

รายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคลตามการวิเคราะห์ความจำเป็นของแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

๑. ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา
หน่วยงาน สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดชุมพร

๑.๑ ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา คือ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

กลุ่ม / ฝ่าย/ งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ ความรู้*(๑)	ระดับ ความสำคัญ *(๒)	เหตุผล ความจำเป็น	พัฒนาโดย			ช่วงเวลาการพัฒนา	รายงานผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ		
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ				จัด อบรม ภายใน กรมฯ	ส่ง อบรม ภายนอก กรมฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)		วันที่ผ่าน	ระดับผลการ พัฒนา*(๓)	
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป													
๑	นางนริสา สุหนต์	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๒	๔	เพื่อเรียนรู้ ความหมาย ความสำคัญของ การสื่อสาร สามารถกำหนด แนวทางในการ เสริมสร้างทักษะ ในการสื่อสารได้ อย่างมี ประสิทธิภาพ และเหมาะสม			พัฒนาตนเอง	พ.ค. ๖๐ - มิ.ย.๖๐	๓๐-มิ.ย.-๖๐	๔	
		ชำนาญงาน											
๒	นางสาวนพร ชูแก้ว	เจ้าพนักงานธุรการ		๒	๔					พัฒนาตนเอง	พ.ค. ๖๐ - มิ.ย.๖๐	๓๐-มิ.ย.-๖๐	๔
		ชำนาญงาน											
กลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์				๒	๔								
๓	ว่าที่รต.มณฑล เลหาภักดี	สัตวแพทย์								พัฒนาตนเอง	พ.ค. ๖๐ - มิ.ย.๖๐	๓๐-มิ.ย.-๖๐	๔
		อาวุโส		๒	๔								
๔	นายพัฒน์พงศ์ อติตยกุล	เจ้าพนักงานสัตวบาล								พัฒนาตนเอง	พ.ค. ๖๐ - มิ.ย.๖๐	๓๐-มิ.ย.-๖๐	๔
		ชำนาญงาน		๒	๔								
กลุ่มพัฒนาสุขภาพสัตว์													
๕	นายโสภณ นาคกล่อม	นายสัตวแพทย์		๒	๔					พัฒนาตนเอง	พ.ค. ๖๐ - มิ.ย.๖๐	๓๐-มิ.ย.-๖๐	๔
		ชำนาญการพิเศษ											
๖	นางรัตนาภรณ์ ชิตอักษร	สัตวแพทย์		๒	๔					พัฒนาตนเอง	พ.ค. ๖๐ - มิ.ย.๖๐	๓๐-มิ.ย.-๖๐	๔
		ชำนาญงาน											
กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์													
๗	นายสมศักดิ์ นวลสม	นักวิชาการสัตวบาล		๒	๔					พัฒนาตนเอง	พ.ค. ๖๐ - มิ.ย.๖๐	๓๐-มิ.ย.-๖๐	๔
		ชำนาญการ											
กลุ่มพัฒนาคุณภาพสินค้าปศุสัตว์													
๘	นายพิชัย โพธิ์กระสังข์	นายสัตวแพทย์		๒	๔				พัฒนาตนเอง	พ.ค. ๖๐ - มิ.ย.๖๐	๓๐-มิ.ย.-๖๐	๔	
		ชำนาญการ											

รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาข้างต้น รวม ๘ คน

กลุ่ม / ฝ่าย/ งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ	ระดับ ความสำคัญ *(๒)	เหตุผล ความจำเป็น	พัฒนาโดย			ช่วงเวลาการพัฒนา	รายงานผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ	
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ความรู้*(๑)			จัด อบรม ภายใน กรรมาฯ	ส่ง อบรม ภายนอก กรรมาฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)		วันที่ผ่าน	ระดับผลการ พัฒนา*(๓)
ระดับความรู้ในปัจจุบัน *(๑)					ระดับความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน *(๒)		ระดับผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ *(๓)					
ระดับ ๕ ความหมาย มีความรู้และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ดีเยี่ยม					ระดับ ๕ ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนา ระดับ ๕ สามารถนำมาปรับใช้ในการทำงานได้หลากหลาย ดีมาก							
ระดับ ๔ ความหมาย มีความรู้และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ดี					ระดับ ๔ ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนา ระดับ ๔ สามารถนำมาปรับใช้กับงานได้ดี							
ระดับ ๓ ความหมาย มีความรู้และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานพอใช้					ระดับ ๓ ความหมาย สำคัญปานกลาง ควรได้รับการพัฒนา ระดับ ๓ สามารถนำมาปรับใช้กับงานได้พอใช้							
ระดับ ๒ ความหมาย มีความรู้และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ					ระดับ ๒ ความหมาย สำคัญน้อย ความจำเป็นต้องพัฒนา ระดับ ๒ สามารถนำมาปรับใช้กับงานได้บ้าง							
ระดับ ๑ ความหมาย ไม่มีความรู้และไม่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน					ระดับ ๑ ความหมาย สำคัญน้อย ไม่จำเป็นต้องพัฒนา ระดับ ๑ สามารถนำมาปรับใช้กับงานได้น้อย							