



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดจังหวัดระยอง (กลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปลัดจังหวัด โทร.๐ ๓๙๑๘ ๖๖๔๔).....

ที่ รย ๐๐๐๘/- ..... วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๑.....

เรื่อง ประเมินผลตนเองหลังพัฒนา ตัวชี้วัดระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา รอบที่ ๒/๒๕๖๑.....

เรียน ปลัดจังหวัดระยอง

ตามที่สำนักงานปลัดจังหวัดระยอง ได้กำหนดเรื่องและกลุ่มเป้าหมาย สำหรับการพัฒนาบุคลากรตามตัวชี้วัดระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา รอบที่ ๒/๒๕๖๑ กลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปลัดจังหวัด ได้กำหนดประเมินผลหลังการพัฒนา เรียบร้อยแล้ว ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายสนิท ท้วมสกุล)

หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปลัดจังหวัด

สมหมาย ใจดี

๓๑ ส.ค.๖๑

แบบประเมินตนเอง หลัง การพัฒนา			
ชื่อ - สกุล <u>พ.ศุภวิชัย สุทธาวร</u>	กลุ่ม/ฝ่าย <u>สำนักตนปศุสัตว์อำเภอเมืองบ้านดง</u>		
เรื่อง : การสร้างความรับรู้ความเข้าใจให้แก่ประชาชน ช่วงเวลา : เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๑ ถึง เดือนกันยายน ๒๕๖๑ วิธีการ : การปฏิบัติการชุมชนนักปฏิบัติ (CoP : Community of Practice)			
การประเมินผล แบ่งเป็น ๒ ส่วน ๑. ประเมินตนเอง ๒. ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา	เกณฑ์การให้คะแนน คะแนน ๕ หมายถึง มากที่สุด คะแนน ๔ หมายถึง มาก คะแนน ๓ หมายถึง ปานกลาง คะแนน ๒ หมายถึง น้อย คะแนน ๑ หมายถึง น้อยที่สุด		
ประเด็นการประเมิน	คะแนนประเมิน		ข้อเสนอแนะ
	๑. ประเมินตนเอง	๒. ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา	
๑. มีความรู้ความเข้าใจ	๔	๔	
๒. สามารถนำความรู้มาใช้ในการทำงาน	๔	๔	
๓. สามารถทำงานตามขั้นตอนที่กำหนดได้	๔	๔	
๔. สามารถตรวจสอบจุดที่สำคัญได้	๔	๔	
๕. สามารถถ่ายทอดวิธีปฏิบัติแก่ผู้ร่วมงานได้	๔	๔	
คะแนนรวม	๒๐	๒๐	
ผลการประเมินเท่ากับ (คะแนนรวม x ๔)	๘๐	๘๐	
๑. ประเมินตนเอง	<input checked="" type="checkbox"/> ผ่านการประเมิน (คะแนนสูงกว่า ๖๐%) <input type="checkbox"/> ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนต่ำกว่า ๖๐%)		
๒. ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา	<input checked="" type="checkbox"/> ผ่านการประเมิน (คะแนนสูงกว่า ๖๐%) <input type="checkbox"/> ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนต่ำกว่า ๖๐%)		
สรุปผลการประเมินเพิ่มเติม .....			
ลงชื่อ.....ผู้ประเมินตนเอง ( <u>พ.ศุภวิชัย สุทธาวร</u> ) ตำแหน่ง <u>ปศุสัตว์อำเภอเมืองบ้านดง</u> วันที่ <u>๒๑ ส.ค. ๖๑</u>	ลงชื่อ.....ผู้บังคับบัญชา ( <u>นายรัตนไกร ต้นศรีวงษ์</u> ) ตำแหน่ง <u>ปศุสัตว์จังหวัดระยอง</u> วันที่ <u>๒๑ ส.ค. ๖๑</u>		

แบบประเมินตนเอง หลัง การพัฒนา			
ชื่อ - สกุล <u>นาย ธีรพงษ์ ธีรเทศ</u>	กลุ่ม/ฝ่าย <u>บริหารงานศิลปวัฒนธรรม</u>		
เรื่อง : การสร้างความรับรู้ความเข้าใจให้แก่ประชาชน			
ช่วงเวลา : เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๑ ถึง เดือนกันยายน ๒๕๖๑			
วิธีการ : การปฏิบัติการชุมชนนักปฏิบัติ (CoP : Community of Practice)			
การประเมินผล แบ่งเป็น ๒ ส่วน	เกณฑ์การให้คะแนน		
๑. ประเมินตนเอง	คะแนน ๕ หมายถึง	มากที่สุด	
๒. ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา	คะแนน ๔ หมายถึง	มาก	
	คะแนน ๓ หมายถึง	ปานกลาง	
	คะแนน ๒ หมายถึง	น้อย	
	คะแนน ๑ หมายถึง	น้อยที่สุด	
ประเด็นการประเมิน	คะแนนประเมิน		ข้อเสนอแนะ
	๑. ประเมินตนเอง	๒. ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา	
๑. มีความรู้ความเข้าใจ	4	4	
๒. สามารถนำความรู้มาใช้ในการทำงาน	5	4	
๓. สามารถทำงานตามขั้นตอนที่กำหนดได้	5	4	
๔. สามารถตรวจสอบจุดที่สำคัญได้	5	4	
๕. สามารถถ่ายทอดวิธีปฏิบัติแก่ผู้ร่วมงานได้	5	4	
คะแนนรวม	24	20	
ผลการประเมินเท่ากับ (คะแนนรวม x ๔)	96	80	
๑. ประเมินตนเอง	<input checked="" type="checkbox"/> ผ่านการประเมิน (คะแนนสูงกว่า ๖๐%)	<input type="checkbox"/> ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนต่ำกว่า ๖๐%)	
๒. ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา	<input checked="" type="checkbox"/> ผ่านการประเมิน (คะแนนสูงกว่า ๖๐%)	<input type="checkbox"/> ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนต่ำกว่า ๖๐%)	
สรุปผลการประเมินเพิ่มเติม .....			
ลงชื่อ <u>(นาย ธีรพงษ์ ธีรเทศ)</u> ผู้ประเมินตนเอง		ลงชื่อ <u>(นายรัตนไกร ต้นศรีวงษ์)</u> ผู้บังคับบัญชา	
ตำแหน่ง <u>เจ้าหน้าที่บริหารงานศิลปวัฒนธรรม</u>		ตำแหน่ง <u>ปลัดจังหวัดระยอง</u>	
วันที่ <u>21 ส.ค. 61</u>		วันที่ <u>๓๑ ส.ค. ๖๑</u>	

แบบประเมินตนเอง หลัง การพัฒนา			
ชื่อ - สกุล <u>ทพ.ไพรัช เอี่ยมทอง</u>	กลุ่ม/ฝ่าย <u>สำนักงานปศุสัตว์อำเภอวังจันทร์</u>		
เรื่อง : การสร้างความรับรู้ความเข้าใจให้แก่ประชาชน ช่วงเวลา : เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๑ ถึง เดือนกันยายน ๒๕๖๑ วิธีการ : การปฏิบัติการชุมชนนักปฏิบัติ (CoP : Community of Practice)			
การประเมินผล แบ่งเป็น ๒ ส่วน ๑. ประเมินตนเอง ๒. ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา	เกณฑ์การให้คะแนน คะแนน ๕ หมายถึง มากที่สุด คะแนน ๔ หมายถึง มาก คะแนน ๓ หมายถึง ปานกลาง คะแนน ๒ หมายถึง น้อย คะแนน ๑ หมายถึง น้อยที่สุด		
ประเด็นการประเมิน	คะแนนประเมิน		ข้อเสนอแนะ
	๑. ประเมินตนเอง	๒. ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา	
๑. มีความรู้ความเข้าใจ	๕	4	
๒. สามารถนำความรู้มาใช้ในการทำงาน	๕	4	
๓. สามารถทำงานตามขั้นตอนที่กำหนดได้	๕	4	
๔. สามารถตรวจสอบจุดที่สำคัญได้	๕	5	
๕. สามารถถ่ายทอดวิธีปฏิบัติแก่ผู้ร่วมงานได้	๕	5	
คะแนนรวม	๒๓	22	
ผลการประเมินเท่ากับ (คะแนนรวม x ๔)	๙๒	88	
๑. ประเมินตนเอง	<input checked="" type="checkbox"/> ผ่านการประเมิน (คะแนนสูงกว่า ๖๐%)	<input type="checkbox"/> ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนต่ำกว่า ๖๐%)	
๒. ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา	<input checked="" type="checkbox"/> ผ่านการประเมิน (คะแนนสูงกว่า ๖๐%)	<input type="checkbox"/> ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนต่ำกว่า ๖๐%)	
สรุปผลการประเมินเพิ่มเติม .....			
ลงชื่อ..... <u>ทพ.ไพรัช เอี่ยมทอง</u> .....ผู้ประเมินตนเอง (..... <u>ทพ.ไพรัช เอี่ยมทอง</u> .....) ตำแหน่ง..... <u>ปศุสัตว์อำเภอวังจันทร์</u> ..... วันที่..... <u>๒๐ ส.ค. ๖๑</u> .....		ลงชื่อ..... <u>[Signature]</u> .....ผู้บังคับบัญชา (..... <u>(นายรัตนกร ดันศรีวงษ์)</u> .....) ตำแหน่ง..... <u>ปศุสัตว์จังหวัดระยอง</u> ..... วันที่..... <u>๓๑ ส.ค. ๖๑</u> .....	

แบบประเมินตนเอง หลัง การพัฒนา			
ชื่อ - สกุล <u>นายวันชัย ถาวรเจริญ</u>		กลุ่ม/ฝ่าย <u>สำนักงานโครงการ/โครงการ/ศูนย์</u>	
เรื่อง : การสร้างความรับรู้ความเข้าใจให้แก่ประชาชน ช่วงเวลา : เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๑ ถึง เดือนกันยายน ๒๕๖๑ วิธีการ : การปฏิบัติการชุมชนนักรปฏิบัติ (CoP : Community of Practice)			
การประเมินผล แบ่งเป็น ๒ ส่วน ๑. ประเมินตนเอง ๒. ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา		เกณฑ์การให้คะแนน คะแนน ๕ หมายถึง มากที่สุด คะแนน ๔ หมายถึง มาก คะแนน ๓ หมายถึง ปานกลาง คะแนน ๒ หมายถึง น้อย คะแนน ๑ หมายถึง น้อยที่สุด	
ประเด็นการประเมิน	คะแนนประเมิน		ข้อเสนอแนะ
	๑. ประเมินตนเอง	๒. ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา	
๑. มีความรู้ความเข้าใจ	๕	๕	
๒. สามารถนำความรู้มาใช้ในการทำงาน	๕	๕	
๓. สามารถทำงานตามขั้นตอนที่กำหนดได้	๕	๕	
๔. สามารถตรวจสอบจุดที่สำคัญได้	๕	๕	
๕. สามารถถ่ายทอดวิธีปฏิบัติแก่ผู้ร่วมงานได้	๕	๕	
คะแนนรวม	๕๕	๕๐	
ผลการประเมินเท่ากับ (คะแนนรวม x ๔)	๒๒๐	๒๐๐	
๑. ประเมินตนเอง	<input checked="" type="checkbox"/> ผ่านการประเมิน (คะแนนสูงกว่า ๖๐%)	<input type="checkbox"/> ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนต่ำกว่า ๖๐%)	
๒. ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา	<input checked="" type="checkbox"/> ผ่านการประเมิน (คะแนนสูงกว่า ๖๐%)	<input type="checkbox"/> ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนต่ำกว่า ๖๐%)	
สรุปผลการประเมินเพิ่มเติม .....			
ลงชื่อ <u>(นายวันชัย ถาวรเจริญ)</u> ผู้ประเมินตนเอง		ลงชื่อ <u>(นายรัตนกร ต้นศรีวงษ์)</u> ผู้บังคับบัญชา	
ตำแหน่ง <u>ปลัดครัวอำเภอบ้านค่าย</u>		ตำแหน่ง <u>ปลัดครัวจังหวัดระยอง</u>	
วันที่ <u>๒๔ ส.ค. ๖๑</u>		วันที่ <u>๓๑ ส.ค. ๖๑</u>	

แบบประเมินตนเอง หลัง การพัฒนา			
ชื่อ - สกุล <u>นายสมพร พานิชรัมย์</u>		กลุ่ม/ฝ่าย <u>สภ.ปลัดอำเภอเมืองบุรีรัมย์</u>	
เรื่อง : การสร้างความรับรู้ความเข้าใจให้แก่ประชาชน			
ช่วงเวลา : เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๑ ถึง เดือนกันยายน ๒๕๖๑			
วิธีการ : การปฏิบัติการชุมชนนักปฏิบัติ (CoP : Community of Practice)			
การประเมินผล แบ่งเป็น ๒ ส่วน		เกณฑ์การให้คะแนน	
๑. ประเมินตนเอง		คะแนน ๕ หมายถึง มากที่สุด	
๒. ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา		คะแนน ๔ หมายถึง มาก	
		คะแนน ๓ หมายถึง ปานกลาง	
		คะแนน ๒ หมายถึง น้อย	
		คะแนน ๑ หมายถึง น้อยที่สุด	
ประเด็นการประเมิน	คะแนนประเมิน		ข้อเสนอแนะ
	๑. ประเมินตนเอง	๒. ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา	
๑. มีความรู้ความเข้าใจ	๓	๔	
๒. สามารถนำความรู้มาใช้ในการทำงาน	๓	๔	
๓. สามารถทำงานตามขั้นตอนที่กำหนดได้	๓	๔	
๔. สามารถตรวจสอบจุดที่สำคัญได้	๓	๔	
๕. สามารถถ่ายทอดวิธีปฏิบัติแก่ผู้ร่วมงานได้	๓	๔	
คะแนนรวม	๑๕	๒๐	
ผลการประเมินเท่ากับ (คะแนนรวม x ๔)	๖๐	๘๐	
๑. ประเมินตนเอง	<input checked="" type="checkbox"/> ผ่านการประเมิน (คะแนนสูงกว่า ๖๐%)	<input type="checkbox"/> ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนต่ำกว่า ๖๐%)	
๒. ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา	<input checked="" type="checkbox"/> ผ่านการประเมิน (คะแนนสูงกว่า ๖๐%)	<input type="checkbox"/> ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนต่ำกว่า ๖๐%)	
สรุปผลการประเมินเพิ่มเติม .....			
ลงชื่อ..... <u>สมพร</u> .....ผู้ประเมินตนเอง ( <u>นายสมพร พานิชรัมย์</u> )		ลงชื่อ..... <u>.....</u> .....ผู้บังคับบัญชา ( <u>นายรัตนไกร ดันศรีวงษ์</u> )	
ตำแหน่ง <u>เจ้าพนักงานสัตวบาลปฏิบัติงาน</u>		ตำแหน่ง <u>ปลัดอำเภอจังหวัดระยอง</u>	
วันที่ <u>๒๓ ส.ค. ๖๑</u>		วันที่ <u>๓๑ ส.ค. ๖๑</u>	

แบบประเมินตนเอง หลัง การพัฒนา			
ชื่อ - สกุล <u>พจนเจริณฎาก นิมะพรพรต</u>		กลุ่ม/ฝ่าย <u>สภ.ปศุสัตว์อำเภอหิคมพัฒนา</u>	
เรื่อง : การสร้างความรับรู้ความเข้าใจให้แก่ประชาชน ช่วงเวลา : เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๑ ถึง เดือนกันยายน ๒๕๖๑ วิธีการ : การปฏิบัติการชุมชนนักปฏิบัติ (CoP : Community of Practice)			
การประเมินผล แบ่งเป็น ๒ ส่วน		เกณฑ์การให้คะแนน	
๑. ประเมินตนเอง		คะแนน ๕ หมายถึง มากที่สุด	
๒. ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา		คะแนน ๔ หมายถึง มาก	
		คะแนน ๓ หมายถึง ปานกลาง	
		คะแนน ๒ หมายถึง น้อย	
		คะแนน ๑ หมายถึง น้อยที่สุด	
ประเด็นการประเมิน	คะแนนประเมิน		ข้อเสนอแนะ
	๑. ประเมินตนเอง	๒. ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา	
๑. มีความรู้ความเข้าใจ	4	4	
๒. สามารถนำความรู้มาใช้ในการทำงาน	4	4	
๓. สามารถทำงานตามขั้นตอนที่กำหนดได้	5	4	
๔. สามารถตรวจสอบจุดที่สำคัญได้	4	5	
๕. สามารถถ่ายทอดวิธีปฏิบัติแก่ผู้ร่วมงานได้	5	5	
คะแนนรวม	22	22	
ผลการประเมินเท่ากับ (คะแนนรวม x ๔)	88	88	
๑. ประเมินตนเอง	<input checked="" type="checkbox"/> ผ่านการประเมิน (คะแนนสูงกว่า ๖๐%)	<input type="checkbox"/> ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนต่ำกว่า ๖๐%)	
๒. ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา	<input checked="" type="checkbox"/> ผ่านการประเมิน (คะแนนสูงกว่า ๖๐%)	<input type="checkbox"/> ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนต่ำกว่า ๖๐%)	
สรุปผลการประเมินเพิ่มเติม .....			
ลงชื่อ.....ผู้ประเมินตนเอง ( <u>พจนเจริณฎาก นิมะพรพรต</u> ) ตำแหน่ง <u>ปศุสัตว์อำเภอหิคมพัฒนา</u> วันที่ <u>23 ส.ค. ๖1</u>		ลงชื่อ.....ผู้บังคับบัญชา ( <u>นายรัตนไกร ต้นศรีวงษ์</u> ) ตำแหน่ง <u>ปศุสัตว์จังหวัดระยอง</u> วันที่ <u>๓๑ ส.ค. ๖๑</u>	

แบบประเมินตนเอง หลัง การพัฒนา			
ชื่อ - สกุล <u>ชวลิต งามวิจิตร</u> <u>ดำรงมา</u>	กลุ่ม/ฝ่าย <u>๕๖๔ รีม ๖๖๐ พัฒนา ทรป๕ สังก</u>		
เรื่อง : การสร้างความรับรู้ความเข้าใจให้แก่ประชาชน			
ช่วงเวลา : เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๑ ถึง เดือนกันยายน ๒๕๖๑			
วิธีการ : การปฏิบัติการชุมชนนักปฏิบัติ (CoP : Community of Practice)			
<b>การประเมินผล</b> แบ่งเป็น ๒ ส่วน ๑. ประเมินตนเอง ๒. ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา	เกณฑ์การให้คะแนน คะแนน ๕ หมายถึง มากที่สุด คะแนน ๔ หมายถึง มาก คะแนน ๓ หมายถึง ปานกลาง คะแนน ๒ หมายถึง น้อย คะแนน ๑ หมายถึง น้อยที่สุด		
<b>ประเด็นการประเมิน</b>	<b>คะแนนประเมิน</b>		<b>ข้อเสนอแนะ</b>
	๑. ประเมินตนเอง	๒. ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา	
๑. มีความรู้ความเข้าใจ	๔	๔	
๒. สามารถนำความรู้มาใช้ในการทำงาน	๔	๔	
๓. สามารถทำงานตามขั้นตอนที่กำหนดได้	๔	๔	
๔. สามารถตรวจสอบจุดที่สำคัญได้	๔	๔	
๕. สามารถถ่ายทอดวิธีปฏิบัติแก่ผู้ร่วมงานได้	๓	๔	
<b>คะแนนรวม</b>	<b>๑๙</b>	<b>๒๑</b>	
<b>ผลการประเมินเท่ากับ (คะแนนรวม x ๔)</b>	<b>๗๖</b>	<b>๘๔</b>	
๑. ประเมินตนเอง	<input checked="" type="checkbox"/> ผ่านการประเมิน (คะแนนสูงกว่า ๖๐%) <input type="checkbox"/> ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนต่ำกว่า ๖๐%)		
๒. ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา	<input checked="" type="checkbox"/> ผ่านการประเมิน (คะแนนสูงกว่า ๖๐%) <input type="checkbox"/> ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนต่ำกว่า ๖๐%)		
สรุปผลการประเมินเพิ่มเติม .....			
.....			
ลงชื่อ..... <u>ชวลิต งามวิจิตร</u> ..... ผู้ประเมินตนเอง ( <u>ชวลิต งามวิจิตร</u> <u>ดำรงมา</u> ) ตำแหน่ง..... <u>หัวหน้างานโครงการพัฒนาระบบงาน</u> วันที่..... <u>๒๓ ส.ค. ๖๑</u>	ลงชื่อ..... <u>[Signature]</u> ..... ผู้บังคับบัญชา ( <u>นายรัตนกร ต้นศรีวงษ์</u> ) ตำแหน่ง..... <u>ปลัดจังหวัดระยอง</u> วันที่..... <u>๓๑ ส.ค. ๖๑</u>		



แบบประเมินตนเอง หลัง การพัฒนา			
ชื่อ - สกุล <u>นงนิตย์ สว่างดวงดี</u>	กลุ่ม/ฝ่าย <u>พืชมูลฐานภาคพื้นทวีป</u>		
เรื่อง : การสร้างความรับรู้ความเข้าใจให้แก่ประชาชน			
ช่วงเวลา : เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๑ ถึง เดือนกันยายน ๒๕๖๑			
วิธีการ : การปฏิบัติการชุมชนนักปฏิบัติ (CoP : Community of Practice)			
การประเมินผล แบ่งเป็น ๒ ส่วน ๑. ประเมินตนเอง ๒. ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา	เกณฑ์การให้คะแนน คะแนน ๕ หมายถึง มากที่สุด คะแนน ๔ หมายถึง มาก คะแนน ๓ หมายถึง ปานกลาง คะแนน ๒ หมายถึง น้อย คะแนน ๑ หมายถึง น้อยที่สุด		
ประเด็นการประเมิน	คะแนนประเมิน		ข้อเสนอแนะ
	๑. ประเมินตนเอง	๒. ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา	
๑. มีความรู้ความเข้าใจ	๕	๔	
๒. สามารถนำความรู้มาใช้ในการทำงาน	๕	๔	
๓. สามารถทำงานตามขั้นตอนที่กำหนดได้	๕	๔	
๔. สามารถตรวจสอบจุดที่สำคัญได้	๕	๔	
๕. สามารถถ่ายทอดวิธีปฏิบัติแก่ผู้ร่วมงานได้	๕	๔	
คะแนนรวม	๒๓	๒๐	
ผลการประเมินเท่ากับ (คะแนนรวม x ๔)	๙๒	๘๐	
๑. ประเมินตนเอง	<input checked="" type="checkbox"/> ผ่านการประเมิน (คะแนนสูงกว่า ๖๐%) <input type="checkbox"/> ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนต่ำกว่า ๖๐%)		
๒. ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา	<input checked="" type="checkbox"/> ผ่านการประเมิน (คะแนนสูงกว่า ๖๐%) <input type="checkbox"/> ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนต่ำกว่า ๖๐%)		
สรุปผลการประเมินเพิ่มเติม .....			
ลงชื่อ <u>นงนิตย์ สว่างดวงดี</u> ผู้ประเมินตนเอง ( <u>นงนิตย์ สว่างดวงดี</u> ) ตำแหน่ง <u>พนักงานฝึกอบรมสควบค.</u> วันที่ <u>๒๕ ส.ค. ๖๑</u>		ลงชื่อ <u>[Signature]</u> ผู้บังคับบัญชา ( <u>นายรัตนไกร ต้นศรีวงษ์</u> ) ตำแหน่ง <u>ปศุสัตว์จังหวัดระยอง</u> วันที่ <u>๓๑ ส.ค. ๖๑</u>	

แบบประเมินตนเอง หลัง การพัฒนา			
ชื่อ - สกุล <u>นางสาวจอย งามศรี สอนวิชา</u>	กลุ่ม/ฝ่าย <u>สำนักงาน/โรงเรียนวัดบ้านหนองปลาหมอ</u>		
เรื่อง : การสร้างความรับรู้ความเข้าใจให้แก่ประชาชน			
ช่วงเวลา : เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๑ ถึง เดือนกันยายน ๒๕๖๑			
วิธีการ : การปฏิบัติการชุมชนนักปฏิบัติ (CoP : Community of Practice)			
การประเมินผล แบ่งเป็น ๒ ส่วน ๑. ประเมินตนเอง ๒. ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา	เกณฑ์การให้คะแนน คะแนน ๕ หมายถึง มากที่สุด คะแนน ๔ หมายถึง มาก คะแนน ๓ หมายถึง ปานกลาง คะแนน ๒ หมายถึง น้อย คะแนน ๑ หมายถึง น้อยที่สุด		
ประเด็นการประเมิน	คะแนนประเมิน		ข้อเสนอแนะ
	๑. ประเมินตนเอง	๒. ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา	
๑. มีความรู้ความเข้าใจ	๕	๕	
๒. สามารถนำความรู้มาใช้ในการทำงาน	๕	๕	
๓. สามารถทำงานตามขั้นตอนที่กำหนดได้	๕	๕	
๔. สามารถตรวจสอบจุดที่สำคัญได้	๕	๕	
๕. สามารถถ่ายทอดวิธีปฏิบัติแก่ผู้ร่วมงานได้	๕	๕	
คะแนนรวม	๒๕	๒๕	
ผลการประเมินเท่ากับ (คะแนนรวม x ๔)	๑๐๐	๑๐๐	
๑. ประเมินตนเอง	<input checked="" type="checkbox"/> ผ่านการประเมิน (คะแนนสูงกว่า ๖๐%) <input type="checkbox"/> ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนต่ำกว่า ๖๐%)		
๒. ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา	<input checked="" type="checkbox"/> ผ่านการประเมิน (คะแนนสูงกว่า ๖๐%) <input type="checkbox"/> ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนต่ำกว่า ๖๐%)		
สรุปผลการประเมินเพิ่มเติม .....			
ลงชื่อ <u>[ลายเซ็น]</u> ผู้ประเมินตนเอง (นางสาวจอย งามศรี สอนวิชา) ตำแหน่ง <u>วิชาภาษาอังกฤษ</u> วันที่ <u>๒๓ ส.ค. ๖๑</u>	ลงชื่อ <u>[ลายเซ็น]</u> ผู้บังคับบัญชา (นายรัตนกร ต้นศรีวงษ์) ตำแหน่ง <u>ปศุสัตว์จังหวัดระยอง</u> วันที่ <u>๓๑ ส.ค. ๖๑</u>		

แบบประเมินตนเอง หลัง การพัฒนา			
ชื่อ - สกุล <u>นาง นอมชัย สีทาผล</u>		กลุ่ม/ฝ่าย <u>สำนักงานส่งเสริมอาชีพ</u>	
เรื่อง : การสร้างความรับรู้ความเข้าใจให้แก่ประชาชน ช่วงเวลา : เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๑ ถึง เดือนกันยายน ๒๕๖๑ วิธีการ : การปฏิบัติการชุมชนนักปฏิบัติ (CoP : Community of Practice)			
การประเมินผล แบ่งเป็น ๒ ส่วน ๑. ประเมินตนเอง ๒. ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา		เกณฑ์การให้คะแนน คะแนน ๕ หมายถึง มากที่สุด คะแนน ๔ หมายถึง มาก คะแนน ๓ หมายถึง ปานกลาง คะแนน ๒ หมายถึง น้อย คะแนน ๑ หมายถึง น้อยที่สุด	
ประเด็นการประเมิน	คะแนนประเมิน		ข้อเสนอแนะ
	๑. ประเมินตนเอง	๒. ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา	
๑. มีความรู้ความเข้าใจ	4	4	
๒. สามารถนำความรู้มาใช้ในการทำงาน	4	4	
๓. สามารถทำงานตามขั้นตอนที่กำหนดได้	4	4	
๔. สามารถตรวจสอบจุดที่สำคัญได้	4	4	
๕. สามารถถ่ายทอดวิธีปฏิบัติแก่ผู้ร่วมงานได้	4	4	
คะแนนรวม	20	20	
ผลการประเมินเท่ากับ (คะแนนรวม x ๔)	80	40	
๑. ประเมินตนเอง	<input checked="" type="checkbox"/> ผ่านการประเมิน (คะแนนสูงกว่า ๖๐%) <input type="checkbox"/> ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนต่ำกว่า ๖๐%)		
๒. ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา	<input checked="" type="checkbox"/> ผ่านการประเมิน (คะแนนสูงกว่า ๖๐%) <input type="checkbox"/> ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนต่ำกว่า ๖๐%)		
สรุปผลการประเมินเพิ่มเติม .....			
ลงชื่อ..... <u>นอมชัย สีทาผล</u> ..... ผู้ประเมินตนเอง ( <u>นาง นอมชัย สีทาผล</u> ) ตำแหน่ง..... <u>เจ้าหน้าที่งานส่งเสริมอาชีพ</u> ..... วันที่..... <u>30 ส.ค. 61</u> .....		ลงชื่อ..... <u>ปศุสัตว์จังหวัดระยอง</u> ..... ผู้บังคับบัญชา ( <u>นายรัตนกร ต้นศรีวงษ์</u> ) ตำแหน่ง..... <u>ปศุสัตว์จังหวัดระยอง</u> ..... วันที่..... <u>๓๑ ส.ค. ๖๑</u> .....	

แบบประเมินตนเอง หลัง การพัฒนา			
ชื่อ - สกุล <u>สมชาย พิษ ด้วิฑฒ์</u>	กลุ่ม/ฝ่าย <u>สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลาง</u>		
เรื่อง : การสร้างความรับรู้ความเข้าใจให้แก่ประชาชน			
ช่วงเวลา : เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๑ ถึง เดือนกันยายน ๒๕๖๑			
วิธีการ : การปฏิบัติการชุมชนนักปฏิบัติ (CoP : Community of Practice)			
การประเมินผล แบ่งเป็น ๒ ส่วน	เกณฑ์การให้คะแนน		
๑. ประเมินตนเอง	คะแนน ๕ หมายถึง มากที่สุด		
๒. ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา	คะแนน ๔ หมายถึง มาก		
	คะแนน ๓ หมายถึง ปานกลาง		
	คะแนน ๒ หมายถึง น้อย		
	คะแนน ๑ หมายถึง น้อยที่สุด		
ประเด็นการประเมิน	คะแนนประเมิน		ข้อเสนอแนะ
	๑. ประเมินตนเอง	๒. ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา	
๑. มีความรู้ความเข้าใจ	๕	๕	
๒. สามารถนำความรู้มาใช้ในการทำงาน	๕	๕	
๓. สามารถทำงานตามขั้นตอนที่กำหนดได้	๕	๕	
๔. สามารถตรวจสอบจุดที่สำคัญได้	๕	๕	
๕. สามารถถ่ายทอดวิธีปฏิบัติแก่ผู้ร่วมงานได้	๕	๕	
คะแนนรวม	๒๕	๒๐	
ผลการประเมินเท่ากับ (คะแนนรวม x ๔)	๑๐๐	๘๐	
๑. ประเมินตนเอง	<input checked="" type="checkbox"/> ผ่านการประเมิน (คะแนนสูงกว่า ๖๐%) <input type="checkbox"/> ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนต่ำกว่า ๖๐%)		
๒. ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา	<input checked="" type="checkbox"/> ผ่านการประเมิน (คะแนนสูงกว่า ๖๐%) <input type="checkbox"/> ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนต่ำกว่า ๖๐%)		
สรุปผลการประเมินเพิ่มเติม .....			
ลงชื่อ <u>สมชาย พิษ ด้วิฑฒ์</u> ผู้ประเมินตนเอง ( <u>สมชาย พิษ ด้วิฑฒ์</u> )		ลงชื่อ <u>[Signature]</u> ผู้บังคับบัญชา ( <u>นายรัตนไกร ต้นศรีวงษ์</u> )	
ตำแหน่ง <u>1๐๕๗-๖๑๙๕๒๖๖๖๖</u>		ตำแหน่ง <u>ปศุสัตว์จังหวัดระยอง</u>	
วันที่ <u>๒๕ ส.ค. ๖๑</u>		วันที่ <u>๓๑ ส.ค. ๖๑</u>	

แบบประเมินตนเอง หลัง การพัฒนา			
ชื่อ - สกุล <u>จตุพร ภูมิภัก</u>		กลุ่ม/ฝ่าย <u>สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน</u>	
เรื่อง : การสร้างความรับรู้ความเข้าใจให้แก่ประชาชน ช่วงเวลา : เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๑ ถึง เดือนกันยายน ๒๕๖๑ วิธีการ : การปฏิบัติการชุมชนนักปฏิบัติ (CoP : Community of Practice)			
การประเมินผล แบ่งเป็น ๒ ส่วน ๑. ประเมินตนเอง ๒. ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา		เกณฑ์การให้คะแนน คะแนน ๕ หมายถึง มากที่สุด คะแนน ๔ หมายถึง มาก คะแนน ๓ หมายถึง ปานกลาง คะแนน ๒ หมายถึง น้อย คะแนน ๑ หมายถึง น้อยที่สุด	
ประเด็นการประเมิน	คะแนนประเมิน		ข้อเสนอแนะ
	๑. ประเมินตนเอง	๒. ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา	
๑. มีความรู้ความเข้าใจ	4	4	
๒. สามารถนำความรู้มาใช้ในการทำงาน	4	4	
๓. สามารถทำงานตามขั้นตอนที่กำหนดได้	4	4	
๔. สามารถตรวจสอบจุดที่สำคัญได้	4	4	
๕. สามารถถ่ายทอดวิธีปฏิบัติแก่ผู้ร่วมงานได้	4	4	
คะแนนรวม	20	20	
ผลการประเมินเท่ากับ (คะแนนรวม x ๔)	80	80	
๑. ประเมินตนเอง	<input checked="" type="checkbox"/> ผ่านการประเมิน (คะแนนสูงกว่า ๖๐%) <input type="checkbox"/> ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนต่ำกว่า ๖๐%)		
๒. ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา	<input checked="" type="checkbox"/> ผ่านการประเมิน (คะแนนสูงกว่า ๖๐%) <input type="checkbox"/> ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนต่ำกว่า ๖๐%)		
สรุปผลการประเมินเพิ่มเติม .....			
ลงชื่อ <u>จตุพร ภูมิภัก</u> ผู้ประเมินตนเอง ( <u>จตุพร ภูมิภัก</u> ) ตำแหน่ง <u>หัวหน้างาน ฝ่าย</u> วันที่ <u>21 ส.ค. 61</u>		ลงชื่อ <u>[Signature]</u> ผู้บังคับบัญชา ( <u>นายรัตนกร ต้นศรีวงษ์</u> ) ตำแหน่ง <u>ปลัดจังหวัดระยอง</u> วันที่ <u>๓๑ ส.ค. ๖๑</u>	

แบบประเมินตนเอง หลัง การพัฒนา			
ชื่อ - สกุล <u>ท.ส. ศาสตร์ อนุชญา</u>	กลุ่ม/ฝ่าย <u>ส่งเสริมและพัฒนาการปกครอง</u>		
เรื่อง : การสร้างความรับรู้ความเข้าใจให้แก่ประชาชน			
ช่วงเวลา : เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๑ ถึง เดือนกันยายน ๒๕๖๑			
วิธีการ : การปฏิบัติการชุมชนนักปฏิบัติ (CoP : Community of Practice)			
การประเมินผล แบ่งเป็น ๒ ส่วน	เกณฑ์การให้คะแนน		
๑. ประเมินตนเอง	คะแนน ๕ หมายถึง มากที่สุด		
๒. ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา	คะแนน ๔ หมายถึง มาก		
	คะแนน ๓ หมายถึง ปานกลาง		
	คะแนน ๒ หมายถึง น้อย		
	คะแนน ๑ หมายถึง น้อยที่สุด		
ประเด็นการประเมิน	คะแนนประเมิน		ข้อเสนอแนะ
	๑. ประเมินตนเอง	๒. ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา	
๑. มีความรู้ความเข้าใจ	๓	๔	
๒. สามารถนำความรู้มาใช้ในการทำงาน	๓	๔	
๓. สามารถทำงานตามขั้นตอนที่กำหนดได้	๔	๔	
๔. สามารถตรวจสอบจุดที่สำคัญได้	๓	๔	
๕. สามารถถ่ายทอดวิธีปฏิบัติแก่ผู้ร่วมงานได้	๓	๔	
คะแนนรวม	๑๖	๒๐	
ผลการประเมินเท่ากับ (คะแนนรวม x ๔)	๖๔	๘๐	
๑. ประเมินตนเอง	<input checked="" type="checkbox"/> ผ่านการประเมิน (คะแนนสูงกว่า ๖๐%)	<input type="checkbox"/> ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนต่ำกว่า ๖๐%)	
๒. ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา	<input checked="" type="checkbox"/> ผ่านการประเมิน (คะแนนสูงกว่า ๖๐%)	<input type="checkbox"/> ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนต่ำกว่า ๖๐%)	
สรุปผลการประเมินเพิ่มเติม .....			
ลงชื่อ..... <u>ศาส</u> .....ผู้ประเมินตนเอง ( <u>นางสาวศาส อนุชญา</u> )		ลงชื่อ..... <u>[Signature]</u> .....ผู้บังคับบัญชา ( <u>นายรัตนไกร ดันศรีวงษ์</u> )	
ตำแหน่ง..... <u>หัวหน้างานสโตรมา</u> .....		ตำแหน่ง..... <u>ปลัดจังหวัดระยอง</u> .....	
วันที่..... <u>30 ต.ค. ๒๕๖1</u> .....		วันที่..... <u>๓๑ ส.ค. ๖๑</u> .....	