

บันทึกสรุปบทเรียนจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

เรื่อง การเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์เพื่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

กิจกรรมครั้งที่ ๑ วันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๒

ชื่อผู้บันทึก นายธนดล วงศ์ครุฑ

ขอบเขตเนื้อหา

- หลักการวิเคราะห์ธรรมชาติของมนุษย์
- บุคลิกภาพแบบชอบแสดงออก (O Personality)
- บุคลิกภาพแบบไม่ชอบแสดงออก (U Personality)
- บุคลิกภาพแบบทั่วไป (N Personality)
- เทคนิคในการปฏิสัมพันธ์กับคนที่มีบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน

บันทึกสรุปบทเรียน

การทำความเข้าใจทางจิตวิทยาเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์

ด้วยจิตวิทยาจุดประสงค์ในการศึกษาเชิงวิทยาศาสตร์ คือ เพื่ออธิบายความเข้าใจ ธรรมชาติ และสาเหตุของพฤติกรรมมนุษย์ เพื่อพยากรณ์และจัดการสาเหตุของพฤติกรรม เพื่อเกิดประโยชน์ต่อมนุษย์ จึงเป็นศาสตร์ที่สามารถทำความเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ ได้มีการศึกษาและเสนอทฤษฎีทางจิตวิทยามากมาย ที่ทำให้เข้าใจถึงลักษณะของพฤติกรรมมนุษย์ เช่น ทฤษฎีบุคลิกภาพ อธิบายความเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มนุษย์แต่ละคนมีลักษณะทางพฤติกรรมหรือบุคลิกภาพที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว เช่น บางคนแสดงตัว บางคนเก็บตัว บางคนมีความมั่นคงทางอารมณ์ บางคนมีความหวั่นไหว ทฤษฎีทางเขาวนปัญญา อธิบายลักษณะโครงสร้างทางเขาวนปัญญา ที่แต่ละบุคคลมีความสามารถในการคิดที่แตกต่างกัน

การจัดการเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ในการบริหารงาน อย่างมีประสิทธิภาพ

โดยพื้นฐานของความเข้าใจในธรรมชาติของมนุษย์ในการบริหาร จะเกิดประโยชน์โดยตรงในการบริหารคน หรือในที่นี้จะใช้คำว่า การจัดการพฤติกรรม ด้วยวิธีการจัดการ โดยอาศัยหลักความเข้าใจในธรรมชาติและสาเหตุของพฤติกรรมมนุษย์ เมื่อเข้าใจสาเหตุ ย่อมที่จะพยากรณ์และมีวิธีการจัดการเกี่ยวกับสาเหตุ เพื่อให้บุคลากรผู้ร่วมงานเกิดพฤติกรรม ความคิด และอารมณ์ความรู้สึกที่พึงประสงค์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป การจัดการพฤติกรรมบุคลากรผู้ร่วมงานมิได้หลายโอกาสในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการบริหารด้านใดก็ตามที่ใช้คนทำงาน การบริหารคนต้องเข้าไปเกี่ยวข้องอยู่เสมอ โดยพื้นฐาน การจัดการพฤติกรรมเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารงานตั้งแต่การสื่อสาร การสั่งการ การควบคุม การติดตาม และการประสานงาน เนื่องจากภาระเหล่านี้ ต้องเกิดปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม การบริหารงานโดยใช้หลักการจัดการพฤติกรรมที่มีความเข้าใจในธรรมชาติของบุคลากรผู้ร่วมงาน ร่วมกับการใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหารอย่างเหมาะสม จะช่วยทำให้บุคลากรผู้ร่วมงานมีพฤติกรรมการทำงาน ความคิดและความรู้สึกเกี่ยวกับงานที่ดีกว่าการบริหารโดยใช้อำนาจหน้าที่

การรับรู้บุคคล

การรับรู้บุคคล เป็นกระบวนการรับรู้ของบุคคล ผู้รับรู้เพื่อรวบรวมข้อมูลของผู้ที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย แล้วเก็บเป็นภาพสำหรับตน

บุคคลที่ถูกรับรู้ เป็นบุคคลเฉพาะเจาะจงที่เข้ามามีปฏิสัมพันธ์ด้วย โดยอาจมีปฏิสัมพันธ์โดยตรงหรือมีปฏิสัมพันธ์ทางอ้อม อาจเป็นบุคคลเพียงคนเดียว หรืออาจหลายคนก็ได้ อาจมาปรากฏตัวให้เห็นโดยตรง หรือปรากฏตัวทางอ้อม เช่น การปรากฏตัวทางสื่อต่าง ๆ การบอกกล่าวพูดถึงจากบุคคลอื่น เมื่อบุคคลผู้ถูกรับรู้ปรากฏตัว ผู้รับรู้อาจรวบรวมข้อมูลของผู้รับรู้อย่างไรก็ตาม ผ่านประสาทสัมผัส แล้วนำข้อมูลไปตีความในใจด้วยปัจจัยทางจิตวิทยา ทั้งภายในตัวผู้สังเกตและปัจจัยทางสังคม แล้วจึงสรุปเอาว่า บุคคลที่ถูกรับรู้ “ เป็นคนอย่างไร ” ในความคิดของผู้สังเกต

ในฐานะที่ท่านเป็นหัวหน้างาน ท่านคงจะมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานของท่านมากมาย ท่านคงเกิดการรับรู้บุคคลเกี่ยวกับผู้ร่วมงานของท่านแต่ละคน และสรุปเอาว่าผู้ร่วมงานของท่านแต่ละคนเป็นคนอย่างไรนั่นเอง การเกิดการรับรู้ในตัวบุคคลเป้าหมายที่หัวหน้างานกำลังทำความเข้าใจในที่นี้ ก็เกิดในกระบวนการนี้เช่นเดียวกัน

อิทธิพลทางสังคม

การชี้นำของบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นการชี้นำโดยตรง หรือโดยนัยทางอ้อม โดยเจตคติ หรือค่านิยมจากบุคคลที่มีอิทธิพลต่อผู้รับรู้อาจมีแนวโน้มที่จะทำให้การตีความของผู้รับรู้อีกต่อผู้ถูกรับรู้ หัวหน้างานที่กำลังจะตีความว่าบุคคลเป้าหมายของตนคนหนึ่งเป็นคนอย่างไร ได้มาปรึกษาหัวหน้าฝ่ายของตนเกี่ยวกับผู้ร่วมงานของตนคนนั้น ความคิดเห็นเจตคติหรือค่านิยมของหัวหน้าฝ่ายที่มีต่อบุคคลเป้าหมายคนนั้น อาจมีผลในทางชี้นำให้การตีความของหัวหน้างานต่อบุคคลเป้าหมายนั้น คล้อยตามหัวหน้าฝ่ายของตน

การชี้นำของกลุ่ม ความคิดเห็น เจตคติหรือค่านิยมของกลุ่มคนส่วนใหญ่ มักมีอิทธิพลต่อการพิจารณาหรือตีความของผู้รับรู้อีกต่อผู้ถูกรับรู้หลายคนมีเจตคติต่อบุคคลเป้าหมายคนหนึ่งว่าเป็นคนเสียสละ ทุมเท แต่ในความการรับรู้ของหัวหน้างานอาจไม่สอดคล้องกับคนอื่น แต่ด้วยอิทธิพลของเสียงส่วนใหญ่อาจส่งผลให้หัวหน้างานตีความคล้อยตามกลุ่มผู้ร่วมงานเหล่านั้นได้

สื่อเครือข่ายสังคม ปัจจุบันเป็นที่ชัดเจนว่า การแสดงออกทางความคิดเห็น เจตคติ ค่านิยมของบุคคลต่าง ๆ ในสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ มีอิทธิพลต่อการชี้นำในการตีความบุคคล Comment ในทางบวกจากสมาชิกในเครือข่ายจำนวนมากที่มีต่อ Post ของผู้ร่วมงานคนหนึ่ง จึงอาจมีอิทธิพลต่อการตีความ บุคคลเป้าหมายคนนั้นคล้อยตามความคิดเห็นของสมาชิกเหล่านั้น

พฤติกรรมเกิดจากการเรียนรู้

การเรียนรู้ (Learning) คือการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวร อันเป็นผลมาจากบุคคลไปมีประสบการณ์ซ้ำๆ

จากความหมายข้างต้น พอจะอธิบายสั้นๆง่ายๆ ก็คือ บุคคลไปมีประสบการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งซ้ำๆบ่อยๆ ประสบการณ์นั้นทำให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปจากเดิม

การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ อาจเปลี่ยนแปลงจากที่ไม่เคยกระทำเลย ทำไม่เป็นเลย เป็นการเริ่มทำได้ ทำเป็น หรืออาจเปลี่ยนแปลงโดยการทำซ้ำมากขึ้น ทำได้ยาวนานมากขึ้น ทำได้ดีขึ้น เป็นในทิศทางที่เพิ่มขึ้น ในทางกลับกันการเปลี่ยนแปลงอาจมีทิศทางกลับกัน จากที่เคยทำบ่อย ทำยาวนาน อาจลดลงเป็นทำน้อยลง ทำในระยะเวลาที่สั้นลง จนอาจหยุดหรือเลิกกระทำไปเลยก็ได้ ทั้งนี้ พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงจากการเรียนรู้ ไม่ว่าจะเพิ่มขึ้นหรือลดลง อาจเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์หรือพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ได้ทั้งสิ้น

แต่ต่อมาพบว่าเขาทำงานแย่ง มีคุณภาพน้อยลง เรามักสันนิษฐานเอาว่า น่าจะเกิดจากปัจจัยภายในตัวเขา บางอย่าง แต่หากวิเคราะห์ตามหลักการเรียนรู้ อาจพบว่าประสบการณ์ในการทำงานบางอย่าง เป็นสาเหตุที่ทำให้ผู้ร่วมงานคนนั้นมีผลงานที่แย่ง

เงื่อนไขการลงโทษ (Punishment) เป็นกระบวนการที่ยุติหรือลดความถี่ของพฤติกรรมที่เคยกระทำ อันเป็นผลมาจากผลกระทบใด ๆ ที่เกิดตามหลังพฤติกรรมนั้น ผลกรรมนั้นทำหน้าที่เป็นตัวลงโทษ (Punisher) ตามกระบวนการนี้ เมื่อบุคคลได้แสดงพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งภายใต้การชี้แนะของเงื่อนไขใด ๆ แล้วปรากฏผลกระทบใด ๆ ตามมา ต่อมาเมื่อบุคคลอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่ชี้แนะให้เคยทำพฤติกรรมแต่บุคคล กลับไม่ทำพฤติกรรมนั้นซ้ำอีก หรือทำพฤติกรรมนั้นน้อยลง แสดงว่าพฤติกรรมนั้นถูกยุติหรือลดความถี่ด้วยกระบวนการลงโทษ อันเป็นผลมาจากผลกระทบที่เคยเกิดตามหลังพฤติกรรมนั้น ทำหน้าที่เป็นตัวลงโทษ

การเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากบุคคลถูกวางเงื่อนไขการลงโทษ หลายพฤติกรรมของคนเราที่เคยกระทำก็ทำน้อยลง หรือยุติการกระทำไปเลย อันเนื่องจากการถูกวางเงื่อนไขการลงโทษ การที่ผู้ร่วมงานมาทำงานสายบ่อย ๆ ซึ่งเงื่อนไขของการมาทำงานสาย อาจเป็นสภาพการใด ๆ ที่ทำให้มาทำงานสาย เมื่อได้รับคำเตือนจากหัวหน้างานเรื่องการมาทำงานสาย คำเตือนเป็นผลกระทบที่ได้รับจากหัวหน้างาน ต่อมาพบว่าผู้ร่วมงานคนนั้นมาทำงานสายน้อยลง หรือบางคนอาจไม่มาทำงานสายอีกเลย คำเตือนจากหัวหน้างานจึงทำหน้าที่เป็นตัวลงโทษทำให้ผู้ร่วมงานมีพฤติกรรมมาทำงานสายลดลง หรือบางคนไม่มาทำงานสายอีก

ผลกระทบทำหน้าที่เป็นตัวลงโทษ ก็เช่นเดียวกันกับตัวเสริมแรง คือ เป็นอะไรก็ได้ เช่น การตอบสนองใด ๆ จากบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นคำพูด การกระทำ หรือการสัมผัสใด ๆ การสูญเสียสิทธิ ถูกตัดสิทธิ การถูกริบเงิน ปรับเงิน ตัดแต้ม หรือการดำเนินการทางวินัย ซึ่งมักจะเป็นสิ่งที่ไม่พึงพอใจแก่ผู้กระทำพฤติกรรมเมื่อได้รับผลกระทบเหล่านี้

ข้อสังเกตที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีมักจะเกิดขึ้นในองค์การต่างๆ คือ พฤติกรรมที่เหมาะสมในการทำงานของบุคลากร แทนที่จะได้รับการเสริมแรงกลับถูกลงโทษ บุคลากรหลายคนท้อแท้เลิกคิดที่จะทุ่มเทให้กับการทำงาน เพราะเคยทุ่มเทแล้วแต่ไม่ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน จากเพื่อนร่วมงาน ไม่ได้ได้รับความดีความชอบ แต่กลับถูกตำหนิติเตียน ถูกขัดขวาง หรือบางครั้งก็ถูกกลั่นแกล้งโดยบุคคลอื่น อันเป็นการลงโทษต่อพฤติกรรมการทุ่มเททำงาน

การพิจารณาตัดสินลักษณะของบุคคล

เมื่อผู้รับรู้มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลใดบุคคลหนึ่งในแต่ละโอกาส ก็จะมีการรับรู้และรวบรวมข้อมูลเข้าไว้ ผู้รับรู้อาจตีความทันทีว่าบุคคลที่ถูกรับรู้เป็นคนอย่างไร แต่เนื่องจากผู้รับรู้อาจมีโอกาสพบปะบ่อยครั้งในสถานการณ์เดียวกัน หรือต่างสถานการณ์ หรือได้รับข้อมูลจากแหล่งอื่น ๆ มากมาย อย่างเช่นบุคคลในที่ทำงานที่ต้องพบเจอต้องทำงานร่วมกันเป็นประจำ ผู้รับรู้จึงมาจากการสะสมข้อมูลของบุคคลนั้นมากขึ้น ๆ ผู้รับรู้จึงพิจารณาตัดสินลักษณะของบุคคลคนนั้นเป็นภาพสำหรับตนได้หลายวิธี

หากข้อมูลไม่เพียงพอ ผู้รับรู้มักจะพยายามหาข้อมูลที่เป็นลักษณะที่แท้จริง ของบุคคลผู้รับรู้จากแหล่งข้อมูลที่นำเชื่อถือได้ หากข้อมูลเพียงพออาจตัดสินด้วยวิธีการ ดังนี้

รวมลักษณะต่าง ๆ เข้าไว้ด้วยกัน แล้วพิจารณาตัดสิน โดยชั่งน้ำหนักไปตามข้อมูลที่รับรู้ ทั้งนี้ ผู้รับอาจพบว่าถูกรู้ อาจมีคุณลักษณะที่หลากหลาย บางครั้งก็ขัดแย้งกัน มีทั้งดีและไม่ดี จึงพิจารณาว่าบุคคลผู้ถูกรู้มีลักษณะไปในทิศทางใดมากกว่ากันก็จะตัดสินไปในทิศทางนั้น

ตัดสินใจโดยยึดเอาลักษณะสำคัญบางประการผู้รับรู้

อาจพบว่าผู้ถูกรับรู้มีคุณลักษณะบางอย่างที่ดี คุณลักษณะบางอย่างไม่ดี จึงพิจารณาว่าตนเองให้ความสำคัญของคุณลักษณะใดมากกว่ากัน ทำให้การตัดสินใจในทิศทางใดตามลักษณะสำคัญ เช่น รับรู้ว่าผู้ร่วมงานขยัน แต่เจ้าอารมณ์ หากผู้รับรู้ให้ความสำคัญต่อความขยัน ก็มีแนวโน้มจะพิจารณาตัดสินว่าผู้ถูกรับรู้เป็นคนขยัน โดยไม่สนใจในเรื่องความเจ้าอารมณ์เท่าใดนัก

ความสำเร็จเป็นแรงจูงใจในตัวเองงานตัวกิจกรรมที่ได้กระทำ เมื่อบุคคลประสบความสำเร็จในการทำงาน ทำกิจกรรมตามเป้าหมายใด ๆ ย่อมมีความรู้สึกที่ดี ยินดี ภูมิใจ ได้รับ การยอมรับ และจะเกิดความคาดหวังที่จะทำงานหรือกิจกรรมนั้นให้ประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่องต่อไป และมีโอกาสที่จะสร้างความท้าทายในการยกระดับเป้าหมายความสำเร็จของงานหรือกิจกรรมนั้นให้ยากขึ้นในโอกาสต่อไป

สรุป

หัวหน้างาน สามารถนำความสำเร็จมาเป็นสร้างเป็นสิ่งจูงใจในการพัฒนาตนเอง และการทำงานของผู้ร่วมงานได้ โดยใช้กระบวนการประเมินผล เมื่อมีการประเมินผล แล้วพบว่างานประสบความสำเร็จ หากมีการวิเคราะห์เพื่อหาว่าอะไรเป็นปัจจัยที่ทำให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งอาจมีได้ทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในตัวผู้ปฏิบัติงานเอง ซึ่งหากหัวหน้างานให้ความสำคัญเพิ่มขึ้นแก่ปัจจัยภายในตัวผู้ปฏิบัติงาน โดยแสดงให้เห็นว่า ความสำเร็จนั้นเป็นผลมาจากการให้ความร่วมมือ ความทุ่มเทใช้ความพยายาม ความสามารถอย่างแท้จริงของบุคลากรผู้ร่วมงาน และให้คำชมเชยชื่นชมในการใช้ความพยายามและความสามารถนั้น จะทำให้บุคลากรผู้ร่วมงานรับรู้และยืนยันในการอนุমানความสำเร็จว่าส่วนหนึ่งมาจากการกระทำของเขาเอง และเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานและตัวเขาเอง นั้นจะยิ่งเพิ่มความคาดหวังและเกิดความท้าทายในตัวเอง และยิ่งหากหัวหน้างานมีการประเมินเพื่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น บุคลากรจะเกิดแรงจูงใจที่จะพัฒนางานและตัวเขาได้เช่นกัน

ส่วนความล้มเหลว ซึ่งบางคนอาจคิดว่าจะนำไปสู่การลดแรงจูงใจ ซึ่งก็อาจไม่เป็นเช่นนั้นเสมอไป หากผู้ประสบความสำเร็จล้มเหลวได้รับรู้ถึงความล้มเหลวเกิดจากปัจจัยอะไร และปัจจัยนั้นเป็นปัจจัยที่สามารถควบคุมได้ ปรับเปลี่ยนแก้ไขได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยภายในตัวของบุคลากรผู้ประสบความสำเร็จเอง หัวหน้างานสามารถให้คำปรึกษาชี้แนะให้เขารับรู้ถึงความสามารถและความพยายามของเขาที่ยังสามารถปรับปรุงแก้ไขได้ และช่วยส่งเสริมให้คำแนะนำสอนงานให้กำลังใจหรือช่วยแก้ปัญหาในส่วนที่สามารถช่วยได้ ก็จะทำให้บุคลากรรู้สึกมีความหวัง และเกิดแรงจูงใจที่จะปรับปรุงแก้ไขงานให้มีโอกาสประสบความสำเร็จ

โครงการพัฒนาบุคลากร

โดยวิธีการพัฒนาตนเอง (E-learning หลักสูตร การเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์เพื่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ รอบที่ ๒ สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดตาก

สรุปการประเมินผลสมรรถนะในการพัฒนาตนเอง

ชื่อ/สกุล - ตำแหน่ง	รายการประเมิน (ตามแบบประเมิน)					รวม (คะแนน) (๕๐)	ผลการประเมิน			
	ข้อ ๑. (๑๐)	ข้อ ๒. (๑๐)	ข้อ ๓. (๑๐)	ข้อ ๔. (๑๐)	ข้อ ๕. (๑๐)		ไม่ผ่าน เกณฑ์	ผ่าน		
								พอใช้	ดี	ดีมาก
๑. นายจำรัส เข่งวา นายสัตวแพทย์ชำนาญการพิเศษ	๑๐	๙	๑๐	๑๐	๑๐	๔๙			/	
๒. นางยุพดา เนื่องวัง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๙	๙	๑๐	๑๐	๑๐	๔๘			/	
๓. นางอรุณรัตน์ อินนะไชย เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑๐	๑๐	๑๐	๙	๑๐	๔๙			/	
๔. นายไพรินทร์ เจือทอง สัตวแพทย์ชำนาญงาน	๙	๑๐	๑๐	๙	๑๐	๔๘			/	
๕. นายดินันท์ จันทร์ดี๊ะ สัตวแพทย์ชำนาญงาน	๙	๙	๑๐	๑๐	๑๐	๔๘			/	
๖. นายสมบัติ พุฒิชัยจรรยา เจ้าพนักงานสัตวบาลชำนาญงาน	๙	๑๐	๑๐	๙	๑๐	๔๘			/	
๗. นายสุพรรณ ไทยแท้ สัตวแพทย์ชำนาญงาน	๙	๑๐	๙	๑๐	๑๐	๔๘			/	
๘. นายปราधान ตีมะปะดัด เจ้าพนักงานสัตวบาลชำนาญงาน	๙	๙	๑๐	๑๐	๑๐	๔๘			/	
๙. นายสุนทร หล่อปรีชากุล สัตวแพทย์ชำนาญงาน	๑๐	๙	๑๐	๙	๑๐	๔๘			/	
๑๐. นายราชพฤกษ์ สามคำ เจ้าพนักงานสัตวบาลชำนาญงาน	๙	๑๐	๑๐	๙	๑๐	๔๘			/	
๑๑. นายอิทธิพล เอกฉัตร สัตวแพทย์ชำนาญงาน	๑๐	๑๐	๑๐	๙	๑๐	๔๙			/	
๑๒. นายชฎอรณ์ สอนเจริญ ปศุสัตว์อำเภออุ้มผาง	๑๐	๑๐	๑๐	๙	๑๐	๔๙			/	
รวมจำนวน							-	-	-	๑๒
ร้อยละ							-	-	-	๑๐๐

(ลงชื่อ) ผู้ประเมิน
 (นายอชวัน โกมลเสวิน)
 ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดตาก
 วันที่ ๒๗ มี.ย. ๒๕๖๒

โครงการพัฒนาบุคลากร

โดยวิธีการพัฒนาตนเอง (E-learning หลักสูตร การเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์เพื่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ รอบที่ ๒ สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดตาก

ผู้ประเมิน นายอชวัน โกมลเสวิน ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดตาก

ผู้รับการประเมิน นายจรัส เข่งวา ตำแหน่ง นายสัตวแพทย์ชำนาญการพิเศษ

การประเมินผลสมรรถนะในการพัฒนาตนเอง

ลำดับที่	รายการ	ประเด็น	คะแนน	ผลการประเมิน
๑	ความรู้ ความเข้าใจ ในหลักสูตร	การระบุประเด็นเนื้อหาชัดเจน ครอบคลุม	๑๐	๑๐
๒	ความสามารถในการเข้าถึงและเรียนรู้ องค์ความรู้ใหม่ ที่จำเป็นและสำคัญ ต่อการปฏิบัติงาน	การทำความเข้าใจในองค์ความรู้ใหม่ เพื่อมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	๑๐	๙
๓	ระเบียบ หลักเกณฑ์ หรือเงื่อนไข ที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	การกำหนดแนวทางปฏิบัติงานให้ เหมาะสมกับสถานะที่จะเปลี่ยนแปลง	๑๐	๑๐
๔	ความสามารถในการนำเสนอ เผยแพร่	การเรียบเรียงและถ่ายทอดเนื้อหา หรือ ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเอง	๑๐	๑๐
๕	ใบประกาศ/หนังสือรับรอง/รายงานผล และเอกสารประกอบการนำเสนอ	หลักฐานการผ่านการพัฒนาตนเอง	๑๐	๑๐
รวม			๕๐	๔๙.

(ลงชื่อ) ผู้ประเมิน

(นายอชวัน โกมลเสวิน)

ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดตาก

วันที่ ๒๗ มิ.ย. ๒๕๖๒

หมายเหตุ (เกณฑ์การตัดสิน)

คะแนน	ระดับคุณภาพ
๐ - ๒๕	ไม่ผ่านเกณฑ์
๒๖ - ๓๐	พอใช้
๓๑ - ๔๐	ดี
๔๑ - ๕๐	ดีมาก

โครงการพัฒนาบุคลากร

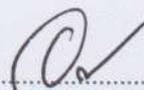
โดยวิธีการพัฒนาตนเอง (E-learning หลักสูตร การเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์เพื่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ)
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ รอบที่ ๒ สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดตาก

ผู้ประเมิน นายอชวัน โกมลเสวิน ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดตาก

ผู้รับการประเมิน นางยุพดา เนื่องวัง ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

การประเมินผลสมรรถนะในการพัฒนาตนเอง

ลำดับที่	รายการ	ประเด็น	คะแนน	ผลการประเมิน
๑	ความรู้ ความเข้าใจ ในหลักสูตร	การระบุประเด็นเนื้อหาชัดเจน ครอบคลุม	๑๐	๙
๒	ความสามารถในการเข้าถึงและเรียนรู้ องค์ความรู้ใหม่ ที่จำเป็นและสำคัญ ต่อการปฏิบัติงาน	การทำความเข้าใจในองค์ความรู้ใหม่ เพื่อมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	๑๐	๙
๓	ระเบียบ หลักเกณฑ์ หรือเงื่อนไข ที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	การกำหนดแนวทางปฏิบัติงานให้ เหมาะสมกับสถานะที่จะเปลี่ยนแปลง	๑๐	10
๔	ความสามารถในการนำเสนอ เผยแพร่	การเรียบเรียงและถ่ายทอดเนื้อหา หรือ ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเอง	๑๐	10
๕	ใบประกาศ/หนังสือรับรอง/รายงานผล และเอกสารประกอบการนำเสนอ	หลักฐานการผ่านการพัฒนาตนเอง	๑๐	10
รวม			๕๐	48

(ลงชื่อ)  ผู้ประเมิน
 (นายอชวัน โกมลเสวิน)
 ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดตาก
 วันที่ ๒๗ มี.ย. ๒๕๖๒

หมายเหตุ (เกณฑ์การตัดสิน)

คะแนน	ระดับคุณภาพ
๐ - ๒๕	ไม่ผ่านเกณฑ์
๒๖ - ๓๐	พอใช้
๓๑ - ๔๐	ดี
๔๑ - ๕๐	ดีมาก

โครงการพัฒนาบุคลากร

โดยวิธีการพัฒนาตนเอง (E-learning หลักสูตร การเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์เพื่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ)
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ รอบที่ ๒ สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดตาก

ผู้ประเมิน นายอชวัน โกมลเสวิน ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดตาก

ผู้รับการประเมิน นางอรุณรัตน์ อินนะไชย ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน

การประเมินผลสมรรถนะในการพัฒนาตนเอง

ลำดับที่	รายการ	ประเด็น	คะแนน	ผลการประเมิน
๑	ความรู้ ความเข้าใจ ในหลักสูตร	การระบุประเด็นเนื้อหาชัดเจน ครอบคลุม	๑๐	10
๒	ความสามารถในการเข้าถึงและเรียนรู้ องค์ความรู้ใหม่ ที่จำเป็นและสำคัญ ต่อการปฏิบัติงาน	การทำความเข้าใจในองค์ความรู้ใหม่ เพื่อมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	๑๐	10
๓	ระเบียบ หลักเกณฑ์ หรือเงื่อนไข ที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	การกำหนดแนวทางปฏิบัติงานให้ เหมาะสมกับสถานะที่จะเปลี่ยนแปลง	๑๐	10
๔	ความสามารถในการนำเสนอ เผยแพร่	การเรียบเรียงและถ่ายทอดเนื้อหา หรือ ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเอง	๑๐	9
๕	ใบประกาศ/หนังสือรับรอง/รายงานผล และเอกสารประกอบการนำเสนอ	หลักฐานการผ่านการพัฒนาตนเอง	๑๐	10
รวม			๕๐	49

(ลงชื่อ) ผู้ประเมิน

(นายอชวัน โกมลเสวิน)

ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดตาก

วันที่ ๒๗ มี.ย. ๒๕๖๒

หมายเหตุ (เกณฑ์การตัดสิน)

คะแนน	ระดับคุณภาพ
๐ - ๒๕	ไม่ผ่านเกณฑ์
๒๖ - ๓๐	พอใช้
๓๑ - ๔๐	ดี
๔๑ - ๕๐	ดีมาก

โครงการพัฒนาบุคลากร

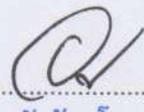
โดยวิธีการพัฒนาตนเอง (E-learning หลักสูตร การเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์เพื่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ)
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ รอบที่ ๒ สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดตาก

ผู้ประเมิน นายอชวัน โกมลเสวิน ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดตาก

ผู้รับการประเมิน นายไพรินทร์ เจือทอง ตำแหน่ง สัตวแพทย์ชำนาญงาน

การประเมินผลสมรรถนะในการพัฒนาตนเอง

ลำดับที่	รายการ	ประเด็น	คะแนน	ผลการประเมิน
๑	ความรู้ ความเข้าใจ ในหลักสูตร	การระบุประเด็นเนื้อหาชัดเจน ครอบคลุม	๑๐	๙
๒	ความสามารถในการเข้าถึงและเรียนรู้ องค์ความรู้ใหม่ ที่จำเป็นและสำคัญ ต่อการปฏิบัติงาน	การทำความเข้าใจในองค์ความรู้ใหม่ เพื่อมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	๑๐	๑๐
๓	ระเบียบ หลักเกณฑ์ หรือเงื่อนไข ที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	การกำหนดแนวทางปฏิบัติงานให้ เหมาะสมกับสถานะที่จะเปลี่ยนแปลง	๑๐	๑๐
๔	ความสามารถในการนำเสนอ เผยแพร่	การเรียบเรียงและถ่ายทอดเนื้อหา หรือ ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเอง	๑๐	๙
๕	ใบประกาศ/หนังสือรับรอง/รายงานผล และเอกสารประกอบการนำเสนอ	หลักฐานการผ่านการพัฒนาตนเอง	๑๐	๑๐
รวม			๕๐	๔๘

(ลงชื่อ)  ผู้ประเมิน
 (นายอชวัน โกมลเสวิน)
 ปศุสัตว์จังหวัดตาก
 ตำแหน่ง
 วันที่ ๒๗ มิ.ย. ๒๕๖๒

หมายเหตุ (เกณฑ์การตัดสิน)

คะแนน	ระดับคุณภาพ
๐ - ๒๕	ไม่ผ่านเกณฑ์
๒๖ - ๓๐	พอใช้
๓๑ - ๔๐	ดี
๔๑ - ๕๐	ดีมาก

โครงการพัฒนาบุคลากร

โดยวิธีการพัฒนาตนเอง (E-learning หลักสูตร การเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์เพื่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ รอบที่ ๒ สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดตาก

ผู้ประเมิน นายอชวัน โกมลเสวิน ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดตาก

ผู้รับการประเมิน นายดীনันท์ จันทร์ดี ตำแหน่ง สัตวแพทย์ชำนาญงาน

การประเมินผลสมรรถนะในการพัฒนาตนเอง

ลำดับที่	รายการ	ประเด็น	คะแนน	ผลการประเมิน
๑	ความรู้ ความเข้าใจ ในหลักสูตร	การระบุประเด็นเนื้อหาชัดเจน ครอบคลุม	๑๐	๙
๒	ความสามารถในการเข้าถึงและเรียนรู้ องค์ความรู้ใหม่ ที่จำเป็นและสำคัญ ต่อการปฏิบัติงาน	การทำความเข้าใจในองค์ความรู้ใหม่ เพื่อมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	๑๐	๙
๓	ระเบียบ หลักเกณฑ์ หรือเงื่อนไข ที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	การกำหนดแนวทางปฏิบัติงานให้ เหมาะสมกับสถานะที่จะเปลี่ยนแปลง	๑๐	๑๐
๔	ความสามารถในการนำเสนอ เผยแพร่	การเรียบเรียงและถ่ายทอดเนื้อหา หรือ ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเอง	๑๐	๑๐
๕	ใบประกาศ/หนังสือรับรอง/รายงานผล และเอกสารประกอบการนำเสนอ	หลักฐานการผ่านการพัฒนาตนเอง	๑๐	๑๐
รวม			๕๐	๔๘

(ลงชื่อ) ผู้ประเมิน

(นายอชวัน โกมลเสวิน)

ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดตาก

วันที่ ๒๗ มิ.ย. ๒๕๖๒

หมายเหตุ (เกณฑ์การตัดสิน)

คะแนน	ระดับคุณภาพ
๐ - ๒๕	ไม่ผ่านเกณฑ์
๒๖ - ๓๐	พอใช้
๓๑ - ๔๐	ดี
๔๑ - ๕๐	ดีมาก

โครงการพัฒนาบุคลากร

โดยวิธีการพัฒนาตนเอง (E-learning หลักสูตร การเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์เพื่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ)
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ รอบที่ ๒ สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดตาก

ผู้ประเมิน นายอชวัน โกมลเสวิน ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดตาก

ผู้รับการประเมิน นายสมบัติ พุฒิชัยจรรยา ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสัตวบาลชำนาญงาน

การประเมินผลสมรรถนะในการพัฒนาตนเอง

ลำดับที่	รายการ	ประเด็น	คะแนน	ผลการประเมิน
๑	ความรู้ ความเข้าใจ ในหลักสูตร	การระบุประเด็นเนื้อหาชัดเจน ครอบคลุม	๑๐	๙
๒	ความสามารถในการเข้าถึงและเรียนรู้ องค์ความรู้ใหม่ ที่จำเป็นและสำคัญ ต่อการปฏิบัติงาน	การทำความเข้าใจในองค์ความรู้ใหม่ เพื่อมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	๑๐	๑๐
๓	ระเบียบ หลักเกณฑ์ หรือเงื่อนไข ที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	การกำหนดแนวทางปฏิบัติงานให้ เหมาะสมกับสภาวะที่จะเปลี่ยนแปลง	๑๐	๑๐
๔	ความสามารถในการนำเสนอ เผยแพร่	การเรียบเรียงและถ่ายทอดเนื้อหา หรือ ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเอง	๑๐	๙
๕	ใบประกาศ/หนังสือรับรอง/รายงานผล และเอกสารประกอบการนำเสนอ	หลักฐานการผ่านการพัฒนาตนเอง	๑๐	๑๐
รวม			๕๐	๔๘

(ลงชื่อ) ผู้ประเมิน
 (นายอชวัน โกมลเสวิน)
 ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดตาก
 วันที่ ๒๗ มิ.ย. ๒๕๖๒

หมายเหตุ (เกณฑ์การตัดสิน)

คะแนน	ระดับคุณภาพ
๐ - ๒๕	ไม่ผ่านเกณฑ์
๒๖ - ๓๐	พอใช้
๓๑ - ๔๐	ดี
๔๑ - ๕๐	ดีมาก

โครงการพัฒนาบุคลากร

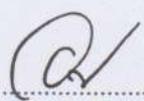
โดยวิธีการพัฒนาตนเอง (E-learning หลักสูตร การเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์เพื่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ รอบที่ ๒ สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดตาก

ผู้ประเมิน นายอชวัน โกมลเสวิน ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดตาก

ผู้รับการประเมิน นายสุพรรณ ไทยแท้ ตำแหน่ง สัตวแพทย์ชำนาญงาน

การประเมินผลสมรรถนะในการพัฒนาตนเอง

ลำดับที่	รายการ	ประเด็น	คะแนน	ผลการประเมิน
๑	ความรู้ ความเข้าใจ ในหลักสูตร	การระบุประเด็นเนื้อหาชัดเจน ครอบคลุม	๑๐	๙
๒	ความสามารถในการเข้าถึงและเรียนรู้ องค์ความรู้ใหม่ ที่จำเป็นและสำคัญ ต่อการปฏิบัติงาน	การทำความเข้าใจในองค์ความรู้ใหม่ เพื่อมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	๑๐	๑๐
๓	ระเบียบ หลักเกณฑ์ หรือเงื่อนไข ที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	การกำหนดแนวทางปฏิบัติงานให้ เหมาะสมกับสถานะที่จะเปลี่ยนแปลง	๑๐	๙
๔	ความสามารถในการนำเสนอ เผยแพร่	การเรียบเรียงและถ่ายทอดเนื้อหา หรือ ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเอง	๑๐	๑๐
๕	ใบประกาศ/หนังสือรับรอง/รายงานผล และเอกสารประกอบการนำเสนอ	หลักฐานการผ่านการพัฒนาตนเอง	๑๐	๑๐
รวม			๕๐	๔๘

(ลงชื่อ)  ผู้ประเมิน
(นายอชวัน โกมลเสวิน)
ปศุสัตว์จังหวัดตาก
ตำแหน่ง
วันที่ ๒๗ มิ.ย. ๒๕๖๒

หมายเหตุ (เกณฑ์การตัดสิน)

คะแนน	ระดับคุณภาพ
๐ - ๒๕	ไม่ผ่านเกณฑ์
๒๖ - ๓๐	พอใช้
๓๑ - ๔๐	ดี
๔๑ - ๕๐	ดีมาก

โครงการพัฒนาบุคลากร

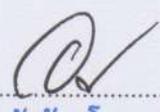
โดยวิธีการพัฒนาตนเอง (E-learning หลักสูตร การเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์เพื่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ)
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ รอบที่ ๒ สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดตาก

ผู้ประเมิน นายอชวัน โกมลเสวิน ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดตาก

ผู้รับการประเมิน นายปราชาณ ต๊ะมะปู้ด ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสัตวบาลชำนาญงาน

การประเมินผลสมรรถนะในการพัฒนาตนเอง

ลำดับที่	รายการ	ประเด็น	คะแนน	ผลการประเมิน
๑	ความรู้ ความเข้าใจ ในหลักสูตร	การระบุประเด็นเนื้อหาชัดเจน ครอบคลุม	๑๐	๙
๒	ความสามารถในการเข้าถึงและเรียนรู้ องค์ความรู้ใหม่ ที่จำเป็นและสำคัญ ต่อการปฏิบัติงาน	การทำความเข้าใจในองค์ความรู้ใหม่ เพื่อมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	๑๐	๙
๓	ระเบียบ หลักเกณฑ์ หรือเงื่อนไข ที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	การกำหนดแนวทางปฏิบัติงานให้ เหมาะสมกับสถานะที่จะเปลี่ยนแปลง	๑๐	๑๐
๔	ความสามารถในการนำเสนอ เผยแพร่	การเรียบเรียงและถ่ายทอดเนื้อหา หรือ ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเอง	๑๐	๑๐
๕	ใบประกาศ/หนังสือรับรอง/รายงานผล และเอกสารประกอบการนำเสนอ	หลักฐานการผ่านการพัฒนาตนเอง	๑๐	๑๐
รวม			๕๐	๔๘

(ลงชื่อ)  ผู้ประเมิน
 (นายอชวัน โกมลเสวิน)
 ปศุสัตว์จังหวัดตาก
 ตำแหน่ง
 วันที่ ๒๗ มิ.ย. ๒๕๖๒

หมายเหตุ (เกณฑ์การตัดสิน)

คะแนน	ระดับคุณภาพ
๐ - ๒๕	ไม่ผ่านเกณฑ์
๒๖ - ๓๐	พอใช้
๓๑ - ๔๐	ดี
๔๑ - ๕๐	ดีมาก

โครงการพัฒนาบุคลากร

โดยวิธีการพัฒนาตนเอง (E-learning หลักสูตร การเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์เพื่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ)
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ รอบที่ ๒ สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดตาก

ผู้ประเมิน นายอชวัน โกมลเสวิน ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดตาก

ผู้รับการประเมิน นายสุนทร หล่อปรีชากุล ตำแหน่ง สัตวแพทย์ชำนาญงาน

การประเมินผลสมรรถนะในการพัฒนาตนเอง

ลำดับที่	รายการ	ประเด็น	คะแนน	ผลการประเมิน
๑	ความรู้ ความเข้าใจ ในหลักสูตร	การระบุประเด็นเนื้อหาชัดเจน ครอบคลุม	๑๐	๑๐
๒	ความสามารถในการเข้าถึงและเรียนรู้ องค์ความรู้ใหม่ ที่จำเป็นและสำคัญ ต่อการปฏิบัติงาน	การทำความเข้าใจในองค์ความรู้ใหม่ เพื่อมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	๑๐	๙
๓	ระเบียบ หลักเกณฑ์ หรือเงื่อนไข ที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	การกำหนดแนวทางปฏิบัติงานให้ เหมาะสมกับสภาวะที่จะเปลี่ยนแปลง	๑๐	๑๐
๔	ความสามารถในการนำเสนอ เผยแพร่	การเรียบเรียงและถ่ายทอดเนื้อหา หรือ ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเอง	๑๐	๙
๕	ใบประกาศ/หนังสือรับรอง/รายงานผล และเอกสารประกอบการนำเสนอ	หลักฐานการผ่านการพัฒนาตนเอง	๑๐	๑๐
รวม			๕๐	๔๘

(ลงชื่อ) ผู้ประเมิน
 (นายอชวัน โกมลเสวิน)
 ปศุสัตว์จังหวัดตาก
 ตำแหน่ง
 วันที่ ๒๗ มิ.ย. ๒๕๖๒

หมายเหตุ (เกณฑ์การตัดสิน)

คะแนน	ระดับคุณภาพ
๐ - ๒๕	ไม่ผ่านเกณฑ์
๒๖ - ๓๐	พอใช้
๓๑ - ๔๐	ดี
๔๑ - ๕๐	ดีมาก

โครงการพัฒนาบุคลากร

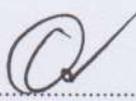
โดยวิธีการพัฒนาตนเอง (E-learning หลักสูตร การเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์เพื่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ)
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ รอบที่ ๒ สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดตาก

ผู้ประเมิน นายอชวัน โกมลเสวิน ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดตาก

ผู้รับการประเมิน นายราชพฤกษ์ สามคำ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสัตวบาลชำนาญงาน

การประเมินผลสมรรถนะในการพัฒนาตนเอง

ลำดับที่	รายการ	ประเด็น	คะแนน	ผลการประเมิน
๑	ความรู้ ความเข้าใจ ในหลักสูตร	การระบุประเด็นเนื้อหาชัดเจน ครอบคลุม	๑๐	9
๒	ความสามารถในการเข้าถึงและเรียนรู้ องค์ความรู้ใหม่ ที่จำเป็นและสำคัญ ต่อการปฏิบัติงาน	การทำความเข้าใจในองค์ความรู้ใหม่ เพื่อมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	๑๐	10
๓	ระเบียบ หลักเกณฑ์ หรือเงื่อนไข ที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	การกำหนดแนวทางปฏิบัติงานให้ เหมาะสมกับสภาวะที่จะเปลี่ยนแปลง	๑๐	10
๔	ความสามารถในการนำเสนอ เผยแพร่	การเรียบเรียงและถ่ายทอดเนื้อหา หรือ ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเอง	๑๐	9
๕	ใบประกาศ/หนังสือรับรอง/รายงานผล และเอกสารประกอบการนำเสนอ	หลักฐานการผ่านการพัฒนาตนเอง	๑๐	10
รวม			๕๐	48

(ลงชื่อ)  ผู้ประเมิน
 (นายอชวัน โกมลเสวิน)
 ปศุสัตว์จังหวัดตาก
 ตำแหน่ง
 วันที่ ๒๗ มิ.ย. ๒๕๖๒

หมายเหตุ (เกณฑ์การตัดสิน)

คะแนน	ระดับคุณภาพ
๐ - ๒๕	ไม่ผ่านเกณฑ์
๒๖ - ๓๐	พอใช้
๓๑ - ๔๐	ดี
๔๑ - ๕๐	ดีมาก

โครงการพัฒนาบุคลากร

โดยวิธีการพัฒนาตนเอง (E-learning หลักสูตร การเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์เพื่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ)
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ รอบที่ ๒ สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดตาก

ผู้ประเมิน นายอชวัน โกมลเสวิน ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดตาก

ผู้รับการประเมิน นายอิทธิพล เอกฉัตร ตำแหน่ง สัตวแพทย์ชำนาญงาน

การประเมินผลสมรรถนะในการพัฒนาตนเอง

ลำดับที่	รายการ	ประเด็น	คะแนน	ผลการประเมิน
๑	ความรู้ ความเข้าใจ ในหลักสูตร	การระบุประเด็นเนื้อหาชัดเจน ครอบคลุม	๑๐	๒
๒	ความสามารถในการเข้าถึงและเรียนรู้ องค์ความรู้ใหม่ ที่จำเป็นและสำคัญ ต่อการปฏิบัติงาน	การทำความเข้าใจในองค์ความรู้ใหม่ เพื่อมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	๑๐	๒
๓	ระเบียบ หลักเกณฑ์ หรือเงื่อนไข ที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	การกำหนดแนวทางปฏิบัติงานให้ เหมาะสมกับสถานะที่จะเปลี่ยนแปลง	๑๐	๒
๔	ความสามารถในการนำเสนอ เผยแพร่	การเรียบเรียงและถ่ายทอดเนื้อหา หรือ ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเอง	๑๐	๙
๕	ใบประกาศ/หนังสือรับรอง/รายงานผล และเอกสารประกอบการนำเสนอ	หลักฐานการผ่านการพัฒนาตนเอง	๑๐	๑๐
รวม			๕๐	๔๙

(ลงชื่อ)  ผู้ประเมิน
 (นายอชวัน โกมลเสวิน)
 ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดตาก
 วันที่ ๒๗ มิ.ย. ๒๕๖๒

หมายเหตุ (เกณฑ์การตัดสิน)

คะแนน	ระดับคุณภาพ
๐ - ๒๕	ไม่ผ่านเกณฑ์
๒๖ - ๓๐	พอใช้
๓๑ - ๔๐	ดี
๔๑ - ๕๐	ดีมาก

โครงการพัฒนาบุคลากร

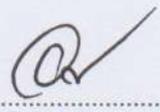
โดยวิธีการพัฒนาตนเอง (E-learning หลักสูตร การเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์เพื่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ)
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ รอบที่ ๒ สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดตาก

ผู้ประเมิน นายอชวัน โกมลเสวิน ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดตาก

ผู้รับการประเมิน นายชฎธรณ์ สอนเจริญ ตำแหน่ง ปศุสัตว์อำเภออุ้มผาง

การประเมินผลสมรรถนะในการพัฒนาตนเอง

ลำดับที่	รายการ	ประเด็น	คะแนน	ผลการประเมิน
๑	ความรู้ ความเข้าใจ ในหลักสูตร	การระบุประเด็นเนื้อหาชัดเจน ครอบคลุม	๑๐	10
๒	ความสามารถในการเข้าถึงและเรียนรู้ องค์ความรู้ใหม่ ที่จำเป็นและสำคัญ ต่อการปฏิบัติงาน	การทำความเข้าใจในองค์ความรู้ใหม่ เพื่อมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	๑๐	10
๓	ระเบียบ หลักเกณฑ์ หรือเงื่อนไข ที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	การกำหนดแนวทางปฏิบัติงานให้ เหมาะสมกับสถานะที่จะเปลี่ยนแปลง	๑๐	10
๔	ความสามารถในการนำเสนอ เผยแพร่	การเรียบเรียงและถ่ายทอดเนื้อหา หรือ ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเอง	๑๐	9
๕	ใบประกาศ/หนังสือรับรอง/รายงานผล และเอกสารประกอบการนำเสนอ	หลักฐานการผ่านการพัฒนาตนเอง	๑๐	10
รวม			๕๐	49

(ลงชื่อ)  ผู้ประเมิน
 (นายอชวัน โกมลเสวิน)
 ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดตาก
 วันที่ ๒๗ มี.ย. ๒๕๖๒

หมายเหตุ (เกณฑ์การตัดสิน)

คะแนน	ระดับคุณภาพ
๐ - ๒๕	ไม่ผ่านเกณฑ์
๒๖ - ๓๐	พอใช้
๓๑ - ๔๐	ดี
๔๑ - ๕๐	ดีมาก