



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ
อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙





ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ
เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ด้วยคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดชัยภูมิ (ก.จ.ชัยภูมิ) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ พุธ ที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ซึ่งได้กำหนดแนวทางการพัฒนา ข้าราชการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคติ ที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๗๑ ของประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดชัยภูมิ (ก.จ.จ. ชัยภูมิ) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๔๕ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖

(นายอร่าม โล่ห์วีระ)
นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ เป็นแผนพัฒนาบุคคลที่จัดทำขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือการบริหาร กำหนดทิศทางของการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดยมุ่งเน้นพัฒนาขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ความสามารถประสิทธิภาพ ความเชี่ยวชาญในงาน ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรทุกระดับ นำพาองค์กรสู่ความสำเร็จตามนโยบายขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามกรอบประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดชัยภูมิ (ก.จ.จ.ชัยภูมิ) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๔๕

องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ขอขอบพระคุณคณะทำงานและคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ เป็นอย่างยิ่งที่ให้ความร่วมมือในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

กองการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๓
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร	๔
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๕
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๖
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๗
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๙
๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๑
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๖๒
๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖๒
๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๓
๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี	๖๓
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร	๖๔
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๖๔
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๔
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖๕
๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖๗
๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๖๘
๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน	๖๙
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๗๓
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๗๓
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๗๓
๔.๓ ค่านิยม	๗๓
๔.๔ เป้าประสงค์	๗๓
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๗๔
ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	๘๐
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๘๐
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๘๐
๕.๓ บทสรุป	๘๑

สารบัญ

ภาคผนวก

๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร
๒. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓. ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) นั้น

๔. สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ มีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ มีรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.)

๓. เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔. เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิต และการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๖. เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ให้มีทักษะ สมรรถนะ ยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม และมีความรู้ในการปฏิบัติงาน ดังนี้

(๑) ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

(๒) ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบและได้รับมอบหมาย โดยยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม สามารถแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุกได้อย่างเป็นรูปธรรม

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งให้สามารถคิดวิเคราะห์ มีความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในสายงานและอาชีพ ช่วยปรับปรุงความสามารถที่มีอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มศักยภาพการทำงานของบุคลากร ให้มีความสามารถที่จะรับผิดชอบงานที่สูงขึ้น มีความพร้อมในการทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น

(๔) ด้านการบริหาร มีความพร้อมในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการพัฒนาคน พัฒนางาน ตรวจสอบ ติดตาม ให้คำแนะนำ ปรับปรุง แก้ไข และควบคุมดูแลการบริหารจัดการองค์กร ให้เป็นไปตามระเบียบอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

(๕) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร รวมถึงธรรมเนียมปฏิบัติที่ดี โดยยึดหลักธรรมาภิบาล และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

๑. การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณ ในการพัฒนาข้าราชการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ให้มีความสอดคล้องกับ ตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒. ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถใน หลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓. วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือ ดำเนินการร่วมกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. หรือ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดย วิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษาหรือดูงาน
- (๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม
- (๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ต้องจัดสรร งบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึง ความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕. การติดตามประเมินผล ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ กำหนดการติดตามประเมินผล การพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผน บริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นและการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปีถัดไป

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.๒๕๔๐ และแก้ไขเพิ่มเติม หมวด ๔ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด มาตรา ๔๕ องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการภายในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังต่อไปนี้

- (๑) ตราข้อบัญญัติโดยไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย
 - (๒) จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำ แผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
 - (๓) สนับสนุนสภาพตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
 - (๔) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ ของสภาพตำบลและราชการ ส่วนท้องถิ่นอื่น
 - (๕) แบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาพตำบลและราชการส่วน ท้องถิ่นอื่น
 - (๖) อำนาจหน้าที่ของจังหวัดตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ.๒๕๔๘ เฉพาะภายในเขตสภาพตำบล
 - (๗) คุ้มครอง ดุแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - (๗ ทวิ) ๒๔ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอัน ดีของท้องถิ่น
 - (๘) จัดทำกิจการใด ๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่ ของราชการส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ใน เขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการนั้นเป็นการสมควรให้ราชการส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมกัน ดำเนินการหรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำ ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
 - (๙) จัดทำกิจการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่น กำหนดให้เป็น อำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด บรรดาอำนาจหน้าที่ใดซึ่งเป็นของราชการส่วนกลาง หรือราชการส่วนภูมิภาคอาจ มอบให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดปฏิบัติได้ ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ หมวด ๒ การกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ มาตรา ๑๗ ภายใต้อำนาจมาตรา ๑๖ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง และประสานการจัดทำแผนพัฒนา จังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นอื่น
- (๕) การคุ้มครอง ดุแล และบำรุงรักษาป่าไม้ที่ต้น ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม
- (๖) การจัดการศึกษา
- (๗) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๘) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๙) การส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสม
- (๑๐) การจัดตั้งและดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๑๑) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๑๒) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ
- (๑๓) การจัดการและดูแลสถานียขนส่งทั้งทางบกและทางน

- (๑๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๑๕) การพาณิชย์การส่งเสริมการลงทุน และการทำกิจการไม่ว่าจะดำเนินการ เองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ
- (๑๖) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๑๗) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๑๘) การส่งเสริมการค้า การตีตราและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๑๙) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและ ควบคุมโรคติดต่อ
- (๒๐) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๒๑) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- (๒๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒๓) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๒๔) จัดทำกิจการใดอันเป็นอำนาจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อื่นที่อยู่ในเขต และกิจการนั้นเป็นการสมควรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมกันดำเนินการ หรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำ ทั้งนี้ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด
- (๒๕) สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒๖) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๒๗) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ ผู้ด้อยโอกาส
- (๒๘) จัดทำกิจการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่น กำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
- (๒๙) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่ คณะกรรมการประกาศกำหนด

๒.๒ การกิจหลักและการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิจะดำเนินการ

การกิจหลัก

๑. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๒. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๓. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
๔. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๕. การจัดการศึกษา
๖. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
๗. การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

การกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอาชีพ
๔. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๕. ส่งเสริม สนับสนุน การจัดตั้งอุทยานธรณี (Geopark) ของจังหวัดชัยภูมิ ให้เกิดผลเป็น

๒.๓ ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิได้กำหนดหลักสูตรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรในสังกัดซึ่งควรให้ข้าราชการได้รับการอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/ปี ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับ

(๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐

(๒) พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง

ปัจจุบัน

(๓) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

(๔) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

(๕) พระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙

(๖) พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐

(๗) พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙

(๘) กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

(๙) ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และการบริหารราชการแผ่นดิน

๒. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

(๑) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

(๒) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร

(๕) หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง

(๖) หลักสูตรพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

(๗) เทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่

(๘) มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร

๓. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

(๑) การปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ

(๒) การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

๔. ประเด็นที่ต้องพัฒนา

(๑) ควรให้มีการปรับปรุงกระบวนการทำงาน เน้นการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้

ในการปฏิบัติงาน

(๒) ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อสร้างข้าราชการให้เป็นมืออาชีพ

(๓) บริหารจัดการฐานข้อมูลให้เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ

(๕) พัฒนาระบบบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน

(๕) พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ

(๖) พัฒนาการกระจายอำนาจ การตัดสินใจในองค์กร

(๗) พัฒนาระบบค่าตอบแทนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดชัยภูมิ (ก.จ.จ. ชัยภูมิ) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๕ กำหนดให้ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย

๕. ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ดังนั้น จึงให้ข้าราชการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการของโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ได้รับการพัฒนาทักษะ สมรรถนะ ความรู้ความสามารถ การฝึกอบรม ตามหลักสูตรการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างน้อย ๑ หลักสูตร หรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่งและงานที่ได้รับมอบหมาย

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

(๑) จุดแข็ง (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ดังนี้

- ๑) การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน
- ๒) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- ๓) มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว
- ๔) ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ
- ๕) เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิได้ และขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ดังนี้

- ๑) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
- ๒) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ๓) เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง
- ๔) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่
- ๕) ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน

(๓) โอกาส (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์ใดที่สามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ได้และองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ สามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง

๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

(๔) อุปสรรค (Threats) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์ใดที่สามารถส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิได้ และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ดังนี้

๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ .

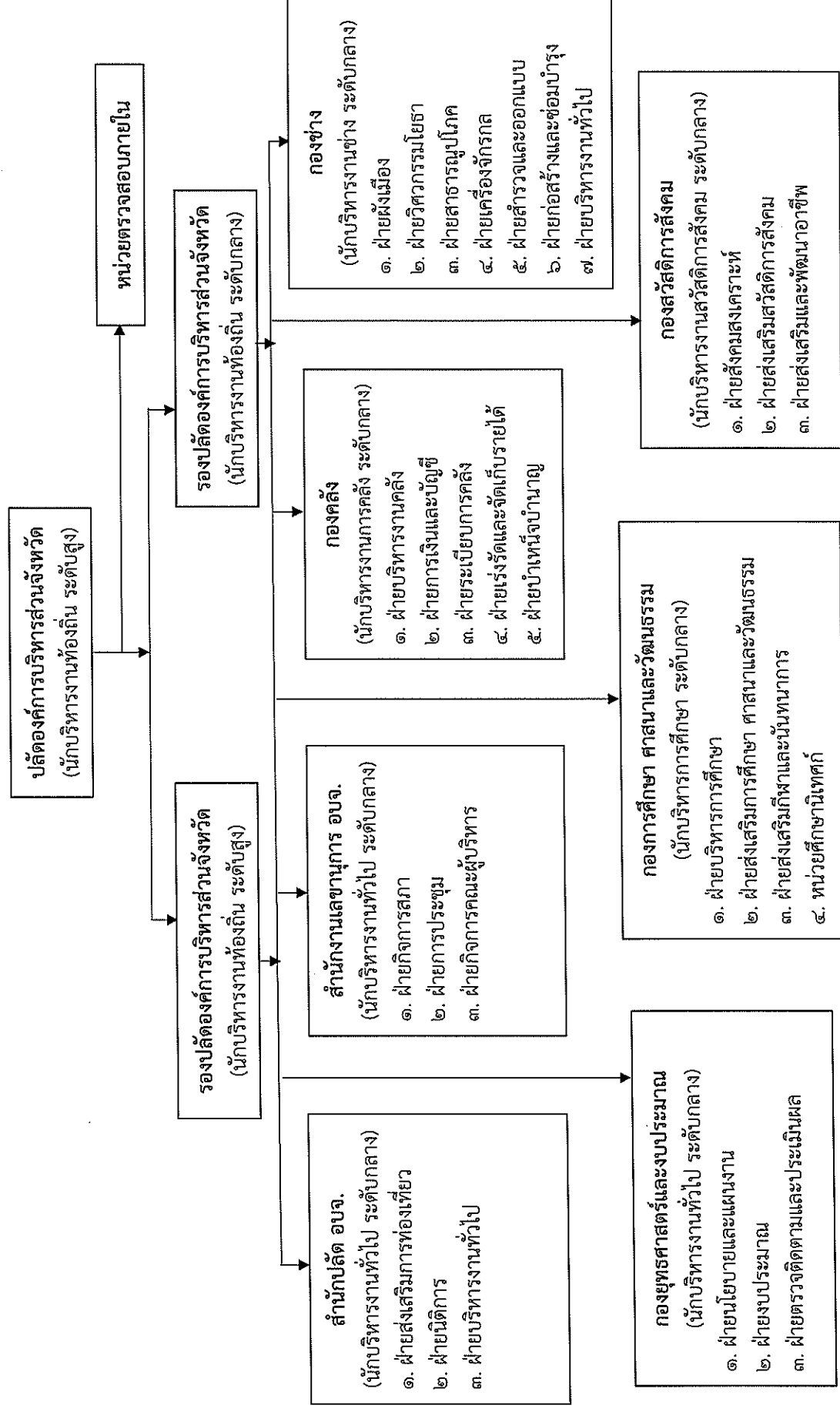
๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

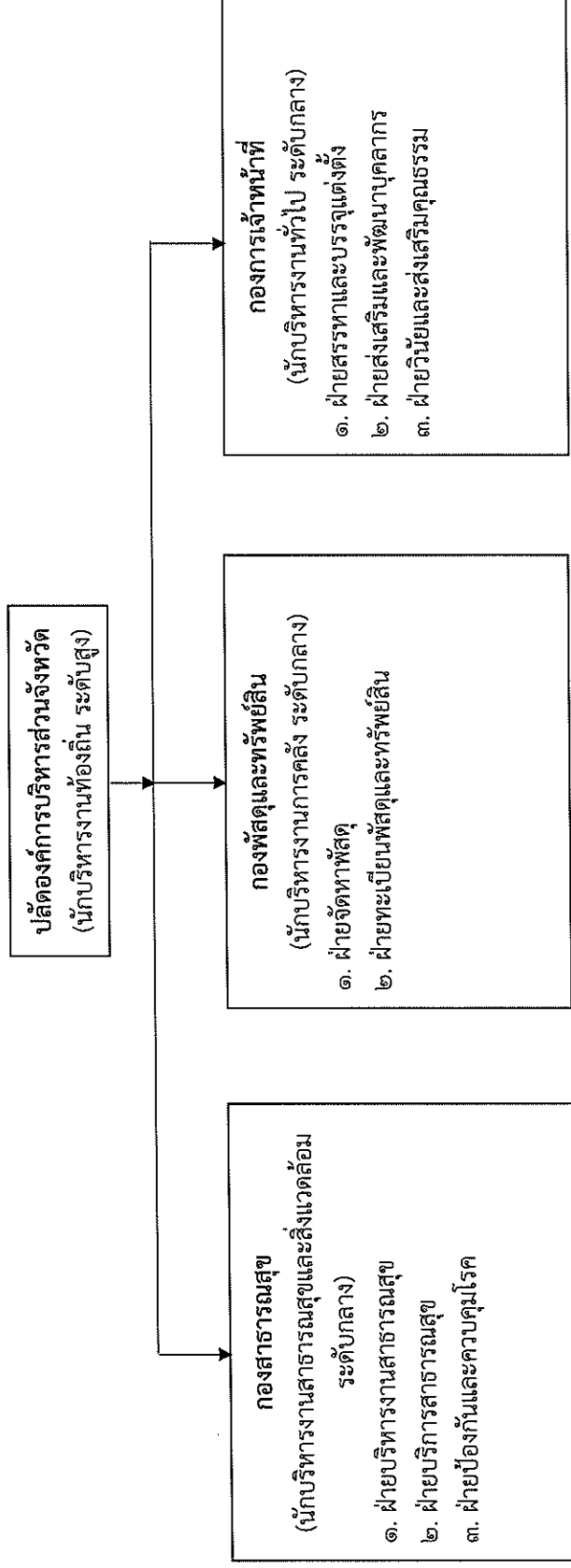
๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง

๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี





๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง(ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง(รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง(รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบจ. (๑๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง (หัวหน้าสำนักปลัด อบจ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายส่งเสริมการท่องเที่ยว								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น(หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการท่องเที่ยว)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๒	๒	๒	+ ๑	-	-	
นักพัฒนาการท่องเที่ยวปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายนิติการ								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายนิติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๔	๔	๔	+ ๒	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๐	๒	๒	๒	+ ๒	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๐	๑	๑	๑	+ ๑	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๕	๖	๖	๖	+ ๑	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๔	๖	๖	๖	+ ๒	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
คนสวน(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ช่างเครื่องสูบน้ำ(ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงาน	๘	๑๐	๑๐	๑๐	+ ๒	-	-	
คนสวน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงาน(ผู้พิการ)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
รวมข้าราชการ พนักงานจ้าง สำนักปลัด อบจ.	๕๙	๗๐	๗๐	๗๐	+ ๑๑	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
สำนักงานเลขาธิการ อบจ. (๑๒)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง (เลขาธิการ อบจ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายกิจการสภา								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายกิจการสภา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๖	๖	๖	๖	-๔	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
ฝ่ายการประชุม								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายการประชุม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ฝ่ายกิจการคณะผู้บริหาร								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายกิจการคณะผู้บริหาร)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	๕	๕	๕	+๔	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๔	๖	๖	๖	+๒	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๕	๖	๖	๖	+๑	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
คนงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
คนงาน(ผู้พิการ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวมข้าราชการ พนักงานจ้าง สำนักเลขาธิการ อบจ.	๔๗	๕๐	๕๐	๕๐	+๗			
					-๓			
กองคลัง (๑๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานคลัง								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญการ	๓	๔	๔	๔	+๑	-	-	
ฝ่ายการเงินและบัญชี								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๓	๓	๓	+๑	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	
ฝ่ายระเบียบการคลัง								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายระเบียบการคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๓	๔	๔	๔	+๑	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ฝ่ายเร่งรัดและพัฒนารายได้								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายเร่งรัดและจัดเก็บรายได้)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ฝ่ายบำเหน็จบำนาญ								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบำเหน็จบำนาญ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านการพัฒนารายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมข้าราชการ พนักงานจ้าง กองคลัง	๓๕	๔๐	๔๐	๔๐	+ ๕			
กองช่าง (๑๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายผังเมือง								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายผังเมือง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสิ่งแวดล้อมปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๐	๐	๐	-๑	-	-	ตัดโอนภารกิจไปกองสาธารณสุข
นักผังเมืองปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๒	๒	๒	+ ๑	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายวิศวกรรมโยธา								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายวิศวกรรมโยธา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
สถาปนิกปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
ฝ่ายสาธารณสุขโรค								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายสาธารณสุขโรค)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรไฟฟ้าปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างเครื่องกลอาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ฝ่ายเครื่องจักรกล								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายเครื่องจักรกล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรเครื่องกลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างเครื่องกลอาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างเครื่องกลปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๐	๑	๑	๑	+ ๑	-	-	
ฝ่ายสำรวจและออกแบบ								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายสำรวจและออกแบบ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นายช่างสำรวจปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๐	๑	๑	๑	+ ๑	-	-	
ฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาวุโส (ถ่ายโอน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๔	๔	๔	๑	-	-	-๓	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๒	๑	๐	๐	-	-๑	-๑	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๗	๑๐	๑๐	๑๐	+ ๓	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๕	๖	๖	๖	+ ๑	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๒	๒	๒	+ ๑	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑๒	๑๔	๑๗	๑๗	+ ๒	+ ๓	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๑๐	๑๐	๑๑	๑๒	-	+ ๑	+ ๑	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๓	๓	๓	+ ๑	-	-	
คนสวน(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานชุดเจาะบ่อบาดาล(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒๓	๓๘	๓๘	๓๘	+ ๑๕	-	-	
คนสวน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
คนงานเครื่องสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนสวน(ผู้พิการ)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
รวมข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง กองช่าง	๑๔๙	๑๗๙	๑๘๒	๑๗๙	+๓๑	+๔	+๑	
					-๑	-๑	-๔	
กองสาธารณสุข (๑๖)								
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข								
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๒	๒	๒	+ ๑	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๐	๐	๐	- ๑	-	-	เปลี่ยนเป็นนวก.สาธารณสุขฯ
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริการงานสาธารณสุข								
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักกายภาพบำบัดปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ทันตแพทย์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๐	๑	๑	๑	+ ๑	-	-	
เภสัชกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๐	๑	๑	๑	+ ๑	-	-	
นายแพทย์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๐	๑	๑	๑	+ ๑	-	-	
นักเทคนิคการแพทย์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๐	๑	๑	๑	+ ๑	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายป้องกันและควบคุมโรค								
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายป้องกันและควบคุมโรค)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๒	๒	๒	+ ๒	-	-	
นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	- ๑	-	-	เปลี่ยนเป็นนวก.สาธารณสุขฯ
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๒	๒	๒	+ ๑	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๐	๐	๐	- ๑	-	-	เปลี่ยนเป็นนวก.สาธารณสุขฯ
นักวิชาการสิ่งแวดล้อมปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๐	๑	๑	๑	+ ๑	-	-	สัไดโอนตามการพิจารณาจากกองฯ
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวมข้าราชการ พนักงานจ้างกองสาธารณสุข	๒๖	๓๒	๓๒	๓๒	+๙			
					-๓			

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑.รพ.สต.โพธารอง อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ (L)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต.								
นักวิชาการสาธารณสุข ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.กลุ่มบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.กลุ่มส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒		-	-	
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เภสัชกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔				
๒.รพ.สต.ตำบลนาฝาย อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ (L)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต.								
นักวิชาการสาธารณสุข ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.กลุ่มบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.กลุ่มส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
แพทย์แผนไทย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เภสัชกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔				

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓.รพ.สต.ห้วยต้อน อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ (M)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต.								
นักวิชาการสาธารณสุข ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.กลุ่มบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.กลุ่มส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แพทย์แผนไทย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเภสัชกรรม ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒				
๔.รพ.สต.ตำบลสีลอง อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ (M)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต.								
นักวิชาการสาธารณสุข ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.กลุ่มบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.กลุ่มส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แพทย์แผนไทย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เภสัชกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒				
๕.รพ.สต.บ้านห้วยบงเหนือ อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ (M)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต.								
นักวิชาการสาธารณสุข ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.กลุ่มบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.กลุ่มส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แพทย์แผนไทย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เภสัชกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒				
๖.รพ.สต.กวางโจน อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ (M)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต.								
เจ้าพนักงานสาธารณสุข อส.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.กลุ่มบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.กลุ่มส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แพทย์แผนไทย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
เจ้าพนักงานเภสัชกรรม ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒				
๗.รพ.สต.บ้านมูลกระบือ อำเภอกุฉิเยว จังหวัดชัยภูมิ (M)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต.								
นักวิชาการสาธารณสุข ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.กลุ่มบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.กลุ่มส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แพทย์แผนไทย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เภสัชกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒				
๘.รพ.สต.บ้านหนองแก อำเภอกำแพงศรี จังหวัดชัยภูมิ (S)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต.								
นักวิชาการสาธารณสุข ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.กลุ่มบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.กลุ่มส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๗	๗	๗	๗				

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๙.รพ.สต.ตำบลโคกสูง อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ (M)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต.								
นักวิชาการสาธารณสุข ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.กลุ่มบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.กลุ่มส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แพทย์แผนไทย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เภสัชกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒				
๑๐.รพ.สต.บ้านเข็ญป่าหม้อ อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ (S)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต.								
นักวิชาการสาธารณสุข ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.กลุ่มบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.กลุ่มส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๗	๗	๗	๗				
๑๑.รพ.สต.ตำบลหนองสังข์ อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ (M)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต.								
พยาบาลวิชาชีพ ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑.กลุ่มบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.กลุ่มส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แพทย์แผนไทย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเภสัชกรรม ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒				
๑๒.รพ.สต.หนองศาลา อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ (M)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต.								
นักวิชาการสาธารณสุข ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.กลุ่มบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.กลุ่มส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เภสัชกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒				
๑๓.รพ.สต.โนนจั่ว อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ (M)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต.								
นักวิชาการสาธารณสุข ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑.กลุ่มบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.กลุ่มส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แพทย์แผนไทย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เภสัชกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	
๑๔.รพ.สต.หนองตานา อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ (M)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต.								
นักวิชาการสาธารณสุข ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.กลุ่มบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.กลุ่มส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปรับเปลี่ยน
แพทย์แผนไทย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเภสัชกรรม ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒				
๑๕.รพ.สต.ตำบลนาหนองพุ่ม อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ (L)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต.								
นักวิชาการสาธารณสุข ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑.กลุ่มบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.กลุ่มส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเภสัชกรรม ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔				
๑๖.รพ.สต.บ้านแก้ง อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ (M)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต.								
นักวิชาการสาธารณสุข ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.กลุ่มบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.กลุ่มส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แพทย์แผนไทย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเภสัชกรรม ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒				
๑๗.รพ.สต.เก่ายาดี อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ (S)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต.								

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.กลุ่มบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.กลุ่มส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๗	๗	๗	๗				
๑๘.รพ.สต.หนองพิกวน อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ (S)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต.								
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.กลุ่มบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.กลุ่มส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๗	๗	๗	๗				
๑๙.รพ.สต.บ้านท่ามะไฟหวาน อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ (M)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต.								
นักวิชาการสาธารณสุข ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.กลุ่มบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.กลุ่มส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ปรับเปลี่ยน
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แพทย์แผนไทย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเภสัชกรรม ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	
๒๐.รพ.สต.บ้านชำมุลานาก อำเภอกำแพงศรี จังหวัดชัยภูมิ (M)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต.								
นักวิชาการสาธารณสุข ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.กลุ่มบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.กลุ่มส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แพทย์แผนไทย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเภสัชกรรม ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒				
๒๑.รพ.สต.บ้านนาแก อำเภอกำแพงศรี จังหวัดชัยภูมิ (L)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต.								
นักวิชาการสาธารณสุข ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.กลุ่มบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.กลุ่มส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เภสัชกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔				
๒๒.รพ.สต.บ้านห้วยน้ำคำ อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ (M)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต.								
นักวิชาการสาธารณสุข ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.กลุ่มบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.กลุ่มส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แพทย์แผนไทย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเภสัชกรรม ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒				
๒๓.รพ.สต.บ้านวังกำแพง อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ (S)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต.								
พยาบาลวิชาชีพ ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.กลุ่มบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.กลุ่มส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคนเพิ่ม/ ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑		-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑		-	-	-	
๓.กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว									
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑		-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑		-	-	-	
รวม	๗	๗	๗	๗					
๒๕.รพ.สต.บ้านแก้งยาว อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ (S)									
ผู้อำนวยการ รพ.สต.									
นักวิชาการสาธารณสุข ชก.	๑	๑	๑	๑		-	-	-	
๑.กลุ่มบริหารสาธารณสุข									
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑		-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑		-	-	-	
๒.กลุ่มส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค									
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑		-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑		-	-	-	
๓.กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว									
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑		-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑		-	-	-	
รวม	๗	๗	๗	๗					
๒๕.รพ.สต.บ้านโนนน้อย อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ (M)									
ผู้อำนวยการ รพ.สต.									
นักวิชาการสาธารณสุข ชก.	๑	๑	๑	๑		-	-	-	
๑.กลุ่มบริหารสาธารณสุข									
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑		-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑		-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑		-	-	-	
๒.กลุ่มส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค									
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑		-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑		-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑		-	-	-	
๓.กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว									
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒		-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑		-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
แพทย์แผนไทย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเภสัชกรรม ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒				
๒๖.รพ.สต.บ้านหลุมไผ่ อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ (M)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต.								
นักวิชาการสาธารณสุข ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.กลุ่มบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.กลุ่มส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเภสัชกรรม ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒				
๒๗.รพ.สต.กุดยาง อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ (S)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต.								
นักวิชาการสาธารณสุข ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.กลุ่มบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.กลุ่มส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๗	๗	๗	๗				

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๘.รพ.สต.ป่าไม้แดง อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ (M)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต.								
นักวิชาการสาธารณสุข ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.กลุ่มบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.กลุ่มส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แพทย์แผนไทย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เภสัชกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒				
๒๙.รพ.สต.บ้านกุดหลิง อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ (M)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต.								
นักวิชาการสาธารณสุข ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.กลุ่มบริหารสาธารณสุข								
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.กลุ่มส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แพทย์แผนไทย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เภสัชกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒				
๓๐.รพ.สต.คลองไผ่งาม อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ (M)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต.								
นักวิชาการสาธารณสุข ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.กลุ่มบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่งานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.กลุ่มส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่งานทันตสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าหน้าที่งานเภสัชกรรม ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒				
๓๑.รพ.สต.บ้านยางนาดี อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ (S)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต.								
พยาบาลวิชาชีพ ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.กลุ่มบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.กลุ่มส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๗	๗	๗	๗				
๓๒.รพ.สต.ชัยมงคล อำเภอเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ (M)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต.								
นักวิชาการสาธารณสุข ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑.กลุ่มบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.กลุ่มส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แพทย์แผนไทย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเภสัชกรรม ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒				
๓๓.รพ.สต.บ้านวังใหม่พัฒนา อำเภอเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ (M)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต.								
นักวิชาการสาธารณสุข ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.กลุ่มบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.กลุ่มส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แพทย์แผนไทย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเภสัชกรรม ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒				
๓๔.รพ.สต.โคกกรัง อำเภอเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ (M)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต.								

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พยาบาลวิชาชีพ ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.กลุ่มบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.กลุ่มส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แพทย์แผนไทย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เภสัชกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒				
๓๕.รพ.สต.โนนสำราญ อำเภอเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ (M)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต.								
นักวิชาการสาธารณสุข ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.กลุ่มบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.กลุ่มส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แพทย์แผนไทย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เภสัชกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒				
๓๖.รพ.สต.ช่องสำราญ อำเภอเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ (S)								

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ผู้อำนวยการ รพ.สต.								
นักวิชาการสาธารณสุข ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.กลุ่มบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.กลุ่มส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๗	๗	๗	๗				
๓๗.รพ.สต.บ้านนาयाงหลัก อำเภอสทิงพระ จังหวัดสงขลา (L)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต.								
นักวิชาการสาธารณสุข ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.กลุ่มบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.กลุ่มส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเภสัชกรรม ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔				
๓๘.รพ.สต.ห้วยหินฝน อำเภอสทิงพระ จังหวัดสงขลา (M)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต.								
เจ้าพนักงานสาธารณสุข อส.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.กลุ่มบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.กลุ่มส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แพทย์แผนไทย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เภสัชกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒				
๓๙.รพ.สต.ตำบลห้วยยาง อำเภอคอนสาร จังหวัดชัยภูมิ (L)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต.								
นักวิชาการสาธารณสุข ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.กลุ่มบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.กลุ่มส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ปรับเปลี่ยน
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แพทย์แผนไทย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเภสัชกรรม ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔				
๔๐.รพ.สต.ตำบลทุ่งลุยลาย อำเภอคอนสาร จังหวัดชัยภูมิ (M)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต.								
พยาบาลวิชาชีพ ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑.กลุ่มบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.กลุ่มส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แพทย์แผนไทย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเภสัชกรรม ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒				
๔๑.รพ.สต.บ้านหนองหญ้าไก่อ อำเภอกอนสาร จังหวัดชัยภูมิ (S)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต.								
นักวิชาการสาธารณสุข ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.กลุ่มบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.กลุ่มส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๗	๗	๗	๗				
๔๒.รพ.สต.ตงบัง อำเภอกอนสาร จังหวัดชัยภูมิ (M)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต.								
นักวิชาการสาธารณสุข ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.กลุ่มบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.กลุ่มส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปรับเปลี่ยน
แพทย์แผนไทย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒				
๔๓.รพ.สต.โสภณปลาดุก อำเภอนองบัวระเหว จังหวัดชัยภูมิ (M)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต.								
นักวิชาการสาธารณสุข ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.กลุ่มบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.กลุ่มส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แพทย์แผนไทย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเภสัชกรรม ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒				
๔๔.รพ.สต.ตะลอมไผ่ อำเภอนองบัวระเหว จังหวัดชัยภูมิ (M)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต.								
นักวิชาการสาธารณสุข ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.กลุ่มบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.กลุ่มส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แพทย์แผนไทย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเภสัชกรรม ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒				
๔๕.รพ.สต.ท่าโป่ง อำเภอนองบัวระเหว จังหวัดชัยภูมิ (M)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต.								
นักวิชาการสาธารณสุข ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.กลุ่มบริหารสาธารณสุข								
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.กลุ่มส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แพทย์แผนไทย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเภสัชกรรม ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒				
๔๖.รพ.สต.โคกสะอาด อำเภอนองบัวระเหว จังหวัดชัยภูมิ (M)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต.								
พยาบาลวิชาชีพ ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.กลุ่มบริหารสาธารณสุข								

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.กลุ่มส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แพทย์แผนไทย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเภสัชกรรม ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒				
๔๗.รพ.สต.ตำบลวังตะเภา อำเภอนองบัวระเหว จังหวัดชัยภูมิ (L)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต.								
พยาบาลวิชาชีพ ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.กลุ่มบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.กลุ่มส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ปรับเปลี่ยน
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เภสัชกร ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔				
๔๘.รพ.สต.ตำบลส้มป่อย อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ (M)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต.								
นักวิชาการสาธารณสุข ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑.กลุ่มบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.กลุ่มส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แพทย์แผนไทย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเภสัชกรรม ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒				
๔๙.รพ.สต.หนองแดง อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ (M)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต.								
เจ้าพนักงานสาธารณสุข อส.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.กลุ่มบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปรับเปลี่ยน
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.กลุ่มส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเภสัชกรรม ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒				
๕๐.รพ.สต.บ้านโนนเหมา อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ (M)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต.								

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พยาบาลวิชาชีพ ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.กลุ่มบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.กลุ่มส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แพทย์แผนไทย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เภสัชกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒				
๕๑.รพ.สต.บ้านกุดชุมแสง อำเภอนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ (L)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต.								
นักวิชาการสาธารณสุข ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.กลุ่มบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.กลุ่มส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แพทย์แผนไทย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เภสัชกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔				

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๕๒.รพ.สต.ตำบลลำบัวแดง อำเภอนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ (M)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต.								
นักวิชาการสาธารณสุข ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.กลุ่มบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.กลุ่มส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปรับเปลี่ยน
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานเภสัชกรรม ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒				
๕๓.รพ.สต.บ้านเหมือดแอ่ อำเภอนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ (L)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต.								
นักวิชาการสาธารณสุข ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.กลุ่มบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.กลุ่มส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แพทย์แผนไทย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เภสัชกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
รวม	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔				
๕๔.รพ.สต.บ้านห้วยคนทา อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ (M)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต.								
นักวิชาการสาธารณสุข ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.กลุ่มบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.กลุ่มส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปรับเปลี่ยน
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แพทย์แผนไทย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเภสัชกรรม ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒				
๕๕.รพ.สต.โนนสะอาด อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ (M)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต.								
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.กลุ่มบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.กลุ่มส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แพทย์แผนไทย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
เจ้าพนักงานเภสัชกรรม ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒				
๕๖.รพ.สต.บ้านห้วยหัน อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ (M)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต.								
นักวิชาการสาธารณสุข ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.กลุ่มบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.กลุ่มส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปรับเปลี่ยน
แพทย์แผนไทย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเภสัชกรรม ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒				
๕๗.รพ.สต.บ้านโคกเพชร อำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ (M)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต.								
นักวิชาการสาธารณสุข ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.กลุ่มบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.กลุ่มส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.กลุ่มส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๗	๗	๗	๗				
๖๑.รพ.สต.บ้านกุดแคน อำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ (S)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต.								
นักวิชาการสาธารณสุข ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.กลุ่มบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.กลุ่มส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๗	๗	๗	๗				
๖๒.รพ.สต.ตำบลห้วยทะเล อำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ (M)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต.								
พยาบาลวิชาชีพ ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.กลุ่มบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.กลุ่มส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓.กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แพทย์แผนไทย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเภสัชกรรม ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒				
๖๓.รพ.สต.จอมแก้ว อำเภอป่าเห็ญนคร จังหวัดชัยภูมิ (M)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต.								
นักวิชาการสาธารณสุข ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.กลุ่มบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.กลุ่มส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แพทย์แผนไทย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เภสัชกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒				
๖๔.รพ.สต.ตะโกทอง อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ (M)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต.								
นักวิชาการสาธารณสุข ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.กลุ่มบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.กลุ่มส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เภสัชกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒				
๖๕.รพ.สต.คลองจั่นลา อำเภอกำแพงแสน จังหวัดชัยภูมิ (S)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต.								
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.กลุ่มบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.กลุ่มส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๗	๗	๗	๗				
๖๖.รพ.สต.โนนจาน อำเภोजิตร์ จังหวัดชัยภูมิ (M)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต.								
นักวิชาการสาธารณสุข ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.กลุ่มบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.กลุ่มส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แพทย์แผนไทย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เภสัชกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒				
๖๗.รพ.สต.บ้านลาดชุมพล อำเภอภักดีชุมพล จังหวัดชัยภูมิ (M)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต.								
พยาบาลวิชาชีพ ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.กลุ่มบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่งานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.กลุ่มส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่งานทันตสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒				
๖๘.รพ.สต.บ้านนารายะ อำเภอภักดีชุมพล จังหวัดชัยภูมิ (M)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต.								
นักวิชาการสาธารณสุข ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.กลุ่มบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่งานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.กลุ่มส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แพทย์แผนไทย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เภสัชกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒				
๖๕.รพ.สต.กุดตุ้ม อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ (M)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต.								
นักวิชาการสาธารณสุข ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.กลุ่มบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.กลุ่มส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒				
๗๐.รพ.สต.หนองพวง อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ (M)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต.								
พยาบาลวิชาชีพ ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.กลุ่มบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.กลุ่มส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒				
๗๑.รพ.สต.ทุ่งนาเลา อำเภอคอนสาร จังหวัดชัยภูมิ (M)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต.								
พยาบาลวิชาชีพ ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.กลุ่มบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่งานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.กลุ่มส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่งานทันตสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒				
รวมทั้งหมด	๗๙๕	๗๙๕	๗๙๕	๗๙๕				

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๐๗)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายนโยบายและแผนงาน								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
ฝ่ายงบประมาณ								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายงบประมาณ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ฝ่ายตรวจติดตามและประเมินผล								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายตรวจติดตามและประเมินผล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๓	๓	๓	+๑	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๓	๔	๔	๔	+๑	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๒	๒	๒	+ ๑	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานวิทยุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมข้าราชการ พนักงานจ้าง กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	๔๑	๔๕	๔๔	๔๔	+๓			
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารการศึกษา								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	๒	๒	๒	+ ๑	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๐	๒	๒	๒	+๒			
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ฝ่ายส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สิ้นทางการปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยศึกษานิเทศก์								
ศึกษานิเทศก์	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๐	๑	๑	๑	+ ๑	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ครูอาสาพัฒนากีฬา(เงินอุดหนุน)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนักสิ้นทางการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	๐	๒	๒	๒	+๒			
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(เงินอุดหนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนสวน(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน(เงินอุดหนุน)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงาน	๔	๔	๔	๔	+๔	-	-	
รวมข้าราชการ พนักงานจ้าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๕๔	๖๕	๖๕	๖๕	+๑๑			
๑. โรงเรียนกวางโจนศึกษา								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมฯจัดสรร
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมฯจัดสรร
ครู	๓๒	๓๒	๓๒	๓๒	-	-	-	กรมฯจัดสรร
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมฯจัดสรร
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมฯจัดสรร
พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมฯจัดสรร
ภารโรง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	กรมฯจัดสรร
รวม	๓๙	๓๙	๓๙	๓๙				

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาด ว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒. โรงเรียนกุดน้ำใสพิทยาคม								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมฯจัดสรร
ครู	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	กรมฯจัดสรร
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมฯจัดสรร
พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมฯจัดสรร
ภารโรง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	กรมฯจัดสรร
รวม	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗				
๓. โรงเรียนเกษตรสมบูรณ์วิทยา								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมฯจัดสรร
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	๓	๓	๓	๓	-	-	-	กรมฯจัดสรร
ครู	๗๘	๗๘	๗๘	๗๘	-	-	-	กรมฯจัดสรร
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๓	๓	๓	๓	-	-	-	กรมฯจัดสรร
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	กรมฯจัดสรร
ภารโรง	๔	๔	๔	๔	-	-	-	กรมฯจัดสรร
รวม	๙๑	๙๑	๙๑	๙๑				
๔. โรงเรียนโคกสะอาดวิทยา								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมฯจัดสรร
ครู	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	-	-	-	กรมฯจัดสรร
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมฯจัดสรร
ภารโรง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	กรมฯจัดสรร
รวม	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐				
๕. โรงเรียนตรีประชาพัฒนศึกษา								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมฯจัดสรร
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมฯจัดสรร
ครู	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	-	-	-	กรมฯจัดสรร
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมฯจัดสรร
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมฯจัดสรร
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมฯจัดสรร
รวม	๒๑	๒๑	๒๑	๒๑				

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๖. โรงเรียนเนินสง่าวิทยา								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมการจัดสรร
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมการจัดสรร
ครู	๓๓	๓๓	๓๓	๓๓	-	-	-	กรมการจัดสรร
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมการจัดสรร
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมการจัดสรร
ภารโรง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	กรมการจัดสรร
รวม	๓๙	๓๙	๓๙	๓๙				
๗. โรงเรียนโนนกอภิวิทยา								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมการจัดสรร
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมการจัดสรร
ครู	๔๕	๔๕	๔๕	๔๕	-	-	-	กรมการจัดสรร
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมการจัดสรร
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒	๒	๒	๒	-	-	-	กรมการจัดสรร
ภารโรง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	กรมการจัดสรร
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมการจัดสรร
รวม	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓				
๘. โรงเรียนโนนศรีวิทยา								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมการจัดสรร
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมการจัดสรร
ครู	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕	-	-	-	กรมการจัดสรร
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมการจัดสรร
พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมการจัดสรร
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมการจัดสรร
รวม	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐				
๙. โรงเรียนบ้านเตี๊ยมวิทยา								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมการจัดสรร
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมการจัดสรร
ครู	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	-	-	-	กรมการจัดสรร
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมการจัดสรร

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
คนสวน(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมการจัดสรร
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมการจัดสรร
รวม	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕				
๑๐. โรงเรียนบ้านเป้าวิทยา								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมการจัดสรร
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	กรมการจัดสรร
ครู	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	-	-	-	กรมการจัดสรร
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมการจัดสรร
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมการจัดสรร
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมการจัดสรร
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมการจัดสรร
รวม	๕๗	๕๗	๕๗	๕๗				
๑๑. โรงเรียนบ้านหันวิทยา								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมการจัดสรร
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมการจัดสรร
ครู	๒๖	๒๖	๒๖	๒๖	-	-	-	กรมการจัดสรร
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒	๒	๒	๒	-	-	-	กรมการจัดสรร
ภารโรง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	กรมการจัดสรร
รวม	๓๒	๓๒	๓๒	๓๒				
๑๒. โรงเรียนบำเหน็จณรงค์วิทยาคม								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมการจัดสรร
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	๓	๓	๓	๓	-	-	-	กรมการจัดสรร
ครู	๗๐	๗๐	๗๐	๗๐	-	-	-	กรมการจัดสรร
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒	๒	๒	๒	-	-	-	กรมการจัดสรร
ภารโรง	๓	๓	๓	๓	-	-	-	กรมการจัดสรร
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมการจัดสรร
คนสวน(ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	กรมการจัดสรร
พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	กรมการจัดสรร
รวม	๘๔	๘๔	๘๔	๘๔				
๑๓. โรงเรียนโปงลางประชาสำคคี								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมการจัดสรร
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมการจัดสรร
ครู	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	กรมการจัดสรร
พนักงานจ้าง								

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมการจัดสรร
พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมการจัดสรร
รวม	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖				
๑๔. โรงเรียนเพชรวิทยาคาร								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมการจัดสรร
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	กรมการจัดสรร
ครู	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	-	-	-	กรมการจัดสรร
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมการจัดสรร
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมการจัดสรร
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมการจัดสรร
พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมการจัดสรร
รวม	๕๗	๕๗	๕๗	๕๗				
๑๕. โรงเรียนภูแล่นควาวิทยายน								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมการจัดสรร
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมการจัดสรร
ครู	๑๘	๑๘	๑๘	๑๘	-	-	-	กรมการจัดสรร
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมการจัดสรร
พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมการจัดสรร
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมการจัดสรร
รวม	๒๓	๒๓	๒๓	๒๓				
๑๖. โรงเรียนมัธยมชัยมงคลรังงาม								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมการจัดสรร
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมการจัดสรร
ครู	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	กรมการจัดสรร
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมการจัดสรร
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมการจัดสรร
รวม	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗				
๑๗. โรงเรียนมัธยมบ้านแก้งวิทยา								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมการจัดสรร
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมการจัดสรร
ครู	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	-	-	-	กรมการจัดสรร
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมการจัดสรร

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมฯจัดสรร
พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมฯจัดสรร
รวม	๒๑	๒๑	๒๑	๒๑				
๑๘. โรงเรียนมัธยมหนองศาลา								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมฯจัดสรร
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมฯจัดสรร
ครู	๑๘	๑๘	๑๘	๑๘	-	-	-	กรมฯจัดสรร
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานบริการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมฯจัดสรร
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมฯจัดสรร
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมฯจัดสรร
รวม	๒๓	๒๓	๒๓	๒๓				
๑๙. โรงเรียนลุ่มลำชีนิรมิตวิทยา								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมฯจัดสรร
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมฯจัดสรร
ครู	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	กรมฯจัดสรร
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมฯจัดสรร
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมฯจัดสรร
พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมฯจัดสรร
รวม	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗				
๒๐. โรงเรียนนวัตกรรมการเกษตรสุรินทร์								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมฯจัดสรร
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมฯจัดสรร
ครู	๒๔	๒๔	๒๔	๒๔	-	-	-	กรมฯจัดสรร
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมฯจัดสรร
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมฯจัดสรร
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมฯจัดสรร
รวม	๒๙	๒๙	๒๙	๒๙				
๒๑. โรงเรียนสระพังวิทยาคม								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมฯจัดสรร
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมฯจัดสรร
ครู	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	-	-	-	กรมฯจัดสรร
พนักงานจ้าง								

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมการจัดสรร
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมการจัดสรร
พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมการจัดสรร
รวม	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕				
๒๒. โรงเรียนหนองขามวิทยา								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมการจัดสรร
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมการจัดสรร
ครู	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	กรมการจัดสรร
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมการจัดสรร
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมการจัดสรร
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมการจัดสรร
รวม	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗				
๒๓. โรงเรียนหนองไผ่วิทยานุสรณ์								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมการจัดสรร
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมการจัดสรร
ครู	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	-	-	-	กรมการจัดสรร
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานบริการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมการจัดสรร
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมการจัดสรร
ภารโรง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	กรมการจัดสรร
รวม	๒๑	๒๑	๒๑	๒๑				
๒๔. โรงเรียนหนองสังข์วิทยายน								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมการจัดสรร
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมการจัดสรร
ครู	๒๔	๒๔	๒๔	๒๔	-	-	-	กรมการจัดสรร
ลูกจ้างประจำ								
ช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมการจัดสรร
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมการจัดสรร
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมการจัดสรร
พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมการจัดสรร
รวม	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐				
๒๕. โรงเรียนห้วยด้อมพิทยาคม								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมการจัดสรร
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมการจัดสรร

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ครู	๓๔	๓๔	๓๔	๓๔	-	-	-	กรมฯจัดสรร
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมฯจัดสรร
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมฯจัดสรร
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมฯจัดสรร
ภารโรง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	กรมฯจัดสรร
รวม	๔๑	๔๑	๔๑	๔๑				
๒๖. โรงเรียนห้วยยางวิทยาคม								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมฯจัดสรร
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมฯจัดสรร
ครู	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	-	-	-	กรมฯจัดสรร
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมฯจัดสรร
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมฯจัดสรร
รวม	๒๔	๒๔	๒๔	๒๔				
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายสังคมสงเคราะห์								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักสังคมสงเคราะห์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๐	๑	๑	๑	+ ๑			
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๖	๗	๗	๗	+ ๑	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน(ผู้พิการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมข้าราชการ พนักงานจ้างกองสวัสดิการสังคม	๓๔	๓๖	๓๖	๓๖	+ ๒			
กองพัสดุและทรัพย์สิน(๒๑)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกองพัสดุและทรัพย์สิน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายจัดหาพัสดุ								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายจัดหาพัสดุ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายทะเบียนพัสดุและทรัพย์สิน								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายทะเบียนพัสดุและทรัพย์สิน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมข้าราชการ พนักงานจ้าง กองพัสดุและทรัพย์สิน	๒๖	๒๖	๒๖	๒๖				
กองการเจ้าหน้าที่(๒๔)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๔	๔	๔	+ ๒	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๐	๐	๐	-๑	-	-	อัตราว่างเดิม ๑ อัตรา
หัวหน้าฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม						-		
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๐	๑	๑	๑	+๑			
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน(ผู้พิการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมข้าราชการ พนักงานจ้าง สังกัดกองการเจ้าหน้าที่	๓๒	๓๔	๓๔	๓๔	+๔			
					-๑			
หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๕	๗	๗	๗	+ ๒	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมข้าราชการ พนักงานจ้าง หน่วยตรวจสอบภายใน	๑๐	๑๒	๑๒	๑๒	+๒			
รวม	๒๑๗๙	๒๒๖๑	๒๒๖๔	๒๒๖๑	๘๒ (+๙๑,-๙)	+๔ -๑	+๑ -๔	

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น	-	-	๓๒	๑๒๙	๓๖	-	๑๙๗
ข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	๓๘๕	๒๔๔	๒	๖๓๑
ข้าราชการโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล	-	-	๓๕	๑๗๕	-	-	๒๑๐
ลูกจ้างประจำ	๗	๑๐	-	-	-	-	๑๗
พนักงานจ้าง	๗๔	๘๓	๗๗	๘๓	๓	-	๓๒๐
รวม	๘๑	๙๓	๑๔๔	๗๗๒	๒๘๕	-	๑,๓๗๕

๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงาน ท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ๕) นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ๖) นักบริหารงานการศึกษา	๑) นักจัดการงานทั่วไป ๒) นักทรัพยากรบุคคล ๓) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔) นิติกร ๕) นักวิชาการเงินและบัญชี ๖) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๗) นักวิชาการพัสดุ ๘) นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๙) นักวิชาการสาธารณสุข ๑๐) พยาบาลวิชาชีพ ๑๑) นักวิชาการสิ่งแวดล้อม ๑๒) นักวิชาการเกษตร ๑๓) วิศวกรโยธา ๑๔) นักสังคมสงเคราะห์ ๑๕) นักพัฒนาชุมชน ๑๖) นักพัฒนาการท่องเที่ยว ๑๗) นักผังเมือง ๑๘) สถาปนิก ๑๙) วิศวกรไฟฟ้า ๒๐) วิศวกรเครื่องกล ๒๑) นักกายภาพบำบัด ๒๒) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ๒๓) นักวิชาการศึกษา ๒๔) นักประชาสัมพันธ์ ๒๕) สันทนาการ ๒๖) ศึกษานิเทศก์ ๒๗) นาฬิกากร ๒๘) แพทย์แผนไทย	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี ๓) เจ้าพนักงานพัสดุ ๔) เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๕) นายช่างโยธา ๖) เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๗) เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย ๘) นายช่างไฟฟ้า ๙) นายช่างเครื่องกล ๑๐) นายช่างสำรวจ ๑๑) เจ้าพนักงานทันต สาธารณสุข ๑๒) เจ้าพนักงานเภสัชกรรม

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								รวม
	<= ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>= ๕๕	
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๒
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	๑	๙	๓	๖	๑๓	๓๒
วิชาการ	๑	๒	๘	๑๘	๓๓	๒๔	๙	๓	๙๘
ทั่วไป	๑	๗	๖	๗	๒๘	๔	๗	๘	๖๘
ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	๑๑	๘๕	๘๔	๑๔๘	๑๔๔	๗๗	๗๙	๖๒๘
ข้าราชการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	-	๑๓	๒๔	๒๙	๑๖	๕๐	๓๕	๔๓	๒๑๐
ลูกจ้าง	-	-	-	-	-	๑	๓	๑๓	๑๗
พนักงานจ้าง	๘	๓๕	๔๓	๕๕	๖๗	๔๘	๓๓	๓๑	๓๒๐
รวม	๑๐	๖๘	๑๖๖	๑๙๔	๓๐๑	๒๗๔	๑๗๑	๑๙๑	๑,๓๗๕

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	๑	-	-	
๒	นักบริหารงานทั่วไป	-	๑	-	
๓	นักบริหารงานการคลัง	๑	-	๑	
๔	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	๑	๒	-	
๕	ผู้บริหารสถานศึกษา	๓	๔	๒	
๖	ครู	๑๑	๑๖	๔	
๗	นักวิชาการพัสดุ	-	-	๑	
๘	นักวิชาการสาธารณสุข	-	๔	๗	
๙	พยาบาลวิชาชีพ	๒	๒	๔	
๑๐	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	-	๓	
๑๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒	-	-	
๑๒	นายช่างเครื่องกล	๑	-	-	
๑๓	นายช่างโยธา	-	๒	-	
๑๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	๑	๑	-	
๑๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๓	-	
๑๖	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๓	
๑๗	ภารโรง	-	-	๑	
	รวม	๒๔	๓๕	๒๖	

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ข้าราชการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ จำนวน ๑,๓๗๕ ราย ประกอบด้วย ข้าราชการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการ และกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาทักษะ และองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะ การสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อม รับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐาน ทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษากฎจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติ หน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของการปฏิบัติงานที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้ มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสม กับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากร แต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับ ผู้อื่นได้ดีทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูน ความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลา ในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษา โดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำ มาประยุกต์ใช้ใ้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญ ของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิด มุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน จากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกัน ศึกษา ค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้นๆ

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาว โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงาน และในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมาใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงาน สับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงาน พร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาองค์ความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางการที่ต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วม แก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์ หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงาน และให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงาน หรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆ ที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่นอาจจะกระทำได้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐ หรือส่วนราชการอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ โดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

(๔) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่อง การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

(๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ เพื่อให้ข้าราชการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนาจความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
 ๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
 ๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
 ๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
 ๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
 ๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

ที่	แผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย		วิธีการ พัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ				หน่วย ดำเนินการ
			ตำแหน่ง	จำนวน (คน)		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑	หลักสูตร นักบริหารงานท้องถิ่น	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในตำแหน่ง	ปลัด อบจ./ รองปลัด อบจ.	๒	ฝึกอบรม	/	/	/	ข้อบัญญัติ อบจ.	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น/ หน่วยงานอื่นๆ
๒	หลักสูตร นักบริหารงานทั่วไป	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในตำแหน่ง	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น/กลาง	๑๕	ฝึกอบรม	/	/	/	ข้อบัญญัติ อบจ.	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น/ หน่วยงานอื่นๆ
๓	หลักสูตร นักบริหารงานการคลัง	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในตำแหน่ง	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น/กลาง	๖	ฝึกอบรม	/	/	/	ข้อบัญญัติ อบจ.	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น/ หน่วยงานอื่นๆ
๔	หลักสูตร นักบริหารงานช่าง	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในตำแหน่ง	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น/กลาง	๖	ฝึกอบรม	/	/	/	ข้อบัญญัติ อบจ.	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น/ หน่วยงานอื่นๆ
๕	หลักสูตร นักบริหารงานการศึกษา	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในตำแหน่ง	นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น/กลาง	๑	ฝึกอบรม	/	/	/	ข้อบัญญัติ อบจ.	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น/ หน่วยงานอื่นๆ
๖	หลักสูตร นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในตำแหน่ง	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น/กลาง	๔	ฝึกอบรม	/	/	/	ข้อบัญญัติ อบจ.	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น/ หน่วยงานอื่นๆ
๗	หลักสูตร ศึกษานิเทศก์	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในตำแหน่ง	ศึกษานิเทศก์	๓	ฝึกอบรม	/	/	/	ข้อบัญญัติ อบจ.	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น/ หน่วยงานอื่นๆ
๘	หลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษา	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในตำแหน่ง	ผอ./รอง ผอ. โรงเรียน ในสังกัด อบจ.ชัยภูมิ	๕๓	ฝึกอบรม	/	/	/	ข้อบัญญัติ อบจ.	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น/ หน่วยงานอื่นๆ

ที่	แผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย		วิธีการ พัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ				หน่วย ดำเนินการ
			ตำแหน่ง	จำนวน (คน)		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๙	
๙	หลักสูตร นักจัดการงานทั่วไป	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในตำแหน่ง	นักจัดการงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ ชำนาญการพิเศษ	๓๑	ฝึกอบรม	/	/	/	ข้อบัญญัติ อป.จ.	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น/ หน่วยงานอื่นๆ
๑๐	หลักสูตร นักทรัพยากรบุคคล	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในตำแหน่ง	นักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ ชำนาญการพิเศษ	๗	ฝึกอบรม	/	/	/	ข้อบัญญัติ อป.จ.	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น/ หน่วยงานอื่นๆ
๑๑	หลักสูตร นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในตำแหน่ง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ ชำนาญการพิเศษ	๑๐	ฝึกอบรม	/	/	/	ข้อบัญญัติ อป.จ.	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น/ หน่วยงานอื่นๆ
๑๒	หลักสูตร นิติกร	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในตำแหน่ง	นิติกร ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ ชำนาญการพิเศษ	๖	ฝึกอบรม	/	/	/	ข้อบัญญัติ อป.จ.	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น/ หน่วยงานอื่นๆ
๑๓	หลักสูตร นักพัฒนาการท่องเที่ยว	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในตำแหน่ง	นักพัฒนาการท่องเที่ยว ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ ชำนาญการพิเศษ	๑	ฝึกอบรม	/	/	/	ข้อบัญญัติ อป.จ.	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น/ หน่วยงานอื่นๆ
๑๔	หลักสูตร นักวิชาการเงินและบัญชี	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในตำแหน่ง	นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ ชำนาญการพิเศษ	๙	ฝึกอบรม	/	/	/	ข้อบัญญัติ อป.จ.	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น/ หน่วยงานอื่นๆ
๑๕	หลักสูตร นักวิชาการพัสดุ	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในตำแหน่ง	นักวิชาการพัสดุ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ ชำนาญการพิเศษ	๒	ฝึกอบรม	/	/	/	ข้อบัญญัติ อป.จ.	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น/ หน่วยงานอื่นๆ
๑๖	หลักสูตร นักวิชาการตรวจสอบภายใน	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในตำแหน่ง	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ ชำนาญการพิเศษ	๔	ฝึกอบรม	/	/	/	ข้อบัญญัติ อป.จ.	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น/ หน่วยงานอื่นๆ
๑๗	หลักสูตร นักวิชาการศึกษา	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในตำแหน่ง	นักวิชาการศึกษา ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ ชำนาญการพิเศษ	๖	ฝึกอบรม	/	/	/	ข้อบัญญัติ อป.จ.	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น/ หน่วยงานอื่นๆ

ที่	แผนงาน/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย		วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ				หน่วยดำเนินการ
			ตำแหน่ง	จำนวน (คน)		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๙	
๑๘	หลักสูตร นักพัฒนาชุมชน	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในตำแหน่ง	นักพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ ชำนาญการพิเศษ	๔	ฝึกอบรม	/	/	/	ข้อบัญญัติ อปจ. อปจ.	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น/ หน่วยงานอื่นๆ
๑๙	หลักสูตร นักวิชาการสาธารณสุข	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในตำแหน่ง	นักวิชาการสาธารณสุข ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ ชำนาญการพิเศษ	๘๘	ฝึกอบรม	/	/	/	ข้อบัญญัติ อปจ. อปจ.	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น/ หน่วยงานอื่นๆ
๒๐	หลักสูตร นักวิชาการคอมพิวเตอร์	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในตำแหน่ง	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ ชำนาญการพิเศษ	๓	ฝึกอบรม	/	/	/	ข้อบัญญัติ อปจ. อปจ.	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น/ หน่วยงานอื่นๆ
๒๑	หลักสูตร นักสันทนาการ	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในตำแหน่ง	นักสันทนาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ ชำนาญการพิเศษ	๑	ฝึกอบรม	/	/	/	ข้อบัญญัติ อปจ. อปจ.	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น/ หน่วยงานอื่นๆ
๒๒	หลักสูตร นักประชาสัมพันธ์	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในตำแหน่ง	นักประชาสัมพันธ์ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ ชำนาญการพิเศษ	๑	ฝึกอบรม	/	/	/	ข้อบัญญัติ อปจ. อปจ.	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น/ หน่วยงานอื่นๆ
๒๓	หลักสูตร นักวิชาการเกษตร	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในตำแหน่ง	นักวิชาการเกษตร ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ ชำนาญการพิเศษ	๑	ฝึกอบรม	/	/	/	ข้อบัญญัติ อปจ. อปจ.	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น/ หน่วยงานอื่นๆ
๒๔	หลักสูตร วิศวกรโยธา	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในตำแหน่ง	วิศวกรโยธา ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ ชำนาญการพิเศษ	๑	ฝึกอบรม	/	/	/	ข้อบัญญัติ อปจ. อปจ.	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น/ หน่วยงานอื่นๆ
๒๕	หลักสูตร พยาบาลวิชาชีพ	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในตำแหน่ง	พยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ ชำนาญการพิเศษ	๘๘	ฝึกอบรม	/	/	/	ข้อบัญญัติ อปจ. อปจ.	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น/ หน่วยงานอื่นๆ

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย		วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ				หน่วยดำเนินการ
			ตำแหน่ง	จำนวน (คน)		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๙	
๒๖	หลักสูตร เจ้าพนักงานธุรการ	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในตำแหน่ง	เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน/อาวุโส	๒๖	ฝึกอบรม	/	/	/	ข้อบัญญัติ อบจ. อบจ.	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น/ หน่วยงานอื่นๆ
๒๗	หลักสูตร เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในตำแหน่ง	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน/อาวุโส	๑๔	ฝึกอบรม	/	/	/	ข้อบัญญัติ อบจ. อบจ.	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น/ หน่วยงานอื่นๆ
๒๘	หลักสูตร เจ้าพนักงานพัสดุ	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในตำแหน่ง	เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน/อาวุโส	๙	ฝึกอบรม	/	/	/	ข้อบัญญัติ อบจ. อบจ.	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น/ หน่วยงานอื่นๆ
๒๙	หลักสูตร นายช่างโยธา	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในตำแหน่ง	นายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน/อาวุโส	๙	ฝึกอบรม	/	/	/	ข้อบัญญัติ อบจ. อบจ.	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น/ หน่วยงานอื่นๆ
๓๐	หลักสูตร นายช่างไฟฟ้า	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในตำแหน่ง	นายช่างไฟฟ้า ระดับปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน/อาวุโส	๓	ฝึกอบรม	/	/	/	ข้อบัญญัติ อบจ. อบจ.	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น/ หน่วยงานอื่นๆ
๓๑	หลักสูตร นายช่างเครื่องกล	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในตำแหน่ง	นายช่างเครื่องกล ระดับปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน/อาวุโส	๔	ฝึกอบรม	/	/	/	ข้อบัญญัติ อบจ. อบจ.	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น/ หน่วยงานอื่นๆ
๓๒	หลักสูตร เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในตำแหน่ง	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	ฝึกอบรม	/	/	/	ข้อบัญญัติ อบจ. อบจ.	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น/ หน่วยงานอื่นๆ
๓๓	หลักสูตร เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในตำแหน่ง	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	ฝึกอบรม	/	/	/	ข้อบัญญัติ อบจ. อบจ.	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น/ หน่วยงานอื่นๆ

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

การพัฒนาศูนย์การบริการส่วนจังหวัดชัยภูมิ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การบริการส่วนจังหวัดชัยภูมิ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

- ๑) พัฒนาศูนย์การบริการส่วนจังหวัดชัยภูมิ ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ๓) พัฒนาศูนย์การบริการส่วนจังหวัดชัยภูมิให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุล ของชีวิตและการทำงาน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๕) พัฒนาศูนย์การบริการส่วนจังหวัดชัยภูมิ ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

๔.๓ ค่านิยม

“มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน”

๔.๔ เป้าประสงค์

- ๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิมีการวางแผนพัฒนาศูนย์การบริการ การวางแผนพัฒนา ความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงาน ร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน
- ๕) พัฒนาศูนย์การบริการให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม

และการสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะ ที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการปฐมนิเทศ ข้าราชการ ข้าราชการครู และ พนักงานจ้าง (ใหม่) ของ องค์การบริหารส่วนจังหวัด ชัยภูมิ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน หลักสูตร ปฐมนิเทศ ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๑๕๐	๑๕๐	๑๕๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	องค์การบริหารส่วน จังหวัด /กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ตามสายงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัด ชัยภูมิ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน ฝึกอบรมหลักสูตรตามสาย งานของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	๗๐๐,๐๐๐	๗๐๐,๐๐๐	๗๐๐,๐๐๐	การฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น
	รวม		๓๕๐	๓๕๐	๓๕๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ
		๑) โครงการฝึกอบรมการจัดการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	๓	๓	๓	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐		
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล ๒) โครงการประกวดการจัดการทำนวัตกรรมของส่วนราชการประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ
		จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของบุคลากร (๑ ผลงาน/ส่วนราชการ)	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐		
	รวม		๓๑๓	๓๑๓	๓๑๓	๑,๕๑๕,๐๐๐	๑,๕๑๕,๐๐๐	๑,๕๑๕,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินงานบริการด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐	๑๐	๑๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๘๐๐	๘๐๐	๘๐๐	-	-	-	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒) ส่วนราชการมีการจัดความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ	ร้อยละของส่วนราชการที่มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๒๐	๒๐	๒๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ
	รวม		๘๓๐	๘๓๐	๘๓๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับ มีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมจิตอาสา และคุณธรรมจริยธรรม ประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๓๐๐	๓๐๐	๓๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ
	๒) โครงการจัดกิจกรรมการด้าน ทุจริตคอร์รัปชั่น ในองค์กร บริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ	ร้อยละของบุคลากรที่ ประกาศเจตนารมณ์และ เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๘๐๐	๘๐๐	๘๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ
๓) บุคลากรทุกระดับ มีการพัฒนา เสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างควมสมัคร สานสามัคคีในองค์กร	๑) โครงการจัดกีฬาของ บุคลากรสังกัดการบริหาร ส่วนจังหวัดชัยภูมิประจำปี	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรม กีฬาขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๕๐๐	๕๐๐	๕๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ
	๒) โครงการสนับนมาและ การศึกษาดูงานขององค์กร บริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๓๐๐	๓๐๐	๓๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ
รวม			๑,๙๐๐	๑,๙๐๐	๑,๙๐๐	๑,๙๐๐,๐๐๐	๑,๙๐๐,๐๐๐	๑,๙๐๐,๐๐๐		

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๒	๒	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	
๒	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๔	๔	๔	๑,๕๑๕,๐๐๐	๑,๕๑๕,๐๐๐	๑,๕๑๕,๐๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๓	๓	๓	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุุณธรรม จริยธรรม และการสร้างคุณประโยชน์องค์กร	๔	๔	๔	๑,๗๐๐,๐๐๐	๑,๗๐๐,๐๐๐	๑,๗๐๐,๐๐๐	
รวม		๑๓	๑๓	๑๓	๔,๓๑๕,๐๐๐	๔,๓๑๕,๐๐๐	๔,๓๑๕,๐๐๐	

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านการรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ทราบ

ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑) นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นกรรมการ |
| ๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕) นางสาวสุชีรา ชาดิชนะ หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๖) นางสาวศรีสุดา สมานวงศ์ นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน ก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)
๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี
๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัดชัยภูมิ ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา มากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

ที่ ๑๗๔๖/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดชัยภูมิ (ก.จ.ชัยภูมิ) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติม ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเป็นไปตามแนวทางดังกล่าวข้างต้น จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ	กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ	กรรมการ
๔. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	กรรมการ
๕. เลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๘. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๙. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๑๐. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๑๑. ผู้อำนวยการกองพัสดุและทรัพย์สิน	กรรมการ
๑๒. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	กรรมการ
๑๓. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	กรรมการ
๑๔. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	กรรมการและเลขานุการ
๑๕. หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๖. นางสาวศรีสุดา สมานวงศ์ ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการมีหน้าที่ วิเคราะห์และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงเสนอแนะ แก้ไข ปรับปรุง แผนพัฒนาบุคลากรรายปี รวมถึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้สอดคล้องตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยร่วมพิจารณาอย่างน้อยครอบคลุมหัวข้อดังนี้

/๑. กำหนด...

๑. กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาครอบครัวบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. กำหนดหลักสูตรการพัฒนา สำหรับบุคลากร ระดับตำแหน่ง โดยต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร เช่น หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หรือหลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓. กำหนดวิธีการพัฒนา โดยเลือกใช้วิธีหนึ่งให้เหมาะสม ตามความจำเป็น กับผู้เข้ารับการ พัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรมการศึกษา หรือคู่มือการประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนาการสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีอื่นที่เหมาะสม

๔. กำหนดงบประมาณรวมถึงจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ติดตามประเมินผลและตรวจสอบ ผลการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการ พัฒนา

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๙ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๖

(นายอร่าม โล่ห์วีระ)

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
วันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมเขาเขียว องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

ผู้มาประชุม

๑	พล.ร.อ.สุวิทย์ ธาระรูป	รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ
๒	นายณัฐธนต์ ฟ้าประทานชัยกุล	ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ
๓	นายวัลลภ ไชยคาน	รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ
๔	นางพรปวีร์ สนธิชัย	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการท่องเที่ยว แทน
		หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
๕	นางทองคุณ หาญเวช	เลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
๖	นางสาวนพพรพรข สกอลอนันท์	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
๗	นางมณีนรีรัตน์ ชีวะไพบูลย์	ผู้อำนวยการกองคลัง
๘	นายณเรศ รักเพ็ง	ผู้อำนวยการกองช่าง
๙	นายวายุ วัฒนโน	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ แทน
		ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๑๐	นางจันทรีทิพ วงศ์ฮาด	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
๑๑	นางสมหมาย แก้วโสภา	หัวหน้าฝ่ายทะเบียนพัสดุและทรัพย์สิน รกท.
		ผู้อำนวยการกองพัสดุและทรัพย์สิน
๑๒	นางสาวปรีดิ์ธัม เตื่อยโยชน์	นักวิชาการสาธารณสุข แทน
		ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข
๑๓	นางสาวกานดา กฤตศพัฒน์	หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน
๑๔	พ.จ.อ.สวัสดิ์ จำนงค์ขอบ	นิติกรชำนาญการพิเศษ รกท.
		ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
๑๕	นางสาวสุชีรา ชาดิชนะ	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร
๑๖	นางสาวศรีสุดา สมานวงศ์	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

ผู้เข้าร่วมประชุม

- ๑ นางสาวอุบลีวรรณ สำราญสม หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

เริ่มประชุมเวลา ๑๔.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

ประธาน เนื่องจาก นายอรัม โล่ห์วีระ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ทิดรชการ
จึงได้มอบหมายให้ พล.ร.อ.สุวิทย์ ธาระรูป รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ
แทน

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา (ไม่มี)

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อทราบและพิจารณา

เลขานุการ

๓.๑ องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ได้มีคำสั่งที่ ๑๗๖๖/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------|
| ๑) นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นกรรมการ |
| ๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการ |
| | และเลขานุการ |
| ๕) นางสาวสุชีรา ขาติชนะ หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๖) นางสาวศรีสุตา สมานวงศ์ นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

มติที่ประชุม

รับทราบ

เลขานุการ

๓.๒ ขอความเห็นชอบร่างแผนจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อประกาศใช้วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง ตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด จึงนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบร่างแผนจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อประกาศใช้วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ

(ไม่มี)

เลิกประชุมเวลา ๑๕.๑๐ น.

ลงชื่อ.....ผู้จัดรายงานการประชุม
(สวัสดี จำนงค์ขอบ)

นิติกรชำนาญการพิเศษ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

ลงชื่อ.....ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(สุวิทย์ อรรษารูป)

รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ รักษาราชการแทน
นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ