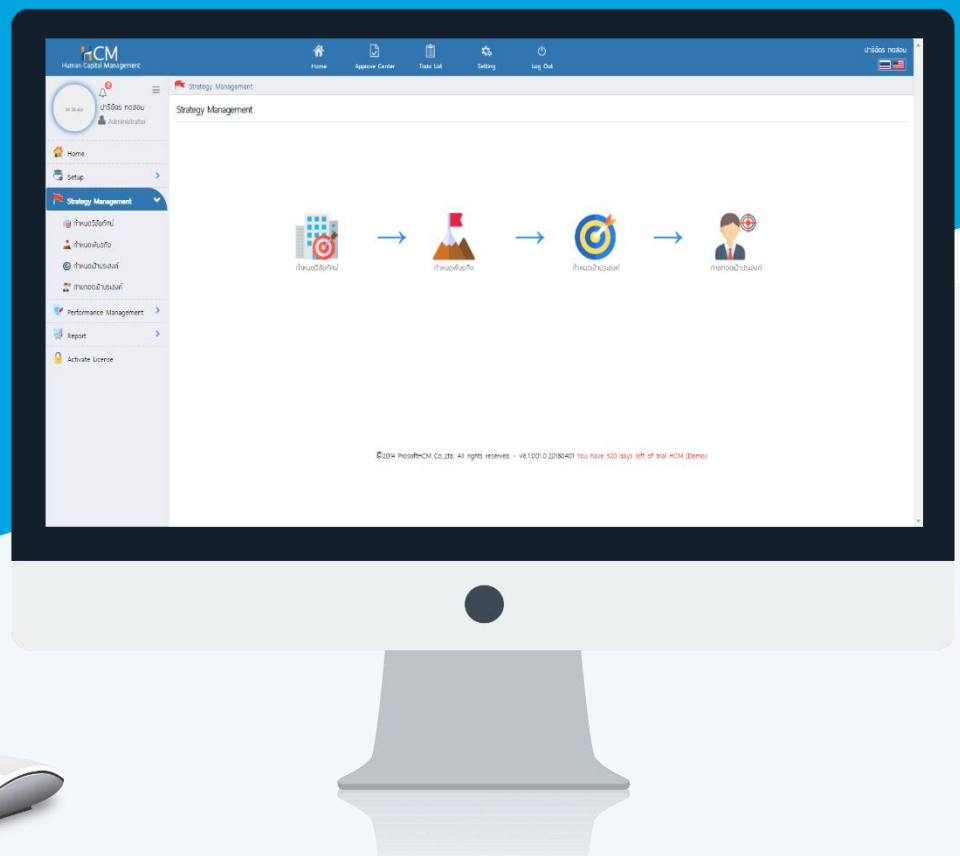


คู่มือการใช้งานโปรแกรม HCM Strategy Management ถ่ายทอดเป้าประสงค์



สารบัญ

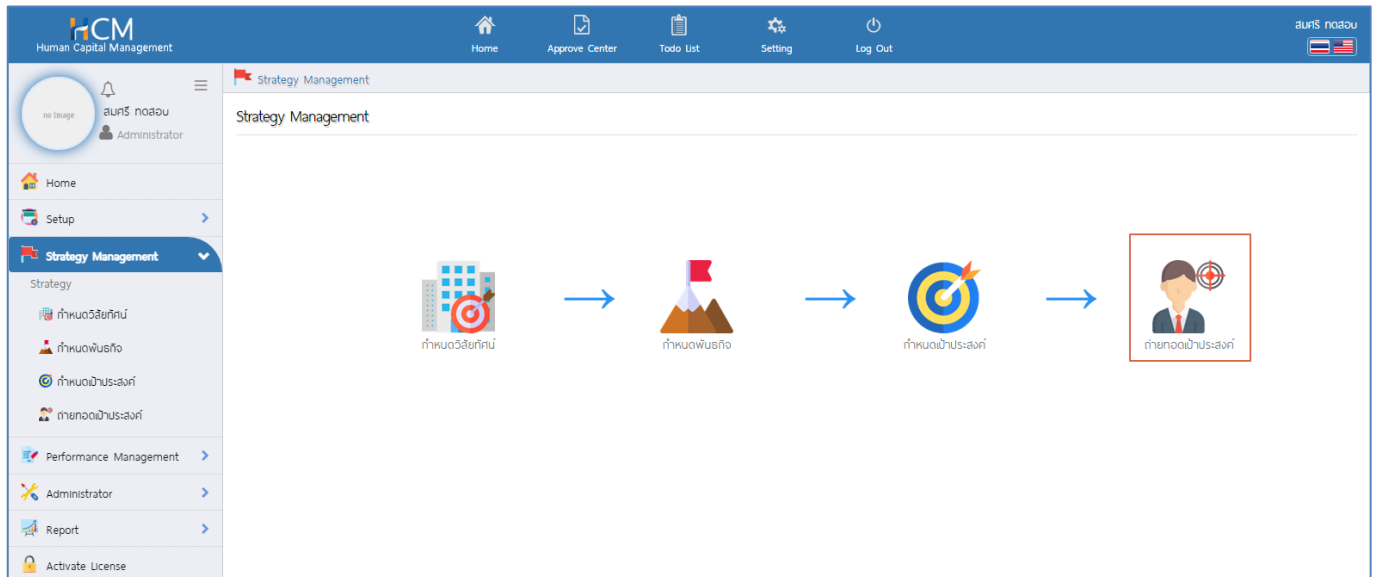
Strategy Management

การถ่ายทอดเป้าประสงค์

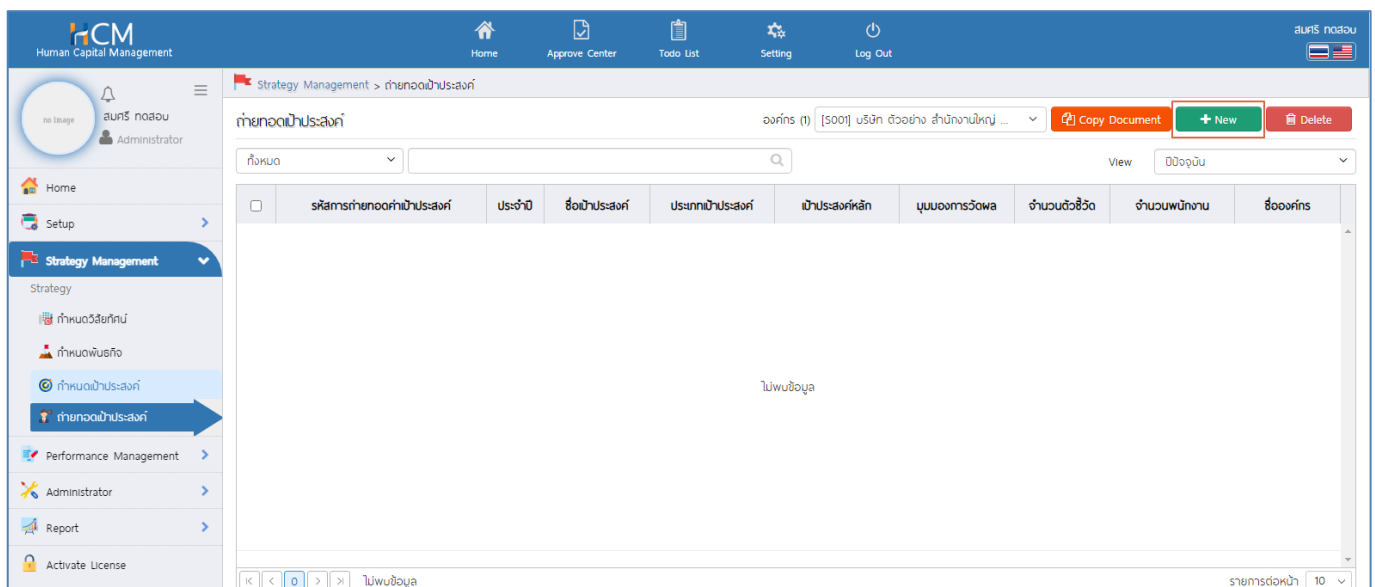
General	1
ตัวชี้วัด	2
มอบหมายงาน	6
ถ่ายทอดค่าเป้าหมาย	8
วิธีที่ 1 ตัวชี้วัดตัวเดียวกัน พนักงานแต่ละคนมีค่าเป้าหมายไม่เท่ากัน	9
วิธีที่ 2 ตัวชี้วัดตัวเดียวกัน พนักงานมีค่าเป้าหมายเท่ากันทุกคน	10
วิธีที่ 3 ตัวชี้วัดทุกตัว และพนักงานทุกคน มีค่าเป้าหมายเท่ากัน	12
การบันทึกการถ่ายทอดเป้าประสงค์	13
การยกเลิกการถ่ายทอดเป้าประสงค์	14
การ Copy การถ่ายทอดเป้าประสงค์	15

ถ่ายทอดเป้าประสงค์


เป็นการกำหนดตัวชี้วัดที่จะใช้ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ (KPI) โดยจะการมอบหมายงานให้พนักงานในสังกัดหน่วยงานที่ระบุไว้ในกำหนดเป้าประสงค์ รวมไปถึงการถ่ายทอดค่าเป้าหมาย ว่าในแต่ละตัวชี้วัด พนักงานแต่ละคนจะค่าเป้าหมายเท่าไร ซึ่งพนักงานไม่จำเป็นต้องใช้ตัวชี้วัดทุกตัวที่กำหนดไว้ก็ได้ ผู้ใช้สามารถเข้าถึงหน้าจอได้ที่ “Strategy Management” > “ถ่ายทอดเป้าประสงค์”

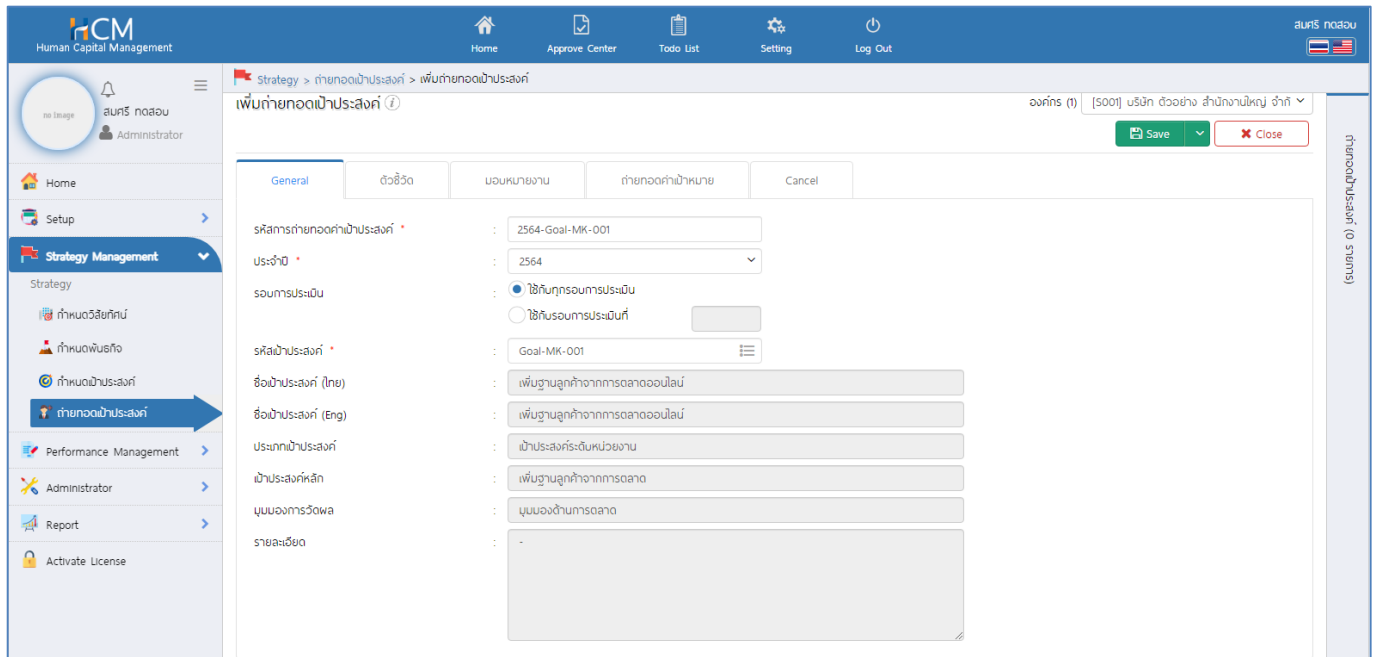


เมื่อเข้าถึงหน้า List หากต้องการเพิ่มการถ่ายทอดเป้าประสงค์ให้กด [+ New](#)



Tab General

ระบุรหัสการถ่ายทอดเป้าประสงค์ เลือกปี และเลือกรอบการประเมินที่มีผล เลือกรหัสเป้าประสงค์โดยการกด  จากนั้น เมื่อเลือกข้อมูลเรียบร้อยแล้วให้ไปที่ “Tab ตัวชี้วัด”





หมายเหตุ

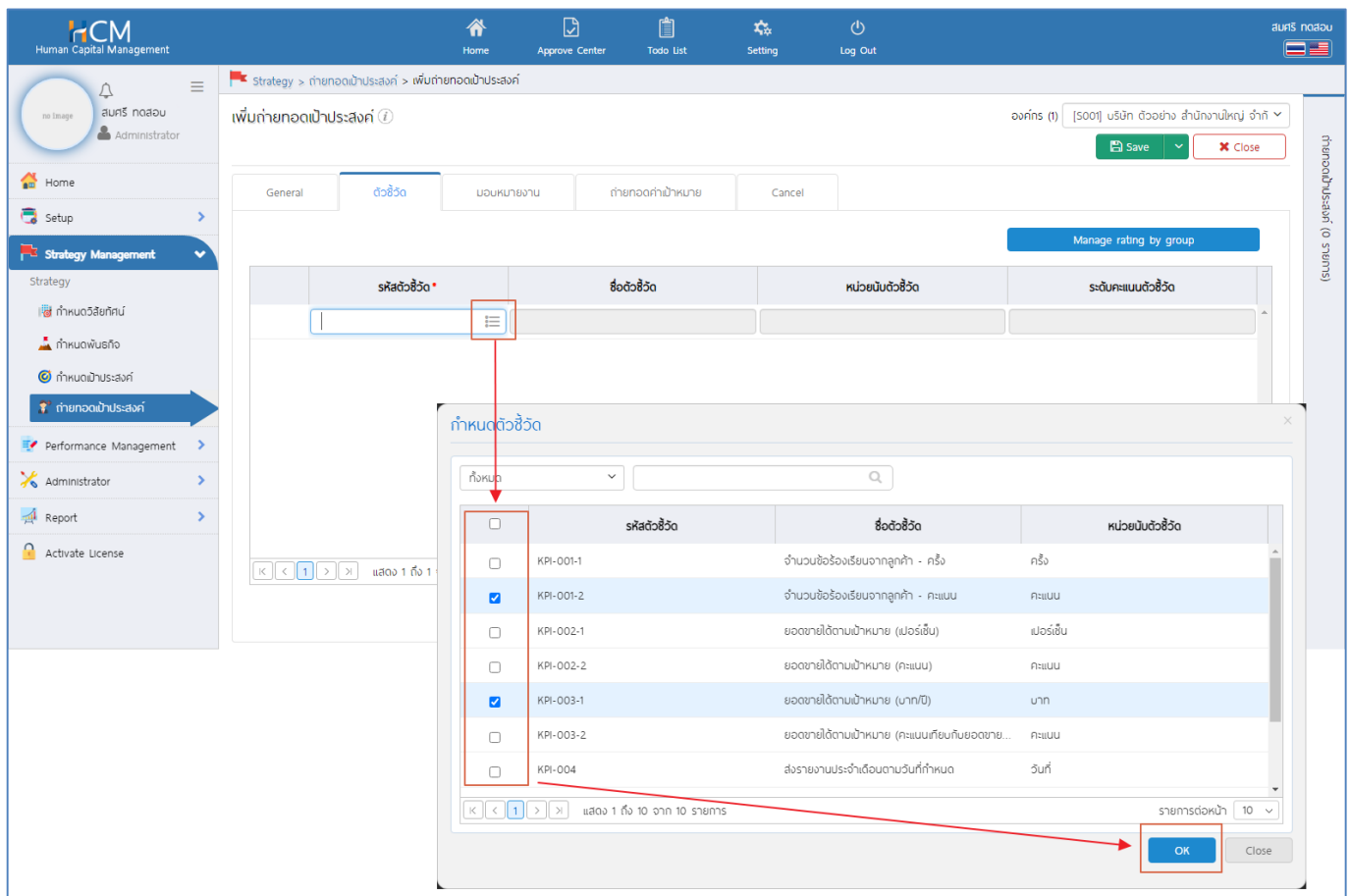
- รอบการประเมิน มี 2 ตัวเลือกคือ
 - ใช้กับทุกรอบการประเมิน ซึ่งจะมีผลกับพนักงานในทุกรอบการประเมิน (แนะนำ)
 - ใช้กับรอบการประเมินที่..... มีผลกับรอบที่ระบุเท่านั้น
- เพื่อให้ง่ายต่อการกำหนดรหัสการถ่ายทอดเป้าประสงค์ สามารถเลือกรหัสเป้าประสงค์ก่อน แล้วคัดลอกรหัสเป้าประสงค์ไปใช้ในการกำหนดรหัสการถ่ายทอดเป้าประสงค์ โดยอาจจะเพิ่มปีกำกับไว้ เช่น 2564-Goal-MK-001

Tab ตัวชี้วัด

เป็นการเลือกตัวชี้วัดที่ต้องการถ่ายทอดให้พนักงานโดย Click  แล้วเลือก ☒ ตัวชี้วัดที่ต้องการถ่ายทอดให้พนักงาน หากเลือกเรียบร้อยแล้วให้ Click  เพื่อยืนยันการเลือกตัวชี้วัด

หมายเหตุ

- สามารถค้นหาตัวชี้วัดที่ต้องการได้ โดยการระบุคำค้นหาแล้ว Click 
- หากต้องการเลือกทั้งหมดสามารถเลือก ☒ ตรงหัวคอลัมน์ ระบบจะเลือกรายการที่อยู่ในหน้านั้น
- ระบบจะ Default ไว้ที่ 10 รายการ หากต้องการให้แสดงมากกว่า 10 รายการ สามารถเลือกรายการต่อหน้า  ได้ โดยจะมีรายการให้เลือกตั้งแต่ 10, 20, 30, 40 และ 50



The screenshot shows the Prosoft HCM interface. The main window is titled 'เพิ่มถ่ายทอดเป้าหมาย' (Add Target Transfer) and has a 'ตัวชี้วัด' (KPI) tab selected. A table lists KPIs with checkboxes for selection. A modal window 'กำหนดตัวชี้วัด' (Assign KPI) is open, showing a list of KPIs with checkboxes. The 'OK' button in the modal is highlighted.

รหัสตัวชี้วัด	ชื่อตัวชี้วัด	หน่วยนับตัวชี้วัด	ระดับคะแนนตัวชี้วัด
KPI-001-1	จำนวนข้อร้องเรียนจากลูกค้า - ครั้ง	ครั้ง	
<input checked="" type="checkbox"/> KPI-001-2	จำนวนข้อร้องเรียนจากลูกค้า - คะแนน	คะแนน	
<input type="checkbox"/> KPI-002-1	ยอดขายได้ตามเป้าหมาย (เปอร์เซ็นต์)	เปอร์เซ็นต์	
<input type="checkbox"/> KPI-002-2	ยอดขายได้ตามเป้าหมาย (คะแนน)	คะแนน	
<input checked="" type="checkbox"/> KPI-003-1	ยอดขายได้ตามเป้าหมาย (บาท/ปี)	บาท	
<input type="checkbox"/> KPI-003-2	ยอดขายได้ตามเป้าหมาย (คะแนนเทียบกับยอดขาย...)	คะแนน	
<input type="checkbox"/> KPI-004	ส่งรายงานประจำเดือนตามวันที่กำหนด	วันที่	

เมื่อเลือกตัวชี้วัดแล้ว จะแสดงรายการตัวชี้วัดที่ได้เลือกไว้ดังภาพ

Human Capital Management

Strategy > กำหนดตัวชี้วัด > เพิ่มตัวชี้วัด

เพิ่มตัวชี้วัด

องค์กร (1) [5001] บริษัท ตัวอย่าง สำนักงานใหญ่ จำกัด

Save Close

General ตัวชี้วัด มอบหมายงาน กำหนดค่าเป้าหมาย Cancel

Manage rating by group

รหัสตัวชี้วัด	ชื่อตัวชี้วัด	หน่วยนับตัวชี้วัด	ระดับคะแนนตัวชี้วัด
KPI-001-2	จำนวนข้อร้องเรียนจากลูกค้า - คะแนน	คะแนน	Manage Rating
KPI-003-1	ยอดขายได้ตามเป้าหมาย (บาท/ปี)	บาท	Manage Rating

แสดง 1 ถึง 3 จาก 3 รายการ

รายการต่อหน้า 10

สามารถตรวจสอบและแก้ไข Rating ของแต่ละตัวชี้วัดได้ โดยกดที่ **Manage Rating** จะแสดง Default Rating ของตัวชี้วัดที่ได้กำหนดมาจากหน้าจอ “Setup” > “กำหนดตัวชี้วัด” ให้อัตโนมัติ เมื่อเลือกข้อมูลเรียบร้อยแล้วให้ไปที่ “Tab มอบหมายงาน”

ตัวอย่างตัวชี้วัดที่กำหนด Default Rating จะแสดงช่วงคะแนนจากที่กำหนด Default KPI Rating มาให้อัตโนมัติ

KPI Rating

ระดับคะแนน * : 3 ระดับ

Generate

สามารถกำหนดค่าได้สูงสุด 20 ระดับ

เริ่มต้นระดับคะแนนต่ำสุดที่ ระดับ 0

ระดับ	ช่วงคะแนน *	ค่าจำกัดความ(ไทย) *	ค่าจำกัดความ(Eng)
1	1.0000	1.0000	ระบุ 1 หากมีข้อร้องเรียนมากกว่า 3 ค
2	2.0000	2.0000	ระบุ 2 หากมีข้อร้องเรียนมากกว่า 1 ค
3	3.0000	3.0000	ระบุ 3 หากไม่มีข้อร้องเรียน

OK Close

ตัวอย่างตัวชี้วัดที่ไม่ได้กำหนด Default Rating จะดึงช่วงคะแนนจากระดับคะแนนผลการปฏิบัติงานมาอ้างอิง

KPI Rating

ระดับคะแนน * : ระดับ สามารถกำหนดค่าได้สูงสุด 20 ระดับ ☐ เริ่มนับระดับคะแนนต่ำสุดที่ระดับ 0

ระดับ	ช่วงคะแนน *	ค่าจำกัดความ(ไทย) *	ค่าจำกัดความ(Eng)
3	<input type="text" value="41.0000"/> <input type="text" value="60.0000"/>	Needs Improvement	Needs Improvement
4	<input type="text" value="61.0000"/> <input type="text" value="70.0000"/>	Average	Average
5	<input type="text" value="71.0000"/> <input type="text" value="80.0000"/>	Above Average	Above Average
6	<input type="text" value="81.0000"/> <input type="text" value="90.0000"/>	Good	Good
7	<input type="text" value="91.0000"/> <input type="text" value="100.0000"/>	Outstanding	Outstanding

หรือหากต้องการแก้ไขตัวชี้วัดทุกตัวให้ใช้ช่วงคะแนนเดียวกัน สามารถกด และเลือกตัวชี้วัดที่ต้องการแก้ไขช่วงคะแนน ระดับคะแนน จากนั้นกด เพื่อสร้างแถวสำหรับกำหนดช่วงคะแนนใหม่ และระบุช่วงคะแนนที่ต้องการกำหนดใหม่ เมื่อกำหนดเรียบร้อยแล้ว กด เพื่อยืนยันการเลือกตัวชี้วัด ตัวชี้วัดทุกตัวที่เลือก จะเปลี่ยนมาใช้ช่วงคะแนนเดียวกัน

Manage rating by group

ระดับคะแนน * : ระดับ สามารถกำหนดค่าได้สูงสุด 20 ระดับ ☐ เริ่มนับระดับคะแนนต่ำสุดที่ระดับ 0

ระดับ	รหัสตัวชี้วัด	ชื่อตัวชี้วัด	หน่วยนับตัวชี้วัด
<input checked="" type="checkbox"/>	KPI-001-2	จำนวนข้อร้องเรียนจากลูกค้า - คะแนน	คะแนน
<input checked="" type="checkbox"/>	KPI-003-1	ยอดขายใต้ตามเป้าหมาย (บาท/ปี)	บาท
<input checked="" type="checkbox"/>	KPI-007	จำนวนลูกค้าลงทะเบียน	ครั้ง


↓

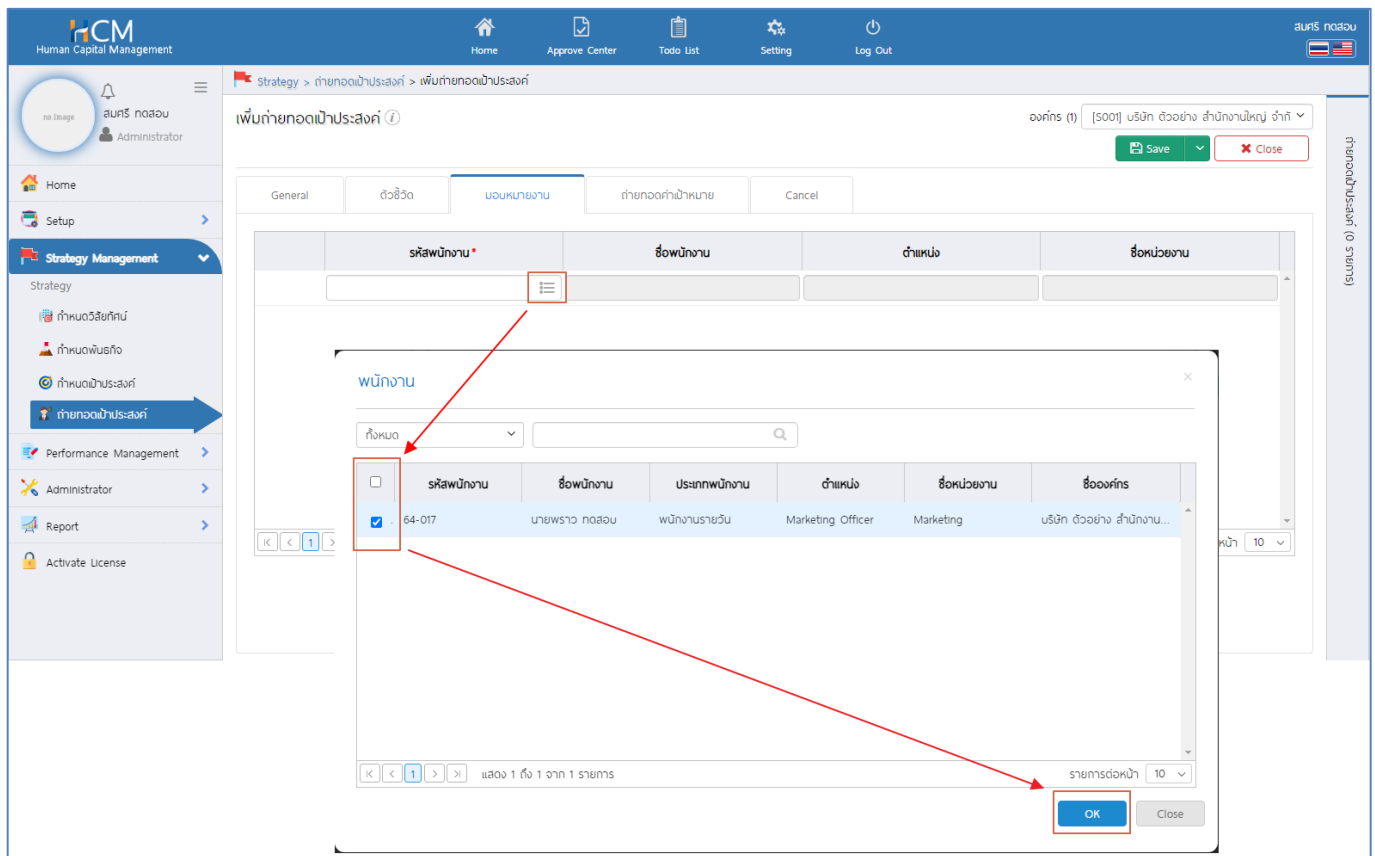
ระดับ	ช่วงคะแนน *	ค่าจำกัดความ(ไทย) *	ค่าจำกัดความ(Eng)
1	<input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
2	<input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

หมายเหตุ

1. ตัวชี้วัดที่ไม่ได้กำหนด Default Rating KPI มาจากหน้า “กำหนดตัวชี้วัด” จะ Default ช่วงคะแนนอ้างอิงจาก “Setup” > “ระดับคะแนนผลการปฏิบัติงาน”
2. กรณีไม่ต้องการใช้ Default Rating ของตัวชี้วัดหรือค่า Default จากระดับคะแนนผลการปฏิบัติงาน สามารถระบุระดับคะแนน และ **Generate** ระดับใหม่ จากนั้นระบุช่วงคะแนนที่ต้องการใหม่อีกครั้ง หลังจากกำหนด KPI Rating ใหม่แล้วให้กด **OK** เพื่อยืนยันการกำหนด KPI Rating ใหม่ได้
3. ตัวชี้วัดสามารถให้เริ่มนับระดับจาก 0 ได้ (กรณีช่วงคะแนนที่ระบุอยู่ในระดับ 0 ตัวชี้วัดข้อดังกล่าวจะได้คะแนน 0)

Tab มอขหมายงาน

เป็นการเลือกพนักงานสำหรับมอบหมายงานให้ใช้เป้าประสงค์ โดยการ Click  แล้วเลือก ☒ พนักงานที่ต้องการ จากนั้น Click **OK**



เมื่อเลือกแล้วจะแสดงรายชื่อพนักงานดังภาพ เมื่อเลือกข้อมูลเรียบร้อยแล้วให้ไปที่ Tab “ถ่ายทอดค่าเป้าหมาย”

หมายเหตุ

1. ชื่อพนักงานจะอ้างอิงจากการกำหนดหน่วยงานที่การกำหนดเป้าประสงค์ที่อ้างอิงมาใช้ถ่ายทอดเป้าประสงค์

Tab ถ่ายทอดค่าเป้าหมาย

เป็นการกำหนดเป้าหมายของตัวชี้วัดแต่ละตัวที่คาดหวังให้กับพนักงานที่ถูกมอบหมายงานทำได้ตามเป้าหมาย สามารถกำหนดได้ 3 วิธี

วิธีที่ 1 ตัวชี้วัดตัวเดียวกัน พนักงานแต่ละคนมีค่าเป้าหมายไม่เท่ากัน

วิธีที่ 2 ตัวชี้วัดตัวเดียวกัน พนักงานมีค่าเป้าหมายเท่ากันทุกคน

วิธีที่ 3 ตัวชี้วัดทุกตัว และพนักงานทุกคน มีค่าเป้าหมายเท่ากัน

Strategy > ถ่ายทอดเป้าหมาย > ถ่ายทอดเป้าหมาย

เพิ่มถ่ายทอดเป้าหมาย (i)

องค์กร (1) [5001] บริษัท ตัวอย่าง สำนักงานใหญ่ จำกัด

Save Close

General ตัวชี้วัด มอบหมายงาน ถ่ายทอดค่าเป้าหมาย Cancel

Apply to all kpi 0.0000

	ลำดับที่	รหัสพนักงาน	ชื่อพนักงาน	ตำแหน่ง	ชื่อหน่วยงาน	ค่าเป้าหมาย
✓	จำนวนข้อร้องเรียนจากลูกค้า - คะแนน (คะแนน)					
✓	1	64-017	นายพราว นิลลอบ	Marketing Officer	Marketing	0.0000
✓	2	64-019	นายไผ่ฟ้า นิลลอบ	Marketing Officer	Marketing	0.0000
✓	ยอดขายได้ตามเป้าหมาย (บาท/ปี) (บาท)					
✓	1	64-017	นายพราว นิลลอบ	Marketing Officer	Marketing	0.0000
✓	2	64-019	นายไผ่ฟ้า นิลลอบ	Marketing Officer	Marketing	0.0000

ถ่ายทอดเป้าหมาย (0 รายการ)

วิธีที่ 1 ตัวชี้วัดตัวเดียวกัน พนักงานแต่ละคนมีค่าเป้าหมายไม่เท่ากัน

ตัวอย่าง ยอดขายได้ตามเป้าหมาย (บาท/ปี)

ระดับคะแนน	ช่วงคะแนน	ค่าจำกัดความ(ไทย)	ค่าจำกัดความ(Eng)
1	0.0000 - 99,999.0000	ต่ำกว่า 100,000 บาท/ปี	ต่ำกว่า 100,000 บาท/ปี
2	100,000.0000 - 499,999.0000	ต่ำกว่า 500,00 บาท/ปี	ต่ำกว่า 500,00 บาท/ปี
3	500,000.0000 - 699,999.0000	ต่ำกว่า 700,00 บาท/ปี	ต่ำกว่า 700,00 บาท/ปี
4	700,000.0000 - 899,999.0000	ต่ำกว่า 900,00 บาท/ปี	ต่ำกว่า 900,00 บาท/ปี
5	900,000.0000 - 1,000,000.0000	มากกว่า 900,001 บาท/ปี	มากกว่า 900,001 บาท/ปี

การระบุค่าเป้าหมาย ต้องเทียบจากการกำหนดช่วงคะแนน (KPI Rating) ของแต่ละตัวชี้วัด ตัวอย่างค่าเป้าหมายของพนักงานแต่ละคน สามารถระบุค่าเป้าหมายในแถวของพนักงานในตัวชี้วัดที่ต้องการกำหนด แล้วให้ระบบคำนวณคะแนนจากค่างานจริงเทียบกับKPI Rating เช่น

นายพราว ค่าเป้าหมายคือ “500,000” บาท/ปี

นายโอฬาร ค่าเป้าหมายคือ “700,000” บาท/ปี

ลำดับที่	รหัสพนักงาน	ชื่อพนักงาน	ตำแหน่ง	ชื่อหน่วยงาน	ค่าเป้าหมาย
1	64-017	นายพราว นิลอน	Marketing Officer	Marketing	500000.0000
2	64-019	นายโอฬาร นิลอน	Marketing Officer	Marketing	700000.0000

วิธีที่ 2 ตัวชี้วัดตัวเดียวกัน พนักงานมีค่าเป้าหมายเท่ากันทุกคน

ตัวอย่าง จำนวนข้อร้องเรียนจากลูกค้า (คะแนน)

KPI Rating

ระดับคะแนน : ระดับ สามารถกำหนดค่าได้สูงสุด 20 ระดับ ☐ เริ่มต้นระดับคะแนนต่ำสุดที่ ระดับ 0

ระดับ	ช่วงคะแนน *	ค่าจำกัดความ(ไทย) *	ค่าจำกัดความ(Eng)
1	<input type="text" value="1.0000"/> <input type="text" value="1.0000"/>	ระบุ 1 หากมีข้อร้องเรียนมากกว่า 3 ค	ระบุ 1 หากมีข้อร้องเรียนมากกว่า 3 ค
2	<input type="text" value="2.0000"/> <input type="text" value="2.0000"/>	ระบุ 2 หากมีข้อร้องเรียนมากกว่า 1 ค	ระบุ 2 หากมีข้อร้องเรียนมากกว่า 1 ค
3	<input type="text" value="3.0000"/> <input type="text" value="3.0000"/>	ระบุ 3 หากไม่มีข้อร้องเรียน	ระบุ 3 หากไม่มีข้อร้องเรียน

ตัวอย่างเช่น จำนวนข้อร้องเรียนจากลูกค้า เป้าหมายคือ ไม่มีข้อร้องเรียนเลย การระบุค่าเป้าหมาย ต้องเทียบจากการกำหนดช่วงคะแนน (KPI Rating) ของแต่ละตัวชี้วัด จากตัวอย่าง ค่าเป้าหมายคือ “3” คะแนน

การกำหนดค่าเป้าหมายในตัวชี้วัดดังกล่าว สามารถใช้ เพื่อให้ค่าเป้าหมายมีผลกับพนักงานทุกคน โดยหลังจากระบุค่าเป้าหมายในตัวชี้วัด และกด แล้วระบบจะแจ้งเตือนว่า “Apply to all” คือต้องการให้ค่าเป้าหมายมีผลกับทุกคนที่ใช้ตัวชี้วัดดังกล่าวหรือไม่ ให้กด เพื่อยืนยันการกำหนดค่าเป้าหมาย

Human Capital Management

Home Approve Center Todo List Setting Log Out

Strategy > ถ่ายทอดเป้าหมาย > เพื่อกำหนดเป้าหมาย

เพิ่มถ่ายทอดเป้าหมาย (0 รายการ)

องค์กร (1) [5001] บริษัท ตัวอย่าง สำนักงานใหญ่ จำกัด

Warning

Apply to all ?

Apply to all kpi

ลำดับที่	รหัสพนักงาน	ชื่อหน่วยงาน	ค่าเป้าหมาย
จำนวนข้อร้องเรียนจากลูกค้า - คะแนน (คะแนน)			
<input checked="" type="checkbox"/>	1 64-017	Marketing	<input type="text" value="0.0000"/>
<input checked="" type="checkbox"/>	2 64-019	Marketing Officer	<input type="text" value="0.0000"/>
योगถ่ายโอนเป้าหมาย (บาท/ปี) (บาท)			
<input checked="" type="checkbox"/>	1 64-017	Marketing Officer	<input type="text" value="0.0000"/>
<input checked="" type="checkbox"/>	2 64-019	Marketing Officer	<input type="text" value="0.0000"/>

หลังจากยืนยันแล้ว ค่าเป้าหมายจะมีผลกับพนักงานทุกคนในตัวชีวิตนั้น ๆ

Human Capital Management

Home Approve Center Todo List Setting Log Out

Strategy > กำหนดค่าเป้าหมาย > เพิ่มกำหนดค่าเป้าหมาย

เพิ่มกำหนดค่าเป้าหมาย

องค์กร (1) [5001] บริษัท ตัวอย่าง สำนักงานใหญ่ จำกัด

Save Close

General ตัวชีวิต แผนกหน่วยงาน กำหนดค่าเป้าหมาย Cancel

Apply to all kpi 0.0000

ลำดับที่	รหัสพนักงาน	ชื่อพนักงาน	ตำแหน่ง	ชื่อหน่วยงาน	ค่าเป้าหมาย
✓	จำนวนห้องเรียนจากลูกค้า - คะแนน (คะแนน)				0.0000
✓	1 64-017	นายพราว นิลสอน	Marketing Officer	Marketing	3.0000
✓	2 64-019	นายอพัร นิลสอน	Marketing Officer	Marketing	3.0000
✓	ยอดขายได้ตามเป้าหมาย (บาท/ปี) (บาท)				0.0000
✓	1 64-017	นายพราว นิลสอน	Marketing Officer	Marketing	0.0000
✓	2 64-019	นายอพัร นิลสอน	Marketing Officer	Marketing	0.0000

Apply to all

หมายเหตุ

หากพนักงานมีจำนวนมาก และส่วนใหญ่ใช้ค่าเป้าหมายเดียวกัน สามารถใช้ **Apply to all** เป็นตัวช่วยในการกำหนดค่าเป้าหมายให้พนักงานส่วนใหญ่ แล้วแก้ไขค่าเป้าหมายเฉพาะพนักงานที่ค่าเป้าหมายแตกต่างจากพนักงานอื่นได้

วิธีที่ 3 ตัวชี้วัดทุกตัว และพนักงานทุกคน มีค่าเป้าหมายเท่ากัน

ใช้ในกรณีที่ตัวชี้วัดทุกตัว มีช่วงคะแนนเดียวกันทั้งหมดเท่านั้น เช่น ค่าเป้าหมายคือ 30 เหมือนกันทุกตัวชี้วัดและพนักงานทุกคน ให้ระบุค่าเป้าหมายแล้ว Click **Apply to all kpi** ระบบจะแจ้งเตือน “Apply to all kpi?” ให้ Click **Yes** เพื่อยืนยันการระบุค่าเป้าหมาย

Warning

Apply to all kpi?

Yes No

Apply to all kpi

30.0000

ลำดับที่	รหัสพนักงาน	ชื่อพนักงาน	ตำแหน่ง	ชื่อหน่วยงาน	ค่าเป้าหมาย
จำนวนข้อร้องเรียนจากลูกค้า - เฟรน (เฟรน)					
1	64-017	นายพราน นิลอน	Marketing Officer	Marketing	0.0000
2	64-019	นายอ้วน นิลอน	Marketing Officer	Marketing	0.0000
ยอดขายได้ตามเป้าหมาย (บาท) (บาท)					
1	64-017	นายพราน นิลอน	Marketing Officer	Marketing	0.0000
2	64-019	นายอ้วน นิลอน	Marketing Officer	Marketing	0.0000

เมื่อยืนยันแล้ว ทุกตัวชี้วัด และพนักงานทุกคน จะถูกระบุค่าเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

Apply to all kpi

30.0000

ลำดับที่	รหัสพนักงาน	ชื่อพนักงาน	ตำแหน่ง	ชื่อหน่วยงาน	ค่าเป้าหมาย
การสรรหาพนักงาน (เปอร์เซ็นต์)					
1	2555052	นางสนธิ์ เจริญยิ่ง	ผู้จัดการฝ่ายบุคคล	ฝ่ายบุคคล	30.0000
2	60-006	นางสาวสนธิ์ รักษา	เจ้าหน้าที่สวัสดิการและเงินเดือน	แผนกสรรหาทรัพยากรบุคคล	30.0000
3	60-014	นางบลุฑิต ดวงแก้ว	เจ้าหน้าที่สรรหาบุคลากร	แผนกสรรหาทรัพยากรบุคคล	30.0000
4	6012-01	นางสาวกานต์ เจริญยิ่ง	เจ้าหน้าที่สวัสดิการและเงินเดือน	แผนกสรรหาทรัพยากรบุคคล	30.0000
อัตราการลาออกของพนักงาน (เปอร์เซ็นต์)					
1	2555052	นางสนธิ์ เจริญยิ่ง	ผู้จัดการฝ่ายบุคคล	ฝ่ายบุคคล	30.0000

หมายเหตุ

- พนักงาน 1 คน สามารถถ่ายทอดเป้าประสงค์ได้มากกว่า 1 การถ่ายทอดเป้าประสงค์
- กรณีพนักงานบางคนไม่ต้องใช้ตัวชี้วัดบางข้อในการประเมิน สามารถยกเว้น โดยเอาเครื่องหมายถูก ☐ แถวของพนักงาน ในตัวชี้วัดที่พนักงานไม่ต้องใช้ในการประเมิน ตัวอย่าง นายโอฬาร มีตัวชี้วัดสำหรับประเมินแค่ 1 ตัวคือจำนวนข้อร้องเรียนจากลูกค้าเพียงข้อเดียว ให้เอาเครื่องหมายถูกในตัวชี้วัด ยอดขายได้ตามเป้าหมาย (บาท/ปี) ออก ดังภาพ

ลำดับที่	รหัสพนักงาน	ชื่อพนักงาน	ตำแหน่ง	ชื่อหน่วยงาน	ค่าเป้าหมาย
จำนวนข้อร้องเรียนจากลูกค้า - คะแนน (คะแนน)					
1	64-017	นายพราน นกสอน	Marketing Officer	Marketing	30.0000
2	64-019	นายโอฬาร นกสอน	Marketing Officer	Marketing	30.0000
ยอดขายได้ตามเป้าหมาย (บาท/ปี) (บาท)					
1	64-017	นายพราน นกสอน	Marketing Officer	Marketing	30.0000
2	64-019	นายโอฬาร นกสอน	Marketing Officer	Marketing	0.0000

การบันทึกการถ่ายทอดเป้าประสงค์

การบันทึกการถ่ายทอดเป้าประสงค์ มี 4 แบบ คือ

- Save : บันทึกเอกสารแล้วยังคงอยู่ที่หน้าจอเดิม
- Save and New : บันทึกและเปิดเอกสารใหม่
- Save and Copy : บันทึกและเปิดเอกสารใหม่ โดยคัดลอกข้อมูลมาที่เอกสารใหม่
- Save and Close : บันทึกและปิดเอกสาร กลับไปที่หน้า List

การยกเลิกการถ่ายทอดเป้าประสงค์

หากต้องการยกเลิกการถ่ายทอดเป้าประสงค์ของพนักงาน สามารถยกเลิกได้ ซึ่งจะมีเงื่อนไขในการยกเลิกดังนี้

- กรณีสร้างการถ่ายทอดเป้าประสงค์ใหม่ ยังไม่ได้ถูกดึงไปสร้างแบบประเมินผลสัมฤทธิ์
- กรณีถูกดึงไปสร้างแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ แต่มีการลบแบบประเมิน
(สถานะรออนุมัติ สามารถลบได้)
- กรณีถูกดึงไปสร้างแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ แต่มีการยกเลิกเอกสาร
(สถานะอนุมัติ ไม่สามารถลบได้ ต้องยกเลิกแบบประเมินเท่านั้น)

โดยการยกเลิกนั้น จะต้องเปิดเอกสารการถ่ายทอดที่ต้องการยกเลิก ไปที่ Tab cancel แล้วเลือก ☒ ยกเลิก ระบบจะแสดงรายละเอียดของผู้ที่ยกเลิกเอกสาร ดังภาพ จากนั้นดำเนินการ [บันทึกการถ่ายทอดเป้าประสงค์](#)

สามารถระบุรายละเอียดการยกเลิกได้ (ถ้ามี)

Strategy > ถ่ายทอดเป้าประสงค์ > แก้ไขถ่ายทอดเป้าประสงค์

แก้ไขถ่ายทอดเป้าประสงค์ ⓘ

องค์กร (1) [5001] บริษัท ตัวอย่าง จำกัด ▾

Save ▾ Delete Close

General ตัวชี้วัด มอบหมายงาน ถ่ายทอดเป้าหมาย **Cancel**

☒ ยกเลิก

วันที่ยกเลิก * : 25/02/2563 📅

ผู้ยกเลิก * : 2555052 📋 สมศรี เจริญยั่งยืน

หน่วยงาน : ฝ่ายบุคคล

ตำแหน่งงาน : ผู้จัดการฝ่ายบุคคล

รายละเอียด :

การ Copy การถ่ายทอดเป้าประสงค์

กรณีที่ต้องการ Copy การถ่ายทอดเข้าประสงค์ สามารถ Copy เอกสาร ได้โดยการ Click [📄 Copy Document](#) ที่หน้า List การถ่ายทอดเข้าประสงค์

Strategy Management > ถ่ายทอดเข้าประสงค์

ถ่ายทอดเข้าประสงค์ องค์กร (1) [5001] บริษัท ตัวอย่าง จำกัด Copy Document + New Delete

ทั้งหมด View มีปัจจุบัน




	รหัสการถ่ายทอดเข้าประสงค์	ประจำปี	ชื่อเข้าประสงค์	ประเภทเข้าประสงค์	เข้าประสงค์หลัก	มุมมองการวัดผล	จำนวนตัวชี้วัด	จำนวนพนักงาน	ชื่อองค์กร
<input type="checkbox"/>	HR-2563	2563	เข้าประสงค์ฝ่าย...	เข้าประสงค์ระดับหนว...	เข้าประสงค์ระดับองค์กร	มุมมองด้านการบว...	4	4	บริษัท ตัวอย่าง ...

เมื่อเลือก Copy Document แล้วจะแสดงหน้าจอจัดภาพ

Strategy > ถ่ายทอดเข้าประสงค์ > Copy ถ่ายทอดเข้าประสงค์

Copy ถ่ายทอดเข้าประสงค์ ⓘ

องค์กร (1) [5001] บริษัท ตัวอย่าง จำกัด ✕ Close

ตั้งค่าการถ่ายทอดเข้าประสงค์

* คัดลอกการถ่ายทอดเข้าประสงค์จากปี : 2562


* คัดลอกการถ่ายทอดเข้าประสงค์ไปยังปี : 2563


* ตัวอักษรสำหรับการถ่ายทอดเข้าประสงค์ด้วย : 2563

คัดลอกการถ่ายทอดเข้าประสงค์จาก : Human Resource ถึง Human Resource

Next >

เลือกช่วงข้อมูลที่ต้องการคัดลอก

- * คัดลอกการถ่ายทอดเป้าประสงค์จากปี : เลือกปีที่ต้องการคัดลอกการถ่ายทอดเป้าประสงค์
 - * คัดลอกการถ่ายทอดเป้าประสงค์ไปยังปี : เลือกปีที่ต้องการสร้างการถ่ายทอดเป้าประสงค์
- ต่อท้ายรหัสการถ่ายทอดเป้าประสงค์ด้วย : ระบุรหัสต่อท้าย เช่น Human Resource > Human Resource 2563
- คัดลอกการถ่ายทอดเป้าประสงค์จาก : เลือกการถ่ายทอดเป้าประสงค์ที่ต้องการคัดลอกโดยการเลือก 

จะแสดงรายการการถ่ายทอดเป้าประสงค์ที่เลือกจาก “คัดลอกการถ่ายทอดเป้าประสงค์จากปี” **หากต้องการเลือก Copy การถ่ายทอดเอกสารใด ให้เลือกเอกสารนั้นแล้ว Click 

กำหนดเข้าประสงค์

ทั้งหมด

รหัสกรณการถ่ายถอดค่าเข้าประสงค์	ประจำปี	ชื่อเข้าประสงค์	ประเภทเข้าประสงค์	เข้าประสงค์หลัก
Human Resource	2562	เข้าประสงค์ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	เข้าประสงค์ระดับหน่วยงาน	เข้าประสงค์ระดับองค์กร

แสดง 1 ถึง 1 จาก 1 รายการ
 รายการต่อหน้า 10

เมื่อเลือกการถ่ายทอดที่ต้องการคัดลอกแล้ว Click เพื่อไปหน้าจอรายการคัดลอกการถ่ายทอดเข้าประสงค์ หากไม่ต้องการ Copy เอกสารใดให้เลือก ☒ ยกเลิก จากนั้น Click

Strategy > ถ่ายทอดเข้าประสงค์ > Copy ถ่ายทอดเข้าประสงค์

Copy ถ่ายทอดเข้าประสงค์ ⓘ องค์กร (1) [5001] บริษัท ตัวอย่าง จำกัด

รายการคัดลอกการถ่ายทอดเข้าประสงค์

รหัสกรณการถ่ายถอดค่าเข้าประสงค์	ชื่อเข้าประสงค์	จำนวนตัวชี้วัด	ประจำปี	Error	ยกเลิก
Human Resource 2563	เข้าประสงค์ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	4	2563		<input type="checkbox"/>

เมื่อตรวจสอบการถ่ายทอดเป้าประสงค์ที่ต้องการคัดลอกแล้ว Click [Next >](#) เพื่อไปยังหน้าจอสรุปผลการคัดลอกเอกสาร จะแสดงรายการคัดลอกที่สำเร็จ และไม่สำเร็จ ดังภาพ

Strategy > ถ่ายทอดเป้าประสงค์ > Copy ถ่ายทอดเป้าประสงค์

Copy ถ่ายทอดเป้าประสงค์ ⓘ

องค์กร (1) [5001] บริษัท ตัวอย่าง จำกัด

✕ Close

สรุปผลการคัดลอกเอกสาร

คัดลอกเอกสารสำเร็จ	1	รายการ
คัดลอกเอกสารไม่สำเร็จ	0	รายการ
รวม	1	รายการ