

**แบบประเมินผลการเรียนรู้โดยวิธีการสังเกตพฤติกรรม**  
**สำหรับการพัฒนาโดยวิธีการสอนงาน (Coaching) หรือ วิธีอื่นๆ (On the job Training)**

เรื่อง/สมรรถนะ โครงการพัฒนาบุคลากร กิจกรรม "IT. ที่สอนน้อง รุ่นที่ ๒

ระยะเวลา เมษายน ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๖

จัดโดย สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

**ส่วนที่ ๑** ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้รับการประเมิน

ชื่อ-สกุล นายวันชนะ ใจปรีจว

ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่กองสวัสดิการ

กลุ่มงาน/ฝ่ายฯ ศนง. ปลัดกระทรวงมหาดไทย

ระยะเวลา เมษายน ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๖

**ส่วนที่ ๒** ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้สอน

ชื่อผู้สอน ๑ นางสาวธงน สีตตทา ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์

๒.....ตำแหน่ง.....

**ส่วนที่ ๓** การประเมินและติดตามผลหลังการเข้าร่วมกิจกรรมการสอนงาน

๓.๑ หลังจากผ่านการเข้าร่วมกิจกรรม ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ความเข้าใจ และมีพฤติกรรมหรือสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานในระดับใด

คะแนนการประเมิน ๕ = ดีมาก , ๔ = มาก , ๓ = ปานกลาง , ๒ = น้อย , ๑ = ควรปรับปรุง

รายการประเมิน	ผู้เข้ารับการสอนงาน					ผู้ประเมิน				
	๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑
๑. มีความรู้ความเข้าใจเปรียบเทียบกับก่อนการพัฒนา		✓					✓			
๒. สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการทำงานที่รับผิดชอบได้		✓					✓			
๓. สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด	✓					✓				
๔. ได้นำองค์ความรู้ที่ได้รับไปเผยแพร่หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างผู้ร่วมงาน		✓					✓			
๕. นำความรู้สู่การปฏิบัติงานได้มีคุณภาพ		✓					✓			
๖. สามารถนำเทคโนโลยีไปใช้พัฒนาตนเองและนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ อันเกิดประโยชน์แก่ทางราชการ และผู้มารับบริการ	✓					✓				
๗. สามารถใช้เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	✓					✓				
๘. ในภาพรวมมีความพึงพอใจต่อการส่งเข้าฝึกอบรมในระดับใด	✓					✓				
<b>คะแนนรวม</b>	<b>๑6</b>					<b>๑6</b>				
<b>คะแนนเฉลี่ย (คะแนนรวม÷๘ )</b>	<b>๒.๐</b>					<b>๒.๐</b>				

๓.๒ ความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ประเมิน



- ผลกระทบที่อาจเกิดนำไปสู่การปรับปรุงผลงานได้.


ผลสรุปการติดตามประเมินผลการพัฒนา หลัง เข้าร่วมกิจกรรมการสอนงาน

- ( ) ความคุ้มค่าในการส่งบุคลากรเข้าอบรมน้อยมาก (คะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าหรือเท่ากับ ๑.๕๙ คะแนน)
- ( ) ความคุ้มค่าในการส่งบุคลากรเข้าอบรมน้อย (คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๕๐-๒.๕๙ คะแนน)
- ( ) ความคุ้มค่าในการส่งบุคลากรเข้าอบรมเท่าเดิม (คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ ๒.๕๐-๓.๕๙ คะแนน)
- ( ) ความคุ้มค่าในการส่งบุคลากรเข้าอบรมมาก (คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ ๓.๕๐-๔.๕๙ คะแนน)
- (✓) ความคุ้มค่าในการส่งบุคลากรเข้าอบรมมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับ ๔.๕๐ คะแนน) 4.50

หมายเหตุ : คะแนนประเมินมาจาก คะแนนเฉลี่ยผู้เข้ารับการสอนงาน + คะแนนเฉลี่ยผู้ประเมิน

๒

(ลงชื่อ)  ผู้เข้ารับการประเมิน (ลงชื่อ)  ผู้ประเมิน  
(นายชัยวิชิต พรหมวัง)  
เจ้าพนักงานสัตวบาลชำนาญงาน

(ลงชื่อ)  ผู้รับรองการประเมิน  
(นายอำนาจ มะธิพิไช)  
ปศุสัตว์จังหวัดหนองบัวลำภู



๓.๒ ความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ประเมิน

- เพิ่มทักษะ: 10: 6 ข้อ ทักษะการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้

ผลสรุปการติดตามประเมินผลการพัฒนา หลัง เข้าร่วมกิจกรรมการสอนงาน

- ( ) ความคุ้มค่าในการส่งบุคลากรเข้าอบรมน้อยมาก (คะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าหรือเท่ากับ ๑.๔๙ คะแนน)
- ( ) ความคุ้มค่าในการส่งบุคลากรเข้าอบรมน้อย (คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๕๐-๒.๔๙ คะแนน)
- ( ) ความคุ้มค่าในการส่งบุคลากรเข้าอบรมเท่าเดิม (คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ ๒.๕๐-๓.๔๙ คะแนน)
- ( ) ความคุ้มค่าในการส่งบุคลากรเข้าอบรมมาก (คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ ๓.๕๐-๔.๔๙ คะแนน)
- (✓) ความคุ้มค่าในการส่งบุคลากรเข้าอบรมมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับ ๔.๕๐ คะแนน) 4.62

หมายเหตุ : คะแนนประเมินมาจาก คะแนนเฉลี่ยผู้เข้ารับการสอนงาน + คะแนนเฉลี่ยผู้ประเมิน

๒

(ลงชื่อ) Mr. Oh ผู้เข้ารับการประเมิน (ลงชื่อ) Sam ผู้ประเมิน  
(นายชัยวิจิต พรมวัง)  
เจ้าพนักงานสัตวบาลชำนาญงาน

(ลงชื่อ) [Signature] ผู้รับรองการประเมิน  
(นายอำนาจ มะธิพิไช)  
ปลัดจังหวัดหนองบัวลำภู

**แบบประเมินผลการเรียนรู้โดยวิธีการสังเกตพฤติกรรม**  
**สำหรับการพัฒนาโดยวิธีการสอนงาน (Coaching) หรือ วิธีอื่นๆ (On the job Training)**

เรื่อง/สมรรถนะ โครงการพัฒนานักศึกษาดิจิทัล "IT" ที่สอนน้อง รุ่นที่ ๒

ระยะเวลา เมษายน ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๖

จัดโดย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้รับการประเมิน

ชื่อ-สกุล นางกรรณิ อุฬาก

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานสศท

กลุ่มงาน/ฝ่ายฯ พัฒนาสภาพแวดล้อม

ระยะเวลา เมษายน ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๖

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้สอน

ชื่อผู้สอน ๑. นางสาวสงบ สัตตา ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์

๒. \_\_\_\_\_ ตำแหน่ง \_\_\_\_\_

ส่วนที่ ๓ การประเมินและติดตามผลหลังการเข้าร่วมกิจกรรมการสอนงาน

๓.๑ หลังจากผ่านการเข้าร่วมกิจกรรม ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ความเข้าใจ และมีพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงานในระดับใด

คะแนนการประเมิน ๕ = ดีมาก , ๔ = มาก , ๓ = ปานกลาง , ๒ = น้อย , ๑ = ควรปรับปรุง

รายการประเมิน	ผู้เข้ารับการสอนงาน					ผู้ประเมิน				
	๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑
๑. มีความรู้ความเข้าใจเปรียบเทียบกับก่อนการพัฒนา		✓					✓			
๒. สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการทำงานที่รับผิดชอบได้		✓				✓				
๓. สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด	✓					✓				
๔. ได้นำองค์ความรู้ที่ได้รับไปเผยแพร่หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างผู้ร่วมงาน	✓					✓				
๕. นำความรู้สู่การปฏิบัติงานได้มีคุณภาพ		✓				✓				
๖. สามารถนำเทคโนโลยีไปใช้พัฒนาตนเองและนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ อันเกิดประโยชน์แก่ทางราชการ และผู้มารับบริการ	✓					✓				
๗. สามารถใช้เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน		✓				✓				
๘. ในภาพรวมมีความพึงพอใจต่อการส่งเข้าฝึกอบรมในระดับใด	✓					✓				
<b>คะแนนรวม</b>			36					39		
<b>คะแนนเฉลี่ย (คะแนนรวม÷๘ )</b>			4.50					4.87		

๓.๒ ความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ประเมิน

.....  
 - นำไปประยุกต์ใช้ในกรณีปฏิบัติงาน และกรณีกำหนดผลการปฏิบัติงาน  
 ความสำเร็จตามวิธี  
 - และสามารถสะท้อนต่อผู้ประเมินได้เป็นอย่างดี

ผลสรุปการติดตามประเมินผลการพัฒนา หลัง เข้าร่วมกิจกรรมการสอนงาน

- ( ) ความคุ้มค่าในการส่งบุคลากรเข้าอบรมน้อยมาก (คะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าหรือเท่ากับ ๑.๕๙ คะแนน)
- ( ) ความคุ้มค่าในการส่งบุคลากรเข้าอบรมน้อย (คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๕๐-๒.๕๙ คะแนน)
- ( ) ความคุ้มค่าในการส่งบุคลากรเข้าอบรมเท่าเดิม (คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ ๒.๕๐-๓.๕๙ คะแนน)
- ( ) ความคุ้มค่าในการส่งบุคลากรเข้าอบรมมาก (คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ ๓.๕๐-๔.๕๙ คะแนน)
- () ความคุ้มค่าในการส่งบุคลากรเข้าอบรมมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับ ๔.๕๐ คะแนน) 4.68

หมายเหตุ : คะแนนประเมินมาจาก คะแนนเฉลี่ยผู้เข้ารับการสอนงาน + คะแนนเฉลี่ยผู้ประเมิน

๒

(ลงชื่อ) ดารณี ผู้เข้ารับการประเมิน (ลงชื่อ) นายชัยวิชิต พรหมวัง ผู้ประเมิน  
 เจ้าพนักงานสัตวบาลชำนาญงาน

(ลงชื่อ) [Signature] ผู้รับรองการประเมิน  
 (นายอำนาจ มะธิพิไช)  
 ปศุสัตว์จังหวัดหนองบัวลำภู

**แบบประเมินผลการเรียนรู้โดยวิธีการสังเกตพฤติกรรม**  
**สำหรับการพัฒนาโดยวิธีการสอนงาน (Coaching) หรือ วิธีอื่นๆ (On the job Training)**

เรื่อง/สมรรถนะ โครงการพัฒนานุคลากร.กิจกรรม..IT.ที่สอนน้อง.รุ่นที่๒

ระยะเวลา เมษายน ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๖

จัดโดย สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

**ส่วนที่ ๑** ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้รับการประเมิน

ชื่อ-สกุล ..... นายคัม ครอง ..... สุพันธ์ภัก

ตำแหน่ง ..... เจ้าพนักงานศัลยกรรม

กลุ่มงาน/ฝ่ายฯ ..... สานง.พฤหัสย์อำเภอหนองบัวลำภู

ระยะเวลา..... เมษายน ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๖

**ส่วนที่ ๒** ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้สอน

ชื่อผู้สอน ๑.....นางสาวสังข์ ..... ฮ้าดตท

ตำแหน่ง.....เจ้าหน้าทีระบงงานคอมพิวเตอร์

๒.....ตำแหน่ง.....

**ส่วนที่ ๓** การประเมินและติดตามผลหลัง การเข้าร่วมกิจกรรมการสอนงาน

๓.๑ หลังจากผ่านการเข้าร่วมกิจกรรม ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ความเข้าใจ และมีพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงานในระดับใด

คะแนนการประเมิน ๕ = ดีมาก , ๔ = มาก , ๓ = ปานกลาง , ๒ = น้อย , ๑ = ควรปรับปรุง

รายการประเมิน	ผู้เข้ารับการสอนงาน					ผู้ประเมิน				
	๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑
๑. มีความรู้ความเข้าใจเปรียบเทียบกับก่อนการพัฒนา		✓					✓			
๒. สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการทำงานที่รับผิดชอบได้		✓					✓			
๓. สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด		✓					✓			
๔. ได้นำองค์ความรู้ที่ได้รับไปเผยแพร่หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างผู้ร่วมงาน		✓					✓			
๕. นำความรู้สู่การปฏิบัติงานได้มีคุณภาพ		✓					✓			
๖. สามารถนำเทคโนโลยีไปใช้พัฒนาตนเองและนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ อันเกิดประโยชน์แก่ทางราชการ และผู้มารับบริการ		✓				✓				
๗. สามารถใช้เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	✓					✓				
๘. ในภาพรวมมีความพึงพอใจต่อการส่งเข้าฝึกอบรมในระดับใด	✓					✓				
<b>คะแนนรวม</b>	34					35				
<b>คะแนนเฉลี่ย (คะแนนรวม÷๘ )</b>	4.25					4.37				

๓.๒ ความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ประเมิน

- นำไปปรับใช้ 9 ในกรณีที่ หรือ ผลการปฏิบัติงานผ่าน 3000 คน / ๒ คน  
นอกจากนี้แบบ.


ผลสรุปการติดตามประเมินผลการพัฒนา หลังเข้าร่วมกิจกรรมการสอนงาน

- ( ) ความคุ้มค่าในการส่งบุคลากรเข้าอบรมน้อยมาก (คะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าหรือเท่ากับ ๑.๕๙ คะแนน)
- ( ) ความคุ้มค่าในการส่งบุคลากรเข้าอบรมน้อย (คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๕๐-๒.๕๙ คะแนน)
- ( ) ความคุ้มค่าในการส่งบุคลากรเข้าอบรมเท่าเดิม (คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ ๒.๕๐-๓.๕๙ คะแนน)
- () ความคุ้มค่าในการส่งบุคลากรเข้าอบรมมาก (คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ ๓.๕๐-๔.๕๙ คะแนน) 4.31
- ( ) ความคุ้มค่าในการส่งบุคลากรเข้าอบรมมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับ ๔.๕๐ คะแนน)

หมายเหตุ : คะแนนประเมินมาจาก คะแนนเฉลี่ยผู้เข้ารับการสอนงาน + คะแนนเฉลี่ยผู้ประเมิน

๒

(ลงชื่อ)



ผู้เข้ารับการประเมิน (ลงชื่อ)



(นายชัยวิจิต พรหมวัง)

ผู้ประเมิน

เจ้าพนักงานสัตวบาลชำนาญงาน

(ลงชื่อ)



ผู้รับรองการประเมิน

(นายอำนาจ มะธิพิไช)

ปศุสัตว์จังหวัดหนองบัวลำภู



**แบบประเมินผลการเรียนรู้โดยวิธีการสังเกตพฤติกรรม**  
**สำหรับการพัฒนาโดยวิธีการสอนงาน (Coaching) หรือ วิธีอื่นๆ (On the job Training)**

เรื่อง/สมรรถนะ โครงการพัฒนาบุคลากร กิจกรรม "IT. พี่สอนน้อง รุ่นที่ ๒

ระยะเวลา เมษายน ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๖

จัดโดย สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

**ส่วนที่ ๑** ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้รับการประเมิน

ชื่อ-สกุล นายสุริชัย ทาชาสุล

ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งานติดตาม

กลุ่มงาน/ฝ่าย กองปลัดกระทรวงมหาดไทย

ระยะเวลา เมษายน ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๖

**ส่วนที่ ๒** ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้สอน

ชื่อผู้สอน น.ส. ลิงหน อ้าตอก

ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์

๒.....ตำแหน่ง.....

**ส่วนที่ ๓** การประเมินและติดตามผลหลังการเข้าร่วมกิจกรรมการสอนงาน

๓.๑ หลังจากผ่านการ เข้าร่วมกิจกรรม ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ความเข้าใจ และมีพฤติกรรมหรือสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานในระดับใด

คะแนนการประเมิน ๕ = ดีมาก , ๔ = มาก , ๓ = ปานกลาง , ๒ = น้อย , ๑ = ควรปรับปรุง

รายการประเมิน	ผู้เข้ารับการฝึกอบรม					ผู้ประเมิน				
	๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑
๑. มีความรู้ความเข้าใจเปรียบเทียบกับก่อนการพัฒนา		/					✓			
๒. สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการทำงานที่รับผิดชอบได้		/					✓			
๓. สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด		/				✓				
๔. ได้นำองค์ความรู้ที่ได้รับไปเผยแพร่หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างผู้ร่วมงาน			/					✓		
๕. นำความรู้สู่การปฏิบัติงานได้มีคุณภาพ		/					✓			
๖. สามารถนำเทคโนโลยีไปใช้พัฒนาตนเองและนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ อันเกิดประโยชน์แก่ทางราชการ และผู้มารับบริการ		/				✓				
๗. สามารถใช้เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	/					/				
๘. ในภาพรวมมีความพึงพอใจต่อการส่งเข้าฝึกอบรมในระดับใด	/					/				
คะแนนรวม	33					35				
คะแนนเฉลี่ย (คะแนนรวม÷๘)	4.12					4.37				

๓.๒ ความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ประเมิน

- นำไปปฏิบัติในกรณีปฏิบัติงาน และ การสร้างความรู้, ทักษะ หรือ  
WAKRONGKARN

ผลสรุปการติดตามประเมินผลการพัฒนา หลัง เข้าร่วมกิจกรรมการสอนงาน

- ( ) ความคุ้มค่าในการส่งบุคลากรเข้าอบรมน้อยมาก (คะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าหรือเท่ากับ ๑.๔๙ คะแนน)
- ( ) ความคุ้มค่าในการส่งบุคลากรเข้าอบรมน้อย (คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๕๐-๒.๔๙ คะแนน)
- ( ) ความคุ้มค่าในการส่งบุคลากรเข้าอบรมเท่าเดิม (คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ ๒.๕๐-๓.๔๙ คะแนน)
- () ความคุ้มค่าในการส่งบุคลากรเข้าอบรมมาก (คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ ๓.๕๐-๔.๔๙ คะแนน)
- ( ) ความคุ้มค่าในการส่งบุคลากรเข้าอบรมมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับ ๔.๕๐ คะแนน)

หมายเหตุ : คะแนนประเมินมาจาก คะแนนเฉลี่ยผู้เข้ารับการฝึกอบรม + คะแนนเฉลี่ยผู้ประเมิน

๒

(ลงชื่อ) สุจิต มยุ

ผู้เข้ารับการประเมิน (ลงชื่อ)

(นายชัยวิชิต พรหมวัง)

ผู้ประเมิน

เจ้าพนักงานสัตวบาลชำนาญงาน

(ลงชื่อ)

ผู้รับรองการประเมิน

(นายอำนาจ มะธิพิไช)

ปศุสัตว์จังหวัดหนองบัวลำภู

แบบประเมินผลการเรียนรู้โดยวิธีการสังเกตพฤติกรรม  
สำหรับการพัฒนาโดยวิธีการสอนงาน (Coaching) หรือ วิธีอื่นๆ (On the job Training)

เรื่อง/สมรรถนะ โครงการพัฒนาบุคลากร.กิจกรรม "IT ที่สอนน้อง รุ่นที่ ๒

ระยะเวลา เมษายน ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๖

จัดโดย สำนักงานปลัดจังหวัดหนองบัวลำภู

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้รับการประเมิน

ชื่อ-สกุล ..... นาม ไตรรัตน์ บุรณสาร

ตำแหน่ง ..... เจ้าหน้าที่งานพัสดุ

กลุ่มงาน/ฝ่ายฯ ..... กิ่งง. ปลัดจังหวัดลำปางกรีนรูมห้อง

ระยะเวลา เมษายน ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๖

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้สอน

ชื่อผู้สอน ๑..... ผอ.สจ.สง. ชัยดดา

ตำแหน่ง..... เจ้าหน้าทีระดมงานคอมพิวเตอร์

๒..... ตำแหน่ง.....

ส่วนที่ ๓ การประเมินและติดตามผลหลัง การเข้าร่วมกิจกรรมการสอนงาน

๓.๑ หลังจากผ่านการ เข้าร่วมกิจกรรม ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ความเข้าใจ และมีพฤติกรรมหรือสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานในระดับใด

คะแนนการประเมิน ๕ = ดีมาก , ๔ = มาก , ๓ = ปานกลาง , ๒ = น้อย , ๑ = ควรปรับปรุง

รายการประเมิน	ผู้เข้ารับการศึ่งาน					ผู้ประเมิน				
	๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑
๑. มีความรู้ความเข้าใจเปรียบเทียบกับก่อนการพัฒนา		/					/			
๒. สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการทำงานที่รับผิดชอบได้		/					/			
๓. สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด	/					/				
๔. ได้นำองค์ความรู้ที่ได้รับไปเผยแพร่หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างผู้ร่วมงาน		/					/			
๕. นำความรู้สู่การปฏิบัติงานได้มีคุณภาพ		/					/			
๖. สามารถนำเทคโนโลยีไปใช้พัฒนาตนเองและนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ อันเกิดประโยชน์แก่ทางราชการ และผู้มารับบริการ		/					/			
๗. สามารถใช้เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน		/					/			
๘. ในภาพรวมมีความพึงพอใจต่อการส่งเข้าฝึกอบรมในระดับใด	/					/				
คะแนนรวม		34					34			
คะแนนเฉลี่ย (คะแนนรวม÷๘ )		4.25					4.25			

๓.๒ ความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ประเมิน

- ศึกษาประกอบวิธีในทฤษฎีการสอน ผลการศึกษามีงาน // และผลงาน ในสถานศึกษาแบบ  
ชั้นเรียนออนไลน์ ๒๐
- นำไม่ประกอบวิธีใน อภิปรัชญา // และ ๒๐

ผลสรุปการติดตามประเมินผลการพัฒนา หลัง เข้าร่วมกิจกรรมการสอนงาน

- ( ) ความคุ้มค่าในการส่งบุคลากรเข้าอบรมน้อยมาก (คะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าหรือเท่ากับ ๑.๕๙ คะแนน)
- ( ) ความคุ้มค่าในการส่งบุคลากรเข้าอบรมน้อย (คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๕๐-๒.๕๙ คะแนน)
- ( ) ความคุ้มค่าในการส่งบุคลากรเข้าอบรมเท่าเดิม (คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ ๒.๕๐-๓.๕๙ คะแนน)
- (✓) ความคุ้มค่าในการส่งบุคลากรเข้าอบรมมาก (คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ ๓.๕๐-๔.๕๙ คะแนน) 4.25
- ( ) ความคุ้มค่าในการส่งบุคลากรเข้าอบรมมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับ ๔.๕๐ คะแนน)

หมายเหตุ : คะแนนประเมินมาจาก คะแนนเฉลี่ยผู้เข้ารับการฝึกอบรม + คะแนนเฉลี่ยผู้ประเมิน

๒

(ลงชื่อ)

ผู้เข้ารับการประเมิน (ลงชื่อ)

(นายชัยวิชิต พรหมวัง)

ผู้ประเมิน

เจ้าพนักงานสัตวบาลชำนาญงาน

(ลงชื่อ)

ผู้รับรองการประเมิน

(นายอำนาจ มะธิพิไช)

ปลัดจังหวัดหนองบัวลำภู

**แบบประเมินผลการเรียนรู้โดยวิธีการสังเกตพฤติกรรม**  
**สำหรับการพัฒนาโดยวิธีการสอนงาน (Coaching) หรือ วิธีอื่นๆ (On the job Training)**

เรื่อง/สมรรถนะ โครงการพัฒนาบุคลากร กิจกรรม "IT ที่สอนน้อง รุ่นที่ ๒"

ระยะเวลา เมษายน ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๖

จัดโดย สำนักงานปลัดจังหวัดหนองบัวลำภู

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้รับการประเมิน

ชื่อ-สกุล ..... นานพ ธิคุณชัย มงคลช่อง

ตำแหน่ง ..... เจ้าพนักงานสัตวบาล

กลุ่มงาน/ฝ่ายฯ .....

ระยะเวลา ..... เมษายน ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๖

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้สอน

ชื่อผู้สอน ๑. นางสาวยิ่งยง ย้ำดดา ..... ตำแหน่ง ..... เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์

๒. .... ตำแหน่ง .....

ส่วนที่ ๓ การประเมินและติดตามผลหลัง การเข้าร่วมกิจกรรมการสอนงาน

๓.๑ หลังจากผ่านการ เข้าร่วมกิจกรรม ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ความเข้าใจ และมีพฤติกรรมหรือสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานในระดับใด

คะแนนการประเมิน ๕ = ดีมาก , ๔ = มาก , ๓ = ปานกลาง , ๒ = น้อย , ๑ = ควรปรับปรุง

รายการประเมิน	ผู้เข้ารับการสอนงาน					ผู้ประเมิน				
	๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑
๑. มีความรู้ความเข้าใจเปรียบเทียบกับก่อนการพัฒนา		✓					✓			
๒. สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการทำงานที่รับผิดชอบได้		✓					✓			
๓. สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด		✓				✓				
๔. ได้นำองค์ความรู้ที่ได้รับไปเผยแพร่หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างผู้ร่วมงาน		✓					✓			
๕. นำความรู้สู่การปฏิบัติงานได้มีคุณภาพ		✓					✓			
๖. สามารถนำเทคโนโลยีไปใช้พัฒนาตนเองและนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ อันเกิดประโยชน์แก่ทางราชการ และผู้มารับบริการ		✓					✓			
๗. สามารถใช้เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน		✓				✓				
๘. ในภาพรวมมีความพึงพอใจต่อการส่งเข้าฝึกอบรมในระดับใด	✓					✓				
<b>คะแนนรวม</b>	<b>๓๓</b>					<b>๓๕</b>				
<b>คะแนนเฉลี่ย (คะแนนรวม÷๘)</b>	<b>4.1๒</b>					<b>4.๓๗</b>				

๓.๒ ความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ประเมิน



- สามารถใช้เทคโนโลยี (คือ จำนวนปรีบีอีในกรปฏิบัติงาน
- ๑๖๖๐ จำนวนการสมัครรับผู้. ๑๑๕: ค่าของยอดสมัครรับ เพื่อร่วมงาน

ผลสรุปการติดตามประเมินผลการพัฒนา หลัง เข้าร่วมกิจกรรมการสอนงาน

- ( ) ความคุ้มค่าในการส่งบุคลากรเข้าอบรมน้อยมาก (คะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าหรือเท่ากับ ๑.๕๙ คะแนน)
- ( ) ความคุ้มค่าในการส่งบุคลากรเข้าอบรมน้อย (คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๕๐-๒.๕๙ คะแนน)
- ( ) ความคุ้มค่าในการส่งบุคลากรเข้าอบรมเท่าเดิม (คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ ๒.๕๐-๓.๕๙ คะแนน)
- () ความคุ้มค่าในการส่งบุคลากรเข้าอบรมมาก (คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ ๓.๕๐-๔.๕๙ คะแนน)
- ( ) ความคุ้มค่าในการส่งบุคลากรเข้าอบรมมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับ ๔.๕๐ คะแนน)

หมายเหตุ : คะแนนประเมินมาจาก คะแนนเฉลี่ยผู้เข้ารับการการสอนงาน + คะแนนเฉลี่ยผู้ประเมิน

๒

(ลงชื่อ)  ผู้เข้ารับการประเมิน (ลงชื่อ)  ผู้ประเมิน  
(นายชัยวิชุด พรหมวัง)  
เจ้าพนักงานสัตวบาลชำนาญงาน

(ลงชื่อ)  ผู้รับรองการประเมิน  
(นายอำนาจ มะธิพิไช)  
ปลัดจังหวัดหนองบัวลำภู

**แบบประเมินผลการเรียนรู้โดยวิธีการสังเกตพฤติกรรม**  
**สำหรับการพัฒนาโดยวิธีการสอนงาน (Coaching) หรือ วิธีอื่นๆ (On the job Training)**

เรื่อง/สมรรถนะ โครงการพัฒนานุคลากร.กิจกรรม."IT.ที่สอนน้อง.รุ่นที่๒

ระยะเวลา เมษายน ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๖

จัดโดย สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

**ส่วนที่ ๑** ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้รับการประเมิน

ชื่อ-สกุล ..... นายสุทธิพันธ์ กรมธรรมา

ตำแหน่ง ..... เจ้าหน้าที่งานสัปดาห์

กลุ่มงาน/ฝ่ายฯ ..... ส.นง. ปลัดกระทรวงมหาดไทย

ระยะเวลา เมษายน ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๖

**ส่วนที่ ๒** ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้สอน

ชื่อผู้สอน ๑. นางสาวสัจฉิณี ..... ตำแหน่ง ..... หัวหน้ากรมงานคอมพิวเตอร์

๒. .... ตำแหน่ง .....

**ส่วนที่ ๓** การประเมินและติดตามผลหลังการเข้าร่วมกิจกรรมการสอนงาน

๓.๑ หลังจากผ่านการเข้าร่วมกิจกรรม ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ความเข้าใจ และมีพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงานในระดับใด

คะแนนการประเมิน ๕ = ดีมาก , ๔ = มาก , ๓ = ปานกลาง , ๒ = น้อย , ๑ = ควรปรับปรุง

รายการประเมิน	ผู้เข้ารับการสอนงาน					ผู้ประเมิน				
	๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑
๑. มีความรู้ความเข้าใจเปรียบเทียบกับก่อนการพัฒนา		✓								
๒. สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการทำงานที่รับผิดชอบได้										
๓. สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด										
๔. ได้นำองค์ความรู้ที่ได้รับไปเผยแพร่หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างผู้ร่วมงาน										
๕. นำความรู้สู่การปฏิบัติงานได้มีคุณภาพ										
๖. สามารถนำเทคโนโลยีไปใช้พัฒนาตนเองและนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ อันเกิดประโยชน์แก่ทางราชการ และผู้มารับบริการ										
๗. สามารถใช้เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน										
๘. ในภาพรวมมีความพึงพอใจต่อการส่งเข้าฝึกอบรมในระดับใด										
<b>คะแนนรวม</b>										
<b>คะแนนเฉลี่ย (คะแนนรวม÷๘ )</b>										

๓.๒ ความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ประเมิน

- นำไปปรับใช้ इनทรปฏิวัติ และ  
สาเหตุของคดี และ เพื่อนร่วมอาชีพ

ผลสรุปการติดตามประเมินผลการพัฒนา หลัง เข้าร่วมกิจกรรมการสอนงาน

- ( ) ความคุ้มค่าในการส่งบุคลากรเข้าอบรมน้อยมาก (คะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าหรือเท่ากับ ๑.๕๙ คะแนน)
- ( ) ความคุ้มค่าในการส่งบุคลากรเข้าอบรมน้อย (คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๕๐-๒.๕๙ คะแนน)
- ( ) ความคุ้มค่าในการส่งบุคลากรเข้าอบรมเท่าเดิม (คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ ๒.๕๐-๓.๕๙ คะแนน)
- ( ) ความคุ้มค่าในการส่งบุคลากรเข้าอบรมมาก (คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ ๓.๕๐-๔.๕๙ คะแนน)
- ( ) ความคุ้มค่าในการส่งบุคลากรเข้าอบรมมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับ ๔.๕๐ คะแนน)

หมายเหตุ : คะแนนประเมินมาจาก คะแนนเฉลี่ยผู้เข้ารับการสอนงาน + คะแนนเฉลี่ยผู้ประเมิน

๒

(ลงชื่อ)

ผู้เข้ารับการประเมิน

(ลงชื่อ)

(นายชัยวิชิต พรหมวัง)

ผู้ประเมิน

เจ้าพนักงานสัตวบาลชำนาญงาน

(ลงชื่อ)

ผู้รับรองการประเมิน

(นายอำนาจ มะธิพิไช)

ปลัดจังหวัดหนองบัวลำภู



**แบบประเมินผลการเรียนรู้โดยวิธีการสังเกตพฤติกรรม**  
**สำหรับการพัฒนาโดยวิธีการสอนงาน (Coaching) หรือ วิธีอื่นๆ (On the job Training)**

เรื่อง/สมรรถนะ โครงการพัฒนานุคนคร. กิจกรรม "IT ที่สอนน้อง รุ่นที่ ๒

ระยะเวลา เมษายน ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๖

จัดโดย สำนักงานปลัดจังหวัดหนองบัวลำภู

**ส่วนที่ ๑** ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้รับการประเมิน

ชื่อ-สกุล นายธน ดั่งจันทา

ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสหภาพ

กลุ่มงาน/ฝ่ายฯ สนง. ปลัดจังหวัดหนองบัวลำภู

ระยะเวลา เมษายน ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๖

**ส่วนที่ ๒** ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้สอน

ชื่อผู้สอน ๑ น.ส. สัจฉิณี ชำดอคา ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์

๒.....ตำแหน่ง.....

**ส่วนที่ ๓** การประเมินและติดตามผลหลังการเข้าร่วมกิจกรรมการสอนงาน

๓.๑ หลังจากผ่านการเข้าร่วมกิจกรรม ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ความเข้าใจ และมีพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงานในระดับใด

คะแนนการประเมิน ๕ = ดีมาก , ๔ = มาก , ๓ = ปานกลาง , ๒ = น้อย , ๑ = ควรปรับปรุง

รายการประเมิน	ผู้เข้ารับการสอนงาน					ผู้ประเมิน				
	๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑
๑. มีความรู้ความเข้าใจเปรียบเทียบกับก่อนการพัฒนา		/					✓			
๒. สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการทำงานที่รับผิดชอบได้		/					✓			
๓. สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด		/				✓				
๔. ได้นำองค์ความรู้ที่ได้รับไปเผยแพร่หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างผู้ร่วมงาน			/				✓			
๕. นำความรู้สู่การปฏิบัติงานได้มีคุณภาพ		/					✓			
๖. สามารถนำเทคโนโลยีไปใช้พัฒนาตนเองและนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ อันเกิดประโยชน์แก่ทางราชการ และผู้มารับบริการ		/				✓				
๗. สามารถใช้เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน		/					✓			
๘. ในภาพรวมมีความพึงพอใจต่อการส่งเข้าฝึกอบรมในระดับใด	/					✓				
<b>คะแนนรวม</b>			<b>11</b>				<b>15</b>			
<b>คะแนนเฉลี่ย (คะแนนรวม÷๘ )</b>			<b>4</b>				<b>4.๖7</b>			

๓.๒ ความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ประเมิน

- นำไปเผยแพร่ในเว็บไซต์กรมการงาน และสื่อออนไลน์บนหน้าสนอ  
ผลการดำเนินงานผ่านช่องทางออนไลน์ ๑๐๐% ตามเวลาจริง.

ผลสรุปการติดตามประเมินผลการพัฒนา หลัง เข้าร่วมกิจกรรมการสอนงาน

- ( ) ความคุ้มค่าในการส่งบุคลากรเข้าอบรมน้อยมาก (คะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าหรือเท่ากับ ๑.๔๙ คะแนน)
- ( ) ความคุ้มค่าในการส่งบุคลากรเข้าอบรมน้อย (คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๕๐-๒.๔๙ คะแนน)
- ( ) ความคุ้มค่าในการส่งบุคลากรเข้าอบรมเท่าเดิม (คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ ๒.๕๐-๓.๔๙ คะแนน)
- (✓) ความคุ้มค่าในการส่งบุคลากรเข้าอบรมมาก (คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ ๓.๕๐-๔.๔๙ คะแนน)
- ( ) ความคุ้มค่าในการส่งบุคลากรเข้าอบรมมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับ ๔.๕๐ คะแนน)

หมายเหตุ : คะแนนประเมินมาจาก คะแนนเฉลี่ยผู้เข้ารับการสอนงาน + คะแนนเฉลี่ยผู้ประเมิน

๒

(ลงชื่อ)



ผู้เข้ารับการประเมิน (ลงชื่อ)



ผู้ประเมิน

(นายชัยวิชัย พรหมวัง)

เจ้าพนักงานสัตวบาลชำนาญงาน

(ลงชื่อ)



ผู้รับรองการประเมิน

(นายอำนาจ มะธิพิไช)

ปลัดสัตว์จังหวัดหนองบัวลำภู

**แบบประเมินผลการเรียนรู้โดยวิธีการสังเกตพฤติกรรม**  
**สำหรับการพัฒนาโดยวิธีการสอนงาน (Coaching) หรือ วิธีอื่นๆ (On the job Training)**

เรื่อง/สมรรถนะ โครงการพัฒนาบุคลากร กิจกรรม "IT. พี่สอนน้อง รุ่นที่ ๒"

ระยะเวลา เมษายน ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๖

จัดโดย สำนักงานปลัดจังหวัดหนองบัวลำภู

**ส่วนที่ ๑** ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้รับการประเมิน

ชื่อ-สกุล นาย ศิรินทร์ บัวทอง

ตำแหน่ง เจ้าพนักงานศัลยกรรม

กลุ่มงาน/ฝ่าย ศัลยกรรมทางเดินปัสสาวะ

ระยะเวลา เมษายน ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๖

**ส่วนที่ ๒** ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้สอน

ชื่อผู้สอน ๑. นางสาวสุนิสา สีตดา ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์

๒. วาทิร.ศ. ชณิงอุรมา บุตรวงศ์ ตำแหน่ง นักวิชาการศัลยกรรม

**ส่วนที่ ๓** การประเมินและติดตามผลหลัง การเข้าร่วมกิจกรรมการสอนงาน

๓.๑ หลังจากผ่านการเข้าร่วมกิจกรรม ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ความเข้าใจ และมีพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงานในระดับใด

คะแนนการประเมิน ๕ = ดีมาก , ๔ = มาก , ๓ = ปานกลาง , ๒ = น้อย , ๑ = ควรปรับปรุง

รายการประเมิน	ผู้เข้ารับการสอนงาน					ผู้ประเมิน				
	๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑
๑. มีความรู้ความเข้าใจเปรียบเทียบกับก่อนการพัฒนา		✓					✓			
๒. สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการทำงานที่รับผิดชอบได้	✓						✓			
๓. สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด	✓					✓				
๔. ได้นำองค์ความรู้ที่ได้รับไปเผยแพร่หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างผู้ร่วมงาน	✓					✓				
๕. นำความรู้สู่การปฏิบัติงานได้มีคุณภาพ	✓					✓				
๖. สามารถนำเทคโนโลยีไปใช้พัฒนาตนเองและนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ อันเกิดประโยชน์แก่ทางราชการ และผู้มารับบริการ	✓					✓				
๗. สามารถใช้เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	✓					✓				
๘. ในภาพรวมมีความพึงพอใจต่อการส่งเข้าฝึกอบรมในระดับใด	✓					✓				
คะแนนรวม										
คะแนนเฉลี่ย (คะแนนรวม÷๘)										

39

4.87

38

4.75

๓.๒ ความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ประเมิน

- มีความพึงพอใจต่อการร่วมกิจกรรมไปศึกษาดูงานที่สวนรุกขชาติ 11๖2 สวนรุกขชาติจ.ตาก  
แก่ผู้มาร่วมชมฟรีเวลา

ผลสรุปการติดตามประเมินผลการพัฒนา หลัง เข้าร่วมกิจกรรมการสอนงาน

- ( ) ความคุ้มค่าในการส่งบุคลากรเข้าอบรมน้อยมาก (คะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าหรือเท่ากับ ๑.๔๙ คะแนน)
- ( ) ความคุ้มค่าในการส่งบุคลากรเข้าอบรมน้อย (คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๕๐-๒.๔๙ คะแนน)
- ( ) ความคุ้มค่าในการส่งบุคลากรเข้าอบรมเท่าเดิม (คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ ๒.๕๐-๓.๔๙ คะแนน)
- ( ) ความคุ้มค่าในการส่งบุคลากรเข้าอบรมมาก (คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ ๓.๕๐-๔.๔๙ คะแนน)
- ความคุ้มค่าในการส่งบุคลากรเข้าอบรมมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับ ๔.๕๐ คะแนน)

หมายเหตุ : คะแนนประเมินมาจาก คะแนนเฉลี่ยผู้เข้ารับกร สอนงาน + คะแนนเฉลี่ยผู้ประเมิน

๒

(ลงชื่อ)

(ดวงจันทร์ นิลทอง)

ผู้เข้ารับการประเมิน (ลงชื่อ)

ผู้ประเมิน

(นายชัยวิจิต พรหมวัง)

เจ้าพนักงานสัตวบาลชำนาญงาน

(ลงชื่อ)

ผู้รับรองการประเมิน

(นายอำนาจ มะธิพิไช)

ปศุสัตว์จังหวัดหนองบัวลำภู