

---

<IT KMITL>

---

ผู้ช่วยการประเมิน  
Vision Document

Version <1.0>

จัดทำโดย

นายณัฐวัตร จันโท

65070084

นายสหัสวรรษ วงศ์บุญธนศ 65070233

## Table of Contents

<b>1. Introduction</b>	<b>3</b>
Purpose	3
Scope	3
<b>2. Gain Agreement</b>	<b>4</b>
ที่มาและปัญหาของโครงการ	4
วัตถุประสงค์ของโครงการ	5
ขอบเขตของโครงการ	5
<b>3. Positioning</b>	<b>6</b>
Fishbone Diagram	6
Pareto	7
Define Business solution	8
Choose the best one	8
Problem Statement	9
Product Position Statement	10
<b>4. Stakeholder and User Descriptions</b>	<b>11</b>
Stakeholder Summary [Identify Stakeholder]	11
User Summary [Identify Boundary (find Actor)]	12
Summary of Key Stakeholder or User Needs	13
<b>5. Constraint</b>	<b>13</b>
<b>6. Product Features</b>	<b>14</b>
<b>7. Other Product Requirements</b>	<b>15</b>
System Requirements	15
Performance Requirements	15

# Vision Document

## 1. Introduction

### 1.1. Purpose

เอกสารนี้จัดทำขึ้นมาเพื่อให้ผู้ที่มีความสนใจในโครงการนี้ได้เข้าใจในมุมมองต่าง ๆ ทัศนคติ และภาพรวมของโครงการ ระบบการประเมินพนักงาน อีกทั้งยังได้เข้าใจในความต้องการ และวิธีแก้ไขปัญหาระบบในโครงการ

### 1.2. Scope

ขอบเขตของเอกสารนี้จะแสดงในส่วนของ ปัญหาหลักของ Requirement, ผลกระทบต่าง ๆ ความสัมพันธ์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และฟีเจอร์ของระบบ

## 2. Gain Agreement

## 2.1. ที่มาและปัญหาของโครงการ

ปัจจุบันการประเมินพนักงานถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญมากในองค์กร เพื่อให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานจึงสำคัญ

หากการประเมินพนักงานนั้นไม่มีประสิทธิภาพในด้านต่าง ๆ อาจส่งผลต่อผลลัพธ์การประเมินได้ ตัวอย่างความไม่มีประสิทธิภาพเช่น เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินไม่ได้วัดประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานตำแหน่งนั้นจริงๆ, เกิดอคติขึ้นในการประเมิน, คำนวนคะแนนการประเมินผิดพลาด, ขาดการมีส่วนร่วมของพนักงานในการประเมิน หากเกิดปัญหาเหล่านี้ก็จะส่งผลต่อผลลัพธ์ของการประเมินที่ทำให้พนักงานไม่พอใจได้ โครงการนี้จึงอยากแก้ปัญหาเหล่านี้ด้วยการสร้างระบบประเมินพนักงานที่สามารถสร้างฟอร์มการประเมินได้ง่าย, มีการคำนวณคะแนนการประเมินได้อย่างแม่นยำ, ได้ผลลัพธ์การประเมินที่ถูกต้องตามประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานจริงๆ และ พนักงานมีส่วนร่วมในการประเมินได้มากขึ้นและง่ายขึ้น

## 2.2. วัตถุประสงค์ของโครงการ

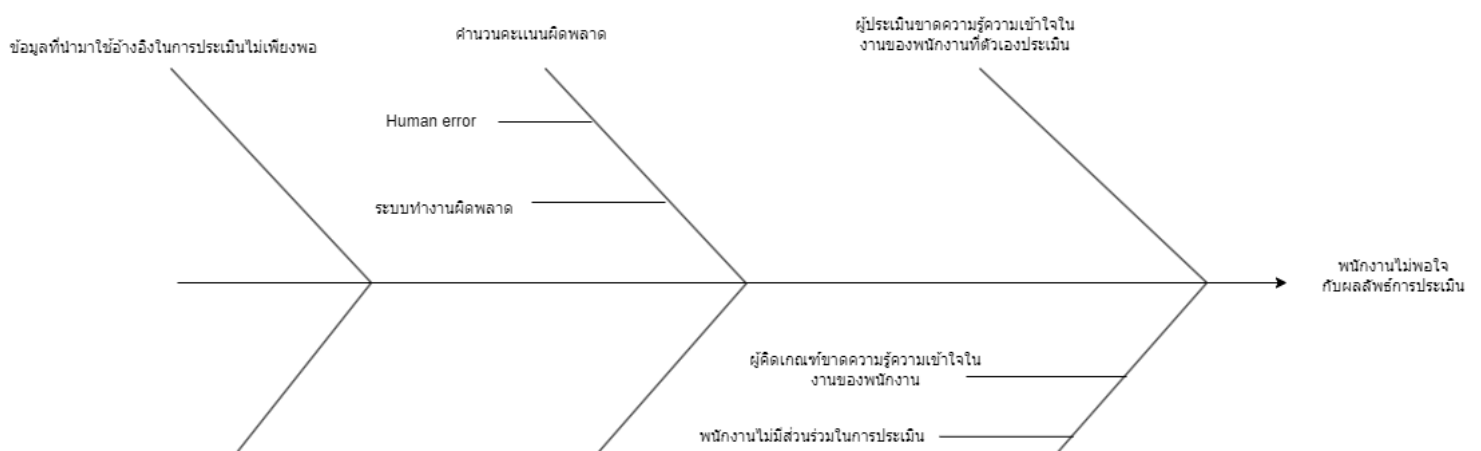
- เพิ่มการมีส่วนร่วมของพนักงานเพื่อเพิ่มความถูกต้องในการประเมิน
- เพิ่มความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือในการประเมิน
- พนักงานได้รับการประเมินที่ถูกต้องและวัดตามประสิทธิภาพการทำงานของตัวเองจริง ๆ
- สามารถสร้างแบบฟอร์มการประเมินได้ง่ายขึ้น

### 2.3. ขอบเขตของโครงการ

- ระบบประเมินแบบพนักงานมีส่วนร่วมในการประเมิน
- ระบบประเมินแบบ 360 องศา
- ระบบคำนวณคะแนนพนักงาน
- ระบบสร้างแบบฟอร์มการประเมิน

## 3. Positioning

### 3.1. Fishbone Diagram



### 3.2. Pareto

ลำดับ	ปัญหา	เปอร์เซ็นต์
1	พนักงานไม่มีส่วนร่วมในการประเมิน	25%
2	เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินไม่สอดคล้องกับงานที่ทำจริง	20%
3	พนักงานพัฒนาตัวเองผิดจุด	15%

	ทำให้ผลการประเมินไม่ดีขึ้น	
4	ผู้ประเมินเกิดอคติในการประเมิน	8%
5	ผู้ประเมินขาดความรู้ความเข้าใจในงานของพนักงานที่ตัวเองประเมิน	8%
6	ผู้คิดเกณฑ์ขาดความรู้ความเข้าใจในงานของพนักงาน	8%
7	ข้อมูลที่นำมาใช้อ้างอิงในการประเมินไม่เพียงพอ	6%
8	คำนวณคะแนนผิดพลาด	4%
9	Human error	3%
10	ระบบทำงานผิดพลาด	3%

### 3.3. Define Business solution

- การออกแบบและสร้างระบบประเมินพนักงานที่พนักงานมีส่วนร่วมในการประเมิน
- จัดอบรมผู้ประเมินพนักงานเพื่อให้การประเมินมีประสิทธิภาพ
- ทำการประเมินแบบ 360 องศา เพื่อลดการอคติในการประเมิน

### 3.4. Choose the best one

- เลือกข้อ 1 การออกแบบและสร้างระบบประเมินพนักงานที่พนักงานมีส่วนร่วมในการประเมิน

**เหตุผล** การออกแบบและสร้างระบบประเมินพนักงานที่พนักงานมีส่วนร่วมในการประเมิน

เหตุผล เพราะเป็นการแก้ปัญหาในระยะยาว เนื่องจากการจัดอบรมพนักงานเพื่อทำการประเมินนั้น อาจจะทำให้มีค่าใช้จ่ายสูงในระยะยาว เนื่องจากจะต้องจัดอบรมเป็นประจำ และการประเมินแบบ 360 องศา นั้นเราสามารถเอามาใส่ในระบบการประเมินได้ ข้อ 1 จึงเป็นตัวเลือกที่ดีในการแก้ปัญหา

### 3.5. Problem Statement

The problem of	พนักงานไม่พอใจกับผลลัพธ์การประเมิน
Affects	พนักงาน, องค์กร
The impact of which is	<ul style="list-style-type: none"><li>● พนักงานได้รับการประเมินที่ไม่ถูกต้องส่งผลต่อความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน</li><li>● พนักงานและผู้ประเมิน อาจเกิดความไม่พอใจกัน</li><li>● ประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรขององค์กรลดลงเนื่องจากแรงจูงใจของพนักงานไม่มี</li></ul>
A successful solution would	<ul style="list-style-type: none"><li>● พนักงานได้รับผลตอบแทนที่ควรได้จากประสิทธิภาพการทำงานจริง ๆ ของ</li></ul>



	<p>ตัวเอง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>องค์กรมีประสิทธิภาพมากโดยเพิ่มมาจากแรงจูงใจของพนักงานที่มีเพิ่มขึ้น</li> </ul> <p>จากระบบประเมินพนักงานที่ประเมินตามศักยภาพของพนักงานจริง ๆ</p>
--	--

### 3.6. Product Position Statement

For	องค์กรที่ต้องการระบบประเมินพนักงานที่ทำให้พนักงานสามารถมีส่วนร่วมได้มากขึ้นและง่ายขึ้น
Who	ต้องการระบบประเมินพนักงานที่พนักงานมีส่วนร่วมในการประเมิน
The (product name)	ระบบช่วยการประเมิน(Evaluation Assistants)
That	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ระบบที่พนักงานมีส่วนร่วมในการประเมินด้วยการส่งความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน</li> <li>- ระบบการประเมินที่เป็นแบบ 360 องศา ซึ่งทำให้พนักงานสามารถประเมินพนักงานกันเองได้ด้วย</li> <li>- พนักงานสามารถอ่านคำแนะนำจากผู้ประเมินถึงแนวทางการพัฒนาตัวเองได้</li> </ul>

Unlike	Empeo, Prosoft
Our product	<p>พนักงานมีส่วนร่วมในการประเมิน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ประเมินพนักงานในแผนก</li> <li>- ส่งความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมิน</li> </ul>

## 4. Stakeholder and User Descriptions

### 4.1. Stakeholder Summary [Identify Stakeholder]

Name	Description	Responsibilities
Human Resource (HR)	แผนกหนึ่งในองค์กรที่มีหน้าที่ดูแลเกี่ยวกับบุคลากร เช่น การจัดหา การจ้างงาน การฝึกอบรม และการสนับสนุนพนักงานใหม่	<ul style="list-style-type: none"> <li>● การจัดหาและคัดเลือกบุคลากร</li> <li>● การจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการ</li> <li>● วางแผนการพัฒนาบุคลากร</li> <li>● ดูแลเกี่ยวกับเรื่องต่างๆของทรัพยากรบุคคล</li> </ul>
Chief (หัวหน้า)	หัวหน้าหรือผู้นำของแผนกหรือองค์กร โดยทั่วไปมีหน้าที่ในการตัดสินใจที่สำคัญและดูแลการดำเนินงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>● กำหนดทิศทางและเป้าหมายในระยะสั้นของงาน</li> <li>● บริหารจัดการบุคลากรในทีม</li> <li>● ประสานงานกับหน่วยอื่น ๆ ในองค์กร</li> </ul>
Employee (พนักงาน)	บุคคลที่ได้รับการว่าจ้างให้ทำงานให้กับองค์กร บริษัท หรือหน่วยงานต่างๆ โดยมีการตกลงเรื่องค่าจ้าง สิทธิประโยชน์ และหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ทำงานตามหน้าที่ที่ตัวเองได้รับมอบหมายมา</li> </ul>

CEO	ย่อมาจาก Chief Executive Officer เป็นบุคคลที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการบริษัท ซึ่งบางครั้งอาจเป็นประธานหรือประธานกรรมการของบริษัทด้วย	<ul style="list-style-type: none"> <li>● วางแผนกลยุทธ์</li> <li>● สร้างวัฒนธรรมองค์กร</li> <li>● ตัดสินใจเชิงกลยุทธ์</li> <li>● สร้างความสัมพันธ์ กับผู้ถือหุ้น, ลูกค้า, ...</li> <li>● เป็นตัวอย่างให้พนักงาน</li> </ul>
-----	---	---

#### 4.2. User Summary [Identify Boundary (find Actor)]

Name	Description	Responsibilities
Human Resource (HR)	ผู้ใช้ตำแหน่ง HR มีหน้าที่หลักๆในการจัดการข้อมูลของพนักงานหรือเกี่ยวกับข้อบกพร่องของพนักงาน, สร้างแบบประเมินขึ้นมาในระบบ	<ul style="list-style-type: none"> <li>● จัดการข้อมูลพนักงาน</li> <li>● สร้างแบบประเมินในระบบ</li> <li>● ตรวจสอบผลการประเมินของพนักงานทุกคน</li> </ul>
Chief (หัวหน้า)	ผู้ใช้ตำแหน่ง Chief มีสิทธิในการประเมินพนักงานทุกคนที่อยู่ภายใต้อำนาจ	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ประเมินพนักงาน</li> </ul>

Employee (พนักงาน)	ผู้ใช้ที่เป็นพนักงานมีหน้าที่ในการตรวจสอบ ผลลัพธ์การประเมิน, ดูว่าการประเมินนั้นมี ประสิทธิภาพไหม, สามารถประเมินเพื่อนร่วม งานและหัวหน้าได้	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ตรวจสอบผลการประเมินของตัวเอง</li> <li>● ประเมินเพื่อนร่วมงาน</li> <li>● ประเมินหัวหน้า</li> <li>● ส่งความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมิน</li> </ul>
-----------------------	--	---

#### 4.3. Summary of Key Stakeholder or User Needs

Need	Current Solution	Proposed Solutions
พนักงานมีส่วนร่วมในการประเมิน	พนักงานไม่มีส่วนร่วมในการประเมินเลย	ใช้ Software ระบบประเมินพนักงาน ที่พนักงาน สามารถส่ง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินและ Software มีรูปแบบประเมินแบบ 360 องศา
ระบบประเมินที่มีความโปร่งใส	ประเมินพนักงานโดยที่มีผู้ประเมินเพียงคนเดียว ในการประเมินและพนักงานไม่สามารถดูผลการ ประเมินของตัวเองได้อย่างละเอียด	ใช้ Software ระบบประเมินพนักงานที่ประเมินแบบ 360 องศา เป็นระบบที่มีคนมากกว่า 1 คนในการ ประเมินพนักงาน และ พนักงานมีสิทธิในการดูผลการ ประเมินของตัวเอง

## 5. Constraint

- กฎหมาย PDPA

เพราะ ระบบเราต้องระวังเรื่องการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล ไม่ว่าจะเป็นชื่อ, นามสกุล, แผนก, ตำแหน่ง, ผลการประเมิน

## 6. Product Features

1. ประเมินพนักงานแบบ 360 องศา
  - พนักงาน 1 คน ถูกประเมินโดยคนหลายคน

2. จัดการข้อมูลพนักงาน
  - HR สามารถ เพิ่ม/ลบ/แก้ไข ข้อมูลของพนักงานในระบบได้
3. สร้างแบบประเมินพนักงาน
  - ระบุจำนวนและชื่อผู้ที่เป็นคนประเมิน
  - กำหนดเกณฑ์การประเมินพนักงาน
4. ดูผลลัพธ์การประเมิน
  - พนักงานสามารถดูผลลัพธ์การประเมินของตนเองได้
  - HR ดูผลลัพธ์ของพนักงานทุกคน
5. ส่ง ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการประเมิน / อ่านความคิดเห็น
  - พนักงานสามารถส่ง ความคิดเห็นผลการประเมินในกรณีที่ไม่พอใจกับผลลัพธ์ เพื่อให้ HR, Chief แก้ไขผลการประเมิน
  - HR, Chief ดู ความคิดเห็น เกี่ยวกับผลการประเมินที่พนักงานส่งมา
  - Chief เขียนคำแนะนำในการพัฒนาตัวเองให้พนักงาน หลังจากประเมินเสร็จ
  - พนักงานสามารถดู feedback การพัฒนาตัวเองจากหัวหน้าได้

## 7. Other Product Requirements

### 7.1. System Requirements

#### Minimum Requirement

Operating System : Windows 10 หรือใหม่กว่า

Processors : Intel Core i3 หรือ AMD Ryzen 3

Graphics : Integrate Graphics

Memory : 4 GB

Network : การเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตแบบบรอดแบนด์  
Available Storage : 2 GB

### **Recommend Requirement**

Operating System : Windows 10 หรือใหม่กว่า  
Processors : Intel Core i5 หรือ AMD Ryzen 5  
Graphics : Integrate Graphics  
Memory : 8 GB  
Network : การเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตแบบบรอดแบนด์  
Available Storage : 2 GB

## **7.2. Performance Requirements**

### **ความถูกต้องของระบบ**

- ระบบจะต้องคำนวณค่าต่าง ๆ โดยมี 0.0001% Error Rate เพื่อให้ข้อมูลผลการประเมินผิดพลาด