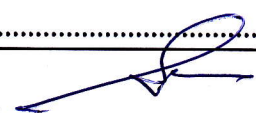



ติดตามประเมินผลหลังการพัฒนาโดยวิธีการสอนงาน (Coaching) หรือวิธีอื่นๆ (On the job Training Evaluation)			
ชื่อผู้เรียนนายวุฒิชัย...คำดี..... ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ..... หน่วยงาน สำนักงานปศุสัตว์เขต 5			
ชื่อผู้สอนนายรัชพล...หลิมวัฒนา..... ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาลชำนาญการพิเศษ.. หน่วยงาน สำนักงานปศุสัตว์เขต 5			
เรื่องเทคนิคการประชุมแบบมืออาชีพ..... รอบการพัฒนา เมษายน - กันยายน 2558			
วิธีการพัฒนาบรรยาย.../...ซักถาม.....			
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	2	3	
5. สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายและทันเวลา	3	3	
6. สามารถแก้ไขปัญหาเบื้องต้นได้	3	3	
7. มีการสอบถามหรือเรียนรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติม	3	3	
8. สามารถปฏิบัติงานได้ดีมีคุณภาพ	3	3	
คะแนนรวม	22	24	ผลการประเมินการพัฒนา (100 x คะแนนรวม) / 24
คิดเป็นร้อยละ	91.6	100	
1. ผลการประเมินตนเอง ผ่านการประเมิน(คะแนนเกินกว่า 60 %)		ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนเกินกว่า 60 %)	
2. ผลการประเมินของผู้ประเมิน ผ่านการประเมิน (คะแนนเกินกว่า60 %)		ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนเกินกว่า 60 %)	
สรุปผลการประเมินเพิ่มเติม			
.....			
.....			
.....			
ลงนาม..... ผู้ได้รับการพัฒนา (.....นายวุฒิชัย...คำดี.....) ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ..... วันที่17...มิถุนายน...2558.....		ลงนาม..... ผู้ประเมิน (.....นายรัชพล...หลิมวัฒนา.....) ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาลชำนาญการพิเศษ..... วันที่17...มิถุนายน...2558.....	

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

ชื่อผู้เรียนนางสาวศิริวรรณ...สันคม..... ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ..... หน่วยงาน สำนักงานปศุสัตว์เขต 5
 ชื่อผู้สอนนายรัชพล...หลิมวัฒนา..... ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาลชำนาญการพิเศษ.. หน่วยงาน สำนักงานปศุสัตว์เขต 5
 เรื่องเทคนิคการประชุมแบบมืออาชีพ..... รอบการพัฒนา เมษายน - กันยายน 2558
 วิธีการพัฒนาบรรยาย.../...ซักถาม.....

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	2	3	
2. สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน	3	3	
3. สามารถทำงานตามขั้นตอนที่สำคัญได้	3	3	
4. สามารถตรวจสอบระมัดระวังจุดที่สำคัญ	3	3	
5. สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายและทันเวลา	2	3	
6. สามารถแก้ไขปัญหาเบื้องต้นได้	3	3	
7. มีการสอบถามหรือเรียนรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติม	2	3	
8. สามารถปฏิบัติงานได้ดีมีคุณภาพ	3	3	
คะแนนรวม	21	24	ผลการประเมินการพัฒนา (100 x คะแนนรวม) / 24
คิดเป็นร้อยละ	87.5	100	

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

2. ผลการประเมินของผู้ประเมิน ผ่านการประเมิน (คะแนนเกินกว่า60 %) ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนเกินกว่า 60 %)

สรุปผลการประเมินเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ลงนาม..... ผู้ได้รับการพัฒนา (.....นางสาวศิริวรรณ...สันคม.....) ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ..... วันที่17...มิถุนายน...2558.....	ลงนาม..... ผู้ประเมิน (.....นายรัชพล...หลิมวัฒนา.....) ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาลชำนาญการพิเศษ..... วันที่17...มิถุนายน...2558.....
--	---

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

ชื่อผู้เรียนนางสาวสุภาพร...วงศ์หาญ... ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์..... หน่วยงาน สำนักงานปศุสัตว์เขต 5
 ชื่อผู้สอนนายรัชพล...หลิมวัฒนา..... ตำแหน่ง ..นักวิชาการสัตวบาลชำนาญการพิเศษ.. หน่วยงาน สำนักงานปศุสัตว์เขต 5
 เรื่องเทคนิคการประชุมแบบมีออาชีพ..... รอบการพัฒนา เมษายน - กันยายน 2558
 วิธีการพัฒนาบรรยาย.../...ซักถาม.....

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	2	3	
3. สามารถทำงานตามขั้นตอนที่สำคัญได้	2	3	
4. สามารถตรวจสอบระมัดระวังจุดที่สำคัญ	3	3	
5. สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายและทันเวลา	2	3	
6. สามารถแก้ไขปัญหาเบื้องต้นได้	2	3	
7. มีการสอบถามหรือเรียนรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติม	2	3	
8. สามารถปฏิบัติงานได้ดีมีคุณภาพ	3	3	
คะแนนรวม	19	24	ผลการประเมินการพัฒนา (100 x คะแนนรวม) / 24
คิดเป็นร้อยละ	79.1	100	



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

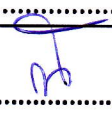
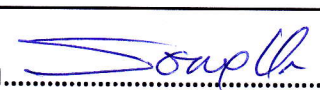
สรุปผลการประเมินเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ลงนาม..... ผู้ได้รับการพัฒนา (.....นางสาวสุภาพร...วงศ์หาญ.....) ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์..... วันที่17...มิถุนายน...2558.....	ลงนาม..... ผู้ประเมิน (.....นายรัชพล...หลิมวัฒนา.....) ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาลชำนาญการพิเศษ..... วันที่17...มิถุนายน...2558.....
---	---

ติดตามประเมินผลหลังการพัฒนาโดยวิธีการสอนงาน (Coaching) หรือวิธีอื่นๆ (On the job Training Evaluation)			
ชื่อผู้เรียนนายณัฐชัย...ช่างเพาะ..... ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล..... หน่วยงาน สำนักงานปศุสัตว์เขต 5			
ชื่อผู้สอนนายรัชพล...หลิมวัฒนา..... ตำแหน่ง ..นักวิชาการสัตวบาลชำนาญการพิเศษ.. หน่วยงาน สำนักงานปศุสัตว์เขต 5			
เรื่องเทคนิคการประชุมแบบมืออาชีพ..... รอบการพัฒนา เมษายน - กันยายน 2558			
วิธีการพัฒนาบรรยาย.../...ซักถาม.....			
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	2	3	
2. สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน	2	3	
3. สามารถทำงานตามขั้นตอนที่สำคัญได้	2	3	
4. สามารถตรวจสอบระมัดระวังจุดที่สำคัญ	2	3	
5. สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายและทันเวลา	2	3	
6. สามารถแก้ไขปัญหาเบื้องต้นได้	2	3	
7. มีการสอบถามหรือเรียนรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติม	3	3	
8. สามารถปฏิบัติงานได้ดีมีคุณภาพ	3	3	
คะแนนรวม	18	24	ผลการประเมินการพัฒนา (100 x คะแนนรวม) / 24
คิดเป็นร้อยละ	75	100	
1. ผลการประเมินตนเอง		ผ่านการประเมิน(คะแนนเกินกว่า 60 %)	ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนเกินกว่า 60 %)
2. ผลการประเมินของผู้ประเมิน		ผ่านการประเมิน (คะแนนเกินกว่า60 %)	ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนเกินกว่า 60 %)
สรุปผลการประเมินเพิ่มเติม			
.....			
.....			
.....			
ลงนาม..... ผู้ได้รับการพัฒนา (.....นายณัฐชัย...ช่างเพาะ.....) ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล..... วันที่17...มิถุนายน...2558.....		ลงนาม..... ผู้ประเมิน (.....นายรัชพล...หลิมวัฒนา.....) ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาลชำนาญการพิเศษ..... วันที่17...มิถุนายน...2558.....	

ภาพประกอบกิจกรรมการสอนงาน
เรื่อง เทคนิคการประชุมแบบมืออาชีพ

