

ติดตามประเมินผลหลังการพัฒนาโดยวิธีการสอนงาน (Coaching)

หรือวิธีอื่น ๆ (On the job training Evaluation)

ชื่อผู้เรียน พญ. จิตรา ทิพย์ ภู่ ภารกุล ตำแหน่ง ป.ญ.ช.ว. ๑๒๐๗๖๓๙ สนใจ. ปศุสัตว์จังหวัดเชียงราย
 ชื่อผู้สอน นาย จำง สันกิาน ตำแหน่ง นายสัตวแพทย์ชำนาญการ สนใจ. ปศุสัตว์จังหวัดเชียงราย
 เรื่อง/สมรรถนะที่พัฒนา “โครงการหนี่บวนนำการเป็นสัดในโโคเพื่อรับการสมเที่ยมด้วยน้ำเชื้อคุณภาพกรมปศุสัตว์ ปี๒๕๖๐

วิธีการพัฒนา โดยวิธีการสอนงาน โดยการถ่ายทอด เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน และเรียนรู้ในพื้นที่ปฏิบัติงานจริง การประเมิน แบ่งเป็น ๒ ส่วน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑. ผู้ได้รับการพัฒนาประเมินตนเอง	คะแนน ๑ หมายถึง ต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง
๒. ผู้บังคับบัญชาหรือผู้สอนงานเป็นผู้ประเมิน	คะแนน ๒ หมายถึง ตามเกณฑ์ที่คาดหวัง
	คะแนน ๓ หมายถึง สูงกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง

ประเด็นการประเมิน	คะแนนประเมิน		ข้อเสนอแนะ
	๑. ผู้ได้รับการพัฒนา	๒. ผู้ประเมิน	
๑. มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น	๓	๓	
๒. สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้	๓	๓	
๓. สามารถทำงานตามขั้นตอนการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง	๓	๓	
๔. สามารถตรวจสอบการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง	๒	๒	
๕. สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายและทันเวลา	๓	๓	
๖. สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้	๒	๒	
๗. มีการสอบถามหรือเรียนรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติม	๓	๓	
๘. สามารถปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพ	๓	๓	
คะแนนรวม	๒๖	๒๖	
ผลการประเมินการพัฒนา (๑๐๐ คูณ คะแนนรวม หาร ด้วย ๒๔)	๗๗.๖๗	๗๗.๖๗	

๑. ผลการประเมินตนเอง ผ่านการประเมิน (คะแนนเกินกว่า ๖๐%) ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนต่ำกว่า ๖๐%)

๒. ผลการประเมินของผู้ประเมิน ผ่านการประเมิน (คะแนนเกินกว่า ๖๐%) ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนต่ำกว่า ๖๐%)

สรุปผลการประเมินเพิ่มเติม สามารถทำงานได้ตามที่ได้เรียนรู้ ทบทวนบทเรียน และเห็นควรศึกษาด้วยตนเองเพิ่มเติม

ลงนาม..... 	ผู้รับการพัฒนา	ลงนาม..... 	ผู้ประเมิน (นายจันทร์ สนกิจ) แพทย์ชำนาญการ
---	----------------	---	--

ติดตามประเมินผลหลังการพัฒนาโดยวิธีการสอนงาน (Coaching)

หรือวิธีอื่น ๆ (On the job training Evaluation)

ชื่อผู้เรียน สมชาย ใจดี - วิจิรา ตำแหน่ง กฟบ. สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดเชียงราย
ชื่อผู้สอน นายจำนวน สันกิรัน ตำแหน่ง นายสัตวแพทย์ชำนาญการ สำนักปศุสัตว์จังหวัดเชียงราย
เรื่อง/สมรรถนะที่พัฒนา “โครงการหนี่ยวนาทำการเป็นสัดในโคเพื่อรับการผสมเทียมด้วยน้ำเข้าคุณภาพกรมปศุสัตว์ ปี๒๕๖๐

วิธีการพัฒนา โดยวิธีการสอนงาน โดยการถ่ายทอด เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน และเรียนรู้ในพื้นที่ปฏิบัติงานจริง การประเมิน แบ่งเป็น ๒ ส่วน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑.ผู้ได้รับการพัฒนาประเมินตนเอง	คะแนน ๑ หมายถึง ต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง
๒.ผู้บังคับบัญชาหรือผู้สอนงานเป็นผู้ประเมิน	คะแนน ๒ หมายถึง ตามเกณฑ์ที่คาดหวัง
	คะแนน ๓ หมายถึง สูงกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง

ประเด็นการประเมิน	คะแนนประเมิน		ข้อเสนอแนะ
	๑.ผู้ได้รับการพัฒนา	๒.ผู้ประเมิน	
๑.มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น	๓	๓	
๒.สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้	๓	๓	
๓.สามารถทำงานตามขั้นตอนการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง	๓	๓	
๔.สามารถตรวจสอบการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง	๓	๒	
๕.สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายและทันเวลา	๒	๒	
๖.สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้	๒	๒	
๗. มีการสอบถามหรือเรียนรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติม	๒	๒	
๘. สามารถปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพ	๓	๓	
คะแนนรวม	๒๙	๒๙	
ผลการประเมินการพัฒนา(๑๐๐ คูณ คะแนนรวม หาร ด้วย ๒๕)	๗๗.๘๐	๗๗.๘๐	

๑.ผลการประเมินตนเอง ผ่านการประเมิน (คะแนนเกินกว่า ๖๐%) ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนต่ำกว่า ๖๐%)

๒.ผลการประเมินของผู้ประเมิน ผ่านการประเมิน (คะแนนเกินกว่า ๖๐%) ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนต่ำกว่า ๖๐%)

สรุปผลการประเมินเพิ่มเติม สามารถทำงานได้ตามที่ได้เรียนรู้ ทบทวนบทเรียน และทึ่นควรศึกษาด้วยตนเองเพิ่มเติม

ลงนาม..... 	ผู้รับการพัฒนา	ลงนาม..... 	ผู้ประเมิน (นายจำนวน สันกิรัน) แพทย์ชำนาญการ
---	----------------	---	--

ติดตามประเมินผลหลังการพัฒนาโดยวิธีการสอนงาน (Coaching)

หรือวิธีอื่น ๆ (On the job training Evaluation)

ชื่อผู้เรียน ไนเจล ลูนเดน ตำแหน่ง ฝึกหัดอาชีวอาชีว สนง.ปศุสัตว์จังหวัดเชียงราย
 ชื่อผู้สอน นายจำนวน สันกิาน ตำแหน่ง นายสัตวแพทย์ชำนาญการ สนง.ปศุสัตว์จังหวัดเชียงราย
 เรื่อง/สมรรถนะที่พัฒนา “โครงการหนี่ยวนาทำการเป็นสัตว์ในโคเพื่อรับการผสมเทียมด้วยน้ำเชื้อคุณภาพกรมปศุสัตว์ ปี๒๕๖๐

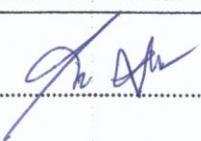
วิธีการพัฒนา โดยวิธีการสอนงาน โดยการถ่ายทอดเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน และเรียนรู้ในพื้นที่ปฏิบัติงานจริง การประเมิน แบ่งเป็น ๒ ส่วน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑.ผู้ได้รับการพัฒนาประเมินตนเอง	คะแนน ๑ หมายถึง ต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง
๒.ผู้บังคับบัญชาหรือผู้สอนงานเป็นผู้ประเมิน	คะแนน ๒ หมายถึง ตามเกณฑ์ที่คาดหวัง
	คะแนน ๓ หมายถึง สูงกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง

ประเด็นการประเมิน	คะแนนประเมิน		ข้อเสนอแนะ
	๑.ผู้ได้รับการพัฒนา	๒.ผู้ประเมิน	
๑.มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น	๓	๓	
๒.สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้	๓	๓	
๓.สามารถทำงานตามขั้นตอนการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง	๒	๒	
๔.สามารถตรวจสอบการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง	๒	๒	
๕.สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายและทันเวลา	๓	๓	
๖.สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้	๓	๓	
๗. มีการสอบถามหรือเรียนรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติม	๓	๓	
๘. สามารถปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพ	๓	๓	
คะแนนรวม	๒๙	๒๙	
ผลการประเมินการพัฒนา(๑๐๐ คูณ คะแนนรวม หาร ตัวอย่าง ๒๔)	๗๙.๖๗	๗๙.๖๗	

๑.ผลการประเมินตนเอง ผ่านการประเมิน (คะแนนเกินกว่า ๖๐%) ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนต่ำกว่า ๖๐%)

๒.ผลการประเมินของผู้ประเมิน ผ่านการประเมิน (คะแนนเกินกว่า ๖๐%) ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนต่ำกว่า ๖๐%)

สรุปผลการประเมินเพิ่มเติม สามารถทำงานได้ตามที่ได้เรียนรู้ ทบทวนบทเรียน และเห็นควรศึกษาด้วยตนเองเพิ่มเติม

ลงนาม..... 	ผู้รับการพัฒนา	ลงนาม..... 	ผู้ประเมิน
		(นายจันทร์ สันกิาน)	นายสัตวแพทย์ชำนาญการ

ติดตามประเมินผลหลังการพัฒนาโดยวิธีการสอนงาน (Coaching)

หรือวิธีอื่น ๆ (On the job training Evaluation)

ชื่อผู้เรียน นางสาวนันดา บุญมาวงศ์ ตำแหน่ง พยาบาลอาชญากรรม สำนักสุสัตรจังหวัดเชียงราย
 ชื่อผู้สอน นายจำนวน สันกิราน ตำแหน่ง นายสัตวแพทย์ชำนาญการ สำนักสุสัตรจังหวัดเชียงราย
 เรื่อง/สมรรถนะที่พัฒนา “โครงการหนี่วนำการเป็นลัดในโคลเพื่อรับการผสานเทียบม้าเขื่อคุณภาพกรมปศุสัตร ปี๒๕๖๐

วิธีการพัฒนา โดยวิธีการสอนงาน โดยการถ่ายทอด เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน และเรียนรู้ในพื้นที่ปฏิบัติงานจริง การประเมิน แบ่งเป็น ๒ ส่วน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑.ผู้ได้รับการพัฒนาประเมินตนเอง	คะแนน ๑ หมายถึง ต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง
๒.ผู้บังคับบัญชาหรือผู้สอนงานเป็นผู้ประเมิน	คะแนน ๒ หมายถึง ตามเกณฑ์ที่คาดหวัง
	คะแนน ๓ หมายถึง สูงกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง

ประเด็นการประเมิน	คะแนนประเมิน		ข้อเสนอแนะ
	๑.ผู้ได้รับการพัฒนา	๒.ผู้ประเมิน	
๑.มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น	M	M	
๒.สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้	M	M	
๓.สามารถทำงานตามขั้นตอนการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง	M	M	
๔.สามารถตรวจสอบการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง	M	M	
๕.สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายและทันเวลา	M	M	
๖.สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้	M	M	
๗. มีการสอบถามหรือเรียนรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติม	M	M	
๘. สามารถปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพ	M	M	
คะแนนรวม	๙๗	๙๗	
ผลการประเมินการพัฒนา(๑๐๐ คูณ คะแนนรวม หาร ด้วย ๒๔)	๗๗.๔๐	๗๗.๔๐	

๑.ผลการประเมินตนเอง <input checked="" type="checkbox"/> ผ่านการประเมิน (คะแนนเกินกว่า ๖๐%) <input type="checkbox"/> ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนต่ำกว่า ๖๐%)	
๒.ผลการประเมินของผู้ประเมิน <input checked="" type="checkbox"/> ผ่านการประเมิน (คะแนนเกินกว่า ๖๐%) <input type="checkbox"/> ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนต่ำกว่า ๖๐%)	
สรุปผลการประเมินเพิ่มเติม สามารถทำงานได้ตามที่ได้เรียนรู้ ทบทวนบทเรียน และเห็นควรศึกษาด้วยตนเองเพิ่มเติม	
ลงนาม.....  ผู้รับการพัฒนา	ลงนาม.....  ผู้ประเมิน (นายจำนวน สันกิราน) นายสัตวแพทย์ชำนาญการ

ติดตามประเมินผลหลังการพัฒนาโดยวิธีการสอนงาน (Coaching)

หรือวิธีอื่น ๆ (On the job training Evaluation)

ชื่อผู้เรียน : นางสาวกานุ์ ใจดี ตำแหน่ง : เนสต์ ห้องปฏิบัติการ สนใจ. ปศุสัตว์จังหวัดเชียงราย
 ชื่อผู้สอน นายจำง สันกิริ ตำแหน่ง : นายสัตวแพทย์ชำนาญการ สนใจ. ปศุสัตว์จังหวัดเชียงราย
 เรื่อง/สมรรถนะที่พัฒนา “โครงการเหนี่ยวนำการเป็นสัดในโคเพื่อรับการผสมเทียมด้วยน้ำเชื้อคุณภาพกรมปศุสัตว์ ปี๒๕๖๐

วิธีการพัฒนา โดยวิธีการสอนงาน โดยการถ่ายทอด เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน และเรียนรู้ในพื้นที่ปฏิบัติงานจริง การประเมิน แบ่งเป็น ๒ ส่วน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑.ผู้ได้รับการพัฒนาประเมินตนเอง	คะแนน ๑ หมายถึง ต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง
๒.ผู้บังคับบัญชาหรือผู้สอนงานเป็นผู้ประเมิน	คะแนน ๒ หมายถึง ตามเกณฑ์ที่คาดหวัง
	คะแนน ๓ หมายถึง สูงกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง

ประเด็นการประเมิน	คะแนนประเมิน		ข้อเสนอแนะ
	๑.ผู้ได้รับการพัฒนา	๒.ผู้ประเมิน	
๑.มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น	๓	๓	
๒.สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้	๓	๒	
๓.สามารถทำงานตามขั้นตอนการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง	๓	๓	
๔.สามารถตรวจสอบการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง	๒	๒	
๕.สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายและทันเวลา	๓	๒	
๖.สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้	๓	๒	
๗. มีการสอบถามหรือเรียนรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติม	๓	๒	
๘. สามารถปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพ	๒	๑	
คะแนนรวม	๒๙	๗๕	
ผลการประเมินการพัฒนา(๑๐๐ คูณ คะแนนรวม หาร ตัวอย่าง ๒๕)	๗๗.๙๐	๗๗.๙๐	

๑.ผลการประเมินตนเอง ผ่านการประเมิน (คะแนนเกินกว่า ๖๐%) ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนต่ำกว่า ๖๐%)

๒.ผลการประเมินของผู้ประเมิน ผ่านการประเมิน (คะแนนเกินกว่า ๖๐%) ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนต่ำกว่า ๖๐%)

สรุปผลการประเมินเพิ่มเติม สามารถทำงานได้ตามที่ได้เรียนรู้ ทบทวนบทเรียน และเห็นควรศึกษาด้วยตนเองเพิ่มเติม

ลงนาม..... <i>นายจำง สันกิริ</i> ผู้รับการพัฒนา	ลงนาม..... <i>นายจำง สันกิริ</i> ผู้ประเมิน (นายจำง สันกิริ) นายสัตวแพทย์ชำนาญการ
---	---

ติดตามประเมินผลหลังการพัฒนาโดยวิธีการสอนงาน (Coaching)

หรือวิธีอื่น ๆ (On the job training Evaluation)

ชื่อผู้เรียน : นางสาวอรุณรัตน์ โนรนท์ นามา ตำแหน่ง : บุคลิกธาราเทพ สนง.ปศุสัตว์จังหวัดเชียงราย
 ชื่อผู้สอน นายจำนวน สันกิราน ตำแหน่ง นายสัตวแพทย์ชำนาญการ สนง.ปศุสัตว์จังหวัดเชียงราย
 เรื่อง/สมรรถนะที่พัฒนา “โครงการเนี่ยนนำการเป็นสัตว์ในโคเพื่อรับการผสมเทียมด้วยน้ำเชื้อคุณภาพกรมปศุสัตว์ ปี๒๕๖๐

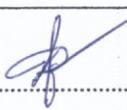
วิธีการพัฒนา โดยวิธีการสอนงาน โดยการถ่ายทอด เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน และเรียนรู้ในพื้นที่ปฏิบัติงานจริง ^{การประเมิน แบ่งเป็น ๒ ส่วน}	เกณฑ์การให้คะแนน
๑.ผู้ได้รับการพัฒนาประเมินตนเอง	คะแนน ๑ หมายถึง ต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง
๒.ผู้บังคับบัญชาหรือผู้สอนงานเป็นผู้ประเมิน	คะแนน ๒ หมายถึง ตามเกณฑ์ที่คาดหวัง
	คะแนน ๓ หมายถึง สูงกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง

ประเด็นการประเมิน	คะแนนประเมิน		ข้อเสนอแนะ
	ผู้ได้รับการพัฒนา	ผู้ประเมิน	
๑.มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น	๗	๗	
๒.สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้	๗	๗	
๓.สามารถทำงานตามขั้นตอนการปฏิบัติงานได้ ถูกต้อง	๙	๗	
๔.สามารถตรวจสอบการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง	๙	๙	
๕.สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายและทันเวลา	๗	๙	
๖.สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้	๗	๗	
๗. มีการสอบถามหรือเรียนรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติม	๙	๙	
๘. สามารถปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพ	๗	๗	
คะแนนรวม	๗๗.	๗๗.	
ผลการประเมินการพัฒนา(๑๐๐ คูณ คะแนนรวม หาร ด้วย ๒๔)	๗๗.๔๐	๗๗.๔๐	

๑.ผลการประเมินตนเอง ผ่านการประเมิน (คะแนนเกินกว่า ๖๐%) ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนต่ำกว่า ๖๐%)

๒.ผลการประเมินของผู้ประเมิน ผ่านการประเมิน (คะแนนเกินกว่า ๖๐%) ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนต่ำกว่า ๖๐%)

สรุปผลการประเมินเพิ่มเติม สามารถทำงานได้ตามที่ได้เรียนรู้ ทบทวนบทเรียน และเห็นควรศึกษาด้วยตนเองเพิ่มเติม

ลงนาม..... 	ผู้รับการพัฒนา	ลงนาม..... 	ผู้ประเมิน
		(นายจำนวน สันกิราน) นายสัตวแพทย์ชำนาญการ	

ติดตามประเมินผลหลังการพัฒนาโดยวิธีการสอนงาน (Coaching)

หรือวิธีอื่น ๆ (On the job training Evaluation)

ชื่อผู้เรียน กฤษณะ เจริญสุข พลมาศ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่คงคลังงาน สนใจสู่สัตว์จังหวัดเชียงราย
 ชื่อผู้สอน นายจำนวน สันกิริวัณ ตำแหน่ง นายสัตวแพทย์ชำนาญการ สนใจสู่สัตว์จังหวัดเชียงราย
 เรื่อง/สมรรถนะที่พัฒนา “โครงการหนี่งานนำการเป็นสัดในโคเพื่อรับการผสมเทียมด้วยน้ำเชื้อคุณภาพกรมปศุสัตว์ ปี๒๕๖๐

วิธีการพัฒนา โดยวิธีการสอนงาน โดยการถ่ายทอดเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน และเรียนรู้ในพื้นที่ปฏิบัติงานจริง การประเมิน แบ่งเป็น ๒ ส่วน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑.ผู้ได้รับการพัฒนาประเมินตนเอง	คะแนน ๑ หมายถึง ต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง
๒.ผู้บังคับบัญชาหรือผู้สอนงานเป็นผู้ประเมิน	คะแนน ๒ หมายถึง ตามเกณฑ์ที่คาดหวัง
	คะแนน ๓ หมายถึง สูงกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง

ประเด็นการประเมิน	คะแนนประเมิน		ข้อเสนอแนะ
	๑.ผู้ได้รับการพัฒนา	๒.ผู้ประเมิน	
๑.มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น	๒	๓	
๒.สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้	๒	๒	
๓.สามารถทำงานตามขั้นตอนการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง	๒	๓	
๔.สามารถตรวจสอบการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง	๒	๓	
๕.สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายและทันเวลา	๓	๓	
๖.สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้	๒	๓	
๗. มีการสอบถามหรือเรียนรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติม	๒	๒	
๘. สามารถปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพ	๓	๓	
คะแนนรวม	๒๙	๒๙	
ผลการประเมินการพัฒนา(๑๐๐ คูณ คะแนนรวม หารด้วย ๒๙)	๗๖.๐๐	๗๖.๗๖	

๑.ผลการประเมินตนเอง <input checked="" type="checkbox"/> ผ่านการประเมิน (คะแนนเกินกว่า ๖๐%) <input type="checkbox"/> ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนต่ำกว่า ๖๐%)	
๒.ผลการประเมินของผู้ประเมิน <input checked="" type="checkbox"/> ผ่านการประเมิน (คะแนนเกินกว่า ๖๐%) <input type="checkbox"/> ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนต่ำกว่า ๖๐%)	
สรุปผลการประเมินเพิ่มเติม สามารถทำงานได้ตามที่ได้เรียนรู้ ทบทวนบทเรียน และเห็นควรศึกษาด้วยตนเองเพิ่มเติม	
ลงนาม..... <u>กฤษณะ</u> ..ผู้รับการพัฒนา	ลงนาม..... <u>กฤษณะ</u> ..ผู้ประเมิน (นายจำนวน สันกิริวัณ) ราชสัตวแพทย์ชำนาญการ

ติดตามประเมินผลหลังการพัฒนาโดยวิธีการสอนงาน (Coaching)

หรือวิธีอื่น ๆ (On the job training Evaluation)

ชื่อผู้เรียน นายวิทาน พลกาญช์ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งานสำรวจ สนใจสัตว์ป่าสัตว์珍稀 สนง.ปศุสัตว์จังหวัดเชียงราย
 ชื่อผู้สอน นายจำง สันกิริวัน ตำแหน่ง นายสัตวแพทย์ชำนาญการ สนใจสัตว์ป่าสัตว์珍稀 สนง.ปศุสัตว์จังหวัดเชียงราย
 เรื่อง/สมรรถนะที่พัฒนา “โครงการเหนี่ยวนำการเป็นสัดในโคเพื่อรับการยอมเที่ยมด้วยน้ำเชื้อคุณภาพกรมปศุสัตว์ ปี๒๕๖๐

วิธีการพัฒนา โดยวิธีการสอนงาน โดยการถ่ายทอด เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน และเรียนรู้ในพื้นที่ปฏิบัติงานจริง การประเมิน แบ่งเป็น ๒ ส่วน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑.ผู้ได้รับการพัฒนาประเมินตนเอง	คะแนน ๑ หมายถึง ต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง
๒.ผู้บังคับบัญชาหรือผู้สอนงานเป็นผู้ประเมิน	คะแนน ๒ หมายถึง ตามเกณฑ์ที่คาดหวัง
	คะแนน ๓ หมายถึง สูงกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง

ประเด็นการประเมิน	คะแนนประเมิน		ข้อเสนอแนะ
	๑.ผู้ได้รับการพัฒนา	๒.ผู้ประเมิน	
๑.มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น	๒	๓	
๒.สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้	๒	๒	
๓.สามารถทำงานตามขั้นตอนการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง	๒	๒	
๔.สามารถตรวจสอบการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง	๒	๒	
๕.สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายและทันเวลา	๒	๒	
๖.สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้	๓	๒	
๗. มีการสอบถามหรือเรียนรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติม	๒	๒	
๘. สามารถปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพ	๒	๓	
คะแนนรวม	๑๗	๑๕	
ผลการประเมินการพัฒนา(๑๐๐ คูณ คะแนนรวม หาร ด้วย ๒๔)	๗๐.๘๓	๗๔.๐๐	

๑.ผลการประเมินตนเอง <input checked="" type="checkbox"/> ผ่านการประเมิน (คะแนนเกินกว่า ๖๐%) <input type="checkbox"/> ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนต่ำกว่า ๖๐%)	
๒.ผลการประเมินของผู้ประเมิน <input checked="" type="checkbox"/> ผ่านการประเมิน (คะแนนเกินกว่า ๖๐%) <input type="checkbox"/> ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนต่ำกว่า ๖๐%)	
สรุปผลการประเมินเพิ่มเติม สามารถทำงานได้ตามที่ได้เรียนรู้ ทบทวนบทเรียน และเห็นควรศึกษาด้วยตนเองเพิ่มเติม	
ลงนาม.....  ผู้รับการพัฒนา	ลงนาม.....  ผู้ประเมิน (นายจำง สันกิริวัน) นายสัตวแพทย์ชำนาญการ

ติดตามประเมินผลหลังการพัฒนาโดยวิธีการสอนงาน (Coaching)

หรือวิธีอื่น ๆ (On the job training Evaluation)

ชื่อผู้เรียน นางสาวกานต์ ไชยนุกูล ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งานสื่อสาร
สนง.ปศุสัตว์จังหวัดเชียงราย
ชื่อผู้สอน นายจำง สันกิริวัน ตำแหน่ง นายสัตวแพทย์ชำนาญการ
สนง.ปศุสัตว์จังหวัดเชียงราย
เรื่อง/สมรรถนะที่พัฒนา “โครงการเหนี่ยวนำการเป็นสัดในโคเพื่อรับการผสานเที่ยมด้วยน้ำเขื่อนคุณภาพกรมปศุสัตว์ ปี๒๕๖๐

วิธีการพัฒนา โดยวิธีการสอนงาน โดยการถ่ายทอด เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน และเรียนรู้ในพื้นที่ปฏิบัติงานจริง	เกณฑ์การให้คะแนน
การประเมิน แบ่งเป็น ๒ ส่วน	
๑.ผู้ได้รับการพัฒนาประเมินตนเอง	คะแนน ๑ หมายถึง ต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง
๒.ผู้บังคับบัญชาหรือผู้สอนงานเป็นผู้ประเมิน	คะแนน ๒ หมายถึง ตามเกณฑ์ที่คาดหวัง
	คะแนน ๓ หมายถึง สูงกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง

ประเด็นการประเมิน	คะแนนประเมิน		ข้อเสนอแนะ
	๑.ผู้ได้รับการพัฒนา	๒.ผู้ประเมิน	
๑.มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น	๒	๒	
๒.สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้	๒	๒	
๓.สามารถทำงานตามขั้นตอนการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง	๒	๒	
๔.สามารถตรวจสอบการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง	๒	๒	
๕.สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายและทันเวลา	๒	๓	
๖.สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้	๒	๒	
๗. มีการสอบถามหรือเรียนรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติม	๒	๓	
๘. สามารถปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพ	๓	๓	
คะแนนรวม	๗๗/๑๐๐	๗๗/๑๐๐	
ผลการประเมินการพัฒนา(๑๐๐ คูณ คะแนนรวม หาร ด้วย ๒๔)	๗๐.๘๓	๗๗.๗๗	

๑.ผลการประเมินตนเอง <input checked="" type="checkbox"/> ผ่านการประเมิน (คะแนนเกินกว่า ๖๐%) <input type="checkbox"/> ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนต่ำกว่า ๖๐%)	
๒.ผลการประเมินของผู้ประเมิน <input checked="" type="checkbox"/> ผ่านการประเมิน (คะแนนเกินกว่า ๖๐%) <input type="checkbox"/> ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนต่ำกว่า ๖๐%)	
สรุปผลการประเมินเพิ่มเติม สามารถทำงานได้ตามที่ได้เรียนรู้ ทบทวนบทเรียน และเห็นควรศึกษาด้วยตนเองเพิ่มเติม	
ลงนาม..... <u>นายจำง สันกิริวัน</u> ผู้รับการพัฒนา	ลงนาม..... <u>นายสัตวแพทย์ชำนาญการ</u> ผู้ประเมิน (นายจำง สันกิริวัน) นายสัตวแพทย์ชำนาญการ

ติดตามประเมินผลหลังการพัฒนาโดยวิธีการสอนงาน (Coaching)

หรือวิธีอื่น ๆ (On the job training Evaluation)

ชื่อผู้เรียน นายกฤษณะ ลูกธีบุญเจ้า ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งานภาร์กิล สนใจ.ปศสต์จังหวัดเชียงราย
 ชื่อผู้สอน นายจำง สันกิวัน ตำแหน่ง นายสัตวแพทย์ชำนาญการ สนใจ.ปศสต์จังหวัดเชียงราย
 เรื่อง/สมรรถนะที่พัฒนา “โครงการเหนี่ยวนำทำการเป็นสัดในโคเพื่อรับการผสานเที่ยมด้วยน้ำเชื้อคุณภาพกรมปศสต์ ปี๒๕๖๐

วิธีการพัฒนา โดยวิธีการสอนงาน โดยการถ่ายทอด เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน และเรียนรู้ในพื้นที่ปฏิบัติงานจริง การประเมิน แบ่งเป็น ๒ ส่วน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑.ผู้ได้รับการพัฒนาประเมินตนเอง	คะแนน ๑ หมายถึง ต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง
๒.ผู้บังคับบัญชาหรือผู้สอนงานเป็นผู้ประเมิน	คะแนน ๒ หมายถึง ตามเกณฑ์ที่คาดหวัง
	คะแนน ๓ หมายถึง สูงกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง

ประเด็นการประเมิน	คะแนนประเมิน		ข้อเสนอแนะ
	๑.ผู้ได้รับการพัฒนา	๒.ผู้ประเมิน	
๑.มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น	๒	๒	
๒.สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้	๒	๒	
๓.สามารถทำงานตามขั้นตอนการปฏิบัติงานได้ ถูกต้อง	๒	๒	
๔.สามารถตรวจสอบการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง	๒	๒	
๕.สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายและทันเวลา	๒	๒	
๖.สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้	๒	๒	
๗. มีการสอบถามหรือเรียนรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติม	๒	๒	
๘. สามารถปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพ	๒	๒	
คะแนนรวม	๙๗	๙๐	
ผลการประเมินการพัฒนา(๑๐๐ คูณ คะแนนรวม หาร ด้วย ๒๔)	๗๖.๗๓	๗๗.๗๗	

๑.ผลการประเมินตนเอง <input checked="" type="checkbox"/> ผ่านการประเมิน (คะแนนเกินกว่า ๖๐%) <input type="checkbox"/> ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนต่ำกว่า ๖๐%)	
๒.ผลการประเมินของผู้ประเมิน <input checked="" type="checkbox"/> ผ่านการประเมิน (คะแนนเกินกว่า ๖๐%) <input type="checkbox"/> ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนต่ำกว่า ๖๐%)	
สรุปผลการประเมินเพิ่มเติม สามารถทำงานได้ตามที่ได้เรียนรู้ ทบทวนบทเรียน และเห็นควรศึกษาด้วยตนเองเพิ่มเติม	
ลงนาม..... <u>นางสาวกฤษณะ สันกิวัน</u> ผู้รับการพัฒนา	ลงนาม..... <u>นายจำง สันกิวัน</u> ผู้ประเมิน (นายจำง สันกิวัน) นายสัตวแพทย์ชำนาญการ