

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

เรื่อง/สมรรถนะ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร กิจกรรม "IT" ที่สอนน้อง รุ่นที่ ๒

ระยะเวลา เมษายน ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๖

จัดโดย สำนักงานปลัดจังหวัดหนองบัวลำภู

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้รับการประเมิน

ชื่อ-สกุล นาย.ณัฐวัช ประจักษ์

ตำแหน่ง หัวหน้าหน่วยควบคุม

กลุ่มงาน/ฝ่าย ยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปกครอง

ระยะเวลา เมษายน ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๖

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้สอน

ชื่อผู้สอน ๑. นาย ชัย จิรัช พรหมจรรย์ ตำแหน่ง หัวหน้างานสังคมศาสตร์

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	38					40				
คะแนนเฉลี่ย (คะแนนรวม÷๘)	4.75					5				

๓.๒ ความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ประเมิน และการนำไปปรับใช้

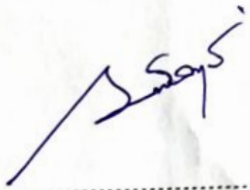
- นำไปใส่บทสรุปในตอนท้ายเรื่อง .
- ถ้าขาดองค์ความรู้ / ก่อเงื่อนไขร่วมอื่น // และ ผู้ประเมินต้องไม่พลาด

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 มะธิปไตย)
ปศุสัตว์จังหวัดหนองบัวลำภู

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

เรื่อง/สมรรถนะ โครงการพัฒนาบุคลากรกิจกรรม "IT พี่สอนน้อง รุ่นที่ ๒

ระยะเวลา เมษายน ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๖

จัดโดย สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้รับการประเมิน

ชื่อ-สกุล นายกิตติพันธ์ ธรรมจิระวงศ์

ตำแหน่ง นายสัตวแพทย์ชำนาญการพิเศษ

กลุ่มงาน/ฝ่ายฯ

ระยะเวลา เมษายน ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๖

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้สอน

ชื่อผู้สอน ๑. นางสาวสงวน ผีตาตถ

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	39					40				
คะแนนเฉลี่ย (คะแนนรวม÷๘)	4.87					5				

๓.๒ ความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ประเมิน และการนำไปปรับใช้

- นำไปปรับใช้ในโครงการพัฒนาบุคลากรฝึกอบรมในคนคนอุปถัมภ์
- สามารถทำแบบทดสอบได้ / ผู้ประเมินมีส่วนร่วม / ผู้ประเมินมีความรู้

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)

ผู้ประเมิน

(นายชัยวิชิต 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 ส่วนงานบุคคลจังหวัดหนองบัวลำภู

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้รับการประเมิน

ชื่อ-สกุลนางศศิฎษา แก้วเค็ด.....

ตำแหน่งนักวิชาการศึกษามูลนิธิ.....

กลุ่มงาน/ฝ่ายฯส่งเสริมและพัฒนาศูนย์การเรียนรู้.....

ระยะเวลา เมษายน ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๖.....

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้สอน

ชื่อผู้สอน ๑.....นางสาวอรุณ ขำตดา.....ตำแหน่ง.....เจ้าหน้าที่อำนวยการคอมพิวเตอร์.....

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	38					39				
คะแนนเฉลี่ย (คะแนนรวม÷๘)	4.๗5					4.๘7				

๓.๒ ความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ประเมิน และการนำไปปรับใช้

- วิชาไม่ได้รับทุนการปฏิบัติงาน โดยให้ทุนนำกลับ ผลการศึกษาดูงาน ๕๗,๖๐๐ บาท
// ละ ๓๖๖๐ บาทต่อวัน (๓๖๖๐ บาท / ๑๐ วัน) เพื่อนำมาปฏิบัติ

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) (๔.๘)

หมายเหตุ : คะแนนประเมินมาจาก คะแนนเฉลี่ยผู้เข้ารับการสอนงาน + คะแนนเฉลี่ยผู้ประเมิน

๒

(ลงชื่อ) วิทยุ

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 นายประสิทธิ์ แสงสีธร

ตำแหน่ง ศักดิ์มหาอำมาตย์

กลุ่มงาน/ฝ่ายฯ สนง.ปลัดจังหวัดหนองบัวลำภู

ระยะเวลา เมษายน ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๖

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้สอน

ชื่อผู้สอน ๑. น.ส. สกน มีอดต

ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ประเมินงานคอมพิวเตอร์

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

- มาเสริมผลงานในด้านรูปเล่มไว้ โดยค่าคะแนนเดิม 117 เปลี่ยนเป็น 120

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)

(นายชัยวิชิต พรหมวัง)

ผู้ประเมิน

เจ้าพนักงานสัตวบาลชำนาญงาน

(ลงชื่อ)

ผู้รับรองการประเมิน

(นายอำนาจ มะธิพิไช)

ปศุสัตว์จังหวัดหนองบัวลำภู

๓.๒ ความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ประเมิน และการนำไปปรับใช้


- ทั่วไปไม่มีไว้ในกรณีฯ/สรณผลงาน/สรุปคู่มือสอน
- สรรพคุณของสื่อฯ/คู่มือผู้เรียน/คู่มือผู้สอน/คู่มือผู้ปกครอง/ฯ

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)



(นายชัยวิชิต พรหมวัง)

ผู้ประเมิน

เจ้าพนักงานสัตวบาลชำนาญงาน

(ลงชื่อ)  ผู้รับรองการประเมิน

(นายอำนาจ มะธิพิไช)

ปศุสัตว์จังหวัดหนองบัวลำภู

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

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

ระยะเวลา เมษายน ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๖

จัดโดย สำนักงานปลัดจังหวัดหนองบัวลำภู

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้รับการประเมิน

ชื่อ-สกุล นางสาวดารารรณ ภู่อโศกตตณ

ตำแหน่ง นางสาวตัวแทนช่างภาพ

กลุ่มงาน/ฝ่ายฯ ส.นง.ปลัดจังหวัดภาคเหนือหนองบัวลำภู

ระยะเวลา เมษายน ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๖

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้สอน

ชื่อผู้สอน ๑. นางสาวสงน ยาดตย 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	๓๗					๔๐				
คะแนนเฉลี่ย (คะแนนรวม÷๘)	4.62					5				

๓.๒ ความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ประเมิน และการนำไปปรับใช้

- สามารถนำความรู้จากกิจกรรมไปใช้ ในทบทวนปฏิบัติงาน และ ใ้รับใช้ตัวงานได้

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)



ผู้ประเมิน

(นายชัยวิชิต พรหมวัง)
เจ้าพนักงานสัตวบาลชำนาญงาน

(ลงชื่อ) 

ผู้รับรองการประเมิน

(นายอำนาจ มะธิพิไช)
ปลัดตัวจังหวัดหนองบัวลำภู

**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 นางสาว สุจิตติ ดอนสันเทียะ

ตำแหน่ง นายสัตยาพันธ์ ปุณณิกิต

กลุ่มงาน/ฝ่าย สนง.ปลัดฯ สำนักอำนวยการ

ระยะเวลา เมษายน ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๖

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้สอน

ชื่อผู้สอน ๑. นางสาวสงวน ภัคธนา ตำแหน่ง จันท.ระบ.งานคอมพิวเตอร์

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	37					40				
คะแนนเฉลี่ย (คะแนนรวม÷๘)	4.62					5				

๓.๒ ความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ประเมิน และการนำไปปรับใช้

- ลงความเห็นไปประยุกต์ใช้กับปฏิบัติงานได้

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)  ผู้เข้ารับการประเมิน (ลงชื่อ)  ผู้ประเมิน
 (นายชัยวิชิต พรหมวัง)
 เจ้าพนักงานสัตวบาลชำนาญงาน

(ลงชื่อ)  ผู้รับรองการประเมิน
 (นายอำนาจ มะธิปิไซ)
 ปศุสัตว์จังหวัดหนองบัวลำภู

๓.๒ ความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ประเมิน และการนำไปปรับใช้

- นำไปปรับใช้จนครบถ้วนตาม ทฤษฎีการสอน ผลการศึกษาค้นคว้า
การทิวความร่วมใจ และผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ผลสรุปการติดตามประเมินผลการพัฒนา หลัง เข้าร่วมกิจกรรมการสอนงาน

- () ความคุ้มค่าในการส่งบุคลากรเข้าอบรมน้อยมาก (คะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าหรือเท่ากับ ๑.๔๙ คะแนน)
- () ความคุ้มค่าในการส่งบุคลากรเข้าอบรมน้อย (คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๕๐-๒.๔๙ คะแนน)
- () ความคุ้มค่าในการส่งบุคลากรเข้าอบรมเท่าเทียม (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)



(นายชัยวิจิต พรหมวัง)

ผู้ประเมิน

เจ้าพนักงานสัตวบาลชำนาญงาน

(ลงชื่อ)



ผู้รับรองการประเมิน

(นายอำนาจ มะธิพิไช)

ปลัดจังหวัดหนองบัวลำภู

๓.๒ ความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ประเมินและการนำไปปรับใช้

- สามารถพัฒนาต่อองค์ความรู้ในผู้ร่วมงานได้
- ងดจกกรูไปปรนรฐนทรปรฐมคิงนได้

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) 4.74

หมายเหตุ : คะแนนประเมินมาจาก คะแนนเฉลี่ยผู้เข้ารับการสอนงาน + คะแนนเฉลี่ยผู้ประเมิน

๒

(ลงชื่อ) ฐวิษา ผู้เข้ารับการประเมิน (ลงชื่อ) [ลายเซ็น] ผู้ประเมิน
(นายชัยวิชิต พรหมวัง)
เจ้าพนักงานสัตวบาลชำนาญงาน

(ลงชื่อ) [ลายเซ็น] 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 นางฉลิทิติเดช พรหมโรจน์

ตำแหน่ง หัวหน้างานสภามหาวิทยาลัย

กลุ่มงาน/ฝ่าย ส่งเสริมและพัฒนาการปกครอง

ระยะเวลา เมษายน ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๖

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้สอน

ชื่อผู้สอน ๑. นางสาวสงอน สีดา

ตำแหน่ง หัวหน้าทีมระดมความคิด

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	35					40				
คะแนนเฉลี่ย (คะแนนรวม÷๘)	4.๓๗					๕				

๓.๒ ความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ประเมิน

- ทั่วไปบุคคลที่ใช้งานกรณีฉุกเฉิน และ สิทธิการสงวนของบัตร ความรู้
แก่เพื่อนร่วมงาน ใจ.

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)



ผู้เข้ารับการประเมิน (ลงชื่อ)



ผู้ประเมิน

(นายชัยวิชิต พรหมวัง)
เจ้าพนักงานสัตวบาลชำนาญงาน

(ลงชื่อ)



ผู้รับรองการประเมิน

(นายอำนาจ มะธิปไตย)
ปลัดสัตว์จังหวัดหนองบัวลำภู

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

เรื่อง/สมรรถนะ โครงการพัฒนาคณากร. กิจกรรม "IT. ที่สอนน้อง รุ่นที่ ๒

ระยะเวลา เมษายน ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๖

จัดโดย สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้รับการประเมิน

ชื่อ-สกุล นางสาว ทศพร สุธาภิบาล กิจจิตรพันธ์

ตำแหน่ง นายศุภกมล พงษ์ ปฎิบัติการ

กลุ่มงาน/ฝ่ายฯ สห. ปลัดกระทรวงมหาดไทย

ระยะเวลา เมษายน ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๖

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้สอน

ชื่อผู้สอน ๑. นางสาวสงวน ฟ้าดอก 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		38				40				
คะแนนเฉลี่ย (คะแนนรวม÷๘)		4.75				5				

๓.๒ ความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ประเมิน และการนำไปปรับใช้

- งดใช้เงินอุดหนุนการปฏิบัติงาน และ ให้ปรับ ครุภัณฑ์ที่มี ทรัพย์สิน ที่เหลือ
๑๓

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) นางสาวสุภาวดี ผู้เข้ารับการประเมิน (ลงชื่อ) นายชัยวิชิต พรหมวัง ผู้ประเมิน
เจ้าพนักงานสัตวบาลชำนาญงาน

(ลงชื่อ) [Signature] ผู้รับรองการประเมิน

(นายอำนาจ มะธิพิไชย)
ปลุสัตว์จังหวัดหนองบัวลำภู

๓.๒ ความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ประเมิน และการนำไปปรับใช้

- เห็นว่าครูปฏิบัติงานได้ดีเยี่ยม.

ผลสรุปการติดตามประเมินผลการพัฒนา หลัง เข้าร่วมกิจกรรมการสอนงาน

11.94

- () 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) 4.74

หมายเหตุ : คะแนนประเมินมาจาก คะแนนเฉลี่ยผู้เข้ารับการสอนงาน + คะแนนเฉลี่ยผู้ประเมิน

๒

(ลงชื่อ)

ผู้เข้ารับการประเมิน (ลงชื่อ)

(นายชัยวิชิต พรหมวัง)

ผู้ประเมิน

เจ้าพนักงานสัตวบาลชำนาญงาน

(ลงชื่อ)

ผู้รับรองการประเมิน

(นายอำนาจ มะธิพิไช)

ปลุสสัตว์จังหวัดหนองบัวลำภู