

รายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคลตามการวิเคราะห์ความจำเป็นของแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

๑. ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา
หน่วยงาน สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

๑.๑ ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา คือ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

กลุ่ม / ฝ่าย/ งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ	ระดับ	เหตุผล	พัฒนาโดย			ช่วงเวลาการพัฒนา	รายงานผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ		
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ				ความรู้*(๑)	ความสำคัญ *(๒)	ความจำเป็น		จัดอบรมภายใน	ส่งอบรมภายนอก	วิธีอื่นๆ(ระบุ)
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			
		ชำนาญงาน											
๒	นางสาวนพพร ชูแก้ว	เจ้าพนักงานธุรการ		๒	๔				พัฒนาตนเอง	พ.ค. ๖๐ - มิ.ย.๖๐			
		ชำนาญงาน											
กลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการพัฒนาศุสตร์				๒	๔								
๓	ว่าที่รต.มณฑล เลหาภักดี	สัตวแพทย์							พัฒนาตนเอง	พ.ค. ๖๐ - มิ.ย.๖๐			
		อาวุโส		๒	๔								
๔	นายพัฒน์พงศ์ อธิติยกุล	เจ้าพนักงานสัตวบาล							พัฒนาตนเอง	พ.ค. ๖๐ - มิ.ย.๖๐			
		ชำนาญงาน		๒	๔								
กลุ่มพัฒนาสุขภาพสัตว์													
๕	นายโสภณ นาคกล่อม	นายสัตวแพทย์		๒	๔				พัฒนาตนเอง	พ.ค. ๖๐ - มิ.ย.๖๐			
		ชำนาญการพิเศษ											
๖	นางรัตนาภรณ์ ชิตอักษร	สัตวแพทย์		๒	๔				พัฒนาตนเอง	พ.ค. ๖๐ - มิ.ย.๖๐			
		ชำนาญงาน											
กลุ่มเทคโนโลยีการปศุสัตว์													
๗	นายสมศักดิ์ นवलสม	นักวิชาการสัตวบาล		๒	๔			พัฒนาตนเอง	พ.ค. ๖๐ - มิ.ย.๖๐				
		ชำนาญการ											
กลุ่มพัฒนาสินค้าปศุสัตว์													
๘	นายพิชัย โพธิ์กระสังข์	นายสัตวแพทย์		๒	๔			พัฒนาตนเอง	พ.ค. ๖๐ - มิ.ย.๖๐				
		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)
<p>ตามกฎกระทรวง (๑), (๒), (๓)</p> <p>ระดับความรู้ในปัจจุบัน *(๑)</p> <p>ระดับ ๕ ความหมาย มีความรู้และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ดีเยี่ยม</p> <p>ระดับ ๔ ความหมาย มีความรู้และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ดี</p> <p>ระดับ ๓ ความหมาย มีความรู้และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานพอใช้</p> <p>ระดับ ๒ ความหมาย มีความรู้และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ</p> <p>ระดับ ๑ ความหมาย ไม่มีความรู้และไม่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p>												
ระดับความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน *(๒)						ระดับผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ *(๓)						
ระดับ ๕ ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนา ระดับ ๕ สามารถนำมาปรับใช้ในการทำงานได้หลากหลาย ดีมาก						ระดับ ๔ ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนา ระดับ ๔ สามารถนำมาปรับใช้กับงานได้ดี						
ระดับ ๓ ความหมาย สำคัญปานกลาง ควรได้รับการพัฒนา ระดับ ๓ สามารถนำมาปรับใช้กับงานได้พอใช้						ระดับ ๒ ความหมาย สำคัญน้อย ความจำเป็นต้องพัฒนา ระดับ ๒ สามารถนำมาปรับใช้กับงานได้บ้าง						
ระดับ ๑ ความหมาย สำคัญน้อย ไม่จำเป็นต้องพัฒนา ระดับ ๑ สามารถนำมาปรับใช้กับงานได้น้อย												