมูล ผู้วิจัยได้ออกแบบระบบให้
สามารถนำเข้าข้อมูลได้หลายรอบ โดยระบบจะมีการตรวจสอบข้อมูลที่ให้นำเข้าว่าได้มีการนำเข้า
ข้อมูลนั้นหรือยังถ้ามีก็จะนำเข้าข้อมูลโดยการบันทึกทับของเดิม ถ้าไม่มีระบบจะทำการบันทึกค่า
ใหม่ในฐานข้อมูล

4.5.3 การออกแบบการแสดงผลลัพธ์

การออกแบบการแสดงผลลัพธ์หรือข้อมูลต่างๆ ของระบบการพัฒนาและประเมิน
ทรัพยากรมนุษย์ ในการเรียกดูข้อมูลของผู้ใช้ จะสามารถแบ่งออกเป็น 4 ลักษณะหลัก คือ

4.5.3.1 การแสดงผลลัพธ์จากการเรียกดูข้อมูล

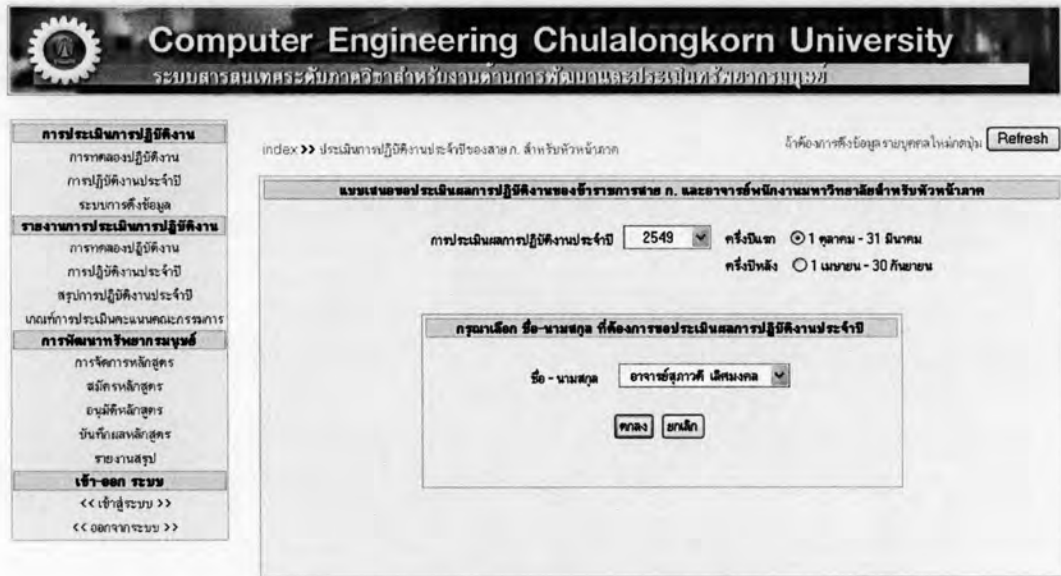
ผู้ใช้สามารถเรียกดูข้อมูลในระบบจากทางเมนูโดยตรง แสดงตัวอย่างดังรูปที่ 4.61



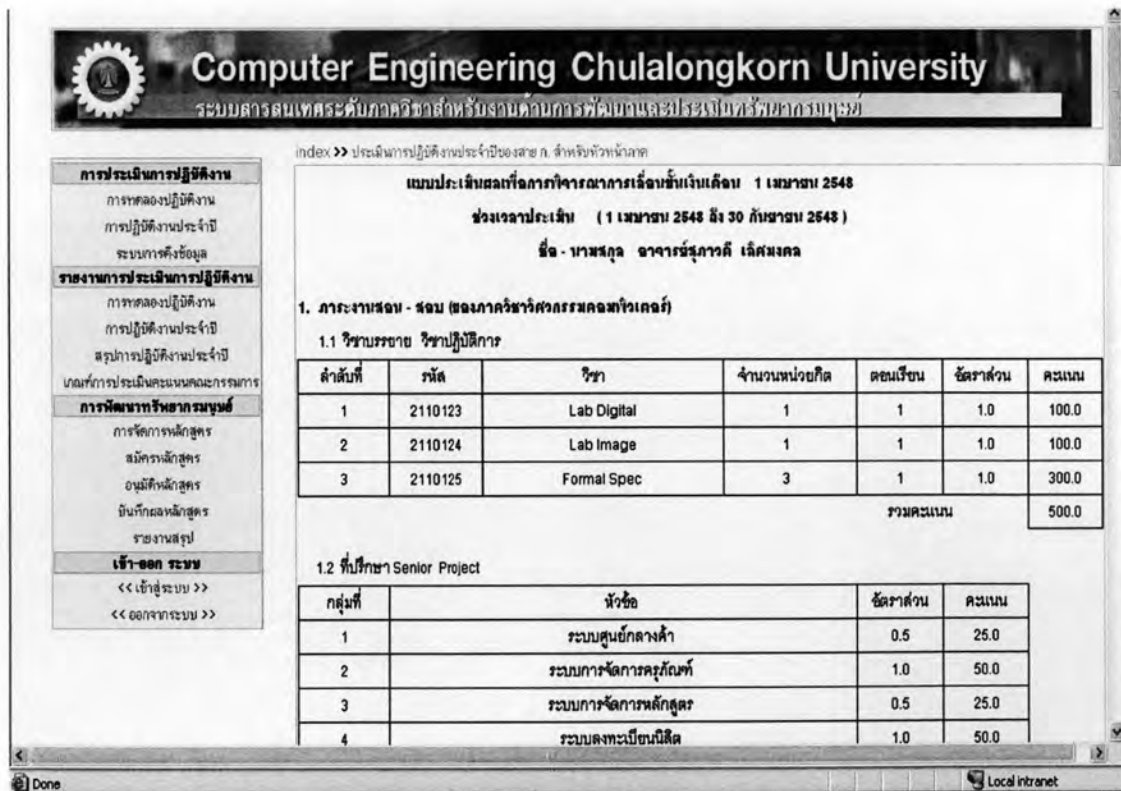
รูปที่ 4.61 ตัวอย่างการแสดงผลลัพธ์จากการเรียกดูข้อมูล

4.5.3.2 การแสดงผลลัพธ์จากการค้นหาข้อมูล

การแสดงผลลัพธ์จากการค้นหาข้อมูลของผู้ใช้ จะมีลักษณะที่คล้ายคลึงกับการเรียกดูข้อมูล แต่ผู้ใช้จะต้องทำการระบุค่าหลักหรือประเภทข้อมูลที่ผู้ใช้ต้องการค้นหาก่อนที่จะเริ่มทำการค้นหาและแสดงผลลัพธ์จากการค้นหา ซึ่งแสดงตัวอย่างได้ดังรูปที่ 4.62 และ 4.63



รูปที่ 4.62 ตัวอย่างหน้าจอการค้นหาข้อมูลเพื่อแสดงผลลัพธ์



คำหลักที่ใช้ค้นหา

ผลการค้นหา

รูปที่ 4.63 ตัวอย่างการแสดงผลลัพธ์จากการค้นหาข้อมูล

4.5.3.3 การแสดงผลลัพธ์ในรูปแบบของรายงานและแบบฟอร์มการประเมินผลแบบต่างๆ

การแสดงผลลัพธ์ในรูปแบบของรายงานและแบบฟอร์มการประเมินผลแบบต่างๆ ของภาควิชานั้น หลังจากที่ใช้ทำการค้นหา ระบบจะแสดงผลการค้นหาในลักษณะแบบฟอร์มการประเมินในรูปแบบลักษณะเช่นเดียวกับเอกสารจริง ซึ่งหลังจากนั้นผู้ใช้สามารถเลือกทำการพิมพ์แบบฟอร์มการประเมินหรือรายงานได้ตามความต้องการ แสดงตัวอย่างได้ดังรูปที่ 4.64 และ 4.65 (วัตถุประสงค์ และหน้าจอของการออกรายงานและแบบฟอร์มทั้งหมดของระบบ แสดงในภาคผนวก จ.)

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข และ ค
ระดับ แรกงาน (ระดับ 1-3)
คณะวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ชื่อ วิทยุ โยคี ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ธุรการ ระดับ 1

ภาควิชาหน่วยงาน วิศวกรรมคอมพิวเตอร์

สำหรับทำ เรียบเรียงตามคุณลักษณะ 1 ของการประเมินการปฏิบัติงานที่ประเมินได้ โดยช่อง 1 หมายถึง การประเมินครั้งที่ 1 (ณ.บ.บ. มีปัจจุบัน)
ช่อง 2 หมายถึง การประเมินครั้งที่ 2 (ณ.บ.บ.มีปัจจุบัน.พ.ก. มีถัดไป)

หัวข้อประเมิน	ระดับผลงาน	ดีเกิน (สูงกว่ามาตรฐานมาก)	ดีมาก (สูงกว่ามาตรฐาน)	ดี (ได้มาตรฐาน)	พอใช้ (ได้มาตรฐานบางส่วน)	ต้องแก้ไข (ต่ำกว่ามาตรฐาน)
1. ปริมาณงานที่มอบหมายที่สำเร็จเมื่อเทียบกับงานที่คืบหน้าตามหมาย		ปริมาณงานที่ทำได้มากกว่าที่คาดหวังเป็นอย่างมาก บรรลุเป้าหมายก่อนเวลา (100) <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	ปริมาณงานที่ทำได้มากกว่ามาตรฐานหรือมากกว่าเล็กน้อย (80) <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	ปริมาณงานที่ทำได้เป็นไปตามที่คาดหวังหรือล้นเกินเล็กน้อย (60) <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	ปริมาณงานที่ทำได้ต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนดหรือเล็กน้อย (40) <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	ปริมาณงานที่ทำได้ต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนดขาดความละเอียด (20) <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
2. ผลงานมีความถูกต้องและความเรียบร้อย		ผลงานที่ปฏิบัติได้ถูกต้องทุกเรื่อง เสร็จเรียบร้อย ชัดเจน (100) <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	ผลงานที่ปฏิบัติได้ถูกต้องเรียบร้อย ชัดเจน (80) <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	ผลงานส่วนใหญ่ดี ถูกต้องเรียบร้อย (60) <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	ผลงานที่ได้ผิดพลาดมากกว่าที่ควร (40) <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	ผลงานที่ปฏิบัติไม่มีคุณภาพและผิดพลาดมาก (20) <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
3. ความรวดเร็วในการปฏิบัติงานที่สำคัญ		มีความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน สำเร็จก่อนเวลาอย่างมาก (100) <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	มีความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน สำเร็จก่อนเวลาเล็กน้อย (80) <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	ปฏิบัติงานสำเร็จตามเวลาที่กำหนด (60) <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	ปฏิบัติงานไม่สำเร็จตามเวลาช้า (40) <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	ปฏิบัติงานไม่สำเร็จตามเวลาส่วนเกินเวลานาน (20) <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
4. การมีพฤติกรรมการปฏิบัติงาน		มีบุคลิกที่เรียบร้อยมากมีประสิทธิภาพไร้ข้ออุปสรรค (100) <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	มีบุคลิกที่ รวด และอุปกรณ์อย่างประณีต (80) <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	มีบุคลิกที่ รวด และอุปกรณ์ประณีตพอควร (60) <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	มีบุคลิกที่ รวดอุปกรณ์ดีแต่มีบางอย่าง (40) <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	มีบุคลิกที่ รวดอุปกรณ์ไม่ประณีต ดีแต่มีบางอย่าง (20) <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

รูปที่ 4.64 ตัวอย่างการแสดงผลลัพธ์แบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข และค ระดับ1-3

CP
ภาควิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์
คณะวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

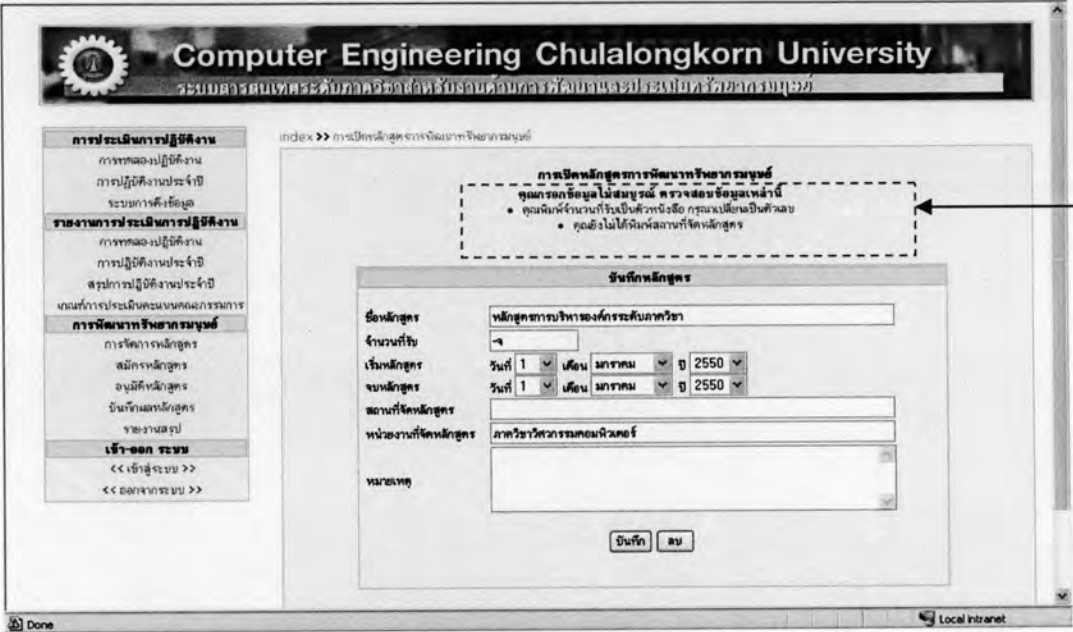
รายงานสรุปการแสดงจำนวนครั้งการเข้ารับการพัฒนา
หลักสูตรการพัฒนารัฐวิสาหกิจ
ประจำปีการศึกษา 2550

ลำดับ	รหัสประจำตัว	รายชื่อบุคลากร	แผนก	ABAP	Microsoft	JAVA	VB	SAP System	รวม(ครั้ง)
1	3101400555678	นายวินัย โยคี	วิศวกรรมคอมพิวเตอร์	/	/				2
2	3101400555679	นางพเยาว์ สันทานา	วิศวกรรมคอมพิวเตอร์	/			/		2
3	3101400555680	อาจารย์สุภาวดี เลิศมงคล	วิศวกรรมคอมพิวเตอร์						0
4	3101400555681	นางสาวนพวรรณ คงงาม	วิศวกรรมคอมพิวเตอร์						0
5	3101400555682	นางสมศรี วิภาติ	วิศวกรรมคอมพิวเตอร์						0
6	3101400555683	นางพิชชาภรณ์ กองเพชร	วิศวกรรมคอมพิวเตอร์		/				1
7	3101400555684	นายสมศักดิ์ แฉะ	วิศวกรรมคอมพิวเตอร์		/				1
8	3101400555685	นางสาวพรพรรณ บุญอ้อไพบ	วิศวกรรมคอมพิวเตอร์		/				1
9	3101400555686	รศ.ดร.สาธิต วงศ์ประทีป	วิศวกรรมคอมพิวเตอร์						0
10	3101400555687	นายสุรุม ฆ้องไฉ	วิศวกรรมคอมพิวเตอร์						0
11	3101400555688	อาจารย์วราณี เหล่าตระกูล	วิศวกรรมคอมพิวเตอร์	/		/			2

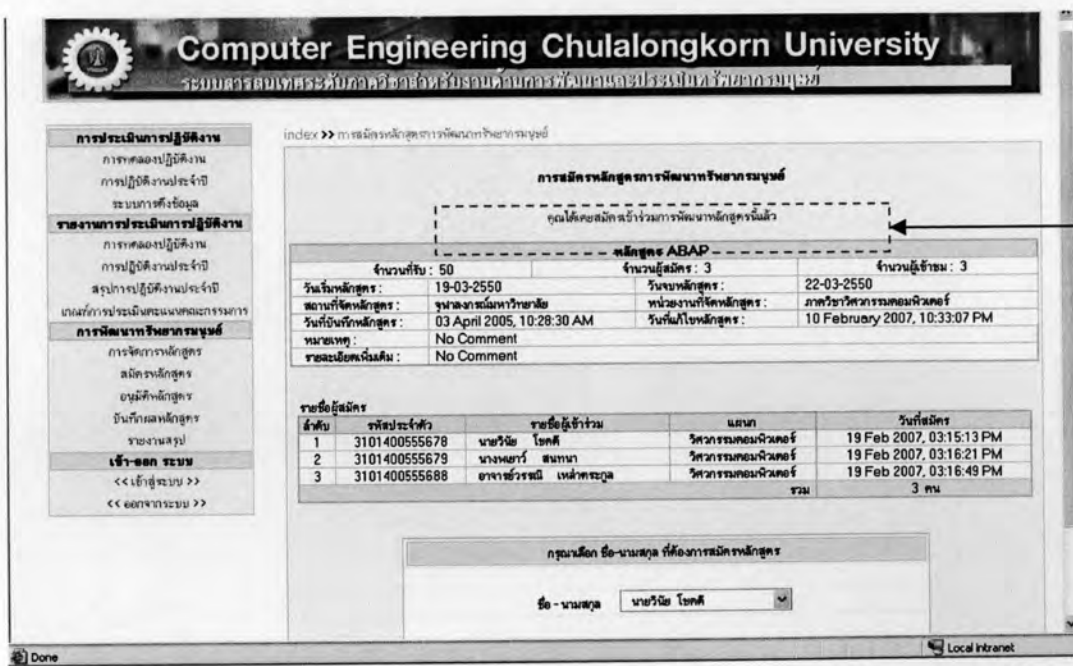
รูปที่ 4.65 ตัวอย่างการแสดงผลลัพธ์รายงานของภาควิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์

4.5.3.4 การแสดงผลลัพธ์ในกรณีเกิดข้อผิดพลาด

ในการทำงานของผู้ใช้ อาจเกิดข้อผิดพลาดได้ ดังนั้นระบบที่ดีจึงควรมีระบบการป้องกันข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น เช่น การบันทึกข้อมูลเข้าระบบ แต่กรอกข้อมูลไม่ครบถ้วนหรือกรอกข้อมูลไม่ตรงกับประเภทของข้อมูลที่รับ การป้อนข้อมูลซ้ำ แสดงได้ดังรูปที่ 4.66 และ 4.67



รูปที่ 4.66 ตัวอย่างการแสดงผลลัพธ์ที่เกิดจากข้อผิดพลาดของการบันทึกข้อมูลเข้าระบบ แต่กรอกข้อมูลไม่ครบถ้วนหรือกรอกข้อมูลไม่ตรงกับประเภทของข้อมูลที่รับ



รูปที่ 4.67 ตัวอย่างการแสดงผลลัพธ์ที่เกิดจากข้อผิดพลาดของการป้อนข้อมูลซ้ำซ้ำระบบ