

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

เรื่อง/สมรรถนะ โครงการพัฒนานุคลากร กิจกรรม "IT" ที่สอนน้อง รุ่นที่ ๒

ระยะเวลา เมษายน ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๖

จัดโดย สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้รับการประเมิน

ชื่อ-สกุล นางวันชนะ ใจประจวบ

ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่กองสวัสดิการ

กลุ่มงาน/ฝ่ายฯ คณ. ปลัดกระทรวงมหาดไทย

ระยะเวลา เมษายน ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๖

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้สอน

ชื่อผู้สอน ๑. นางสาวสงวน สัตตธา ตำแหน่ง หัวหน้าที่ระดมงานคอมพิวเตอร์

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	✓					✓				
คะแนนรวม	36					36				
คะแนนเฉลี่ย (คะแนนรวม÷๘)	4.50					4.50				

๓.๒ ความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ประเมิน และการนำไปปรับใช้



- ผลกระทบที่อาจเกิด นำไปปรับใช้ตามทฤษฎีที่ได้อธิบายไว้.


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 และการนำไปปรับใช้

- 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 มะธิปิไซ)
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 อูพาก

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานสศท

กลุ่มงาน/ฝ่ายฯ พัฒนาสภาพแวดล้อม

ระยะเวลา เมษายน ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๖

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้สอน

ชื่อผู้สอน ๑. นางสาวสงบ ภัคดา 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	✓					✓				
คะแนนรวม			36					39		
คะแนนเฉลี่ย (คะแนนรวม÷๘)			4.50					4.87		

๓.๒ ความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ประเมิน และการนำไปปรับใช้

- นำไปประยุกต์ใช้ในกรณีปฏิบัติงาน และกรณีกำหนดผลการปฏิบัติงาน
- และพิจารณาตามข้อดีความดี และเพื่อนร่วมงาน ฯลฯ

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) การกั 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 สุพรรณสาร

ตำแหน่ง เจ้าพนักงานศัลยกรรม

กลุ่มงาน/ฝ่ายฯ สานง.ปลัดศัลยกรรม

ระยะเวลา เมษายน ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๖

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้สอน

ชื่อผู้สอน ๑.....นางสาวสังข์ ฮักดา

ตำแหน่ง.....เจ้าหน้าทีระบงงานคอมพิวเตอร์

๒.....ตำแหน่ง.....

ส่วนที่ ๓ การประเมินและติดตามผลหลัง การเข้าร่วมกิจกรรมการสอนงาน

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	✓					✓				
คะแนนรวม	34					35				
คะแนนเฉลี่ย (คะแนนรวม÷๘)	4.25					4.37				

๓.๒ ความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ประเมิน และการนำไปปรับใช้

- นำไปปรับใช้ 9 ใน 9 ครั้ง หรือ ผลการปฏิบัติงานผ่าน 100% ใน 1 ครั้ง / ๒ ครั้ง
นอกจากสรุปแบบ.


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) 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 และการนำไปปรับใช้

- นำไปปรับใช้ ในการปฏิบัติงาน และ การสร้างความรู้, ทักษะ และ
WAKR วิชา วิชาการ

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 คะแนนเฉลี่ยผู้เข้ารับการฝึกอบรม + คะแนนเฉลี่ยผู้ประเมิน

๒

(ลงชื่อ) สุวิทย์ นาม

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 นางสาวไอรรัตน์ บุรณสาร

ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ

กลุ่มงาน/ฝ่ายฯ คหัง. ปลัดจังหวัดลำปางกรีนรูมโรงเรียน

ระยะเวลา เมษายน ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๖

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้สอน

ชื่อผู้สอน ๑. นางสาวสงวน ชัยดง

ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ระดมงานคอมพิวเตอร์

๒. _____ ตำแหน่ง _____

ส่วนที่ ๓ การประเมินและติดตามผล หลัง การเข้าร่วมกิจกรรมการสอนงาน

๓.๑ หลังจากผ่านการ เข้าร่วมกิจกรรม ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ความเข้าใจ และมีพฤติกรรมหรือสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานในระดับใด

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

รายการประเมิน	ผู้เข้ารับการศึ่สอนงาน					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 และการนำไปปรับใช้

- คิดไม่ปรนเปรยใช้ ในกรณีการนำเสนอ ผลการดำเนินงาน และผลงาน ในสถานศึกษาแบบ
แผน 500 คน 101
- นำไปปรนเปรยใช้ ในกรณีการจัดทำแผน และ งบประมาณ 101

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 ธิวัณชัย มงคลช่อง

ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสัตวบาล

กลุ่มงาน/ฝ่ายฯ

ระยะเวลา เมษายน ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๖

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้สอน

ชื่อผู้สอน ๑. นางสาวยังชีพ ยี่อาดดา ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่จะรบบงานคอมพิวเตอร์

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	✓					✓				
คะแนนรวม			๓๓					๓๕		
คะแนนเฉลี่ย (คะแนนรวม÷๘)			4.1๒					4.๓๗		

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

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

ระยะเวลา เมษายน ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๖

จัดโดย สำนักงานปลัดจังหวัดหนองบัวลำภู

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้รับการประเมิน

ชื่อ-สกุล นายสุทธิพันธ์ กรมธรรมา

ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งานสัปดาห์

กลุ่มงาน/ฝ่ายฯ ส.นง. ปลัดจังหวัดอำเภอสุวรรณคูหา

ระยะเวลา เมษายน ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๖

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้สอน

ชื่อผู้สอน ๑. นางสุกัญญา ช่างต ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มงานคอมพิวเตอร์

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										
คะแนนรวม										
คะแนนเฉลี่ย (คะแนนรวม÷๘)										

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 เจ้าหน้าที่ยุทธศาสตร์

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	/					✓				
คะแนนรวม			11				15			
คะแนนเฉลี่ย (คะแนนรวม÷๘)			4				4.๖7			

๓.๒ ความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ประเมิน และการนำไปปรับใช้

- นำไปเผยแพร่ในสื่อประชาสัมพันธ์ และสื่อกลุ่มบนหน้า/เสนอ
ผลการดำเนินงานผ่านช่องทางออนไลน์ ๑๐๐% ตามสมควร.

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

๓.๒ ความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ประเมิน และการนำไปปรับใช้

- มีความพึงพอใจต่อการร่วมกิจกรรมไปศึกษาดูงานที่สวนรุกขชาติ 11๑2 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