

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

เรื่อง/สมมติฐาน โครงการพัฒนาบุคลากร กิจกรรม "IT พื้นที่ดูแล"

ระยะเวลา เมษาคม ๒๕๖๒ – กันยายน ๒๕๖๒

จัดโดย สำนักงานศูนย์ฯ จังหวัดหนองบัวลำภู

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้รับการประเมิน

ชื่อ-สกุล นาย พานิช ประภาสุ

ตำแหน่ง ศ.ดร. เทพทิพย์ วงศ์

กลุ่มงาน/ฝ่าย ยุทธศาสตร์และแผนงานโครงการปฐมศึกษา

ระยะเวลา เมษาคม ๒๕๖๒ – กันยายน ๒๕๖๒

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้สอน

ชื่อผู้สอน ๑. นาย ชัย ใจดี พรมอัง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสหกิจศึกษา

๒. ตำแหน่ง.....

ส่วนที่ ๓ การประเมินและติดตามผลหลังการเข้าร่วมกิจกรรมการสอนงาน

๓.๑ หลังจากการเข้าร่วมกิจกรรม ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ความเข้าใจ และมีพัฒนาหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงานในระดับใด

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. สามารถนำเทคโนโลยีไปใช้พัฒนาตนเอง และนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ อันเกิดประโยชน์แก่ทางราชการ และผู้มารับบริการ	/					/				
๗. สามารถใช้เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	/					/				
๘. ในภาพรวมมีความพึงพอใจต่อการส่งเข้าฝึกอบรมในระดับใด	/					/				
คะแนนรวม	38					40				
คะแนนเฉลี่ย (คะแนนรวม ÷ ๘)	4.75					5				

๓.๒ ความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ประเมิน

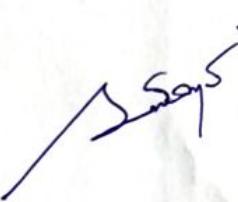
- នាយកស្រីក្រសួងការិយាល័យបានទទួលបាន
 - គារការណ៍ទិន្នន័យ និងទិន្នន័យ និងទិន្នន័យ និងទិន្នន័យ

ผลสรุปการติดตามประเมินผลการพัฒนา หลังเข้าร่วมกิจกรรมการสอนงาน

- () 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
(นายชัยวิชิต พรมวงศ์)

เจ้าหน้าที่งานสัตวบาลชำนาญงาน

(ลงชื่อ) 

ผู้รับรองการประเมิน

(นายยานาช มะธีปะ)
บศุสัตว์จังหวัดหนองบัวลำภู

แบบประเมินผลการเรียนรู้โดยวิธีการสอนงาน (Coaching) หรือ วิธีอื่นๆ (On the job Training)

เรื่อง/สมมติฐาน โครงการพัฒนาบุคลากร กิจกรรม IT พื้นที่สอนห้องเรียนที่ ๒
ระยะเวลา เมษายน ๒๕๖๒ – กันยายน ๒๕๖๒
จัดโดย สำนักงานปลัดสำนักงานคณะกรรมการคุณภาพฯ

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้รับการประเมิน
ชื่อ-สกุล นางกิตติ์ธารา ธรรมจิตวงศ์

ตำแหน่ง นางสาวเทคนิคพัฒนาคุณภาพฯ

กลุ่มงาน/ฝ่ายฯ

ระยะเวลา เมษายน ๒๕๖๒ – กันยายน ๒๕๖๒

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้สอน

ชื่อผู้สอน ๑. นางสาวสังฆ์ ธรรมชาติ

ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์

๒.

ตำแหน่ง

ส่วนที่ ๓ การประเมินและติดตามผลหลังการเข้าร่วมกิจกรรมการสอนงาน

๓.๑ หลังจากการเข้าร่วมกิจกรรม 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. มีความรู้ความเข้าใจเบรียบเทียบกับก่อนการพัฒนา	/					/				
๒. สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการทำงานที่รับผิดชอบได้	/					/				
๓. สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด	/					/				
๔. ได้นำองค์ความรู้ที่ได้รับไปเผยแพร่หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างผู้ร่วมงาน	/					/				
๕. นำความรู้สู่การปฏิบัติงานได้มีคุณภาพ	/					/				
๖. สามารถนำเทคโนโลยีไปใช้พัฒนาตนเอง และนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ อันเกิดประโยชน์แก่ทางราชการ และผู้มารับบริการ	/					/				
๗. สามารถใช้เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	/					/				
๘. ในภาพรวมมีความพึงพอใจต่อการส่งเข้าฝึกอบรมในระดับใด	/					/				
คะแนนรวม	๓๙					๔๐				
คะแนนเฉลี่ย (คะแนนรวม ÷ ๘)	๔.๘๗					๕				

๓.๒ ความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ประเมิน

- นาที/ชั่วโมงที่นักเรียนใช้ในการปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการนั้นๆ มาก
- สามารถนำห้องทดลองมาใช้ประโยชน์ได้ดีมาก

ผลสรุปการติดตามประเมินผลการพัฒนา หลังเข้าร่วมกิจกรรมการสอนงาน

- () 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

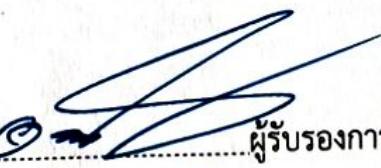
๖

(ลงชื่อ) 

ผู้เข้ารับการประเมิน (ลงชื่อ)

ผู้ประเมิน
(นายชัยวีชิต พรมวงศ์)

เจ้าหน้าที่งานสัตวบาลชำนาญงาน

(ลงชื่อ) 

ผู้รับรองการประเมิน

(นายอิษานา มะธิปั้น)

ปลัดกระทรวงมหาดไทย

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

เรื่อง/สมรรถนะ โครงการพัฒนาบุคลากร กิจกรรม IT พื่อสอนน้องรุ่นที่ ๒
ระยะเวลา เมษาคม.๒๕๖๒ – กันยายน ๒๕๖๒
จัดโดย สำนักงานศูนย์สัมมนาและห้องน้ำค่าย

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้รับการประเมิน

ชื่อ-สกุล นางสาวศรีดา แวงเศด

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์ฯ สำนักงานศูนย์ฯ

กลุ่มงาน/ฝ่าย สำนักบริหารฯ ผู้อำนวยการปัจจุบัน

ระยะเวลา เมษาคม.๒๕๖๒ – กันยายน ๒๕๖๒

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้สอน

ชื่อผู้สอน ๑. นางสาวธารา ชาตดา

ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งานฝึกอบรมพัฒนาฯ

๒. ตำแหน่ง.....

ส่วนที่ ๓ การประเมินและติดตามผลหลังการเข้าร่วมกิจกรรมการสอนงาน

๓.๑ หลังจากการเข้าร่วมกิจกรรม 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. สามารถนำเทคโนโลยีไปใช้พัฒนาตนเอง และนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ อันเกิดประโยชน์แก่ทางราชการ และผู้มารับบริการ	✓					/				
๗. สามารถใช้เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	✓					/				
๘. ในภาพรวมมีความพึงพอใจต่อการส่งเข้าฝึกอบรมในระดับใด	✓					/				
คะแนนรวม	38					39				
คะแนนเฉลี่ย (คะแนนรวม ÷ ๘)	4.75					4.47				

๓.๖ ความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ประเมิน

- วัดปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒/กิจกรรมด้านการศึกษา/นักเรียน จำนวน ๔๘๐๐ คน
๑๙๘: ร่างรายงานผลการประเมินฯ/แบบฟอร์มประเมินฯ //ผู้ประเมินฯ.

ผลสรุปการติดตามประเมินผลการพัฒนา หลังเข้าร่วมกิจกรรมการสอนงาน

- () 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) ๔.๘)

หมายเหตุ : คะแนนประเมินมาจาก คะแนนเฉลี่ยผู้เข้ารับการสอนงาน + คะแนนเฉลี่ยผู้ประเมิน

๒

(ลงชื่อ) ๑๒๓๔ ผู้เข้ารับการประเมิน (ลงชื่อ) ผู้ประเมิน
 (นายชัยวิชิต พรมวงศ์) เจ้าหน้าที่งานสัตวบาลชำนาญงาน



(ลงชื่อ) ผู้บรรจุการประเมิน
 (นายอำนวย มะธิป์ไช)
 ปลัดกระทรวงมหาดไทย



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

เรื่อง/สมรรถนะ โครงการพัฒนาบุคลากร กิจกรรม "IT พื้นฐานองฯ รุ่นที่ ๒"

ระยะเวลา ..เมษายน ๒๕๖๒ - กันยายน ๒๕๖๒

จัดโดย สำนักงานปศุสัตว์สั่งหัวดูหน่องนวคำญ

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้รับการประเมิน

ชื่อ-สกุล นางสาว. เส็ง แสงสุวรรณ

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ

กลุ่มงาน/ฝ่ายฯ สนง. ปลดปล่อยเชิงนโยบาย

ระยะเวลา ...เมษายน ๒๕๖๒ - กันยายน ๒๕๖๒

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้สอน

ชื่อผู้สอน ๑. พ.ส. สงวน ภานุตา

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานปศุสัตว์ฯ

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. สามารถนำเทคโนโลยีไปใช้พัฒนาตนเอง และนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ อันเกิดประโยชน์แก่ทางราชการ และผู้มารับบริการ		✓						✓		
๗. สามารถใช้เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน		✓						✓		
๘. ในภาพรวมมีความพึงพอใจต่อการส่งเข้าฝึกอบรมในระดับใด	✓						✓			
คะแนนรวม	๓๖					๓๖				
คะแนนเฉลี่ย (คะแนนรวม ÷ ๘)	๔.๕๐					๔.๕๐				

๓.๒ ความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ประเมิน

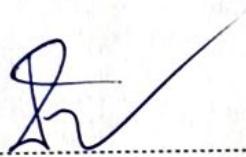
- น้ำเสียงพูดจา ใจขาดชูงบุญ ใจ ใจ: คำสอนของครูอาจารย์ ใจบุญใจดีที่สุดใน
ปัจจุบัน

ผลสรุปการติดตามประเมินผลการพัฒนา หลังเข้าร่วมกิจกรรมการสอนงาน

- () 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)

(นายชัยวิชิต พรมวงศ์)

เจ้าหน้าที่งานสัตวบาลชำนาญงาน

ผู้ประเมิน

(ลงชื่อ) 

ผู้รับรองการประเมิน

(นายยานาช มะธิปะไช)

ปลัดกระทรวงมหาดไทย

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

เรื่อง/สมมติฐาน โครงการพัฒนาบุคลากร กิจกรรม "IT พื้นฐานองฯ รุ่นที่ ๒"

ระยะเวลา เมษายน ๒๕๖๒ – กันยายน ๒๕๖๒

จัดโดย สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดหนองคาย

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้รับการประเมิน

ชื่อ-สกุล นางศุนทด์ ศรีคงเกริกนุ

ตำแหน่ง ศศต.ฯ แพทย์ ชาวโรค

กลุ่มงาน/ฝ่าย สนง. ปศุสัตว์จังหวัดหนองคาย

ระยะเวลา เมษายน ๒๕๖๒ – กันยายน ๒๕๖๒

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้สอน

ชื่อผู้สอน ๑. นางศศิวงศ์ สาริกา

ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ นักงานดูแลอนามัย

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. สามารถนำเทคโนโลยีไปใช้พัฒนาตนเอง และนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ อันเกิดประโยชน์แก่ทางราชการ และผู้มารับบริการ	✓					✓				
๗. สามารถใช้เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน		✓				✓				
๘. ในภาพรวมมีความพึงพอใจต่อการส่งเข้าฝึกอบรมในระดับใด	✓					✓				
คะแนนรวม	๓๙					40				
คะแนนเฉลี่ย (คะแนนรวม ÷ ๘)	4.62					5				

๓.๒ ความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ประเมิน

- สถาบันการนำเสนอผลงาน / กรณีมีตัวตน
 - โครงการตามดูแลด้วย // ก่อสร้าง // ฝึกอบรมครุภัณฑ์ฯ

ผลสรุปการติดตามประเมินผลการพัฒนา หลังเข้าร่วมกิจกรรมการสอนงาน

- () 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)

(นายชัยวิชิต พรมวงศ์)

ผู้ประเมิน

เจ้าหน้าที่งานสัตวบาลชำนาญงาน

(ลงชื่อ)

ผู้รับรองการประเมิน

(นายอำนวย มะธีปache)

ปลัดสัตว์จังหวัดหนองบัวลำภู

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

เรื่อง/สมมติฐาน โครงการพัฒนาบุคลากร กิจกรรม IT พื้นที่ ๒

ระยะเวลา ๘ เมษายน ๒๕๖๒ – ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๒

จัดโดย สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้รับการประเมิน

ชื่อ-สกุล นางสาวศรีราษฎร์ ผุดโอดตาน

ตำแหน่ง นายศรีราษฎร์ ชำนาญการ

กลุ่มงาน/ฝ่าย สนง. ปลัดกระทรวงมหาดไทย

ระยะเวลา ๘ เมษายน ๒๕๖๒ – ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๒

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้สอน

ชื่อผู้สอน ๑. นางสาวศรีราษฎร์ ชำนาญการ

ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่รับผิดชอบพัฒนาฯ

๒.....

ตำแหน่ง.....

ส่วนที่ ๓ การประเมินและติดตามผลหลังการเข้าร่วมกิจกรรมการสอนงาน

๓.๑ หลังจากการเข้าร่วมกิจกรรม 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. ได้นำองค์ความรู้ที่ได้รับไปเผยแพร่หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ร่วมงาน			✓							
๕. นำความรู้สู่การปฏิบัติงานได้มีคุณภาพ		✓								
๖. สามารถนำเทคโนโลยีไปใช้พัฒนาตนเอง และนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ อันเกิดประโยชน์แก่ทางราชการ และผู้มารับบริการ		✓								
๗. สามารถใช้เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน		✓								
๘. ในภาพรวมมีความพึงพอใจต่อการส่งเข้าฝึกอบรมในระดับใด		✓								
คะแนนรวม	๓๗					๔๐				
คะแนนเฉลี่ย (คะแนนรวม ÷ ๘)	๔.๖๙					๕				

๓.๒ ความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ประเมิน

- หมายเหตุ : การดำเนินการที่ขาดจากกิจกรรมปฎิบัติงาน
|| ๑. ช่องทางการเข้ารับการสอนงาน

ผลสรุปการติดตามประเมินผลการพัฒนา หลังเข้าร่วมกิจกรรมการสอนงาน

- () 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)

(นายชัยวิชิต พรหมวงศ์)

ผู้ประเมิน

เจ้าหน้าที่งานสัตวบาลชำนาญงาน

(ลงชื่อ)

ผู้บรรจุการประเมิน

(นายยานาช มะธิปไตย)

ปลัดกระทรวงมหาดไทย

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

เรื่อง/สมมติฐาน โครงการพัฒนาบุคลากร กิจกรรม IT พัฒนาองค์กร รุ่นที่ ๑

ระยะเวลา ๘๖๐๙ - ๒๕๖๒ - ๘๖๐๙ - ๒๕๖๒

จัดโดย สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้รับการประเมิน

ชื่อ-สกุล คงศักดิ์ ฤทธิ์สันติ์
ตำแหน่ง นักศึกษาฝึกปฏิบัติงาน

กลุ่มงาน/ฝ่ายฯ สนง. ปศุสัตว์ฯ จำนวน ๗๐ คน

ระยะเวลา ๘๖๐๙ - ๘๖๐๙ - ๘๖๐๙ - ๘๖๐๙

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้สอน

ชื่อผู้สอน ๑. นางสาวชนก วงศ์ชาติ ตำแหน่ง อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัย

๒. ตำแหน่ง.....

ส่วนที่ ๓ การประเมินและติดตามผลลัพธ์ การเข้าร่วมกิจกรรมการสอนงาน

๓.๑ หลังจากการเข้าร่วมกิจกรรม ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ความเข้าใจ และมีพฤติกรรมหรือสมรรถนะในภาระปฏิบัติงานในระดับใด

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. มีความรู้ความเข้าใจเบรียบเทียบกับก่อนการพัฒนา	/					/				
๒. สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการทำงานที่รับผิดชอบได้	/					/				
๓. สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด	/					/				
๔. ได้นำองค์ความรู้ที่ได้รับไปเผยแพร่หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างผู้ร่วมงาน	/					/				
๕. นำความรู้สู่การปฏิบัติงานได้มีคุณภาพ	/					/				
๖. สามารถนำเทคโนโลยีไปใช้พัฒนาตนเอง และนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ อันเกิดประโยชน์แก่ทางราชการ และผู้มารับบริการ	/					/				
๗. สามารถใช้เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	/					/				
๘. ในภาพรวมมีความพึงพอใจต่อการส่งเข้าฝึกอบรมในระดับใด	/					/				
คะแนนรวม	๓๗					๔๐				
คะแนนเฉลี่ย (คะแนนรวม+๘)	๔.๖๒					๕				

๓.๒ ความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ประเมิน

- หมายจดนำไปประกอบการปรับปรุงแก้ไขครั้งต่อไป

ผลสรุปการติดตามประเมินผลการพัฒนา หลังเข้าร่วมกิจกรรมการสอนงาน

- () 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 : คะแนนประเมินมาจากการ ผู้เข้ารับการสอนงาน + คะแนนเฉลี่ยผู้ประเมิน

๒

(ลงชื่อ).....

นายวิชิต พรมวงศ์

ผู้เข้ารับการประเมิน (ลงชื่อ).....

(นายชัยวิชิต พรมวงศ์)

เจ้าหน้าที่งานสัตวบาลชำนาญงาน

ผู้ประเมิน

(ลงชื่อ).....

นายอำนาจ มะธิปั้น
ปลัดวัฒนธรรมบัวลำภู

ผู้บรรจุการประเมิน

แบบประเมินผลการเรียนรู้โดยวิธีการสังเกตพฤติกรรม
สำหรับการพัฒนาโดยวิธีการสอนงาน (Coaching) หรือ วิธีอินฯ (On the Job Training)

เรื่อง/สมรรถนะ โครงการพัฒนาบุคลากร กิจกรรม "IT พื้นที่ส่องประดับ"

ระยะเวลา ๘๖๐๙ - ๘๖๑๒ กันยายน ๒๕๖๒

จัดโดย สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้รับการประเมิน

ชื่อ-สกุล นางสาวทวีชนก สองสกุล

ตำแหน่ง นายสัตวแพทย์/ผู้จัดการ

กลุ่มงาน/ฝ่าย สนพ. นศส. กองทัพฯ หน่วยนักศึกษา

ระยะเวลา ๘๖๐๙ - ๘๖๑๒ กันยายน ๒๕๖๒

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้สอน

ชื่อผู้สอน ๑. นางศศิสัน ชาตดา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการฝึกอบรมฯ

๒. ตำแหน่ง.....

ส่วนที่ ๓ การประเมินและติดตามผลหลังการเข้าร่วมกิจกรรมการสอนงาน

๓.๑ หลังจากการเข้าร่วมกิจกรรม 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. ได้นำองค์ความรู้ที่ได้รับไปเผยแพร่หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ร่วมงาน	/	/				/				
๕. นำความรู้สู่การปฏิบัติงานได้มีคุณภาพ	/					/				
๖. สามารถนำเทคโนโลยีไปใช้พัฒนาตนเอง และนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ อันเกิดประโยชน์แก่ทางราชการ และผู้มารับบริการ	/					/				
๗. สามารถใช้เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	/					/				
๘. ในภาพรวมมีความพึงพอใจต่อการส่งเข้าฝึกอบรมในระดับใด	/					/				
คะแนนรวม	๓๔					๔๐				
คะแนนเฉลี่ย (คะแนนรวม ÷ ๘)	๔.๗๕					๕				

๓.๒ ความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ประเมิน

- นำไปปรับปรุงแก้ไขตาม ทราบแล้วแต่ทางด้านใดด้านหนึ่ง
ทางที่ห้ามรับไม่ได้ จึงขอต้องการแก้ไขดังนี้

ผลสรุปการติดตามประเมินผลการพัฒนา หลังเข้าร่วมกิจกรรมการสอนงาน

- () 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) 

(นายชัยวิชิต พรบวัง)

ผู้ประเมิน

เจ้าหน้าที่งานสัมภาระชำนาญงาน

(ลงชื่อ) 

ผู้รับรองการประเมิน

(นายอำนวย มะธิป์ไช)

ปลัดสัตว์จังหวัดหนองบัวลำภู

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

เรื่อง/สมรรถนะ โครงการพัฒนาบุคลากร กิจกรรม "IT พื้นที่ดี"

ระยะเวลา เมษายน ๒๕๖๒ – กันยายน ๒๕๖๒

จัดโดย สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้รับการประเมิน

ชื่อ-สกุล นางสาวอรุณ ศรีสวัสดิ์นิ่มใจ

ตำแหน่ง นักวิชาการ

กลุ่มงาน/ฝ่าย สนง.ปลัดกระทรวงมหาดไทย

ระยะเวลา เมษายน ๒๕๖๒ – กันยายน ๒๕๖๒

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้สอน

ชื่อผู้สอน ๑. น.ส. สุจิตา

ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานด้านพัฒนา

๒. ตำแหน่ง.....

ส่วนที่ ๓ การประเมินและติดตามผลหลังการเข้าร่วมกิจกรรมการสอนงาน

๓.๑ หลังจากการเข้าร่วมกิจกรรม 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. ได้นำองค์ความรู้ที่ได้รับไปเผยแพร่หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ร่วมงาน	✓					/				
๕. นำความรู้สู่การปฏิบัติงานได้มีคุณภาพ		✓					✓			
๖. สามารถนำเทคโนโลยีไปใช้พัฒนาตนเอง และนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ อันเกิดประโยชน์แก่ทั้งราชการ และผู้มารับบริการ		✓						/		
๗. สามารถใช้เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน		✓						✓		
๘. ในภาพรวมมีความพึงพอใจต่อการส่งเข้าฝึกอบรมในระดับดี		✓						✓		
คะแนนรวม	๓๗					๓๙				
คะแนนเฉลี่ย (คะแนนรวม ÷ ๘)	๔.๖๙					๔.๘๗				

๓.๒ ความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ประเมิน

- สามารถดำเนินการด้วยความรู้ได้ดีมาก
- น้ำหนักงานที่ไปปั้นชี้ใช้ในกรอบเป้าหมายได้

ผลสรุปการติดตามประเมินผลการพัฒนา หลังเข้าร่วมกิจกรรมการสอนงาน

- () 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) ๔.๗๔

หมายเหตุ : คะแนนประเมินมาจาก คะแนนเฉลี่ยผู้เข้ารับการสอนงาน + คะแนนเฉลี่ยผู้ประเมิน

๒

(ลงชื่อ) ธุรกิจวิชิต

ผู้เข้ารับการประเมิน (ลงชื่อ)


(นายชัยวิชิต พรอมวงศ์)

ผู้ประเมิน

เจ้าหน้าที่งานสัตวบาลชำนาญงาน

(ลงชื่อ) อ.


ผู้รับรองการประเมิน

(นายอํานาจ มะธิปะ夷)

ปลัดสัตว์จังหวัดหนองบัวลำภู

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

เรื่อง/สมรรถนะ โครงการพัฒนาบุคลากร บริษัท "IT พัฒนาองฯ รุ่นที่ ๒
ระยะเวลา เมษาคม. ๒๕๖๒ – กันยายน ๒๕๖๒
จัดโดย สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้รับการประเมิน
ชื่อ-สกุล นางสาวจิตา ธรรมภรณ์

ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งานสังคมงานคุณศึกษา

กลุ่มงาน/ฝ่าย กลุ่มศรีนและพัฒนาการป่าไม้

ระยะเวลา เมษาคม. ๒๕๖๒ – กันยายน ๒๕๖๒

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้สอน

ชื่อผู้สอน ๑. นางสาวศรีน สุดา ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มพัฒนาการป่าไม้

๒. ตำแหน่ง.....

ส่วนที่ ๓ การประเมินและติดตามผลหลังการเข้าร่วมกิจกรรมการสอนงาน

๓.๑ หลังจากการเข้าร่วมกิจกรรม 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. ได้นำองค์ความรู้ที่ได้รับไปเผยแพร่หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ร่วมงาน	/					/				
๕. นำความรู้สู่การปฏิบัติงานได้มีคุณภาพ	/					/				
๖. สามารถนำเทคโนโลยีไปใช้พัฒนาตนเอง และนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ อันเกิดประโยชน์แก่ทางราชการ และผู้มารับบริการ	/					/				
๗. สามารถใช้เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน		/				/				
๘. ในภาพรวมมีความพึงพอใจต่อการส่งเข้าฝึกอบรมในระดับใด	/					/				
คะแนนรวม	35					40				
คะแนนเฉลี่ย (คะแนนรวม ÷ ๘)	4.37					5				

๓.๒ ความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ประเมิน

- ห้ามไปปักธงไว้ในกรงปูนดังต่อไปนี้: ห้ามรกรอบบ่อของตัวอื่นๆ ไม่ได้รับอนุญาต

ผลสรุปการติดตามประเมินผลการพัฒนา หลังเข้าร่วมกิจกรรมการสอนงาน

- () 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) ๔.๖๘

หมายเหตุ : คะแนนประเมินมาจาก คะแนนเฉลี่ยผู้เข้ารับการสอนงาน + คะแนนเฉลี่ยผู้ประเมิน

๒

(ลงชื่อ) 

ผู้เข้ารับการประเมิน (ลงชื่อ)

(นายชัยวัชต์ พรมวงศ์)

ผู้ประเมิน

เจ้าหน้าที่งานสัตวบาลชำนาญงาน

(ลงชื่อ) 

ผู้รับรองการประเมิน

(นายอำนวย มะธิปไต)

ปลัดสัตว์จังหวัดหนองบัวลำภู

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

เรื่อง/สมมติฐาน โครงการพัฒนานัก耘กร กิจกรรม "IT พืชสวนน้องรุ่นที่ ๒"
ระยะเวลา เมษายน ๒๕๖๒ – กันยายน ๒๕๖๒
จัดโดย สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดหนองบัวลำภู

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้รับการประเมิน
ชื่อ-สกุล นางสาวกานุกนิสสา คิจตระพันธ์

ตำแหน่ง นายสักกะพงษ์ ปกรณ์พิกร

กลุ่มงาน/ฝ่าย สนง. ปศุสัตว์สำนักศรีบูรณ์ฯ

ระยะเวลา เมษายน ๒๕๖๒ – กันยายน ๒๕๖๒

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้สอน

ชื่อผู้สอน ๑. นางสาวสังน พีรดา ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งานทางด้านพัฒนาฯ

๒ ตำแหน่ง

ส่วนที่ ๓ การประเมินและติดตามผลหลังการเข้าร่วมกิจกรรมสอนงาน

๓.๑ หลังจากการเข้าร่วมกิจกรรม ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ความเข้าใจ และมีพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงานในระดับใด

คะแนนการประเมิน ๕ = ตีมาก , ๔ = หาก , ๓ = ปานกลาง , ๒ = น้อย , ๑ = ควรปรับปรุง

รายการประเมิน	ผู้เข้ารับการสอนงาน					ผู้ประเมิน				
	๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑
๑. มีความรู้ความเข้าใจเบรียบเทียบกับก่อนการพัฒนา	.	/				/				
๒. สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการทำงานที่รับผิดชอบได้	/					/				
๓. สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด	/					/				
๔. ได้นำองค์ความรู้ที่ได้รับไปเผยแพร่หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างผู้ร่วมงาน		/				/				
๕. นำความรู้สู่การปฏิบัติงานได้มีคุณภาพ	/					/				
๖. สามารถนำเทคโนโลยีไปใช้พัฒนาตนเอง และนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ อันเกิดประโยชน์แก่ทางราชการ และผู้มารับบริการ	/					/				
๗. สามารถใช้เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	/					/				
๘. ในภาพรวมมีความพึงพอใจต่อการส่งเข้าฝึกอบรมในระดับใด	/					/				
คะแนนรวม	๓๘					๔๐				
คะแนนเฉลี่ย (คะแนนรวม ÷ ๘)	4.75					๕				

๓.๒ ความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ประเมิน

*- น้องนักศึกษาในกระบวนการฯ ใจพองต์ กะรุณภรณ์ มีการเรียนรู้ดีมาก
มาก*

ผลสรุปการติดตามประเมินผลการพัฒนา หลังเข้าร่วมกิจกรรมการสอนงาน

- () 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) ๓๗๖๙๕๗

ผู้เข้ารับการประเมิน (ลงชื่อ)

(นายชัยวุฒิ พรหมวงศ์)

ผู้ประเมิน

เจ้าหน้าที่งานสัตวบาลชำนาญงาน

(ลงชื่อ)

ผู้รับรองการประเมิน

(นายอ่อนชา มะธีปะชา)

ปลัดสัตว์จังหวัดหนองบัวลำภู

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

เรื่อง/สมรรถนะ โครงการพัฒนาบุคลากร กิจกรรม "IT พื้นที่สอนห้อง รุ่นที่ ๒"

ระยะเวลา เมษาคม ๒๕๖๒ – กันยายน ๒๕๖๒

จัดโดย สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้รับการประเมิน

ชื่อ-สกุล นาย พรชุล อดิศร์สถาพร

ตำแหน่ง เก้าอี้หัวหน้าฝ่ายบริหารปัจจัยทางการค้าฯ

กลุ่มงาน/ฝ่ายฯ บริหารหัวหน้าฯ

ระยะเวลา เมษาคม ๒๕๖๒ – กันยายน ๒๕๖๒

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้สอน

ชื่อผู้สอน ๑. นางสาวกิจิตร พรมวงศ์

ตำแหน่ง เก้าอี้หัวหน้าฝ่ายบริหารปัจจัยทางการค้าฯ

๒. นางสาวสกุลนภา สารจิตา

ตำแหน่ง เก้าอี้หัวหน้าฝ่ายบริหารปัจจัยทางการค้าฯ

ส่วนที่ ๓ การประเมินและติดตามผลหลังการเข้าร่วมกิจกรรมการสอนงาน

๓.๑ หลังจากการเข้าร่วมกิจกรรม 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. สามารถนำเทคโนโลยีไปใช้พัฒนาตนเอง และนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ อันเกิดประโยชน์แก่ทั้งราชการ และผู้มารับบริการ	✓					/					
๗. สามารถใช้เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน		✓				/					
๘. ในภาพรวมมีความพึงพอใจต่อการส่งเข้าฝึกอบรมในระดับใด	✓					/					
คะแนนรวม	๓๙					๓๙	๓๙				
คะแนนเฉลี่ย (คะแนนรวม ÷ ๘)	4.69					4.69	4.69				

๓.๒ ความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ประเมิน

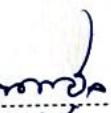
- หัวข้อการปฏิรูปงานที่คาดว่าจะเป็น .

ผลสรุปการติดตามประเมินผลการพัฒนา หลังเข้าร่วมกิจกรรมการสอนงาน 1.๗๔

- () ความคุ้มค่าในการส่งบุคลากรเข้าอบรมน้อยมาก (คะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าหรือเท่ากับ ๑.๔๙ คะแนน)
() ความคุ้มค่าในการส่งบุคลากรเข้าอบรมน้อย (คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๕๐-๑.๔๙ คะแนน)
() ความคุ้มค่าในการส่งบุคลากรเข้าอบรมเท่าเดิม (คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ ๒.๕๐-๓.๔๙ คะแนน)
() ความคุ้มค่าในการส่งบุคลากรเข้าอบรมมาก (คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ ๓.๕๐-๔.๔๙ คะแนน)
(✓) ความคุ้มค่าในการส่งบุคลากรเข้าอบรมมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับ ๔.๕๐ คะแนน) 4.๗๔

หมายเหตุ : คะแนนประเมินมาจาก คะแนนเฉลี่ยผู้เข้ารับการสอนงาน + คะแนนเฉลี่ยผู้ประเมิน

๒

(ลงชื่อ) 

ผู้เข้ารับการประเมิน (ลงชื่อ)


(นายชัยวัชต พรมวัง)

ผู้ประเมิน

เจ้าหน้าที่งานสัตวบาลชำนาญงาน

(ลงชื่อ) 

ผู้รับรองการประเมิน

(นายอำนวย มะธีป์ไช)
ปลัดกระทรวงมหาดไทย