

ติดตามประเมินผลหลังการพัฒนาโดยวิธีการสอนงาน (Coaching)

หรือวิธีอื่น ๆ (On the job training Evaluation)

ชื่อผู้เรียน นายพิภพ พิชิตวงษ์ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย สนง.ปศุสัตว์จังหวัดเชียงราย
 ชื่อผู้สอน นายจ่านัง สันแก้ว ตำแหน่ง นายสัตวแพทย์ชำนาญการ สนง.ปศุสัตว์จังหวัดเชียงราย
 เรื่อง/สมรรถนะที่พัฒนา "โครงการเหนี่ยวนำการเป็นสัดในโคเพื่อรับการผสมเทียมด้วยน้ำเชื้อคุณภาพกรมปศุสัตว์ 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	๓	๒	
๔. สามารถตรวจสอบการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง	๒	๒	
๕. สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายและทันเวลา	๒	๒	
๖. สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้	๒	๒	
๗. มีการสอบถามหรือเรียนรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติม	๒	๒	
๘. สามารถปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพ	๒	๓	
คะแนนรวม	๑๗	๑๗	
ผลการประเมินการพัฒนา (๑๐๐ คูณ คะแนนรวม หาร ด้วย ๒๔)	๗๐.๘๓	๗๕.๐๐	

๑. ผลการประเมินตนเอง ผ่านการประเมิน (คะแนนเกินกว่า ๖๐%) ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนต่ำกว่า ๖๐%)
 ๒. ผลการประเมินของผู้ประเมิน ผ่านการประเมิน (คะแนนเกินกว่า ๖๐%) ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนต่ำกว่า ๖๐%)
 สรุปผลการประเมินเพิ่มเติม สามารถทำงานได้ตามที่ได้เรียนรู้ ทบทวนบทเรียน และเห็นควรศึกษาด้วยตนเองเพิ่มเติม

ลงนาม..... พิภพผู้รับการพัฒนา
 ลงนาม..... จ่านังผู้ประเมิน
 (นายจ่านัง สันแก้ว)
 นายสัตวแพทย์ชำนาญการ

ติดตามประเมินผลหลังการพัฒนาโดยวิธีการสอนงาน (Coaching)

หรือวิธีอื่น ๆ (On the job training Evaluation)

ชื่อผู้เรียน นางรุ่งนภ วัฒน ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งานสังคมสงเคราะห์ สอน.ปศุสัตว์จังหวัดเชียงราย
 ชื่อผู้สอน นายจำนง สันแก้ว ตำแหน่ง นายสัตวแพทย์ชำนาญการ สอน.ปศุสัตว์จังหวัดเชียงราย
 เรื่อง/สมรรถนะที่พัฒนา "โครงการเหนี่ยวนำการเป็นสัตวแพทย์เพื่อรับการผสมเทียมด้วยน้ำเชื้อคุณภาพกรมปศุสัตว์ 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	๓	๒	
๓. สามารถทำงานตามขั้นตอนการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง	๓	๒	
๔. สามารถตรวจสอบการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง	๒	๒	
๕. สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายและทันเวลา	๒	๓	
๖. สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้	๒	๒	
๗. มีการสอบถามหรือเรียนรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติม	๒	๓	
๘. สามารถปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพ	๒	๓	
คะแนนรวม	๑๘	๒๐	
ผลการประเมินการพัฒนา (๑๐๐ คูณ คะแนนรวม หาร ด้วย ๒๔)	๗๕.๐๐	๘๓.๓๓	

๑. ผลการประเมินตนเอง ผ่านการประเมิน (คะแนนเกินกว่า ๖๐%) ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนต่ำกว่า ๖๐%)
 ๒. ผลการประเมินของผู้ประเมิน ผ่านการประเมิน (คะแนนเกินกว่า ๖๐%) ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนต่ำกว่า ๖๐%)
 สรุปผลการประเมินเพิ่มเติม สามารถทำงานได้ตามที่ได้เรียนรู้ ทบทวนบทเรียน และเห็นควรศึกษาด้วยตนเองเพิ่มเติม

ลงนาม..... <u>จำนง</u>ผู้รับการพัฒนา	ลงนาม..... <u>รุ่งนภ</u>ผู้ประเมิน (นายจำนง สันแก้ว) นายสัตวแพทย์ชำนาญการ
--	---

ติดตามประเมินผลหลังการพัฒนาโดยวิธีการสอนงาน (Coaching)

หรือวิธีอื่น ๆ (On the job training Evaluation)

ชื่อผู้เรียน นายจุมพฏ อธิวงษ์สิงห์ ตำแหน่ง เจ้าพนักงาน สัตตมา สนง.ปศุสัตว์จังหวัดเชียงราย
 ชื่อผู้สอน นายจำนง สันแก้ว ตำแหน่ง นายสัตวแพทย์ชำนาญการ สนง.ปศุสัตว์จังหวัดเชียงราย
 เรื่อง/สมรรถนะที่พัฒนา "โครงการเหนี่ยวนำการเป็นสัตวโคเพื่อรับการผสมเทียมด้วยน้ำเชื้อคุณภาพกรมปศุสัตว์ 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	๒	๒	
๓. สามารถทำงานตามขั้นตอนการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง	๒	๒	
๔. สามารถตรวจสอบการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง	๒	๒	
๕. สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายและทันเวลา	๒	๒	
๖. สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้	๒	๒	
๗. มีการสอบถามหรือเรียนรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติม	๒	๒	
๘. สามารถปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพ	๒	๓	
คะแนนรวม	๑๓	๑๕	
ผลการประเมินการพัฒนา (๑๐๐ คูณ คะแนนรวม หาร ด้วย ๒๔)	๓๐.๘๓	๓๕.๐๐	

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

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

สรุปผลการประเมินเพิ่มเติม สามารถทำงานได้ตามที่ได้เรียนรู้ ทบทวนบทเรียน และเห็นควรศึกษาด้วยตนเองเพิ่มเติม

ลงนาม..... ผู้รับการพัฒนา

ลงนาม..... ผู้ประเมิน
 (นายจำนง สันแก้ว)
 นายสัตวแพทย์ชำนาญการ

ติดตามประเมินผลหลังการพัฒนาโดยวิธีการสอนงาน (Coaching)

หรือวิธีอื่น ๆ (On the job training Evaluation)

ชื่อผู้เรียน นางลัดดา รุ่งแสง ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งานสังคมสงเคราะห์ สนง.ปศุสัตว์จังหวัดเชียงราย
 ชื่อผู้สอน นายจ่านงค์ สันแก้ว ตำแหน่ง นายสัตวแพทย์ชำนาญการ สนง.ปศุสัตว์จังหวัดเชียงราย
 เรื่อง/สมรรถนะที่พัฒนา "โครงการเหนี่ยวนำการเป็นสัตวแพทย์ในโคเพื่อการผสมเทียมน้ำเชื้อคุณภาพกรมปศุสัตว์ 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	๒	
๕. สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายและทันเวลา	๒	๓	
๖. สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้	๒	๒	
๗. มีการสอบถามหรือเรียนรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติม	๒	๓	
๘. สามารถปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพ	๒	๓	
คะแนนรวม	๑๖	๒๑	
ผลการประเมินการพัฒนา (๑๐๐ คูณ คะแนนรวม หาร ด้วย ๒๔)	๖๖.๖๖	๘๗.๕๐	

๑. ผลการประเมินตนเอง ผ่านการประเมิน (คะแนนเกินกว่า ๖๐%) ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนต่ำกว่า ๖๐%)
 ๒. ผลการประเมินของผู้ประเมิน ผ่านการประเมิน (คะแนนเกินกว่า ๖๐%) ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนต่ำกว่า ๖๐%)
 สรุปผลการประเมินเพิ่มเติม สามารถทำงานได้ตามที่ได้เรียนรู้ ทบทวนบทเรียน และเห็นควรศึกษาด้วยตนเองเพิ่มเติม

ลงนาม..... ลัดดาผู้รับการพัฒนา

ลงนาม..... จ่านงค์ผู้ประเมิน
 (นายจ่านงค์ สันแก้ว)
 นายสัตวแพทย์ชำนาญการ

ติดตามประเมินผลหลังการพัฒนาโดยวิธีการสอนงาน (Coaching)

หรือวิธีอื่น ๆ (On the job training Evaluation)

ชื่อผู้เรียน นางสงวน วาตโพน ตำแหน่ง เจ้าพนักงาน สัตตมาล สอนง.ปศุสัตว์จังหวัดเชียงราย
 ชื่อผู้สอน นายจ่านงค์ สันแก้ว ตำแหน่ง นายสัตวแพทย์ชำนาญการ สอนง.ปศุสัตว์จังหวัดเชียงราย
 เรื่อง/สมรรถนะที่พัฒนา "โครงการเหนียวนำการเป็นสัตวเฝ้าเพื่อรับการผสมเทียมด้วยน้ำเชื้อคุณภาพกรมปศุสัตว์ 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	๒	
๓. สามารถทำงานตามขั้นตอนการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง	๒	๓	
๔. สามารถตรวจสอบการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง	๒	๒	
๕. สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายและทันเวลา	๒	๓	
๖. สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้	๒	๒	
๗. มีการสอบถามหรือเรียนรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติม	๒	๓	
๘. สามารถปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพ	๒	๓	
คะแนนรวม	๑๗	๒๑	
ผลการประเมินการพัฒนา(๑๐๐ คูณ คะแนนรวมหารด้วย ๒๔)	๗๕.๐๐	๘๗.๕๐	

๑. ผลการประเมินตนเอง ผ่านการประเมิน (คะแนนเกินกว่า ๖๐%) ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนต่ำกว่า ๖๐%)
 ๒. ผลการประเมินของผู้ประเมิน ผ่านการประเมิน (คะแนนเกินกว่า ๖๐%) ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนต่ำกว่า ๖๐%)
 สรุปผลการประเมินเพิ่มเติม สามารถทำงานได้ตามที่ได้เรียนรู้ ทบทวนบทเรียน และเห็นควรศึกษาด้วยตนเองเพิ่มเติม

ลงนาม..... <u>สงวน วาตโพน</u> ผู้รับการพัฒนา	ลงนาม..... <u>[Signature]</u> ผู้ประเมิน (นายจ่านงค์ สันแก้ว) นายสัตวแพทย์ชำนาญการ
--	--

ติดตามประเมินผลหลังการพัฒนาโดยวิธีการสอนงาน (Coaching)

หรือวิธีอื่น ๆ (On the job training Evaluation)

ชื่อผู้เรียน นายสุวิทย์ วิชาในสมมติ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งานสังคมฯ สนง.ปศุสัตว์จังหวัดเชียงราย
 ชื่อผู้สอน นายจ่านัง สันแก้ว ตำแหน่ง นายสัตวแพทย์ชำนาญการ สนง.ปศุสัตว์จังหวัดเชียงราย
 เรื่อง/สมรรถนะที่พัฒนา "โครงการเหนี่ยวนำการเป็นสัตวโคเพื่อรับการผสมเทียมด้วยน้ำเชื้อคุณภาพกรมปศุสัตว์ 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	๒	๒	
๓. สามารถทำงานตามขั้นตอนการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง	๒	๓	
๔. สามารถตรวจสอบการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง	๒	๒	
๕. สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายและทันเวลา	๒	๓	
๖. สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้	๒	๒	
๗. มีการสอบถามหรือเรียนรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติม	๒	๓	
๘. สามารถปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพ	๒	๓	
คะแนนรวม	๑๗	๒๑	
ผลการประเมินการพัฒนา(๑๐๐ คูณ คะแนนรวม หาร ด้วย ๒๔)	๗๐.๘๓	๘๗.๕๐	

๑. ผลการประเมินตนเอง ผ่านการประเมิน (คะแนนเกินกว่า ๖๐%) ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนต่ำกว่า ๖๐%)
 ๒. ผลการประเมินของผู้ประเมิน ผ่านการประเมิน (คะแนนเกินกว่า ๖๐%) ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนต่ำกว่า ๖๐%)
 สรุปผลการประเมินเพิ่มเติม สามารถทำงานได้ตามที่ได้เรียนรู้ ทบทวนบทเรียน และเห็นควรศึกษาด้วยตนเองเพิ่มเติม

ลงนาม..... สมิตผู้รับการพัฒนา
 ลงนาม..... จ่านังผู้ประเมิน
 (นายจ่านัง สันแก้ว)
 นายสัตวแพทย์ชำนาญการ

ติดตามประเมินผลหลังการพัฒนาโดยวิธีการสอนงาน (Coaching)

หรือวิธีอื่น ๆ (On the job training Evaluation)

ชื่อผู้เรียน นางประภาพรภรณ์ ภิรมย์กิจ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งาน สัตตบาล สนง.ปศุสัตว์จังหวัดเชียงราย
 ชื่อผู้สอน นายจ่านงค์ สันแก้ว ตำแหน่ง นายสัตวแพทย์ชำนาญการ สนง.ปศุสัตว์จังหวัดเชียงราย
 เรื่อง/สมรรถนะที่พัฒนา "โครงการเหนียวนำการเป็นสัตวโคเพื่อรับการผสมเทียมด้วยน้ำเชื้อคุณภาพกรมปศุสัตว์ 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	๒	
๓. สามารถทำงานตามขั้นตอนการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง	๒	๓	
๔. สามารถตรวจสอบการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง	๒	๒	
๕. สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายและทันเวลา	๒	๓	
๖. สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้	๓	๒	
๗. มีการสอบถามหรือเรียนรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติม	๒	๓	
๘. สามารถปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพ	๒	๓	
คะแนนรวม	๑๓	๒๑	
ผลการประเมินการพัฒนา(๑๐๐ คูณ คะแนนรวม ทหารด้วย ๒๔)	๓๑๖	๕๐๔	

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

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

สรุปผลการประเมินเพิ่มเติม สามารถทำงานได้ตามที่ได้เรียนรู้ ทบทวนบทเรียน และเห็นควรศึกษาด้วยตนเองเพิ่มเติม

ลงนาม..... <u>ประภาพรภรณ์</u>ผู้รับการพัฒนา	ลงนาม..... <u>จ่านงค์</u>ผู้ประเมิน (นายจ่านงค์ สันแก้ว) นายสัตวแพทย์ชำนาญการ
---	---

ติดตามประเมินผลหลังการพัฒนาโดยวิธีการสอนงาน (Coaching)

หรือวิธีอื่น ๆ (On the job training Evaluation)

ชื่อผู้เรียน นางสาวศุภาวดี วงศ์สิน ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งานสวัสดิการ สนง.ปศุสัตว์จังหวัดเชียงราย
 ชื่อผู้สอน นายจ่านัง สันแก้ว ตำแหน่ง นายสัตวแพทย์ชำนาญการ สนง.ปศุสัตว์จังหวัดเชียงราย
 เรื่อง/สมรรถนะที่พัฒนา "โครงการเหนี่ยวนำการเป็นสัตวโมเดลเพื่อรับการผสมเทียมด้วยน้ำเชื้อคุณภาพกรมปศุสัตว์ 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	๒	๒	
๓. สามารถทำงานตามขั้นตอนการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง	๒	๓	
๔. สามารถตรวจสอบการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง	๒	๓	
๕. สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายและทันเวลา	๒	๓	
๖. สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้	๓	๒	
๗. มีการสอบถามหรือเรียนรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติม	๒	๓	
๘. สามารถปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพ	๒	๓	
คะแนนรวม	๑๗	๒๒	
ผลการประเมินการพัฒนา (๑๐๐ คูณ คะแนนรวม ทหารด้วย ๒๔)	๓๔๕.๐๐	๓๖๖.๐๐	

๑. ผลการประเมินตนเอง ผ่านการประเมิน (คะแนนเกินกว่า ๖๐%) ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนต่ำกว่า ๖๐%)
 ๒. ผลการประเมินของผู้ประเมิน ผ่านการประเมิน (คะแนนเกินกว่า ๖๐%) ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนต่ำกว่า ๖๐%)
 สรุปผลการประเมินเพิ่มเติม สามารถทำงานได้ตามที่ได้เรียนรู้ ทบทวนบทเรียน และเห็นควรศึกษาด้วยตนเองเพิ่มเติม

ลงนาม..... <u>จ่านัง</u>ผู้รับการพัฒนา	ลงนาม..... <u>ส.จ่านัง</u>ผู้ประเมิน (นายจ่านัง สันแก้ว) นายสัตวแพทย์ชำนาญการ
--	---

ติดตามประเมินผลหลังการพัฒนาโดยวิธีการสอนงาน (Coaching)

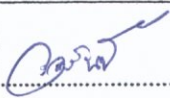

หรือวิธีอื่น ๆ (On the job training Evaluation)

ชื่อผู้เรียน นางสาว อภิญญา นิ่มนาค ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งานสังคมสงเคราะห์ สนง.ปศุสัตว์จังหวัดเชียงราย
 ชื่อผู้สอน นายจ่านง สันแก้ว ตำแหน่ง นายสัตวแพทย์ชำนาญการ สนง.ปศุสัตว์จังหวัดเชียงราย
 เรื่อง/สมรรถนะที่พัฒนา “โครงการเหนียวนำการเป็นสัตวโคเพื่อรับการผสมเทียมด้วยน้ำเชื้อคุณภาพกรมปศุสัตว์ 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	๒	๒	
๓. สามารถทำงานตามขั้นตอนการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง	๓	๓	
๔. สามารถตรวจสอบการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง	๒	๒	
๕. สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายและทันเวลา	๒	๒	
๖. สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้	๒	๒	
๗. มีการสอบถามหรือเรียนรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติม	๒	๒	
๘. สามารถปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพ	๓	๓	
คะแนนรวม	๑๖	๑๖	
ผลการประเมินการพัฒนา(๑๐๐ คูณ คะแนนรวม ทหารด้วย ๒๔)	๓๘๔/๑๖	๓๘๔/๑๖	

๑. ผลการประเมินตนเอง ผ่านการประเมิน (คะแนนเกินกว่า ๖๐%) ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนต่ำกว่า ๖๐%)
 ๒. ผลการประเมินของผู้ประเมิน ผ่านการประเมิน (คะแนนเกินกว่า ๖๐%) ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนต่ำกว่า ๖๐%)
 สรุปผลการประเมินเพิ่มเติม สามารถทำงานได้ตามที่ได้เรียนรู้ ทบทวนบทเรียน และเห็นควรศึกษาด้วยตนเองเพิ่มเติม

ลงนาม..... ผู้รับการพัฒนา	ลงนาม..... ผู้ประเมิน (นายจ่านง สันแก้ว) นายสัตวแพทย์ชำนาญการ
--	--

ติดตามประเมินผลหลังการพัฒนาโดยวิธีการสอนงาน (Coaching)

หรือวิธีอื่น ๆ (On the job training Evaluation)

ชื่อผู้เรียน น.ศ. เสาวลักษณ์ ธานี ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งาน สัตตมา สนง.ปศุสัตว์จังหวัดเชียงราย
 ชื่อผู้สอน นายจ่านง สันแก้ว ตำแหน่ง นายสัตวแพทย์ชำนาญการ สนง.ปศุสัตว์จังหวัดเชียงราย
 เรื่อง/สมรรถนะที่พัฒนา "โครงการเหนี่ยวนำการเป็นสัตวโคเพื่อรับการผสมเทียมด้วยน้ำเชื้อคุณภาพกรมปศุสัตว์ 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	๒	
๓. สามารถทำงานตามขั้นตอนการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง	๒	๒	
๔. สามารถตรวจสอบการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง	๒	๒	
๕. สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายและทันเวลา	๒	๒	
๖. สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้	๒	๒	
๗. มีการสอบถามหรือเรียนรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติม	๒	๒	
๘. สามารถปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพ	๓	๓	
คะแนนรวม	๑๙	๑๘	
ผลการประเมินการพัฒนา(๑๐๐ คูณ คะแนนรวม ทหาร ด้วย ๒๔)	๓๙๘.๐๐	๓๖๐.๐๐	

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

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

สรุปผลการประเมินเพิ่มเติม สามารถทำงานได้ตามที่ได้เรียนรู้ ทบทวนบทเรียน และเห็นควรศึกษาด้วยตนเองเพิ่มเติม

ลงนาม..... เสาวลักษณ์ ธานี ผู้รับการพัฒนา	ลงนาม..... (นายจ่านง สันแก้ว) นายสัตวแพทย์ชำนาญการ ผู้ประเมิน
---	---

ติดตามประเมินผลหลังการพัฒนาโดยวิธีการสอนงาน (Coaching)

หรือวิธีอื่น ๆ (On the job training Evaluation)

ชื่อผู้เรียน นาย ประเมิน อธิบุญ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสัตวบาล สนง.ปศุสัตว์จังหวัดเชียงราย
 ชื่อผู้สอน นายจ่านง สันแก้ว ตำแหน่ง นายสัตวแพทย์ชำนาญการ สนง.ปศุสัตว์จังหวัดเชียงราย
 เรื่อง/สมรรถนะที่พัฒนา "โครงการเหนียวนาการเป็นสัตในโคเพื่อรับการผสมเทียมด้วยน้ำเชื้อคุณภาพกรมปศุสัตว์ 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	๒	
๒. สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้	๒	๒	
๓. สามารถทำงานตามขั้นตอนการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง	๒	๒	
๔. สามารถตรวจสอบการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง	๒	๒	
๕. สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายและทันเวลา	๒	๒	
๖. สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้	๒	๒	
๗. มีการสอบถามหรือเรียนรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติม	๒	๒	
๘. สามารถปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพ	๓	๓	
คะแนนรวม	๑๗	๑๗	
ผลการประเมินการพัฒนา (๑๐๐ คูณ คะแนนรวม ทหาร ด้วย ๒๔)	๗๐.๘๓	๗๐.๘๓	

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

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

สรุปผลการประเมินเพิ่มเติม สามารถทำงานได้ตามที่ได้เรียนรู้ ทบทวนบทเรียน และเห็นควรศึกษาด้วยตนเองเพิ่มเติม

ลงนาม..... <u>ประเมิน</u>ผู้รับการพัฒนา	ลงนาม..... <u>จ่านง</u>ผู้ประเมิน (นายจ่านง สันแก้ว) นายสัตวแพทย์ชำนาญการ
---	---

ติดตามประเมินผลหลังการพัฒนาโดยวิธีการสอนงาน (Coaching)

หรือวิธีอื่น ๆ (On the job training Evaluation)

ชื่อผู้เรียน วาทิระ ๓ สันติวิทย์ มะลิณี ตำแหน่ง จพอ. สังกศน. สำนักคณบดี สอนง.ปศุสัตว์จังหวัดเชียงราย
 ชื่อผู้สอน นายจำนง สันแก้ว ตำแหน่ง นายสัตวแพทย์ชำนาญการ สอนง.ปศุสัตว์จังหวัดเชียงราย
 เรื่อง/สมรรถนะที่พัฒนา "โครงการเหนียวนำการเป็นสัตวโคเพื่อรับการผสมเทียมด้วยน้ำเชื้อคุณภาพกรมปศุสัตว์ ปี๒๕๖๐"

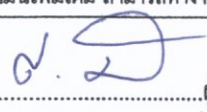

วิธีการพัฒนา โดยวิธีการสอนงาน โดยการถ่ายทอดเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน และเรียนรู้ในพื้นที่ปฏิบัติงานจริง การประเมิน แบ่งเป็น ๒ ส่วน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑. ผู้ได้รับการพัฒนาประเมินตนเอง	คะแนน ๑ หมายถึง ต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง
๒. ผู้บังคับบัญชาหรือผู้สอนงานเป็นผู้ประเมิน	คะแนน ๒ หมายถึง ตามเกณฑ์ที่คาดหวัง
	คะแนน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

ประเด็นการประเมิน	คะแนนประเมิน		ข้อเสนอแนะ
	๑. ผู้ได้รับการพัฒนา	๒. ผู้ประเมิน	
๑. มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น	๓	๓	
๒. สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้	๒	๒	
๓. สามารถทำงานตามขั้นตอนการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง	๒	๒	
๔. สามารถตรวจสอบการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง	๒	๒	
๕. สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายและทันเวลา	๓	๓	
๖. สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้	๓	๓	
๗. มีการสอบถามหรือเรียนรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติม	๒	๒	
๘. สามารถปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพ	๓	๓	
คะแนนรวม	๒๐	๒๐	
ผลการประเมินการพัฒนา(๑๐๐ คูณ คะแนนรวม ทหารด้วย ๒๔)	๗๕.๐๐	๗๖.๓๓	

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

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

สรุปผลการประเมินเพิ่มเติม สามารถทำงานได้ตามที่ได้เรียนรู้ ทบทวนบทเรียน และเห็นควรศึกษาด้วยตนเองเพิ่มเติม

ลงนาม..... ผู้รับการพัฒนา	ลงนาม..... ผู้ประเมิน (นายจำนง สันแก้ว) นายสัตวแพทย์ชำนาญการ
--	---

ติดตามประเมินผลหลังการพัฒนาโดยวิธีการสอนงาน (Coaching)

หรือวิธีอื่น ๆ (On the job training Evaluation)

ชื่อผู้เรียน นางอรอนงค์ - ภาวิยะ ตำแหน่ง ปศุสัตว์ อีกรอกทาน สนง.ปศุสัตว์จังหวัดเชียงราย
 ชื่อผู้สอน นายจำนง สันแก้ว ตำแหน่ง นายสัตวแพทย์ชำนาญการ สนง.ปศุสัตว์จังหวัดเชียงราย
 เรื่อง/สมรรถนะที่พัฒนา "โครงการเหนี่ยวนำการเป็นสัดในโคเพื่อรับการผสมเทียมด้วยน้ำเชื้อคุณภาพกรมปศุสัตว์ 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	๒๒	๒๒	
ผลการประเมินการพัฒนา(๑๐๐ คูณ คะแนนรวมหารด้วย ๒๔)	๑๑๖.๖๗	๑๑๖.๖๗	

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

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

สรุปผลการประเมินเพิ่มเติม สามารถทำงานได้ตามที่ได้เรียนรู้ ทบทวนบทเรียน และเห็นควรศึกษาดูด้วยตนเองเพิ่มเติม

ลงนาม..... ผู้รับการพัฒนา	ลงนาม..... ผู้ประเมิน (นายจำนง สันแก้ว) นายสัตวแพทย์ชำนาญการ
--	---

ติดตามประเมินผลหลังการพัฒนาโดยวิธีการสอนงาน (Coaching)

หรือวิธีอื่น ๆ (On the job training Evaluation)

ชื่อผู้เรียน นางสาวทพจร - ปัทม ตำแหน่ง นางสาวทพจร/ผู้จัด สนง.ปศุสัตว์จังหวัดเชียงราย
 ชื่อผู้สอน นายจำนง สันแก้ว ตำแหน่ง นายสัตวแพทย์ชำนาญการ สนง.ปศุสัตว์จังหวัดเชียงราย
 เรื่อง/สมรรถนะที่พัฒนา "โครงการเหนี่ยวนำการเป็นสัดในโคเพื่อรับการผสมเทียมด้วยน้ำเชื้อคุณภาพกรมปศุสัตว์ 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	๒	
๒.สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้	๓	๒	
๓.สามารถทำงานตามขั้นตอนการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง	๓	๒	
๔.สามารถตรวจสอบการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง	๒	๒	
๕.สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายและทันเวลา	๓	๒	
๖.สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้	๒	๒	
๗. มีการสอบถามหรือเรียนรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติม	๓	๓	
๘. สามารถปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพ	๓	๓	
คะแนนรวม	๒๒	๑๘	
ผลการประเมินการพัฒนา(๑๐๐ คูณ คะแนนรวม ทหาร ด้วย ๒๔)	๖๙.๖๗	๗๕.๐๐	

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

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

สรุปผลการประเมินเพิ่มเติม สามารถทำงานได้ตามที่ได้เรียนรู้ ทบทวนบทเรียน และเห็นควรศึกษาด้วยตนเองเพิ่มเติม

ลงนาม.....ผู้รับการพัฒนา	ลงนาม.....ผู้ประเมิน (นายจำนง สันแก้ว) นายสัตวแพทย์ชำนาญการ
--------------------------	---

ติดตามประเมินผลหลังการพัฒนาโดยวิธีการสอนงาน (Coaching)

หรือวิธีอื่น ๆ (On the job training Evaluation)

ชื่อผู้เรียน เอพี เกรียงไกร สิริสินทรัพย์ ตำแหน่ง จพง. สัตตมณฑล เชียงราย สนง.ปศุสัตว์จังหวัดเชียงราย
 ชื่อผู้สอน นายจำนง สันแก้ว ตำแหน่ง นายสัตวแพทย์ชำนาญการ สนง.ปศุสัตว์จังหวัดเชียงราย
 เรื่อง/สมรรถนะที่พัฒนา "โครงการเหนี่ยวนำการเป็นสัตวโคเพื่อรับการผสมเทียมด้วยน้ำเชื้อคุณภาพกรมปศุสัตว์ ปี๒๕๖๐"

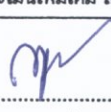

วิธีการพัฒนา โดยวิธีการสอนงาน โดยการถ่ายทอดเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน และเรียนรู้ในพื้นที่ปฏิบัติงานจริง การประเมิน แบ่งเป็น ๒ ส่วน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑. ผู้ได้รับการพัฒนาประเมินตนเอง	คะแนน ๑ หมายถึง ต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง
๒. ผู้บังคับบัญชาหรือผู้สอนงานเป็นผู้ประเมิน	คะแนน ๒ หมายถึง ตามเกณฑ์ที่คาดหวัง
	คะแนน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

ประเด็นการประเมิน	คะแนนประเมิน		ข้อเสนอแนะ
	๑. ผู้ได้รับการพัฒนา	๒. ผู้ประเมิน	
๑. มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น	๓	๓	
๒. สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้	๓	๓	
๓. สามารถทำงานตามขั้นตอนการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง	๓	๓	
๔. สามารถตรวจสอบการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง	๒	๒	
๕. สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายและทันเวลา	๒	๒	
๖. สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้	๒	๒	
๗. มีการสอบถามหรือเรียนรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติม	๓	๓	
๘. สามารถปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพ	๓	๓	
คะแนนรวม	๒๑	๒๑	
ผลการประเมินการพัฒนา(๑๐๐ คูณ คะแนนรวมหารด้วย ๒๔)	๘๗.๕๐	๘๗.๕๐	

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

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

สรุปผลการประเมินเพิ่มเติม สามารถทำงานได้ตามที่ได้เรียนรู้ ทบทวนบทเรียน และเห็นควรศึกษาด้วยตนเองเพิ่มเติม

ลงนาม..... ผู้รับการพัฒนา	ลงนาม..... ผู้ประเมิน (นายจำนง สันแก้ว) นายสัตวแพทย์ชำนาญการ
--	---