

ติดตามประเมินผลหลังการพัฒนาโดยวิธีการสอนงาน (Coaching) หรือวิธีอื่นๆ (On the job Training Evaluation)

ชื่อผู้เรียน นายสมสันต์ จันทร์วนรณ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานสิ่งแวดล้อม... หน่วยงาน สำนักงานปศุสัตว์เขต 5
 ชื่อผู้สอน นายจรัส จันทร์วงศ์ ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ... หน่วยงาน สำนักงานปศุสัตว์เขต 5
 เรื่อง ระเบียบงานสารบรรณ พ.ศ. 2556 รอบการพัฒนา ตุลาคม 2557 - มีนาคม 2558
 วิธีการพัฒนา อธิบาย ลงมือปฏิบัติ

การประเมิน แบ่งเป็น 2 ส่วน	เกณฑ์การให้คะแนน
1. ผู้ได้รับการพัฒนาประเมินตนเอง	คะแนน 1 หมายถึง ต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง
2. ผู้บังคับบัญชาหรือผู้สอนงานเป็นผู้ประเมิน	คะแนน 2 หมายถึง ตามเกณฑ์ที่คาดหวัง
	คะแนน 3 หมายถึง สูงกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง

ประเด็นการประเมิน	คะแนนประเมิน		ข้อเสนอแนะ
	1. ผู้ได้รับการพัฒนา	2. ผู้ประเมิน	
1. มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น	3	3	
2. สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน	3	3	
3. สามารถทำงานตามขั้นตอนที่สำคัญได้	3	3	
4. สามารถตรวจสอบระมัดระวังจุดที่สำคัญ	2	2	
5. สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายและทันเวลา	2	3	
6. สามารถแก้ไขปัญหาเบื้องต้นได้	3	3	
7. มีการสอบถามหรือเรียนรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติม	3	3	
8. สามารถปฏิบัติงานได้ดีมีคุณภาพ	3	3	
คะแนนรวม	22	23	ผลการประเมินการพัฒนา
คิดเป็นร้อยละ	91.67	95.83	(100 x คะแนนรวม) / 24

1. ผลการประเมินตนเอง ผ่านการประเมิน (คะแนนเกินกว่า 60 %) ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนเกินกว่า 60 %)

2. ผลการประเมินของผู้ประเมิน ผ่านการประเมิน (คะแนนเกินกว่า 60 %) ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนเกินกว่า 60 %)

สรุปผลการประเมินเพิ่มเติม สามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้.....

ลงนาม.....ผู้ได้รับการพัฒนา
 (นายสมสันต์ จันทร์วนรณ)
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานสิ่งแวดล้อม
 วันที่ 20 ก.พ. 58

ลงนาม.....ผู้ประเมิน
 (นายจรัส จันทร์วงศ์)
 ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
 วันที่ 20 ก.พ. 2558

ติดตามประเมินผลหลังการพัฒนาโดยวิธีการสอนงาน (Coaching) หรือวิธีอื่นๆ (On the job Training Evaluation)

ชื่อผู้เรียน นางอ้อไพ ขวัญชัย ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญการ หน่วยงาน สำนักงานปศุสัตว์เขต 5
 ชื่อผู้สอน นายจิรัส จันทวงศ์ ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ หน่วยงาน สำนักงานปศุสัตว์เขต 5
 เรื่อง ระเบียบการควบคุมการนำเข้าสัตว์ รอบการพัฒนา ตุลาคม 2557 - มีนาคม 2558
 วิธีการพัฒนา อธิบาย ลงมือปฏิบัติ

การประเมิน แบ่งเป็น 2 ส่วน

1. ผู้ได้รับการพัฒนาประเมินตนเอง
2. ผู้บังคับบัญชาหรือผู้สอนงานเป็นผู้ประเมิน

เกณฑ์การให้คะแนน

- คะแนน 1 หมายถึง ต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง
 คะแนน 2 หมายถึง ตามเกณฑ์ที่คาดหวัง
 คะแนน 3 หมายถึง สูงกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง

ประเด็นการประเมิน	คะแนนประเมิน		ข้อเสนอแนะ
	1. ผู้ได้รับการพัฒนา	2. ผู้ประเมิน	
1. มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น	3	3	
2. สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน	3	3	
3. สามารถทำงานตามขั้นตอนที่สำคัญได้	3	3	
4. สามารถตรวจสอบระมัดระวังจุดที่สำคัญ	3	3	
5. สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายและทันเวลา	2	3	
6. สามารถแก้ไขปัญหาเบื้องต้นได้	3	3	
7. มีการสอบถามหรือเรียนรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติม	2	2	
8. สามารถปฏิบัติงานได้ดีมีคุณภาพ	3	3	
คะแนนรวม	22	23	ผลการประเมินการพัฒนา (100 x คะแนนรวม) / 24
คิดเป็นร้อยละ	91.67	95.83	

1. ผลการประเมินตนเอง ผ่านการประเมิน(คะแนนเกินกว่า 60 %) ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนเกินกว่า 60 %)

2. ผลการประเมินของผู้ประเมิน ผ่านการประเมิน (คะแนนเกินกว่า 60 %) ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนเกินกว่า 60 %)

สรุปผลการประเมินเพิ่มเติม สามารถนำความรู้ไปปฏิบัติงานปฏิบัติงานได้

ลงนาม.....ผู้ได้รับการพัฒนา
 (นางอ้อไพ ขวัญชัย)
 ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีชำนาญการ
 วันที่ 20 ก.พ 58

ลงนาม.....ผู้ประเมิน
 (นายจิรัส จันทวงศ์)
 ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
 วันที่ 20 ก.พ. 2558

ติดตามประเมินผลหลังการพัฒนาโดยวิธีการสอนงาน (Coaching) หรือวิธีอื่นๆ (On the job Training Evaluation)

ชื่อผู้เรียน นาง ทิภาพร ศรีอินจันทร์ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งานธุรการสำนักงาน หน่วยงาน สำนักงานปศุสัตว์เขต 5
 ชื่อผู้สอน นายจรัส อินทวงค์ ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ หน่วยงาน สำนักงานปศุสัตว์เขต 5
 เรื่อง ระเบียบกรมการเกษตร พ.ศ. 2526 รอบการพัฒนา ตุลาคม 2557 - มีนาคม 2558
 วิธีการพัฒนา อธิบาย ลงมือปฏิบัติ

การประเมิน แบ่งเป็น 2 ส่วน

1. ผู้ได้รับการพัฒนาประเมินตนเอง 2. ผู้บังคับบัญชาหรือผู้สอนงานเป็นผู้ประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน คะแนน 1 หมายถึง ต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง คะแนน 2 หมายถึง ตามเกณฑ์ที่คาดหวัง คะแนน 3 หมายถึง สูงกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง
--	--

ประเด็นการประเมิน	คะแนนประเมิน		ข้อเสนอแนะ
	1. ผู้ได้รับการพัฒนา	2. ผู้ประเมิน	
1. มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น	3	3	
2. สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน	3	3	
3. สามารถทำงานตามขั้นตอนที่สำคัญได้	3	3	
4. สามารถตรวจสอบประมัตระวังจุดที่สำคัญ	2	2	
5. สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายและทันเวลา	3	3	
6. สามารถแก้ไขปัญหาเบื้องต้นได้	3	3	
7. มีการสอบถามหรือเรียนรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติม	2	3	
8. สามารถปฏิบัติงานได้ดีมีคุณภาพ	3	3	
คะแนนรวม	22	23	ผลการประเมินการพัฒนา (100 x คะแนนรวม) / 24
คิดเป็นร้อยละ	91.67	95.83	

1. ผลการประเมินตนเอง ผ่านการประเมิน(คะแนนเกินกว่า 60 %) ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนเกินกว่า 60 %)
 2. ผลการประเมินของผู้ประเมิน ผ่านการประเมิน (คะแนนเกินกว่า 60 %) ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนเกินกว่า 60 %)

สรุปผลการประเมินเพิ่มเติม สามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้

ลงนาม..... <u>ทิภาพร</u> ผู้ได้รับการพัฒนา (<u>นาง ทิภาพร ศรีอินจันทร์</u>) ตำแหน่ง <u>เจ้าหน้าที่งานธุรการสำนักงาน</u> วันที่ <u>20 กุมภาพันธ์ 2558</u>	ลงนาม..... <u>จรัส</u> ผู้ประเมิน (<u>นายจรัส อินทวงค์</u>) ตำแหน่ง <u>นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ</u> วันที่ <u>20 ก.พ. 2558</u>
---	---

ติดตามประเมินผลหลังการพัฒนาโดยวิธีการสอนงาน (Coaching) หรือวิธีอื่นๆ (On the job Training Evaluation)

ชื่อผู้เรียน นางสาว ชำนาญ ชิมพิสุทธิ์ ตำแหน่ง วิศวกร. หน่วยงาน สำนักงานปศุสัตว์เขต 5
 ชื่อผู้สอน นายจิรัส จันทวงค์ ตำแหน่ง ศึกษาดูงานทั่วไปสำนักงานปศุสัตว์เขต 5
 เรื่อง ระเบียบกรมสารบบคนปศ.ศ. 2526 รอบการพัฒนา ตุลาคม 2557 - มีนาคม 2558
 วิธีการพัฒนา อธิบาย ลงมือปฏิบัติ

การประเมิน แบ่งเป็น 2 ส่วน

1. ผู้ได้รับการพัฒนาประเมินตนเอง
2. ผู้บังคับบัญชาหรือผู้สอนงานเป็นผู้ประเมิน

เกณฑ์การให้คะแนน

- คะแนน 1 หมายถึง ต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง
 คะแนน 2 หมายถึง ตามเกณฑ์ที่คาดหวัง
 คะแนน 3 หมายถึง สูงกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง

ประเด็นการประเมิน	คะแนนประเมิน		ข้อเสนอแนะ
	1. ผู้ได้รับการพัฒนา	2. ผู้ประเมิน	
1. มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น	3	3	
2. สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน	3	3	
3. สามารถทำงานตามขั้นตอนที่สำคัญได้	2	3	
4. สามารถตรวจสอบประมัตระวังจุดที่สำคัญ	2	2	
5. สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายและทันเวลา	3	3	
6. สามารถแก้ไขปัญหาเบื้องต้นได้	3	3	
7. มีการสอบถามหรือเรียนรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติม	3	3	
8. สามารถปฏิบัติงานได้ดีมีคุณภาพ	3	3	
คะแนนรวม	22	23	ผลการประเมินการพัฒนา (100 x คะแนนรวม) / 24
คิดเป็นร้อยละ	91.67	95.83	

1. ผลการประเมินตนเอง ผ่านการประเมิน(คะแนนเกินกว่า 60 %) ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนเกินกว่า 60 %)

2. ผลการประเมินของผู้ประเมิน ผ่านการประเมิน (คะแนนเกินกว่า 60 %) ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนเกินกว่า 60 %)

สรุปผลการประเมินเพิ่มเติม สามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานที่ดี

ลงนาม..... ผู้ได้รับการพัฒนา
 (.....
 ตำแหน่ง วิศวกร.
 วันที่ 30 ก.พ 58

ลงนาม..... ผู้ประเมิน
 (.....
 ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
 วันที่ 2 ก.พ 2558

ติดตามประเมินผลหลังการพัฒนาโดยวิธีการสอนงาน (Coaching) หรือวิธีอื่นๆ (On the job Training Evaluation)

ชื่อผู้เรียน นางสาวนัยภัทร กลิ่นสุข ตำแหน่ง นิติกร หน่วยงาน สำนักงานปศุสัตว์เขต 5
 ชื่อผู้สอน นายจรัส สันติวงศ์ ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ หน่วยงาน สำนักงานปศุสัตว์เขต 5
 เรื่อง ระเบียบงานบริหารบุคคล พ.ศ. 2526 รอบการพัฒนาคือ ตุลาคม 2557 - มีนาคม 2558
 วิธีการพัฒนา อธิบาย ลงมือ ปฏิบัติ

การประเมิน แบ่งเป็น 2 ส่วน

1. ผู้ได้รับการพัฒนาประเมินตนเอง 2. ผู้บังคับบัญชาหรือผู้สอนงานเป็นผู้ประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน คะแนน 1 หมายถึง ต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง คะแนน 2 หมายถึง ตามเกณฑ์ที่คาดหวัง คะแนน 3 หมายถึง สูงกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง
--	--

ประเด็นการประเมิน	คะแนนประเมิน		ข้อเสนอแนะ
	1. ผู้ได้รับการพัฒนา	2. ผู้ประเมิน	
1. มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น	3	3	
2. สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน	3	3	
3. สามารถทำงานตามขั้นตอนที่สำคัญได้	3	3	
4. สามารถตรวจสอบระมัดระวังจุดที่สำคัญ	2	2	
5. สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายและทันเวลา	2	3	
6. สามารถแก้ไขปัญหาเบื้องต้นได้	3	3	
7. มีการสอบถามหรือเรียนรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติม	3	3	
8. สามารถปฏิบัติงานได้ดีมีคุณภาพ	3	3	
คะแนนรวม	22	23	ผลการประเมินการพัฒนา (100 x คะแนนรวม) / 24
คิดเป็นร้อยละ	91.67	95.83	

1. ผลการประเมินตนเอง ผ่านการประเมิน (คะแนนเกินกว่า 60 %) ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนเกินกว่า 60 %)

2. ผลการประเมินของผู้ประเมิน ผ่านการประเมิน (คะแนนเกินกว่า 60 %) ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนเกินกว่า 60 %)

สรุปผลการประเมินเพิ่มเติม สามารถนำความรู้ไปใช้ในทศปฐมได้

ลงนาม <u>นัยภัทร กลิ่นสุข</u> ผู้ได้รับการพัฒนา (..... <u>นัยภัทร กลิ่นสุข</u>) ตำแหน่ง <u>นิติกร</u> วันที่ <u>20 ก.พ. 58</u>	ลงนาม <u>จรัส</u> ผู้ประเมิน (..... <u>นายจรัส สันติวงศ์</u>) ตำแหน่ง <u>นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ</u> วันที่ <u>20 ก.พ. 2558</u>
---	---

ติดตามประเมินผลหลังการพัฒนาโดยวิธีการสอนงาน (Coaching) หรือวิธีอื่นๆ (On the job Training Evaluation)

ชื่อผู้เรียน น.ส. กุลจิตา กังสกลไพรัตน์ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ความสะอาด หน่วยงาน สำนักงานปศุสัตว์เขต 5
 ชื่อผู้สอน นายจรัส จันทร์วงศ์ ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ หน่วยงาน สำนักงานปศุสัตว์เขต 5
 เรื่อง ระเบียบงานสารบรรณ พ.ศ. 2526 รอบการพัฒนา ตุลาคม 2557 - มีนาคม 2558
 วิธีการพัฒนา คัมภีร์ลงมือปฏิบัติ

การประเมิน แบ่งเป็น 2 ส่วน

1. ผู้ได้รับการพัฒนาประเมินตนเอง
2. ผู้บังคับบัญชาหรือผู้สอนงานเป็นผู้ประเมิน

เกณฑ์การให้คะแนน

- คะแนน 1 หมายถึง ต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง
 คะแนน 2 หมายถึง ตามเกณฑ์ที่คาดหวัง
 คะแนน 3 หมายถึง สูงกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง

ประเด็นการประเมิน	คะแนนประเมิน		ข้อเสนอแนะ
	1. ผู้ได้รับการพัฒนา	2. ผู้ประเมิน	
1. มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น	3	3	
2. สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน	3	3	
3. สามารถทำงานตามขั้นตอนที่สำคัญได้	3	3	
4. สามารถตรวจสอบระมัดระวังจุดที่สำคัญ	2	2	
5. สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายและทันเวลา	2	3	
6. สามารถแก้ไขปัญหาเบื้องต้นได้	3	3	
7. มีการสอบถามหรือเรียนรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติม	3	3	
8. สามารถปฏิบัติงานได้ดีมีคุณภาพ	3	3	
คะแนนรวม	22	23	ผลการประเมินการพัฒนา (100 x คะแนนรวม) / 24
คิดเป็นร้อยละ	91.67	95.83	

1. ผลการประเมินตนเอง ผ่านการประเมิน(คะแนนเกินกว่า 60 %) ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนเกินกว่า 60 %)

2. ผลการประเมินของผู้ประเมิน ผ่านการประเมิน (คะแนนเกินกว่า 60 %) ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนเกินกว่า 60 %)

สรุปผลการประเมินเพิ่มเติม สามารถนำความรู้ทั่วไปไปใช้ในการปฏิบัติงานได้

ลงนาม..... จรัสชา ผู้ได้รับการพัฒนา
 (..... กุลจิตา กังสกลไพรัตน์)
 ตำแหน่ง น.ส. จรัสชา
 วันที่ 20 ก.พ. 58

ลงนาม..... จรัส ผู้ประเมิน
 (..... นายจรัส จันทร์วงศ์)
 ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
 วันที่ 20 ก.พ. 2558

ติดตามประเมินผลหลังการพัฒนาโดยวิธีการสอนงาน (Coaching) หรือวิธีอื่นๆ (On the job Training Evaluation)

ชื่อผู้เรียน นายประสิทธิ์ เดชะพงษ์ ตำแหน่ง พนักงานช่วยผู้พิการ หน่วยงาน สำนักงานปศุสัตว์เขต 5
 ชื่อผู้สอน นายจรัส จันทร์วงศ์ ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ หน่วยงาน สำนักงานปศุสัตว์เขต 5
 เรื่อง ระเบียบกรมการปศุสัตว์ พ.ศ. 2526 รอบการพัฒนา ตุลาคม 2557 - มีนาคม 2558
 วิธีการพัฒนา อธิบาย ลงมือปฏิบัติ

การประเมิน แบ่งเป็น 2 ส่วน

1. ผู้ได้รับการพัฒนาประเมินตนเอง 2. ผู้บังคับบัญชาหรือผู้สอนงานเป็นผู้ประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน คะแนน 1 หมายถึง ต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง คะแนน 2 หมายถึง ตามเกณฑ์ที่คาดหวัง คะแนน 3 หมายถึง สูงกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง
--	--

ประเด็นการประเมิน	คะแนนประเมิน		ข้อเสนอแนะ
	1. ผู้ได้รับการพัฒนา	2. ผู้ประเมิน	
1. มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น	3	3	
2. สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน	3	3	
3. สามารถทำงานตามขั้นตอนที่สำคัญได้	3	3	
4. สามารถตรวจสอบระมัดระวังจุดที่สำคัญ	2	2	
5. สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายและทันเวลา	3	3	
6. สามารถแก้ไขปัญหาเบื้องต้นได้	3	3	
7. มีการสอบถามหรือเรียนรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติม	2	3	
8. สามารถปฏิบัติงานได้ดีมีคุณภาพ	3	3	
คะแนนรวม	22	23	ผลการประเมินการพัฒนา (100 x คะแนนรวม) / 24
คิดเป็นร้อยละ	91.67	95.83	

1. ผลการประเมินตนเอง ผ่านการประเมิน(คะแนนเกินกว่า 60 %) ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนเกินกว่า 60 %)

2. ผลการประเมินของผู้ประเมิน ผ่านการประเมิน (คะแนนเกินกว่า 60 %) ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนเกินกว่า 60 %)

สรุปผลการประเมินเพิ่มเติม สามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้

ลงนาม..... นายประสิทธิ์ เดชะพงษ์ ผู้ได้รับการพัฒนา
 (..... นายจรัส จันทร์วงศ์)
 ตำแหน่ง พนักงานช่วยผู้พิการ
 วันที่ 20 ก.พ. 58

ลงนาม..... จ.ร. ผู้ประเมิน
 (..... นายจรัส จันทร์วงศ์)
 ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
 วันที่ 20 ก.พ. 2558

ติดตามประเมินผลหลังการพัฒนาโดยวิธีการสอนงาน (Coaching) หรือวิธีอื่นๆ (On the job Training Evaluation)			
ชื่อผู้เรียน นาย จักรพงษ์ อิวรัตน์ ตำแหน่ง พนักงานพี่ช่วยปศุสัตว์ หน่วยงาน สำนักงานปศุสัตว์เขต 5		ชื่อผู้สอน นายจรัส จันทวงศ์ ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ หน่วยงาน สำนักงานปศุสัตว์เขต 5	
เรื่อง วน. อนุรักษ์สัตว์ป่า พ.ศ. 2526		รอบการพัฒนา ตุลาคม 2557 - มีนาคม 2558	
วิธีการพัฒนา อธิบาย ลงมือปฏิบัติ			
การประเมิน แบ่งเป็น 2 ส่วน 1. ผู้ได้รับการพัฒนาประเมินตนเอง 2. ผู้บังคับบัญชาหรือผู้สอนงานเป็นผู้ประเมิน		เกณฑ์การให้คะแนน คะแนน 1 หมายถึง ต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง คะแนน 2 หมายถึง ตามเกณฑ์ที่คาดหวัง คะแนน 3 หมายถึง สูงกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง	
ประเด็นการประเมิน	คะแนนประเมิน		ข้อเสนอแนะ
	1. ผู้ได้รับการพัฒนา	2. ผู้ประเมิน	
1. มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น	3	3	
2. สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน	3	3	
3. สามารถทำงานตามขั้นตอนที่สำคัญได้	2	3	
4. สามารถตรวจสอบระมัดระวังจุดที่สำคัญ	3	3	
5. สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายและทันเวลา	2	3	
6. สามารถแก้ไขปัญหาเบื้องต้นได้	3	3	
7. มีการสอบถามหรือเรียนรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติม	3	2	
8. สามารถปฏิบัติงานได้ดีมีคุณภาพ	3	3	
คะแนนรวม	22	23	ผลการประเมินการพัฒนา
คิดเป็นร้อยละ	91.67	95.83	(100 x คะแนนรวม) / 24
1. ผลการประเมินตนเอง ผ่านการประเมิน (คะแนนเกินกว่า 60 %)		ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนเกินกว่า 60 %)	
2. ผลการประเมินของผู้ประเมิน ผ่านการประเมิน (คะแนนเกินกว่า 60 %)		ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนเกินกว่า 60 %)	
สรุปผลการประเมินเพิ่มเติม สามารถนำความรู้ไปปฏิบัติงานได้			
ลงนาม..... <u>จักรพงษ์ อิวรัตน์</u> ผู้ได้รับการพัฒนา (จักรพงษ์ อิวรัตน์) ตำแหน่ง <u>พนักงานพี่ช่วยปศุสัตว์</u> วันที่ <u>20 ก.พ. 58</u>		ลงนาม..... <u>จรัส</u> ผู้ประเมิน (..... <u>นายจรัส จันทวงศ์</u>) ตำแหน่ง <u>นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ</u> วันที่ <u>20 ก.พ. 2558</u>	

แผนพัฒนาโดยวิธีการสอนงาน (Coaching)
เรื่อง ระเบียบงานสารบรรณ พ.ศ. 2526

