

เอกสารวิชาการ

เรื่อง

การจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อทดแทนการเกษียณอายุของข้าราชการกรมปศุสัตว์
เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2563

โดย

ศศิธร จารุพงศกร

เลขทะเบียนวิชาการ	64(2) - 0503 - 018
สถานที่ดำเนินการ	กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่ กรมปศุสัตว์
ระยะเวลาดำเนินการ	พฤษภาคม 2563 - กุมภาพันธ์ 2564

คำนำ

การวางแผนกำลังคน เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในปัจจุบัน เนื่องจากองค์กรส่วนใหญ่ทั้งภาครัฐและเอกชนกำลังเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก หากไม่สามารถกำหนดกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และไม่สามารถวางแผนอัตรากำลัง เพื่อรองรับภารกิจในปัจจุบัน และเตรียมความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจที่มีความสำคัญหรือการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต องค์กรก็อาจสูญเสียความสามารถในการแข่งขันและไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งในองค์กรภาครัฐ การวางแผนและการบริหารกำลังคนถูกกำหนดไว้เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) อีกทั้งเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ยังกำหนดให้มีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร หรือในยุทธศาสตร์และมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ยังกำหนดให้ส่วนราชการดำเนินการวางแผนกำลังคนและใช้กำลังคนภาครัฐแต่ละประเภทให้สอดคล้องกับภารกิจของส่วนราชการและรองรับการบริหารราชการที่เปลี่ยนแปลงไปตามบริบทของภาครัฐ

โดยคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ได้กำหนดมาตรการและแนวทางการดำเนินการด้านกำลังคนภาครัฐมาอย่างต่อเนื่อง โดยมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2557- 2561) กำหนดให้ อ.ก.พ. กระทรวงมีอำนาจในการพิจารณาการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการของส่วนราชการคืนส่วนราชการเดิมหรือเกลี่ยอัตราว่างให้ส่วนราชการภายในสังกัดได้ตามความจำเป็นของภารกิจ และในปี พ.ศ. 2561 ได้กำหนดแนวทางการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ ด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการ กำหนดให้ทดแทนร้อยละ 10 ของอัตราว่างจากผลการเกษียณของตำแหน่งประเภททั่วไป สายงานหลัก และประเภทวิชาการ สายงานสนับสนุนของส่วนราชการ และทดแทนทั้งหมด (ร้อยละ 100) ของอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของตำแหน่งประเภททั่วไป สายงานสนับสนุนของส่วนราชการ ยกเว้นระดับอาวุโส โดยเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ที่ผ่านมากรมปศุสัตว์ได้มีการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ ด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) เป็นจำนวน 10 อัตรา และต่อมามาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2562-2565) ได้กำหนดแนวทางการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นตามขนาดอัตราว่างของส่วนราชการ ดังนั้น กองการเจ้าหน้าที่ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตราว่างเพื่อทดแทนการเกษียณอายุของข้าราชการกรมปศุสัตว์ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2563 ที่สอดคล้องตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2562-2565) และเป็นไปตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2563 เพื่อนำไปใช้ในการบริหารอัตราว่าง โดยจะนำข้อมูลไปประกอบการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พิจารณาจัดสรร และเมื่อได้รับการจัดสรรคืน กรมปศุสัตว์จะได้จัดสรรให้หน่วยงานได้ตรงตามความต้องการตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน ตลอดจนทำให้การบริหารอัตราว่างของกรมปศุสัตว์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าการดำเนินการดังกล่าวจะเป็นประโยชน์สำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ ให้สามารถสนับสนุนภารกิจงานของกรมปศุสัตว์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนด และสามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนอัตราว่างให้เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงาน สอดคล้องกับการปฏิบัติภารกิจในปัจจุบันและเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงบทบาทภารกิจภาครัฐในอนาคต

การจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อทดแทนการเกษียณอายุของข้าราชการกรมปศุสัตว์ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2563

ศศิธร จารุพงศธร¹

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อทดแทนการเกษียณอายุของข้าราชการกรมปศุสัตว์ เมื่อสิ้นปีงบประมาณในครั้งต่อไป ให้ถูกต้องตามมาตรฐานการที่คณะกรรมการกำหนด เป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) กำหนด และเสริมสร้างความเข้าใจในการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อทดแทนการเกษียณอายุของข้าราชการกรมปศุสัตว์ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบการจัดทำแผนอัตรากำลังของหน่วยงานต่าง ๆ

ผลงานฉบับนี้ จึงได้ถ่ายทอดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อทดแทนการเกษียณอายุของข้าราชการกรมปศุสัตว์ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2563 ตั้งแต่แนวคิดการจัดทำแผน การศึกษามาตรการกำลังคนภาครัฐ และหลักเกณฑ์อื่นที่เกี่ยวข้อง การศึกษาโครงสร้างอัตรากำลังของกรมปศุสัตว์ การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลการเกษียณอายุของข้าราชการกรมปศุสัตว์ การกำหนดแนวทางการวิเคราะห์อัตรากำลัง และการสรุปและจัดทำแผน ครอบคลุมถึงการนำไปใช้ ซึ่งจากการศึกษา กรมปศุสัตว์ เป็นส่วนราชการขนาดกลาง (อัตรากำลังข้าราชการ จำนวน 1,000-5,000 อัตรา) มีหน้าที่ดำเนินการตามมาตรฐานการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2562 - 2565) ในการบริหารอัตรากำลังจากการเกษียณอายุของข้าราชการ และปรับลดอัตรากำลังข้าราชการ โดยการทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) ร้อยละ 10 ของข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการและตำแหน่งประเภททั่วไปที่เกษียณอายุราชการ การจัดทำแผนอัตรากำลังจึงมีแนวทางการวิเคราะห์อัตรากำลังที่สอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารจัดการอัตรากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2562 - 2565)

1. ข้อมูลการเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรมปศุสัตว์

จากการศึกษาข้อมูลการเกษียณอายุของข้าราชการของกรมปศุสัตว์ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2563 (ข้อมูล ณ มิถุนายน 2562) ทำให้ทราบถึงข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการที่จะเกษียณอายุ และมีการทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ดังนี้

1.1 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 มีข้าราชการเกษียณอายุ จำนวน 149 อัตรา เป็นตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการ จำนวน 7 อัตรา ตำแหน่งประเภททั่วไป จำนวน 142 อัตรา และจะมีการทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น จำนวน 14 อัตรา (142 × 10%)

1.2 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 มีข้าราชการเกษียณอายุ จำนวน 168 อัตรา เป็นตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการ จำนวน 12 อัตรา ตำแหน่งประเภททั่วไป จำนวน 156 อัตรา และจะมีการทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น จำนวน 16 อัตรา (156 × 10%)

2. การจัดทำแผนอัตรากำลัง

2.1 จากการศึกษาวិเคราะห์ความสำคัญของตำแหน่งแต่ละประเภท ตามลักษณะงานของภารกิจ และแนวทางการใช้อัตรากำลังตามภารกิจของกรมปศุสัตว์ จึงได้กำหนดแนวทางบริหารอัตรากำลังที่ว่างจากการเกษียณอายุของข้าราชการกรมปศุสัตว์ ตามมาตรฐานการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2562 - 2565) โดยกำหนดให้จัดสรรอัตรากำลังจากการเกษียณของข้าราชการ ตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการ และตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ และตำแหน่งหัวหน้า คั้นหน่วยงานเดิม ด้วยตำแหน่งข้าราชการ และตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน (ผู้ได้บังคับบัญชา) ให้จัดสรรคั้นหน่วยงานเดิม ด้วยตำแหน่งข้าราชการ หรือทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) ได้ตามความจำเป็นของการปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

¹กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่

2.2 จากข้อมูลการเกษียณพบว่า ตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน (ผู้ได้บังคับบัญชา) เปรียบเทียบกับอัตราที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น คิดเป็นสัดส่วน 3 : 1 การจัดทำแผนอัตรากำลัง จึงกำหนดให้หน่วยงานจัดทำข้อมูลการทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น เฉพาะตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน (ผู้ได้บังคับบัญชา) เท่านั้น โดยให้ทดแทนด้วยตำแหน่งพนักงานราชการ ใน 4 กลุ่มงาน คือ กลุ่มงานบริการ กลุ่มงานเทคนิค กลุ่มงานบริหารทั่วไป และกลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ สรุปได้ดังนี้

1) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 จะมีการทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น จำนวน 14 อัตรา โดยมีข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน (ผู้ได้บังคับบัญชา) จำนวน 44 อัตรา การวิเคราะห์การทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น แบ่งเป็น กลุ่มงานบริหารทั่วไป จำนวน 15 อัตรา กลุ่มงานบริการ จำนวน 5 อัตรา กลุ่มงานเทคนิค จำนวน 4 อัตรา กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ จำนวน 3 อัตรา และไม่ระบุ จำนวน 17 อัตรา

2) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จะมีการทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น จำนวน 16 อัตรา โดยมีข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน (ผู้ได้บังคับบัญชา) มีจำนวน 47 อัตรา การวิเคราะห์การทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น แบ่งเป็น กลุ่มงานบริหารทั่วไป จำนวน 11 อัตรา กลุ่มงานเทคนิค จำนวน 9 อัตรา กลุ่มงานบริการ จำนวน 6 อัตรา กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ จำนวน 3 อัตรา และไม่ระบุ จำนวน 18 อัตรา

3. การนำแผนอัตรากำลังไปใช้

กองการเจ้าหน้าที่ได้เสนอผู้บริหารเห็นชอบแผนอัตรากำลังเพื่อทดแทนการเกษียณอายุของข้าราชการกรมปศุสัตว์ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2563 เพื่อใช้ประกอบการบริหารอัตรากำลังของหน่วยงานและกรมปศุสัตว์ โดยกองการเจ้าหน้าที่ได้นำข้อมูลจากแผนอัตรากำลังไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ในการจัดทำข้อมูลการจัดสรรอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เสนอ อ.ก.พ. กระทรวง โดยเฉพาะการกำหนดตำแหน่งข้าราชการที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) ซึ่งเมื่อ อ.ก.พ. กระทรวง เห็นชอบ และคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คพร.) อนุมัติกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ กรมปศุสัตว์ จะกำหนดกรอบตำแหน่งพนักงานราชการของหน่วยงานที่สอดคล้องกับภารกิจและความต้องการต่อไป ซึ่งในการนำผลจากแผนไปใช้ จะต้องมีการศึกษาวิเคราะห์ประเภทตำแหน่งและสายงาน โครงสร้างอัตรากำลังของหน่วยงาน ลักษณะงานตามภารกิจของหน่วยงาน และบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นรายตำแหน่ง เพื่อให้ได้ตำแหน่งที่ทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นครบตามที่ คปร. กำหนด และไม่มีผลกระทบต่อปฏิบัติงานของหน่วยงานนั้น และการกำหนดกลุ่มพนักงานราชการมีความคุ้มค่าของการบริหารตำแหน่งพนักงานราชการและงบประมาณ โดยสรุปการนำแผนไปใช้ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานราชการทดแทนการเกษียณอายุของข้าราชการ จำนวนรวม 28 อัตรา รายละเอียดดังนี้

3.1 เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 มีการทดแทนตำแหน่งข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น และได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเพื่อทดแทนการเกษียณอายุของข้าราชการ จำนวน 14 อัตรา เป็นกลุ่มงานเทคนิค จำนวน 4 อัตรา กลุ่มงานบริหารทั่วไป จำนวน 4 อัตรา และกลุ่มวิชาชีพเฉพาะ จำนวน 6 อัตรา

3.2 เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เนื่องจากข้าราชการประเภทวิชาการและประเภททั่วไปมีการเลื่อนตำแหน่งเป็นประเภทอำนวยการ ทำให้มีการทดแทนตำแหน่งข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณ ด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ตามแผนอัตรากำลัง จากจำนวน 16 อัตรา เป็นจำนวน 14 อัตรา และได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเพื่อทดแทนการเกษียณอายุของข้าราชการ จำนวน 14 อัตรา เป็นกลุ่มงานบริหารทั่วไป จำนวน 13 อัตรา และกลุ่มวิชาชีพเฉพาะ จำนวน 1 อัตรา

ทั้งนี้ การจัดทำแผนอัตรากำลัง นอกจากผู้บริหารจะเห็นชอบแนวทางการดำเนินการ แผนอัตรากำลังที่ได้ และการนำไปใช้ในบริหารอัตรากำลังขององค์กรแล้ว การวางแผนอัตรากำลังยังเป็นกระบวนการที่ต้องการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร จึงควรมีการดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการ และการจัดประชุมร่วมกับหน่วยงานเพื่อสร้างความเข้าใจในกระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งจะเป็นการสร้างการยอมรับจากบุคลากรในองค์กรมากขึ้น ตลอดจนจะต้องมีการปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	ข
สารบัญ	ง
สารบัญภาพ	จ
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญแผนภูมิ	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญ	1
วัตถุประสงค์	3
ขอบเขตของการศึกษา	3
นิยามศัพท์	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
บทที่ 2 แนวคิด ระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง	5
1. แนวคิดการจัดทำแผนอัตรากำลัง	6
2. มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2562 - 2565)	22
3. ระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง	30
4. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจและโครงสร้างของกรมปศุสัตว์	34
บทที่ 3 การจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อทดแทนการเกษียณอายุของข้าราชการกรมปศุสัตว์ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2563	40
กระบวนการที่ 1 การศึกษาข้อมูลเพื่อประกอบการดำเนินการ	41
กระบวนการที่ 2 การกำหนดแนวทางดำเนินการ	56
กระบวนการที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	58
กระบวนการที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสรุปและจัดทำแผน	58
กระบวนการที่ 5 การนำแผนอัตรากำลังไปใช้	62
กระบวนการที่ 6 การติดตามประเมินผล	68
บทที่ 4 สรุป ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ	71
1. สรุปการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อทดแทนการเกษียณอายุของข้าราชการกรมปศุสัตว์	71
2. ปัญหาอุปสรรค	76
3. ข้อเสนอแนะ	77
บรรณานุกรม	78
ภาคผนวก	79
ภาคผนวก ก แนวทางการบริหารอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการกรมปศุสัตว์	79
ภาคผนวก ข แบบฟอร์มและตัวอย่าง	84
ภาคผนวก ค ตารางสรุปผลการวิเคราะห์การทดแทนอัตรารว่างจากการเกษียณอายุ ของข้าราชการกรมปศุสัตว์ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2563	89
ภาคผนวก ง ตารางสรุปผลการวิเคราะห์การทดแทนอัตรารว่างจากการเกษียณอายุ ของข้าราชการกรมปศุสัตว์ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 (ปรับปรุง)	118
ภาคผนวก จ การเผยแพร่แผนอัตรากำลัง	136

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1	8
ภาพที่ 2	11
ภาพที่ 3	11
ภาพที่ 4	13
ภาพที่ 5	19
ภาพที่ 6	37
ภาพที่ 7	40
ภาพที่ 8	42
ภาพที่ 9	43
ภาพที่ 10	57
ภาพที่ 11	58
ด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น	

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1	เกณฑ์การกำหนดประเภทของบุคลากรภาครัฐ 20
ตารางที่ 2	เงื่อนไขเกณฑ์การกำหนดประเภทของบุคลากรภาครัฐ 21
ตารางที่ 3	แนวทางการกำหนดประเภทของบุคลากรภาครัฐ 21
ตารางที่ 4	สรุปหลักเกณฑ์การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือนสามัญ 26
ตารางที่ 5	การใช้กำลังคนตามภารกิจ 28
ตารางที่ 6	การกำหนดตำแหน่งตามลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะของกลุ่มงานตามประเภทพนักงานราชการ 32
ตารางที่ 7	การกำหนดกลุ่มงานและชื่อตำแหน่งพนักงานราชการของกรมปศุสัตว์ 33
ตารางที่ 8	การจำแนกสายงานหลักและสายงานสนับสนุนของกรมปศุสัตว์ 38
ตารางที่ 9	การจำแนกสายงานแยกตามหน่วยงานของกรมปศุสัตว์ 48
ตารางที่ 10	ข้าราชการที่เกษียณอายุราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2563 จำแนกตามสายงาน 50
ตารางที่ 11	ข้าราชการที่เกษียณอายุราชการตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป จำแนกตามการปฏิบัติงานของตำแหน่ง 53
ตารางที่ 12	จำนวนอัตราว่างจากผลการเกษียณที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) 55
ตารางที่ 13	ตำแหน่งที่มีการวิเคราะห์การทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ตามแผนอัตรากำลัง 59
ตารางที่ 14	การวิเคราะห์การทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) จำแนกตามกลุ่มงาน 60
ตารางที่ 15	พนักงานราชการทดแทนข้าราชการที่เกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2563 61
ตารางที่ 16	ตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการที่ทดแทนด้วยตำแหน่งพนักงานราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 66
ตารางที่ 17	ตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการที่ทดแทนด้วยตำแหน่งพนักงานราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 67
ตารางที่ 18	กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเพิ่มเติมเพื่อทดแทนการเกษียณอายุของข้าราชการกรมปศุสัตว์ 69
ตารางที่ 19	กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อทดแทนการเกษียณอายุของข้าราชการกรมปศุสัตว์ 70
ตารางที่ 20	สรุปข้อมูลการเกษียณอายุของข้าราชการกรมปศุสัตว์ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2563 71
ตารางที่ 21	สรุปการวิเคราะห์การทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน (ผู้ได้บังคับบัญชา) 74
ตารางที่ 22	สรุปการนำแผนอัตรากำลังไปใช้ในการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ 74
ตารางที่ 23	สรุปการนำแผนอัตรากำลังไปใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการเกษียณที่ทดแทน ด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น 75
ตารางที่ 24	สรุปการกำหนดกรอบพนักงานราชการทดแทนอัตราว่างจากการเกษียณอายุของข้าราชการ 75
ตารางที่ 25	สรุปการนำแผนอัตรากำลังไปใช้ในการปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง 75

สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิที่ 1 กรอบอัตรากำลังบุคลากรของกรมปศุสัตว์ จำแนกตามประเภทกำลังคน	44
แผนภูมิที่ 2 กรอบอัตรากำลังบุคลากรของกรมปศุสัตว์ จำแนกตามหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวง	45
แผนภูมิที่ 3 กรอบอัตรากำลังข้าราชการของกรมปศุสัตว์ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง	45
แผนภูมิที่ 4 กรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำแนกตามสายงาน	47
แผนภูมิที่ 5 จำนวนข้าราชการที่เกษียณ ตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการ	51
แผนภูมิที่ 6 จำนวนข้าราชการที่เกษียณ ตำแหน่งประเภทวิชาการ	52
แผนภูมิที่ 7 จำนวนข้าราชการที่เกษียณ ตำแหน่งประเภททั่วไป	52
แผนภูมิที่ 8 ตำแหน่งข้าราชการเกษียณที่ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้า	54
แผนภูมิที่ 9 ตำแหน่งข้าราชการเกษียณที่ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงาน	55

บทที่ 1 บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

ภายใต้ยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการในฐานะฝ่ายเลขานุการร่วมคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ในการกำหนดนโยบายและแนวทางในการจัดทำฐานข้อมูลด้านอัตรากำลังคนภาครัฐ จัดทำแผนกำลังคนภาครัฐในอนาคต ดำเนินการเกี่ยวกับอัตราที่เกษียณอายุราชการ และแนวทางการจัดสรรอัตราคืนให้แก่ส่วนราชการ ซึ่งได้กำหนดมาตรการและแนวทางในการดำเนินการมาตรการกำลังคนภาครัฐอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล และส่วนราชการมีแนวทางในการบริหารจัดการอัตรากำลังเพื่อการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมทั้งมีการใช้กำลังคนภาครัฐอย่างคุ้มค่า เหมาะสมกับภารกิจและเกิดความสมดุลของกำลังคนภาครัฐ ในภาพรวม โดยที่มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2557 - 2561) ซึ่งผ่านความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2556 ในส่วนของมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังปกติ กำหนดให้ส่วนราชการแจ้งอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการให้ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณาจัดสรรคืนส่วนราชการเดิมหรือเกลี้ยอัตรากำลังให้ส่วนราชการภายในสังกัดได้ตามความจำเป็นของภารกิจ และคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2560 มีมติเห็นชอบแนวทางการทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2557 - 2561) ซึ่งกำหนดให้ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณาการทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น โดยกำหนดให้ทดแทนอย่างร้อยละ 10 ของอัตรารว่างจากการเกษียณของตำแหน่งประเภททั่วไปในสายงานหลักและประเภทวิชาการในสายงานสนับสนุนของส่วนราชการ และทดแทนทั้งหมด (ร้อยละ 100) ของอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของตำแหน่งประเภททั่วไปในสายงานสนับสนุนของส่วนราชการ ยกเว้นระดับอาวุโส ไม่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น เนื่องจากเป็นทางก้าวหน้าของข้าราชการในสายงานสนับสนุน ซึ่งดำเนินการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2561 เป็นปีสุดท้าย และคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 19 มีนาคม 2562 มีมติเห็นชอบมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2562 - 2565) ตามที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) เสนอ ทั้งมาตรการพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์ มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ และแนวทางการนำมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐไปสู่การปฏิบัติ โดยมาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ ได้กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารอัตรากำลังข้าราชการ การจัดสรรอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุ การทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ตามขนาดอัตรากำลัง ประเภทตำแหน่ง ลักษณะภารกิจที่ปฏิบัติของส่วนราชการ ประกอบกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563 มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาระบบและบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ได้กำหนดโครงการจัดทำแผนอัตรากำลังและบริหารกำลังคน ซึ่งมีเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์เพื่อให้มีการวางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจในเชิงปริมาณและคุณภาพ และกำหนดระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนและดำเนินการบริหารกำลังคนเพื่อทดแทนการสูญเสียอัตราจากการเกษียณอายุราชการเป็นตัวชี้วัด โดยแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ตามแผนกลยุทธ์ กำหนดให้มีจัดทำแผน

อัตรากำลังและบริหารกำลังคนของกรมปศุสัตว์ เพื่อทดแทนการสูญเสียอัตรากำลังการเกษียณอายุราชการและรองรับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป จึงได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อทดแทนการเกษียณอายุราชการและรองรับภารกิจในอนาคตของกรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563 ซึ่งทำให้ทราบแนวโน้มจำนวนบุคลากรที่ลดลงของกรมปศุสัตว์ ในระยะ 3 ปี และทราบความต้องการอัตรากำลังที่จำเป็นต้องขอรับการสรรหาจัดคืนและขอทดแทนอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุราชการ และความต้องการอัตรากำลังเพิ่มเพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้นในภาพรวมของกรมปศุสัตว์ และแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 กำหนดให้มีการทบทวนแผนอัตรากำลังและบริหารกำลังคนของกรมปศุสัตว์ ดังนั้น เพื่อให้ดำเนินการทบทวนแผนอัตรากำลังสอดคล้องกับมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2562 - 2565) ซึ่งจะทำให้ทราบถึงการทดแทนอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น โดยให้หน่วยงานจัดทำข้อมูลความต้องการอัตรากำลังเพื่อทดแทนอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2563 และสรุปเป็นแผนในภาพรวมของกรมปศุสัตว์ เสนอผู้บริหารเห็นชอบและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ทุกหน่วยงานถือปฏิบัติเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการบริหารอัตรากำลังของกรมปศุสัตว์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรมปศุสัตว์ ในฐานะส่วนราชการระดับกรม ที่มีหน้าที่ดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2562 - 2565) ในส่วนของมาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ ตามหลักเกณฑ์การจัดสรรอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ ตามเกณฑ์ส่วนราชการขนาดกลาง (อัตราข้าราชการตั้งแต่ 1,000 - 5,000 อัตรา) ซึ่งปัจจุบันกรมปศุสัตว์มีกรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำนวน 4,687 อัตรา (ณ วันที่ 1 กันยายน 2562) โดยตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการจะได้รับการจัดสรรคืนทั้งหมด ส่วนตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป ร้อยละ 70 กรมปศุสัตว์จะได้รับการจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการคืน ร้อยละ 20 ให้ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณาจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการคืนกรมปศุสัตว์หรือเกลี่ยให้ส่วนราชการอื่น ในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ตามความจำเป็นของภารกิจ และส่วนที่เหลือร้อยละ 10 กรมปศุสัตว์จะได้รับการจัดสรรคืนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) มีผลทำให้จำนวนอัตรากำลังข้าราชการในภาพรวมของกรมปศุสัตว์ลดลงอย่างน้อยร้อยละ 10 ของอัตรากำลังข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุของแต่ละปีงบประมาณ ทั้งนี้ ในสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 มีข้าราชการเกษียณ จำนวน 149 อัตรา เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป จำนวน 142 อัตรา และสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 มีข้าราชการเกษียณ จำนวน 168 อัตรา เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป จำนวน 156 อัตรา มีผลทำให้กรมปศุสัตว์จะได้รับการทดแทนอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) จำนวน 14 อัตรา และ 16 อัตรา ตามลำดับ

ดังนั้น ในการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อทดแทนการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2563 ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563 กรมปศุสัตว์จึงเห็นชอบแนวทางการบริหารอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคนเพื่อทดแทนอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการของหน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานจะมีการจัดทำข้อมูลความต้องการอัตรากำลังข้าราชการคืนและความต้องการอัตรากำลังพนักงานราชการทดแทนอัตรากำลังจากผลการเกษียณหากได้รับการจัดสรรคืน ด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) โดยหน่วยงานมีการจัดลำดับความสำคัญของตำแหน่ง ตามเหตุผลความจำเป็นที่สอดคล้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติในแต่ละภารกิจ ประเภทตำแหน่ง ผลกระทบที่จะเกิดขึ้น ตลอดจนแนวทางการใช้อัตรากำลังทำให้การจัดทำแผนอัตรากำลังในภาพรวมของกรมปศุสัตว์สอดคล้องกับมาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ ของมาตรการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2562 - 2565) ที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมาย

และนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) กำหนด ซึ่งกองการเจ้าหน้าที่จะได้นำข้อมูลจากแผนอัตรากำลังเพื่อทดแทน การเกษียณอายุราชการ ไปประกอบการจัดทำข้อมูลการขอรับการจัดสรรอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของ ข้าราชการคืนจาก อ.ก.พ. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และเมื่อได้รับการจัดสรรคืนจาก อ.ก.พ. กระทรวง เกษตรและสหกรณ์ กรมปศุสัตว์จะได้จัดสรรคืนให้หน่วยงานได้ตรงตามความต้องการตามภารกิจของแต่ละ หน่วยงาน ตลอดจนทำให้การบริหารอัตรากำลังของกรมปศุสัตว์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่า มีรูปแบบ การใช้อัตรากำลังที่หลากหลาย มีกำลังคนที่เหมาะสม สอดคล้องกับการขับเคลื่อนบทบาทภารกิจและ โครงสร้างของส่วนราชการต่อไป

ผู้ศึกษาในฐานะผู้ปฏิบัติงานในการจัดทำข้อมูลการวิเคราะห์สำหรับหน่วยงาน โดยการศึกษา มาตรการกำลังคนภาครัฐ วิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลัง และอัตรการเกษียณอายุของข้าราชการ กำหนด แนวทางการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของหน่วยงาน สรุปและจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อทดแทน การเกษียณอายุของข้าราชการกรมปศุสัตว์ ซึ่งเป็นเรื่องที่มีความยุ่งยาก ซับซ้อน ต้องใช้ความรู้ และ ประสบการณ์ในการวิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลัง บทบาทภารกิจของหน่วยงาน เพื่อกำหนดแนวทาง การดำเนินการที่สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานและเป็นไปตามมาตรการบริหารจัดการกำลังภาครัฐ (พ.ศ. 2562 - 2565) ซึ่งเป็นมาตรการฉบับใหม่ ที่มีผลกระทบต่อจำนวนอัตรากำลังข้าราชการที่จะมีการลดลง ในทุกสิ้นปีงบประมาณ ผู้ศึกษาจึงนำเสนอผลงานเรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อทดแทนการเกษียณอายุ ของข้าราชการกรมปศุสัตว์ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2563 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดทำ แผนอัตรากำลังคร่าวต่อไป ให้ถูกต้องตามมาตรการที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคน ภาครัฐ (คปร.) กำหนด และเสริมสร้างความเข้าใจในการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อทดแทนการ เกษียณอายุของข้าราชการกรมปศุสัตว์ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบการจัดทำ แผนอัตรากำลังของหน่วยงานต่างๆ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อทดแทนการเกษียณอายุของข้าราชการ กรมปศุสัตว์ เมื่อสิ้นปีงบประมาณในครั้งต่อไป ให้ถูกต้องตามมาตรการที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและ นโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) กำหนด
2. เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อทดแทนการเกษียณอายุ ของข้าราชการกรมปศุสัตว์ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบการจัดทำแผน อัตรากำลังของหน่วยงานต่างๆ

ขอบเขตของการศึกษา

การจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อทดแทนการเกษียณอายุของข้าราชการกรมปศุสัตว์ เมื่อสิ้นปี งบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2563 ครอบคลุมรายละเอียดการดำเนินงาน ตั้งแต่แนวคิดการจัดทำแผน การศึกษา มาตรการกำลังคนภาครัฐและหลักเกณฑ์อื่นที่เกี่ยวข้อง การศึกษาโครงสร้างอัตรากำลังของกรมปศุสัตว์ การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลการเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรมปศุสัตว์ การกำหนดแนวทางการ วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังเพื่อทดแทนการเกษียณ และการสรุปและจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อทดแทน การเกษียณอายุของข้าราชการกรมปศุสัตว์ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2563

นิยามศัพท์

1. การวางแผนกำลังคน (Workforce Analysis) หมายถึง การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการ วิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้

กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการโดยมีแผนการใช้และพัฒนา กำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กร

2. คปร. หมายถึง คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ มีอำนาจหน้าที่ เกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย กลยุทธ์ และวิธีการดำเนินการด้านกำลังคนภาครัฐ กำหนดแนวทาง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการจัดสรรและยุบเลิกอัตราข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุราชการ หรืออัตราว่าง กรณีอื่น การพิจารณาเพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่ การยุบเลิกอัตราลูกจ้างประจำที่ว่างจากผลการเกษียณอายุและ อัตราที่ว่างระหว่างปี

3. อัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ หมายถึง ตำแหน่งที่ว่างจากผลการเกษียณอายุ ของส่วนราชการในปีงบประมาณนั้น หรือตำแหน่งว่างอื่นที่ส่วนราชการเห็นสมควรยุบเลิกแทนตำแหน่ง เกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณนั้นๆ และหมายรวมถึงกรณีตำแหน่งข้าราชการที่จะครบเกษียณอายุเมื่อสิ้นปี งบประมาณนั้น แต่มีเหตุต้องออกจากราชการก่อนถึงวันครบกำหนดเกษียณอายุราชการ เช่น ตาย ลาออก ออกด้วยเหตุทางวินัยหรือเหตุอื่น เป็นต้น

4. การบริหารอัตรากำลัง หมายถึง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การเกลี่ยอัตรากำลัง (การตัดโอน ตำแหน่งและอัตราเงินเดือน) การเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน การเปลี่ยนด้านความเชี่ยวชาญ การปรับปรุง การกำหนดตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานประเภทวิชาการและประเภททั่วไป โดยไม่เปลี่ยนประเภทตำแหน่งและ สายงาน และกรณีอื่นๆ โดยต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความไม่ซ้ำซ้อนและประหยัดเป็นหลัก

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อทดแทนการเกษียณอายุ ของข้าราชการ กรมปศุสัตว์ เมื่อสิ้นปีงบประมาณในครั้งต่อไป ได้ถูกต้องตามมาตรการที่คณะกรรมการกำหนด เป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) กำหนด และบริหารอัตรากำลังของกรมปศุสัตว์ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

2. เสริมสร้างความเข้าใจในการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อทดแทนการเกษียณอายุ ของข้าราชการกรมปศุสัตว์ และเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบการจัดทำแผน อัตรากำลังของหน่วยงานต่างๆ

บทที่ 2

แนวคิด ระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

การจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อทดแทนการเกษียณอายุของข้าราชการกรมปศุสัตว์ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2563 ได้ศึกษาแนวคิด ความรู้ทางวิชาการ ระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องเพื่อความเข้าใจในการดำเนินการ และเพื่อประกอบการจัดทำ ซึ่งผู้ศึกษาได้ศึกษาและรวบรวม ตามรายละเอียด ดังนี้

1. **แนวคิดการจัดทำแผนอัตรากำลัง**
 - 1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนกำลังคน
 - 1.2 กระบวนการวางแผนกำลังคน
 - 1.3 เทคนิคการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน
 - 1.4 การกำหนดประเภทของบุคลากรภาครัฐ
2. **มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2562 - 2565)**
 - 2.1 มาตรการพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์
 - 2.2 มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ
3. **ระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง**
 - 3.1 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551
 - 3.2 ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 และหลักเกณฑ์อื่นที่เกี่ยวข้อง
4. **วิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจและโครงสร้างของกรมปศุสัตว์**

1. แนวคิดการจัดทำแผนอัตรากำลัง

1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนกำลังคน

สำนักงาน ก.พ. (2556) ได้กล่าวว่า การวางแผนกำลังคน (Workforce Planning) มีความสำคัญต่อการแปลงนโยบายไปสู่กระบวนการปฏิบัติ เพราะเป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน เข้ากับการบริหารทรัพยากรบุคคล กล่าวคือ ยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ในการดำเนินงานจะบรรลุผลได้ ต้องอาศัยกำลังคนที่มีความพร้อมเชิงยุทธศาสตร์ ดังนั้น การวางแผนกำลังคนจึงเป็นกลไกสำคัญในการบริหารยุทธศาสตร์ขององค์กรที่มีผลสัมฤทธิ์สูง

1.1.1 ความหมายของการวางแผนกำลังคน

การวางแผนและบริหารกำลังคน เป็นกระบวนการในการระบุประเด็นปัญหาเกี่ยวกับกำลังคน และบริหารจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยองค์กรต่างๆ และนักวิชาการได้ให้ความหมายและคำจำกัดความไว้ดังนี้

1) **U.S. Office of Personnel Management (OPM)** หรือสำนักบริหารงานบุคคลของรัฐบาลกลางสหรัฐอเมริกา หรือ ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนว่าเป็น “กระบวนการซึ่งเป็นระบบในการระบุว่ากำลังคนที่องค์กรมีอยู่ในปัจจุบันเป็นอย่างไร และในอนาคตมีความจำเป็นหรือมีความต้องการกำลังคน หรือ “ทุนมนุษย์” อย่างไร รวมทั้งจะมีแนวทางในการจัดการกับส่วนต่างระหว่างกำลังคนในปัจจุบัน กับความต้องการในอนาคตได้อย่างไร

2) **The State Auditor’s Office** หรือสำนักตรวจสอบของมลรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ระบุว่า การวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว”

3) **The State Services Authority (SSA)** ของรัฐวิกตอเรีย ประเทศออสเตรเลีย ได้กล่าวถึงการวางแผนกำลังคนว่าเป็น “การดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งจำนวนคนที่เพียงพอ มีทักษะ ความสามารถที่จำเป็นต่อการทำงาน และได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ รวมทั้งมีโอกาสนำความรู้ความสามารถมาใช้ได้อย่างทันเวลา”

4) **International Personnel Management Association (IPMA)** ซึ่งเป็นสมาคมวิชาชีพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลนานาชาติ ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนว่า “เป็นการวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน การระบุความต้องการกำลังคนในอนาคต การระบุช่องว่างหรือความแตกต่างของกำลังคนที่ต้องการกับกำลังคนที่มีอยู่ รวมทั้งการกำหนดกลยุทธ์ในการปฏิบัติเพื่อจัดการกับส่วนต่างของกำลังคน เพื่อให้องค์กรบรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

5) **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

6) สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนว่า “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนา กำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กร”

ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่าการวางแผนกำลังคน คือ การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน (Demand) และกำลังที่มีอยู่และการใช้ประโยชน์ (Supply & Utilization) อย่างเป็นระบบ ซึ่งจะนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์การบริหารกำลังคนและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อขับเคลื่อนการปฏิบัติการกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายโดยการวางแผนกำลังคนจะต้องครอบคลุมอย่างน้อย 4 มิติ ดังต่อไปนี้

- มิติด้านปริมาณ : จำนวนอัตรากำลังคนที่เหมาะสมกับการปฏิบัติการกิจ
- มิติด้านคุณภาพ : ความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะของกำลังคนที่เหมาะสมกับการปฏิบัติการกิจ
- มิติด้านการบริหารจัดการ : แนวทาง กลยุทธ์หรือวิธีการที่จะนำมาใช้ในการสรรหา พัฒนา รักษาไว้และใช้ประโยชน์ โดยคำนึงถึงกำลังคนทั้งมิติด้านปริมาณและคุณภาพ
- มิติด้านเวลา : การดำเนินการเพื่อให้มีกำลังคนที่เหมาะสมกับภารกิจทั้งในปัจจุบันและรองรับภารกิจในอนาคต

1.1.2 ความสำคัญของการวางแผนกำลังคน

องค์กรทั่วไปมีความจำเป็นต้องวางแผนกำลังคน เพราะถือเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resource Management) กล่าวคือ หน่วยงานต่างๆ ต้องวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง (ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ) เพื่อรองรับภารกิจในปัจจุบันและเตรียมความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจที่มีความสำคัญหรือการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต อาจกล่าวได้ว่ากลยุทธ์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Strategy) จะเป็นเช่นไร ก็ขึ้นอยู่กับผลการวิเคราะห์กำลังคนของหน่วยงาน (Workforce Analysis)

ในองค์กรภาครัฐของไทย การวางแผนและการบริหารกำลังคนถูกกำหนดไว้เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (Human Resource Scorecard) นอกจากนี้ ในเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ยังกำหนดให้มีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร หรือในยุทธศาสตร์และมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ก็กำหนดให้ส่วนราชการดำเนินการวางแผนกำลังคนและใช้กำลังคนภาครัฐแต่ละประเภทให้สอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจ

1.1.3 ประโยชน์ของการวางแผนกำลังคน

การวางแผนกำลังคนอย่างเป็นระบบจะช่วยให้องค์กรปรับตัวและเตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวางแผนกำลังคนมีประโยชน์ต่อองค์กรทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ดังต่อไปนี้

- 1) ช่วยให้องค์กรสามารถเตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม ทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และนโยบายรัฐบาล จึงกล่าวได้ว่าการวางแผนกำลังคนเป็นการบริหารความเสี่ยงขององค์กรด้วยเช่นกัน (Human Resource Risk Management)

- 2) ช่วยให้องค์กรมีข้อมูลพื้นฐานสำหรับการวิเคราะห์เพื่อวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้กำลังคนและจัดสรรทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่จะเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต
- 3) ช่วยให้องค์กรสามารถเชื่อมโยงกลยุทธ์กับการจัดการทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน
- 4) ช่วยให้เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการใช้กำลังคน กล่าวคือ องค์กรสามารถจัดอัตรากำลังทั้งในเชิงจำนวน ประเภท ระดับ ทักษะและสมรรถนะให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร และสามารถใช้องค์กรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- 5) ช่วยลดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกำลังคน อาทิ การสูญเสียกำลังคน การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุของกำลังคนและคนล้นงานหรือการขาดคน เนื่องจากองค์กรสามารถวางแผนเตรียมการเพื่อรองรับสภาพปัญหาดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 6) ช่วยให้องค์กรวางแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการบรรลุเป้าประสงค์และยุทธศาสตร์ขององค์กร และความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ซึ่งจะช่วยลดการสูญเสียจากการลงทุนพัฒนาบุคลากร
- 7) ช่วยให้องค์กรสามารถวางแผนทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Planning) และการวางแผนทดแทนหรือสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) เพื่อให้เกิดความพร้อมและความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน

1.2 กระบวนการวางแผนกำลังคน

กระบวนการวางแผนกำลังคน (Workforce Planning Process) ในหน่วยงานทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน ประกอบด้วยกระบวนการหลักที่สะท้อนความสัมพันธ์ระหว่างลำดับความสำคัญของยุทธศาสตร์การบริหารงาน (Strategic Priority) และลำดับความสำคัญของยุทธศาสตร์การบริหารคน (Workforce Priority) จากการสำรวจแนวทางปฏิบัติในการวางแผนกำลังคนขององค์กรที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรภาครัฐในต่างประเทศพบว่า การวางแผนกำลังคนประกอบด้วย 4 กระบวนการหลัก ดังภาพ

รูปภาพที่ 1 ตัวแบบการวางแผนกำลังคน (Workforce Planning Model)



ที่มา : สำนักงาน ก.พ. (2556)

1.2.1 การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ขององค์กร (Set Agency Strategic Direction) เปรียบเสมือนแผนที่นำทาง (Guiding Map) เพราะการจะเชื่อมโยงยุทธศาสตร์กับกำลังคนที่องค์กรต้องการนั้น จะต้องศึกษาแผนกลยุทธ์ขององค์กรให้ถ่องแท้ เพราะทิศทางการบริหารงานจะเป็นตัวกำหนดแนวทางการบริหารกำลังคนทั้งในเชิงจำนวน ชีตความสามารถและสมรรถนะ รวมทั้งสอดคล้องทันเวลา ซึ่งการวางแผนกำลังคนจะเป็นกุญแจเชื่อมระหว่างแผนยุทธศาสตร์และการจัดการทรัพยากรบุคคล (การสรรหา การพัฒนา การรักษาไว้ และการใช้ประโยชน์จากกำลังคน) ทั้งนี้ การวิเคราะห์ทิศทางขององค์กร จะเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนในอนาคต (Future Workforce Demand)

1.2.2 การวิเคราะห์กำลังคนและการพัฒนากลยุทธ์ (Workforce Analysis & Strategy Development) ถือเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญในกระบวนการวางแผนกำลังคน เป็นขั้นตอนที่ต้องใช้ความรู้และความเชี่ยวชาญด้านเทคนิคสำหรับการวิเคราะห์อัตรากำลัง และจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลกำลังคนและข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เกี่ยวข้องกับบริหารงานเพื่อประกอบการดำเนินงาน ในการวิเคราะห์กำลังคนและการพัฒนากลยุทธ์ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่

- 1) การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนหรืออุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)
- 2) การวิเคราะห์กำลังคนที่มีอยู่และการใช้ประโยชน์หรืออุปทานกำลังคน (Supply & Utilization Analysis)
- 3) การวิเคราะห์ส่วนต่างกำลังคน (Gap Analysis)
- 4) การพัฒนากลยุทธ์เพื่อแก้ไขปัญหาด้านกำลังคน (Strategy Development)

1.2.3 การปรับใช้แผนกำลังคน (Implement Workforce Plan) หรือการนำแผนกำลังคนไปปฏิบัติ คือ การนำกลยุทธ์ที่ได้พัฒนาขึ้นจากกระบวนการวิเคราะห์กำลังคน มากำหนดเป็นแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และนำแผนดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติ โดยมีเป้าหมายเพื่อการแก้ไขปัญหาส่วนต่างกำลังคน แผนปฏิบัติการดังกล่าว เช่น แผนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง (Recruitment Plan) แผนสืบทอดตำแหน่งและทางก้าวหน้าในอาชีพ (Succession Plan & Career Plan) แผนพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (Competency Base Development) เป็นต้น ทั้งนี้ ในขั้นตอนนี้มักเกี่ยวข้องกับการขอความเห็นชอบจากฝ่ายบริหาร การได้รับการจัดสรรทรัพยากร เช่น งบประมาณ เป็นต้น ระยะเวลาการดำเนินการ และการสื่อสารทำความเข้าใจกับผู้ที่เกี่ยวข้อง

1.2.4 การติดตาม ประเมินผลและการปรับปรุงแผนกำลังคน (Monitor Evaluate & Revise) เป็นการติดตามการปฏิบัติตามแผนกำลังคนที่ได้กำหนดไว้ โดยเป้าหมายของการติดตามประเมินผล คือ การศึกษาหาข้อมูลว่าแผนที่นำไปปฏิบัตินั้น สามารถแก้ไขปัญหาส่วนต่างกำลังคนได้หรือไม่ และจะต้องมีการดำเนินการปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงอย่างไร

ในทางปฏิบัติส่วนราชการอาจปรับกระบวนการในการวางแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับสภาพของหน่วยงานได้ ภายใต้กรอบกฎหมาย กฎระเบียบและนโยบายของรัฐบาล อาจกล่าวได้ว่า **ขั้นตอนหลักของกระบวนการวางแผนกำลังคนในราชการพลเรือน ประกอบด้วย**

(1) **การกำหนด/ทบทวนยุทธศาสตร์การบริหาร (Strategic Priority)** คือ การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานว่ายุทธศาสตร์ที่จะกำหนดหรือกำหนดไว้แล้วนั้น ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นโยบายและเป้าหมายการให้บริการของรัฐบาล และมีความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทางการบริหารของรัฐบาลหรือไม่ อย่างไร

(2) **การทบทวนบทบาทและกระบวนการทำงานของภาครัฐ (Role & Process Priority)** เป็น การพิจารณาปัจจัยดังต่อไปนี้

(2.1) การทบทวนบทบาทภารกิจของส่วนราชการ (Role Redefinition)

(2.2) การทบทวนภารกิจและหน้าที่ภายในหน่วยงาน (Mission & Function Review)

(2.3) การทบทวนกระบวนการทำงาน (Process Review/Redesign & Improvement)

(3) **การจัดการกำลังคน (Workforce Priority)** เป็นการศึกษาวิเคราะห์เพื่อให้ทราบความต้องการ กำลังคนที่แท้จริงของหน่วยงาน โดยการวิเคราะห์ที่ส่วนต่าง (Gap) ระหว่างความต้องการกำลังคน และกำลังคน ที่มีอยู่ในปัจจุบัน

(3.1) **ความต้องการกำลังคน (Workforce Demand)** คือ การศึกษาความต้องการด้าน กำลังคนของหน่วยงาน ว่าหน่วยงานต้องการใช้จำนวนคนเท่าใด ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ เป็นอย่างไร และกำลังคนที่ต้องการนั้นมีรูปแบบหรือประเภทการจ้างงานอย่างไร

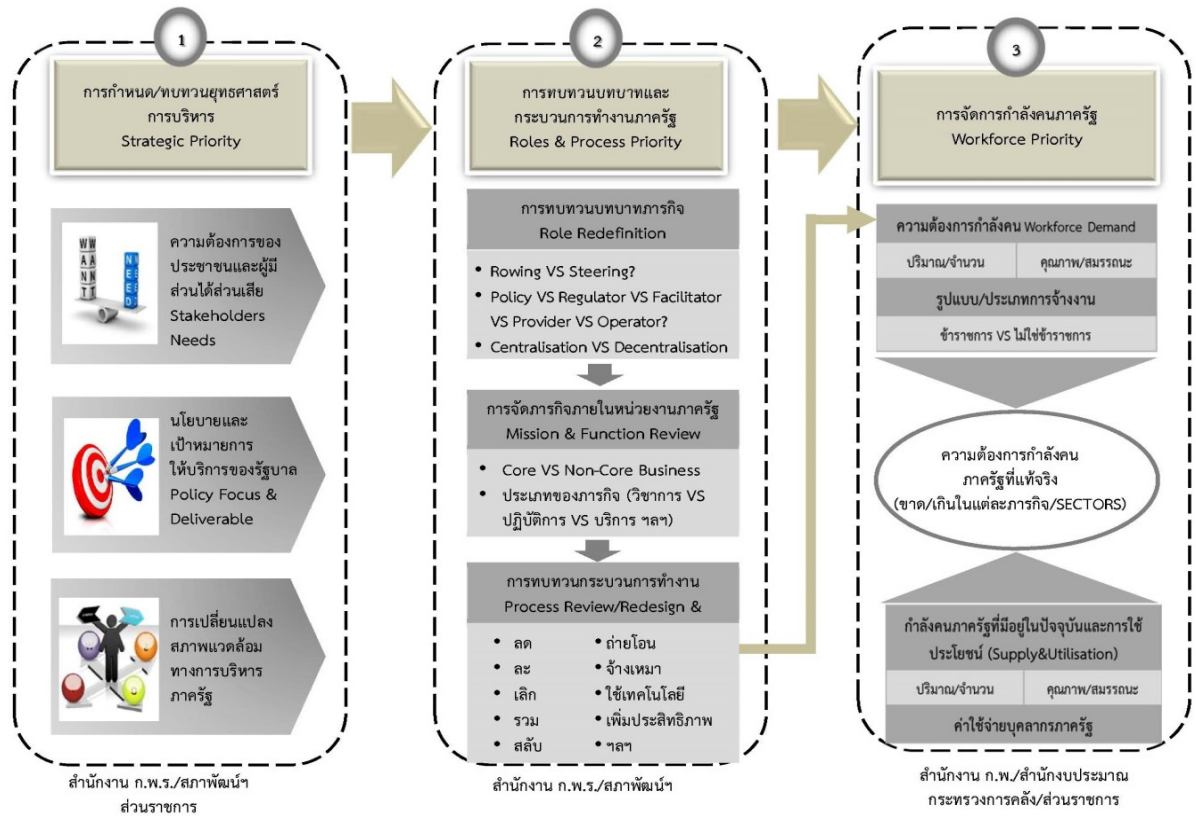
(3.2) **กำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและการใช้ประโยชน์ (Supply & Utilization)** ขั้นตอนนี้เป็น การศึกษาสภาพกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งในเชิงปริมาณหรือจำนวน และเชิงคุณภาพหรือความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะของบุคคลที่มีอยู่ ว่ามีความเหมาะสมตรงตามความจำเป็นหรือความ ต้องการกำลังคนของหน่วยงานหรือไม่

(4) **การกำหนดกลยุทธ์การบริหารกำลังคน** คือ การเลือกใช้กลยุทธ์ แนวทางหรือเครื่องมือทางการ บริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมกับสภาพและสถานการณ์ด้านกำลังคน รวมทั้งข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ นโยบาย แนวทางหรือวิธีการดำเนินการสำหรับการบริหารและการพัฒนากำลัง เพื่อนำไปใช้สำหรับแก้ไขปัญหา ส่วนต่างกำลังคน

(5) **การจัดทำแผนกำลังคน** คือ การนำกลยุทธ์มากำหนดเป็นแผนปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาส่วนต่าง กำลังคน ทั้งในเชิงปริมาณ (ตำแหน่ง สายงานและจำนวน) และเชิงคุณภาพ (ความรู้ ความสามารถ ทักษะและ สมรรถนะ) รวมทั้งวิธีการบริหารจัดการ เช่น แผนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง แผนสืบทอดตำแหน่งและทางก้าว ในอาชีพ แผนพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ เป็นต้น

(6) **การนำแผนกำลังคนไปปฏิบัติและประเมินผล** คือ การปฏิบัติตามแผนกำลังคนที่ได้กำหนดไว้ และมีการติดตามตามประเมินผลว่าแผนที่ได้ปฏิบัตินั้นก่อให้เกิดความต่อเนื่องในการบริหารกำลังคนและ สามารถแก้ไขปัญหาส่วนต่างกำลังคนได้หรือไม่ ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์และ การเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

รูปภาพที่ 2 ตัวอย่างขั้นตอนหลักในการวางแผนและบริหารกำลังคนในราชการพลเรือน

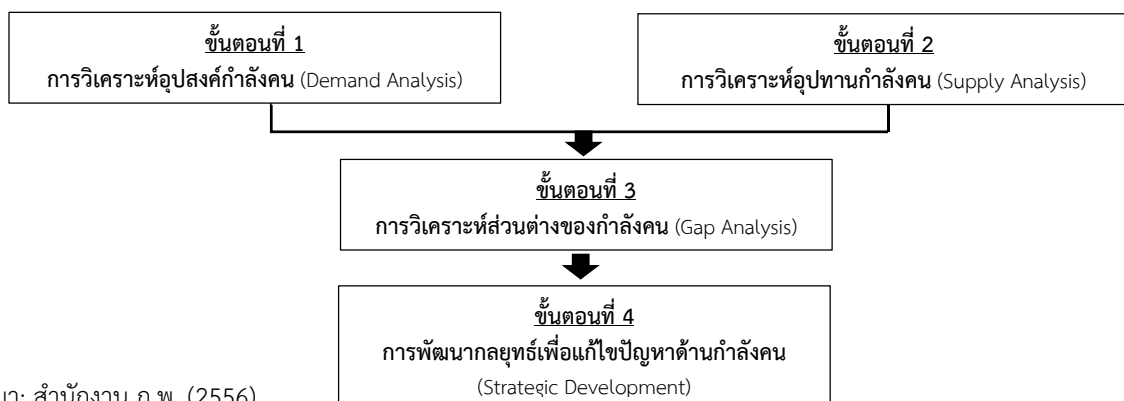


ที่มา : สำนักงาน ก.พ. (2556)

1.3 แนวทางการวิเคราะห์กำลังคนและการพัฒนากลยุทธ์การบริหารกำลังคน

การวิเคราะห์กำลังคนและการพัฒนากลยุทธ์การบริหารกำลังคน (Workforce Analysis & Strategy Development) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

รูปภาพที่ 3 ขั้นตอนสำคัญในการวิเคราะห์กำลังคนและกำหนดกลยุทธ์



ที่มา: สำนักงาน ก.พ. (2556)

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Workforce Demand Analysis) เป็นการวิเคราะห์เพื่อคาดการณ์ความต้องการอัตรากำลังคนในอนาคตของหน่วยงานเพื่อปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จตามเป้าหมายจุดเน้นของขั้นตอนนี้อยู่ที่ “งานสำคัญซึ่งองค์กรต้องปฏิบัติ” (Work) และ “กำลังคนที่ต้องการสำหรับการปฏิบัติงานดังกล่าว” (Staff) ข้อมูลความต้องการกำลังคนอาจจะได้จากแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน

นอกจากนี้อาจมาจากการวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายนอก (Environmental Scanning) และการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Organizational Analysis) ซึ่งทั้งปัจจัยภายในและภายนอกส่งผลกระทบต่อกำลังที่จำเป็นขององค์กร สำหรับการวิเคราะห์ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร อาจใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือกึ่งโครงสร้าง การใช้แบบสอบถาม การจัดประชุมกลุ่มย่อย การทบทวนแนวคิดและผลการวิจัยจากเอกสารต่างๆ การสังเกตการปฏิบัติงานและการใช้แบบสอบถามหรือแบบสำรวจก็ได้

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์อุปทานกำลังคน (Workforce Supply Analysis) เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิเคราะห์กำลังคนทั้งที่มีอยู่ในปัจจุบัน (Existing Workforce Supply) และ (ที่อาจจะหรือคาดว่า) จะมีในอนาคต (Future Workforce Supply) โดยการวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้มุ่งตอบคำถามสำคัญที่ว่า “กำลังคนของหน่วยงานที่มีอยู่ในปัจจุบันเป็นอย่างไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในอนาคต หน่วยงานต้องมีกำลังคนในจำนวนและคุณภาพอย่างไร” การวิเคราะห์อุปทานกำลังคนมีกิจกรรมหลักที่ควรดำเนินการ 2 กิจกรรม ได้แก่

1) การศึกษารูปแบบและคุณลักษณะของกำลังคนที่หน่วยงานมีอยู่ในปัจจุบัน (Create an Existing Profile) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการสำรวจข้อมูลปัจจุบันด้านกำลังคน (ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ) การทบทวนข้อมูล ที่เกี่ยวข้องกับแนวโน้มกำลังคน (Trend Data) และการคาดการณ์ว่าในอนาคตจะมีกำลังคนอย่างไร (Future Workforce Supply)

2) การศึกษาวิเคราะห์รูปแบบของกำลังคนที่ต้องการในอนาคต (Create Future Profile) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการทบทวนข้อมูลแนวโน้มกำลังคน ซึ่งจะช่วยให้คาดการณ์กำลังคนในอนาคตได้อย่างง่ายขึ้น และยังช่วยให้ระบุได้ว่าจะมีปัจจัยใดที่จะส่งผลกระทบต่อกำลังคนในอนาคต จึงกล่าวได้ว่า “ข้อมูลแนวโน้มกำลังคน และข้อมูลกำลังคนในปัจจุบัน เป็นหัวใจสำคัญ (Building Block) ของการวิเคราะห์คาดการณ์กำลังคน ที่จะมีในอนาคต”

อุปทานกำลังคน มักจะพิจารณาจาก

1) กำลังคนที่มีอยู่ (Stock) เป็นการพิจารณาข้อมูลกำลังคนที่มีอยู่ของหน่วยงาน โดยพิจารณาทั้งประเภท ตำแหน่ง จำนวน และคุณภาพกำลังคน

2) การเคลื่อนไหวของกำลังคน (Flow) เป็นการพิจารณาข้อมูลกำลังคนที่มีอยู่ในแง่ของการไหลเวียนของกำลังคนภายในหน่วยงาน เช่น การเลื่อนระดับ การโอน การย้าย เป็นต้น

3) การสูญเสียกำลังคน (Loss) เป็นการพิจารณาข้อมูลกำลังคนที่สูญเสียไปของหน่วยงาน เช่น การลาออก ไล่ออก ปลดออก เกษียณอายุหรือเกษียณอายุก่อนกำหนด เป็นต้น

4) กำลังคนสำรอง (Back up) เป็นการพิจารณาข้อมูลของกำลังคนที่หน่วยงานเตรียมพร้อมไว้สำหรับเข้าสู่ตำแหน่ง หรือแหล่งที่มาของกำลังคนที่จะนำเข้าสู่ระบบได้ เช่น นักเรียนทุนรัฐบาล นักศึกษาที่กำลังจะสำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาที่ต้องการ เป็นต้น



ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ส่วนต่างของกำลังคน (Gap Analysis) คือการเปรียบเทียบกำลังคนที่ต้องการในอนาคต (Workforce Demand) กับกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและการใช้ประโยชน์ (Supply & Utilization) ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ (ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ) ซึ่งผลการวิเคราะห์นี้จะช่วยให้หน่วยงานสามารถกำหนดยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมสำหรับแก้ไขหรือจัดการกับประเด็นปัญหาด้านกำลังคนที่เกิดขึ้นได้ การวิเคราะห์ส่วนต่างของกำลังคนมุ่งตอบคำถามสำคัญดังต่อไปนี้ (1) ในอนาคตหน่วยงานจะมีความต้องการกำลังคนซึ่งมีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะอย่างไร (2) กำลังคนในปัจจุบันของหน่วยงานมีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะแล้วหรือยัง และ (3) ตำแหน่งงานหรือ

ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะอะไร ที่อาจไม่มีความจำเป็นสำหรับหน่วยงานในอนาคต โดยปกติแล้ว ผลการวิเคราะห์ส่วนต่างกำลังจะแสดงให้เห็นถึง

1) การขาดกำลังคน (Gap or Shortage) เกิดขึ้นเมื่อผลการวิเคราะห์กำลังคนที่มีในปัจจุบันน้อยกว่ากำลังคนที่คาดว่าจะต้องการในอนาคต (มีความต้องการกำลังคนมากกว่ากำลังคนที่มีอยู่) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าในอนาคตจะขาดกำลังคนที่ต้องการทั้งในด้านของจำนวน และความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ ซึ่งจะต้องเตรียมการสรรหาหรือพัฒนาต่อไป

2) กำลังคนเกิน (Surplus) เกิดขึ้นเมื่อผลการวิเคราะห์ปรากฏว่ามีความต้องการกำลังคนต่ำกว่าหรือน้อยกว่ากำลังคนที่มีอยู่ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าในอนาคตจะมีกำลังคนที่เกินในบางงานหรือบางภารกิจ ซึ่งอาจจะต้องเตรียมการปรับปรุงงาน โยกย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน หรือดำเนินการอื่นๆ ให้เหมาะสมต่อไป

รูปภาพที่ 4 การวิเคราะห์ส่วนต่างกำลังคน

กำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน (Workforce Supply & Utilization) • จำนวน • ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ	กำลังคนส่วนขาดที่ต้องสรรหาเพิ่ม 	ผลการเปรียบเทียบ • จำนวน • ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ
	ความต้องการอัตรากำลังในอนาคต (Workforce Demand) • จำนวน • ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ	
		 กำลังคนส่วนเกินที่ต้องวางแผนบริหารจัดการ

ที่มา : สำนักงาน ก.พ. (2556)

ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนากลยุทธ์การบริหารกำลังคน (Workforce Strategic Development) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของการวิเคราะห์กำลังคน เกี่ยวข้องกับการพัฒนากลยุทธ์ที่เหมาะสมเพื่อนำไปใช้แก้ไขปัญหา กำลังคน (ทั้งส่วนที่ขาดและส่วนที่เกิน) โดยจะต้องจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและเลือกแก้ไขปัญหาที่เร่งด่วนและส่งผลกระทบต่อหน่วยงานมากที่สุดก่อน สำหรับแนวทางการกำหนดและพัฒนากลยุทธ์ อาจกำหนดเป็น 2 กลุ่มกว้างๆ ได้แก่ (1) กลยุทธ์การบริหารกำลังคนเพื่อแก้ไขปัญหาการขาดอัตรากำลัง และ (2) กลยุทธ์การบริหารกำลังคนเพื่อแก้ไขปัญหาอัตรากำลังเกิน

1.4 เทคนิคการวิเคราะห์กำลังคน

1.4.1 เทคนิคการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน (Demand Analysis Techniques) สามารถเลือกเทคนิควิธีการในการวิเคราะห์ได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจหรืองานของหน่วยงาน จำนวน 8 เทคนิค ดังนี้

เทคนิคที่ 1 การศึกษาการทำงาน (Work Study) เป็นการศึกษาเกี่ยวกับวิธีการทำงาน การวัดงาน รวมทั้งสภาพแวดล้อมของงานและการทำงานเพื่อวิธีการปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1.1) การศึกษาวิธีการทำงาน (Method Study) คือ การศึกษาถึงรายละเอียดขั้นตอนกิจกรรม แนวทาง หรือระเบียบวิธีการปฏิบัติของกระบวนการในการทำงานหรือการผลิตเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงระบบและกระบวนการในการทำงาน หรือเพื่อการวิเคราะห์งาน

1.2) การวัดงาน (Work Measurement) คือการศึกษาแรงงาน เวลา และทรัพยากรที่ใช้ในกระบวนการดำเนินงาน ก่อนและหลังการปรับปรุงงาน หรือการพัฒนาการดำเนินงานโดยวิธีการวัดที่เหมาะสม

1.3) เทคนิคการศึกษาวิธีการทำงาน (Method Study) และการวัดงาน (Work Measurement) นอกจากจะใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงงาน (Work Simplification) หรือการเพิ่มผลผลิต (Productivity) แล้ว ยังสามารถใช้เป็นข้อในการคิดคำนวณระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานในลักษณะของ ชั่วโมงการทำงาน (Man hour) ซึ่งสามารถนำมาคำนวณหาอัตราค่าจ้างที่จำเป็นได้ด้วย

เทคนิคที่ 2 การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) เป็นเทคนิคหรือวิธีการศึกษาเกี่ยวกับงาน อีกเทคนิคหนึ่ง ซึ่งเน้นศึกษา แยกแยะและระบุสิ่งที่เป็น “ปัจจัยหรือองค์ประกอบของงาน” (Job Factors) การวิเคราะห์งานจะมีลักษณะเป็นเพียง “วิธีการ” (means) และไม่มีจุดหมาย (ends) ในตัวเอง ผลการวิเคราะห์งานจะเป็นข้อมูลที่น่าไปใช้ประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ในการศึกษาหรือดำเนินกิจกรรมทางการบริหาร อื่นๆ ต่อไป เช่น การวิเคราะห์งานเพื่อประเมินค่างาน การวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดคุณลักษณะที่ต้องการ การวิเคราะห์เพื่อจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน เป็นต้น

เทคนิคที่ 3 การใช้ดุลพินิจผู้บริหาร เป็นวิธีการที่นิยมใช้กันมากที่สุด เนื่องจากง่ายและไม่ซับซ้อน รวมทั้งผู้บริหารยังเป็นผู้กำหนดนโยบาย ทิศทางและความเร่งด่วนของงาน ตลอดจนเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานมาก่อน จึงเป็นวิธีการหนึ่งที่ใช้กันมากในการกำหนดความต้องการอัตราค่าจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของผู้นำ (Vision Driven) อย่างไรก็ตาม บางครั้งอาจต้องใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจจาก เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง และหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ เพราะการใช้ดุลพินิจที่ดีต้องมีหลักฐานหรือข้อมูลและสถิติ ประกอบ

เทคนิคที่ 4 การกำหนดอัตราค่าจ้างตามหน้าที่และความรับผิดชอบหรือโครงสร้างของหน่วยงาน เป็นการกำหนดให้มีจำนวนบุคลากรตามหน้าที่ความรับผิดชอบและกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติขององค์กร เช่น มีเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ 1 คน เจ้าหน้าที่รับเรื่องและดำเนินงานประจำเคาน์เตอร์ 2 คน และมีหัวหน้า หน่วยงานหรือหัวหน้ากลุ่ม 1 คน ทำหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินงาน ตัดสินใจกรณีเรื่องที่ซับซ้อนหรือมีปัญหา หรือช่วยแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ประจำเคาน์เตอร์ เป็นต้น ทั้งนี้ มักเป็นการกำหนดอัตราค่าจ้าง ตามตำแหน่งประจำในโครงสร้างขององค์กร

เทคนิคที่ 5 การกำหนดอัตราค่าจ้างตามขั้นตอนหลักหรือกระบวนการในการปฏิบัติงาน เป็นการศึกษาขั้นตอนหลักของกระบวนการ (Key Process) ตามทางเดินของงาน (Work Flow) ตั้งแต่เริ่มต้น จนถึงขั้นสุดท้าย กรณีที่เป็นงานใหม่ซึ่งไม่เคยดำเนินการมาก่อน อาจกำหนดให้มีจำนวนบุคลากรตามมาตรฐาน ขั้นต่ำในแต่ละขั้นตอน กรณีเป็นงานที่ได้ดำเนินการมาก่อนแล้วและมีสถิติปริมาณงาน มีมาตรฐานเวลาการทำงานแต่ละขั้นตอน ก็จะสามารถนำมาใช้ในการคำนวณเพื่อกำหนดจำนวนบุคลากรที่ต้องการในแต่ละขั้นตอน ได้อย่างละเอียดและชัดเจนยิ่งขึ้น

การวิเคราะห์อัตราค่าจ้างโดยการศึกษาขั้นตอนหลัก (Core Process) มักจะเกิดขึ้นพร้อมๆ กับการศึกษางานในเทคนิคที่ 1 โดยในปัจจุบันมักนิยมแยกกระบวนการออกเป็น กระบวนการหลัก ซึ่งสร้างคุณค่า (Value Creation Process) และกระบวนการสนับสนุน (Supporting Process)

เทคนิคที่ 6 การคิดคำนวณอัตราค่าจ้างตามเครื่องมือ เครื่องจักร หรืออุปกรณ์การทำงาน เป็นการพิจารณากำหนดค่าจ้างคนตามประเภท ชนิด ลักษณะและจำนวนเครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์การทำงาน รวมทั้งลักษณะของกระบวนการผลิต (สายพานการผลิตหรือเครื่องจักร) โดยพิจารณาว่าเครื่องมือ เครื่องจักรหรืออุปกรณ์การทำงานต่างๆ ดังกล่าวจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีคุณสมบัติอย่างไร จำนวนเท่าใดต่อ เครื่อง หรือบุคลากร 1 คน สามารถควบคุมดูแลการทำงานของเครื่องได้กี่เครื่อง ในสายพานการผลิตมีกี่ขั้นตอน ที่ต้องใช้บุคลากรประจำเครื่อง หรือประจำในแต่ละขั้นตอนของการทำงานของเครื่องจักรหรือหุ่นยนต์ เป็นต้น

เทคนิคที่ 7 การกำหนดอัตรากำลังตามผลัดหรือกะ ใช้ในกรณีที่มีรอบการทำงานและต้องมีบุคลากรปฏิบัติงานประจำอยู่ตลอด 24 ชั่วโมง เช่น โรงพยาบาล งานรักษาความปลอดภัย เป็นต้น การคิดคำนวณจำนวนบุคลากรวิธีนี้ จะต้องพิจารณาว่าในแต่ละผลัดหรือแต่ละกะ ต้องใช้บุคลากรที่มีคุณสมบัติชนิดใด และจำนวนเท่าไร ก็ผลัดหรือกี่กะต่อวัน (รวมทั้งผลัดหรือกะที่ได้หยุดพัก) และคำนวณเป็นจำนวนบุคลากรที่ต้องการในแต่ละสัปดาห์

เทคนิคที่ 8 การกำหนดอัตรากำลังตามปริมาณงานและมาตรฐานเวลาการปฏิบัติงาน เป็นวิธีการคิดคำนวณจำนวนบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษางานและวิเคราะห์กระบวนการ และวิธีคือก่อนข้างแม่นยำ แต่ซับซ้อนและใช้เวลาในการดำเนินการค่อนข้างมาก โดยมีขั้นตอน ดังนี้

8.1) ระบุชิ้นงาน (Task) ที่จะศึกษามาตรฐานเวลาการทำงานว่าจะศึกษาชิ้นอะไร เช่น งานรับ-ส่งเอกสาร งานวิจัย งานจัดสอบแข่งขัน งานบรรจุบุคคลผู้สอบแข่งขันได้ให้เข้ารับราชการ เป็นต้น

8.2) ระบุขั้นตอนหลักในการปฏิบัติงาน นับแต่ขั้นเริ่มต้นจนถึงขั้นตอนสุดท้าย เช่น งานรับ-ส่งเอกสาร ขั้นแรก คือ รับเอกสาร ประทับตรารับ ลงบัญชีรับ คัดแยกเอกสารก่อนส่งตามหน่วยงานที่ระบุ และขั้นสุดท้าย คือ ส่งเอกสารไปยังหน่วยรับตามที่ระบุ

8.3) ระบุระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติในแต่ละขั้นตอน/ต่อหน่วย การระบุระยะเวลาในที่นี้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละชิ้นงานหรือแต่ละกิจกรรม ซึ่งอาจระบุระยะเวลาเป็นสัปดาห์ วัน ชั่วโมง หรือนาทีก็ได้

8.4) ระบุปริมาณงาน โดยใช้ปริมาณงานต่อวัน/สัปดาห์/เดือนหรือปี ขึ้นอยู่กับชนิดและลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ และรายละเอียดที่ต้องการสำหรับการคิดคำนวณ ซึ่งอาจกำหนดเป็น (งาน/งวด) (เรื่อง/เดือน) (โครงการ/เดือน) (ครั้ง/ปี) (ราย/วัน) (ราย/ชั่วโมง) (ฉบับ/วัน) แต่ไม่ควรให้ละเอียดยิบย่อยจนเกินไปหรือหยابมากจนไม่สามารถใช้คำนวณได้

8.5) ระบุประเภทของกำลังคนและจำนวนผู้ปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอน เช่น นักทรัพยากรบุคคล นักวิเคราะห์งบประมาณ นักวิชาการอุตสาหกรรม นักวิชาการสาธารณสุข พยาบาลวิชาชีพ นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ เจ้าพนักงานพัสดุ เจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานการเกษตร เจ้าพนักงานสาธารณสุข พยาบาลเทคนิค นายช่างไฟฟ้า นายช่างโยธา นายช่างศิลปกรรม เป็นต้น

8.6) คิดคำนวณเวลาทำงานและปริมาณในแต่ละขั้นตอน หรือรวมระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานทั้งหมดของชิ้นงานนั้น ต่อปี

8.7) คิดคำนวณจำนวนบุคคลผู้ปฏิบัติงาน โดยใช้เกณฑ์จำนวนชั่วโมงต่อวัน และจำนวนวันทำงาน ต่อปี

$$\text{สูตร จำนวนบุคลากร} = \frac{\text{ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานทั้งหมดต่อปี}}{\text{มาตรฐานเวลาการปฏิบัติงาน}}$$

กรณีที่เคยมีการจัดทำมาตรฐานเวลาการทำงานของชิ้นงานใดชิ้นงานหนึ่งไว้แล้ว ใช้สูตรดังนี้

$$\text{สูตร จำนวนบุคลากร} = \frac{\text{ปริมาณงานต่อปี} \times \text{เวลามาตรฐานของชิ้นงาน}}{\text{มาตรฐานเวลาการปฏิบัติงาน}}$$

“มาตรฐานเวลาการปฏิบัติงาน” อาจแตกต่างกันไปตามหน่วยงาน ในกรณีของราชการพลเรือนสามัญ เคยระบุมาตรฐานเวลาทำงานต่อคนต่อปี = 230 วัน โดยคำนวณจาก 52 สัปดาห์ต่อปี ใน 1 สัปดาห์ มีวันทำการ 5 วัน คิดเป็นวันทำงานต่อคน = 260 วัน และหักวันหยุดต่างๆ ปีละ 30 วัน จึงคงเหลือเวลาทำงานของข้าราชการต่อคน ต่อปี = 230 วัน วันหยุดต่างๆ ได้แก่

วันหยุดพักผ่อนประจำปี	10 วัน
วันหยุดในโอกาสสำคัญต่างๆ ของทางราชการ	13 วัน
วันหยุดลาป่วย/ลากิจ คิดเฉลี่ย ปีละ	7 วัน

ทั้งนี้ การคิดเวลาทำงานต่อวันสำหรับใช้ในการคิดคำนวณ “มาตรฐานเวลาการปฏิบัติงาน” จะแตกต่างกันไปตามที่หน่วยงานเห็นว่ามีความเหมาะสม เช่น 8 ชั่วโมง 7 ชั่วโมง หรือ 6 ชั่วโมง

เทคนิคที่ 5 การกำหนดอัตรากำลังตามขั้นตอนหลักหรือกระบวนการในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับเทคนิคที่ 8 ที่เน้นปริมาณงานและมาตรฐานเวลาการปฏิบัติงาน ในทางปฏิบัติจึงมักดำเนินการควบคู่กันไป

1.4.2 เทคนิคการวิเคราะห์อุปทานกำลังคน (Demand Analysis Techniques) สามารถเลือกเทคนิควิธีการในการวิเคราะห์ได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจหรืองานของหน่วยงาน จำนวน 8 เทคนิค ดังนี้

เทคนิคที่ 1 ดัชนีการสูญเสียกำลังคน (Manpower Turnover Index) เป็นการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบสภาพการสูญเสียกำลังคนในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งตามที่กำหนด การคำนวณดัชนีการสูญเสียจะคิดเป็นร้อยละของจำนวนกำลังของหน่วยงานนั้น ๆ ดังนี้

$$\text{อัตราการสูญเสีย} = \frac{\text{จำนวนกำลังคนที่สูญเสียในช่วงระยะเวลาที่กำหนด} \times 100}{\text{จำนวนกำลังคนเฉลี่ยที่มีอยู่ในระยะเวลาเดียวกัน}}$$

“ระยะเวลาที่กำหนด” อาจกำหนดได้ตามความเหมาะสม โดยปกติมักจะกำหนดเป็นปีงบประมาณ เช่น ถ้าจำนวนกำลังคนที่หน่วยงานสูญเสียไประหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2547 = 50 คน จำนวนกำลังคนเฉลี่ยที่หน่วยงานมีอยู่ ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2547 = 1,000 คน ดังนั้น อัตราการสูญเสียในระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2547 = $50 \times 100 / 1,000 = 5\%$

ทั้งนี้ จำนวนกำลังคนเฉลี่ยที่มีอยู่ในหน่วยงาน ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2547 คำนวณได้จากผลบวกของจำนวนกำลังคนที่มีอยู่เมื่อต้นปีงบประมาณ กับจำนวนกำลังคนที่มีอยู่ ณ วันสิ้นปีงบประมาณหารด้วยสอง คือ

$$\frac{\text{กำลังคนที่มีอยู่เมื่อต้นปีงบประมาณ} + \text{กำลังคนที่มีอยู่เมื่อวันสิ้นปีงบประมาณ}}{2}$$

ข้อควรระวัง คือ กรณีที่หน่วยงานใช้วิธีการคาดการณ์การสูญเสียกำลังคนด้วยวิธีการนี้เพียงอย่างเดียว อาจทำให้เกิดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนไปจากความเป็นจริง ซึ่งจะทำให้เกิดการตัดสินใจที่ผิดพลาดได้

เทคนิคที่ 2 ดัชนีการคงที่ของกำลังคน (Manpower Stability Index) ดัชนีการคงที่ของกำลังคน หมายถึง จำนวนผู้ที่มีอายุงานในหน่วยงานมากกว่า 1 ปี ซึ่งคิดเป็นอัตราร้อยละของจำนวนคนทั้งหมดของรอบปีที่แล้ว โดยมีสูตรวิธีการในการคำนวณ คือ

$$\text{อัตราการคงที่ของกำลังคน} = \frac{\text{จำนวนคนที่มีอายุงานมากกว่า 1 ปี} \times 100}{\text{จำนวนคนทั้งหมดในปีที่แล้ว}}$$

การวิเคราะห์ดัชนีการคงที่ของกำลังคนมีประโยชน์ ช่วยให้หน่วยงานมองเห็นสภาพปัญหาการสูญเสียกำลังคนที่แท้จริงและชัดเจนมากยิ่งขึ้น ในการวิเคราะห์เกี่ยวกับการสูญเสียกำลังคน หน่วยงานจึงควรใช้ทั้งวิธีการคำนวณดัชนีการสูญเสีย และวิธีการคำนวณดัชนีคงที่ประกอบกัน

เทคนิคที่ 3 การวิเคราะห์แบบแบ่งกลุ่ม (Cohort Analysis) เป็นคำที่ใช้เรียกรูปแบบการวิเคราะห์อุปทานกำลังคน ที่มุ่งศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการสูญเสียกำลังคนเพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหาในการดำเนินการ อาจแบ่งกลุ่มของกำลังคนหรือทรัพยากรบุคคลขององค์การออกเป็นกลุ่มๆ ตามช่วงระยะเวลาที่เข้ามาอยู่กับองค์การ หรือบรรจุเข้ารับราชการในส่วนราชการ และติดตามดูว่าในช่วงเวลาต่างๆ มีอัตราการสูญเสียทรัพยากรบุคคลหรือข้าราชการในกลุ่มต่างๆ นั้นเป็นอย่างไร โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อหากกลุ่มและช่วงเวลาที่ต้องให้ความสนใจเป็นพิเศษ กลุ่มหรือช่วงเวลาที่มีอัตราการสูญเสียกำลังคนสูงหรือต่ำมากเป็นพิเศษ หลังจากนั้นก็จะศึกษาหาสาเหตุที่ทำให้กลุ่มคนหรือช่วงระยะเวลาที่มีอัตราการสูญเสียกำลังคนที่ต่างกับกลุ่มคนอื่นหรือช่วงระยะเวลาอื่น

เทคนิคที่ 4 การวิเคราะห์อัตราคงเหลือ (Survival Rate) มีขั้นตอนสำคัญๆ ดังต่อไปนี้

- 4.1) หาอัตราคงเหลือของกำลังคน ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนย่อย คือ
 - 4.1.1) กำหนดช่วงเวลาที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการแบ่งกำลังคนหรือข้าราชการของหน่วยงานออกเป็นกลุ่ม โดยกำหนดให้มีกลุ่มเริ่มต้น และกลุ่มสุดท้ายของการเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 4.1.2) กำหนดระยะเวลาการติดตามการดำรงอยู่ของกำลังคนหรือข้าราชการกลุ่มเป้าหมาย
 - 4.1.3) รวบรวมข้อมูลจำนวนข้าราชการที่ได้รับการบรรจุในแต่ละกลุ่มและจำนวนกำลังคนหรือข้าราชการในแต่ละกลุ่มที่ยังคงเหลืออยู่
 - 4.1.4) คิดคำนวณหาอัตราคงเหลือ และอัตราคงเหลือเฉลี่ยในแต่ละช่วงเวลา โดยการนำจำนวนกำลังคนหรือข้าราชการที่เหลืออยู่ในแต่ละช่วงเวลาหารด้วยจำนวนกำลังคนหรือข้าราชการแรกเริ่มของกลุ่ม
- 4.2) คาดการณ์อุปทานกำลังคนของหน่วยงาน โดยนำอัตราคงเหลือเฉลี่ยคูณกับจำนวนกำลังคนหรือจำนวนข้าราชการที่วางแผนไว้ว่าจะสรรหาและบรรจุเข้ามาใหม่

เทคนิคที่ 5 ดัชนีฮาล์ฟ ไลฟ์ (Half-Life Index) ซึ่งไม่มีการกำหนดระยะเวลาของการติดตาม แต่กำหนดว่าจะติดตามการสูญเสียของคนในแต่ละรุ่น จนกระทั่งจำนวนคนในแต่ละรุ่นนั้นมีจำนวนลดลงและมีอัตราเฉลี่ยของจำนวนกำลังคนคงเหลือที่เป็นจุดวิกฤติ เช่น 50% ของจำนวนคนซึ่งเป็นกลุ่มที่ศึกษาจุดวิกฤตินี้ อาจเปลี่ยนไปตามความต้องการของหน่วยงาน เช่น 30% หรือ 70% ก็ได้ ซึ่งความยุ่งยากในการใช้ Half-Life Index คือ กว่าจะถึงระยะเวลาที่ขนาดของกำลังคนของกลุ่มที่ศึกษาจะลดลงจนถึงจุดวิกฤติ อาจเป็นระยะเวลาเวลานานนับสิบปี หรือบางครั้งขนาดของกำลังคนของกลุ่มอาจจะไม่ลดลงจนถึงจุดวิกฤติที่กำหนดไว้เลยก็ได้

เทคนิคที่ 6 การวิเคราะห์โครงสร้างอายุของกำลังคน (Aging Analysis) คือ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับอายุของบุคลากรในหน่วยงาน โดยศึกษาอายุเฉลี่ย การกระจายของกำลังคนในช่วงอายุต่างๆ และแนวโน้มการเกษียณอายุ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เห็นภาพรวมของกำลังคนในหน่วยงานว่ามีโครงสร้าง

อายุในลักษณะใด และเพื่อวิเคราะห์ว่าลักษณะของการกระจายของกำลังคนตามช่วงอายุต่างๆ นั้นจะส่งผลกระทบต่อการทำงานอย่างไรต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

เทคนิคที่ 7 การวิเคราะห์การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion Analysis) เป็นการศึกษารูปแบบการเลื่อนตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานในช่วงระยะเวลาหนึ่ง และนำมาวิเคราะห์เพื่อคาดการณ์ว่าการเลื่อนตำแหน่งของบุคลากรในหน่วยงานจะมีผลกระทบต่อกำลังคนของหน่วยงานอย่างไร โดยมีขั้นตอนดังนี้

7.1) นำผลการวิเคราะห์การเลื่อนตำแหน่งมาเปรียบเทียบกับโครงสร้างด้านอายุ (ตัว) และอายุงานหรืออายุราชการของกำลังคนที่มีอยู่ และที่คาดว่าจะเป็นในอนาคต โดยมีสมมติฐานว่า ถ้ารูปแบบการเลื่อนตำแหน่งของกำลังคนในอดีตยังคงเป็นรูปแบบที่เกิดขึ้นในอนาคตต่อไปแล้ว หน่วยงานจะมีปัญหาเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่งอย่างไร เมื่อหน่วยงานคาดการณ์ปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้ ก็จะสามารถหาทางแก้ไขหรือปรับปรุงและวางแผนการแก้ไขปัญหามาได้ตรงประเด็น

7.2) วิเคราะห์การเลื่อนตำแหน่งโดยเปรียบเทียบระหว่างสายอาชีพ สายงาน หรือสาขาวิชาต่างๆ จะทำให้เห็นปัญหาทางก้าวหน้าของกำลังคนในบางกลุ่มอาชีพ สายงาน หรือในบางสาขา และหน่วยงานก็อาจหาแนวทางแก้ไขหรือปรับปรุงรูปแบบและวิธีการบริหารจัดการให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น

7.3) ศึกษาวิเคราะห์ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ ตลอดจนประสบการณ์ของบุคคลที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น นำมาใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเตรียมกำลังคนให้เป็นผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมต่อไป

เทคนิคที่ 8 การวิเคราะห์การย้ายสับเปลี่ยนกำลังคน (Rotation Analysis) เป็นเทคนิคในการวิเคราะห์ความเคลื่อนไหว (Mobility) ของกำลังคนในหน่วยงาน ซึ่งประเด็นการวิเคราะห์การย้ายสับเปลี่ยนกำลังคนเกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง คุณสมบัติที่ต้องการสำหรับตำแหน่งต่างๆ เหล่านั้น อายุและอายุงานของผู้ได้รับการพิจารณาย้ายหรือสับเปลี่ยนหมุนเวียน คุณสมบัติของบุคลากรที่ได้รับการพิจารณา ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในตำแหน่งเดิม ผลการปฏิบัติงานเปรียบเทียบ ซึ่งเทคนิคมีประโยชน์คือ

8.1) ช่วยให้ทราบสัดส่วน ลักษณะหรือรูปแบบการย้ายหรือสับเปลี่ยนหมุนเวียนกำลังคนระหว่างหน่วยงานต่างๆ

8.2) ช่วยให้ทราบถึงผลกระทบอันเกิดจากการย้ายหรือการสับเปลี่ยนหมุนเวียนที่เกิดขึ้น

8.3) ทำให้สามารถนำข้อมูลและผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการย้ายหรือการสับเปลี่ยนหมุนเวียนกำลังคนมาใช้ในการเสนอแนะนโยบาย และจัดทำแผนการบริหารกำลังคนของหน่วยงาน โดยเฉพาะการย้ายและการสับเปลี่ยนหมุนเวียนกำลังคนภายในหน่วยงาน

8.4) สามารถนำผลมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของฝ่ายบริหารสำหรับการวางแผนและบริหารกำลังคน

1.5 การกำหนดประเภทของบุคลากรภาครัฐ

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนที่สอดคล้องกับภารกิจ ส่วนราชการสามารถวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้กำหนดกรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของส่วนราชการ ดังนี้

1.5.1 **ข้าราชการ** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน

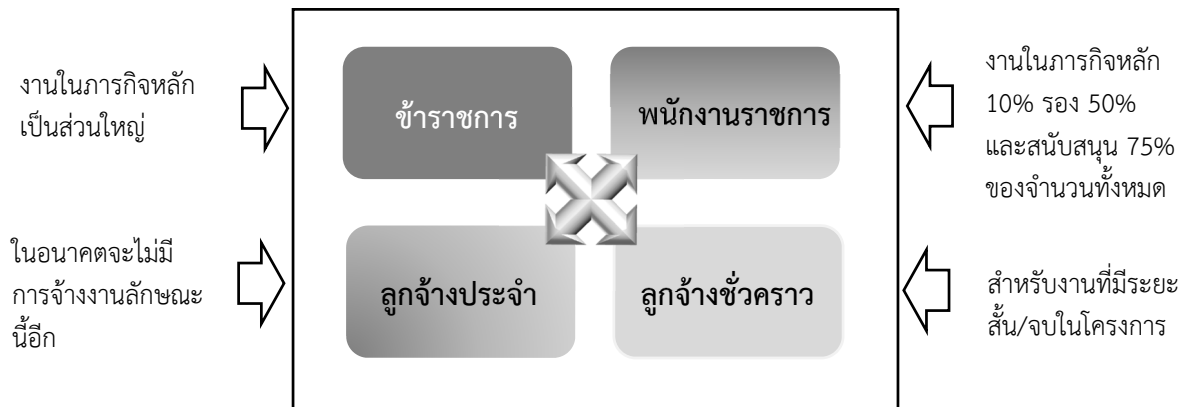
1.5.2 **พนักงานราชการ** : ปฏิบัติงานในภารกิจรองและภารกิจสนับสนุน เป็นงานที่มีกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดแน่นอนตามความจำเป็นของภารกิจ มีการจ้างงานในระบบสัญญาจ้างและต่อสัญญาจ้างได้

1.5.3 **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ เมื่อปรับใช้ระบบพนักงานราชการ หรือการจ้างเหมาบริการแทน จึงไม่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่และไม่มีการบรรจุบุคคลในตำแหน่งดังกล่าว

1.5.4 **ลูกจ้างชั่วคราว** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลา การปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น

โดยตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดจะมีสัดส่วนของข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวดังต่อไปนี้

รูปภาพที่ 5 กรอบบุคลากรภาครัฐตามแนวทางที่ ก.พ. กำหนด



ที่มา: สำนักงาน ก.พ. (2556)

อย่างไรก็ดีเมื่อพิจารณาจากลักษณะการจ้างงานในภาครัฐพบว่ามีลักษณะงาน ตำแหน่ง ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ การเลื่อนเงินเดือน คุณสมบัติบางประการ กรอบอัตรากำลัง การสรรหาและเลือกสรร วันเวลาทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน วินัย และการสิ้นสุดสัญญาจ้างของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จึงแนะนำมาตรฐานเกณฑ์การกำหนดประเภทของบุคลากรภาครัฐ ตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 เกณฑ์การกำหนดประเภทของบุคลากรภาครัฐ

ข้อ	เกณฑ์การกำหนดประเภทของบุคลากรภาครัฐ	กรณีใช่ แนะนำให้กำหนดเป็น:	กรณีไม่ใช่ แนะนำให้กำหนดเป็น:
1	เป็นภารกิจหลัก หรือหน้าที่ความรับผิดชอบหลักขององค์กร	1. ข้าราชการ 2. พนักงานราชการ (หากไม่ติดขัดในเรื่องข้อกฎหมาย)	1. พนักงานราชการ 2. ลูกจ้างชั่วคราว
2	มีผลต่อเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ และนโยบายขององค์กรในระยะยาว	1. ข้าราชการ 2. พนักงานราชการ (พร้อมวางแผนการทดแทนเมื่อครบสัญญา)	1. ลูกจ้างชั่วคราว 2. จ้างดำเนินการ (Outsourcing)
3	มีผลต่อเป้าหมายเชิงนโยบายที่มีกรอบเวลาเริ่มต้น-สิ้นสุดในการดำเนินการที่ชัดเจน	1. พนักงานราชการ 2. ลูกจ้างชั่วคราว 3. จ้างดำเนินการ (Outsourcing)	1. ข้าราชการ (หากเป็นเป้าหมาย ที่ต่อเนื่องและดำเนินการในระยะยาว)
4	ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัมพันธ์กับภารกิจหลักขององค์กร	1. ข้าราชการ 2. พนักงานราชการ	1. ลูกจ้างชั่วคราว
5	ต้องการกำหนดระดับของบริการ (Service Level) ที่ชัดเจน เช่น เวลาเสร็จสิ้น สัดส่วนความผิดพลาด ฯลฯ	1. จ้างดำเนินการ(Outsourcing) 2. พนักงานราชการ 3. ลูกจ้างชั่วคราว	1. ข้าราชการ
6	องค์กรขาดแคลนบุคลากรในงานหลัก (Core functions) และต้องการทุ่มเททรัพยากรไปในงานหลักแทน	ให้กำหนดบุคลากรในภารกิจรอง-ภารกิจสนับสนุนเป็นพนักงานราชการหรือลูกจ้างชั่วคราว	เกลี่ยโอนอัตรากำลังให้หน่วยงานที่ขาดแคลนแทน
7	ปัจจุบันมีองค์กร หรือหน่วยงานในภาครัฐที่ใช้บุคลากรประเภทอื่นแทน ข้าราชการเพื่อรับผิดชอบงานดังกล่าว	1. พนักงานราชการ 2. ลูกจ้างชั่วคราว	1. ข้าราชการ
8	ต้นทุนการจ้างในระยะยาวของข้าราชการคุ้มค่ากว่า	1. ข้าราชการ	1. พนักงานราชการ 2. ลูกจ้างชั่วคราว
9	เป็นงานที่ต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญพิเศษ มีประสบการณ์จากภายนอก เป็นที่ยอมรับในวงกว้างที่เกี่ยวข้อง	1. จ้างดำเนินการ (Outsourcing) (เป็นรายโครงการ-กิจกรรม) 2. พนักงานราชการ (เชี่ยวชาญเฉพาะ , เชี่ยวชาญพิเศษ)	1. ลูกจ้างชั่วคราว
10	เป็นงานในลักษณะโครงการ หรืองานเร่งด่วนที่มีความสำคัญและไม่สามารถหาบุคลากรจากภายในได้	1. จ้างดำเนินการ (Outsourcing) (เป็นรายโครงการ-กิจกรรม) 2. พนักงานราชการ	1. ลูกจ้างชั่วคราว
11	เป็นงานที่ต้องดำเนินการเป็นช่วง-ฤดูกาลที่ชัดเจน เช่น ทุกๆ 4 ปี ทุกๆ 5 ปี เป็นต้น	1. จ้างดำเนินการ (Outsourcing) (เป็นรายโครงการ-กิจกรรม) 2. พนักงานราชการ	1. ลูกจ้างชั่วคราว
12	เป็นงานที่ต้องดำเนินการอย่างสม่ำเสมอและติดต่อกันในระยะยาวเกินกว่า 5 ปีขึ้นไป	1. ข้าราชการ 2. พนักงานราชการ (พร้อมวางแผนการทดแทนเมื่อครบสัญญา)	1. ลูกจ้างชั่วคราว 2. จ้างดำเนินการ (Outsourcing)

ข้อ	เกณฑ์การกำหนดประเภทของบุคลากรภาครัฐ	กรณีใช่ แนะนำให้กำหนดเป็น:	กรณีไม่ใช่ แนะนำให้กำหนดเป็น:
13	เป็นงานที่สร้างองค์ความรู้ ความเชี่ยวชาญที่จำเป็นในระยะยาวแก่องค์กร	1. ข้าราชการ	1. ลูกจ้างชั่วคราว
14	เป็นงานที่สามารถหาผู้ดำเนินการแทนในตลาดได้ (Availability of outsourcing service)	1. จ้างดำเนินการ (Outsourcing)	1. ข้าราชการ 2. พนักงานราชการ 3. ลูกจ้างชั่วคราว
15	เป็นงานที่สามารถกำหนดกรอบการดำเนินการหรือสัญญาการจ้างงานได้อย่างชัดเจน	1. จ้างดำเนินการ (Outsourcing) 2. พนักงานราชการ	1. ข้าราชการ (ในกรณีที่เป็นภารกิจหลัก) 2. ลูกจ้างชั่วคราว (ภารกิจสนับสนุน)

เมื่อตอบเงื่อนไขทั้ง 15 ข้อแล้ว จะเห็นแนวโน้มว่างานดังกล่าวควรพิจารณากำหนดเป็นบุคลากรภาครัฐในประเภทใด หรือสามารถใช้ตารางด้านล่างเป็นเครื่องมือสนับสนุนการพิจารณากำหนดประเภทอย่างเหมาะสม ดังนี้

ตารางที่ 2 เงื่อนไขการกำหนดประเภทของบุคลากรภาครัฐ

กรณีของแต่ละเงื่อนไข	ประเภทของบุคลากรภาครัฐที่เหมาะสม
ตอบใช่ในข้อ 1, 2, 4, 8, 12, 13	หากตอบใช่มากกว่า 50% ควรกำหนดเป็นข้าราชการ
ตอบใช่ในข้อ 3, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 14, 15	หากตอบใช่มากกว่า 50% ควรกำหนดเป็นพนักงานราชการ
ตอบใช่ในข้อ 5, 9, 10, 11, 14, 15	หากตอบใช่มากกว่า 50% ควรพิจารณาจ้าง Outsourcing
ตอบไม่ใช่ในข้อ 2, 4, 6, 9, 10, 11, 12, 13	หากตอบไม่ใช่มากกว่า 50% ควรกำหนดเป็นลูกจ้างชั่วคราว

นอกจากนั้นในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐนอกจากจะพิจารณาตามลักษณะ และคุณสมบัติข้างต้นแล้ว ให้คำนึงถึงภารกิจและประเภทงานของหน่วยงานตามตาราง ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3 แนวทางการกำหนดประเภทของบุคลากรภาครัฐ

ภารกิจ	แนวทางการกำหนดประเภทของบุคลากรภาครัฐ
ภารกิจหลัก	ควรพิจารณากำหนดเป็นข้าราชการทั้งหมด / หรือเกือบทั้งหมดตามแนวคิดที่ว่าภาครัฐควรปฏิบัติงานที่สำคัญ
ภารกิจรอง	ควรพิจารณากำหนดให้เป็นข้าราชการประมาณร้อยละ 50 ที่เหลือเป็นบุคลากรภาครัฐประเภทอื่นๆ
ภารกิจสนับสนุน	ควรพิจารณากำหนดให้เป็นข้าราชการประมาณร้อยละ 20 ที่เหลือเป็นบุคลากรภาครัฐประเภทอื่นๆ ทั้งนี้ควรทบทวนปรับตำแหน่งข้าราชการในกลุ่มงานสนับสนุนที่ว่างไปใช้การจ้างพนักงานราชการหรือการจ้างเหมาบริการแทน

2. มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2562 - 2565)

สำนักงาน ก.พ. (2562) ได้กล่าวว่า คณะรัฐมนตรีในการประชุม เมื่อวันที่ 19 มีนาคม 2562 มีมติเห็นชอบมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2562 - 2565) ประกอบด้วยมาตรการหลัก 2 มาตรการ ได้แก่ (1) มาตรการพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์ (2) มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ รวมทั้งแนวทางการนำมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้ส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลมีแนวทางปฏิบัติด้านการบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ ทิศทางนโยบายการพัฒนาตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี

หลักการ

- 1) กำลังคนภาครัฐมีจำนวนและขนาดที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทภารกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ตอบสนองต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการบริการสาธารณะที่สำคัญให้แก่ประชาชนและพร้อมผลักดันการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนแม่บท และยุทธศาสตร์ชาติ
- 2) ภาครัฐสามารถลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่มีผลผูกพันด้านงบประมาณในระยะยาวได้อย่างเป็นรูปธรรม
- 3) การบริหารกำลังคนภาครัฐต้องมีความยืดหยุ่น คล่องตัว เหมาะสมกับบทบาทภารกิจรูปแบบการบริหารราชการของส่วนราชการ และสอดคล้องกับหลักการกระจายอำนาจการบริหารทรัพยากรบุคคล
- 4) มีกลไกการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการใช้กำลังคน (Workforce Audit) ของส่วนราชการ และหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง

เป้าหมาย

- 1) ส่วนราชการและหน่วยงานในสังกัดฝ่ายบริหาร มีกำลังคนทั้งประเภทและจำนวนที่เหมาะสมสอดคล้องกับการขับเคลื่อนบทบาทภารกิจและโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการผลักดันภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนแม่บท และยุทธศาสตร์ชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) ส่วนราชการและหน่วยงานในสังกัดฝ่ายบริหาร สามารถบริหารกำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความคุ้มค่า โดยมีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับขนาด โครงสร้าง รูปแบบการบริหารราชการ และไม่ส่งผลกระทบต่อภาระผูกพันด้านงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในระยะยาว
- 3) ส่วนราชการและหน่วยงานในสังกัดฝ่ายบริหาร มีการรายงานผลการใช้กำลังคนทุกประเภทอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนสร้างความตระหนักต่อการใช้กำลังคนที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

ขอบเขตการดำเนินการ

ครอบคลุมการบริหารกำลังคนภาครัฐ ได้แก่ ข้าราชการ (ไม่รวมข้าราชการทหาร) พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการและหน่วยงานในสังกัดฝ่ายบริหารที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปี ประเภทบุคลากรจากงบประมาณแผ่นดิน

ระยะเวลาการดำเนินการ

ใช้สำหรับการบริหารอัตรากำลังของส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ อ.ก.พ.กระทรวง หรือ อ.ก.พ.กรม ปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ.กระทรวง คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) และคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.) ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ คปร. กำหนด โดยมีระยะเวลาดำเนินการตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 จนถึงปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 หรือจนกว่าจะออกมาตรการฉบับใหม่มาใช้บังคับแทน จึงจะถือว่าเป็นอันสิ้นสุดระยะเวลาการดำเนินการตามมาตรการฉบับนี้

กลไกการบริหารอัตรากำลัง

เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังตามมาตรการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดกลไกการบริหารอัตรากำลังของส่วนราชการและหน่วยงานในสังกัดฝ่ายบริหาร ดังนี้

1) คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย กลยุทธ์ และวิธีการดำเนินการด้านกำลังคนภาครัฐ กำหนดแนวทาง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการจัดสรรและยุบเลิกอัตราข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุราชการ หรืออัตราว่างกรณีอื่น การพิจารณาเพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่ การยุบเลิกอัตราลูกจ้างประจำที่ว่างลงจากผลการเกษียณอายุและอัตราที่ว่างระหว่างปี รวมถึงการยกเว้นอัตราลูกจ้างประจำที่ว่างลงในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น หรือแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่นายกรัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

2) อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. กรม ปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง สำหรับส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและมีหัวหน้าส่วนราชการรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ทำหน้าที่บริหารอัตรากำลังข้าราชการของส่วนราชการระดับกระทรวงหรือระดับกรม แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ คปร. กำหนด

3) องค์การกลางบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) และคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.) ทำหน้าที่บริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและข้าราชการตำรวจ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ คปร. กำหนด

4) ส่วนราชการ ทำหน้าที่บริหารอัตรากำลังตามแนวทาง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขที่ คปร. กำหนด และรายงานผลการดำเนินการบริหารอัตรากำลัง รวมทั้งปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะให้ อ.ก.พ. กระทรวง/องค์การกลางบริหารทรัพยากรบุคคล และ คปร.ทราบ เพื่อนำไปปรับปรุงแนวทางดำเนินการต่อไป

รูปแบบการบริหารอัตรากำลัง

มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2562 - 2565) มุ่งเน้นให้ส่วนราชการและองค์การกลางบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้อง มีแนวทางการบริหารจัดการอัตรากำลังที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ ลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในระยะยาว ตลอดจนผลักดันให้ส่วนราชการและหน่วยงานใช้อัตรากำลังในการปฏิบัติงานหลากหลายประเภท ไม่เฉพาะแต่ข้าราชการเท่านั้น ทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายตามแผนการปฏิรูปประเทศที่มุ่งเน้นให้กำลังคนภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับภารกิจ และสามารถสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในระดับต่างๆ ให้บรรลุตามเป้าหมาย ประกอบด้วยมาตรการหลัก 2 มาตรการ ดังนี้

มาตรการที่ 1 มาตรการพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์

มาตรการที่ 2 มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ

2.1 มาตรการพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์

กำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการและหน่วยงานในสังกัดฝ่ายบริหารเตรียมการวางแผนการบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความเป็นจริงในการปฏิบัติภารกิจในปัจจุบันและเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงบทบาทภารกิจภาครัฐในอนาคตภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ โดยมุ่งเน้นความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า ให้ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนากำลังคนทั้งในเชิงปริมาณ (จำนวนและความเหมาะสมกับภารกิจ) และเชิงคุณภาพ (การใช้อัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า) เพื่อให้กำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือนมีขนาดที่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ ตลอดจนมุ่งเน้นการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันเพื่อขับเคลื่อนภารกิจให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนด ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ ดังนี้

2.1.1 กลยุทธ์การบริหารจัดการกำลังคนเพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ

มุ่งเน้นการส่งเสริมให้ส่วนราชการวางแผนและบริหารจัดการกำลังคนทั้งการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ตลอดจนการจ้างงานรูปแบบอื่นเพิ่มขึ้นให้สอดคล้องกับบทบาทของภาครัฐ

1) เป้าหมาย

1.1) ภาครัฐมีกำลังคนในภาพรวมรวมทั้งประเภทและขนาดที่เหมาะสม สอดคล้องกับการขับเคลื่อนบทบาท ภารกิจ โครงสร้างของส่วนราชการตามภารกิจหลัก นโยบายสำคัญ และยุทธศาสตร์ชาติ

1.2) ส่วนราชการมีการวางแผนการบริหารอัตรากำลัง ทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และการจ้างงานลักษณะอื่นทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อรองรับการบริหารราชการที่เปลี่ยนแปลงไปตามบริบทของภาครัฐ

2) ผลผลิต

2.1) รายงานผลการประเมินสถานภาพกำลังคนของส่วนราชการและข้อเสนอแนะเพื่อการบริหารจัดการประจำปี

2.2) แผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการเพื่อรองรับการบริหารอัตรากำลังสำหรับการขับเคลื่อนภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 5 ปี

2.3) การจัดสรรคืนอัตราราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุในภาพรวมของแต่ละปีงบประมาณมีจำนวนลดลงไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 ตามผลการทดแทนอัตรากษียณอายุที่ว่างด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น

2.1.2 กลยุทธ์การพัฒนาระบบการวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน

มุ่งเน้นการตรวจสอบการใช้กำลังคนทั้งอัตราตั้งใหม่และอัตรารว่างของส่วนราชการ

1) เป้าหมาย

1.1) ส่วนราชการนำอัตรากำลังไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมตรงตามภารกิจของส่วนราชการและสอดคล้องกับการขับเคลื่อนนโยบายสำคัญ แผนแม่บท และยุทธศาสตร์ชาติ

1.2) คปร. มีกลไกในการติดตามและประเมินผลการใช้อัตรากำลังของส่วนราชการอย่างเป็นรูปธรรม และสามารถผลักดันให้ส่วนราชการใช้กำลังคนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2) ผลผลิต

2.1) รายงานผลการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลในอัตราราชการตั้งใหม่ที่คณะรัฐมนตรีอนุมัติของส่วนราชการประจำปี (ปีละ 1 ครั้ง)

2.2) รายงานการใช้อัตราราชการประจำปี (ข้อมูลอัตรารว่างและข้อมูลการบริหารอัตรารว่างเมื่อสิ้นปีงบประมาณ ณ วันที่ 30 กันยายน)

2.1.3 กลยุทธ์การพัฒนาข้อเสนอแนะเพื่อการบริหารจัดการกำลังคน

มุ่งเน้นให้ส่วนราชการนำระบบสารสนเทศกำลังคนมาใช้ในการบริหารจัดการและวางแผนกำลังคน

1) เป้าหมาย

1.1) ส่วนราชการพัฒนา ปรับปรุง ระบบฐานข้อมูลกำลังคนให้มีความสมบูรณ์เป็นปัจจุบัน โดยสามารถเชื่อมโยงกับระบบต่าง ๆ และรายงานผลด้านกำลังคนได้อย่างถูกต้อง

1.2) ส่วนราชการนำระบบสารสนเทศกำลังคนมาใช้ในการบริหารจัดการและวางแผนกำลังคน ตลอดจนเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจของฝ่ายบริหารและคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ผลผลิต

2.1) รายงานกำลังคนภาครัฐประจำปี

2.2 มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ

มาตรการนี้ ตั้งอยู่บนแนวคิดที่ว่า ส่วนราชการและหน่วยงานในฝ่ายพลเรือนมีแนวทางบริหารอัตรากำลังได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ โดยการจัดสรรอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ การปรับลดอัตรากำลังข้าราชการโดยการทดแทนอัตรารว่างด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น การบริหารอัตร

ลูกจ้างประจำ การจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่ ตลอดจนกำหนดแนวทางการบริหารอัตราข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว เพื่อให้ส่วนราชการบริหารจัดการอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่า

2.2.1 หลักการบริหารอัตรากำลังข้าราชการในภาพรวม

1) อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. กรม ปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง และองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล บริหารอัตราข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุในภาพรวมของส่วนราชการในสังกัดกระทรวง หรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล โดยพิจารณาจัดสรรอัตราข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้าราชการตำรวจที่ว่างจากผลการเกษียณอายุคืนให้ส่วนราชการในสังกัด โดยการจัดสรรคืนเป็นอัตราข้าราชการหรือทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) ขึ้นอยู่กับความจำเป็นตามภารกิจของส่วนราชการ โดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการแต่ละประเภท

2) ไม่เพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่ในภาพรวมสำหรับข้าราชการทุกประเภท ยกเว้นกรณีที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งและหากไม่ดำเนินการจะส่งผลกระทบต่อภารกิจของภาครัฐตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ

2.2.2 วิธีการบริหารอัตรากำลังข้าราชการ

1) การจัดสรร/เกลี่ยอัตราข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุ ให้จัดสรรอัตราข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุคืนให้แก่ส่วนราชการเดิม หรือส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวง ได้ตามความจำเป็นของภารกิจ

2) การทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ให้จัดสรรเป็นกรอบอัตราว่างพนักงานราชการคืนให้แก่ส่วนราชการเดิมในสังกัดกระทรวง ตามจำนวนที่ต้องทดแทนและให้ยุบเลิกอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุนั้น หรืออัตราว่างอื่นที่ส่วนราชการนำมายุบเลิกแทนอัตราเกษียณอายุ

3) การขอจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่ให้แก่ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงหรือหน่วยงานในสังกัดองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีความจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังเพิ่มขึ้น อันเป็นผลมาจากภารกิจสำคัญเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลหรือเป็นภารกิจที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง หรือความเชื่อมั่นของชาติในระดับที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อราชการ หรือส่งผลกระทบต่อบทบาทหน้าที่ของประเทศไทยในเวทีโลก

4) การบริหารอัตราข้าราชการระหว่างปีงบประมาณ ให้ส่วนราชการจัดสรรอัตราว่างเพื่อการบริหารจัดการภายในส่วนราชการ ไม่เกินร้อยละ 5 ในแต่ละปีงบประมาณ รวมถึงกรณีที่ส่วนราชการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด

5) หลักเกณฑ์การบริหารอัตรากำลัง

“อัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ” หมายถึง ตำแหน่งที่ว่างจากผลการเกษียณอายุของส่วนราชการในปีงบประมาณนั้น หรือตำแหน่งว่างอื่นที่ส่วนราชการเห็นสมควรยุบเลิกแทนตำแหน่งเกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณนั้นๆ และหมายรวมถึงกรณีตำแหน่งข้าราชการที่จะครบเกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณนั้น แต่มีเหตุต้องออกจากราชการก่อนถึงวันครบกำหนดเกษียณอายุราชการ เช่น ตาย ลาออก ออกด้วยเหตุทางวินัยหรือเหตุอื่น เป็นต้น ให้ถือว่าตำแหน่งสุดท้ายที่ข้าราชการผู้นั้นครองอยู่เดิมก่อนออกจากราชการ เป็นตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุราชการที่ต้องนำมาพิจารณาจัดสรรเมื่อสิ้นปีงบประมาณนั้นด้วย แต่ไม่รวมถึงกรณีข้าราชการที่ครบเกษียณอายุราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณใด แต่ได้รับการต่ออายุราชการในปีงบประมาณนั้น ซึ่งหลักเกณฑ์การบริหารอัตรากำลังของอัตราข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุราชการ มีดังนี้

5.1) การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือนสามัญ

5.2) การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการเพิ่มเติมเพื่อรองรับการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น

5.1) การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือนสามัญ

5.1.1) หลักเกณฑ์และวิธีการ

(1) ตำแหน่งประเภทบริหารและตำแหน่งประเภทอำนวยการ ให้จัดสรรอัตราข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุคืนส่วนราชการเดิมทั้งหมด เพื่อให้ส่วนราชการสามารถบริหารอัตรากำลังได้อย่างต่อเนื่องทันที

(2) ตำแหน่งประเภทวิชาการและตำแหน่งประเภททั่วไป ให้ดำเนินการจัดสรรอัตราข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุ ตามขนาดส่วนราชการ ดังนี้

(2.1) ส่วนราชการขนาดเล็ก ที่มีอัตราข้าราชการไม่เกิน 1,000 อัตรา ให้จัดสรรคืนส่วนราชการเดิม ร้อยละ 95 ของอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของตำแหน่งประเภทวิชาการและตำแหน่งประเภททั่วไป และให้ทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) คืนส่วนราชการเดิม ร้อยละ 5

ยกเว้น เฉพาะกรณีส่วนราชการที่มีอัตราข้าราชการไม่เกิน 300 อัตรา ให้จัดสรรคืนส่วนราชการเดิมทั้งหมดร้อยละ 100 ได้ทันทีโดยไม่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น

(2.2) ส่วนราชการขนาดกลาง ที่มีอัตราข้าราชการ ตั้งแต่ 1,001 - 5,000 อัตรา

(2.2.1) ให้จัดสรรคืนส่วนราชการเดิม ร้อยละ 70

(2.2.2) ให้ทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) คืนส่วนราชการเดิม ร้อยละ 10

(2.2.3) ให้ อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรรส่วนที่เหลือ ร้อยละ 20 คืนให้ส่วนราชการเดิม หรือเกลี้ยให้ส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวง ตามความจำเป็นของภารกิจ

(2.3) ส่วนราชการขนาดใหญ่ ที่มีอัตราข้าราชการ ตั้งแต่ 5,001 อัตรา ขึ้นไป

(2.3.1) ให้จัดสรรคืนส่วนราชการเดิม ร้อยละ 60

(2.3.2) ให้ทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) คืนส่วนราชการเดิม ร้อยละ 15

(2.3.3) ให้ อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรรส่วนที่เหลือ ร้อยละ 25 คืนให้ส่วนราชการเดิม หรือเกลี้ยให้ส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวง ตามความจำเป็นของภารกิจ

ทั้งนี้ ส่วนราชการสามารถแจ้งอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุในปีงบประมาณนั้นๆ หรือนำอัตราว่างอื่นที่เห็นสมควรยุบเลิกแทนอัตราเกษียณอายุได้ตามความจำเป็น แต่จะต้องไม่นำตำแหน่งที่ คปร. หรือ อ.ก.พ. กระทรวง ได้กำหนดเงื่อนไขการใช้ตำแหน่งเป็นการเฉพาะมายุบเลิก โดยจะต้องแจ้งอัตราว่างครบตามจำนวนตำแหน่งเกษียณอายุในปีงบประมาณนั้นๆ เสนอให้ อ.ก.พ.กระทรวงพิจารณาจัดสรรตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ คปร. กำหนด

ตารางที่ 4 สรุปหลักเกณฑ์การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือนสามัญ

ขนาดส่วนราชการ /จำนวนตำแหน่ง (อัตรา)		คืนทันที	ทดแทน	อ.ก.พ. กระทรวงจัดสรร
ขนาดเล็ก	ไม่เกิน 300	100 %	-	-
	301 - 1,000	95 %	5 %	-
ขนาดกลาง	1,001 - 5,000	70 %	10 %	20 %
ขนาดใหญ่	5,001 ขึ้นไป	60 %	15 %	25 %

5.1.2) เจ็อนไขการพิจารณา

ให้อ.ก.พ. กระทบง พิจารณาจัดสรร/เกลี่ยอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ หรืออัตราว่างที่เห็นสมควรยุบเลิก หรือทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น โดยจัดลำดับความสำคัญตามลักษณะของภารกิจ ประเภทตำแหน่ง และแนวทางการใช้อัตรากำลังตามภารกิจ ดังนี้

(1) ลักษณะของภารกิจ

(1.1) ภารกิจหลักของส่วนราชการที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนนโยบายสำคัญของรัฐบาลเพื่อแก้ปัญหาด้านใดด้านหนึ่งในระยะเร่งด่วน หรือเป็นภารกิจสำคัญตามประเด็นยุทธศาสตร์ในแผนการปฏิรูปประเทศ แผนแม่บท หรือยุทธศาสตร์ชาติ ที่ต้องเร่งรัดการดำเนินการให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

(1.2) ภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้

(1.3) ภารกิจที่มีข้อผูกพันตามกฎหมาย หรือการพัฒนาาระบบราชการ

(1.4) ภารกิจที่มีลักษณะงานพิเศษเฉพาะ

(2) แนวทางการจำแนกตำแหน่งและการใช้กำลังคนตามภารกิจ

(2.1) ตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจหลักของส่วนราชการ

(2.1.1) เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจหลัก ซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการที่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ และการปฏิบัติภารกิจนั้นส่งผลโดยตรงต่อการบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจของส่วนราชการ ตลอดจนนโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์ชาติ หรือ

(2.1.2) เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจหลักตามกฎหมายจัดตั้งส่วนราชการ หรือ

(2.1.3) เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจหลักตามกฎหมายเฉพาะ ซึ่งกำหนดให้ต้องใช้ข้าราชการปฏิบัติงานในฐานะเจ้าพนักงานตามกฎหมาย และมีได้ให้อำนาจในการแต่งตั้งบุคลากรประเภทอื่นปฏิบัติงานแทนได้ โดยลักษณะงานที่ปฏิบัติอาจส่งผลกระทบต่อการใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายอื่นๆ ด้วย

(2.2) ตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจสนับสนุนของส่วนราชการ

(2.2.1) เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจสนับสนุนทางวิชาการ (Technical Support) เช่น งานศึกษาวิจัย งานพัฒนาข้อมูลทางวิชาการหรือสารสนเทศเพื่อการบริหาร งานกฎหมาย งานวิชาชีพเฉพาะด้าน งานเทคนิคเฉพาะด้าน เป็นต้น ซึ่งลักษณะงานของตำแหน่งจำเป็นต้องใช้เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานควบคู่กับตำแหน่งในสายงานหลักที่เป็นภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนด หรือ

(2.2.2) เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจซึ่งมีลักษณะงานเป็นงานประจำพื้นฐานเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ (Administration Support) โดยรวมของส่วนราชการ เช่น งานอำนวยความสะดวกและประสานราชการ งานบริหารทั่วไป งานธุรการ งานระบบคอมพิวเตอร์ งานบริการข้อมูล งานประชาสัมพันธ์ งานบริหารแผนงาน เงิน และบุคลากร เป็นต้น

(3) การใช้กำลังคนตามภารกิจ

การใช้กำลังคนในแต่ละประเภทให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทภารกิจของส่วนราชการ เพื่อใช้ประกอบการดำเนินการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น คปร. ได้กำหนดแนวทางการพิจารณาไว้ ดังนี้

ตารางที่ 5 การใช้กำลังคนตามภารกิจ

การจำแนกภารกิจของส่วนราชการ	กรอบการใช้กำลังคนภาครัฐ
<p>1. ภารกิจหลัก เป็นงานตามกฎหมาย นโยบายและยุทธศาสตร์ชาติ หรืองานที่ทำเพื่อความอยู่รอดขององค์กร หรือเป็นงานหลักตามบทบาทภารกิจและพันธกิจของหน่วยงาน ที่จำเป็นต้องดำเนินการ เพื่อให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ข้าราชการ ร้อยละ 90 - 100 • พนักงานราชการ ร้อยละ 0 - 10 • ลูกจ้างชั่วคราว • ลูกจ้างตามสัญญาจ้าง • Outsourcing • Contract out <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: fit-content;"> <ul style="list-style-type: none"> - ท้องถิ่น - เอกชน - PO </div>
<p>2. ภารกิจสนับสนุน 2.1 เป็นงานสนับสนุนทางวิชาการ (Technical Support) เช่น งานศึกษาวิจัย งานพัฒนาข้อมูลทางวิชาการ หรือสารสนเทศเพื่อการบริหาร งานกฎหมาย งานวิชาชีพ เฉพาะด้าน งานเทคนิคเฉพาะด้าน เป็นต้น ที่งานนั้นทำเพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงานตามภารกิจหลักของหน่วยงาน สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนด โดยทำเพื่อประกอบการตัดสินใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือเพื่อการพัฒนางานทางวิชาการ หรืองานเทคนิคเฉพาะด้านที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของตำแหน่งตามภารกิจหลัก</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ข้าราชการ ร้อยละ 50 - 75 • พนักงานราชการ ร้อยละ 25 - 50 • ลูกจ้างชั่วคราว • ลูกจ้างตามสัญญาจ้าง • Outsourcing • Contract out <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: fit-content;"> <ul style="list-style-type: none"> - ท้องถิ่น - เอกชน - PO </div>
<p>2.2 เป็นงานประจำพื้นฐานเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ (Administration Support) ของหน่วยงาน เช่น งานอำนวยความสะดวกและประสานราชการ งานบริหารทั่วไป งานธุรการ งานระบบคอมพิวเตอร์ งานบริการข้อมูล งานประชาสัมพันธ์ งานบริหารแผนงาน เงิน และบุคลากร เป็นต้น ที่งานนั้นทำเพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนด</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ข้าราชการ ร้อยละ 20 - 25 • พนักงานราชการ ร้อยละ 75 - 80 • ลูกจ้างชั่วคราว • ลูกจ้างตามสัญญาจ้าง • Outsourcing • Contract out <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: fit-content;"> <ul style="list-style-type: none"> - ท้องถิ่น - เอกชน - PO </div>

5.1.3) แนวทางการเกลี่ยอัตรากำลัง

ให้ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาจัดสรรหรือเกลี่ยอัตรากำลังตามแนวทาง ดังนี้

(1) กรณีจัดสรรอัตราข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุคืนส่วนราชการเดิมทั้งหมด หรือบางส่วน ให้จัดสรรคืนตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับของตำแหน่งที่ส่วนราชการแจ้งเป็นอัตราว่างที่เห็นสมควรยุบเลิกแทนอัตราเกษียณอายุทุกกรณี

(2) กรณีการเกลี่ยอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุจากส่วนราชการหนึ่งไปยังอีก ส่วนราชการหนึ่ง ให้ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาเกลี่ยอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของส่วนราชการหนึ่งไปให้ส่วนราชการอื่นในกระทรวงได้ตามที่มีคำขอรับการจัดสรร โดยพิจารณาจากเหตุผลความจำเป็นและผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น และเมื่อ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุตามคำขอของส่วนราชการ ให้กำหนดตำแหน่งประเภท สาย และระดับในลักษณะกรอบระดับตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด และให้กำหนดอัตราเงินเดือนในอัตราแรกบรรจุของตำแหน่งระดับต่ำสุดของกรอบระดับตำแหน่งพร้อมทั้งให้ยุบเลิกอัตราว่างที่เกษียณอายุหรืออัตราว่างอื่นที่ส่วนราชการนำมายุบเลิกแทนของส่วนราชการที่เกลี่ยอัตราว่างไปให้ส่วนราชการอื่น

(3) กรณีการจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเพื่อทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการคืนส่วนราชการเดิม เมื่อส่วนราชการพิจารณาเลือกตำแหน่งเกษียณอายุที่จะ

ทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น เสนอ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณา และเมื่อ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติให้ความเห็นชอบแล้ว ส่วนราชการ/ฝ่ายเลขานุการ อ.ก.พ. กระทรวง ต้องจัดทำหนังสือขออนุมัติจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเสนอ คพร. อนุมัติ ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการ คพร. จะเป็นผู้ตอบมติอนุมัติการจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ โดยจะจัดสรรคืนเป็นกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ ประเภท และลักษณะงาน ตามกลุ่มงานของพนักงานราชการประเภททั่วไป เฉพาะใน 4 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานบริการ กลุ่มงานเทคนิค กลุ่มงานบริหารทั่วไป และกลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ เพื่อทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการคืนในส่วนราชการเดิมตามจำนวนร้อยละที่ คพร. กำหนด โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม ของปีงบประมาณนั้นๆ โดยส่วนราชการจะกำหนดเป็นพนักงานราชการกลุ่มงานใดนั้น จะต้องคำนึงถึงลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตลอดจนคุณสมบัติของบุคคลที่จะจ้างตามประเภทและกลุ่มงานของพนักงานราชการเป็นสำคัญ ส่วนการกำหนดอัตราค่าตอบแทนพนักงานราชการ ให้กำหนดอัตราค่าตอบแทนระดับแรกบรรจุของแต่ละกลุ่มงาน ทั้งนี้ การจัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นอัตราเงินเดือนของข้าราชการ อัตราค่าตอบแทนของพนักงานราชการ ให้ส่วนราชการขอทำความตกลงกับสำนักงบประมาณตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

5.2) การจัดสรรอัตรากำลังพนักงานราชการเพิ่มเติมเพื่อรองรับการทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น

5.2.1) แนวทางการจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเพิ่มเติมเพื่อรองรับการทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ

(1) การกำหนดจำนวนพนักงานราชการ ให้ทดแทนอัตรารว่างข้าราชการเกษียณ 1 อัตรารต่ออัตรากำลังพนักงานราชการ 1 อัตราร (1:1) โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการให้เป็นไปตามประกาศ คพร. เรื่อง การกำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะของกลุ่มงานและการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ พ.ศ. 2554 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2555

(2) การกำหนดตำแหน่งพนักงานราชการ ให้กำหนดตามประเภทและลักษณะงานตามกลุ่มงานของพนักงานราชการ โดยให้กำหนดเป็นพนักงานราชการประเภททั่วไปเฉพาะ 4 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานบริการ กลุ่มงานเทคนิค กลุ่มงานบริหารทั่วไป และกลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ

(3) การกำหนดกรอบระยะเวลาการจ้าง ให้มีระยะเวลาการจ้างได้ไม่เกินกว่าระยะเวลาของกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ ระยะ 4 ปี ที่ คพร. อนุมัติ โดยไม่นำไปรวมกับกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่เป็นกรอบปกติ และเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการจ้างในแต่ละรอบให้ส่วนราชการพิจารณาทบทวนบทบาทภารกิจ และความจำเป็นของการใช้อัตรากำลังพนักงานราชการดังกล่าว เสนอ คพร. พิจารณาต่อไป

5.2.2) ให้สำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการ คพร. ตอบมติอนุมัติการจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเพิ่มเติมกรณีทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการได้ทันที ยกเว้นกรณีที่คำขอไม่สอดคล้องกับแนวทางที่กำหนดให้เสนอ อ.คพร. และ คพร. พิจารณาเป็นกรณีๆ ไป ทั้งนี้ ให้รายงานผลการดำเนินการให้ อ.คพร. และ คพร. ทราบทุกปี

5.2.3) แนวทางการจัดสรรงบประมาณ ให้ส่วนราชการขอทำความตกลงกับสำนักงบประมาณ ในการพิจารณาจัดสรรเงินงบประมาณประเภทงบบุคลากร รายการค่าตอบแทนพนักงานราชการ ให้แก่ส่วนราชการไม่เกินจำนวนกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการในแต่ละกลุ่มงานที่ คพร. มีมติอนุมัติ โดยให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนแรกบรรจุตามคุณสมบัติเฉพาะของแต่ละกลุ่มงาน ทั้งนี้ การจัดสรรงบประมาณสำหรับกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเพิ่มเติมเพื่อทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ ในปีงบประมาณถัดไปให้ส่วนราชการขอทำความตกลงกับสำนักงบประมาณในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณมาใช้ในการจ้างพนักงานเพิ่มเติมตามแนวทางที่กำหนด

3. ระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

3.1 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551¹

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 45 กำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

3.1.1 ตำแหน่งประเภทบริหาร ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการและรองหัวหน้าส่วนราชการ ระดับกระทรวง กรม และตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทบริหาร

3.1.2 ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม และตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ

3.1.3 ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตามที่ ก.พ. กำหนดเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

3.1.4 ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งประเภทอำนวยการ และตำแหน่งประเภทวิชาการ ทั้งนี้ ตามที่ ก.พ. กำหนด

โดยมาตรา 46 ได้กำหนดระดับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ มีดังนี้

- 1) ตำแหน่งประเภทบริหาร มี 2 ระดับ ได้แก่
 - 1.1) ระดับต้น และ
 - 1.2) ระดับสูง
- 2) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ มี 2 ระดับ ได้แก่
 - 2.1) ระดับต้น และ
 - 2.2) ระดับสูง
- 3) ตำแหน่งประเภทวิชาการ มี 5 ระดับ ได้แก่
 - 3.1) ระดับปฏิบัติการ
 - 3.2) ระดับชำนาญการ
 - 3.3) ระดับชำนาญการพิเศษ
 - 3.4) ระดับเชี่ยวชาญ และ
 - 3.5) ระดับทรงคุณวุฒิ
- 4) ตำแหน่งประเภททั่วไป มี 4 ระดับ ได้แก่
 - 4.1) ระดับปฏิบัติงาน
 - 4.2) ระดับชำนาญงาน
 - 4.3) ระดับอาวุโส และ
 - 4.4) ระดับทักษะพิเศษ

และมาตรา 47 บัญญัติว่า ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญจะมีในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด และเป็นตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด ให้เป็นไปตามที่ อ.ก.พ.กระทรวงกำหนด โดยต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความไม่ซ้ำซ้อนและประหยัดเป็นหลัก ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด และต้องเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามมาตรา 48

¹ ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 125 /ตอนที่ 22 ก/25 มกราคม 2551

3.2 ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547² และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 เป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารระบบพนักงานราชการ ที่สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่และหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยเน้นความยืดหยุ่น คล่องตัว กระจายอำนาจการบริหารจัดการให้ส่วนราชการ และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน โดยได้กำหนดพนักงานราชการเป็น 2 ประเภท

3.2.1 พนักงานราชการทั่วไป ได้แก่ พนักงานราชการที่ปฏิบัติงานประจำทั่วไปด้านงานบริการ งานเทคนิค งานบริหารทั่วไป งานวิชาชีพเฉพาะ และงานเชี่ยวชาญเฉพาะ

3.2.2 พนักงานราชการพิเศษ ได้แก่ พนักงานราชการซึ่งปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ ความเชี่ยวชาญ สูงมากเป็นพิเศษ ในงานที่มีความสำคัญมาก หรือมีความจำเป็นต้องใช้บุคคลในลักษณะดังกล่าว

ทั้งนี้ ได้จำแนกกลุ่มงานตามลักษณะงาน และผลผลิตของงานเป็น 6 กลุ่ม คือ

- 1) กลุ่มงานบริการ
- 2) กลุ่มงานเทคนิค
- 3) กลุ่มงานบริหารทั่วไป
- 4) กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ
- 5) กลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ และ
- 6) กลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ

คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คพร.) จึงได้ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง การกำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะของกลุ่มงาน และการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ พ.ศ. 2554 เพื่อกำหนดเป็นแนวทางการปฏิบัติให้ส่วนราชการดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบดังกล่าว ซึ่งตามประกาศได้กำหนดตำแหน่งตามลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะของกลุ่มงานตามประเภทพนักงานราชการสรุปได้ดังนี้

² ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 121 /ตอนพิเศษ 5 ง/16 มกราคม 2547

ตารางที่ 6 การกำหนดตำแหน่งตามลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะของกลุ่มงานตามประเภทพนักงานราชการ

ประเภทพนักงานราชการ/ กลุ่มงาน	ลักษณะงานที่สำคัญ	คุณสมบัติเฉพาะ
พนักงานราชการทั่วไป 1) กลุ่มงานบริการ	- งานปฏิบัติระดับต้น ไม่ซับซ้อน มีขั้นตอนปฏิบัติไว้ชัดเจน - ไม่ใช่ทักษะเฉพาะด้าน - มีการใช้เครื่องมือเครื่องไม้ตามลักษณะงาน - มีการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจที่ไม่ยุ่งยาก	- วุฒิการศึกษา ม.3/ม.ศ.3/ม.6 - วุฒิการศึกษา ปวช./ปวท./ปวส./อนุปริญญาฯ
2) กลุ่มงานเทคนิค 2.1) กลุ่มงานเทคนิคทั่วไป 2.2) กลุ่มงานเทคนิคพิเศษ	- ใช้ความรู้ทางเทคนิค - มีการใช้เครื่องมือเครื่องไม้ตามลักษณะงาน - ใช้ทักษะเฉพาะในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจต้องใช้ความรู้ทางเทคนิค/ทักษะเฉพาะ - ต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัว ทักษะพิเศษ ประสบการณ์ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน - มีการใช้เครื่องมือเครื่องไม้ตามลักษณะงาน - ใช้ทักษะเฉพาะในการแก้ไขปัญหาด้วยความชำนาญ	- วุฒิการศึกษา ปวช./ปวท./ปวส./อนุปริญญาฯ หรือ - มีทักษะไม่ต่ำกว่า 5 ปี - วุฒิการศึกษา ปวช. รวมประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 12 ปี หรือ - วุฒิการศึกษา ปวท. รวมประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 11 ปี หรือ - วุฒิการศึกษา ปวส./อนุปริญญาฯ รวมประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 10 ปี หรือ - วุฒิการศึกษา ป.ตรี รวมประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 8 ปี หรือ - งานที่ใช้ทักษะเฉพาะบุคคลที่ไม่ผ่านการศึกษานอกระบบ ผู้นั้นจะต้องมีทักษะความชำนาญในงานไม่น้อยกว่า 12 ปี
3) กลุ่มงานบริหารทั่วไป	- ลักษณะเดียวกับข้าราชการปฏิบัติ หรือไม่ใช่ลักษณะเดียวกับข้าราชการปฏิบัติ แต่จำเป็นต้องใช้ผู้ที่มีความรู้ระดับปริญญา	วุฒิกการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับ ป.ตรี
4) กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ	- มีวุฒิเฉพาะทาง และลักษณะงานมีผลกระทบต่อชีวิตและทรัพย์สิน/วุฒิขาดแคลน/วุฒิทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	- วุฒิกการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับ ป.ตรี - ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ / ประกาศนียบัตรรับรองในสาขาวิชาชีพ
5) กลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ	- งานพัฒนาเชิงระบบที่ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญ - ต้องใช้ความรู้ ประสบการณ์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น	- วุฒิกการศึกษา ป.ตรี ประสบการณ์ 15 ปี หรือ - วุฒิกการศึกษา ป.โท ประสบการณ์ 12 ปี หรือ - วุฒิกการศึกษา ป.เอก ประสบการณ์ 10 ปี หรือ - ประสบการณ์ในงานไม่ต่ำกว่า 15 ปี และมีผลงานเป็นที่ยอมรับในวงการณ์นั้น
พนักงานราชการพิเศษ 6) กลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ	- งานที่ใช้ความเชี่ยวชาญสูงเป็นพิเศษในระดับทั่วไป ระดับประเทศ ระดับสากล - โครงการสำคัญเร่งด่วน มีเป้าหมายชัดเจนและระยะเวลาสิ้นสุดแน่นอน - ไม่อาจสรรหาบุคลากรได้จากภายในหน่วยงาน	- ส่วนราชการกำหนดคุณวุฒิกการศึกษา ประสบการณ์ และผลงานตามระดับความเชี่ยวชาญพิเศษ 3 ระดับ (ระดับสากล ระดับประเทศ และระดับทั่วไป)

ซึ่งตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ได้มอบอำนาจให้ส่วนราชการบริหารจัดการกำลังคนได้อย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ โดยสามารถกำหนดชื่อตำแหน่งได้เองภายใต้ลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะของกลุ่มงาน กรมปศุสัตว์จึงได้กำหนดชื่อตำแหน่งพนักงานราชการให้มีความสอดคล้องกับชื่อตำแหน่งข้าราชการ โดยคำนึงถึงลักษณะงานที่ปฏิบัติและภารกิจของหน่วยงาน โดยแบ่งตามกลุ่มงาน ดังนี้ (วันวิษา ชมภูวิเศษ และ ไตรเทพ ณรงค์อินทร์, 2560)

ตารางที่ 7 การกำหนดกลุ่มงานและชื่อตำแหน่งพนักงานราชการของกรมปศุสัตว์

กลุ่มงาน	ชื่อตำแหน่งพนักงานราชการ
1. เชี่ยวชาญเฉพาะ	ผู้เชี่ยวชาญ..... หรือ ชื่อตำแหน่งอื่นๆ ตามที่กรมปศุสัตว์กำหนด
2. วิชาชีพเฉพาะ	นายสัตวแพทย์ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ วิศวกร หรือชื่อตำแหน่งอื่นๆ ตามที่กรมปศุสัตว์กำหนด
3. บริหารทั่วไป	นักวิชาการสัตวบาล นักวิทยาศาสตร์ นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ นักจัดการงานทั่วไป นักทรัพยากรบุคคล นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิชาการตรวจสอบภายใน นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการสถิติ นักวิชาการเกษตร นักวิชาการสิ่งแวดล้อม นักวิชาการโสตทัศนศึกษา นักวิเทศสัมพันธ์ นิติกร บรรณารักษ์ หรือชื่อตำแหน่งอื่นๆ ตามที่กรมปศุสัตว์กำหนด
4. เทคนิคทั่วไป	เจ้าพนักงานสัตวบาล เจ้าพนักงานสถิติ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา นายช่างเขียนแบบ นายช่างเทคนิค นายช่างไฟฟ้า หรือชื่อตำแหน่งอื่นๆ ตามที่กรมปศุสัตว์กำหนด
5. บริการ	พนักงานประจำห้องทดลอง พนักงานผู้ช่วยปศุสัตว์ พนักงานผู้ช่วยสัตวบาล พนักงานห้องปฏิบัติการ เจ้าหน้าที่ทดลอง คนงานห้องทดลอง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานเผยแพร่ หรือชื่อตำแหน่งอื่นๆ ตามที่กรมปศุสัตว์กำหนด

4. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจและโครงสร้างของกรมปศุสัตว์

4.1 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์

กองแผนงาน (2560) แผนยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์ ปี 2561 - 2565 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและประเด็นยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์ ไว้ดังนี้

4.1.1 วิสัยทัศน์

“เป็นองค์กรชั้นนำและขับเคลื่อนการปศุสัตว์ไทย สู่มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในตลาดโลก”

4.1.2 พันธกิจ

- 1) พัฒนาศูนย์พักพิงกรมปศุสัตว์สาขาปศุสัตว์ (ครอบคลุมทั้งบุคลากรกรม เกษตรกร อาสาปศุสัตว์ และผู้ประกอบการ) ให้มีองค์ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และศักยภาพที่พร้อมทั้งกับบริบทสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างแข็งแกร่ง
- 2) พัฒนาระบบการผลิตสินค้าปศุสัตว์ตลอดทั้งห่วงโซ่การผลิตให้มีประสิทธิภาพ เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับสากล
- 3) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่ครอบคลุมทั้งซอฟต์แวร์ ฮาร์ดแวร์ ระบบเครือข่าย ระบบฐานข้อมูล และระบบเชื่อมโยงข้อมูล ผู้พัฒนาระบบ ผู้ใช้ระบบ พนักงานที่เกี่ยวข้อง และผู้เชี่ยวชาญในสาขาเพื่อตอบสนองการใช้งานสำหรับการปศุสัตว์และเพื่องานปศุสัตว์
- 4) พัฒนาองค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และงานวิจัยต่างๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการปศุสัตว์ในทุกมิติ ทั้งด้านวิชาการ ด้านฐานข้อมูล ด้านการผลิต และด้านการตลาด
- 5) ปรับปรุงการบริหารจัดการองค์การและการบริหารจัดการบุคลากร ร่วมกับการปรับบทบาทองค์การและการนำองค์การไปสู่รูปแบบใหม่ เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรชั้นนำ และเป็นองค์กรนำการขับเคลื่อนปศุสัตว์
- 6) มุ่งประสานความร่วมมือที่เอื้อประโยชน์ต่อการต่อยอดองค์ความรู้ของทรัพยากรมนุษย์สาขาปศุสัตว์ แสวงหาการรับรองและเป็นที่ยอมรับในตลาดใหม่ ร่วมกับบูรณาการการทำงานร่วมกันทั้งในประเทศ ต่างประเทศ และอาสาปศุสัตว์

4.1.3 ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมสร้างขีดความสามารถและสมรรถนะเพื่อยกระดับบุคลากรด้านการปศุสัตว์มุ่งสู่สากล มุ่งเน้นในการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพด้านการปศุสัตว์ให้เป็นผู้รู้คิด รู้รอบ รวมทั้งมีความเชี่ยวชาญในอาชีพ และบุคลากรกรมปศุสัตว์ให้มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ (Smart Officer) สนับสนุนบทบาทของกรมปศุสัตว์ให้เป็นองค์กรชั้นนำและเป็นองค์กรที่นำการขับเคลื่อนการปศุสัตว์ไทย เพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงจากการต่อยอดพื้นฐานองค์ความรู้ที่มีอยู่เดิมกับการคิดค้น พัฒนาและประยุกต์ใช้งานวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ ตลอดจนมุ่งสร้างบุคลากรด้านการปศุสัตว์ให้พร้อมผลักดันการปศุสัตว์ไทยสามารถแข่งขันได้อย่างไร้ขีดจำกัดในเวทีโลก

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนา เสริมสร้างศักยภาพความเข้มแข็งให้แก่เกษตรกร องค์กร และสถาบันเกษตรกร มุ่งส่งเสริมและถ่ายทอดทักษะตลอดจนองค์ความรู้ด้านการปศุสัตว์เพื่อสร้างความมั่นคงและมั่งคั่งทางเศรษฐกิจให้กับอาชีพเกษตรกรโดยเฉพาะเกษตรกรรายย่อยหรือเกษตรกรที่มีที่ดินทำกินน้อย และเกษตรกรขนาดกลางที่มีการรวมกลุ่มเป็นวิสาหกิจชุมชน ตอบสนองความต้องการในเชิงพื้นที่ (Area approach) สนับสนุนการสร้างคุณค่าและความสำคัญของอาชีพเกษตรกรด้านการปศุสัตว์ไทยเพื่อก่อให้เกิดเกษตรกรรายใหม่ และรักษาไว้ซึ่งเกษตรกรรายเดิม ส่งถ่ายความรู้จากฐานสู่ฐาน ให้ความสำคัญกับการสร้างฐานความรู้ บนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่น และเทคโนโลยี นวัตกรรมด้านการปศุสัตว์ พัฒนาสู่การเลี้ยงสัตว์ในระบบฟาร์มที่ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับ

และสนับสนุนแนวทางการเพิ่มรายได้ให้แก่เกษตรกรในรูปแบบธุรกิจชุมชน อันจะเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างภูมิคุ้มกันให้กับเกษตรกรและส่งเสริมให้เกษตรกรและสถาบันเกษตรกรสามารถพึ่งพาตนเองได้ตามแนวทางหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างยั่งยืนในระยะยาว ตลอดจนสนับสนุนให้เกษตรกรและสถาบันเกษตรกรมีความเข้มแข็งจากการรวมกลุ่มและการสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงห่วงโซ่อุปทานพร้อมเผชิญภัยเสี่ยงอย่างมั่นคง

ยุทธศาสตร์ที่ 3 เพิ่มขีดความสามารถด้านการผลิตปศุสัตว์ให้สมดุล ยั่งยืนและแข่งขันได้อย่างไร้ขีดจำกัด เน้นพัฒนากระบวนการผลิตให้ได้มาตรฐาน ปลอดภัย มีประสิทธิภาพในการผลิต เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เพื่อสินค้าและผลิตภัณฑ์การปศุสัตว์ที่ได้มาตรฐาน มีคุณภาพ และมีความปลอดภัย ตลอดจนปรับปรุงการผลิตให้สามารถตอบสนองกับโอกาสทางการค้าที่ขยายตัวเพิ่มสูงขึ้นทั้งในเชิงปริมาณผลผลิตและมูลค่าทางการค้า ตั้งแต่ตลาดภายในประเทศ ภูมิภาค และตลาดโลก ภายใต้การมุ่งพัฒนาประสิทธิภาพ ลดต้นทุนการผลิต สนับสนุนการทำปศุสัตว์อินทรีย์ และยกระดับการปศุสัตว์ของไทยให้ได้มาตรฐานสากลในทุกมิติ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้างนวัตกรรมที่เป็นเอกลักษณ์ และอัตลักษณ์เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้าปศุสัตว์ ส่งเสริมและสร้างสรรคสินค้าและบริการด้านการปศุสัตว์ให้มีความโดดเด่นด้วยอัตลักษณ์ ที่มีความคู่กับการสร้างตราสินค้า (Branding) และเอกลักษณ์สินค้าปศุสัตว์ เพื่อสนับสนุนการสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value added) ให้กับสินค้าปศุสัตว์ไทย รวมทั้งส่งเสริมการวิจัย พัฒนานวัตกรรมด้านปศุสัตว์ให้ครอบคลุมทุกมิติ ทันสมัย และเหมาะสมต่อการใช้ในการพัฒนาการปศุสัตว์ ตลอดจนเพิ่มผลิตภัณฑ์ที่เป็นนวัตกรรมด้านปศุสัตว์ให้มีจำนวนมากและหลากหลาย เพื่อส่งเสริมและผลักดันให้เกิดการยอมรับในระดับสากล

ยุทธศาสตร์ที่ 5 บูรณาการองค์ความรู้และความร่วมมือด้านการปศุสัตว์สู่ระดับสากล มุ่งมั่นพัฒนาความร่วมมือด้านการปศุสัตว์ภายในประเทศและภายนอกประเทศที่มีอยู่เดิม และแสวงหาโอกาสในการสร้างความร่วมมือด้านการปศุสัตว์ทั้งภายในและภายนอกประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศเพิ่มเติม พร้อมบูรณาการร่วมกันในเรื่องของการแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดองค์ความรู้ การวิจัยและพัฒนา การถ่ายโอนและเรียนรู้เทคโนโลยี/นวัตกรรม การฝึกอบรมด้านการปศุสัตว์ และมีมิติทางการค้า รวมถึงการเพิ่มโอกาสในการผลักดันบทบาทของไทยและการสร้างความเชื่อมั่นในคุณภาพของสินค้าปศุสัตว์ไทยในเวทีระดับโลก

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ยกระดับการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลด้านการปศุสัตว์ให้มีความเหมาะสมและร่วมสมัย พัฒนาและปรับปรุงการนำดิจิทัลมาใช้ระบบปศุสัตว์ เชื่อมโยงระบบข้อมูลระหว่างระบบงานให้มีประสิทธิภาพมีความถูกต้อง ใช้งานได้ง่าย และมีความพร้อมในอุปกรณ์ด้าน IT มีความทันสมัยเหมาะสมกับบริบทแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ตลอดจนพัฒนาและสนับสนุนการเข้าถึงเพื่อประยุกต์ใช้ข้อมูล องค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และงานวิจัยด้านการปศุสัตว์ ผ่านช่องทางเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความสะดวก และรวดเร็ว เพิ่มขีดความสามารถการบริหารจัดการมุ่งสู่การเป็น Device Service ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการปศุสัตว์ให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล และเป็นข้อมูลสำคัญต่อการลงทุนและการแข่งขันอย่างมีอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 7 ยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการองค์การสู่ความเป็นเลิศ มุ่งเน้นพัฒนากรมปศุสัตว์ให้เป็นองค์การที่มีคุณภาพด้านการบริหารจัดการในระดับสูง มีธรรมาภิบาล และเป็นที่ยอมรับทั้งภายในและภายนอกประเทศ ตลอดจนทบทวนบทบาท ภารกิจ โครงสร้างและระบบงานขององค์การให้มีประสิทธิภาพ มีความคล่องตัวในการดำเนินงาน และทันสมัย สอดรับกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งตระหนักถึงแนวทางเพื่อการผลักดันให้เกิดการสร้างนวัตกรรม และให้ความสำคัญกับผลการดำเนินงานของหน่วยงานและคุณภาพการให้บริการ ปรับปรุงกฎหมายให้ทันสมัย ยกระดับคุณภาพชีวิตและความสุขในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมปศุสัตว์ และมุ่งสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรกรมปศุสัตว์กับองค์การเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากรในองค์การ อันเป็นรากฐานที่สำคัญของการก้าวไปสู่ความเป็นเลิศ

4.2 การแบ่งส่วนราชการกรมปศุสัตว์

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมปศุสัตว์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2557³ กำหนดให้กรมปศุสัตว์ มีภารกิจเกี่ยวกับการกำหนดทิศทางและนโยบาย การควบคุม การกำกับ การส่งเสริม การวิจัย การถ่ายทอด เทคโนโลยี และการพัฒนาเทคโนโลยีเกี่ยวกับการปศุสัตว์ รวมทั้งบริหารจัดการทรัพยากรพันธุกรรมและความหลากหลายทางชีวภาพด้านการปศุสัตว์ เพื่อให้มีปริมาณสัตว์เพียงพอและมีมาตรฐาน ถูกสุขอนามัย ปราศจากโรค สารตกค้าง และสารปนเปื้อน มีความปลอดภัยต่อผู้บริโภคและสิ่งแวดล้อม และสามารถแข่งขันได้ในระดับสากล โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

4.2.1 ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยโรคระบาดสัตว์ กฎหมายว่าด้วยการบำรุงพันธุ์สัตว์ กฎหมายว่าด้วยการควบคุมคุณภาพอาหารสัตว์ กฎหมายว่าด้วยสถานพยาบาลสัตว์ กฎหมายว่าด้วยโรคพิษสุนัขบ้า กฎหมายว่าด้วยการควบคุมการฆ่าสัตว์และจำหน่ายเนื้อสัตว์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

4.2.2 ศึกษา วิจัย และพัฒนาเทคโนโลยีด้านการปศุสัตว์

4.2.3 ตรวจสอบและรับรองคุณภาพสินค้าปศุสัตว์ พันธุ์สัตว์ พันธุ์พืชอาหารสัตว์ อาหารสัตว์ ชีวภัณฑ์ และชีววัตถุสำหรับสัตว์ ยาสัตว์และวัตถุอันตรายด้านการปศุสัตว์ ระบบการผลิตปศุสัตว์และสินค้าปศุสัตว์ และกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้องในด้านการปศุสัตว์ เพื่อให้ได้มาตรฐานและมีความปลอดภัย

4.2.4 ผลิตและขยายพันธุ์สัตว์ น้ำเชื้อ เชื้อพันธุ์ พืชอาหารสัตว์ และเสปียงสัตว์ เพื่อการพัฒนาด้านการปศุสัตว์ และผลิตและจัดหาชีวภัณฑ์ เวชภัณฑ์ และชีววัตถุสำหรับสัตว์ เพื่อการควบคุมโรคระบาดสัตว์

4.2.5 ควบคุม ป้องกัน กำจัด บำบัด วินิจฉัยและชันสูตรโรคสัตว์ กำกับดูแลสถานพยาบาลสัตว์ และพัฒนาระบบการจัดการด้านสุขภาพสัตว์

4.2.6 ส่งเสริม พัฒนา และถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านการปศุสัตว์ และบริหารจัดการการประสานความร่วมมือด้านการปศุสัตว์ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

4.2.7 ดำเนินการอนุรักษ์พันธุกรรมและความหลากหลายทางชีวภาพด้านการปศุสัตว์ และป้องกันผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากการปศุสัตว์

4.2.8 ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

โดยให้แบ่งส่วนราชการกรมปศุสัตว์ ดังต่อไปนี้

ก. ราชการบริหารส่วนกลาง

- (1) สำนักงานเลขานุการกรม
- (2) กองการเจ้าหน้าที่
- (3) กองคลัง
- (4) กองความร่วมมือด้านการปศุสัตว์ระหว่างประเทศ
- (5) กองแผนงาน
- (6) กองส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์
- (7) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- (8) สถาบันสุขภาพสัตว์แห่งชาติ
- (9) สำนักกฎหมาย
- (10) สำนักควบคุมป้องกันและบำบัดโรคสัตว์

³ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 131 /ตอนที่ 88 ก/30 ธันวาคม 2557

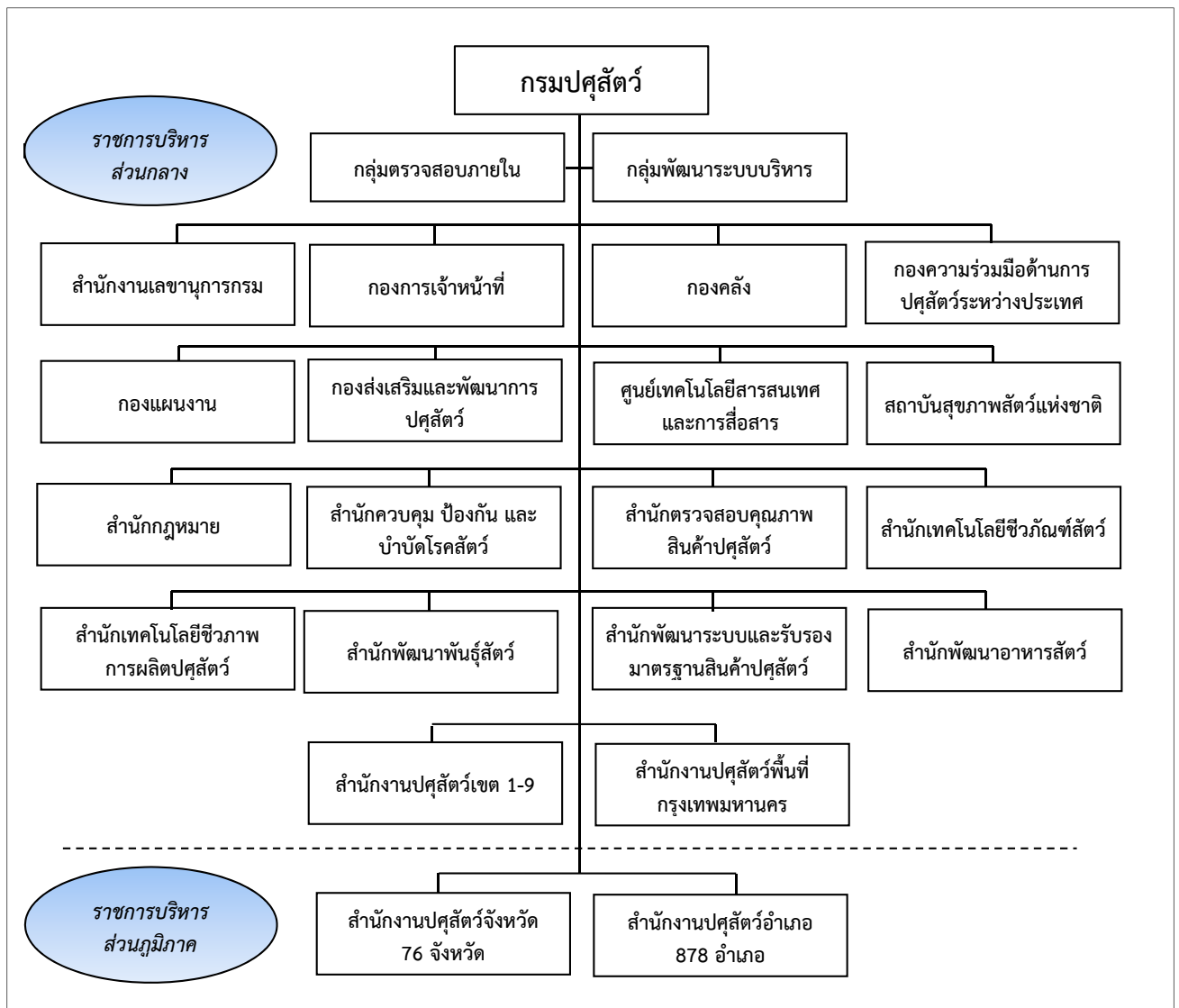
- (11) - (19) สำนักงานปศุสัตว์เขต 1-9
- (20) สำนักงานปศุสัตว์พื้นที่กรุงเทพมหานคร
- (21) สำนักตรวจสอบคุณภาพสินค้าปศุสัตว์
- (22) สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์
- (23) สำนักเทคโนโลยีชีวภาพการผลิตปศุสัตว์
- (24) สำนักพัฒนาพันธุ์สัตว์
- (25) สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์
- (26) สำนักพัฒนาอาหารสัตว์

ข. ราชการบริหารส่วนภูมิภาค

- (1) สำนักงานปศุสัตว์จังหวัด
- (2) สำนักงานปศุสัตว์อำเภอตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

โดยกำหนดให้มีกลุ่มตรวจสอบภายใน และกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ขึ้นตรงต่ออธิบดี ตามแผนภูมิโครงสร้างนี้

รูปภาพที่ 6 โครงสร้างตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2557



4.3 การจำแนกตำแหน่งของกรมปศุสัตว์

การจำแนกตำแหน่งข้าราชการของกรมปศุสัตว์ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มี 4 ประเภท ดังนี้

4.3.1 ตำแหน่งประเภทบริหาร ได้แก่ อธิบดี และรองอธิบดี

4.3.2 ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักและกอง ปศุสัตว์เขต ปศุสัตว์จังหวัด โดยมีเป็นตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการเฉพาะด้าน

4.3.3 ตำแหน่งประเภทวิชาการ มีทั้งหมด 18 สายงาน ได้แก่ นักจัดการงานทั่วไป นักทรัพยากรบุคคล นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการตรวจสอบภายใน นักวิชาการเผยแพร่ นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการสถิติ นักวิชาการสัตวบาล นักวิทยาศาสตร์ นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ นักวิทยาศาสตร์สัตวแพทย์ นายสัตวแพทย์ นิติกร บรรณารักษ์ เกษษกร และเศรษฐกร

4.3.4 ตำแหน่งประเภททั่วไป มีทั้งหมด 13 สายงาน ได้แก่ เจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานพัสดุ เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์ เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ เจ้าพนักงานสัตวบาล เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา นายช่างเครื่องกล นายช่างเทคนิค นายช่างภาพ นายช่างโยธา นายช่างศิลป์ และสัตวแพทย์

4.4 การจำแนกตำแหน่งในสายงานหลักและสายงานสนับสนุนของกรมปศุสัตว์

กรมปศุสัตว์ ได้มีการดำเนินการจำแนกตำแหน่งในสายงานหลักและสายงานสนับสนุนตามภารกิจหลักของกรมปศุสัตว์ ตามแนวทางที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) กำหนด ทั้งนี้ให้ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาการจำแนกตำแหน่งในสายงานหลักและสายงานสนับสนุนของส่วนราชการในสังกัดตามแนวทางที่กำหนดและแจ้งให้สำนักงาน ก.พ. ทราบ โดย อ.ก.พ. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในการประชุมครั้งที่ 9/2561 เมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 2561 มีมติเห็นชอบการจำแนกตำแหน่งสายงานหลักและสายงานสนับสนุนของกรมปศุสัตว์ จำนวน 31 สายงาน ซึ่งประกอบด้วย สายงานหลัก จำนวน 8 สายงาน และสายงานสนับสนุน จำนวน 23 สายงาน ดังนี้

ตารางที่ 8 การจำแนกสายงานหลักและสายงานสนับสนุนของกรมปศุสัตว์

สายงานหลัก		สายงานสนับสนุน	
ตำแหน่งประเภทวิชาการ	ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ	ตำแหน่งประเภททั่วไป
1. นายสัตวแพทย์	1. สัตวแพทย์	1. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1. เจ้าพนักงานธุรการ
2. นักวิชาการสัตวบาล	2. เจ้าพนักงานสัตวบาล	2. นักทรัพยากรบุคคล	2. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
3. นักวิทยาศาสตร์	3. เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์	3. นักจัดการงานทั่วไป	3. เจ้าพนักงานพัสดุ
4. นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	4. เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์	4. นักวิชาการเงินและบัญชี	4. เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา
		5. นักวิชาการพัสดุ	5. นายช่างเครื่องกล
		6. นักวิชาการตรวจสอบภายใน	6. นายช่างเทคนิค
		7. นักวิชาการเผยแพร่	7. นายช่างภาพ
		8. นักวิชาการสถิติ	8. นายช่างโยธา
		9. นักวิชาการคอมพิวเตอร์	9. นายช่างศิลป์
		10. นักวิทยาศาสตร์สัตวแพทย์	
		11. นิติกร	
		12. เศรษฐกร	
		13. เกษษกร	
		14. บรรณารักษ์	

ดังนั้น กรมปศุสัตว์ ในฐานะส่วนราชการขนาดกลาง ที่มีหน้าที่ดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ ซึ่งจะต้องมีการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ ด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) จำนวนร้อยละ 10 ของตำแหน่งประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป เชื่อมโยงกับแนวคิดในการจัดทำแผนกำลังคนที่ช่วยให้หน่วยงานมีข้อมูลพื้นฐานสำหรับการวิเคราะห์เพื่อการวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้กำลังคนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในอนาคต โดยในทางปฏิบัติส่วนราชการอาจปรับกระบวนการในการวางแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับสภาพของหน่วยงานได้ ภายใต้กรอบกฎหมาย กฎระเบียบและนโยบายของรัฐบาล การจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อทดแทนการเกษียณอายุของข้าราชการกรมปศุสัตว์ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2563 จึงเป็นการวางแผนกำลังคนที่มีการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis) คือ ความต้องการกำลังคนในอนาคตของหน่วยงาน หากได้รับการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ ด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) จะกำหนดกลุ่มงานและตำแหน่งของพนักงานราชการใดให้เหมาะสมตามลักษณะภารกิจของหน่วยงาน ซึ่งจะส่งเสริมให้หน่วยงานมีการวิเคราะห์อุปทานกำลังคน (Supply Analysis) ว่าปัจจุบันกำลังคนที่มีอยู่ของหน่วยงานทั้งจำนวน ประเภทตำแหน่ง สายงาน และการใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทในแต่ละภารกิจ ว่าภารกิจงานใดที่ใช้ตำแหน่งข้าราชการเท่านั้น หรือภารกิจใดที่สามารถใช้พนักงานราชการได้ และการวิเคราะห์ส่วนต่างของกำลังคน (Gap Analysis) เปรียบเทียบอุปสงค์อุปทาน นำไปสู่การวิเคราะห์การใช้งำลังคนภาครัฐแต่ละประเภทของหน่วยงานเพื่อทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการให้เหมาะสมตามภารกิจหน่วยงาน

บทที่ 3

การจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อทดแทนการเกษียณอายุของข้าราชการกรมปศุสัตว์ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2563

กระบวนการวางแผนกำลังคนตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ. เป็นกระบวนการบริหารจัดการแบบองค์รวมที่เริ่มต้นจากการวิเคราะห์บทบาทภารกิจและทิศทางของหน่วยงาน ซึ่งถือเป็นต้นน้ำของกระบวนการทั้งหมด ตามด้วยการวิเคราะห์อัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันและที่คาดว่าจะมีในอนาคต เพื่อนำไปเปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าคุณภาพหรือคนเกิน จากนั้นจึงมีการกำหนดแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติ โดยมีการติดตามประเมินผล ซึ่งเป็นกระบวนการต้นแบบที่สามารถสื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจได้อย่างง่ายและเป็นระบบ แต่ในทางปฏิบัติส่วนราชการอาจปรับกระบวนการให้วางแผนกำลังคน อาจมีการเพิ่มหรือลดขั้นตอนในแต่ละกระบวนการให้ตามความเหมาะสมกับสภาพของหน่วยงานได้ ภายใต้กรอบกฎหมาย กฎระเบียบและนโยบายของรัฐบาล และการดำเนินการตามกระบวนการวางแผนกำลังคน อาจเป็นกระบวนการที่มีความสัมพันธ์กันและไม่จำเป็นต้องเรียงลำดับ แต่อาจเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการและพิจารณาไปพร้อมๆ กัน หรืออาจมีการย้อนกลับไปกลับมาได้

ดังนั้น การจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อทดแทนการเกษียณอายุของข้าราชการกรมปศุสัตว์ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2563 เป็นการดำเนินการตามกระบวนการวางแผนกำลังคนของสำนักงาน ก.พ. โดยปรับกระบวนการวิเคราะห์กำลังคนจากการสูญเสียอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการให้สอดคล้องกับมาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ ของมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2562 - 2565) โดยมีรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการสรุปได้ ดังนี้

ภาพที่ 7 กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อทดแทนการเกษียณอายุของข้าราชการกรมปศุสัตว์



กระบวนการที่ 1 การศึกษาข้อมูลเพื่อประกอบการดำเนินการ

กองการเจ้าหน้าที่ในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านการวางแผนอัตรากำลังของกรมปศุสัตว์ และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการดำเนินงาน จะต้องศึกษา รวบรวมข้อมูลและทำความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียด ข้อมูลเบื้องต้นและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ที่จะต้องนำมาใช้ประกอบการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อทดแทนการเกษียณอายุของข้าราชการกรมปศุสัตว์ ซึ่งข้อมูลที่จะต้องศึกษาเพื่อนำมาประกอบการดำเนินการ ประกอบด้วย

- 1.1 บทบาทภารกิจ และยุทธศาสตร์ของกรมปศุสัตว์
- 1.2 โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของกรมปศุสัตว์
- 1.3 นโยบายและมาตรการด้านการบริหารกำลังคน
- 1.4 ข้อมูลการเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรมปศุสัตว์

1.1 บทบาทภารกิจ และยุทธศาสตร์ของกรมปศุสัตว์

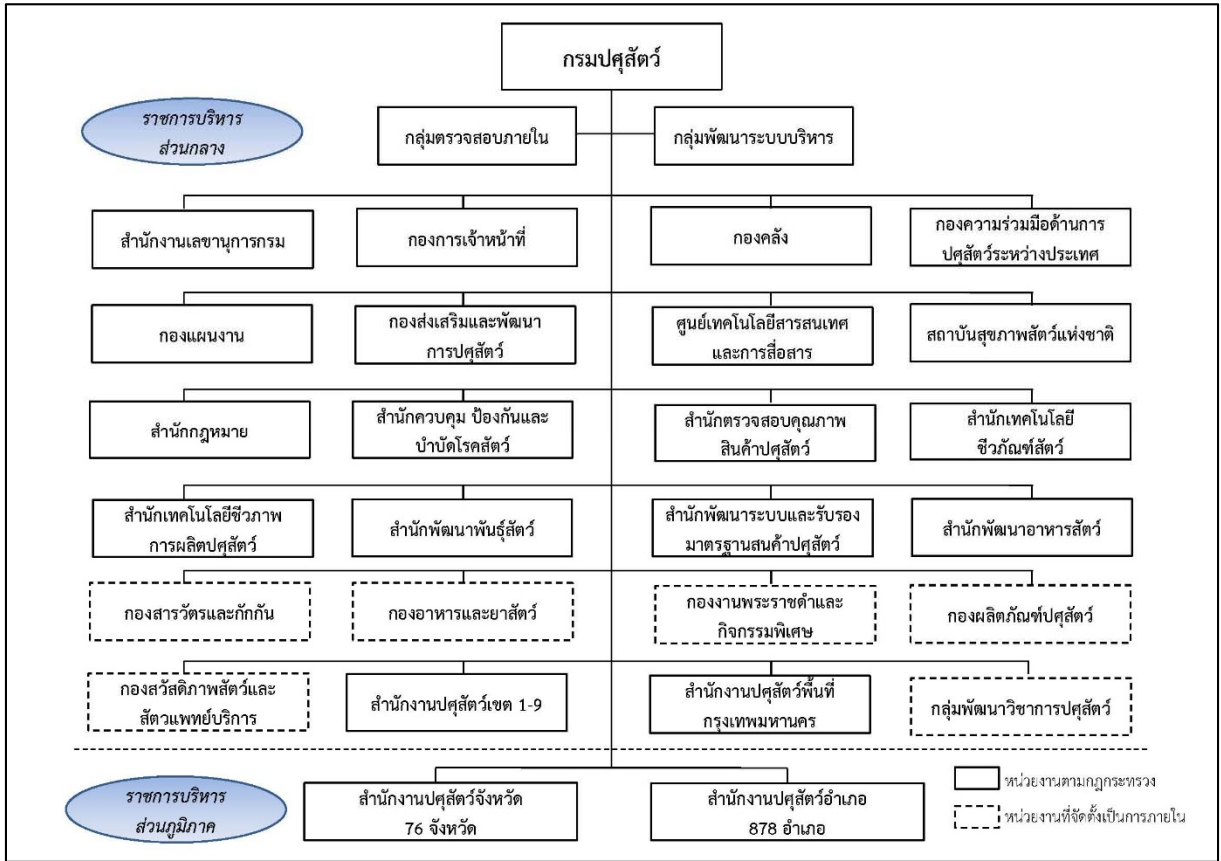
การวางแผนกำลังคนเป็นเครื่องมือสำหรับเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ของหน่วยงานกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเข้าด้วยกัน ช่วยให้เกิดการแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งแผนกำลังคนมุ่งตอบคำถามเกี่ยวกับความต้องการกำลังคนในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (ตำแหน่งงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ) สำหรับช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ยุทธศาสตร์และพันธกิจขององค์กร ดังนั้น ก่อนที่จะวางแผนกำลังคนจำเป็นต้องกำหนดให้มีการศึกษาบทบาทภารกิจ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้ชัดเจนก่อน ซึ่งงานจะเป็นตัวกำหนดตำแหน่งและผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น ในการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อทดแทนการเกษียณอายุของข้าราชการกรมปศุสัตว์ จึงต้องมีการศึกษารายละเอียดภารกิจของกรมปศุสัตว์ตามกฎหมายกระทรวง แบ่งส่วนราชการ และแผนยุทธศาสตร์ของกรมปศุสัตว์ ซึ่งจะแสดงให้เห็นความเชื่อมโยงของบทบาทภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ แผนยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการ และโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของกรมปศุสัตว์ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะเป็นประโยชน์สำหรับใช้ในการกำหนดแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อการทดแทนการเกษียณอายุของข้าราชการกรมปศุสัตว์ และจากการศึกษาพบว่า

1.1.1 การแบ่งหน่วยงานภายในของกรมปศุสัตว์

นอกจากหน่วยงานที่ปรากฏตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2557 แล้ว กรมปศุสัตว์ยังได้มีจัดตั้งหน่วยงานเป็นการภายในกรมปศุสัตว์อีก จำนวน 6 หน่วยงาน ได้แก่

- 1) กลุ่มพัฒนาวิชาการปศุสัตว์
 - 2) กองสารวัตรและกักกัน
 - 3) กองอาหารและยาสัตว์
 - 4) กองงานพระราชดำริและกิจกรรมพิเศษ
 - 5) กองผลิตภัณฑ์ปศุสัตว์
 - 6) กองสวัสดิภาพสัตว์และสัตวแพทย์บริการ
- ดังรูปภาพต่อไปนี้

รูปภาพที่ 8 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในของกรมปศุสัตว์



1.1.2 การแบ่งกลุ่มภารกิจของกรมปศุสัตว์

กรมปศุสัตว์มีหน่วยงานราชการบริหารส่วนกลางตามโครงสร้างการแบ่งหน่วยงานภายในจำนวน 24 หน่วยงาน และมีการแบ่งกลุ่มภารกิจออกเป็น 4 กลุ่มภารกิจ ได้แก่

1) กลุ่มภารกิจด้านสุขภาพสัตว์ จำนวน 5 หน่วยงาน ได้แก่ สถาบันสุขภาพสัตว์แห่งชาติ (สสช.) สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ (สทช.) สำนักควบคุม ป้องกันและบำบัดโรคสัตว์ (สคป.) กองสารวัตรและกักกัน (กสก.) และกองสวัสดิภาพสัตว์และสัตวแพทย์บริการ (กสบ.) รับผิดชอบงานด้านสุขภาพสัตว์และสุขอนามัย การเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุม และบำบัดโรคสัตว์ การชันสูตรโรคสัตว์ และระบาดวิทยาทางสัตวแพทย์

2) กลุ่มภารกิจด้านมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ จำนวน 3 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ (สพส.) สำนักตรวจสอบคุณภาพสินค้าปศุสัตว์ (สตส.) และกองอาหารและยาสัตว์ (อยส.) รับผิดชอบงานด้านมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ การตรวจสอบคุณภาพสินค้าปศุสัตว์ สิ่งแวดล้อมเกี่ยวกับการปศุสัตว์

3) กลุ่มภารกิจด้านการผลิตสัตว์และส่งเสริมการปศุสัตว์ จำนวน 6 หน่วยงาน ได้แก่ กองส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์ (กสส.) สำนักเทคโนโลยีชีวภาพการผลิตปศุสัตว์ (สทป.) สำนักพัฒนาพันธุ์สัตว์ (สพพ.) สำนักพัฒนาอาหารสัตว์ (สอส.) กองงานพระราชดำริและกิจกรรมพิเศษ (กพก.) และกองผลิตภัณฑ์ปศุสัตว์ (กพส.) รับผิดชอบงานส่งเสริมและการถ่ายทอดเทคโนโลยี ด้านการผลิตสัตว์ อาหารสัตว์ พืชอาหารสัตว์

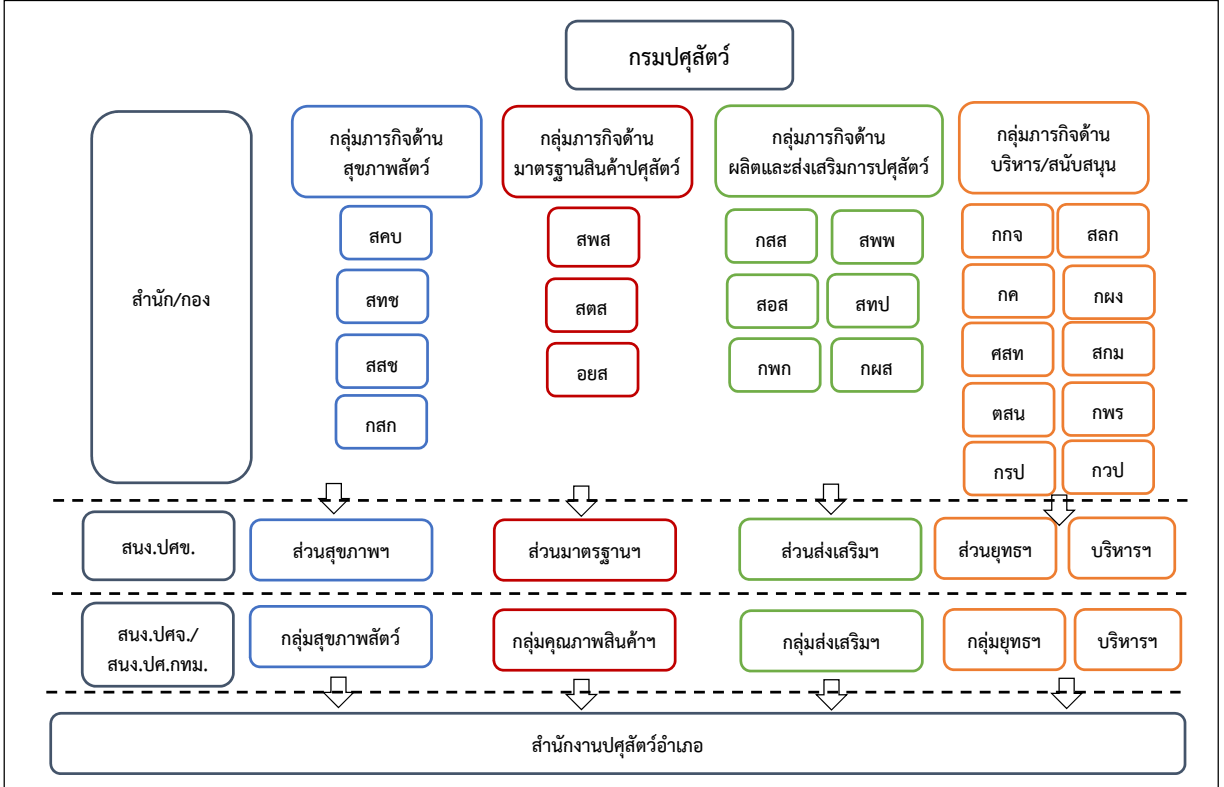
4) กลุ่มภารกิจด้านการบริหาร/สนับสนุน จำนวน 10 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานเลขานุการกรม (สลก.) กองการเจ้าหน้าที่ (กกจ.) กองคลัง (กค.) กองแผนงาน (กผง.) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ศทส.) สำนักกฎหมาย (สกม.) กองความร่วมมือด้านการปศุสัตว์ระหว่างประเทศ (กรป.) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพร.) กลุ่มตรวจสอบภายใน (ตสน.) และกลุ่มพัฒนาวิชาการปศุสัตว์ (กvp.)

ซึ่งกรมปศุสัตว์มีบทบาทในการเป็นผู้กำหนดทิศทางด้านการปศุสัตว์ของประเทศ และผลักดันให้เกิดนโยบายระดับชาติด้านการปศุสัตว์ รวมถึงการผลักดันให้เกิดการขับเคลื่อนของนโยบายต่างๆ ของกระทรวงและตามแผนยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์ มีสำนัก/กองในกลุ่มภารกิจที่ 1 - 3 เป็นกลุ่มภารกิจหลักที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานปศุสัตว์ในระดับกรมตามภารกิจที่รับผิดชอบ เป็นหน่วยงานสำคัญในการศึกษา วิเคราะห์วิจัยเพื่อกำหนดทิศทางและนโยบายการควบคุม การกำกับ การส่งเสริม การวิจัย การถ่ายทอดเทคโนโลยี และการพัฒนาเทคโนโลยีเกี่ยวกับการปศุสัตว์ วางแผนงาน/โครงการ หรือแผนการปฏิบัติงาน รวมทั้งเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนกลยุทธ์ของกรม ส่งต่อแผนงาน/โครงการหรือแผนปฏิบัติการไปสู่หน่วยงานส่วนภูมิภาค พร้อมทั้งติดตาม เร่งรัด การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้เป็นไปตามแผนงาน/โครงการ หรือแผนการปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของกรมตามที่กำหนดไว้ในภารกิจหลักที่สำคัญของกรมปศุสัตว์ และสำนัก/กองในกลุ่มภารกิจที่ 4 ซึ่งเป็นกลุ่มภารกิจด้านการบริหาร/สนับสนุน มีหน้าที่สนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจของกรมปศุสัตว์ให้บรรลุผลสำเร็จตามนโยบาย เป้าหมายและแผนยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ทั้งนี้ สำนักงานปศุสัตว์เขต 1 - 9 (สนง.ปศข.) หน่วยงานราชการบริหารส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค และสำนักงานปศุสัตว์พื้นที่กรุงเทพมหานคร (สนง.ปศ.กทม.) หน่วยงานราชการส่วนกลาง แต่มีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับสำนักงานปศุสัตว์จังหวัด (สนง.ปศจ.) ซึ่งเป็นหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค จึงกำหนดเป็นกลุ่มภารกิจเดียวกัน โดยสำนักงานปศุสัตว์เขต 1 - 9 สำนักงานปศุสัตว์พื้นที่กรุงเทพมหานคร สำนักงานปศุสัตว์จังหวัด 76 จังหวัด และสำนักงานปศุสัตว์อำเภอ 878 อำเภอ เป็นกลุ่มภารกิจด้านการปศุสัตว์ในระดับพื้นที่ จำลองบทบาทภารกิจของกรมปศุสัตว์ ทั้งด้านสุขภาพสัตว์ ด้านมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ ด้านการผลิตและส่งเสริมการปศุสัตว์ โดยเป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติงานใกล้ชิดกับประชาชนโดยตรง ทำหน้าที่เป็นตัวแทนกรมปศุสัตว์ในการอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนเกี่ยวกับการปศุสัตว์ ในระดับเขต จังหวัด และอำเภอ

โดยโครงสร้างการแบ่งกลุ่มภารกิจของกรมปศุสัตว์ สรุปได้ดังภาพนี้

รูปภาพที่ 9 โครงสร้างการแบ่งกลุ่มภารกิจของกรมปศุสัตว์



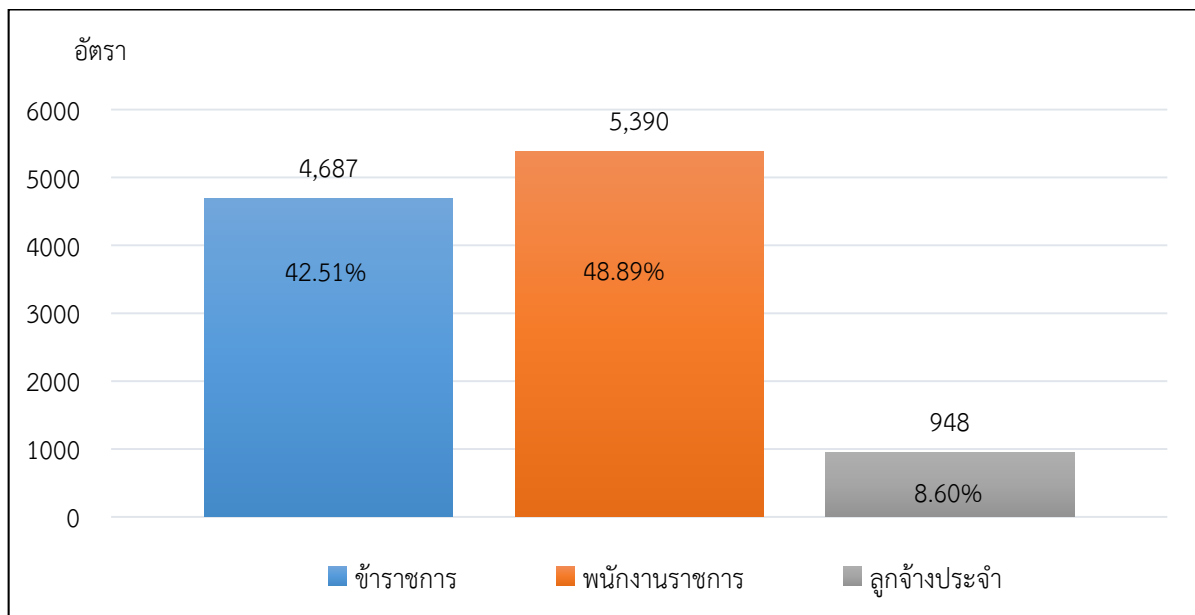
1.2 โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของกรมปศุสัตว์

การศึกษาโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของกรมปศุสัตว์ จะทำให้เห็นถึงการใช้ง่าำลังคนของกรมปศุสัตว์ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะเป็นประโยชน์สำหรับใช้ในการกำหนดแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อการทดแทน การเกษียณอายุของข้าราชการกรมปศุสัตว์ และจากการศึกษาพบว่า

1.2.1 กรอบโครงสร้างและอัตรากำลังปัจจุบัน

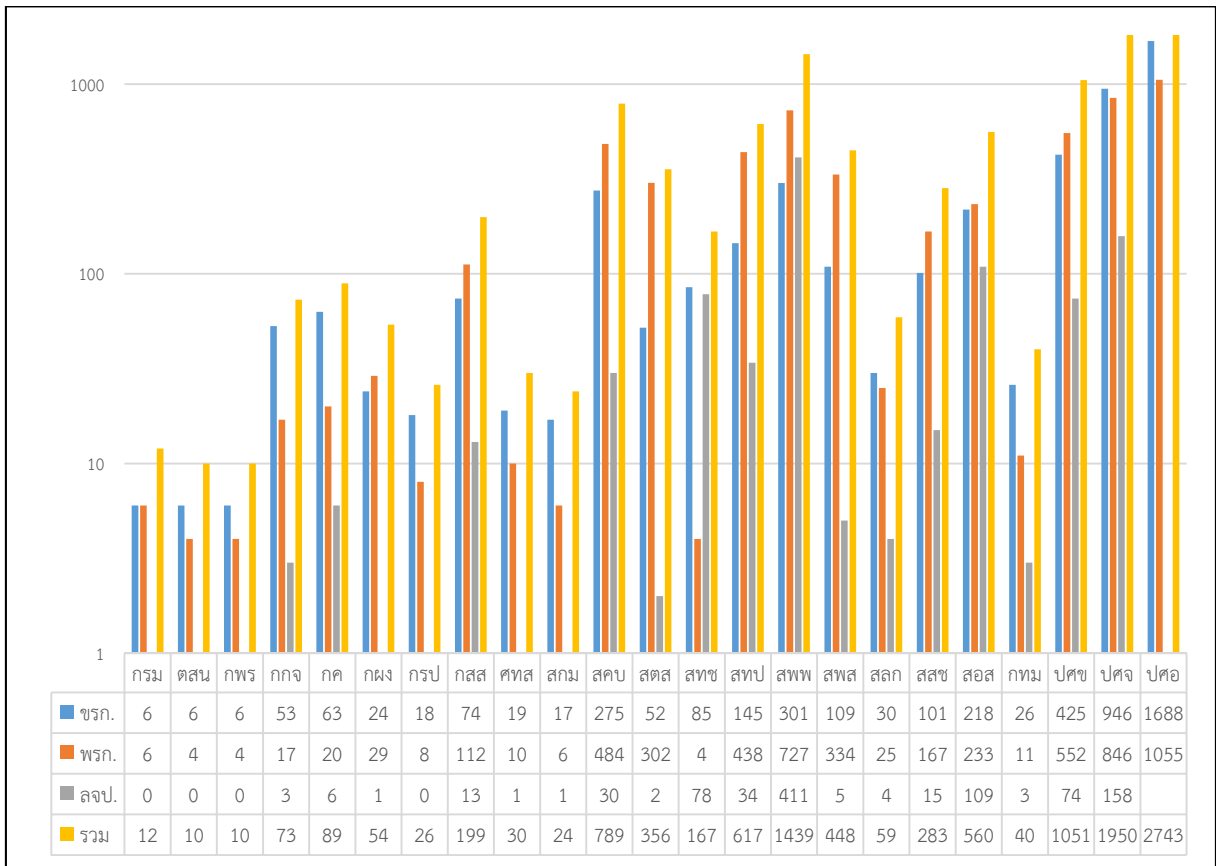
1) กรอบอัตรากำลังบุคลากรของกรมปศุสัตว์ (ข้อมูล กันยายน 2562) จำนวนทั้งสิ้น 11,025 อัตรา มีสัดส่วนจำแนกตามประเภทการใช้ง่าำลังคนมากที่สุด คือ ตำแหน่งพนักงานราชการ จำนวน 5,390 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 48.89 รองลงมาเป็นตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 4,687 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 42.51 และตำแหน่ง ลูกจ้างประจำ จำนวน 948 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 8.60 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด ปรากฏตามแผนภูมิที่ 1

แผนภูมิที่ 1 กรอบอัตรากำลังบุคลากรของกรมปศุสัตว์ จำแนกตามประเภทกำลังคน



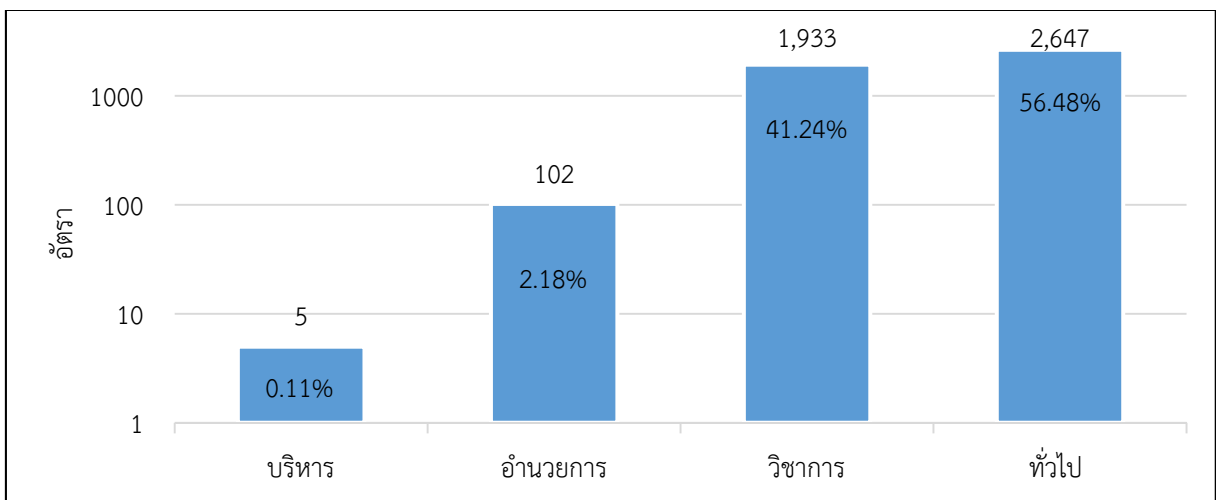
2) กรอบอัตรากำลังบุคลากรของกรมปศุสัตว์ จำนวนทั้งสิ้น 11,025 อัตรา จำแนกตามหน่วยงานและประเภทการใช้อัตรากำลัง สำนักงานปศุสัตว์อำเภอ 878 อำเภอ มีบุคลากรรวมมากที่สุดจำนวน 2,743 อัตรา โดยประเภทการใช้ง่าำลังมี 2 ประเภท คือข้าราชการ จำนวน 1,688 อัตรา และพนักงานราชการ จำนวน 1,055 อัตรา รองลงมาคือสำนักงานปศุสัตว์จังหวัด/ปศุสัตว์พื้นที่กรุงเทพมหานคร 77 จังหวัด จำนวน 1,950 อัตรา ประเภทการใช้ง่าำลังคนมากที่สุดคือข้าราชการ จำนวน 946 อัตรา รองลงมาเป็นพนักงานราชการ จำนวน 846 อัตรา และลูกจ้างประจำ จำนวน 158 อัตรา ตามลำดับ และหน่วยงานที่อัตรากำลังรวมเป็นลำดับสามคือสำนักพัฒนาพันธุ์สัตว์ จำนวน 1,439 อัตรา ประเภทการใช้ง่าำลังคนมากที่สุด คือ พนักงานราชการ จำนวน 727 อัตรา รองลงมาเป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 411 อัตรา และข้าราชการ จำนวน 301 อัตรา ตามลำดับ ซึ่งสำนักพัฒนาพันธุ์สัตว์แม้จะเป็นราชการส่วนกลาง แต่ยังมีหน่วยงานของสำนักที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค คือ ศูนย์วิจัยและบำรุงพันธุ์สัตว์ จำนวน 35 ศูนย์ ปรากฏตามแผนภูมิที่ 2

แผนภูมิที่ 2 กรอบอัตรากำลังบุคลากรของกรมปศุสัตว์ จำแนกตามหน่วยงานตามกฎกระทรวง



3) กรอบอัตรากำลังข้าราชการของกรมปศุสัตว์ จำนวนทั้งสิ้น 4,687 อัตรา มีจำนวนข้าราชการตำแหน่งประเภททั่วไป จำนวน 2,647 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 56.48 รองลงมา คือ ประเภทวิชาการ จำนวน 1,933 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 41.24 ประเภทอำนวยการ จำนวน 102 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 2.18 และประเภทบริหาร จำนวน 5 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 0.11 ของจำนวนข้าราชการทั้งหมด ปรากฏตามแผนภูมิที่ 3

แผนภูมิที่ 3 กรอบอัตรากำลังข้าราชการของกรมปศุสัตว์ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง



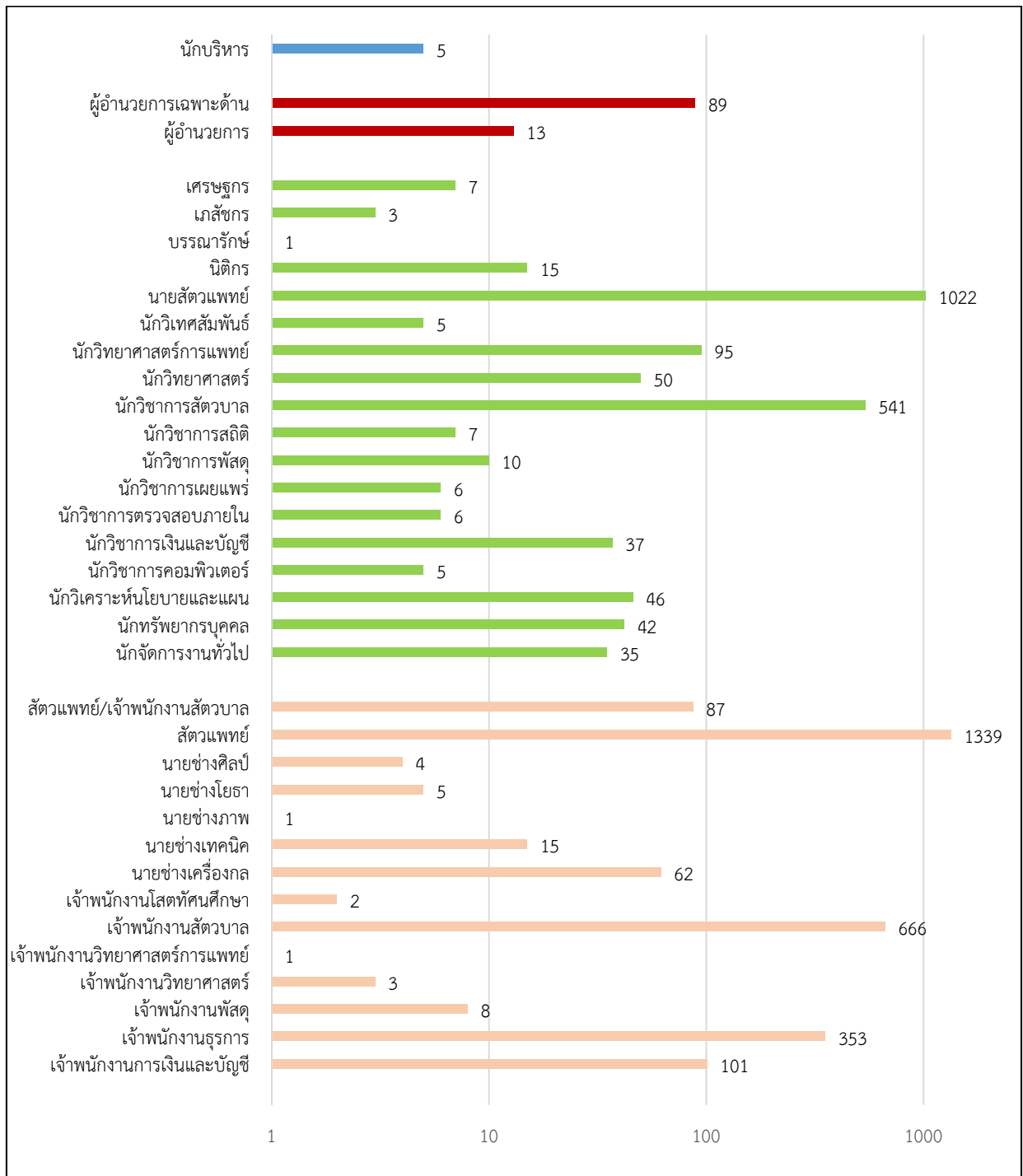
1.2.2 การจำแนกตำแหน่งของกรมปศุสัตว์

การจำแนกตำแหน่งข้าราชการของกรมปศุสัตว์ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มี 4 ประเภท ดังนี้

- 1) ตำแหน่งประเภทบริหาร ได้แก่ อธิบดี และรองอธิบดี
- 2) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักและกองต่างๆ ปศุสัตว์เขต ปศุสัตว์จังหวัด/ปศุสัตว์พื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยเป็นตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการเฉพาะด้าน
- 3) ตำแหน่งประเภทวิชาการ มีทั้งหมด 18 สายงาน ได้แก่
 - 3.1) นักจัดการงานทั่วไป
 - 3.2) นักทรัพยากรบุคคล
 - 3.3) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
 - 3.4) นักวิชาการคอมพิวเตอร์
 - 3.5) นักวิชาการเงินและบัญชี
 - 3.6) นักวิชาการตรวจสอบภายใน
 - 3.7) นักวิชาการเผยแพร่
 - 3.8) นักวิชาการพัสดุ
 - 3.9) นักวิชาการสถิติ
 - 3.10) นักวิชาการสัตวบาล
 - 3.11) นักวิทยาศาสตร์
 - 3.12) นักวิทยาศาสตร์การแพทย์
 - 3.13) นักวิทยาศาสตร์สัตวแพทย์
 - 3.14) นายสัตวแพทย์
 - 3.15) นิติกร
 - 3.16) บรรณารักษ์
 - 3.17) เกษัชกร
 - 3.18) เศรษฐกร
- 4) ตำแหน่งประเภททั่วไป มีทั้งหมด 13 สายงาน ได้แก่
 - 4.1) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
 - 4.2) เจ้าพนักงานธุรการ
 - 4.3) เจ้าพนักงานพัสดุ
 - 4.4) เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์
 - 4.5) เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์
 - 4.6) เจ้าพนักงานสัตวบาล
 - 4.7) เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา
 - 4.8) นายช่างเครื่องกล
 - 4.9) นายช่างเทคนิค
 - 4.10) นายช่างภาพ
 - 4.11) นายช่างโยธา
 - 4.12) นายช่างศิลป์
 - 4.13) สัตวแพทย์

โดยกรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำแนกตามสายงาน ตำแหน่งในสายงานสัตวแพทย์ มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 1,339 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 28.57 รองลงมาคือสายงานนายสัตวแพทย์ จำนวน 1,022 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 21.80 สายงานเจ้าพนักงานสัตวบาล จำนวน 666 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 14.21 ตามลำดับ จะเห็นได้ว่า 3 สายงาน เป็นสายงานหลักของกรมปศุสัตว์ มีจำนวนรวม 3,027 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 64.58 ของข้าราชการทั้งหมด ปรากฏตามแผนภูมิที่ 4

แผนภูมิที่ 4 กรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำแนกตามสายงาน



โดยในปัจจุบันกรมปศุสัตว์มีจำนวนสายงานทั้งหมด 31 สายงานกระจายตัวในหน่วยงานต่าง ๆ

ดังนี้

ตารางที่ 9 การจำแนกสายงานแยกตามหน่วยงานของกรมปศุสัตว์

ชื่อตำแหน่งในสายงาน/หน่วยงาน	ส่วนกลาง	ตสน	กพร	กกจ	กค	กรป	กผง	กสส	ศทส	สสช	สทม	สคบ	สลก	สตส	สทช	สทป	สพพ	สพส	สอส	กทม	ปศช	ปศจ	ปคอ	รวม
ประเภทบริหาร	5																							5
นักบริหาร	5																							5
ประเภทอำนวยการ				1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	76		102
ผู้อำนวยการ				1			1		1				1								9			13
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน						1		1		1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	76		89
ประเภทวิชาการ	1	6	5	32	41	15	16	54	12	82	12	136	9	47	53	68	138	94	97	6	299	383	327	1933
นักจัดการงานทั่วไป				1				1		3		2	8	1	2	2	1	2			12			35
นักทรัพยากรบุคคล				28				5													9			42
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน			5				13						1								27			46
นักวิชาการคอมพิวเตอร์									5															5
นักวิชาการเงินและบัญชี					32		2								1						2			37
นักวิชาการตรวจสอบภายใน		6																						6
นักวิชาการเผยแพร่								6																6
นักวิชาการพัสดุ					9									1										10
นักวิชาการสถิติ									7															7
นักวิชาการสัตวบาล								26								14	136	18	75	3	53	115	101	541
นักวิทยาศาสตร์								8						19		1			22					50
นักวิทยาศาสตร์การแพทย์								1		22				9	9						54			95
นักวิทยาศาสตร์สัตวแพทย์						5																		5
นายสัตวแพทย์	1					10				57		134		17	39	51	1	73		3	142	268	226	1022
นิติกร			3								12													15
บรรณารักษ์							1																	1
เภสัชกร															2			1						3
เศรษฐกร								7																7
ประเภททั่วไป			1	20	21	2	7	19	6	18	4	138	20	4	31	76	162	14	120	19	117	487	1361	2647
เจ้านักงานการเงินและบัญชี					8		1								1					1	8	82		101
เจ้านักงานธุรการ			1	20	5	2	6	11	6	9	4	21	15	3	10	19	57	5	48	1	32	78		353
เจ้านักงานพัสดุ					8																			8
เจ้านักงานวิทยาศาสตร์																			3					3
เจ้านักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์										1														1
เจ้านักงานสัตวบาล								1						2	45	67			51	1	34	116	349	666
เจ้านักงานสัตวศึกษา								2																2
นายช่างเครื่องกล																	38		18		6			62
นายช่างเทคนิค										4				1	7						3			15
นายช่างภาพ								1																1
นายช่างโยธา													5											5
นายช่างศิลป์								4																4
สัตวแพทย์										4		117			11	12		9		15	34	135	1002	1339
สัตวแพทย์/เจ้านักงานสัตวบาล																				1		76	10	87
รวมทั้งหมด	6	6	6	53	63	18	24	74	19	101	17	275	30	52	85	145	301	109	218	26	425	946	1688	4687

1.3 นโยบายและมาตรการด้านการบริหารกำลังคน

การวางแผนอัตรากำลังจำเป็นต้องมีการศึกษานโยบายและยุทธศาสตร์กำลังคนในภาพรวมของภาครัฐ ซึ่งจะส่งผลต่อการกำหนดอัตรากำลังของหน่วยงานว่าควรเป็นอย่างไร ควรคงที่ ลดลง หรือเพิ่มอัตรากำลัง หรือหากมีความจำเป็นต้องเพิ่มหรือลดอัตรากำลังจะดำเนินการอย่างไรในเชิงรุกเพื่อแก้ไขปัญหาในอนาคต ซึ่งจากการศึกษามาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2562 - 2565) ซึ่งเป็นมาตรการที่กำหนดให้ทุกส่วนราชการ ดำเนินการบริหารอัตรากำลังตามที่ คปร. กำหนด ประกอบด้วยมาตรการหลัก 2 มาตรการ คือ มาตรการพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังภาครัฐเชิงกลยุทธ์ และมาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ

โดยพบว่ามาตรการที่มีความเกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อทดแทนการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ คือมาตรการที่ 2 มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ เป็นมาตรการที่ตั้งอยู่บนแนวคิดที่ว่าส่วนราชการมีแนวทางการบริหารอัตรากำลังได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ โดยการจัดสรรอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ และปรับลดอัตรากำลังข้าราชการโดยการทดแทนอัตรารว่างด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น โดยได้กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารอัตรากำลัง ตามขนาดอัตรากำลังข้าราชการของส่วนราชการ ซึ่งจากข้อ 1.2 ข้อมูลกรอบอัตรากำลังข้าราชการของกรมปศุสัตว์ มีจำนวน 4,687 อัตรา กรมปศุสัตว์จะต้องดำเนินการดังนี้

1.3.1 ตำแหน่งประเภทบริหารและตำแหน่งประเภทอำนวยการ ให้จัดสรรอัตราข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุคืนส่วนราชการเดิมทั้งหมด เพื่อให้ส่วนราชการบริหารอัตรากำลังได้อย่างต่อเนื่องทันที

1.3.2 ตำแหน่งประเภทวิชาการและตำแหน่งประเภททั่วไป

- 1) ให้จัดสรรอัตราข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุคืนส่วนราชการเดิม ร้อยละ 70
- 2) ให้ อ.ก.พ.กระทรวง จัดสรรอัตราข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุ ร้อยละ 20 คืนให้ส่วนราชการเดิม หรือเกลี้ยให้ส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวงตามความจำเป็นของภารกิจ
- 3) ให้ทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) โดยคืนส่วนราชการเดิม ร้อยละ 10

1.3.3 อ.ก.พ.กระทรวงจะพิจารณาการจัดสรร/เกลี้ยอัตรา โดยการจัดเรียงลำดับความสำคัญตามลักษณะของภารกิจ ประเภทตำแหน่ง และแนวทางการใช้อัตรากำลังตามภารกิจ

ดังนั้น กรมปศุสัตว์ จะต้องดำเนินการรายงานอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการในปีงบประมาณนั้นๆ โดยกำหนดให้มีการบริหารอัตรารว่างจากการเกษียณ ดังนี้

1) ตำแหน่งประเภทบริหารและตำแหน่งประเภทอำนวยการ และร้อยละ 70 ของตำแหน่งประเภทวิชาการและตำแหน่งประเภททั่วไป กรมปศุสัตว์จะได้รับการจัดสรรคืนด้วยตำแหน่งข้าราชการทันทีที่สามารถดำเนินการบริหารอัตรากำลังได้อย่างต่อเนื่อง (แต่งตั้ง/โยกย้าย)

2) ร้อยละ 20 ของตำแหน่งประเภทวิชาการและตำแหน่งประเภททั่วไป อ.ก.พ. กระทรวงจะจัดสรรคืนด้วยตำแหน่งข้าราชการ ซึ่งอาจจัดสรรคืนกรมปศุสัตว์หรือเกลี้ยให้ส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวงก็ได้ โดยกรมปศุสัตว์จะต้องชี้แจงเหตุผลความจำเป็นและผลกระทบตามแนวทางการพิจารณาของ อ.ก.พ. กระทรวง และจัดเรียงลำดับตำแหน่งตามความจำเป็นของภารกิจเพื่อขอรับการจัดสรรคืน ทั้งนี้ กรมปศุสัตว์จะต้องยุบเลิกตำแหน่งทันที หาก อ.ก.พ. กระทรวงมีมติเกลี้ยอัตรารว่างของกรมปศุสัตว์ให้ส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวง

3) และร้อยละ 10 ของตำแหน่งประเภทวิชาการและตำแหน่งประเภททั่วไป กรมปศุสัตว์จะถูกยุบเลิกตำแหน่งข้าราชการ และได้รับการทดแทนด้วยตำแหน่งพนักงานราชการแทน โดยกรมปศุสัตว์จะต้องแจ้งตำแหน่งที่จะทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น พร้อมระบุกลุ่มงานของพนักงานราชการที่ทดแทนใน 4 กลุ่มงาน คือ กลุ่มงานบริการ กลุ่มงานเทคนิค กลุ่มงานบริหารทั่วไป กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ พร้อมชื่อตำแหน่งพนักงานราชการ เพื่อ อ.ก.พ. กระทรวงจะได้มีมติจัดสรรและเสนอให้ คปร. กำหนดกรอบพนักงานราชการเพิ่มเติมเพื่อทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการให้ส่วนราชการในกระทรวงต่อไป

จากมาตรการข้างต้น กรมปศุสัตว์จำเป็นต้องมีการวิเคราะห์การทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ โดยให้หน่วยงานได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อทดแทนอัตราว่างจากการเกษียณของข้าราชการในหน่วยงานของตน มีการจัดลำดับความสำคัญตำแหน่งว่างจากการเกษียณของข้าราชการเพื่อขอจัดสรรคืนด้วยตำแหน่งข้าราชการ และจัดลำดับตำแหน่งหากได้รับการทดแทนด้วยตำแหน่งพนักงานราชการ พร้อมระบุชื่อตำแหน่งและกลุ่มงานของพนักงานราชการ ซึ่งจะช่วยให้กรมปศุสัตว์สามารถจัดทำข้อมูลเสนอ อ.ก.พ.กระทรวงพิจารณาตามแนวทางที่ คปร. กำหนด และสอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน

1.4 ข้อมูลการเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรมปศุสัตว์

จากการศึกษาข้อมูลอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่จะเกษียณอายุราชการ ในสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2563 (ข้อมูล ณ มิถุนายน 2562) มีรายละเอียดดังนี้

1.4.1 อัตราว่างจากการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 จำนวนทั้งสิ้น 149 อัตรา จำแนกเป็นตำแหน่งประเภทบริหาร จำนวน 1 อัตรา ตำแหน่งประเภทอำนวยการ จำนวน 6 อัตรา ตำแหน่งประเภทวิชาการ จำนวน 35 อัตรา และตำแหน่งประเภททั่วไป จำนวน 107 อัตรา

1.4.2 อัตราว่างจากการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จำนวนทั้งสิ้น 168 อัตรา จำแนกเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ จำนวน 12 อัตรา ตำแหน่งประเภทวิชาการ จำนวน 37 อัตรา และตำแหน่งประเภททั่วไป จำนวน 119 อัตรา รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 10

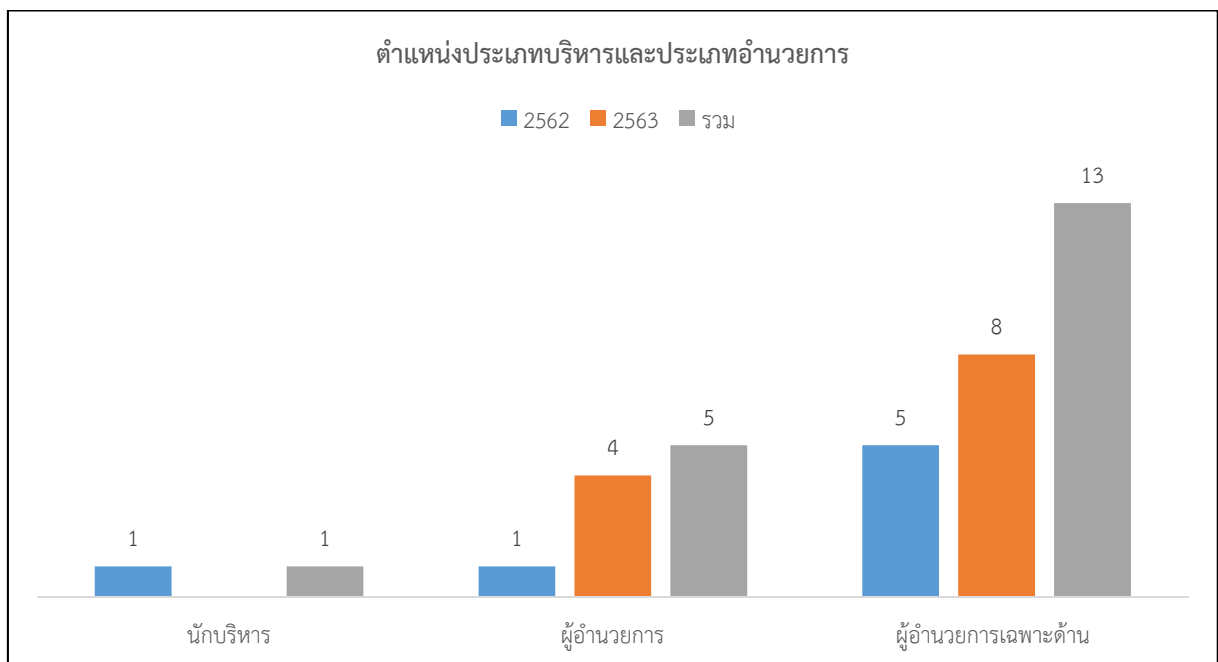
ตารางที่ 10 ข้าราชการที่เกษียณอายุราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2563 จำแนกตามสายงาน

สายงาน/ปีงบประมาณ	2562		2563		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ประเภทบริหาร	1	0.67		0	1	0.32
นักบริหาร	1	0.67		0.00	1	0.32
ประเภทอำนวยการ	6	4.03	12	7.14	18	5.68
ผู้อำนวยการ	1	0.67	4	2.38	5	1.58
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน	5	3.36	8	4.76	13	4.10
ประเภทวิชาการ	35	23.49	37	22.02	72	22.71
นักจัดการงานทั่วไป	2	1.34	1	0.60	3	0.95
นักทรัพยากรบุคคล	1	0.67		0.00	1	0.32
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	4	2.68	1	0.60	5	1.58
นักวิชาการเงินและบัญชี	1	0.67		0.00	1	0.32
นักวิชาการสัตวบาล	19	12.75	22	13.10	41	12.93
นักวิทยาศาสตร์		0.00	3	1.79	3	0.95
นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	2	1.34		0.00	2	0.63
นายสัตวแพทย์	6	4.03	9	5.36	15	4.73
เศรษฐกร		0.00	1	0.60	1	0.32
ประเภททั่วไป	107	71.81	119	70.83	226	71.29
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	2	1.34	3	1.79	5	1.58
เจ้าพนักงานธุรการ	11	7.38	9	5.36	20	6.31
เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์		0.00	1	0.60	1	0.32
เจ้าพนักงานสัตวบาล	19	12.75	17	10.12	36	11.36
นายช่างเครื่องกล	2	1.34	3	1.79	5	1.58
นายช่างเทคนิค	3	2.01		0.00	3	0.95
สัตวแพทย์	70	46.98	86	51.19	156	49.21
รวม	149		168		317	

จากศึกษาข้อมูลพบว่าข้าราชการที่เกษียณอายุข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ 2562 - 2563 (ข้อมูล ณ มิถุนายน 2562) ปีงบประมาณ 2562 มีข้าราชการเกษียณจำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 3.18 และปีงบประมาณ 2563 มีข้าราชการเกษียณจำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 3.58 ของกรอบอัตราข้าราชการทั้งหมด (4,687 อัตรา) สามารถจำแนกตามประเภทตำแหน่งและสายงาน ดังนี้

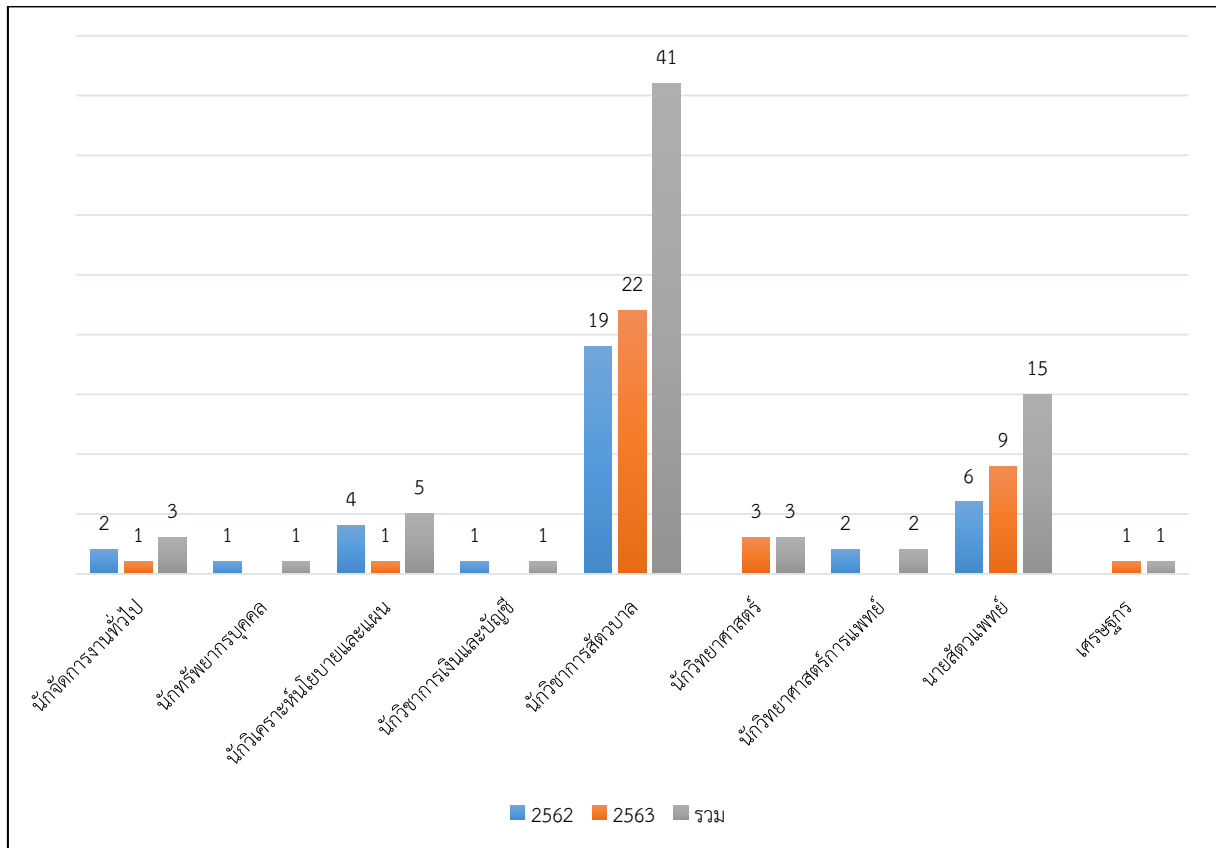
1) ข้าราชการที่เกษียณอายุราชการ ตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ 2562 และ 2563 โดยรวมตำแหน่งในสายงานผู้อำนวยการเฉพาะด้าน มีการเกษียณมากที่สุดในปีงบประมาณ 2563 จำนวน 8 อัตรา ทั้งนี้ มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ การจัดสรรอัตราว่างจากการเกษียณอายุของข้าราชการ ตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการ จะจัดสรรคืนส่วนราชการเดิมทั้งหมด เพื่อให้ส่วนราชการสามารถบริหารอัตรากำลังได้อย่างต่อเนื่องทันที ปรากฏตามแผนภูมิที่ 5

แผนภูมิที่ 5 จำนวนข้าราชการที่เกษียณ ตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการ



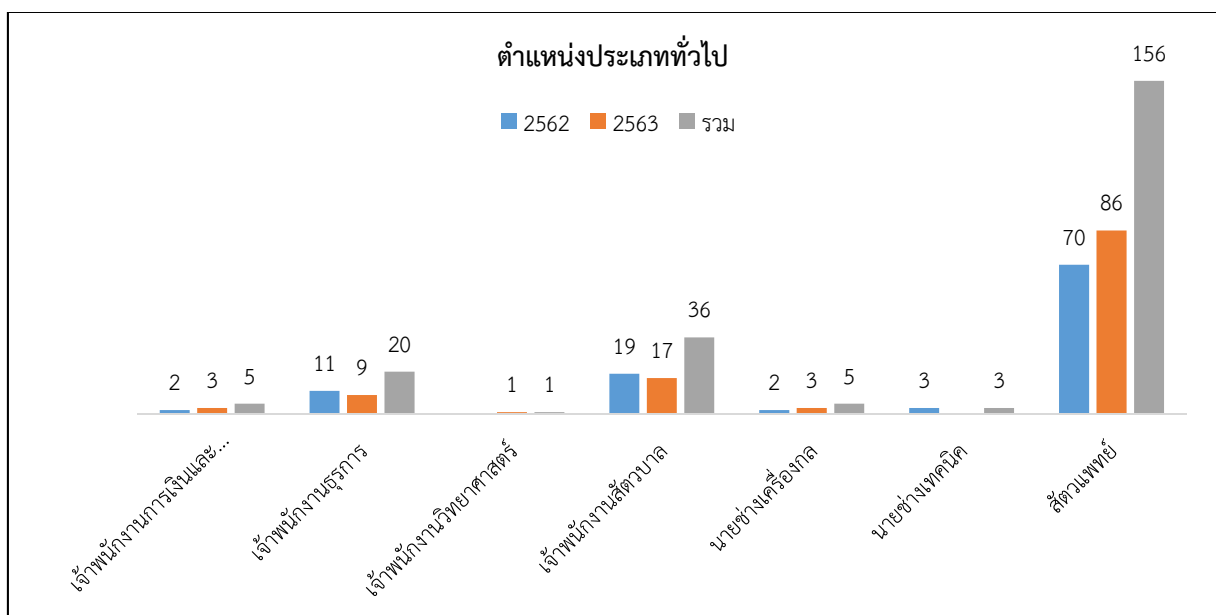
2) ข้าราชการที่เกษียณอายุราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ 2562 และ 2563 โดยรวมตำแหน่งในสายงานนักวิชาการสัตวบาลมีการเกษียณมากที่สุดในแต่ละปี ปีงบประมาณ 2562 จำนวน 19 อัตรา ปีงบประมาณ 2563 จำนวน 22 อัตรา รวมจำนวน 41 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 7.58 ของสายงานนักวิชาการสัตวบาลทั้งหมด (จำนวน 541 อัตรา) ซึ่งเป็นสายงานหลักของกรมปศุสัตว์ ปรากฏตามแผนภูมิที่ 6

แผนภูมิที่ 6 จำนวนข้าราชการที่เกษียณ ตำแหน่งประเภทวิชาการ



3) ข้าราชการที่เกษียณอายุราชการ ตำแหน่งประเภททั่วไป เมื่อสิ้นปีงบประมาณ 2562 และ 2563 โดยรวมตำแหน่งในสายงานสัตวแพทย์มีการเกษียณมากที่สุดในแต่ละปี ปีงบประมาณ 2562 จำนวน 70 อัตรา ปีงบประมาณ 2563 จำนวน 86 อัตรา รวมจำนวน 156 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 11.65 ของสายงานสัตวแพทย์ทั้งหมด (จำนวน 1,339 อัตรา) ซึ่งเป็นสายงานหลักของกรมปศุสัตว์ ทั้งนี้ ในปัจจุบันไม่มีการผลิตบุคลากรในสายงานสัตวแพทย์ ปรากฏตามแผนภูมิที่ 7

แผนภูมิที่ 7 จำนวนข้าราชการที่เกษียณ ตำแหน่งประเภททั่วไป



1.4.3 ข้อมูลอัตราว่างจากการเกษียณอายุของข้าราชการ ของตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2563 รวมจำนวน 298 อัตรา เมื่อวิเคราะห์ถึงบทบาทภารกิจของตำแหน่งงานแล้ว ปรากฏว่าตำแหน่งที่มีการเกษียณมากที่สุด คือ ตำแหน่งหัวหน้า (กลุ่ม/ฝ่าย/ด่าน ผู้อำนวยการศูนย์ ปศุสัตว์อำเภอ/ปศุสัตว์พื้นที่) คิดเป็นร้อยละ 66.11 ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน (ผู้ได้บังคับบัญชา) ร้อยละ 30.54 และตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ ร้อยละ 3.35 ตามลำดับ รายละเอียดปรากฏตามตาราง

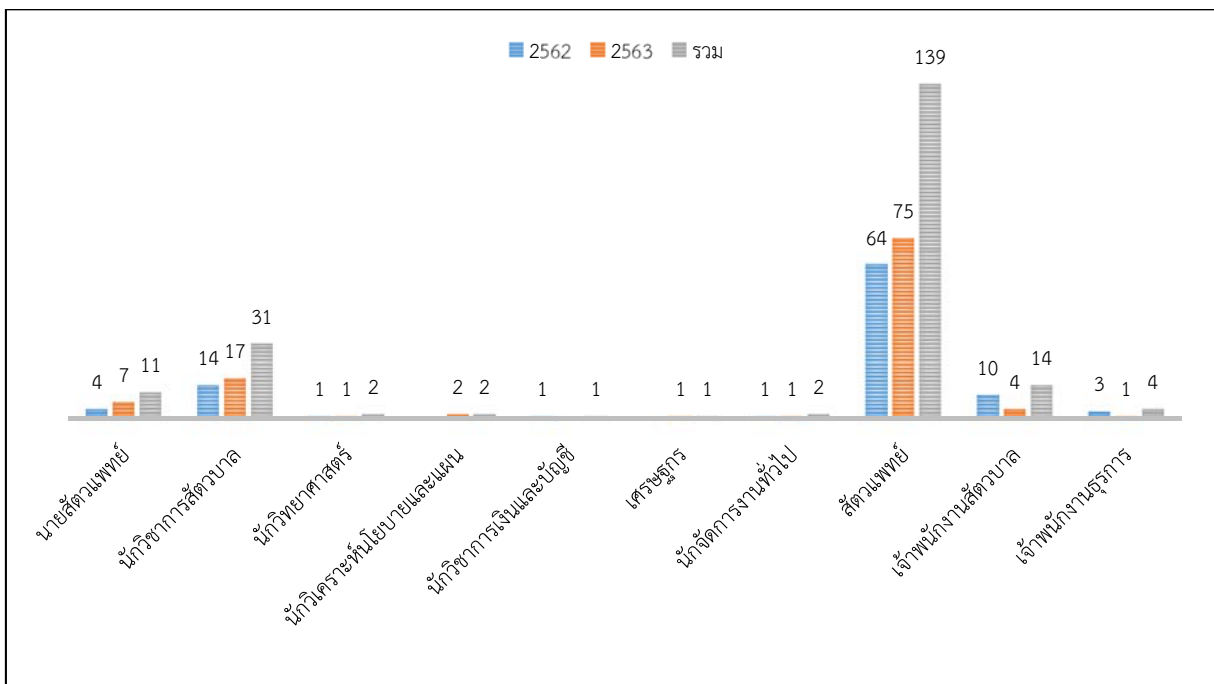
ตารางที่ 11 ข้าราชการที่เกษียณอายุราชการตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป
จำแนกตามการปฏิบัติงานของตำแหน่ง

สายงาน/ปีงบประมาณ	2562		2563		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ผู้เชี่ยวชาญ	4	2.82	6	3.85	10	3.36
นายสัตวแพทย์	1	0.70	2	1.28	3	1.01
นักวิชาการสัตวบาล	2	1.41	3	1.92	5	1.68
นักวิทยาศาสตร์		0.00	1	0.64	1	0.34
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	0.70		0.00	1	0.34
หัวหน้า (กลุ่ม/ฝ่าย/ด่าน ผอ.ศูนย์/สถานี)	94	66.20	103	66.03	197	66.11
นายสัตวแพทย์	3	2.11	5	3.21	8	2.68
นักวิชาการสัตวบาล	12	8.45	14	8.97	26	8.72
นักวิทยาศาสตร์		0.00	1	0.64	1	0.34
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน		0.00	1	0.64	1	0.34
นักวิชาการเงินและบัญชี	1	0.70		0.00	1	0.34
เศรษฐกร		0.00	1	0.64	1	0.34
นักจัดการงานทั่วไป	1	0.70	1	0.64	2	0.67
สัตวแพทย์	64	45.07	75	48.08	139	46.64
เจ้าพนักงานสัตวบาล	10	7.04	4	2.56	14	4.70
เจ้าพนักงานธุรการ	3	2.11	1	0.64	4	1.34
ผู้ปฏิบัติงาน (ผู้ได้บังคับบัญชา)	44	30.99	47	30.13	91	30.54
นักจัดการงานทั่วไป	1	0.70		0.00	1	0.34
นักทรัพยากรบุคคล	1	0.70		0.00	1	0.34
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	3	2.11		0.00	3	1.01
นักวิชาการสัตวบาล	5	3.52	5	3.21	10	3.36
นักวิทยาศาสตร์		0.00	1	0.64	1	0.34
นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	2	1.41		0.00	2	0.67
นายสัตวแพทย์	2	1.41	2	1.28	4	1.34
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	2	1.41	3	1.92	5	1.68
เจ้าพนักงานธุรการ	8	5.63	8	5.13	16	5.37
เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์		0.00	1	0.64	1	0.34
เจ้าพนักงานสัตวบาล	9	6.34	13	8.33	22	7.38
นายช่างเครื่องกล	2	1.41	3	1.92	5	1.68
นายช่างเทคนิค	3	2.11		0.00	3	1.01
สัตวแพทย์	6	4.23	11	7.05	17	5.70
รวม	142		156		298	

และจากการศึกษาข้อมูลพบว่าข้าราชการที่เกษียณอายุราชการตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป จำแนกตามการปฏิบัติงานของตำแหน่ง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ 2562 จำนวน 142 อัตรา และปีงบประมาณ 2563 จำนวน 156 อัตรา รวมจำนวน 298 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 95.30 , 92.86 และ 94.00 ของจำนวนข้าราชการที่เกษียณอายุราชการทั้งหมด โดยมีตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้า (กลุ่ม/ฝ่าย/ด่าน ผู้อำนวยการศูนย์/สถานี) เกษียณมากที่สุดเฉลี่ยร้อยละ 66.11 รองลงมาคือ ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน (ผู้ใต้บังคับบัญชา) และตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ คิดเป็นเฉลี่ยร้อยละ 30.54 และ 3.36 ตามลำดับ สามารถจำแนกตามการปฏิบัติงานของตำแหน่ง ดังนี้

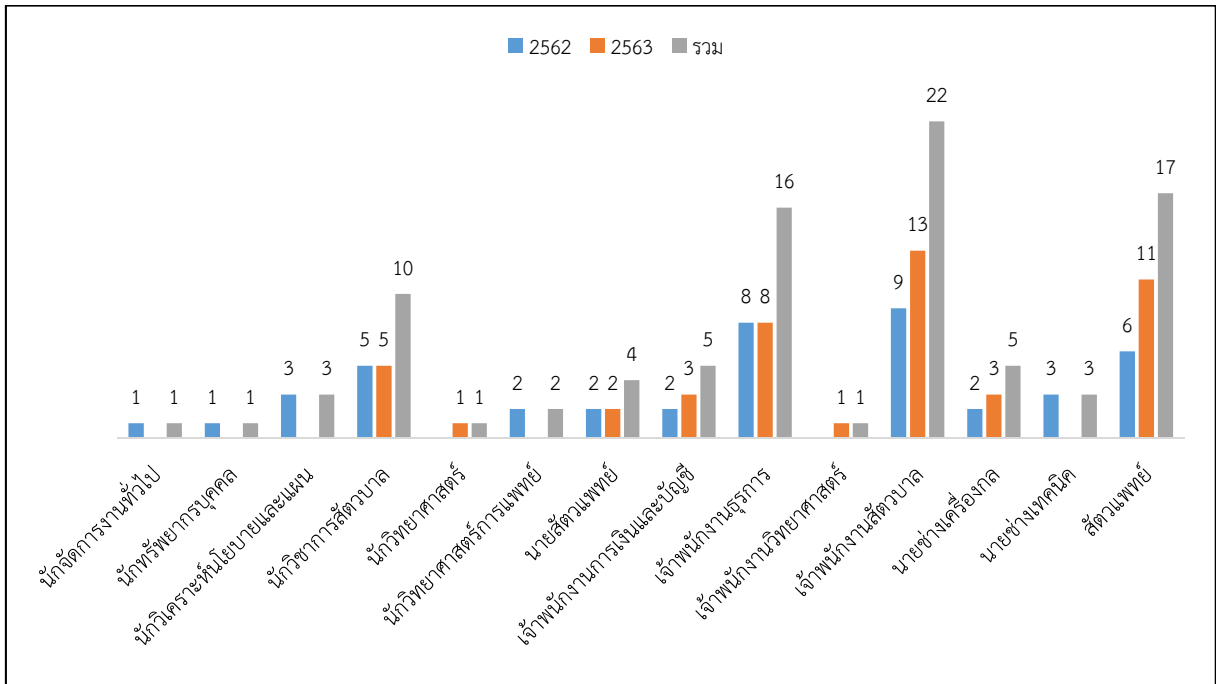
1) ข้าราชการที่เกษียณอายุราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป ที่ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้า (กลุ่ม/ฝ่าย/ด่าน ผู้อำนวยการศูนย์/สถานี) และผู้เชี่ยวชาญ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ 2562 และ 2563 ตำแหน่งในสายงานที่มีการเกษียณมากที่สุด คือสายงานสัตวแพทย์ ปีงบประมาณ 2562 จำนวน 64 อัตรา ปีงบประมาณ 2563 จำนวน 75 อัตรา รวมจำนวน 139 อัตรา คิดเป็นเฉลี่ยร้อยละ 46.64 ของข้าราชการประเภทวิชาการและทั่วไปที่เกษียณอายุราชการ ปรากฏตามแผนภูมิที่ 8

แผนภูมิที่ 8 ตำแหน่งข้าราชการเกษียณที่ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้า



2) ข้าราชการที่เกษียณอายุราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป ที่ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงาน (ผู้ใต้บังคับบัญชา) เมื่อสิ้นปีงบประมาณ 2562 และ 2563 ตำแหน่งในสายงานที่มีการเกษียณมากที่สุด คือเจ้าพนักงานสัตวบาล ปีงบประมาณ 2562 จำนวน 9 อัตรา ปีงบประมาณ 2563 จำนวน 13 อัตรา รวมจำนวน 22 อัตรา คิดเป็นเฉลี่ยร้อยละ 7.38 ของข้าราชการประเภทวิชาการและทั่วไปที่เกษียณอายุราชการ ปรากฏตามแผนภูมิที่ 9

แผนภูมิที่ 9 ตำแหน่งข้าราชการเกษียณที่ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงาน



1.4.4 ตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ อัตราว่างจากผลการเกษียณของตำแหน่งประเภทบริหารและตำแหน่งประเภทอำนวยการจะได้รับการจัดคืนหน่วยงานทั้งหมด แต่ในส่วนของตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไปจะต้องมีการทดแทนอัตราว่างด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) จำนวนร้อยละ 10 ตามเกณฑ์ส่วนราชการขนาดกลาง ดังนั้น ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 กรมปศุสัตว์จะต้องมีการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณด้วยตำแหน่งพนักงานงานราชการ จำนวน 14 อัตรา (142x10%) และปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จำนวน 16 อัตรา (156x10%) รายละเอียดปรากฏตามตาราง

ตารางที่ 12 จำนวนอัตราว่างจากผลการเกษียณที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ)

อัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ	ประเภทบริหาร/อำนวยการ	ประเภทวิชาการ/ทั่วไป			ทดแทนด้วยพนักงานราชการ
		ผู้เชี่ยวชาญ/หัวหน้า	ผู้ปฏิบัติงาน (ผู้ได้บังคับบัญชา)	รวม	
สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562					
149 อัตรา	7 อัตรา	98 อัตรา	44 อัตรา	142 อัตรา	14 อัตรา
สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.2563					
168 อัตรา	12 อัตรา	109 อัตรา	47 อัตรา	156 อัตรา	16 อัตรา

จากการศึกษาข้อมูลการเกษียณอายุของข้าราชการกรมปศุสัตว์ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2563 ตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป พบว่าตำแหน่งหัวหน้า (กลุ่ม/ฝ่าย/ด่าน ผู้อำนวยการศูนย์ปศุสัตว์อำเภอ/ปศุสัตว์พื้นที่) มีการเกษียณมากที่สุด ซึ่งเป็นส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งในปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ เป็นตำแหน่งที่ส่งผลต่อการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายและพันธกิจของกรมปศุสัตว์ ซึ่งจะเป็นการสูญเสียข้าราชการในตำแหน่งสายงานหลักเป็นจำนวนมากอาจส่งผลกระทบต่อภารกิจของกรมปศุสัตว์ เป็นข้อมูลสำคัญในการกำหนดแนวทางการวิเคราะห์อัตราว่างเพื่อทดแทนการเกษียณอายุของข้าราชการในกระบวนการต่อไป

กระบวนการที่ 2 การกำหนดแนวทางดำเนินการ

จากการศึกษาในกระบวนการที่ 1 พบว่าอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการ จะได้รับการจัดสรรคืนกรมปศุสัตว์ทั้งหมด สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2563 พบว่าตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะหัวหน้า (กลุ่ม/ฝ่าย/ด่าน ผู้อำนวยการศูนย์ ปศุสัตว์อำเภอ/ปศุสัตว์พื้นที่) และตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติภารกิจของกรมปศุสัตว์ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด มีการเกษียณร้อยละ 69.46 มากกว่าตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน (ผู้ใต้บังคับบัญชา) ที่มีการเกษียณร้อยละ 30.54 และจากการคำนวณการทดแทนอัตราว่างด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น แล้วพบว่าอัตราส่วนของอัตราว่างจากผลการเกษียณของตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน (ผู้ใต้บังคับบัญชา) ต่ออัตราว่างที่ทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2563 มีสัดส่วน 44 : 14 และ 47 : 16 ตามลำดับ คิดเป็นอัตราส่วน 3 : 1 กองการเจ้าหน้าที่จึงได้กำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อทดแทนการเกษียณอายุของข้าราชการกรมปศุสัตว์ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2563 ดังนี้

2.1 กองการเจ้าหน้าที่ได้พิจารณาความสำคัญของตำแหน่งตามลักษณะของภารกิจประเภทตำแหน่งและแนวทางการใช้อัตรากำลังตามภารกิจ จึงกำหนดแนวทางบริหารอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ ของกรมปศุสัตว์ ตามมาตรฐานการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2562-2565) เสนอกรมปศุสัตว์เห็นชอบ โดยมีแนวทางการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการของกรมปศุสัตว์ ดังนี้

2.1.1 ตำแหน่งประเภทบริหารและตำแหน่งประเภทอำนวยการ จัดสรรคืนหน่วยงานเดิมทั้งหมด

2.1.2 ตำแหน่งประเภทวิชาการและตำแหน่งประเภททั่วไป

1) ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ ผู้ปฏิบัติงานฐานะหัวหน้าส่วน/กลุ่ม/ฝ่าย ผู้อำนวยการศูนย์/สถาน หัวหน้าด่าน ปศุสัตว์อำเภอ/พื้นที่ จัดสรรคืนหน่วยงานเดิมทั้งหมด

2) ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงาน พิจารณาตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ คปร. กำหนด ในการจัดสรรคืนหน่วยงานเดิม ด้วยตำแหน่งข้าราชการ หรือทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) หรือเกลี่ยให้หน่วยงานอื่น ตามความจำเป็นของภารกิจ

3) กรณีพิจารณาการจัดสรรแล้วมีความจำเป็นต้องคืนหน่วยงานด้วยตำแหน่งข้าราชการ กรมปศุสัตว์จะพิจารณาแจ้งอัตราว่างอื่นที่มีของหน่วยงานหรือหน่วยงานอื่นที่เห็นสมควรยุบเลิกแทนอัตราเกษียณอายุได้ตามความจำเป็น

2.2 กองการเจ้าหน้าที่รวบรวมข้อมูลการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2563 เพื่อประกอบการจัดทำข้อมูลของหน่วยงาน และได้กำหนดแนวทางการจัดทำข้อมูลและแบบฟอร์มการทดแทนอัตราว่างจากการเกษียณอายุของข้าราชการตามแนวทางการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุราชการของกรมปศุสัตว์ในข้อ 2.1 โดยเสนอกรมปศุสัตว์เห็นชอบเพื่อให้หน่วยงานดำเนินการ ดังนี้

2.2.1 หน่วยงานดำเนินการจัดทำข้อมูลอัตราว่างจากผลการอายุเกษียณของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ ซึ่งเป็นการขอคงอัตราว่างด้วยตำแหน่งข้าราชการ โดยกำหนดให้มีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของตำแหน่งตามภารกิจของหน่วยงาน พร้อมระบุเหตุผลความจำเป็นที่สอดคล้องกับลักษณะงานและภารกิจที่ปฏิบัติ รวมทั้งผลกระทบต่องานหากทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น โดยกำหนดแนวทางการเรียงลำดับความสำคัญของตำแหน่งจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ได้แก่ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก/กอง ปศุสัตว์เขต ปศุสัตว์จังหวัด/ปศุสัตว์พื้นที่กรุงเทพมหานคร กำหนดให้จัดเรียงความสำคัญไว้เป็นลำดับแรกของหน่วยงาน

2) ตำแหน่งประเภทวิชาการและตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานฐานะหัวหน้าส่วน/กลุ่ม/ฝ่าย ผู้อำนวยการศูนย์/สถานี หัวหน้าด่าน ปศุสัตว์อำเภอ/พื้นที่ กำหนดให้จัดเรียงความสำคัญไว้เป็นลำดับสองของหน่วยงาน

3) ตำแหน่งประเภทวิชาการและตำแหน่งประเภททั่วไป ที่เป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน (ผู้ใต้บังคับบัญชา) กำหนดให้จัดเรียงเป็นลำดับท้ายของหน่วยงาน โดยให้มีการเรียงลำดับความสำคัญของตำแหน่ง ทั้งนี้ ได้กำหนดแบบฟอร์มการขอรับการจัดสรรคืนอัตราว่างจากการเกษียณอายุของข้าราชการดังนี้

รูปภาพที่ 10 แบบฟอร์มการขอรับการจัดสรรคืนอัตราว่างจากการเกษียณอายุของข้าราชการ

แบบฟอร์มการวิเคราะห์อัตราว่างเพื่อการทดแทนอัตราว่างจากผลการอายุเกษียณของข้าราชการ ด้วยตำแหน่งข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ
 หน่วยงาน.....

ลำดับที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	กลุ่ม/ฝ่าย/ส่วน/ศูนย์/สถานี/ด่าน	เหตุผลความจำเป็นในการขอรับการจัดสรรคืนด้วยตำแหน่งข้าราชการ

หมายเหตุ ลำดับที่ให้เรียงตามความสำคัญของภารกิจที่หน่วยงานประสงค์จะขอรับการจัดสรรคืน พร้อมระบุเหตุผลความจำเป็นที่สอดคล้องกับลักษณะงานและภารกิจที่ปฏิบัติ รวมทั้งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานหากทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น

2.2.2 หน่วยงานดำเนินการจัดทำข้อมูลการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) ซึ่งกำหนดให้ดำเนินการเฉพาะตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป ที่เป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน (ผู้ใต้บังคับบัญชา) ในข้อ 2.1.1 ข้อ 3) โดยให้หน่วยงานเรียงลำดับตำแหน่ง บนสมมุติฐานที่ว่าหน่วยงานได้ตำแหน่งพนักงานราชการทดแทนอัตราว่างดังกล่าว พร้อมระบุชื่อตำแหน่งและกลุ่มงานของพนักงานราชการที่จะทดแทนในตำแหน่งนั้น โดยให้กำหนดพนักงานราชการใน 4 กลุ่มงาน ดังนี้

- 1) กลุ่มงานบริการ ประกอบด้วยตำแหน่ง พนักงานประจำห้องทดลอง พนักงานผู้ช่วยปศุสัตว์ พนักงานผู้ช่วยสัตวบาล พนักงานห้องปฏิบัติการ เจ้าหน้าที่ทดลอง คนงานห้องทดลอง เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี เจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานเผยแพร่
- 2) กลุ่มงานเทคนิค ประกอบด้วยตำแหน่ง เจ้าพนักงานสัตวบาล เจ้าพนักงานสถิติ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา นายช่างเขียนแบบ นายช่างเทคนิค นายช่างไฟฟ้า
- 3) กลุ่มงานบริหารทั่วไป ประกอบด้วยตำแหน่ง นักวิชาการสัตวบาล นักวิทยาศาสตร์ นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ นักจัดการงานทั่วไป นักทรัพยากรบุคคล นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิชาการตรวจสอบภายใน นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการสถิติ นักวิชาการเกษตร นักวิชาการสิ่งแวดล้อม นักวิชาการโสตทัศนศึกษา นักวิเทศสัมพันธ์ นิติกร บรรณารักษ์
- 4) กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ ประกอบด้วยตำแหน่ง นายสัตวแพทย์ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ วิศวกร

ทั้งนี้ ได้กำหนดแบบฟอร์มการทดแทนอัตราว่างจากการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ดังนี้

4.1.1 ปีงบประมาณ 2562 จำนวน 7 อัตรา (ภาคผนวก ค หน้า 90)

4.1.2 ปีงบประมาณ 2563 จำนวน 12 อัตรา (ภาคผนวก ค หน้า 103)

4.2 การวิเคราะห์เพื่อการขอรับจัดสรรคืนอัตรารว่างจากผลการเกษียณของข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป โดยการจัดลำดับความสำคัญของตำแหน่งจากมากไปหาน้อย

4.1.1 ปีงบประมาณ 2562 จำนวน 142 อัตรา (ภาคผนวก ค หน้า 91) มี 31 ตำแหน่ง/15 หน่วยงานที่ไม่มีการจัดทำข้อมูล โดยเป็นตำแหน่งหัวหน้า จำนวน 22 อัตรา และตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน (ผู้ใต้บังคับบัญชา) จำนวน 9 อัตรา

4.1.2 ปีงบประมาณ 2563 จำนวน 156 อัตรา (ภาคผนวก ค หน้า 104) มี 40 ตำแหน่ง/23 หน่วยงานที่ไม่มีการจัดทำข้อมูล โดยเป็นตำแหน่งหัวหน้า จำนวน 33 อัตรา และตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน (ผู้ใต้บังคับบัญชา) จำนวน 7 อัตรา

4.3 การวิเคราะห์การทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณของข้าราชการ ด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) ได้แก่ ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน (ผู้ใต้บังคับบัญชา) โดยการจัดลำดับการทดแทน

4.1.1 ปีงบประมาณ 2562 จำนวน 44 อัตรา (ภาคผนวก ค หน้า 100) ระบุตำแหน่งพนักงานราชการ จำนวน 27 ตำแหน่ง/18 หน่วยงาน และไม่ระบุ 17 ตำแหน่ง/9 หน่วยงาน

4.1.2 ปีงบประมาณ 2563 จำนวน 47 อัตรา (ภาคผนวก ค หน้า 114) ระบุตำแหน่งพนักงานราชการ 29 ตำแหน่ง/15 หน่วยงาน และไม่ระบุ 18 ตำแหน่ง/16 หน่วยงาน

ตารางที่ 13 ตำแหน่งที่มีการวิเคราะห์การทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ตามแผนอัตรากำลัง

ปีงบประมาณ	2562		2563		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
วิชาการ	14	31.82	8	17.02	22	24.18
นายสัตวแพทย์	2	4.55	2	4.26	4	4.40
นักวิชาการสัตวบาล	5	11.36	5	10.64	10	10.99
นักวิทยาศาสตร์			1	2.13	1	1.10
นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	2	4.55			2	2.20
นักจัดการงานทั่วไป	1	2.27			1	1.10
นักทรัพยากรบุคคล	1	2.27			1	1.10
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	3	6.82			3	3.30
ทั่วไป	30	68.18	39	82.98	69	75.82
สัตวแพทย์	6	13.64	11	23.40	17	18.68
เจ้าพนักงานสัตวบาล	9	20.45	13	27.66	22	24.18
เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์		0.00	1	2.13	1	1.10
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	2	4.55	3	6.38	5	5.49
เจ้าพนักงานธุรการ	8	18.18	8	17.02	16	17.58
นายช่างเครื่องกล	2	4.55	3	6.38	5	5.49
นายช่างเทคนิค	3	6.82			3	3.30
รวมทั้งสิ้น	44	100	47	100	91	100

จากข้อมูลการวิเคราะห์การทดแทน ตำแหน่งข้าราชการที่เกษียณด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) จำแนกตามกลุ่มงานพนักงาน ปรากฏตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 14 การวิเคราะห์การทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) จำแนกตามกลุ่มงาน

กลุ่มงาน	วิชาชีพเฉพาะ	เทคนิคทั่วไป				บริหารทั่วไป					บริการ		ไม่ ระบุ	รวม
		นาย สัตวแพทย์	จพง. สัตวบาล	นายช่าง เครื่องกล	นายช่าง เทคนิค	พง.ขับเครื่อง จักรกลขนาดเบา	นักวิชาการ สัตวบาล	นักจัดการ งานทั่วไป	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	นักวิทยา- ศาสตร์	นักวิทย์ฯ การแพทย์	จพง.การเงิน และบัญชี		
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	3	1	2	1		8	3	2		2	1	4	17	44
นายสัตวแพทย์													2	2
นักวิชาการสัตวบาล						5								5
สัตวแพทย์	3												3	6
เจ้าพนักงานสัตวบาล		1				3							5	9
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี											1		1	2
เจ้าพนักงานธุรการ							2					4	2	8
นักจัดการงานทั่วไป							1							1
นักทรัพยากรบุคคล													1	1
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน								2					1	3
นักวิทยาศาสตร์การแพทย์										2				2
นายช่างเครื่องกล			2											2
นายช่างเทคนิค				1									2	3
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563	3	6	2		1	9			2		1	5	18	47
นายสัตวแพทย์													2	2
นักวิชาการสัตวบาล						3							2	5
สัตวแพทย์	3					1							7	11
เจ้าพนักงานสัตวบาล		6				5							2	13
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี											1		2	3
เจ้าพนักงานธุรการ												5	3	8
เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์									1					1
นักวิทยาศาสตร์									1					1
นายช่างเครื่องกล			2		1									3
รวมทั้งหมด	6	7	4	1	1	17	3	2	2	2	2	9	35	91

โดยอัตราว่างจากการผลการเกษียณอายุของข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน (ผู้ใต้บังคับบัญชา) ที่ให้หน่วยงานได้ระบุงการทดแทนด้วยตำแหน่งพนักงานราชการ ปรากฏตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 15 พนักงานราชการทดแทนข้าราชการที่เกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2563

กลุ่มงาน/ชื่อตำแหน่งพนักงานราชการ	2562		2563		รวม	
เทคนิคทั่วไป	4	9.09	9	19.15	13	14.29
เจ้าพนักงานสัตวบาล	1	2.27	6	12.77	7	7.69
นายช่างเครื่องกล	2	4.55	2	4.26	4	4.40
นายช่างเทคนิค	1	2.27		0.00	1	1.10
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		0.00	1	2.13	1	1.10
บริการ	5	11.36	6	12.77	11	12.09
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	2.27	1	2.13	2	2.20
เจ้าพนักงานธุรการ	4	9.09	5	10.64	9	9.89
บริหารทั่วไป	15	34.09	11	23.40	26	28.57
นักจัดการงานทั่วไป	3	6.82		0.00	3	3.30
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	2	4.55		0.00	2	2.20
นักวิชาการสัตวบาล	8	18.18	9	19.15	17	18.68
นักวิทยาศาสตร์		0.00	2	4.26	2	2.20
นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	2	4.55		0.00	2	2.20
วิชาชีพเฉพาะ	3	6.82	3	6.38	6	6.59
นายสัตวแพทย์	3	6.82	3	6.38	6	6.59
ไม่ระบุ	17	38.64	18	38.30	35	38.46
รวม	44		47		91	

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 กลุ่มงานพนักงานราชการที่มีการวิเคราะห์การทดแทนมากที่สุด คือ กลุ่มงานบริหารทั่วไป จำนวน 15 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 34.09 รองลงมาคือ กลุ่มงานบริการ จำนวน 5 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 11.36 กลุ่มงานเทคนิคทั่วไป จำนวน 4 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 9.09 และกลุ่มวิชาชีพเฉพาะ จำนวน 3 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 6.82 ตามลำดับ และไม่ระบุจำนวน 17 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 38.64 ของจำนวนทั้งหมด

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 กลุ่มงานพนักงานราชการที่มีการวิเคราะห์การทดแทนมากที่สุด คือ กลุ่มงานบริหารทั่วไป จำนวน 11 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 23.40 รองลงมาคือ กลุ่มงานเทคนิคทั่วไป จำนวน 9 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 19.15 กลุ่มงานบริการ จำนวน 6 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 12.77 และกลุ่มวิชาชีพเฉพาะ จำนวน 3 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 6.38 และไม่ระบุจำนวน 18 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 38.30 ของจำนวนทั้งหมด

4.4 จากการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏว่าหน่วยงานได้มีการจัดทำข้อมูลการทดแทนอัตราว่างมากกว่าจำนวนอัตราการเกษียณอายุของข้าราชการ ซึ่งเป็นตำแหน่งสัตวแพทย์ที่ว่าง จำนวน 9 อัตรา ซึ่งไม่สามารถเรียกบรรจุได้ โดยหน่วยงานได้มีการจัดทำข้อมูลเพื่อให้กรมปศุสัตว์ได้มีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งในตำแหน่งที่ว่าง ด้วยการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน เปลี่ยนเป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล จำนวน 6 อัตรา หรือเปลี่ยนประเภทเป็นตำแหน่งนายสัตวแพทย์ จำนวน 3 อัตรา เพื่อให้สามารถบรรจุบุคลากรลงในตำแหน่งเพื่อปฏิบัติการกิจของหน่วยงานได้ รายละเอียดตามภาคผนวก ค หน้า 117

กระบวนการที่ 5 การนำแผนอัตรากำลังไปใช้

กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการรวบรวมข้อมูลความต้องการอัตรากำลังเพื่อทดแทนอัตรารว่างจากการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2563 ของแต่ละหน่วยงาน และได้วิเคราะห์และสรุปและจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อทดแทนการเกษียณอายุของข้าราชการกรมปศุสัตว์ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2563 เสนอผู้บริหารเห็นชอบและแจ้งเวียนให้ทราบ เพื่อใช้ประกอบการบริหารอัตรากำลังของหน่วยงานและกรมปศุสัตว์ ซึ่งเมื่อถึงสิ้นปีงบประมาณ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้ให้ส่วนราชการดำเนินการตามมาตรการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2562 - 2565) จัดทำบัญชีตำแหน่งข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ (แบบ คปร.1) ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการในภาพรวมทุกประเภท

ส่วนที่ 2 ตำแหน่งที่ขอรับการจัดสรรคืนส่วนราชการเดิมทันที ซึ่งส่วนราชการสามารถบริหารอัตรากำลังได้อย่างต่อเนื่อง

ส่วนที่ 3 ตำแหน่งที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น เฉพาะตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป และ

ส่วนที่ 4 ตำแหน่งที่แจ้ง อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรรคืนให้ส่วนราชการเดิมหรือเกลี้ยให้ส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวง พร้อมเหตุผลประกอบการขอรับการจัดสรรคืนทั้งหมด

โดย อ.ก.พ. กระทรวง ทำหน้าที่บริหารอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุในภาพรวมของส่วนราชการในสังกัดกระทรวง ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ครป. กำหนด โดยการจัดสรรอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุคืนส่วนราชการเดิมทั้งหมดหรือบางส่วน หรือเกลี้ยอัตรารว่างไปให้ส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวงได้ตามความจำเป็นของภารกิจ และพิจารณาเห็นชอบตำแหน่งเกษียณอายุที่จะทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นที่ส่วนราชการเสนอ และจัดสรรอัตรากำลังพนักงานราชการเพื่อทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการคืนให้ส่วนราชการเดิม ตามจำนวนที่ต้องทดแทน และให้ยุบเลิกอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุนั้นหรืออัตรารว่างอื่นที่ส่วนราชการนำมายุบเลิกแทนอัตรารว่างเกษียณอายุ

ในการดำเนินการดังกล่าวกองการเจ้าหน้าที่ได้นำข้อมูลจากแผนอัตรากำลังเพื่อทดแทนการเกษียณอายุของข้าราชการไปประกอบการจัดทำข้อมูลการขอรับการจัดสรรอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการคืนจาก อ.ก.พ. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยเฉพาะส่วนที่ 3 ตำแหน่งที่ทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ซึ่งจะมีการกำหนดรายละเอียดของตำแหน่งและกลุ่มงานของพนักงานราชการที่จะทดแทนในตำแหน่งนั้น เสนอต่อ อ.ก.พ. กระทรวง เห็นชอบ ซึ่งตามแผนอัตรากำลังที่มีการวิเคราะห์การทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) ในตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน (ผู้ได้บังคับบัญชา) เทียบกับตำแหน่งที่ต้องรายงาน อ.ก.พ. กระทรวง เพื่อทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) ในแบบ คปร.1 ส่วนที่ 3 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2563 มีสัดส่วน 44 : 14 และ 47 : 16 ตามลำดับ กองการเจ้าหน้าที่จึงมีแนวทางในการคัดเลือกตำแหน่งทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นที่จะเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง จากแผนอัตรากำลัง โดยมีการวิเคราะห์ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงาน ตามลักษณะภารกิจ ประเภทตำแหน่ง และแนวทางการใช้อัตรากำลังภารกิจของหน่วยงานและของกรมปศุสัตว์ เพื่อคัดเลือกตำแหน่ง ที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) ของกรมปศุสัตว์ ดังนี้

5.1 พิจารณาตำแหน่งประเภททั่วไปเป็นลำดับแรก เนื่องจากตำแหน่งประเภทวิชาการส่วนใหญ่จะเป็นตำแหน่งนายสัตวแพทย์ นักวิชาการสัตวบาล ซึ่งเป็นสายงานหลักของกรมปศุสัตว์ หรือสายงานอื่นก็จะมีกรอบระดับตำแหน่งถึงระดับชำนาญการพิเศษ ซึ่งกรมปศุสัตว์ถือเป็นส่วนราชการด้านงานวิชาการ มีกรอบตำแหน่งประเภทวิชาการ ถึงร้อยละ 41.24 จึงเห็นควรคงตำแหน่งประเภทวิชาการ ด้วยตำแหน่งข้าราชการเพื่อปฏิบัติ

ภารกิจของหน่วยงานและจากแผนอัตรากำลังเพื่อทดแทนการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น จะเห็นได้ว่าตำแหน่งประเภททั่วไปมีจำนวนมากกว่าประเภทวิชาการ และมีจำนวนมากกว่าตำแหน่งที่ต้องเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง

5.2 พิจารณาตำแหน่งของสำนัก/กองเป็นลำดับต่อมา โดยพิจารณาลงถึงกลุ่ม/ฝ่าย/ศูนย์/ด้านของตำแหน่งที่เกษียณ หากปรากฏว่ายังคงมีข้าราชการตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่การเกษียณ ให้ดำเนินการทดแทนตำแหน่งที่เกษียณนั้นด้วยพนักงานราชการ โดยระบุชื่อตำแหน่งและกลุ่มงานพนักงานราชการตามที่ได้ระบุในแผนอัตรากำลังเพื่อทดแทนการเกษียณอายุราชการ แล้วจึงพิจารณาตำแหน่งของสำนักงานปศุสัตว์เขต สำนักงานปศุสัตว์จังหวัด และสำนักงานปศุสัตว์อำเภอ ตามลำดับ โดยมีเงื่อนไข ดังนี้

5.2.1 กรณีตำแหน่งสายงานสนับสนุน ได้แก่ เจ้าพนักงานธุรการ ในส่วนของสำนัก/กอง หากพิจารณาแล้วไม่มีข้าราชการตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่เกษียณแล้ว ก็สามารถพิจารณาการทดแทนด้วยพนักงานราชการ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการหรือนักจัดการงานทั่วไปได้ตามที่ระบุในแผนอัตรากำลัง เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจสนับสนุน เป็นงานประจำพื้นฐานเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการของหน่วยงาน โดยเฉพาะศูนย์ซึ่งมีฝ่ายบริหารทั่วไปของสำนักในการควบคุมกำกับและช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานอยู่แล้ว จึงสามารถดำเนินการทดแทนด้วยพนักงานราชการได้ ยกเว้นสำนักงานปศุสัตว์จังหวัด เห็นควรคงตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการและเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ด้วยตำแหน่งข้าราชการ อย่างน้อยจังหวัดละ 1 อัตรา/ตำแหน่ง เนื่องจากต้องรับผิดชอบงานของสำนักงานปศุสัตว์อำเภอ อีกทั้ง ยังมีงบประมาณที่ต้องประสานกับจังหวัดหรือองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นอีกด้วย

5.2.2 กรณีสำนักงานปศุสัตว์อำเภอ จะพิจารณาการทดแทนด้วยพนักงานราชการ สำหรับสำนักงานปศุสัตว์อำเภอที่มีอัตรากำลังข้าราชการตั้งแต่ 3 อัตราขึ้นไป

5.2.3 กรณีพิจารณาแล้วมีความจำเป็นต้องคืนหน่วยงานด้วยตำแหน่งข้าราชการ จะพิจารณาอัตราว่างอื่นที่มีของหน่วยงานหรือหน่วยงานอื่นที่เห็นสมควรแจ้งแทนตำแหน่งเกษียณและทดแทนด้วยพนักงานราชการแทนได้ตามความจำเป็น

5.3 เมื่อได้ตำแหน่งที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ครบตามจำนวนที่กำหนดแล้ว ทบทวนการกำหนดชื่อตำแหน่งและกลุ่มงานพนักงานราชการที่ทดแทนอีกครั้งก่อนเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง โดยพิจารณาถึงกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่ คพร. อนุมัติ ในแต่ละกลุ่มตำแหน่งว่ามีจำนวนเท่าใด และเพื่อความคุ้มค่าของการบริหารตำแหน่ง จะทดแทนด้วยตำแหน่งพนักงานราชการวุฒิปริญญาตรี ดังนั้น กรณีที่หน่วยงานมีระบุตำแหน่งพนักงานที่ทดแทนด้วยตำแหน่งวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี จะดำเนินการปรับปรุงเป็นตำแหน่งวุฒิปริญญาตรี แต่ยังคงเป็นชื่อตำแหน่งในลักษณะงานเดียวกัน เช่น เจ้าพนักงานสัตวบาล กลุ่มงานเทคนิคทั่วไป เป็น นักวิชาการสัตวบาล กลุ่มงานบริหารทั่วไป เจ้าพนักงานธุรการ กลุ่มงานบริการ เป็น นักจัดการงานทั่วไป กลุ่มงานบริหารทั่วไป

เมื่อได้รับการจัดสรรคืนจาก อ.ก.พ. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และ ครพ. อนุมัติกรอบพนักงานราชการเพิ่มเติมเพื่อทดแทนอัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการ กรมปศุสัตว์จะได้ทดแทนตำแหน่งพนักงานราชการในตำแหน่งที่ตรงตามความต้องการตามภารกิจของหน่วยงาน ตลอดจนทำให้การบริหารอัตรากำลังของกรมปศุสัตว์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คุ้มค่า มีรูปแบบการใช้อัตรากำลังที่หลากหลาย มีกำลังคนที่เหมาะสมสอดคล้องกับการขับเคลื่อนบทบาทภารกิจและโครงสร้างของส่วนราชการต่อไป

ในการจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ตำแหน่งว่างจากการเกษียณอายุของข้าราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2563 จากแผนอัตรากำลังเพื่อทดแทนการเกษียณอายุของข้าราชการ กรมปศุสัตว์ ด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นตามแนวทางการคัดเลือกตำแหน่งที่ต้องทดแทนด้วยพนักงานราชการ เสนอ อ.ก.พ. กระทรวง มีรายละเอียด ดังนี้

1) การทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 จำนวน 14 อัตรา (ตารางที่ 16)

1.1) ดำเนินการวิเคราะห์และคัดเลือกตำแหน่งจากแผนอัตรากำลังที่วิเคราะห์การทดแทนอัตราว่างด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) จำนวน 44 อัตรา ปรากฏว่าได้ตำแหน่งที่ต้องทดแทนจากสำนัก/กอง จำนวน 6 อัตรา สำนักงานปลัดกระทรวง จำนวน 1 อัตรา และสำนักงานปลัดกระทรวง/สำนักงานปลัดกระทรวงอำเภอ จำนวน 7 อัตรา ซึ่งพนักงานที่ทดแทน จำแนกเป็นกลุ่มงานบริการ จำนวน 1 อัตรา กลุ่มบริหารทั่วไป จำนวน 3 อัตรา กลุ่มเทคนิคทั่วไป จำนวน 3 อัตรา กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ จำนวน 2 อัตรา และไม่ระบุ จำนวน 5 อัตรา

1.2) จากการวิเคราะห์ตำแหน่งที่ต้องทดแทน จำนวน 14 อัตรา ในข้อ 1.1) ปรากฏว่ามีจำนวน 5 อัตรา ที่พิจารณาแล้วมีความจำเป็นต้องคืนหน่วยงานด้วยตำแหน่งข้าราชการ จึงได้นำอัตราว่างอื่นมาแจ้งแทนตำแหน่งเกษียณและทดแทนด้วยพนักงานราชการ

1.3) การวิเคราะห์ตำแหน่งพนักงานราชการที่ทดแทนตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณ จำนวน 9 อัตรา และตำแหน่งที่แจ้งยุบเลิกแทน จำนวน 5 อัตรา โดยตำแหน่งที่ไม่หน่วยงานไม่ได้ระบุตำแหน่งพนักงานราชการที่ทดแทนจะพิจารณาคืนให้ในตำแหน่งสายงานเดียวกัน และตำแหน่งสัตวแพทย์ที่ปัจจุบันไม่มีการผลิตบุคลากรในสาขาสัตวแพทย์ในระดับที่ต่ำกว่าปริญญาตรีแล้ว จะพิจารณาคืนให้สำนัก/กองเป็นตำแหน่งนายสัตวแพทย์ และคืนให้สำนักงานปลัดกระทรวงอำเภอเป็นตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล โดยตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณและตำแหน่งว่างที่แจ้งยุบเลิกแทนเพื่อทดแทนด้วยตำแหน่งพนักงานราชการ จำนวน 14 อัตรา ที่เสนอ อ.ก.พ. กระทรวง มีจำนวน 3 กลุ่มงาน ดังนี้

1.3.1) กลุ่มงานเทคนิคทั่วไป จำนวน 4 อัตรา ประกอบด้วย ตำแหน่ง นายช่างเทคนิค จำนวน 2 อัตรา และ นายช่างเครื่องกล จำนวน 2 อัตรา

1.3.2) กลุ่มงานบริหารทั่วไป จำนวน 4 อัตรา เป็นตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล

1.3.3) กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ จำนวน 6 อัตรา เป็นตำแหน่งนายสัตวแพทย์

1.4) ผลการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการประเภทวิชาการ/ประเภททั่วไป อ.ก.พ. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีมติเห็นชอบให้ทดแทนอัตราข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุด้วยอัตราพนักงานราชการคืนกรมปลัดกระทรวง จำนวน 14 อัตรา และคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คพร.) มีมติอนุมัติกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเพิ่มเติม เพื่อทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ของกรมปลัดกระทรวง จำนวน 14 อัตรา และกรมปลัดกระทรวงได้ออกคำสั่งการกำหนดกรอบตำแหน่งพนักงานราชการเพิ่มเติม ให้กับหน่วยงานโดยรายละเอียดตำแหน่งและกลุ่มงานเป็นไปตามข้อ 1.3)

2) การทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จำนวน 14 อัตรา (ตารางที่ 17)

2.1) ดำเนินการวิเคราะห์และคัดเลือกตำแหน่งจากแผนอัตรากำลังที่วิเคราะห์การทดแทนอัตราว่างด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) จำนวน 41 อัตรา ปรากฏว่าได้ตำแหน่งที่ต้องทดแทนจากสำนัก/กอง จำนวน 8 อัตรา สำนักงานปลัดกระทรวง จำนวน 3 อัตรา และสำนักงานปลัดกระทรวงอำเภอ จำนวน 3 อัตรา ซึ่งพนักงานที่ทดแทน จำแนกเป็นกลุ่มงานบริการ จำนวน 4 อัตรา กลุ่มงานบริหารทั่วไป จำนวน 2 อัตรา กลุ่มงานเทคนิคทั่วไป จำนวน 4 อัตรา กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ จำนวน 1 อัตรา และไม่ระบุ จำนวน 3 อัตรา

2.2) จากการวิเคราะห์ตำแหน่งที่ต้องทดแทน จำนวน 14 อัตรา ในข้อ 2.1) ปรากฏว่ากลุ่มงานบริการเป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ และกลุ่มงานเทคนิคทั่วไป เป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ใช้วุฒิการศึกษา ปวช./ปวท./ปวส./อนุปริญญา ที่ต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งหาก คพร. อนุมัติกรอบ

พนักงานราชการเพื่อทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการแล้ว จะไม่ให้มีการเปลี่ยนแปลงกลุ่มงาน จะต่างกับกรอบพนักงานราชการปกติที่ คพร. อนุมัติ สามารถดำเนินการขอเปลี่ยนแปลงกลุ่มงานจากกลุ่มงานที่มีอัตราค่าตอบแทนต่ำกว่าไปเป็นอัตราที่มีค่าตอบแทนสูงกว่าได้ ภายใต้จำนวนรวมกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่ คพร. อนุมัติ และงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรเป็นค่าตอบแทนพนักงานราชการไม่เพิ่มขึ้น ดังนั้น เพื่อความคุ้มค่าของการบริหารตำแหน่งและงบประมาณ จึงพิจารณาให้ปรับปรุงการทดแทนใน 2 กลุ่มงานดังกล่าว เป็นกลุ่มงานบริหารทั่วไป ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ใช้วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ กำหนดให้เป็นนักจัดการงานทั่วไป และตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล เป็นตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล และตำแหน่งสัตวแพทย์ของสำนักงานปศุสัตว์อำเภอซึ่งไม่ได้ระบุตำแหน่งพนักงานราชการจะกำหนดการทดแทนด้วยตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล

2.3) การวิเคราะห์ตำแหน่งพนักงานราชการที่ทดแทนตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ จำนวน 14 อัตรา ที่เสนอ อ.ก.พ. กระทรวง มีจำนวน 2 กลุ่มงาน ดังนี้

2.3.1) กลุ่มงานบริหารทั่วไป จำนวน 13 อัตรา เป็นตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล จำนวน 7 อัตรา นักวิทยาศาสตร์ จำนวน 1 อัตรา และนักจัดการงานทั่วไป จำนวน 5 อัตรา

2.3.2) กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ จำนวน 1 อัตรา เป็นตำแหน่งนายสัตวแพทย์

2.4) ผลการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการประเภทวิชาการ/ประเภททั่วไป อ.ก.พ. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีมติเห็นชอบให้ทดแทนอัตราข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุด้วยอัตราพนักงานราชการคินกรรมปศุสัตว์ จำนวน 14 อัตรา และคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คพร.) มีมติอนุมัติกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเพิ่มเติม เพื่อทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ของกรมปศุสัตว์ จำนวน 14 อัตรา และกรมปศุสัตว์ได้ออกคำสั่งการกำหนดกรอบตำแหน่งพนักงานราชการเพิ่มเติม ให้กับหน่วยงานโดยรายละเอียดตำแหน่งและกลุ่มงานเป็นไปตามข้อ 2.3)

ตารางที่ 16 ตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการที่ทดแทนด้วยตำแหน่งพนักงานราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

ที่	หน่วยงาน	ตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ	แผนอัตรากำลัง		เสนอ อ.ก.พ.กระทรวง		หมายเหตุ
			ชื่อตำแหน่ง	กลุ่มงาน	ชื่อตำแหน่ง	กลุ่มงาน	
1	สถาบันสุขภาพสัตว์แห่งชาติ ศูนย์อ้างอิงโรคปากและเท้าเปื่อยภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้	นายช่างเทคนิค	นายช่างเทคนิค	เทคนิคทั่วไป	นายช่างเทคนิค	เทคนิคทั่วไป	
2	สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ กลุ่มช่างซ่อมบำรุง	นายช่างเทคนิค	ไม่ระบุ		นายช่างเทคนิค	เทคนิคทั่วไป	
3	ศูนย์วิจัยและบำรุงพันธุ์สัตว์ชัยภูมิ	นายช่างเครื่องกล	นายช่างเครื่องกล	เทคนิคทั่วไป	นายช่างเครื่องกล	เทคนิคทั่วไป	
4	ศูนย์วิจัยและบำรุงพันธุ์สัตว์อุดรธานี	เจ้าพนักงานสัตวบาล	นักวิชาการสัตวบาล	บริหารทั่วไป	นายสัตวแพทย์	วิชาชีพเฉพาะ	นำตำแหน่งสัตวแพทย์ว่างยุบเลิกแทนและทดแทนด้วยพนักงานราชการ
5	สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ กลุ่มควบคุมโรงฆ่าสัตว์ภายในประเทศ	สัตวแพทย์	นายสัตวแพทย์	วิชาชีพเฉพาะ	นายสัตวแพทย์	วิชาชีพเฉพาะ	
6	ศูนย์วิจัยและพัฒนาอาหารสัตว์แพร่ สำนักงานปศุสัตว์เขต 4	นายช่างเครื่องกล	นายช่างเครื่องกล	เทคนิคทั่วไป	นายช่างเครื่องกล	เทคนิคทั่วไป	
7	ศูนย์วิจัยและพัฒนาการปศุสัตว์ที่ 4	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	บริการ	นายสัตวแพทย์	วิชาชีพเฉพาะ	นำตำแหน่งสัตวแพทย์ว่างยุบเลิกแทนและทดแทนด้วยพนักงานราชการ
8	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอสีชมพู จังหวัดขอนแก่น	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ไม่ระบุ		นักวิชาการสัตวบาล	บริหารทั่วไป	นำตำแหน่งสัตวแพทย์ว่างยุบเลิกแทนและทดแทนด้วยพนักงานราชการ
9	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ไม่ระบุ		นักวิชาการสัตวบาล	บริหารทั่วไป	นำตำแหน่งสัตวแพทย์ว่างยุบเลิกแทนและทดแทนด้วยพนักงานราชการ
10	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น	สัตวแพทย์	ไม่ระบุ		นายสัตวแพทย์	วิชาชีพเฉพาะ	
11	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอดง จังหวัดนครราชสีมา	เจ้าพนักงานสัตวบาล	นักวิชาการสัตวบาล	บริหารทั่วไป	นักวิชาการสัตวบาล	บริหารทั่วไป	
12	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ไม่ระบุ		นายสัตวแพทย์	วิชาชีพเฉพาะ	นำตำแหน่งสัตวแพทย์ว่างยุบเลิกแทนและทดแทนด้วยพนักงานราชการ
13	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอแม่พริก จังหวัดลำปาง	สัตวแพทย์	นายสัตวแพทย์	วิชาชีพเฉพาะ	นายสัตวแพทย์	วิชาชีพเฉพาะ	
14	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอเมืองชุมพร จังหวัดชุมพร	เจ้าพนักงานสัตวบาล	นักวิชาการสัตวบาล	บริหารทั่วไป	นักวิชาการสัตวบาล	บริหารทั่วไป	

ตารางที่ 17 ตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการที่ทดแทนด้วยตำแหน่งพนักงานราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

ที่	หน่วยงาน	ตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ	แผนอัตรากำลัง		เสนอ อ.ก.พ.กระทรวง		หมายเหตุ
			ชื่อตำแหน่ง	กลุ่มงาน	ชื่อตำแหน่ง	กลุ่มงาน	
1	สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ กลุ่มบริหารชีวภัณฑ์	เจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ระบุ		นักจัดการงานทั่วไป	บริหารทั่วไป	
2	สำนักเทคโนโลยีชีวภาพการผลิตปศุสัตว์ ศูนย์วิจัยการผสมเทียมและเทคโนโลยีชีวภาพราชบุรี	เจ้าพนักงานสัตวบาล	เจ้าพนักงานสัตวบาล	เทคนิคทั่วไป	นักวิชาการสัตวบาล	บริหารทั่วไป	
3	สำนักเทคโนโลยีชีวภาพการผลิตปศุสัตว์ ศูนย์วิจัยการผสมเทียมและเทคโนโลยีชีวภาพสุราษฎร์ธานี	เจ้าพนักงานสัตวบาล	เจ้าพนักงานสัตวบาล	เทคนิคทั่วไป	นักวิชาการสัตวบาล	บริหารทั่วไป	
4	สำนักพัฒนาพันธุ์สัตว์	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	บริการ	นักจัดการงานทั่วไป	บริหารทั่วไป	
5	ศูนย์วิจัยและพัฒนาสุกร	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	บริการ	นักจัดการงานทั่วไป	บริหารทั่วไป	
6	ศูนย์วิจัยและบำรุงพันธุ์สัตว์ที่บึงวาง สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	บริการ	นักจัดการงานทั่วไป	บริหารทั่วไป	
7	กลุ่มควบคุมโรงฆ่าสัตว์ภายในประเทศ	สัตวแพทย์	นายสัตวแพทย์	วิชาชีพเฉพาะ	นายสัตวแพทย์	วิชาชีพเฉพาะ	
8	สำนักพัฒนาอาหารสัตว์	สัตวแพทย์	นายสัตวแพทย์	วิชาชีพเฉพาะ	นายสัตวแพทย์	วิชาชีพเฉพาะ	
9	ศูนย์วิจัยและพัฒนาอาหารสัตว์สระแก้ว	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	บริการ	นักจัดการงานทั่วไป	บริหารทั่วไป	
10	ศูนย์วิจัยและพัฒนาอาหารสัตว์ลำปาง	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์	นักวิทยาศาสตร์	บริหารทั่วไป	นักวิทยาศาสตร์	บริหารทั่วไป	
11	สำนักงานปศุสัตว์เขต 3	เจ้าพนักงานสัตวบาล	เจ้าพนักงานสัตวบาล	เทคนิคทั่วไป	นักวิชาการสัตวบาล	บริหารทั่วไป	
12	สำนักงานปศุสัตว์เขต 8	เจ้าพนักงานสัตวบาล	เจ้าพนักงานสัตวบาล	เทคนิคทั่วไป	นักวิชาการสัตวบาล	บริหารทั่วไป	
13	ศูนย์วิจัยและพัฒนาการปศุสัตว์ที่ 3	เจ้าพนักงานสัตวบาล	เจ้าพนักงานสัตวบาล	เทคนิคทั่วไป	นักวิชาการสัตวบาล	บริหารทั่วไป	
14	สำนักงานปศุสัตว์เขต 4	เจ้าพนักงานสัตวบาล	เจ้าพนักงานสัตวบาล	เทคนิคทั่วไป	นักวิชาการสัตวบาล	บริหารทั่วไป	
15	ฝ่ายบริหารทั่วไป	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	บริการ	นักจัดการงานทั่วไป	บริหารทั่วไป	
16	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอคำเขื่อนแก้ว จังหวัดยโสธร	สัตวแพทย์	ไม่ระบุ		นักวิชาการสัตวบาล	บริหารทั่วไป	
17	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ	สัตวแพทย์	ไม่ระบุ		นักวิชาการสัตวบาล	บริหารทั่วไป	
18	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอพรหมพิราม จังหวัดพิษณุโลก	เจ้าพนักงานสัตวบาล	นักวิชาการสัตวบาล	บริหารทั่วไป	นักวิชาการสัตวบาล	บริหารทั่วไป	
19	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ไม่ระบุ		นักวิชาการสัตวบาล	บริหารทั่วไป	

5.4 การทดแทนอัตราว่างอื่นที่หน่วยงานได้จัดทำมานอกเหนือจากอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุราชการ ซึ่งเป็นตำแหน่งสัตวแพทย์ที่ว่าง กรมปศุสัตว์ได้ดำเนินการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสัตวแพทย์ที่ว่างตามข้อมูลการทดแทนว่างอื่นในแผนอัตรากำลึง ดังนี้

5.4.1 เปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน เป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล จำนวน 3 อัตรา ดังนี้

- 1) สำนักงานปศุสัตว์อำเภอโนนรมย์ จังหวัดชัยนาท
- 2) กลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์ สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดชัยนาท
- 3) สำนักงานปศุสัตว์อำเภอหนองฉาง จังหวัดอุทัยธานี

5.4.2 เปลี่ยนประเภทและชื่อตำแหน่งในสายงาน เป็นประเภทวิชาการ ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ จำนวน 6 อัตรา ดังนี้

- 1) กลุ่มพัฒนาสุขภาพสัตว์ สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดชุมพร
- 2) สำนักงานปศุสัตว์อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา
- 3) สำนักงานปศุสัตว์อำเภอลานสัก จังหวัดอุทัยธานี
- 4) สำนักงานปศุสัตว์อำเภอทัพทัน จังหวัดอุทัยธานี
- 5) สำนักงานปศุสัตว์อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่
- 6) สำนักงานปศุสัตว์อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

กระบวนการที่ 6 การติดตามประเมินผล

การวางแผนอัตรากำลึงที่ดีจะต้องมีการออกแบบแนวทางในการติดตามประเมินผลและตรวจสอบว่า ได้มีการดำเนินการตามแผนทางที่กำหนด และเพื่อให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการตามแผน และจะต้องมีการดำเนินการปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลง ซึ่งแผนอัตรากำลึงเพื่อทดแทนการเกษียณอายุที่จัดทำขึ้น ได้กำหนดให้มีการติดตามประเมินผลการใช้แผนอัตรากำลึงของกรมปศุสัตว์ ซึ่งนำไปประกอบการบริหารอัตรากำลึงของกรมปศุสัตว์ ปรากฏรายละเอียด ดังนี้

6.1 การทบทวนและปรับปรุงแผนอัตรากำลึงเพื่อทดแทนการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงข้อมูลตำแหน่งข้าราชการที่เกษียณอายุ ทำให้มีผลต่อจำนวนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป จากจำนวน 156 อัตรา เป็นจำนวน 144 อัตรา มีผลทำให้จำนวนตำแหน่งที่ทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) จากจำนวน 16 อัตรา เป็นจำนวน 14 อัตรา เพื่อให้การนำแผนไปใช้สอดคล้องกับตำแหน่งปัจจุบัน จึงให้หน่วยงานดำเนินการทบทวนข้อมูลการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ และกองการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการปรับปรุงข้อมูลการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.2563 เสนอผู้บริหารเห็นชอบและแจ้งเวียนให้ทราบ เพื่อใช้ประกอบการบริหารอัตรากำลึงของหน่วยงานและกรมปศุสัตว์อีกครั้ง โดยมีรายละเอียดการปรับปรุง ดังนี้

6.1.1 การจัดสรรคืนอัตราว่างจากผลการเกษียณของข้าราชการ ตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการ ได้แก่ตำแหน่ง อธิบดี รองอธิบดี ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ปศุสัตว์เขต ปศุสัตว์จังหวัด และปศุสัตว์พื้นที่กรุงเทพมหานคร จากเดิมจำนวน 12 อัตรา เป็นจำนวน 14 อัตรา (ภาคผนวก ง หน้า 119)

6.1.2 การวิเคราะห์เพื่อการขอรับจัดสรรคืนอัตราว่างจากผลการเกษียณของข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป โดยการจัดลำดับความสำคัญของตำแหน่งจากมากไปหาน้อย จากเดิมจำนวน 156 อัตรา เป็นจำนวน 144 อัตรา (ภาคผนวก ง หน้า 120)

6.1.3 การวิเคราะห์การทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณของ ด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) ได้แก่ ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน (ผู้ได้บังคับบัญชา) จากเดิมจำนวน 47 อัตรา เป็นจำนวน 41 อัตรา (ภาคผนวก ง หน้า 130)

6.1.4 การวิเคราะห์ความต้องการเพื่อทดแทนอัตราว่างของข้าราชการด้วยเหตุอื่น จากเดิมจำนวน 9 อัตรา เพิ่มเติมเป็นจำนวน 18 อัตรา (ภาคผนวก ง หน้า 133)

6.2 การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ ที่ได้นำเสนอต่อ อ.ก.พ.กระทรวงในการพิจารณาจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการประเภทวิชาการ/ประเภททั่วไป เมื่อสิ้นปีงบประมาณ ตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และแนวทางปฏิบัติเพื่อรองรับการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2562 - 2565) โดย อ.ก.พ. กระทรวง ได้ให้ความเห็นชอบให้ทดแทนอัตราข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุด้วยอัตราพนักงานราชการค้ำคนกรมปศุสัตว์ตามที่กรมปศุสัตว์เสนอ และคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คพร.) ได้พิจารณาการดำเนินการของ อ.ก.พ. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์เห็นว่าสอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติเพื่อรองรับการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น จึงมีมติอนุมัติกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเพิ่มเติม เพื่อทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 และ พ.ศ. 2563 ของกรมปศุสัตว์ รวมเป็นจำนวน 28 อัตรา และกรมปศุสัตว์ได้ออกคำสั่งกำหนดกรอบอัตราพนักงานราชการเพิ่มเติม เพื่อทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. พ.ศ. 2562 และ พ.ศ. 2563 และได้แจ้งให้กองแผนงานทราบเพื่อดำเนินการจัดสรรงบประมาณค่าตอบแทนพนักงานราชการเพิ่มเติมดังกล่าว ตามแนวทางการจัดสรรงบประมาณที่สำนักงบประมาณกำหนดไว้ในมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2562 - 2565)

ทั้งนี้ กรมปศุสัตว์จึงมีกรอบอัตรากำลังพนักงานเพิ่มเติม เพื่อทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ จำนวนทั้งสิ้น 38 อัตรา ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 18 กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเพิ่มเติม เพื่อทดแทนการเกษียณอายุของข้าราชการกรมปศุสัตว์

สิ้นปีงบประมาณ	กลุ่มงานพนักงานราชการ				รวม
	บริการ	เทคนิค	บริหารทั่วไป	วิชาชีพเฉพาะ	
2561	-	-	7	3	10
2562	-	4	4	6	14
2563	-	-	13	1	14
รวม	-	4	24	10	38

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจขั้นตอนหรือกระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อทดแทนการเกษียณอายุของข้าราชการกรมปศุสัตว์ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2563 ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้เกี่ยวข้อง สามารถปฏิบัติงานหรือดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อทดแทนการเกษียณอายุของข้าราชการ ได้อย่างเหมาะสมและถูกต้อง จึงได้สรุปรายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Work Flow) “กระบวนการกระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อทดแทนการเกษียณอายุของข้าราชการกรมปศุสัตว์” ที่ได้จากการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อทดแทนการเกษียณอายุของข้าราชการกรมปศุสัตว์ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2563 เพื่อเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้เป็นแนวทางหรือประยุกต์ใช้ในการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อทดแทนการเกษียณอายุของข้าราชการกรมปศุสัตว์ต่อไป ดังผังกระบวนการดังต่อไปนี้

ตารางที่ 19 กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อทดแทนการเกษียณอายุของข้าราชการกรมปศุสัตว์

ลำดับที่	ผังกระบวนการ	รายละเอียดการดำเนินการ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
1		ศึกษาบทบาทภารกิจและยุทธศาสตร์ของกรมปศุสัตว์ โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของกรมปศุสัตว์ นโยบายและมาตรการด้านการบริหารกำลังคน ข้อมูลการเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรมปศุสัตว์เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการกำหนดแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง	กองการเจ้าหน้าที่
2		นำผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดมากำหนดเป็นแนวทางการบริหารอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการของกรมปศุสัตว์ และกำหนดแนวทางการจัดทำข้อมูลการทดแทนอัตรากำลังจากการเกษียณอายุของข้าราชการที่สอดคล้องกับมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ และกำหนดแบบฟอร์มโดยเสนอกรมปศุสัตว์เห็นและแจ้งเวียนให้หน่วยงานดำเนินการ	กองการเจ้าหน้าที่
3		ดำเนินการรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบข้อมูลการขอจัดสรรตำแหน่งข้าราชการคืน ข้อมูลการทดแทนอัตรากำลังด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) ตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป	- กองการเจ้าหน้าที่ - หน่วยงานที่มีข้าราชการเกษียณอายุ
4		วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังเพื่อทดแทนอัตรากำลังจากการเกษียณอายุของข้าราชการของแต่ละหน่วยงาน สรุปและจัดทำแผนในภาพรวมของกรมปศุสัตว์	กองการเจ้าหน้าที่
5		เสนอกรมปศุสัตว์เห็นชอบแผนอัตรากำลัง และดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เพื่อให้หน่วยงานทราบและใช้ประกอบการบริหารอัตรากำลังของหน่วยงานและกรมปศุสัตว์	กองการเจ้าหน้าที่
6		มีการติดตามการนำแผนอัตรากำลังไปใช้ และการทบทวนและปรับปรุงแผนให้เป็นปัจจุบัน	กองการเจ้าหน้าที่

บทที่ 4

สรุป ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ

การจัดทำผลงานการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อทดแทนการเกษียณอายุของข้าราชการ กรมปศุสัตว์ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2563 ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อทดแทนการเกษียณอายุของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในครั้งต่อไป ให้ถูกต้องตามมาตรการที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) กำหนด และเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อทดแทนการเกษียณอายุของข้าราชการกรมปศุสัตว์ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบการจัดทำแผนอัตรากำลังของหน่วยงานต่างๆ

ดังนั้น ในบทนี้จะสรุปแสดงให้เห็นถึงกระบวนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อทดแทนการเกษียณอายุของข้าราชการกรมปศุสัตว์ ที่ได้จากการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อทดแทนการเกษียณอายุของข้าราชการกรมปศุสัตว์ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 และ 2563 ครอบคลุมถึงการนำผลการจัดทำแผนไปใช้ในการดำเนินการทดแทนอัตรากำลังข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น พร้อมปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อทดแทนการเกษียณอายุของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในครั้งต่อไป ดังนี้

1. สรุปการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อทดแทนการเกษียณอายุของข้าราชการกรมปศุสัตว์

กระบวนการที่ 1 การศึกษาข้อมูลเพื่อประกอบการดำเนินการ

1.1 กรมปศุสัตว์ มีกรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำนวน 4,687 อัตรา มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2562 - 2565) กำหนดให้มีการบริหารอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ ตามเกณฑ์ส่วนราชการ ขนาดกลาง (อัตรากำลังข้าราชการ จำนวน 1,000 - 5,000 อัตรา) และให้ปรับลดอัตรากำลังข้าราชการ โดยการทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) ร้อยละ 10 ของข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการและตำแหน่งประเภททั่วไปที่เกษียณอายุราชการ

1.2 การศึกษาข้อมูลการเกษียณอายุของข้าราชการ ทำให้ทราบถึงข้อมูลตำแหน่งข้าราชการที่มีการเกษียณอายุราชการ ที่ต้องดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังภาครัฐ ในการทดแทนด้วยการจ้างงานในรูปแบบอื่น สรุปรายละเอียดตารางดังนี้

ตารางที่ 20 สรุปข้อมูลการเกษียณอายุของข้าราชการกรมปศุสัตว์ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2563 (หน่วย : อัตรา)

ปีงบประมาณ	จำนวนข้าราชการเกษียณอายุ	ประเภทบริหาร/อำนวยการ	ประเภทวิชาการ/ทั่วไป				การทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น
			ผู้เชี่ยวชาญ	หัวหน้า	ผู้ปฏิบัติงาน (ผู้ได้บังคับบัญชา)	รวม	
2562	149	7	4	94	44	142	14
2563	168	12	6	103	47	156	16

ซึ่งการศึกษาข้อมูลและการทำความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจของกรมปศุสัตว์ แผนยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์ จะแสดงให้เห็นความเชื่อมโยงของบทบาทภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ แผนยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการ โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของกรมปศุสัตว์ และนโยบายและมาตรการด้านบริหารกำลังคนจะเป็นประโยชน์สำหรับใช้ในการกำหนดแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อการทดแทนการเกษียณอายุ

ของข้าราชการกรมปศุสัตว์ รวมทั้งข้อมูลการเกษียณอายุของข้าราชการกรมปศุสัตว์เป็นการล่วงหน้า ทำให้สามารถนำข้อมูลมาประยุกต์ใช้ในการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อการทดแทนการเกษียณอายุของข้าราชการกรมปศุสัตว์ และเพื่อชี้แจงแก่หน่วยงานให้มีความเข้าใจ ทราบความเป็นมา วิธีการ กระบวนการ และขั้นตอนอย่างละเอียด ตลอดจนแนวคิดหรือหลักการในการดำเนินการ และการจัดเตรียมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการ

กระบวนการที่ 2 การกำหนดแนวทางดำเนินการ

2.1 การกำหนดแนวทางบริหารอัตรากำลังที่ว่างจากการเกษียณอายุของข้าราชการกรมปศุสัตว์ ตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2562 - 2565) โดยได้ศึกษาวิเคราะห์ความสำคัญของตำแหน่งแต่ละประเภท ตามลักษณะงานของภารกิจ และแนวทางการใช้อัตรากำลังตามภารกิจของกรมปศุสัตว์ จึงได้กำหนดเป็นแนวทางการจัดสรรอัตรากำลังที่ว่างจากการเกษียณของข้าราชการ ดังนี้

2.1.1 ตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการ เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจหลัก ตามกฎหมายการจัดตั้งส่วนราชการ ซึ่งภารกิจมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาล และยุทธศาสตร์ชาติ จึงคืนหน่วยงานเดิมตามที่ คปร. กำหนด

2.1.2 ตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป กำหนดแนวทาง ดังนี้

1) ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ และตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานฐานะหัวหน้าส่วน/กลุ่ม/ฝ่าย ผู้อำนวยการศูนย์/สถานี หัวหน้าด่าน ปศุสัตว์อำเภอ/พื้นที่ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจหลักของหน่วยงาน และการปฏิบัติภารกิจส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์และพันธกิจของกรมปศุสัตว์ นโยบายกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ รวมทั้งนโยบายและยุทธศาสตร์ชาติ จึงให้จัดสรรคืนหน่วยงานเดิมทั้งหมด

2) ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน (ผู้ใต้บังคับบัญชา) ซึ่งมีทั้งตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจหลักและตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจสนับสนุนของหน่วยงาน จึงให้จัดสรรคืนหน่วยงานเดิม ด้วยตำแหน่งข้าราชการ หรือทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) ได้ตามความจำเป็นของการปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

3) กรณีมีความจำเป็นต้องคืนหน่วยงานด้วยตำแหน่งข้าราชการให้นำอัตรากำลังอื่นที่มีของหน่วยงานหรือหน่วยงานอื่นที่เห็นสมควรยุบเลิกแทนอัตรากำลังเกษียณอายุได้ตามความจำเป็น

2.2 การกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อทดแทนการเกษียณอายุของข้าราชการกรมปศุสัตว์ จึงดำเนินการตามแนวทางบริหารอัตรากำลังที่ว่างจากการเกษียณอายุของข้าราชการกรมปศุสัตว์ข้างต้น ดังนี้

2.2.1 การคงตำแหน่งข้าราชการ เนื่องจากตามหลักเกณฑ์การบริหารอัตรากำลังที่ว่างจากการเกษียณที่ คปร. กำหนดให้ตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการ และตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป จำนวนร้อยละ 70 ให้จัดสรรคืนส่วนราชการเดิม และสามารถบริหารอัตรากำลังได้อย่างต่อเนื่องทันที โดยตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป จำนวนร้อยละ 20 จะสามารถบริหารอัตรากำลังได้เมื่อ อ.ก.พ. กระทรวง ได้จัดสรรคืนให้ส่วนราชการ และจำนวนร้อยละ 10 ที่เหลือให้ทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่ คปร. กำหนด จึงกำหนดให้หน่วยงานจัดลำดับความสำคัญของตำแหน่งจากมากไปหาน้อยดำเนินการ ดังนี้

1) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ได้แก่ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก/กอง ปศุสัตว์เขต ปศุสัตว์จังหวัด/ปศุสัตว์พื้นที่กรุงเทพมหานคร กำหนดให้จัดเรียงความสำคัญไว้เป็นลำดับแรกของหน่วยงาน

2) ตำแหน่งประเภทวิชาการและตำแหน่งประเภททั่วไป ในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานฐานะหัวหน้า (ส่วน/กลุ่ม/ฝ่าย ผู้อำนวยการศูนย์/สถานี หัวหน้าด่าน ปศุสัตว์อำเภอ/พื้นที่) กำหนดให้จัดเรียงความสำคัญไว้เป็นลำดับสองของหน่วยงาน

3) ตำแหน่งประเภทวิชาการและตำแหน่งประเภททั่วไป ในตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน (ผู้ใต้บังคับบัญชา) กำหนดให้จัดเรียงเป็นลำดับท้ายของหน่วยงาน โดยให้มีการเรียงลำดับความสำคัญของตำแหน่งเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการบริหารอัตรากำลัง และการจัดสรรคืนด้วยตำแหน่งข้าราชการ หรือทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น

2.2.2 การทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น จากการศึกษาวเคราะห์ข้อมูลการเกษียณอายุของข้าราชการ พบว่า

1) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 จะมีการทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น จำนวน 14 อัตรา โดยตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป ที่เป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน (ผู้ใต้บังคับบัญชา) มีจำนวน 44 อัตรา

2) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จะมีทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น จำนวน 16 อัตรา โดยตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป ที่เป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน (ผู้ใต้บังคับบัญชา) มีจำนวน 47 อัตรา

ซึ่งการทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นเปรียบเทียบกับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน (ผู้ใต้บังคับบัญชา) คิดเป็นสัดส่วน 3:1 จึงกำหนดให้หน่วยงานจัดทำข้อมูลการทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น เฉพาะตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป ที่เป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน (ผู้ใต้บังคับบัญชา) เท่านั้น บนสมมุติฐานที่ว่าหน่วยงานได้ตำแหน่งพนักงานราชการทดแทนตำแหน่งข้าราชการที่เกษียณอายุ พร้อมระบุชื่อตำแหน่งและกลุ่มงานของพนักงานราชการใน 4 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานบริการ กลุ่มงานเทคนิค กลุ่มงานบริหารทั่วไป และกลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ ตามที่ คปร. กำหนด ซึ่งจะทำให้การกำหนดตำแหน่งพนักงานราชการได้เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงาน

กระบวนการที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลที่หน่วยงานจัดทำเพื่อสรุปเป็นแผนในภาพรวมของกรมปศุสัตว์ ซึ่งจะต้องตรวจสอบจำนวนตำแหน่งข้าราชการที่เกษียณอายุ และการจัดทำข้อมูลในแบบฟอร์มการคงตำแหน่งข้าราชการ และตำแหน่งข้าราชการประเภทวิชาการและประเภททั่วไป ที่เป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน (ผู้ใต้บังคับบัญชา) ให้ครบถ้วน

กระบวนการที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสรุปและจัดทำแผน

4.1 การสรุปและจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังในภาพรวมของกรมปศุสัตว์ ซึ่งเป็นการศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูลที่หน่วยงานจัดทำตามแนวทางการบริหารอัตราว่างจากการเกษียณอายุของข้าราชการกรมปศุสัตว์ โดยศึกษาความสำคัญของตำแหน่ง ตามลักษณะของภารกิจ และการใช้กำลังคนตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน จำแนกเป็นปีงบประมาณ ให้สอดคล้องกับมาตรการกำลังคนภาครัฐ ดังนี้

4.1.1 บัญชีการจัดคืนอัตราว่างจากผลการเกษียณของข้าราชการ ตำแหน่งประเภทบริหาร

4.1.2 บัญชีการวิเคราะห์เพื่อการขอรับจัดสรรคืนอัตราว่างจากผลการเกษียณของข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป

4.1.3 บัญชีการวิเคราะห์การทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณของข้าราชการ ด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ)

ซึ่งการวิเคราะห์การทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น จะเป็นประโยชน์ในการนำไปประกอบการกำหนดตำแหน่งที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ในการนำเสนอต่อ อ.ก.พ. กระทรวง เพื่อเห็นชอบและกำหนดเป็นกรอบพนักงานราชการเพื่อทดแทนอัตราว่างจากการเกษียณต่อไป

ตารางที่ 21 สรุปการวิเคราะห์การทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน (ผู้ได้บังคับบัญชา) (หน่วย : อัตรา)

ปีงบประมาณ	ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน (ผู้ได้บังคับบัญชา)	กลุ่มงานพนักงานราชการ				
		เทคนิคทั่วไป	บริการ	บริหารทั่วไป	วิชาชีพเฉพาะ	ไม่ระบุ
2562	44	4	5	15	3	17
2563	47	9	6	11	3	18

4.2 ในการสรุปและจัดทำแผนในภาพรวมของกรมปศุสัตว์ นอกเหนือจากการวิเคราะห์อัตราว่างจากผลการเกษียณของปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2563 แล้ว ยังมีการวิเคราะห์การขอทดแทนอัตราว่างอื่นที่หน่วยงานได้จัดทำเพิ่มเติม ตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งสัตวแพทย์ว่าง โดยขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่งโดยขอเปลี่ยนตำแหน่งในสายงานเป็นเจ้าของพนักงานสัตวบาล และนายสัตวแพทย์ ซึ่งจะแสดงถึงเหตุผลความจำเป็นในการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ในการดำเนินการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งต่อไป

กระบวนการที่ 5 การนำแผนอัตรากำลังไปใช้

กองการเจ้าหน้าที่ได้เสนอผู้บริหารเห็นชอบแผนอัตรากำลังเพื่อทดแทนการเกษียณอายุของข้าราชการกรมปศุสัตว์ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2563 เพื่อใช้ประกอบการบริหารอัตรากำลังของหน่วยงานและกรมปศุสัตว์ โดยกองการเจ้าหน้าที่ได้นำข้อมูลจากแผนอัตรากำลังไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ดังนี้

5.1 การบริหารอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 และ 2563 เสนอ อ.ก.พ. กระทรวง เพื่อพิจารณาจัดสรรอัตราข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุ ซึ่งเมื่อ อ.ก.พ. กระทรวง ได้ให้ความเห็นชอบการทดแทนอัตราข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุด้วยอัตราพนักงานราชการคินกรมปศุสัตว์ตามที่เสนอ และคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คพร.) มีมติอนุมัติกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเพิ่มเติมเพื่อทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ กรมปศุสัตว์ก็จะกำหนดกรอบตำแหน่งพนักงานราชการของแต่ละหน่วยงานที่สอดคล้องกับภารกิจต่อไป

5.1.1 การนำผลจากการจัดทำแผนอัตรากำลังไปใช้ประกอบการจัดทำข้อมูลการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เสนอ อ.ก.พ. กระทรวง โดยเฉพาะการกำหนดตำแหน่งที่ทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น

ตารางที่ 22 สรุปการนำแผนอัตรากำลังไปใช้ในการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ (หน่วย : อัตรา)

ปีงบประมาณ	แผนอัตรากำลัง				ผลดำเนินการ					
	จำนวนข้าราชการเกษียณอายุ	ประเภทบริหาร/อำนาจการ	ประเภทวิชาการ/ทั่วไป	วิเคราะห์ทดแทนพรก.	จำนวนข้าราชการเกษียณอายุ	ประเภทบริหาร/อำนาจการ	ประเภทวิชาการ/ทั่วไป			
							จำนวน	จัดสรรคืนทันที (70%)	อ.ก.พ. กษ. จัดสรร (20%)	ทดแทนพรก. (10%)
2562	149	7	142	44	148	7	141	99	28	14
2563	168	12	156	47	159	14	145	102	29	14

5.1.2 การกำหนดตำแหน่งที่ทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น กองการเจ้าหน้าที่ได้มีการศึกษาวิเคราะห์ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังที่มีการวิเคราะห์ตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน (ผู้ได้บังคับบัญชา) โดยศึกษาถึงประเภทตำแหน่งและสายงาน โครงสร้างอัตรากำลังของหน่วยงาน ลักษณะงานตามภารกิจของหน่วยงาน และบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นรายตำแหน่ง เพื่อให้ได้ตำแหน่งที่จะทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นของกรมปศุสัตว์ให้ครบตามที่ คปร. กำหนด และพิจารณาแล้วว่าไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของหน่วยงานนั้น

ตารางที่ 23 สรุปการนำแผนอัตรากำลังไปใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการเกษียณที่ทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น

(หน่วย : อัตรา)

ปีงบประมาณ	แผนอัตรากำลัง			การทดแทนด้วยพรก.	สำนัก/กอง					เขต		จังหวัด/อำเภอ	
	ทดแทนพรก.	ประเภทวิชาการ	ประเภททั่วไป		นายช่างเทคนิค/เครื่องกล	จพง. รุรการ	จพง. วิทยฯ	จพง. สัตวบาล	สัตวแพทย์	จพง. รุรการ	จพง. สบ	จพง. สบ	สัตวแพทย์
2562	44	14	30	14	4			1	1	1		5	2
2563	41	8	33	14		4	1	2	1	1	2	2	1

5.1.3 การกำหนดตำแหน่งพนักงานราชการที่ทดแทนอัตราราชการที่ว่างจากการเกษียณอายุ กองการเจ้าหน้าที่ได้ศึกษาและวิเคราะห์ถึงความคุ้มค่าของการบริหารตำแหน่งพนักงานราชการและงบประมาณที่ได้รับ จึงเห็นควรกำหนดกลุ่มงานพนักงานราชการเป็นกลุ่มงานที่มีลักษณะงานเช่นเดียวกับข้าราชการที่ปฏิบัติ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ใช้วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จึงปรับปรุงกลุ่มงานพนักงานราชการให้เป็นตำแหน่งที่ใช้วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี สำหรับตำแหน่งที่ระบุการทดแทนด้วยกลุ่มงานพนักงานราชการที่ใช้วุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 24 สรุปการกำหนดกรอบพนักงานราชการทดแทนอัตรารว่างจากการเกษียณอายุของข้าราชการ

(หน่วย : อัตรา)

ปีงบประมาณ	จำนวนพรก. ทดแทน	กลุ่มงานพนักงานราชการ						
		เทคนิคทั่วไป		บริการ	บริหารทั่วไป			วิชาชีพเฉพาะ
		นายช่างเทคนิค	นายช่างเครื่องกล		นักวิชาการสัตวบาล	นักจัดการงานทั่วไป	นักวิทยาศาสตร์	
2562	14	2	2	-	4	-	-	6
2563	14	-	-	-	7	5	1	1

5.2 กรมปศุสัตว์ได้ดำเนินการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสัตวแพทย์ที่ว่างตามข้อมูลการทดแทนว่างอื่นในแผนอัตรากำลัง โดยเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน เป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล จำนวน 3 อัตรา และเปลี่ยนประเภทและชื่อตำแหน่งในสายงาน เป็นประเภทวิชาการ ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ จำนวน 6 อัตรา

ตารางที่ 25 สรุปการนำแผนอัตรากำลังไปใช้ในการปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง

(หน่วย : อัตรา)

แผนการทดแทนตำแหน่งสัตวแพทย์ที่ว่าง				ผลการดำเนินการปรับปรุงตำแหน่ง		
วิเคราะห์การทดแทน	เจ้าพนักงานสัตวบาล	นายสัตวแพทย์	เจ้าพนักงานสัตวบาล/นายสัตวแพทย์	เปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน	เจ้าพนักงานสัตวบาล	นายสัตวแพทย์
18 อัตรา	11 อัตรา	6 อัตรา	1 อัตรา	9 อัตรา	3 อัตรา	6 อัตรา

กระบวนการที่ 6 การติดตามประเมินผล

เมื่อได้มีการนำแผนอัตรากำลังไปใช้ประกอบการบริหารอัตรากำลังแล้วจะต้องมีการติดตามประเมินผล ตรวจสอบได้ว่าได้มีการดำเนินการตามแผนหรือไม่ รวมทั้งมีการประเมินผลเพื่อให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการแผน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงการวางแผนอัตรากำลังต่อไป ดังนั้นควรมีการทบทวนแผนในทุกๆ ปี แม้ว่าแผนอัตรากำลังที่กำหนดขึ้นนั้นจะครอบคลุมระยะ 2 ปีก็ตาม เพื่อลดความเสี่ยงต่อปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อแผนอัตรากำลังได้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จึงได้มีการทบทวนและปรับปรุงแผนอัตรากำลังเพื่อทดแทนการเกษียณอายุของข้าราชการกรมปศุสัตว์ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เพื่อให้การนำแผนอัตรากำลังไปใช้สอดคล้องกับตำแหน่งและภารกิจปัจจุบัน

2. ปัญหาอุปสรรค

2.1 ไม่สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบทุกหน่วยงาน รวมทั้งข้อมูลที่ได้ไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ โดยเฉพาะข้อมูลการทดแทนอัตรารว่างด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ที่มีหน่วยงานเป็นจำนวนมาก ไม่ระบุชื่อตำแหน่งของพนักงานราชการหรือไม่จัดทำแบบฟอร์มนี้ ซึ่งทำให้แผนที่ได้ไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ ส่งผลต่อการนำไปใช้ในการบริหารอัตรากำลัง ซึ่งในการรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาก็จะประสานหน่วยงานให้จัดส่งข้อมูลให้ได้มากที่สุด

2.2 มีการแต่งตั้งหรือโยกย้าย ในระหว่างที่มีการจัดทำแผน ซึ่งมีผลกระทบต่อการวิเคราะห์อัตรารว่างจากการเกษียณอายุของข้าราชการ โดยเฉพาะการจัดเรียงลำดับตำแหน่ง ทำให้ข้อมูลที่เตรียมไว้อาจไม่ตรงกับผลการวิเคราะห์ แต่ในแผนภาพรวมของกรมปศุสัตว์จำนวนยังคงครบถ้วน

2.3 เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบการจัดทำข้อมูลของหน่วยงานยังมีความเข้าใจไม่เพียงพอในการจัดทำแผนอัตรากำลัง และมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ รวมทั้งตำแหน่งในสายงานของกรมปศุสัตว์ ซึ่งมีผลต่อการวิเคราะห์ เช่น ตำแหน่งสัตวแพทย์ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ไม่มีการผลิตแล้ว ไม่สามารถเรียกบรรจุข้าราชการได้ ทำให้การระบุงการทดแทนอัตรากำลังมีความแตกต่างออกไป ไม่ว่าจะเป็นการคงอัตรากำลังด้วยตำแหน่งข้าราชการ หรือทดแทนด้วยพนักงานราชการ บางหน่วยงานยังระบุความต้องการเป็นตำแหน่งสัตวแพทย์อยู่ไม่ว่าเป็นตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานราชการ

2.4 ไม่ได้มีการพิจารณาถึงภารกิจงานที่แท้จริง เนื่องจากภารกิจงานมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้การพิจารณากำหนดตำแหน่งทดแทน โดยการอ้างอิงตำแหน่งเดิม และไม่ได้พิจารณาถึงภารกิจงานที่แท้จริง อาจส่งผลให้การกำหนดความต้องการตำแหน่งที่ทดแทนตำแหน่งเกษียณอาจไม่เป็นไปอย่างเหมาะสม และอาจก่อให้เกิดการขอปรับเปลี่ยนอยู่บ่อยครั้งหลังจากมีการส่งข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ซึ่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการรวบรวมจัดทำเป็นแผน ในภาพรวมระดับกรม

2.5 การเปลี่ยนแปลงนโยบาย นโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐที่อาจมีการปรับปรุงหรือออกแนวทางเพิ่มเติมในระหว่างปี ส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องในการวางแผนการทดแทนเกษียณของหน่วยงานในระยะ 3-5 ปี เช่น การกำหนดให้มีการทดแทนการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น เพิ่มเติมในระหว่างปี 2561 ซึ่งเป็น ปีสุดท้ายของการดำเนินการตามมาตรการบริหารและจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2557 - 2561)

2.6 การไม่ยอมรับในมาตรการด้านกำลังคน การออกแบบมาตรการด้านการบริหารกำลังคนในภาพรวมของภาครัฐ โดยขาดการพิจารณาถึงลักษณะเฉพาะของหน่วยงาน ย่อมส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานที่มีความเฉพาะด้าน และก่อให้เกิดการไม่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานตามมาตรการของกองการเจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นหน่วยงานกลางในการประสานการดำเนินงานดังกล่าวให้เป็นไปตามมาตรการและแนวทางที่ คปร. กำหนด

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ควรมีการดำเนินการในรูปแบบคณะทำงาน เพื่อวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของตำแหน่งในภาพรวมของกรมปศุสัตว์เพื่อการขอลงตำแหน่งด้วยตำแหน่งข้าราชการ และการจัดลำดับตำแหน่งที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นในภาพรวมของกรมปศุสัตว์ เพื่อให้ได้แผนอัตรากำลังในภาพรวมของกรมปศุสัตว์สามารถนำไปใช้ในการบริหารอัตรากำลัง การจัดทำข้อมูลการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณของข้าราชการเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณา ทำให้เกิดผลสำเร็จได้อย่างแท้จริง รวมทั้งเป็นที่ยอมรับของทุกหน่วยงาน เนื่องจากการจัดทำแผนอัตรากำลังในครั้งนี้ เป็นการให้หน่วยงานระบุความต้องการตำแหน่งข้าราชการที่เกษียณอายุของหน่วยงานเอง โดยเป็นการเรียงลำดับความสำคัญของตำแหน่งตามภารกิจ และระบุชื่อตำแหน่งของพนักงานราชการที่จะมีการทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) และให้เรียงลำดับตามความต้องการของหน่วยงาน แผนอัตรากำลังที่ได้จะเป็นการจัดลำดับตำแหน่งในแต่ละหน่วยงานเท่านั้น ซึ่งคณะทำงานควรมีผู้บริหารที่รับผิดชอบงานด้านการบริหารงานบุคคลเป็นประธาน มีหัวหน้าหน่วยงานหรือข้าราชการตามหัวหน้าส่วนราชการเห็นสมควรไม่น้อยกว่า 4 คน เป็นคณะทำงาน และกองการเจ้าหน้าที่เป็นเลขานุการ ซึ่งมีบทบาทในการพิจารณาภาพรวมของการวางแผนอัตรากำลัง โดยมีการวางแผนกระบวนการทำงาน ระยะเวลาการดำเนินงานในการจัดทำแผนอัตรากำลัง รวมถึงการกำกับติดตามให้งานเป็นตามแผนที่กำหนด

3.2 ควรมีการจัดประชุมผู้แทนแต่ละหน่วยงาน เพื่อสร้างความเข้าใจในกระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง และชี้แจงกระบวนการเก็บข้อมูลเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องและเป็นมาตรฐานเดียวกัน ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากรกรมปศุสัตว์ รวมทั้งจะเป็นการสร้างการยอมรับจากบุคลากรมากขึ้น เนื่องจากการวางแผนอัตรากำลังเป็นกระบวนการที่ต้องการการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร

3.3 ควรมีการวางแผนกำลังคน (Workforce Planning) ให้ครบทุกมิติ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวของกรมปศุสัตว์ เพื่อให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการปฏิบัติการกิจในปัจจุบัน และเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงบทบาทภารกิจภาครัฐในอนาคตภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ มาตรการพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์ ตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2562-2565) เนื่องจากการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อทดแทนการเกษียณอายุของข้าราชการ เป็นเพียงส่วนหนึ่งของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เท่านั้น

3.4 ควรมีการวางแผนปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง ของตำแหน่งสัตวแพทย์ เนื่องจากมีผู้เกษียณอายุเป็นจำนวนมาก และเป็นตำแหน่งสายงานหลักที่มีความจำเป็นต่อการขับเคลื่อนภารกิจของกรมปศุสัตว์ แต่ไม่สามารถบรรจุข้าราชการได้ ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการกิจของกรมปศุสัตว์เป็นอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ จึงมีความจำเป็นต้องมีการวางแผนในการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงานให้สอดคล้องกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน ตลอดจนวางแผนเตรียมความพร้อมรองรับการสรรหาบุคลากรใหม่ทดแทนตำแหน่งเดิมที่เกษียณอายุราชการไป และพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่เดิมในสายงานหลักให้มีประสิทธิภาพ ความรู้ ความสามารถมากขึ้น

3.5 ควรพิจารณาจัดทำแผนการคัดเลือก การเตรียมความพร้อม ในการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ของตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งอาจมีจำนวนไม่มาก แต่เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่สูง ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหา ขัดข้องในการปฏิบัติงานของสำนักหรือกรมปศุสัตว์ในภาพรวมได้ รวมถึงการจัดทำแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ภายในหน่วยงาน เพื่อไม่ให้ความรู้เทคนิคหรือความรู้เฉพาะทางต่างๆ ต้องสูญหายไปกับการเกษียณอายุของบุคลากร รวมทั้งดูแลรักษาสนับสนุนให้บุคลากรเติบโตก้าวหน้าและเพิ่มศักยภาพของบุคลากร

บรรณานุกรม

- กฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการกรมปศุสัตว์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2557. 2557.
 ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 131 ตอนที่ 88 ก. หน้า 41-52.
- กองแผนงาน กรมปศุสัตว์. 2560 ยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2561-2565. กรุงเทพฯ.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551. 2551. ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 125 ตอนที่ 22 ก.
 หน้า 1-51.
- ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547. 2547. ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 121
 ตอนพิเศษ 5 ง. หน้า 1-16.
- วันวิษา ชมภูวิเศษ และไตรเทพ ณรงค์อินทร์. 2560. คู่มือปฏิบัติงานการจัดการบริหารกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ
 กรมปศุสัตว์. ผลงานวิชาการ (KM). แหล่งที่มา :
[http://person.dld.go.th/2557/km/60/เรื่องที่%201%20\(เอกสารฉบับสมบูรณ์\).pdf](http://person.dld.go.th/2557/km/60/เรื่องที่%201%20(เอกสารฉบับสมบูรณ์).pdf), 7 กันยายน 2563.
- สำนักงาน ก.พ.. 2553. คู่มือการวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ. พิมพ์ครั้งที่ 1. ประชุมช่าง, กรุงเทพฯ.
- สำนักงาน ก.พ.. 2556. คู่มือแนวทางการวางแผนและบริหารกำลังคน สำหรับส่วนราชการ. พิมพ์ครั้งที่ 1.
 21 เซ็นจูรี, กรุงเทพฯ.
- สำนักงาน ก.พ.. 2559. คู่มือการบริหารงานพนักงานราชการ 2555. ม.ป.ป. สำนักงาน ก.พ., กรุงเทพฯ.
- สำนักงาน ก.พ.. 2562. มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2562-2565) และแนวทางการปฏิบัติ.
 พิมพ์ครั้งที่ 1. 21 เซ็นจูรี, กรุงเทพฯ.

ภาคผนวก ก

แนวทางการบริหารอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการกรมปศุสัตว์

**แนวทางการบริหารอัตรากำลังข้าราชการจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ ของกรมปลัด
ตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕**

1. หลักการบริหารอัตรากำลังข้าราชการในภาพรวม

1.1 อ.ก.พ.กระทรวง มีอำนาจตามมาตรา 16 (2) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ในการบริหารอัตรากำลังข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุในภาพรวมของส่วนราชการในสังกัดกระทรวง โดยพิจารณาจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการในแต่ละปีงบประมาณให้กับส่วนราชการในสังกัดกระทรวง โดยจะพิจารณาจัดสรรคืน เป็นข้าราชการ หรือทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) ขึ้นอยู่กับความจำเป็นตามภารกิจของส่วนราชการ

1.2 ไม่เพิ่มอัตรากำลังข้าราชการตั้งใหม่ในภาพรวมสำหรับข้าราชการทุกประเภท ยกเว้นกรณีที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งและหากไม่ดำเนินการจะส่งผลกระทบต่อภารกิจของภาครัฐตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ชาติ

2. วิธีการบริหารอัตรากำลังข้าราชการ

2.1 การจัดสรร/เกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุ ให้จัดสรรอัตรากำลังข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณคืนให้แก่ส่วนราชการเดิม หรือส่วนราชการในสังกัดกระทรวง ได้ตามความจำเป็นของภารกิจ

2.2 การทดแทนอัตรากำลังข้าราชการจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ให้จัดสรรเป็นกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการคืนให้แก่ส่วนราชการเดิมในสังกัดกระทรวง และหน่วยงานเดิม ตามจำนวนที่ต้องทดแทน และให้ยุบเลิกอัตรากำลังข้าราชการที่ว่างจากผลเกษียณอายุนั้น

2.3 การขอจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการตั้งใหม่ให้แก่ส่วนราชการในสังกัดกระทรวง ที่มีความจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังเพิ่มขึ้น อันเป็นผลมาจากภารกิจสำคัญเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการตามนโยบายรัฐบาล หรือเป็นภารกิจที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง หรือความเชื่อมั่นของชาติในระดับที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อราชการ หรือส่งผลกระทบต่อบทบาทหน้าที่ของประเทศไทยในเวทีโลก

2.4 การบริหารอัตรากำลังข้าราชการระหว่างปีงบประมาณ ให้ส่วนราชการและหน่วยงานจัดสรรอัตรากำลังเพื่อการบริหารจัดการภายในส่วนราชการ/หน่วยงาน ไม่เกินร้อยละ 5 ในแต่ละปีงบประมาณ

3. หลักเกณฑ์การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ

อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณาจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการจากผลการเกษียณอายุของส่วนราชการในสังกัด ตามขนาดอัตรากำลังประเภทตำแหน่ง และลักษณะภารกิจที่ปฏิบัติของส่วนราชการ โดยจำแนกหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ดังนี้

3.1 หลักเกณฑ์และวิธีการสำหรับส่วนราชการขนาดกลาง ที่มีอัตรากำลัง ตั้งแต่ 1,001 - 5,000 อัตรากำลังให้ดำเนินการ ดังนี้

1) ตำแหน่งประเภทบริหารและตำแหน่งประเภทอำนวยการ ให้จัดสรรอัตรากำลังข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุคืนส่วนราชการเดิมทั้งหมด เพื่อให้ส่วนราชการบริหารอัตรากำลังได้อย่างต่อเนื่องทันที

2) ตำแหน่งประเภทวิชาการและตำแหน่งประเภททั่วไป

- ให้จัดสรรอัตรากำลังข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุคืนส่วนราชการเดิม ร้อยละ 70

- ให้ทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) โดยจัดสรรส่วนราชการเดิม ร้อยละ 10

- ให้ อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรรอัตรากำลังข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุส่วนที่เหลือ ร้อยละ 20

คืนให้แก่ส่วนราชการเดิม หรือเกลี่ยให้ส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวง ตามความจำเป็นของภารกิจ

ทั้งนี้ ส่วนราชการสามารถแจ้งอัตรากำลังว่างจากผลการเกษียณอายุในปีงบประมาณนั้นๆ หรือนำอัตรากำลังอื่นที่เห็นสมควรยุบเลิกแทนอัตรากำลังเกษียณอายุได้ตามความจำเป็น แต่จะต้องไม่นำตำแหน่งที่ คปร. หรือ อ.ก.พ.

กระทรวง ได้กำหนดเงื่อนไขการใช้ตำแหน่งไว้เป็นการเฉพาะมาขุบเล็ก โดยจะต้องแจ้งอัตราว่างให้ครบตามจำนวนตำแหน่งที่เกษียณอายุในปีงบประมาณนั้นๆ เสนอ อ.ก.พ.กระทรวง พิจารณาจัดสรรตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่ คปร. กำหนด

3.2 เงื่อนไขการพิจารณาที่ คปร. กำหนด

อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาจัดสรร/เกลี่ยอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุหรืออัตราว่างที่เห็นสมควรขุบเล็ก หรือทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น โดยจัดลำดับความสำคัญ ตามลักษณะของภารกิจประเภทตำแหน่ง และแนวทางการใช้อัตรากำลังตามภารกิจ

1) ลักษณะของภารกิจ

ก. ภารกิจหลักของส่วนราชการที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนนโยบายสำคัญของรัฐบาลเพื่อแก้ปัญหาในด้านใดด้านหนึ่งในระยะเร่งด่วน หรือเป็นภารกิจสำคัญตามประเด็นยุทธศาสตร์ในแผนการปฏิรูปประเทศ แผนแม่บท หรือยุทธศาสตร์ชาติ ที่ต้องเร่งรัดการดำเนินการให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

ข. ภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้

ค. ภารกิจที่มีข้อผูกพันตามกฎหมาย หรือการพัฒนาระบบราชการ

ง. ภารกิจที่มีลักษณะงานพิเศษเฉพาะ

2) แนวทางการจำแนกตำแหน่งและการใช้กำลังคนตามภารกิจ

ตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจหลักของส่วนราชการ

ก. เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจหลัก ซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการที่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ และการปฏิบัติภารกิจนั้นส่งผลโดยตรงต่อการบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจของส่วนราชการ ตลอดจนนโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์ชาติ หรือ

ข. เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจหลักตามกฎหมายจัดตั้งส่วนราชการ หรือ

ค. เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจหลักตามกฎหมายเฉพาะ ซึ่งกำหนดให้ต้องใช้ข้าราชการปฏิบัติงานในฐานะเจ้าพนักงานตามกฎหมาย และมีได้ให้อำนาจในการแต่งตั้งบุคลากรอื่นปฏิบัติงานแทนได้ โดยลักษณะงานที่ปฏิบัติอาจส่งผลต่อการใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายนั้นๆ ด้วย

ตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจสนับสนุนของส่วนราชการ

ก. เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจสนับสนุนทางวิชาการ (Technical Support) เช่น งานศึกษาวิจัย งานพัฒนาข้อมูลทางวิชาการหรือสารสนเทศเพื่อการบริหาร งานกฎหมาย งานวิชาชีพเฉพาะด้านงานเทคนิคเฉพาะด้าน เป็นต้น ซึ่งลักษณะงานของตำแหน่งจำเป็นต้องใช้เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานควบคู่กับตำแหน่งใน สายงานหลักที่เป็นภารกิจอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนด หรือ

ข. เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจซึ่งมีลักษณะงานเป็นงานประจำพื้นฐานเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ (Administration Support) โดยรวมของส่วนราชการ เช่น งานอำนวยการและประสานราชการ งานบริหารทั่วไป งานธุรการ งานระบบคอมพิวเตอร์ งานบริการข้อมูล งานประชาสัมพันธ์ งานบริหารแผนงาน เงิน และบุคลากร เป็นต้น

การใช้กำลังคนตามภารกิจ

การใช้กำลังคนในแต่ละประเภทให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทภารกิจของส่วนราชการ เพื่อใช้ประกอบการดำเนินการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น คปร. ได้กำหนดแนวทางการพิจารณาไว้ ดังนี้

การจำแนกภารกิจของส่วนราชการ	กรอบการใช้กำลังคนภาครัฐ
<p>1. ภารกิจหลัก</p> <p>เป็นงานตามกฎหมาย นโยบายและยุทธศาสตร์ชาติ หรืองานที่ทำเพื่อความอยู่รอดขององค์กร หรือเป็นงานหลักตามบทบาทภารกิจและพันธกิจของหน่วยงาน ที่จำเป็นต้องดำเนิน เพื่อให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● ข้าราชการ ร้อยละ 90-100 ● พนักงานราชการ ● ลูกจ้างชั่วคราว ● ลูกจ้างตามสัญญาจ้าง ● Outsourcing ● Contract out <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin-left: 100px;"> - ท้องถิ่น - เอกชน - PO </div>
<p>2. ภารกิจสนับสนุน</p> <p>2.1 เป็นงานสนับสนุนทางวิชาการ (Technical Support) เช่น งานศึกษาวิจัย งานพัฒนาข้อมูลทางวิชาการหรือสารสนเทศ เพื่อการบริหาร งานกฎหมาย งานวิชาชีพเฉพาะด้าน งานเทคนิคเฉพาะด้าน เป็นต้น ที่งานนั้นทำเพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนด โดยทำเพื่อประกอบการตัดสินใจเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือเพื่อการพัฒนางานวิชาการ หรืองานเทคนิคเฉพาะด้านที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของตำแหน่งตามภารกิจหลัก</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● ข้าราชการ ร้อยละ 50-75 ● พนักงานราชการ ● ลูกจ้างชั่วคราว ● ลูกจ้างตามสัญญาจ้าง ● Outsourcing ● Contract out <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin-left: 100px;"> - ท้องถิ่น - เอกชน - PO </div>
<p>2.1 เป็นงานประจำพื้นฐานเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ (Administration Support) ของหน่วยงาน เช่น งานอำนวยความสะดวกและประสานราชการ งานบริหารทั่วไป งานธุรการ งานระบบคอมพิวเตอร์ งานบริการข้อมูล งานประชาสัมพันธ์ งานบริหารแผนงาน เงิน และบุคลากร เป็นต้น ที่งานนั้นทำเพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนด</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● ข้าราชการ ร้อยละ 20-25 ● พนักงานราชการ ● ลูกจ้างชั่วคราว ● ลูกจ้างตามสัญญาจ้าง ● Outsourcing ● Contract out <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin-left: 100px;"> - ท้องถิ่น - เอกชน - PO </div>

4. แนวทางการจัดสรรอัตรากำลังพนักงานราชการเพิ่มเติมเพื่อรองรับการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น

การจัดสรรอัตรากำลังพนักงานราชการเพิ่มเติมเพื่อรองรับการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น เพื่อใช้ประกอบการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2560 คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ในการประชุมครั้งที่ 3/2561 เมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2561 และคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คพร.) ในการประชุมครั้งที่ 2/2561 เมื่อวันที่ 13 มิถุนายน 2561 ได้มีมติกำหนดแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

4.1 แนวทางการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเพิ่มเติมเพื่อรองรับการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ

1) การกำหนดจำนวนพนักงานราชการ ให้ทดแทนอัตราข้าราชการเกษียณ 1 อัตรา ต่ออัตราพนักงานราชการ 1 อัตรา (1:1) โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการให้เป็นไปตามประกาศ คพร. เรื่องการกำหนดลักษณะและคุณสมบัติเฉพาะของกลุ่มงานและการจัดทำกรอบอัตราพนักงานราชการ พ.ศ. 2554 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2555

2) การกำหนดตำแหน่งพนักงานราชการ ให้กำหนดตามประเภทและลักษณะงานตามกลุ่มงานของพนักงานราชการ โดยให้กำหนดเป็นพนักงานราชการประเภททั่วไป เฉพาะ 4 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานบริการ กลุ่มงานเทคนิค กลุ่มงานบริหารทั่วไป และกลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ

3) การกำหนดกรอบระยะเวลาการจ้าง ให้มีระยะเวลาการจ้างได้ไม่เกินกว่าระยะเวลาของกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ ระยะ 4 ปี ที่ คพร. อนุมัติ โดยไม่นำไปรวมกับกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่เป็นกรอบปกติ และเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการจ้างในแต่ละรอบ ให้ส่วนราชการพิจารณาทบทวนบทบาท ภารกิจและความจำเป็นของการใช้อัตรากำลังพนักงานราชการดังกล่าว เสนอ คพร. พิจารณาต่อไป

4.2 อนุมัติในหลักการให้สำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการ คพร. ตอบมติอนุมัติการจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเพิ่มเติมกรณีทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการได้ทันที ยกเว้นกรณีที่คำขอไม่สอดคล้องกับแนวทางที่กำหนดให้เสนอ อ.คพร. และ คพร. พิจารณาเป็นกรณีๆ ไป

4.3 แนวทางการจัดสรรงบประมาณ ให้ส่วนราชการขอทำความตกลงกับสำนักงบประมาณในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณประเภทบุคคลากร รายการค่าตอบแทนพนักงานราชการให้แก่ส่วนราชการไม่เกินจำนวนกรอบอัตรากำลังพนักงานในแต่ละกลุ่มงานที่ คพร. มีมติอนุมัติ โดยให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนครบถ้วนตามคุณสมบัติเฉพาะของแต่ละกลุ่มงาน

5. แนวทางการจัดสรรอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการของกรมปศุสัตว์ ตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ พ.ศ. 2562 - 2565

4.1 การจำแนกตำแหน่งในสายงานหลักและสายงานสนับสนุนของกรมปศุสัตว์ ตามมติ อ.ก.พ.กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในการประชุมครั้งที่ ๙/256๑ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน 256๑

1) สายงานหลัก

1.1) ตำแหน่งประเภทวิชาการ จำนวน 4 สายงาน ได้แก่ นายสัตวแพทย์ นักวิชาการสัตวบาล นักวิทยาศาสตร์ และนักวิทยาศาสตร์การแพทย์

1.2) ตำแหน่งประเภททั่วไป จำนวน 4 สายงาน ได้แก่ สัตวแพทย์ เจ้าพนักงานสัตวบาล เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์ และเจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์

2) สายงานสนับสนุน

1.1) ประเภทวิชาการ จำนวน 14 สายงาน ได้แก่ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักทรัพยากรบุคคล นักจัดการงานทั่วไป นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการตรวจสอบภายใน นักวิชาการเผยแพร่ นักวิชาการสถิติ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักวิเทศสัมพันธ์ นิติกร เศรษฐกร เกษัชกร และบรรณารักษ์

1.2) ประเภททั่วไป จำนวน 9 สายงาน ได้แก่ เจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานพัสดุ เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา นายช่างเครื่องกล นายช่างเทคนิค นายช่างภาพ นายช่างโยธา และนายช่างศิลป์

4.2 การดำเนินการจัดสรรอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการของกรมปศุสัตว์

1) ตำแหน่งประเภทบริหารและตำแหน่งประเภทอำนวยการ จัดสรรคืนหน่วยงานเดิมทั้งหมด

2) ตำแหน่งประเภทวิชาการและตำแหน่งประเภททั่วไป

2.1) ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ ผู้ปฏิบัติงานฐานะหัวหน้าส่วน/กลุ่ม/ฝ่าย ผู้อำนวยการศูนย์/สถานี หัวหน้าด่าน ปศุสัตว์อำเภอ/พื้นที่ จัดสรรคืนหน่วยงานเดิมทั้งหมด

2.2) ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงาน พิจารณาตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ คพร. กำหนดในการจัดสรรคืนหน่วยงานเดิม ด้วยตำแหน่งข้าราชการ หรือทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) หรือเกลี้ยให้หน่วยงานอื่น ตามความจำเป็นของภารกิจ

2.3) กรณีพิจารณาการจัดสรรแล้วมีความจำเป็นต้องคืนหน่วยงานด้วยตำแหน่งข้าราชการ กรมจะพิจารณาแจ้งอัตรารว่างอื่นที่มีของหน่วยงานหรือหน่วยงานอื่นที่เห็นสมควรยุบเลิกแทนอัตรากเกษียณอายุได้ตามความจำเป็น

.....

ภาคผนวก ข

แบบฟอร์มและตัวอย่าง

แบบฟอร์มการวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อการทดแทนอัตรารว่างจากผลการอายุเกษียณของข้าราชการ ด้วยตำแหน่งข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562
สำนักงานปศุสัตว์จังหวัด ก

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง เลขที่	ชื่อตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	กลุ่ม/ฝ่าย/ส่วน/ศูนย์/ สถานี/ด่าน	เหตุผลความจำเป็นในการขอรับการจัดสรรคืน ด้วยตำแหน่งข้าราชการ
1	5001	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	ชง	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอ เมือง ข จังหวัด ก	ตำแหน่งปศุสัตว์อำเภอ เป็นหัวหน้าหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาคที่จำลองบทบาทภารกิจของกรมปศุสัตว์มาปฏิบัติในระดับอำเภอ ปฏิบัติภารกิจหลักของกรมปศุสัตว์ ช่วยเหลือการปฏิบัติงานของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัด เป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติงานใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน เกี่ยวกับการปศุสัตว์ในระดับพื้นที่ ทั้งด้านพัฒนาสุขภาพสัตว์ มาตรฐานคุณภาพสินค้าปศุสัตว์ และส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์ โดยต้องใช้ความรู้ เทคนิคและประสบการณ์ด้านสัตวแพทย์และสัตวบาลเกี่ยวกับวินิจฉัยชันสูตร วิเคราะห์ ทดสอบโรคในสัตว์ สินค้าปศุสัตว์และสิ่งแวดล้อม เพื่อค้นหาสาเหตุของการเกิดปัญหา วางแผนและดำเนินการควบคุมป้องกันและบำบัดโรคสัตว์ ตลอดจนด้านตรวจสอบมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ และส่งเสริมการผลิตปศุสัตว์เพื่อให้มีปริมาณสัตว์เพียงพอ และมีมาตรฐาน ถูกสุขอนามัย ปราศจากโรคสารตกค้าง และสารปนเปื้อนมีความปลอดภัยต่อผู้บริโภคและสิ่งแวดล้อม
2	5002	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	ปง / ชง	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอ เมือง ข จังหวัด ก	เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติงานภารกิจหลักของกรมในส่วนภูมิภาค (สำนักงานปศุสัตว์อำเภอ) ปฏิบัติงานเบ็ดเสร็จในพื้นที่ ทั้งภารกิจด้านการพัฒนาสุขภาพสัตว์ ด้านการพัฒนามาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ และด้านการส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์ หากใช้การจ้างงานรูปแบบอื่นจะส่งผลกระทบต่อภารกิจในการให้บริการประชาชนในพื้นที่ เนื่องจากจังหวัด ก มีการดำเนินการโครงการสำคัญตามนโยบายรัฐบาลและกระทรวงเป็นจำนวนมาก เช่น ศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร โครงการบริหารจัดการพื้นที่เกษตรกรรม (Zoning by Agri-Map) โครงการปรับเปลี่ยนพื้นที่ทำนาไม่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพปศุสัตว์ โครงการระบบส่งเสริมการเกษตรแปลงใหญ่ โครงการโคเนื้อสร้างอาชีพ โครงการธนาคารโค-กระบือ และสำนักงานปศุสัตว์อำเภอเมือง ข ยังรับผิดชอบดำเนินการโครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งแก่กลุ่มเกษตรกรเพื่อรองรับการผลิตสัตว์เศรษฐกิจ (ไก่พื้นเมือง) ซึ่งเป็นกิจกรรมในโครงการเพิ่มมูลค่าเพิ่มการผลิตและแปรรูปสัตว์เศรษฐกิจ (โคเนื้อและไก่พื้นเมือง) คุณภาพครบวงจรรองรับตลาดอาเซียน ประเด็นยุทธศาสตร์ของจังหวัด การพัฒนาเศรษฐกิจให้มีความมั่นคง

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง เลขที่	ชื่อตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	กลุ่ม/ฝ่าย/ส่วน/ศูนย์/ สถานี/ด้าน	เหตุผลความจำเป็นในการขอรับการจัดสรรคืน ด้วยตำแหน่งข้าราชการ
						<p>และมีความสามารถทางการแข่งขัน เนื่องจากปัจจุบันคริวเรือนที่เลี้ยงสัตว์และจำนวนสัตว์เศรษฐกิจของจังหวัด ก ลดลงมาก จำนวนการผลิตไม่เพียงพอสำหรับบริโภคทั้งภายในจังหวัดและภายในประเทศ ราคาโคเนื้อและสัตว์ปีกจะพุ่งสูงขึ้น เพราะในส่วนของโคเนื้อมีการส่งออกเพิ่มมากขึ้นตามความต้องการของประเทศเพื่อนบ้านที่เศรษฐกิจเติบโตขยายตัว รวมทั้งทุ้งหญ้าเลี้ยงสัตว์ สาธารณะลดลง ส่งผลทำให้ต้นทุนที่เป็นตัวเงินในการเลี้ยงโคเนื้อจะสูงขึ้น และสัตว์ปีกพันธุ์พื้นเมืองมีการเลี้ยงลดลงเนื่องจากภาวะ โรคระบาดและเงื่อนไขด้านกฎหมายฟาร์มเลี้ยงสัตว์มาตรฐาน เหตุดังกล่าวล้วนส่งผลกระทบต่อและจงใจให้เกษตรกรตัดสินใจในการเลิกเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจทั้งสองชนิดไปเป็นจำนวนมาก จึงคาดว่า ในส่วนของโคเนื้อจะมีการนำเข้าเนื้อโคคุณภาพจากออสเตรเลียเพิ่มขึ้นเรื่อยๆอย่างหลีกเลี่ยงมิได้ และถ้าหากเนื้อโคขาดแคลนผลิตไม่พอบริโภคภายในประเทศ จะส่งผลทำให้ราคาเนื้อโคสูงขึ้น มีผลจงใจในการลักลอบนำเข้าเนื้อตามแนวชายแดนจากประเทศเพื่อนบ้านอีก ซึ่งมีความเสี่ยงต่อการนำโรคระบาดสัตว์เข้ามาในประเทศทำให้เสียงบประมาณค่าใช้จ่ายในการดำเนินการควบคุมกำจัดโรค เกิดความสูญเสียทางเศรษฐกิจ ไม่คุ้มค่า ในส่วนของไก่พื้นเมือง คริวเรือนที่เลี้ยงจะลดลงมาก จนไม่สามารถผลิตได้เพียงพอต่อการบริโภค หากใช้การจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) ที่มีเครื่องเคลื่อนไหวตลอด และการปฏิบัติงานในภารกิจหลัก โดยเฉพาะงานตามยุทธศาสตร์ นโยบายสำคัญต้องอาศัยความรู้ประสบการณ์ที่สั่งสมมา โดยเฉพาะการทำงานในพื้นที่ ที่ต้องให้บริการประชาชน ต้องมีความอดทนอดกลั้น และมีความผูกพันต่อองค์กร การจ้างงานด้วยรูปแบบข้าราชการจึงเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและทำให้งานตามภารกิจประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพประกอบกับปัจจุบัน</p> <p>ปัจจุบันมีจำนวนผู้ปฏิบัติงาน ๓ อัตรา ทำให้ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้บริการแก่เกษตรกร โดยเฉพาะเกษตรกรผู้เลี้ยงสัตว์รายย่อย ซึ่งจำเป็นต้องได้รับบริการด้านปศุสัตว์จากภาครัฐ</p>
2	5003	สัตวแพทย์	ทั่วไป	ปง / ชง	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอ เมือง ค จังหวัด ก	<p>เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติงานภารกิจหลักของกรมในส่วนภูมิภาค (สำนักงานปศุสัตว์อำเภอ) ปฏิบัติงานเบ็ดเสร็จในพื้นที่ ทั้งภารกิจด้านการพัฒนาสุขภาพสัตว์ ด้านการพัฒนามาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ และด้านการส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์ หากใช้การจ้างงานรูปแบบอื่นจะส่งผลกระทบต่อภารกิจในการให้บริการประชาชนในพื้นที่ เนื่องจากจังหวัด ก มีการดำเนินการโครงการสำคัญตามนโยบายรัฐบาลและกระทรวงเป็นจำนวนมาก เช่น ศูนย์เรียนรู้การเพิ่ม</p>

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง เลขที่	ชื่อตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	กลุ่ม/ฝ่าย/ส่วน/ศูนย์/ สถานี/ด้าน	เหตุผลความจำเป็นในการขอรับการจัดสรรคืน ด้วยตำแหน่งข้าราชการ
						ประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร โครงการบริหารจัดการพื้นที่เกษตรกรรม (Zoning by Agri-Map) โครงการปรับเปลี่ยนพื้นที่ทำนาไม่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพปศุสัตว์ โครงการระบบส่งเสริมการเกษตรแปลงใหญ่ โครงการโคเนื้อสร้างอาชีพ โครงการธนาคารโค-กระบือ และสำนักงานปศุสัตว์อำเภอเมือง ค จังหวัดบุรีรัมย์ได้จัดทำโครงการปรับเปลี่ยนพื้นที่ทำนาไม่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมการเลี้ยงกระบือ เนื่องจากแม่กระบือไม่เพียงพอในระบบการผลิต โดยปรับเปลี่ยนพื้นที่ปลูกข้าว เป็นที่ปลูกพืชอาหารสัตว์เลี้ยงกระบือ ซึ่งเป็นสัตว์ที่เลี้ยงง่าย ตลาดในและต่างประเทศมีความต้องการมาก มีความคุ้มค่าต่อการลงทุนของเกษตรกร หากใช้การจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) ที่มีการเคลื่อนไหวตลอด และการปฏิบัติงานในภารกิจหลัก โดยเฉพาะงานตามยุทธศาสตร์ นโยบายสำคัญต้องอาศัยความรู้ประสบการณ์ที่สั่งสมมา โดยเฉพาะการทำงานในพื้นที่ ที่ต้องให้บริการประชาชน ต้องมีความอดทน อดกลั้น และมีความผูกพันต่อองค์กร การจ้างงานด้วยรูปแบบข้าราชการจึงเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและทำให้งาน ตามภารกิจประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจุบันมีจำนวนผู้ปฏิบัติงาน ๔ อัตรา ทำให้ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้บริการแก่เกษตรกร โดยเฉพาะเกษตรกรผู้เลี้ยงสัตว์รายย่อย ซึ่งจำเป็นต้องได้รับบริการด้านปศุสัตว์จากภาครัฐ
4	5004	สัตวแพทย์	ทั่วไป	พง / ขง	กลุ่มพัฒนาคุณภาพสินค้า ปศุสัตว์	เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติงานภารกิจหลักของกรมปศุสัตว์ ของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัด ด้านมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาฟาร์มให้เป็นไปตามมาตรฐานฟาร์มหลักสวัสดิภาพสัตว์และพัฒนาคุณภาพสินค้าปศุสัตว์ ตรวจสอบติดตามรักษามาตรฐานฟาร์มที่ผ่านการรับรอง ควบคุมและสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านมาตรฐานฟาร์มและสินค้าปศุสัตว์แก่สำนักงานปศุสัตว์อำเภอ และเนื่องจากตำแหน่งสัตวแพทย์ไม่มีการบรรจุ สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดจะขอเปลี่ยนตำแหน่งนายสัตวแพทย์ เนื่องจากเป็นงานที่ใช้ความรู้ทางวิชาการสัตวแพทย์ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาคุณภาพสินค้าปศุสัตว์ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล ปัจจุบันมีจำนวนผู้ปฏิบัติงาน ๔ อัตรา ทำให้ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งจำเป็นต้องได้รับบริการด้านปศุสัตว์จากภาครัฐ

หมายเหตุ ลำดับที่ให้เรียงตามความสำคัญของภารกิจที่หน่วยงานประสงค์จะขอรับการจัดสรรคืน พร้อมระบุเหตุผลความจำเป็นที่สอดคล้องกับลักษณะงานและภารกิจที่ปฏิบัติ รวมทั้งผลกระทบต่องานภารกิจหากทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น

แบบฟอร์มการวิเคราะห์การทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ ด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562
สำนักงานปศุสัตว์จังหวัด ก

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง เลขที่	ชื่อตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	กลุ่ม/ฝ่าย/ส่วน/ศูนย์/ สถานี/ด่าน	รูปแบบการทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น			เหตุผล
						รูปแบบการจ้างงาน (พนักงานราชการ/ จ้างเหมาบริการ)	ชื่อตำแหน่ง	กลุ่มงาน	
1	5004	สัตวแพทย์	ทั่วไป	ปง / ชง	กลุ่มพัฒนาคุณภาพสินค้า ปศุสัตว์	พนักงานราชการ	นายสัตวแพทย์	วิชาชีพอเฉพาะ	
2	5003	สัตวแพทย์	ทั่วไป	ปง/ชง	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอ เมือง ค จังหวัด ก	พนักงานราชการ	นักวิชาการสัตวบาล	บริหารทั่วไป	มีภารกิจงานด้านการ ส่งเสริมและพัฒนาการ ปศุสัตว์มากกว่าภารกิจอื่น
3	5002	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	ปง/ชง	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอ เมือง ข จังหวัด ก	พนักงานราชการ	นักวิชาการสัตวบาล	บริหารทั่วไป	มีงานโครงการยุทธศาสตร์ ที่ต้องอาศัยผู้ปฏิบัติงาน ที่มีความรู้ในงานวิชาการ สัตวบาล
4	5005	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	ปง/ชง	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอ เมือง ง จังหวัด ก	พนักงานราชการ	เจ้าพนักงานสัตวบาล	เทคนิคทั่วไป	

- หมายเหตุ 1. พิจารณาการทดแทนอัตราว่างจากการเกษียณอายุของข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ในฐานะผู้ปฏิบัติงาน (ลูกน้อง)
ยกเว้นตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ หัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย/ส่วน ผู้อำนวยการศูนย์ ปศุสัตว์อำเภอ/พื้นที่ ที่พิจารณาให้ไม่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น
2. ลำดับที่ให้เรียงตามความต้องการของหน่วยงาน หากได้รับการทดแทนอัตราว่างจากเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น พร้อมทั้งระบุเหตุผล
3. การกำหนดตำแหน่งพนักงานราชการ ให้กำหนดเป็นพนักงานราชการประเภททั่วไป เฉพาะ 4 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานบริการ กลุ่มงานเทคนิค กลุ่มงานบริหารทั่วไป
และกลุ่มงานวิชาชีพอเฉพาะ

ภาคผนวก ค

ตารางสรุปผลการวิเคราะห์การทดแทนอัตราว่างจากการเกษียณอายุ
ของข้าราชการกรมปศุสัตว์ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2563

ตารางที่ 1 การจัดสรรคืนอัตราว่างจากผลการเกษียณของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการ

ที่	ตำแหน่ง เลขที่	หน่วยงาน	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภท	กรอบระดับตำแหน่ง
1	3	กรมปศุสัตว์	รองอธิบดี	นักบริหาร	บริหาร	ต้น
2	2246	สำนักงานปศุสัตว์เขต 9	ปศุสัตว์เขต	ผู้อำนวยการ	อำนวยการ	สูง
3	3865	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดเชียงราย	ปศุสัตว์จังหวัด	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นายสัตวแพทย์/ปฏิบัติงานสัตวแพทย์/วิชาการสัตวบาล/ปฏิบัติงานสัตวบาล)	อำนวยการ	สูง
4	4038	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดตาก	ปศุสัตว์จังหวัด	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นายสัตวแพทย์/ปฏิบัติงานสัตวแพทย์/วิชาการสัตวบาล/ปฏิบัติงานสัตวบาล)	อำนวยการ	สูง
5	4251	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดราชบุรี	ปศุสัตว์จังหวัด	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นายสัตวแพทย์/ปฏิบัติงานสัตวแพทย์/วิชาการสัตวบาล/ปฏิบัติงานสัตวบาล)	อำนวยการ	สูง
6	2980	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสุรินทร์	ปศุสัตว์จังหวัด	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นายสัตวแพทย์/ปฏิบัติงานสัตวแพทย์/วิชาการสัตวบาล/ปฏิบัติงานสัตวบาล)	อำนวยการ	สูง
7	2417	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดอ่างทอง	ปศุสัตว์จังหวัด	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นายสัตวแพทย์/ปฏิบัติงานสัตวแพทย์/วิชาการสัตวบาล/ปฏิบัติงานสัตวบาล)	อำนวยการ	สูง

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์เพื่อการขอรับจัดสรรคืนอัตราว่างจากผลการเกษียณของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป

ที่	หน่วยงาน	ตำแหน่ง	ประเภท	เลขที่ตำแหน่ง	กรอบระดับตำแหน่ง	เหตุผลความจำเป็นในการขอรับการจัดสรรคืนด้วยตำแหน่งข้าราชการ			หมายเหตุ
						ลำดับความสำคัญ	ปฏิบัติงานในฐานะ	ประเด็นโครงการ หรืองานอื่นๆ ที่สำคัญ	
1	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาระบบบริหาร (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน)	วิชาการ	12	ชช	1	ผู้เชี่ยวชาญ	การพัฒนาและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ	
	กองการเจ้าหน้าที่								
2	ฝ่ายบริหารทั่วไป	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	53	อว	1	หัวหน้าฝ่าย		
	กองคลัง								
3	กลุ่มพัฒนาระบบงานคลัง	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	127	ชพ	1	หัวหน้ากลุ่ม		
	กองแผนงาน								
4	ฝ่ายบริหารทั่วไป	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	520	อว	1	หัวหน้าฝ่าย		
5	กลุ่มพัฒนาวิชาการ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	537	ปก/ชก	2	ผู้ปฏิบัติงาน	การประเมินโครงการที่ได้รับงบประมาณจากเงินนอก 1. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตโคเนื้อของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนการเลี้ยงโคเนื้อบ้านแสนแก้ว จังหวัดศรีสะเกษ 2. โครงการพะ-แกะล้านนา ของสภาเกษตรกรแห่งชาติ 3. โครงการศึกษาศึกษาภาพการขุน คุณภาพซาก และผลตอบแทนทางเศรษฐกิจของโคเนื้อ 5 พันธุ์ในระบบการขุนเชิงการค้า กรณีศึกษา : สหกรณ์ผู้เลี้ยงโคขุนในเขตปฏิรูปที่ดินปางศิลาทอง จำกัด เป็นต้น	
	กองส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์								
6	กองส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์	ผู้เชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมโคนม (นักวิชาการสัตวบาล)	วิชาการ	1525	ชช	1	ผู้เชี่ยวชาญ	วางกรอบนโยบายการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การส่งเสริมโคนมที่เกี่ยวข้องกับภาคราชการ เอกชน และเกษตรกร รวมทั้งสถาบันการศึกษาในการยกระดับอุตสาหกรรมโคนมของประเทศไทย	
7	กลุ่มวิจัยและพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	1572	ชพ	2	ผู้ปฏิบัติงาน	โครงการ Smart Farmer ตามนโยบายกระทรวง และนโยบายกรมปศุสัตว์	
	กองผลิตภัณฑ์ปศุสัตว์								
8	ศูนย์วิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ปศุสัตว์กรมทหารศรม (ศูนย์วิจัยและพัฒนาการปศุสัตว์ที่ 4)	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	1952	ปง/ชง	1	ผู้ปฏิบัติงาน		
	สถาบันสุขภาพสัตว์แห่งชาติ								
9	สถาบันสุขภาพสัตว์แห่งชาติ	ผู้เชี่ยวชาญด้านวินิจฉัยโรคปากและเท้าเปื่อย (นายสัตวแพทย์)	วิชาการ	865	ชช	1	ผู้เชี่ยวชาญ	งานด้านโรคปากและเท้าเปื่อยภายในประเทศและภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ในการเป็นห้องปฏิบัติการอ้างอิงของ OIE Reference Lab	

ที่	หน่วยงาน	ตำแหน่ง	ประเภท	เลขที่ ตำแหน่ง	กรอบระดับ ตำแหน่ง	เหตุผลความจำเป็นในการขอรับการจัดสรรคืนด้วยตำแหน่งข้าราชการ			หมายเหตุ	
						ลำดับ ความสำคัญ	ปฏิบัติงาน ในฐานะ	ประเด็นโครงการ หรืองานอื่นๆ ที่สำคัญ		
10	ฝ่ายบริหารทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	780	ชพ	2	หัวหน้าฝ่าย			
11	ศูนย์อ้างอิงโรคปากและเท้าเปื่อยภูมิภาค เอเชียตะวันออกเฉียงใต้	นายช่างเทคนิค	ทั่วไป	871	ปง/ชง	3	ผู้ปฏิบัติงาน	งานระบบ Micro security system ของอาคารที่มีความปลอดภัยทางชีวภาพระดับ3 ของศูนย์ให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพป้องกันเชื้อไวรัสโดยเฉพาะชนิดที่ไม่มีในประเทศไทย (Exotic type) ไม่ให้รั่วไหลสู่สิ่งแวดล้อมและการเป็นห้องปฏิบัติการ OIE Reference Lab		
สำนักควบคุม ป้องกัน และบำบัดโรคสัตว์										
12	กลุ่มระบาดวิทยาทางสัตวแพทย์	นายสัตวแพทย์	วิชาการ	922	ปก/ชก/ชพ	1	ผู้ปฏิบัติงาน	โรคติดต่อระหว่างสัตว์และคน (โรคพิษสุนัขบ้า)		
กองสารวัตรและกักกัน										
13	ด่านกักกันสัตว์ระนอง	หัวหน้าด่าน (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	1088	อว	-	หัวหน้าด่าน			
สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์										
14	กลุ่มช่างซ่อมบำรุง	นายช่างเทคนิค	ทั่วไป	1220	ปง/ชง	1	ผู้ปฏิบัติงาน			
15	กลุ่มช่างซ่อมบำรุง	นายช่างเทคนิค	ทั่วไป	1221	ปง/ชง	-	ผู้ปฏิบัติงาน			
สำนักเทคโนโลยีชีวภาพการผลิตปศุสัตว์										
16	ศูนย์วิจัยการผสมเทียมและ เทคโนโลยีชีวภาพสระบุรี	นักวิชาการสัตวบาล	วิชาการ	1354	ปก/ชก/ชพ	1	ผู้ปฏิบัติงาน			
17	ฝ่ายบริหารทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	1299	ปก/ชก	2	ผู้ปฏิบัติงาน			
สำนักพัฒนาพันธุ์สัตว์										
18	ศูนย์วิจัยและบำรุงพันธุ์สัตว์บุรีรัมย์	ผู้อำนวยการศูนย์ (นักวิชาการสัตวบาล)	วิชาการ	346	ชพ	1	ผู้อำนวยการศูนย์			
19	ศูนย์วิจัยและบำรุงพันธุ์สัตว์พิษณุโลก	ผู้อำนวยการศูนย์ (เจ้าพนักงานสัตวบาล)	ทั่วไป	433	อว	2	ผู้อำนวยการศูนย์			
20	ศูนย์วิจัยและบำรุงพันธุ์สัตว์ชัยภูมิ	นายช่างเครื่องกล	ทั่วไป	299	ปง/ชง	3	ผู้ปฏิบัติงาน			
21	ศูนย์วิจัยและบำรุงพันธุ์สัตว์ตาก	นักวิชาการสัตวบาล	วิชาการ	420	ปก/ชก/ชพ	4	ผู้ปฏิบัติงาน			
22	ศูนย์วิจัยและบำรุงพันธุ์สัตว์พิษณุโลก	นักวิชาการสัตวบาล	วิชาการ	455	ปก/ชก/ชพ	5	ผู้ปฏิบัติงาน			
23	ศูนย์วิจัยและบำรุงพันธุ์สัตว์อุดรธานี	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	2642	ปง/ชง	6	ผู้ปฏิบัติงาน			
24	ศูนย์วิจัยและพัฒนาแพะแกะ	นักวิชาการสัตวบาล	วิชาการ	493	ปก/ชก/ชพ	7	ผู้ปฏิบัติงาน			
สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์										
25	กลุ่มตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์	สัตวแพทย์	ทั่วไป	1648	อว	1	ผู้ปฏิบัติงาน			
26	กลุ่มควบคุมโรงฆ่าสัตว์ภายในประเทศ	สัตวแพทย์	ทั่วไป	1669	ปง/ชง	2	ผู้ปฏิบัติงาน			

ที่	หน่วยงาน	ตำแหน่ง	ประเภท	เลขที่ ตำแหน่ง	กรอบระดับ ตำแหน่ง	เหตุผลความจำเป็นในการขอรับการจัดสรรคืนด้วยตำแหน่งข้าราชการ			หมายเหตุ
						ลำดับ ความสำคัญ	ปฏิบัติงาน ในฐานะ	ประเด็นโครงการ หรืองานอื่นๆ ที่สำคัญ	
	สำนักพัฒนาอาหารสัตว์								
27	สำนักพัฒนาอาหารสัตว์	ผู้เชี่ยวชาญด้านอาหารสัตว์กระเพาะ เดี่ยว (นักวิชาการสัตวบาล)	วิชาการ	566	ชช	1	ผู้เชี่ยวชาญ		
28	ศูนย์วิจัยและพัฒนาอาหารสัตว์บุรีรัมย์	ผู้อำนวยการศูนย์ (นักวิชาการสัตวบาล)	วิชาการ	629	ชพ	2	ผู้อำนวยการศูนย์		
29	ศูนย์วิจัยและพัฒนาอาหารสัตว์นครพนม	ผู้อำนวยการศูนย์ (นักวิชาการสัตวบาล)	วิชาการ	673	ชพ	2	ผู้อำนวยการศูนย์		
30	ศูนย์วิจัยและพัฒนาอาหารสัตว์สกลนคร	ผู้อำนวยการศูนย์ (นักวิชาการสัตวบาล)	วิชาการ	4509	ชพ	2	ผู้อำนวยการศูนย์		
31	ศูนย์วิจัยและพัฒนาอาหารสัตว์กาฬสินธุ์	ผู้อำนวยการศูนย์ (เจ้าพนักงานสัตวบาล)	ทั่วไป	647	อว	3	ผู้อำนวยการศูนย์		
32	ศูนย์วิจัยและพัฒนาอาหารสัตว์สุโขทัย	ผู้อำนวยการศูนย์ (เจ้าพนักงานสัตวบาล)	ทั่วไป	733	อว	3	ผู้อำนวยการศูนย์		
33	ศูนย์วิจัยและพัฒนาอาหารสัตว์สุพรรณบุรี	ผู้อำนวยการศูนย์ (เจ้าพนักงานสัตวบาล)	ทั่วไป	723	อว	3	ผู้อำนวยการศูนย์		
34	ฝ่ายบริหารทั่วไป	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	542	อว	4	ผู้อำนวยการศูนย์		
35	ศูนย์วิจัยและพัฒนาอาหารสัตว์นครพนม	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	676	ปง/ชง	5	ผู้ปฏิบัติงาน		
36	ศูนย์วิจัยและพัฒนาอาหารสัตว์เพชรบุรี	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	717	ปง/ชง	5	ผู้ปฏิบัติงาน		
37	ศูนย์วิจัยและพัฒนาอาหารสัตว์แพร่	นายช่างเครื่องกล	ทั่วไป	692	ปง/ชง	6	ผู้ปฏิบัติงาน		
	สำนักงานปศุสัตว์เขต 1								
38	ฝ่ายบริหารทั่วไป	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	1683	ปง/ชง	1	ผู้ปฏิบัติงาน		
	สำนักงานปศุสัตว์เขต 3								
39	ศูนย์วิจัยและพัฒนาการสัตวแพทย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง กลุ่มตรวจสอบคุณภาพสินค้าปศุสัตว์	นายสัตวแพทย์	วิชาการ	1848	ปก/ชก/ชพ	1	หัวหน้ากลุ่ม	งานตรวจมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ภายใต้โครงการ มาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ (Food Safety)	
	สำนักงานปศุสัตว์เขต 4								
40	ศูนย์วิจัยและพัฒนาการสัตวแพทย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่มชั้นสูตรโรคสัตว์	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	วิชาการ	1919	ปก/ชก/ชพ	1	ผู้ปฏิบัติงาน	กิจกรรมมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ (Food Safety) กิจกรรมตามนโยบายของกรมปศุสัตว์ เช่น โครงการ เนื้อสัตว์ปลอดภัยใส่ใจผู้บริโภคโครงการการตรวจ คุณภาพน้ำนมดิบ	
	สำนักงานปศุสัตว์เขต 5								
41	ศูนย์วิจัยและพัฒนาการสัตวแพทย์ภาคเหนือ ตอนบน กลุ่มชั้นสูตรโรคสัตว์	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	วิชาการ	1996	ปก/ชก/ชพ	1	ผู้ปฏิบัติงาน	กิจกรรมมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ (Food Safety) กิจกรรม ตามนโยบายของกรมปศุสัตว์ เช่น โครงการเนื้อสัตว์ปลอดภัย ใส่ใจผู้บริโภคโครงการการตรวจคุณภาพน้ำนมดิบ	
	สำนักงานปศุสัตว์เขต 6								
42	ส่วนส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์	นักวิชาการสัตวบาล	วิชาการ	2083	ปก/ชก/ชพ	1	ผู้ปฏิบัติงาน		

ที่	หน่วยงาน	ตำแหน่ง	ประเภท	เลขที่ ตำแหน่ง	กรอบระดับ ตำแหน่ง	เหตุผลความจำเป็นในการขอรับการจัดสรรคืนด้วยตำแหน่งข้าราชการ			หมายเหตุ
						ลำดับ ความสำคัญ	ปฏิบัติงาน ในฐานะ	ประเด็นโครงการ หรืองานอื่นๆ ที่สำคัญ	
	สำนักงานปลัดเขต 7								
43	ส่วนยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปลัด	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	2147	ขพ	1	ผู้ปฏิบัติงาน		
44	ฝ่ายบริหารทั่วไป	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	2100	ปง/ชง	2	ผู้ปฏิบัติงาน		
	สำนักงานปลัดเขต 9								
45	ฝ่ายบริหารทั่วไป	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	2249	ปง/ชง	-	ผู้ปฏิบัติงาน		
46	ส่วนยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปลัด	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	2248	ปก/ชก	-	ผู้ปฏิบัติงาน		
	สำนักงานปลัดในพื้นที่กรุงเทพมหานคร								
47	สำนักงานปลัดพื้นที่ 12	ปลัดพื้นที่ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	2355	อว	1	ปลัดอำเภอ		
	สำนักงานปลัดจังหวัดกระบี่								
48	สำนักงานปลัดอำเภอคลองท่อม	ปลัดอำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	3009	อว	-	ปลัดอำเภอ		
49	สำนักงานปลัดอำเภออ่าวลึก	ปลัดอำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	4560	อว	-	ปลัดอำเภอ		
	สำนักงานปลัดจังหวัดกาญจนบุรี								
50	กลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปลัด	หัวหน้ากลุ่ม (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	4288	อว	1	หัวหน้ากลุ่ม		
51	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการปลัด	นักวิชาการสัตวบาล	วิชาการ	4297	ปก/ชก	2	หัวหน้ากลุ่ม		
52	สำนักงานปลัดอำเภอเมืองกาญจนบุรี	ปลัดอำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	4301	อว	3	ปลัดอำเภอ		
	สำนักงานปลัดจังหวัดกาญจนบุรี								
53	สำนักงานปลัดอำเภอยางตลาด	ปลัดอำเภอ (นักวิชาการสัตวบาล)	วิชาการ	3681	ชก	-	ปลัดอำเภอ		
54	สำนักงานปลัดอำเภอห้วยเม็ก	ปลัดอำเภอ (นักวิชาการสัตวบาล)	วิชาการ	3686	ชก	-	ปลัดอำเภอ		
55	สำนักงานปลัดอำเภอท่าคันโท	ปลัดอำเภอ (นักวิชาการสัตวบาล)	วิชาการ	3639	ชก	-	ปลัดอำเภอ		
	สำนักงานปลัดจังหวัดกำแพงเพชร								
56	กลุ่มพัฒนาสุขภาพสัตว์	นายสัตวแพทย์	วิชาการ	4080	ปก/ชก/ขพ	1	หัวหน้ากลุ่ม		
57	สำนักงานปลัดอำเภอเมืองกำแพงเพชร	ปลัดอำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	4089	อว	2	ปลัดอำเภอ		
	สำนักงานปลัดจังหวัดขอนแก่น								
58	สำนักงานปลัดอำเภอหนองสองห้อง	ปลัดอำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	3560	อว	-	ปลัดอำเภอ		
59	ฝ่ายบริหารทั่วไป	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	3538	ปง/ชง	-	ผู้ปฏิบัติงาน		
60	สำนักงานปลัดอำเภอสีชมพู	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	2223	ปง/ชง	-	ผู้ปฏิบัติงาน		
61	สำนักงานปลัดอำเภอภูเวียง	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	1050	ปง/ชง	-	ผู้ปฏิบัติงาน		
62	กลุ่มพัฒนาคุณภาพสินค้าปลัด	สัตวแพทย์	ทั่วไป	3544	ปง/ชง	-	ผู้ปฏิบัติงาน		
63	สำนักงานปลัดอำเภอน้ำพอง	สัตวแพทย์	ทั่วไป	3597	ปง/ชง	-	ผู้ปฏิบัติงาน		

ที่	หน่วยงาน	ตำแหน่ง	ประเภท	เลขที่ ตำแหน่ง	กรอบระดับ ตำแหน่ง	เหตุผลความจำเป็นในการขอรับการจัดสรรคืนด้วยตำแหน่งข้าราชการ			หมายเหตุ
						ลำดับ ความสำคัญ	ปฏิบัติงาน ในฐานะ	ประเด็นโครงการ หรืองานอื่นๆ ที่สำคัญ	
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดจันทบุรี								
64	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอเมืองจันทบุรี	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	2694	อว	-	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดฉะเชิงเทรา								
65	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอแปลงยาว	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	2511	อว	1	ปศุสัตว์อำเภอ		
66	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอบางคล้า	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	1752	ปง/ชง	2	ผู้ปฏิบัติงาน	เป็นเจ้าภาพโครงการส่งเสริมเกษตรกรทฤษฎีใหม่	
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดชลบุรี								
67	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอเมืองชลบุรี	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	3729	อว	1	ปศุสัตว์อำเภอ		
68	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอนสนิมคม	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	2649	อว	2	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดชัยภูมิ								
69	กลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์	หัวหน้ากลุ่ม (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	2868	อว	-	หัวหน้ากลุ่ม		
70	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอบ้านเขว้า	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	1818	อว	-	ปศุสัตว์อำเภอ		
71	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอจัตุรัส	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	2886	อว	-	ปศุสัตว์อำเภอ		
72	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอภูเขียว	ปศุสัตว์อำเภอ (เจ้าพนักงานสัตวบาล)	ทั่วไป	2888	อว	-	ปศุสัตว์อำเภอ		
73	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอคอนสาร	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	1820	อว	-	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดชุมพร								
74	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอท่าแซะ	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	4526	อว	1	ปศุสัตว์อำเภอ		
75	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอทุ่งตะโก	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	3075	อว	2	ปศุสัตว์อำเภอ		
76	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอเมืองชุมพร	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	4642	ปง/ชง	3	ผู้ปฏิบัติงาน		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดเชียงราย								
77	กลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์	หัวหน้ากลุ่ม (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	3866	อว	1	หัวหน้ากลุ่ม		
78	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอพญาเม็งราย	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	1981	อว	2	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดเชียงใหม่								
79	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอจอมทอง	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	1963	อว	1	ปศุสัตว์อำเภอ		
80	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอพร้าว	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	1967	อว	2	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดตาก								
81	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอสามเงา	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	4051	อว	1	ปศุสัตว์อำเภอ		
82	ฝ่ายบริหารทั่วไป	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	4040	ปง/ชง	2	ผู้ปฏิบัติงาน		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดนครนายก								
83	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์	นักวิชาการสัตวบาล	วิชาการ	1187	ปก/ชก/ชพ	1	หัวหน้ากลุ่ม		

ที่	หน่วยงาน	ตำแหน่ง	ประเภท	เลขที่ ตำแหน่ง	กรอบระดับ ตำแหน่ง	เหตุผลความจำเป็นในการขอรับการจัดสรรคืนด้วยตำแหน่งข้าราชการ			หมายเหตุ
						ลำดับ ความสำคัญ	ปฏิบัติงาน ในฐานะ	ประเด็นโครงการ หรืองานอื่นๆ ที่สำคัญ	
84	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอบ้านนา	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	2552	อว	2	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดนครปฐม								
85	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอเมืองนครปฐม	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	4233	อว	1	ปศุสัตว์อำเภอ		
86	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอดอนตูม	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	2105	อว	2	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดนครพนม								
87	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอโพนสวรรค์	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	3505	อว	1	ปศุสัตว์อำเภอ		
88	กลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	4166	ปง/ชง	2	ผู้ปฏิบัติงาน		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดนครราชสีมา								
89	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอด่านขุนทด	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	2720	อว	1	ปศุสัตว์อำเภอ		
90	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอเมืองนครราชสีมา	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	2729	อว	2	ปศุสัตว์อำเภอ		
91	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอบึงอ้อย	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	2722	อว	3	ปศุสัตว์อำเภอ		
92	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอคง	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	3289	ปง/ชง	4	ผู้ปฏิบัติงาน		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดนครศรีธรรมราช								
93	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอชะอวด	ปศุสัตว์อำเภอ (นักวิชาการสัตวบาล)	วิชาการ	4486	ชก	1	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดนครสวรรค์								
94	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอพยุหะคีรี	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	1833	อว	1	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดนนทบุรี								
95	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอบางใหญ่	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	1760	อว	1	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดนครราชสีมา								
96	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอบาเจาะ	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	4762	อว	1	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดน่าน								
97	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอเฉลิมพระเกียรติ	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	2040	อว	1	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดบุรีรัมย์								
98	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอโนนสุวรรณ	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	2941	อว	-	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดปทุมธานี								
99	กลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์	หัวหน้ากลุ่ม (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	2472	อว	1	หัวหน้ากลุ่ม		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดปัตตานี								
100	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอโคกโพธิ์	ปศุสัตว์อำเภอ (เจ้าพนักงานสัตวบาล)	ทั่วไป	4708	อว	-	ปศุสัตว์อำเภอ		
101	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอไม้แก่น	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	4625	อว	-	ปศุสัตว์อำเภอ		

ที่	หน่วยงาน	ตำแหน่ง	ประเภท	เลขที่ ตำแหน่ง	กรอบระดับ ตำแหน่ง	เหตุผลความจำเป็นในการขอรับการจัดสรรคืนด้วยตำแหน่งข้าราชการ			หมายเหตุ
						ลำดับ ความสำคัญ	ปฏิบัติงาน ในฐานะ	ประเด็นโครงการ หรืองานอื่นๆ ที่สำคัญ	
102	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอยะรัง	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	2270	อว	-	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา								
103	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอพระนครศรีอยุธยา	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	2307	อว	1	ปศุสัตว์อำเภอ		
104	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอบางปะอิน	ปศุสัตว์อำเภอ (เจ้าพนักงานสัตวบาล)	ทั่วไป	1693	อว	2	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดพะเยา								
105	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอเชียงคำ	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	3908	อว	1	ปศุสัตว์อำเภอ		
106	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอปง	ปศุสัตว์อำเภอ (เจ้าพนักงานสัตวบาล)	ทั่วไป	3910	อว	2	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดพิจิตร								
107	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอบางมูลนาก	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	2058	อว	1	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดเพชรบูรณ์								
108	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอหล่มสัก	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	4129	อว	1	ปศุสัตว์อำเภอ		
109	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอหนองไผ่	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	4133	อว	2	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดแพร่								
110	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอเมืองแพร่	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	3974	อว	1	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดมหาสารคาม								
111	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอเมืองมหาสารคาม	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	3629	อว	-	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดยโสธร								
112	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอคำเขื่อนแก้ว	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	3224	อว	1	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดยะลา								
113	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอกรงปินัง	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	3230	อว	1	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดร้อยเอ็ด								
114	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอหนองพอก	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	2824	อว	-	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดระนอง								
115	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอกระบุรี	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	4546	อว	1	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดราชบุรี								
116	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอวัดเพลง	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	1897	อว	2	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดลำปาง								
117	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอแม่พริก	สัตวแพทย์	ทั่วไป	3836	ปง/ชง	1	ผู้ปฏิบัติงาน	การควบคุมการเคลื่อนย้ายสัตว์และซากสัตว์อย่างเข้มงวดเนื่องจากมีพื้นที่รอยต่อระหว่างลำปางและตาก	ขอเปลี่ยนเป็น นายสัตวแพทย์

ที่	หน่วยงาน	ตำแหน่ง	ประเภท	เลขที่ ตำแหน่ง	กรอบระดับ ตำแหน่ง	เหตุผลความจำเป็นในการขอรับการจัดสรรคืนด้วยตำแหน่งข้าราชการ			หมายเหตุ
						ลำดับ ความสำคัญ	ปฏิบัติงาน ในฐานะ	ประเด็นโครงการ หรืองานอื่นๆ ที่สำคัญ	
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดเลย								
118	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์	นักวิชาการสัตวบาล	วิชาการ	2514	ปก/ชก/ชพ	1	หัวหน้า		
119	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอท่าลี่	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	2806	ปง/ชง	2	ผู้ปฏิบัติงาน		
120	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอภูหลวง	สัตวแพทย์	ทั่วไป	3404	ปง/ชง	3	ผู้ปฏิบัติงาน		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดศรีสะเกษ								
121	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอขุนหาญ	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	3057	อว	1	ปศุสัตว์อำเภอ	โครงการผลิตสัตวแพทย์ระดับปริญญาโท โครงการสำรวจแหล่งรังโรคคีหู่ในพื้นที่เสี่ยงพื้นที่พบโรคสูง, โครงการสร้างเครือข่ายเฝ้าระวังโรคสัตว์และคน (DGHP), โครงการตามพระราชดำริ โครงการหมู่บ้านทึบทีมสยาม07, MOUกับวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีศรีสะเกษเป็นศูนย์ฝึกนักศึกษา โดยปศุสัตว์อำเภอเป็นที่ปรึกษาและนายสัตวแพทย์เป็นอาจารย์พิเศษ, MOUกับหน่วยทหารพัฒนาการเคลื่อนที่53 ความร่วมมือทางวิชาการในการส่งเสริมการเลี้ยงโคลูกผสม	
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสกลนคร								
122	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอวาริชภูมิ	ปศุสัตว์อำเภอ (เจ้าพนักงานสัตวบาล)	ทั่วไป	3430	อว	-	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสงขลา								
123	กลุ่มพัฒนาคุณภาพสินค้าปศุสัตว์	นายสัตวแพทย์	วิชาการ	4595	ปก/ชก/ชพ	1	หัวหน้ากลุ่ม		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสมุทรปราการ								
124	กลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์	หัวหน้ากลุ่ม (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	2537	อว	1	หัวหน้ากลุ่ม		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสมุทรสงคราม								
125	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอบางคนที	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	3010	อว	1	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสมุทรสาคร								
126	กลุ่มพัฒนาสุขภาพสัตว์	นายสัตวแพทย์	วิชาการ	4426	ปก/ชก/ชพ	-	ผู้ปฏิบัติงาน		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสิงห์บุรี								
127	สำนักงานปศุสัตว์อำเภออินทร์บุรี	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	2407	อว	1	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสุโขทัย								
128	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอศรีสำโรง	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	4023	อว	1	ปศุสัตว์อำเภอ		
129	ฝ่ายบริหารทั่วไป	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	4010	ปง/ชง	2	ผู้ปฏิบัติงาน		

ที่	หน่วยงาน	ตำแหน่ง	ประเภท	เลขที่ ตำแหน่ง	กรอบระดับ ตำแหน่ง	เหตุผลความจำเป็นในการขอรับการจัดสรรคืนด้วยตำแหน่งข้าราชการ			หมายเหตุ
						ลำดับ ความสำคัญ	ปฏิบัติงาน ในฐานะ	ประเด็นโครงการ หรืองานอื่นๆ ที่สำคัญ	
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสุพรรณบุรี								
130	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอด่านช้าง	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	4337	อว	-	ปศุสัตว์อำเภอ		
131	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอดอนเจดีย์	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	4336	อว	-	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสุราษฎร์ธานี								
132	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอพระแสง	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	2175	อว	1	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสุรินทร์								
133	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอลำดวน	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	2042	อว	1	ปศุสัตว์อำเภอ		
134	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอสำโรงทาบ	ปศุสัตว์อำเภอ (นักวิชาการสัตวบาล)	วิชาการ	3004	ชก	2	ปศุสัตว์อำเภอ		
135	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอศรีณรงค์	ปศุสัตว์อำเภอ (เจ้าพนักงานสัตวบาล)	ทั่วไป	3005	อว	3	ปศุสัตว์อำเภอ		
136	ฝ่ายบริหารทั่วไป	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	2982	ปง/ชง	4	ผู้ปฏิบัติงาน		
137	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอเมืองสุรินทร์	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	2995	ปง/ชง	5	ผู้ปฏิบัติงาน		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดหนองคาย								
138	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอเมืองหนองคาย	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	3353	อว	1	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดอำนาจเจริญ								
139	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอพนา	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	3197	อว	1	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดอุดรธานี								
140	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอโนนสะอาด	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	3274	อว	1	ปศุสัตว์อำเภอ		
141	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอน้ำโสม	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	1881	อว	2	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดอุบลราชธานี								
142	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอพิบูลมังสาหาร	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	3126	อว	1	ปศุสัตว์อำเภอ		

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์การทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ)

ที่	หน่วยงาน	ตำแหน่ง	ประเภท	เลขที่ตำแหน่ง	กรอบระดับตำแหน่ง	ลำดับการทดแทน	การทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น			หมายเหตุ
							รูปแบบการจ้างงาน	ชื่อตำแหน่ง	กลุ่มงาน	
	กองแผนงาน									
1	กลุ่มพัฒนาวิชาการ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	537	ปก/ชก	1	พนักงานราชการ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	บริหารทั่วไป	
	กองส่งเสริมและพัฒนากิจการปศุสัตว์									
2	กลุ่มวิจัยและพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	1572	ชพ	-				ไม่ระบุ
	กองผลิตภัณฑ์ปศุสัตว์									
3	ศูนย์วิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ปศุสัตว์มหาสารคาม (ศูนย์วิจัยและพัฒนาการปศุสัตว์ที่ 4)	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	1952	ปง/ชง	1	พนักงานราชการ	เจ้าพนักงานธุรการ	บริหารทั่วไป	
	สถาบันสุขภาพสัตว์แห่งชาติ									
4	ศูนย์อ้างอิงโรคปากและเท้าเปื่อยภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้	นายช่างเทคนิค	ทั่วไป	871	ปง/ชง	1	พนักงานราชการ	นายช่างเทคนิค	เทคนิคทั่วไป	
	สำนักควบคุม ป้องกัน และบำบัดโรคสัตว์									
5	กลุ่มระบาดวิทยาทางสัตวแพทย์	นายสัตวแพทย์	วิชาการ	922	ปก/ชก/ชพ	-				ไม่ระบุ
	สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์									
6	กลุ่มช่างซ่อมบำรุง	นายช่างเทคนิค	ทั่วไป	1220	ปง/ชง	-				ไม่ระบุ
7	กลุ่มช่างซ่อมบำรุง	นายช่างเทคนิค	ทั่วไป	1221	ปง/ชง	-				ไม่ระบุ
	สำนักเทคโนโลยีชีวภาพการผลิตปศุสัตว์									
8	ฝ่ายบริหารทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	1299	ปก/ชก	1	พนักงานราชการ	นักจัดการงานทั่วไป	บริหารทั่วไป	
9	ศูนย์วิจัยการผสมเทียมและเทคโนโลยีชีวภาพสระบุรี	นักวิชาการสัตวบาล	วิชาการ	1354	ปก/ชก/ชพ	2	พนักงานราชการ	นักวิชาการสัตวบาล	บริหารทั่วไป	
	สำนักพัฒนาพันธุ์สัตว์									
10	ศูนย์วิจัยและบำรุงพันธุ์สัตว์ชัยภูมิ	นายช่างเครื่องกล	ทั่วไป	299	ปง/ชง	1	พนักงานราชการ	นายช่างเครื่องกล	เทคนิคทั่วไป	
11	ศูนย์วิจัยและบำรุงพันธุ์สัตว์ตาก	นักวิชาการสัตวบาล	วิชาการ	420	ปก/ชก/ชพ	2	พนักงานราชการ	นักวิชาการสัตวบาล	บริหารทั่วไป	
12	ศูนย์วิจัยและบำรุงพันธุ์สัตว์พิษณุโลก	นักวิชาการสัตวบาล	วิชาการ	455	ปก/ชก/ชพ	3	พนักงานราชการ	นักวิชาการสัตวบาล	บริหารทั่วไป	
13	ศูนย์วิจัยและบำรุงพันธุ์สัตว์อุตรธานี	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	2642	ปง/ชง	4	พนักงานราชการ	นักวิชาการสัตวบาล	บริหารทั่วไป	
14	ศูนย์วิจัยและพัฒนาแพะแกะ	นักวิชาการสัตวบาล	วิชาการ	493	ปก/ชก/ชพ	5	พนักงานราชการ	นักวิชาการสัตวบาล	บริหารทั่วไป	
	สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์									
15	กลุ่มตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์	สัตวแพทย์	ทั่วไป	1648	อว	1	พนักงานราชการ	นายสัตวแพทย์	วิชาชีพเฉพาะ	
16	กลุ่มควบคุมโรงฆ่าสัตว์ภายในประเทศ	สัตวแพทย์	ทั่วไป	1669	ปง/ชง	2	พนักงานราชการ	นายสัตวแพทย์	วิชาชีพเฉพาะ	

ที่	หน่วยงาน	ตำแหน่ง	ประเภท	เลขที่ ตำแหน่ง	กรอบระดับ ตำแหน่ง	ลำดับการ ทดแทน	การทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น			หมายเหตุ
							รูปแบบการจ้างงาน	ชื่อตำแหน่ง	กลุ่มงาน	
	สำนักพัฒนาอาหารสัตว์									
17	ศูนย์วิจัยและพัฒนาอาหารสัตว์แพร่	นายช่างเครื่องกล	ทั่วไป	692	ปง/ชง	1	พนักงานราชการ	นายช่างเครื่องกล	เทคนิคทั่วไป	
18	ศูนย์วิจัยและพัฒนาอาหารสัตว์นครพนม	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	676	ปง/ชง	2	พนักงานราชการ	เจ้าพนักงานธุรการ	บริหารทั่วไป	
19	ศูนย์วิจัยและพัฒนาอาหารสัตว์เพชรบุรี	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	717	ปง/ชง	3	พนักงานราชการ	เจ้าพนักงานธุรการ	บริหารทั่วไป	
	สำนักงานปศุสัตว์เขต 1									
20	ฝ่ายบริหารทั่วไป	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	1683	ปง/ชง	1	พนักงานราชการ	นักจัดการงานทั่วไป	บริหารทั่วไป	
	สำนักงานปศุสัตว์เขต 4									
21	ศูนย์วิจัยและพัฒนาการสัตวแพทย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่มชั้นสูตรโรคสัตว์	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	วิชาการ	1919	ปก/ชก/ชพ	1	พนักงานราชการ	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	บริหารทั่วไป	
	สำนักงานปศุสัตว์เขต 5									
22	ศูนย์วิจัยและพัฒนาการสัตวแพทย์ภาคเหนือตอนบน กลุ่มชั้นสูตรโรคสัตว์	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	วิชาการ	1996	ปก/ชก/ชพ	1	พนักงานราชการ	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	บริหารทั่วไป	
	สำนักงานปศุสัตว์เขต 6									
23	ส่วนส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์	นักวิชาการสัตวบาล	วิชาการ	2083	ปก/ชก/ชพ	1	พนักงานราชการ	นักวิชาการสัตวบาล	บริหารทั่วไป	
	สำนักงานปศุสัตว์เขต 7									
24	ฝ่ายบริหารทั่วไป	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	2100	ปง/ชง	1	พนักงานราชการ	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	บริหารทั่วไป	
25	ส่วนยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	2147	ชพ	2	พนักงาน ราชการ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	บริหารทั่วไป	
	สำนักงานปศุสัตว์เขต 9									
26	ฝ่ายบริหารทั่วไป	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	2249	ปง/ชง	-				ไม่ระบุ
27	ส่วนยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	2248	ปก/ชก	-				ไม่ระบุ
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดขอนแก่น									
28	ฝ่ายบริหารทั่วไป	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	3538	ปง/ชง	-				ไม่ระบุ
29	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอสีชมพู	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	2223	ปง/ชง	-				ไม่ระบุ
30	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอภูเวียง	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	1050	ปง/ชง	-				ไม่ระบุ
31	กลุ่มพัฒนาคุณภาพสินค้าปศุสัตว์	สัตวแพทย์	ทั่วไป	3544	ปง/ชง	-				ไม่ระบุ
32	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอน้ำพอง	สัตวแพทย์	ทั่วไป	3597	ปง/ชง	-				ไม่ระบุ
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดฉะเชิงเทรา									
33	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอบางคล้า	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	1752	ปง/ชง	1	พนักงานราชการ	เจ้าพนักงานสัตวบาล	เทคนิคทั่วไป	
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดชุมพร									
34	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอเมืองชุมพร	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	4642	ปง/ชง	1	พนักงานราชการ	นักวิชาการสัตวบาล	บริหารทั่วไป	

ที่	หน่วยงาน	ตำแหน่ง	ประเภท	เลขที่ ตำแหน่ง	กรอบระดับ ตำแหน่ง	ลำดับการ ทดแทน	การทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น			หมายเหตุ
							รูปแบบการจ้างงาน	ชื่อตำแหน่ง	กลุ่มงาน	
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดตาก									
35	ฝ่ายบริหารทั่วไป	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	4040	ปง/ชง	1	พนักงานราชการ	นักจัดการงานทั่วไป	บริหารทั่วไป	
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดนครพนม									
36	กลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	4166	ปง/ชง	1				ไม่ระบุ
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดนครราชสีมา									
37	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอคง	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	3289	ปง/ชง	1	พนักงานราชการ	นักวิชาการสัตวบาล	บริหารทั่วไป	
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดลำปาง									
38	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอแม่พริก	สัตวแพทย์	ทั่วไป	3836	ปง/ชง	1	พนักงานราชการ	นายสัตวแพทย์	วิชาชีพเฉพาะ	
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดเลย									
39	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอท่าลี่	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	2806	ปง/ชง	-				ไม่ระบุ
40	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอภูหลวง	สัตวแพทย์	ทั่วไป	3404	ปง/ชง	-				ไม่ระบุ
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสมุทรสาคร									
41	กลุ่มพัฒนาสุขภาพสัตว์	นายสัตวแพทย์	วิชาการ	4426	ปก/ชก/ชพ	-				ไม่ระบุ
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสุโขทัย									
42	ฝ่ายบริหารทั่วไป	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	4010	ปง/ชง	1	พนักงานราชการ	เจ้าพนักงานธุรการ	บริหารทั่วไป	
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสุรินทร์									
43	ฝ่ายบริหารทั่วไป	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	2982	ปง/ชง	-				ไม่ระบุ
44	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอเมืองสุรินทร์	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	2995	ปง/ชง	-				ไม่ระบุ

ตารางที่ 4 การจัดสรรคืนอัตราว่างจากผลการเกษียณของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการ

ที่	ตำแหน่ง เลขที่	หน่วยงาน	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภท	กรอบระดับตำแหน่ง
1	519	กองแผนงาน	ผู้อำนวยการกอง	ผู้อำนวยการ	อำนวยการ	สูง
2	1872	สำนักงานปศุสัตว์เขต 4	ปศุสัตว์เขต	ผู้อำนวยการ	อำนวยการ	สูง
3	1953	สำนักงานปศุสัตว์เขต 5	ปศุสัตว์เขต	ผู้อำนวยการ	อำนวยการ	สูง
4	2164	สำนักงานปศุสัตว์เขต 8	ปศุสัตว์เขต	ผู้อำนวยการ	อำนวยการ	สูง
5	4287	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดกาญจนบุรี	ปศุสัตว์จังหวัด	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นายสัตวแพทย์/ปฏิบัติงานสัตวแพทย์/ วิชาการสัตวบาล/ปฏิบัติงานสัตวบาล)	อำนวยการ	สูง
6	2682	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดจันทบุรี	ปศุสัตว์จังหวัด	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นายสัตวแพทย์/ปฏิบัติงานสัตวแพทย์/ วิชาการสัตวบาล/ปฏิบัติงานสัตวบาล)	อำนวยการ	สูง
7	2377	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดชัยนาท	ปศุสัตว์จังหวัด	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นายสัตวแพทย์/ปฏิบัติงานสัตวแพทย์/ วิชาการสัตวบาล/ปฏิบัติงานสัตวบาล)	อำนวยการ	สูง
8	4221	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดนครปฐม	ปศุสัตว์จังหวัด	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นายสัตวแพทย์/ปฏิบัติงานสัตวแพทย์/ วิชาการสัตวบาล/ปฏิบัติงานสัตวบาล)	อำนวยการ	สูง
9	4747	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดนครราชสีมา	ปศุสัตว์จังหวัด	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นายสัตวแพทย์/ปฏิบัติงานสัตวแพทย์/ วิชาการสัตวบาล/ปฏิบัติงานสัตวบาล)	อำนวยการ	สูง
10	4115	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดเพชรบูรณ์	ปศุสัตว์จังหวัด	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นายสัตวแพทย์/ปฏิบัติงานสัตวแพทย์/ วิชาการสัตวบาล/ปฏิบัติงานสัตวบาล)	อำนวยการ	สูง
11	3706	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดมุกดาหาร	ปศุสัตว์จังหวัด	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นายสัตวแพทย์/ปฏิบัติงานสัตวแพทย์/ วิชาการสัตวบาล/ปฏิบัติงานสัตวบาล)	อำนวยการ	สูง
12	4179	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดอุทัยธานี	ปศุสัตว์จังหวัด	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นายสัตวแพทย์/ปฏิบัติงานสัตวแพทย์/ วิชาการสัตวบาล/ปฏิบัติงานสัตวบาล)	อำนวยการ	สูง

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์เพื่อการขอรับจัดสรรคืนอัตราว่างจากผลการเกษียณของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป

ที่	หน่วยงาน	ตำแหน่ง	ประเภท	เลขที่ตำแหน่ง	กรอบระดับตำแหน่ง	เหตุผลความจำเป็นในการขอรับการจัดสรรคืนด้วยตำแหน่งข้าราชการ			หมายเหตุ
						ลำดับความสำคัญ	ปฏิบัติงานในฐานะ	ประเด็นโครงการ หรืองานอื่นๆ ที่สำคัญ	
	กองความร่วมมือด้านการปศุสัตว์ระหว่างประเทศ								
1	กลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนาระบบงานปศุสัตว์ระหว่างประเทศ	นายสัตวแพทย์	วิชาการ	1601	ชพ	1	หัวหน้ากลุ่ม		
	กองส่งเสริมและพัฒนากิจการปศุสัตว์								
2	กองส่งเสริมและพัฒนากิจการปศุสัตว์	ผู้เชี่ยวชาญด้านส่งเสริมและพัฒนาสัตว์เล็ก (นักวิชาการสัตวบาล)	วิชาการ	1528	ชช	-	ผู้เชี่ยวชาญ		
3	กลุ่มวิจัยเศรษฐกิจการปศุสัตว์	เศรษฐกร	วิชาการ	1549	ชพ	1	หัวหน้ากลุ่ม	เลขานุการบอร์ดขับเคลื่อนรายชนิดสัตว์ทุกชนิดของกรมปศุสัตว์	
4	กลุ่มวิจัยและพัฒนาระบบฟาร์มปศุสัตว์	นักวิชาการสัตวบาล	วิชาการ	1532	ปก/ชก/ชพ	2	ผู้ปฏิบัติงาน	การจัดทำยุทธศาสตร์รายชนิดสัตว์ (โคนม) วางกรอบแนวทางและทิศทางการส่งเสริมการเลี้ยงโคนม เป็นคณะกรรมการโคนมและผลิตภัณฑ์นม ตาม พรบ.โคนมและผลิตภัณฑ์นม พ.ศ. 2551	
	กองสารวัตรและกักกัน								
5	ด่านกักกันสัตว์บุรีรัมย์	หัวหน้าด่าน	ทั่วไป	994	อว	-	หัวหน้าด่าน		
6	ด่านกักกันสัตว์มหาสารคาม	หัวหน้าด่าน	ทั่วไป	1048	อว	-	หัวหน้าด่าน		
	สำนักกฎหมาย								
7	ฝ่ายบริหารทั่วไป	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	180	อว	1	หัวหน้าฝ่าย		
	สำนักตรวจสอบคุณภาพสินค้าปศุสัตว์								
8	สำนักตรวจสอบคุณภาพสินค้าปศุสัตว์	ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิเคราะห์คุณภาพสินค้าปศุสัตว์ (นักวิทยาศาสตร์)	วิชาการ	1167	ชช	1	ผู้เชี่ยวชาญ		
	สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์								
9	กลุ่มผลิตชีวภัณฑ์	นายสัตวแพทย์	วิชาการ	1247	ปก/ชก/ชพ	1	ผู้ปฏิบัติงาน		
10	กลุ่มบริหารชีวภัณฑ์	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	1225	ปง/ชง	2	ผู้ปฏิบัติงาน		
	สำนักเทคโนโลยีชีวภาพการผลิตปศุสัตว์								
11	สำนักเทคโนโลยีชีวภาพการผลิตปศุสัตว์	ผู้เชี่ยวชาญด้านคุณภาพน้ำเชื้อพ่อพันธุ์ผสมเทียม (นายสัตวแพทย์)	วิชาการ	1309	ชช	1	ผู้เชี่ยวชาญ		
12	กลุ่มพัฒนาระบบข้อมูลและเครือข่ายชีวภาพการปศุสัตว์	นายสัตวแพทย์	วิชาการ	1332	ชพ	2	หัวหน้ากลุ่ม	ระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big data)	

ที่	หน่วยงาน	ตำแหน่ง	ประเภท	เลขที่ ตำแหน่ง	กรอบระดับ ตำแหน่ง	เหตุผลความจำเป็นในการขอรับการจัดสรรคืนด้วยตำแหน่งข้าราชการ			หมายเหตุ
						ลำดับ ความสำคัญ	ปฏิบัติงาน ในฐานะ	ประเด็นโครงการ หรืองานอื่นๆ ที่สำคัญ	
13	ศูนย์วิจัยเทคโนโลยีชีวภาพการย้ายฝาก ตัวอ่อนและเซลล์สืบพันธุ์สัตว์	นักวิทยาศาสตร์	วิชาการ	1341	ปก/ชก/ขพ	3	ผู้ปฏิบัติงาน	โครงการผลิตพ่อพันธุ์โคนมทรอปิคอลโฮลส์ไตน์ โครงการโคบาลบูรพา โครงการบริหารจัดการพื้นที่ เกษตรกรรม (Zoning by Agri-Map) โครงการ ธนาคารโค-กระบือ โครงการโคเนื้อสร้างอาชีพผลิต น้ำเชื้อแช่แข็งแพะเพื่อสนับสนุนโครงการไทยนิยม ยั่งยืน	
14	ศูนย์วิจัยการผสมเทียมและ เทคโนโลยีชีวภาพราชบุรี	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	4355	ปง/ชง	4	ผู้ปฏิบัติงาน	พระโคงานพระราชพิธีที่ชมงคลจรดพระนังคัลแรกนา ขวัญ โครงการผลิตพ่อพันธุ์โคนม ทรอปิคอลโฮลส์ไตน์ โครงการธนาคารโค-กระบือ โครงการไทยนิยมยั่งยืน โครงการบริหารจัดการพื้นที่เกษตรกรรม โครงการโค เนื้อสร้างอาชีพ โครงการผลิตลูกพระโคด้วย เทคโนโลยีชีวภาพ	
15	ศูนย์วิจัยการผสมเทียมและ เทคโนโลยีชีวภาพสุราษฎร์ธานี	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	2971	ปง/ชง	5	ผู้ปฏิบัติงาน	โครงการผลิตพ่อพันธุ์โคนมทรอปิคอลโฮลส์ไตน์ โครงการโคเนื้อศรีวิชัย โครงการบริหารจัดการพื้นที่ เกษตรกรรม (Zoning by Agri-Map)โครงการธนาคาร โค-กระบือ โครงการโคเนื้อสร้างอาชีพ โครงการพัฒนา แพะเนื้อพันธุ์แดงสุราษฎร์ โครงการไทยนิยมยั่งยืน	
	สำนักพัฒนาพันธุ์สัตว์								
16	สำนักพัฒนาพันธุ์สัตว์	ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาพันธุ์โคนม (นักวิชาการสัตวบาล)	วิชาการ	204	ชช	1	ผู้เชี่ยวชาญ		
17	สำนักพัฒนาพันธุ์สัตว์	ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาพันธุ์กระบือ (นักวิชาการสัตวบาล)	วิชาการ	214	ชช	2	ผู้เชี่ยวชาญ		
18	ศูนย์วิจัยและบำรุงพันธุ์สัตว์ศรีสะเกษ	ผู้อำนวยการศูนย์ (นักวิชาการสัตวบาล)	วิชาการ	341	ขพ	3	ผู้อำนวยการศูนย์		
19	ศูนย์วิจัยและบำรุงพันธุ์สัตว์พะเยา	ผู้อำนวยการศูนย์ (นักวิชาการสัตวบาล)	วิชาการ	408	ขพ	4	ผู้อำนวยการศูนย์		
20	ศูนย์วิจัยและบำรุงพันธุ์สัตว์ตรัง	ผู้อำนวยการศูนย์ (นักวิชาการสัตวบาล)	วิชาการ	502	ขพ	5	ผู้อำนวยการศูนย์		
21	กลุ่มวิจัยและพัฒนาสัตว์ปีก	นักวิชาการสัตวบาล	วิชาการ	224	ขพ	6	ผู้อำนวยการศูนย์		
22	ศูนย์วิจัยและบำรุงพันธุ์สัตว์ทับกวาง	นายช่างเครื่องกล	ทั่วไป	239	ปง/ชง	7	ผู้ปฏิบัติงาน		
23	ศูนย์วิจัยและบำรุงพันธุ์สัตว์สุราษฎร์ธานี	นายช่างเครื่องกล	ทั่วไป	472	ปง/ชง	8	ผู้ปฏิบัติงาน		
24	ศูนย์วิจัยและบำรุงพันธุ์สัตว์แพร่	นักวิชาการสัตวบาล	วิชาการ	432	ปก/ชก/ขพ	9	ผู้ปฏิบัติงาน		
25	ศูนย์วิจัยและพัฒนาสุกร	นักวิชาการสัตวบาล	วิชาการ	311	ปก/ชก/ขพ	10	ผู้ปฏิบัติงาน		
26	ศูนย์วิจัยและบำรุงพันธุ์สัตว์จันทบุรี	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	269	อว	11	ผู้ปฏิบัติงาน		
27	ศูนย์วิจัยและบำรุงพันธุ์สัตว์อุบลราชธานี	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	384	อว	12	ผู้ปฏิบัติงาน		

ที่	หน่วยงาน	ตำแหน่ง	ประเภท	เลขที่ ตำแหน่ง	กรอบระดับ ตำแหน่ง	เหตุผลความจำเป็นในการขอรับการจัดสรรคืนด้วยตำแหน่งข้าราชการ			หมายเหตุ
						ลำดับ ความสำคัญ	ปฏิบัติงาน ในฐานะ	ประเด็นโครงการ หรืองานอื่นๆ ที่สำคัญ	
28	ศูนย์วิจัยและพัฒนาสุกร	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	316	ปง/ชง	13	ผู้ปฏิบัติงาน		
29	ศูนย์วิจัยและบำรุงพันธุ์สัตว์ทบกวาง	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	242	ปง/ชง	14	ผู้ปฏิบัติงาน		
	สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์								
30	กลุ่มควบคุมโรงฆ่าสัตว์ภายในประเทศ	สัตวแพทย์	ทั่วไป	1671	ปง/ชง	1	ผู้ปฏิบัติงาน		
	สำนักพัฒนาอาหารสัตว์								
31	กลุ่มวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีเมล็ดพันธุ์พืชอาหารสัตว์	นักวิทยาศาสตร์	วิชาการ	551	ชพ	1	หัวหน้ากลุ่ม		
32	ศูนย์วิจัยและพัฒนาอาหารสัตว์มุกดาหาร	ผู้อำนวยการศูนย์ (เจ้าพนักงานสัตวบาล)	ทั่วไป	623	อว	2	ผู้อำนวยการศูนย์		
33	ศูนย์วิจัยและพัฒนามาตรฐานอาหารสัตว์เคี้ยวเอื้อง	นักวิชาการสัตวบาล	วิชาการ	630	ปก/ชก/ชพ	3	ผู้ปฏิบัติงาน		
34	ศูนย์วิจัยและพัฒนาอาหารสัตว์นครศรีธรรมราช (ศูนย์วิจัยและพัฒนาการปศุสัตว์ที่ 8)	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	2025	ปง/ชง	4	ผู้ปฏิบัติงาน		
35	ศูนย์วิจัยและพัฒนาอาหารสัตว์นครราชสีมา	นายช่างเครื่องกล	ทั่วไป	612	ปง/ชง	5	ผู้ปฏิบัติงาน		
36	ศูนย์วิจัยและพัฒนาอาหารสัตว์เพชรบุรี	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์	ทั่วไป	746	ปง/ชง	6	ผู้ปฏิบัติงาน		ขอเปลี่ยนเป็น นักวิทยาศาสตร์
37	ศูนย์วิจัยและพัฒนาอาหารสัตว์สระแก้ว	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	598	ปง/ชง	7	ผู้ปฏิบัติงาน		
38	ศูนย์วิจัยและพัฒนาอาหารสัตว์อำนาจเจริญ (ศูนย์วิจัยและพัฒนาการปศุสัตว์ที่ 3)	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	1871	ปง/ชง	7	ผู้ปฏิบัติงาน		
	สำนักงานปศุสัตว์เขต 1								
39	ส่วนมาตรฐานการปศุสัตว์	นายสัตวแพทย์	วิชาการ	1699	ชพ	1	หัวหน้ากลุ่ม		
	สำนักงานปศุสัตว์เขต 2								
40	ส่วนยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	1784	ชพ	1	หัวหน้ากลุ่ม		
	สำนักงานปศุสัตว์เขต 4								
41	ฝ่ายบริหารทั่วไป	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	1875	ปง/ชง	1	ผู้ปฏิบัติงาน		
	สำนักงานปศุสัตว์เขต 5								
42	ส่วนส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์	สัตวแพทย์	ทั่วไป	2011	อว	1	หัวหน้ากลุ่ม	คำสั่งกรมปศุสัตว์ 842/2557 ตามความเห็นชอบของ อ.ก.พ.กรม อนุมัติในหลักการให้ปรับปรุงตำแหน่งเป็นนักวิชาการสัตวบาล เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งปัจจุบันพ้นจากตำแหน่ง	
	สำนักงานปศุสัตว์เขต 7								
43	ศูนย์วิจัยและพัฒนาการสัตวแพทย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัยและชันสูตรโรคสัตว์ (นายสัตวแพทย์)	วิชาการ	2131	ชช	1	ผู้เชี่ยวชาญ		

ที่	หน่วยงาน	ตำแหน่ง	ประเภท	เลขที่ ตำแหน่ง	กรอบระดับ ตำแหน่ง	เหตุผลความจำเป็นในการขอรับการจัดสรรคืนด้วยตำแหน่งข้าราชการ			หมายเหตุ
						ลำดับ ความสำคัญ	ปฏิบัติงาน ในฐานะ	ประเด็นโครงการ หรืองานอื่นๆ ที่สำคัญ	
44	ฝ่ายบริหารทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	2097	ชก	2	หัวหน้าฝ่าย		
	สำนักงานปลัดกระทรวง 8								
45	ศูนย์วิจัยและพัฒนาการสัตวแพทย์ภาคใต้ ตอนบน กลุ่มชั้นสูตรโรคสัตว์	นายสัตวแพทย์	วิชาการ	2196	ปก/ชก/ชพ	2	หัวหน้ากลุ่ม	โครงการตามพระปณิธานสมเด็จพระเจ้าลูกเธอเจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์อัครราชกุมารี และโครงการพัฒนาพื้นที่ลุ่มน้ำปากพนังอันเนื่องมาจากโครงการพระราชดำริ	
	สำนักงานปลัดกระทรวงที่กรุงเทพมหานคร								
46	กลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์	หัวหน้ากลุ่ม (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	2317	อว	1	หัวหน้ากลุ่ม		
47	สำนักงานปลัดกระทรวงที่ 5	ปลัดกระทรวง (นักวิชาการสัตวบาล)	วิชาการ	2327	ชก	2	ปลัดกระทรวง		
	สำนักงานปลัดกระทรวงจัดระเบียบ								
48	สำนักงานปลัดกระทรวงอำเภอเมืองกระบี่	ปลัดกระทรวงอำเภอ (เจ้าพนักงานสัตวบาล)	ทั่วไป	4559	อว	-	ปลัดกระทรวงอำเภอ		
	สำนักงานปลัดกระทรวงจังหวัดกาญจนบุรี								
49	สำนักงานปลัดกระทรวงอำเภอศรีสวัสดิ์	ปลัดกระทรวงอำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	2268	อว	2	ปลัดกระทรวงอำเภอ		
	สำนักงานปลัดกระทรวงจังหวัดกาฬสินธุ์								
50	สำนักงานปลัดกระทรวงอำเภอสามชัย	ปลัดกระทรวงอำเภอ (นักวิชาการสัตวบาล)	วิชาการ	3705	ชก	-	ปลัดกระทรวงอำเภอ		
	สำนักงานปลัดกระทรวงจังหวัดกำแพงเพชร								
51	สำนักงานปลัดกระทรวงอำเภอปางศิลาทอง	ปลัดกระทรวงอำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	4067	อว	-	ปลัดกระทรวงอำเภอ		
52	ฝ่ายบริหารทั่วไป	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	4078	ปง/ชง	-	ผู้ปฏิบัติงาน		
	สำนักงานปลัดกระทรวงจังหวัดขอนแก่น								
53	สำนักงานปลัดกระทรวงอำเภอเมืองขอนแก่น	ปลัดกระทรวงอำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	3551	อว	-	ปลัดกระทรวงอำเภอ		
54	สำนักงานปลัดกระทรวงอำเภอภูเวียง	ปลัดกระทรวงอำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	3559	อว	-	ปลัดกระทรวงอำเภอ		
55	กลุ่มพัฒนาสุขภาพสัตว์	นายสัตวแพทย์	วิชาการ	3539	ปก/ชก/ชพ	-	ผู้ปฏิบัติงาน		
	สำนักงานปลัดกระทรวงจังหวัดจันทบุรี								
56	สำนักงานปลัดกระทรวงอำเภอนายายอาม	ปลัดกระทรวงอำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	1763	อว	-	ปลัดกระทรวงอำเภอ		
	สำนักงานปลัดกระทรวงจังหวัดฉะเชิงเทรา								
57	สำนักงานปลัดกระทรวงอำเภอพนมสารคาม	สัตวแพทย์	ทั่วไป	2521	ปง/ชง	1	ผู้ปฏิบัติงาน		
	สำนักงานปลัดกระทรวงจังหวัดชลบุรี								
58	สำนักงานปลัดกระทรวงอำเภอบางละมุง	ปลัดกระทรวงอำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	1759	อว	1	ปลัดกระทรวงอำเภอ		
	สำนักงานปลัดกระทรวงจังหวัดชัยนาท								
59	สำนักงานปลัดกระทรวงอำเภอเมืองชัยนาท	ปลัดกระทรวงอำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	2391	อว	1	ปลัดกระทรวงอำเภอ		

ที่	หน่วยงาน	ตำแหน่ง	ประเภท	เลขที่ ตำแหน่ง	กรอบระดับ ตำแหน่ง	เหตุผลความจำเป็นในการขอรับการจัดสรรคืนด้วยตำแหน่งข้าราชการ			หมายเหตุ
						ลำดับ ความสำคัญ	ปฏิบัติงาน ในฐานะ	ประเด็นโครงการ หรืองานอื่นๆ ที่สำคัญ	
60	สำนักงานปลัดทั่วไปอำเภอโนนรมย์	ปลัดอำเภอ (นักวิชาการสัตวบาล)	วิชาการ	1743	ชก	2	ปลัดอำเภอ		
	สำนักงานปลัดทั่วไปจังหวัดชัยภูมิ								
61	สำนักงานปลัดอำเภอภักดีชุมพล	ปลัดอำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	2908	ชง	-	ปลัดอำเภอ		
62	สำนักงานปลัดอำเภอคอนสวรรค์	ปลัดอำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	2885	อว	-	ปลัดอำเภอ		
63	สำนักงานปลัดอำเภอคอนสวรรค์	สัตวแพทย์	ทั่วไป	2893	ปง/ชง	-	ผู้ปฏิบัติงาน		
	สำนักงานปลัดอำเภอจังหวัดชุมพร								
64	สำนักงานปลัดอำเภอสวี	ปลัดอำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	4529	อว	1	ปลัดอำเภอ		
65	สำนักงานปลัดอำเภอเมืองชุมพร	สัตวแพทย์	ทั่วไป	4532	ปง/ชง	2	ผู้ปฏิบัติงาน	โครงการปรับเปลี่ยนพื้นที่ทำนาไม่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมการเลี้ยงกระบือ	
	สำนักงานปลัดอำเภอจังหวัดเชียงใหม่								
66	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์	นักวิชาการสัตวบาล	วิชาการ	3752	ปก/ชก/ชพ	1	หัวหน้ากลุ่ม		
67	สำนักงานปลัดอำเภอเมืองเชียงใหม่	ปลัดอำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	3792	ชง	1	ปลัดอำเภอ		
68	สำนักงานปลัดอำเภอแม่วาง	ปลัดอำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	3377	ชง	1	ปลัดอำเภอ		
69	ฝ่ายบริหารทั่วไป	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	4802	ปง/ชง	2	ผู้ปฏิบัติงาน		
70	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์	สัตวแพทย์	ทั่วไป	3764	อว	2	ผู้ปฏิบัติงาน		
	สำนักงานปลัดอำเภอจังหวัดตรัง								
71	สำนักงานปลัดอำเภอนาโยง	ปลัดอำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	2145	อว	1	ปลัดอำเภอ		
72	กลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	2965	ปง/ชง	2	ผู้ปฏิบัติงาน		
	สำนักงานปลัดอำเภอจังหวัดตราด								
73	สำนักงานปลัดอำเภอเมืองตราด	ปลัดอำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	2675	อว	-	ปลัดอำเภอ		
	สำนักงานปลัดอำเภอจังหวัดตาก								
74	สำนักงานปลัดอำเภอบ้านตาก	ปลัดอำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	4052	อว	1	ปลัดอำเภอ		
75	สำนักงานปลัดอำเภอแม่ระมาด	ปลัดอำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	4053	อว	2	ปลัดอำเภอ		
76	สำนักงานปลัดอำเภอวังเจ้า	ปลัดอำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	4055	อว	3	ปลัดอำเภอ		
	สำนักงานปลัดอำเภอจังหวัดนครนายก								
77	สำนักงานปลัดอำเภอเมืองนครนายก	ปลัดอำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	2556	อว	1	ปลัดอำเภอ		
78	สำนักงานปลัดอำเภอองครักษ์	ปลัดอำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	2557	อว	2	ปลัดอำเภอ		
	สำนักงานปลัดอำเภอจังหวัดนครปฐม								
79	สำนักงานปลัดอำเภอพุทธมณฑล	ปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานสัตวบาล)	ทั่วไป	4036	ชง	2	ปลัดอำเภอ		

ที่	หน่วยงาน	ตำแหน่ง	ประเภท	เลขที่ ตำแหน่ง	กรอบระดับ ตำแหน่ง	เหตุผลความจำเป็นในการขอรับการจัดสรรคืนด้วยตำแหน่งข้าราชการ			หมายเหตุ
						ลำดับ ความสำคัญ	ปฏิบัติงาน ในฐานะ	ประเด็นโครงการ หรืองานอื่นๆ ที่สำคัญ	
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดนครพนม								
80	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอปลาปาก	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	3504	อว	1	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดนครราชสีมา								
81	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอขามทะเลสอ	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	2730	อว	1	ปศุสัตว์อำเภอ		
82	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอเมืองยาง	สัตวแพทย์	ทั่วไป	2766	ปง/ชง	2	ผู้ปฏิบัติงาน		
83	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอสีคิ้ว	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	2721	อว	3	ปศุสัตว์อำเภอ		
84	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอลำทะเมนชัย	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	2771	ชง	4	ปศุสัตว์อำเภอ		
85	ฝ่ายบริหารทั่วไป	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	4795	ปง/ชง	5	ผู้ปฏิบัติงาน		
86	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอประทาย	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	2723	อว	6	ปศุสัตว์อำเภอ		
87	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอวังน้ำเขียว	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	1970	อว	7	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดนครศรีธรรมราช								
88	กลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	4478	ปง/ชง	1	ผู้ปฏิบัติงาน		
89	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอทุ่งใหญ่	ปศุสัตว์อำเภอ (นักวิชาการสัตวบาล)	วิชาการ	2187	ชก	2	ปศุสัตว์อำเภอ		
90	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอเชียรใหญ่	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	4487	อว	3	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดนครราชสีมา								
91	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอยี่งอ	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	2110	อว	1	ปศุสัตว์อำเภอ		
92	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอระแงะ	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	4765	อว	2	ปศุสัตว์อำเภอ		
93	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอสุโหงปาตี	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	3605	อว	3	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดบุรีรัมย์								
94	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอเมืองบุรีรัมย์	ปศุสัตว์อำเภอ (นักวิชาการสัตวบาล)	วิชาการ	2934	ชก	-	ปศุสัตว์อำเภอ		
95	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอบ้านใหม่ไชยพจน์	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	2972	ชง	-	ปศุสัตว์อำเภอ		
96	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอบ้านกรวด	สัตวแพทย์	ทั่วไป	3389	ปง/ชง	-	ผู้ปฏิบัติงาน		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดปทุมธานี								
97	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอคลองหลวง	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	2477	อว	1	ปศุสัตว์อำเภอ		
98	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอลำลูกกา	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	1746	อว	2	ปศุสัตว์อำเภอ		
99	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอสามโคก	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	2330	อว	3	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดประจวบคีรีขันธ์								
100	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอบางสะพาน	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	4409	อว	-	ปศุสัตว์อำเภอ		
101	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอบางสะพานน้อย	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	4410	อว	-	ปศุสัตว์อำเภอ		

ที่	หน่วยงาน	ตำแหน่ง	ประเภท	เลขที่ ตำแหน่ง	กรอบระดับ ตำแหน่ง	เหตุผลความจำเป็นในการขอรับการจัดสรรคืนด้วยตำแหน่งข้าราชการ			หมายเหตุ
						ลำดับ ความสำคัญ	ปฏิบัติงาน ในฐานะ	ประเด็นโครงการ หรืองานอื่นๆ ที่สำคัญ	
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดปัตตานี								
102	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอมายอ	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	1978	อว	-	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา								
103	กลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์	หัวหน้ากลุ่ม (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	2297	อว	-	หัวหน้ากลุ่ม		
104	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอท่าเรือ	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	1692	อว	-	ปศุสัตว์อำเภอ		
105	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอลาดบัวหลวง	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	1689	อว	-	ปศุสัตว์อำเภอ		
106	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอรังนกน้อย	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	2308	อว	-	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดพะเยา								
107	ฝ่ายบริหารทั่วไป	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	4803	ปง/ชง	1	ผู้ปฏิบัติงาน		
108	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอแม่ใจ	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	1983	อว	2	ปศุสัตว์อำเภอ		
109	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอภูพานยาว	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	4488	อว	3	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดพิจิตร								
110	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอโพทะเล	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	4105	อว	-	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดพิษณุโลก								
111	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอเนินมะปราง	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	4035	ชง	1	ปศุสัตว์อำเภอ		
112	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอพรหมพิราม	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	2895	ปง/ชง	2	ผู้ปฏิบัติงาน		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดเพชรบูรณ์								
113	กลุ่มพัฒนาคุณภาพสินค้าปศุสัตว์	นายสัตวแพทย์	วิชาการ	4122	ปก/ชก/ชพ	1	หัวหน้ากลุ่ม		
114	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอชนแดน	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	4131	อว	2	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดแพร่								
115	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอสูงเม่น	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	3970	อว	1	ปศุสัตว์อำเภอ		
116	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์	นักวิชาการสัตวบาล	วิชาการ	3972	ปก/ชก	2	หัวหน้ากลุ่ม		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดมหาสารคาม								
117	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอเชียงยืน	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	3649	ชง	-	ปศุสัตว์อำเภอ		
118	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอกุดรัง	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	3637	อว	-	ปศุสัตว์อำเภอ		
119	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอโกสุมพิสัย	สัตวแพทย์	ทั่วไป	3643	ปง/ชง	-	ผู้ปฏิบัติงาน		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดมุกดาหาร								
120	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอคำชะอี	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	3721	อว	-	ปศุสัตว์อำเภอ		
121	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอหว้านใหญ่	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	1884	อว	-	ปศุสัตว์อำเภอ		

ที่	หน่วยงาน	ตำแหน่ง	ประเภท	เลขที่ ตำแหน่ง	กรอบระดับ ตำแหน่ง	เหตุผลความจำเป็นในการขอรับการจัดสรรคืนด้วยตำแหน่งข้าราชการ			หมายเหตุ
						ลำดับ ความสำคัญ	ปฏิบัติงาน ในฐานะ	ประเด็นโครงการ หรืองานอื่นๆ ที่สำคัญ	
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดแม่ฮ่องสอน								
122	ฝ่ายบริหารทั่วไป	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	3846	ปง/ชง	1	ผู้ปฏิบัติงาน		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดยะลา								
123	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอธารโต	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	2911	อว	1	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดร้อยเอ็ด								
124	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอปทุมรัตต์	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	2823	อว	-	ปศุสัตว์อำเภอ		
125	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอเมืองสรวง	สัตวแพทย์	ทั่วไป	2844	ปง/ชง	-	ผู้ปฏิบัติงาน		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดระนอง								
126	กลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์	หัวหน้ากลุ่ม (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	4538	อว	1	หัวหน้ากลุ่ม		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดระยอง								
127	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอแกลง	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	2628	อว	1	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดราชบุรี								
128	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์	นักวิชาการสัตวบาล	วิชาการ	730	ปก/ชก/ชพ	1	หัวหน้ากลุ่ม		
129	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอเมืองราชบุรี	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	1478	ปง/ชง	2	ผู้ปฏิบัติงาน		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดลพบุรี								
130	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอพัฒนานิคม	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	2341	ปง/ชง	1	ผู้ปฏิบัติงาน		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดลำปาง								
131	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอเมืองลำปาง	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	3821	อว	1	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดเลย								
132	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอวังสะพุง	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	3397	อว	1	ปศุสัตว์อำเภอ		
133	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอภูเรือ	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	3308	ชง	2	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดศรีสะเกษ								
134	สำนักงานปศุสัตว์อำเภออุทุมพรพิสัย	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	3061	อว	1	ปศุสัตว์อำเภอ	ตลาดนัดโค-กระบือที่มีการเคลื่อนย้ายสัตว์, โครงการโคเนื้อสร้างอาชีพระยะที่ 2, โครงการผลิตกระบือคุณภาพในเขตเศรษฐกิจปศุสัตว์	
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสกลนคร								
135	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอกุดบาก	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	3433	อว	-	ปศุสัตว์อำเภอ		
136	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอพังโคน	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	1896	อว	-	ปศุสัตว์อำเภอ		

ที่	หน่วยงาน	ตำแหน่ง	ประเภท	เลขที่ ตำแหน่ง	กรอบระดับ ตำแหน่ง	เหตุผลความจำเป็นในการขอรับการจัดสรรคืนด้วยตำแหน่งข้าราชการ			หมายเหตุ
						ลำดับ ความสำคัญ	ปฏิบัติงาน ในฐานะ	ประเด็นโครงการ หรืองานอื่นๆ ที่สำคัญ	
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสงขลา								
137	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอสทิงพระ	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	4606	อว	1	ปศุสัตว์อำเภอ		
138	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอเทพา	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	4600	อว	2	ปศุสัตว์อำเภอ	เป็นพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีความเสี่ยงด้านความมั่นคง มีโครงการส่งเสริมด้านการเลี้ยงสัตว์ของกรมปศุสัตว์ ศอ.บต. และ กอ.รมน.ภาค 4 ส่วนหน้า	
139	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอควนเนียง	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	4607	อว	3	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสตูล								
140	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอควนกาหลง	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	4691	อว	-	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสมุทรสาคร								
141	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอบ้านแพ้ว	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	4428	อว	-	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสระแก้ว								
142	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอตาพระยา	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	1888	อว	-	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสิงห์บุรี								
143	กลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์	หัวหน้ากลุ่ม (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	2402	อว	1	หัวหน้ากลุ่ม		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสุพรรณบุรี								
144	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอศรีประจันต์	สัตวแพทย์	ทั่วไป	4345	ปง/ชง	-	ผู้ปฏิบัติงาน		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสุรินทร์								
145	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอศรีณรงค์	สัตวแพทย์	ทั่วไป	3022	ปง/ชง	1	ผู้ปฏิบัติงาน		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดหนองคาย								
146	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอท่าบ่อ	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	3356	อว	1	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดหนองบัวลำภู								
147	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์	นักวิชาการสัตวบาล	วิชาการ	2462	ปก/ชก/ชพ	-	หัวหน้ากลุ่ม		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดอ่างทอง								
148	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	2426	ปง/ชง	1	ผู้ปฏิบัติงาน		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดอำนาจเจริญ								
149	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอปทุมราชวงศา	ปศุสัตว์อำเภอ (เจ้าพนักงานสัตวบาล)	ทั่วไป	3195	อว	1	ปศุสัตว์อำเภอ	โครงการพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดารของกรม ปศุสัตว์ ในศูนย์การเรียนรู้ตำรวจตระเวนชายแดนบ้านภูคานกอย ตำบลคำโพน และจุดผ่อนปรนการค้าบ้านอัยักษ์ ตำบลชานามาน อยู่ห่างจากอำเภอปทุมราชวงศาเพียง ๔๑.๕ กิโลเมตร จึงต้องเพิ่มการเฝ้าระวังในพื้นที่	
150	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอหัวตะพาน	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	3141	อว	2	ปศุสัตว์อำเภอ		

ที่	หน่วยงาน	ตำแหน่ง	ประเภท	เลขที่ ตำแหน่ง	กรอบระดับ ตำแหน่ง	เหตุผลความจำเป็นในการขอรับการจัดสรรคืนด้วยตำแหน่งข้าราชการ			หมายเหตุ
						ลำดับ ความสำคัญ	ปฏิบัติงาน ในฐานะ	ประเด็นโครงการ หรืองานอื่นๆ ที่สำคัญ	
151	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอหัวตะพาน	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	3204	ปง/ชง	3	ผู้ปฏิบัติงาน		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดอุดรธานี								
152	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอบ้านผือ	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	3268	อว	1	ปศุสัตว์อำเภอ		
153	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอเพ็ญ	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	3311	ปง/ชง	2	ผู้ปฏิบัติงาน		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดอุบลราชธานี								
154	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์	นักวิชาการสัตวบาล	วิชาการ	3117	ปก/ชก/ชพ	1	หัวหน้ากลุ่ม	โครงการปรับเปลี่ยนพื้นที่ทำนาไม่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมการเลี้ยงกระบือ	
155	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์	นักวิชาการสัตวบาล	วิชาการ	3118	ปก/ชก	2	ผู้ปฏิบัติงาน	โครงการปรับเปลี่ยนพื้นที่ทำนาไม่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมการเลี้ยงกระบือ	
156	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอเขื่องใน	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	3127	อว	3	ปศุสัตว์อำเภอ		

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์การทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ)

ที่	หน่วยงาน	ตำแหน่ง	ประเภท	เลขที่ตำแหน่ง	กรอบระดับตำแหน่ง	ลำดับการทดแทน	การทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น			หมายเหตุ
							รูปแบบการจ้างงาน	ชื่อตำแหน่ง	กลุ่มงาน	
	กองส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์									
1	กลุ่มวิจัยและพัฒนาระบบฟาร์มปศุสัตว์	นักวิชาการสัตวบาล	วิชาการ	1532	ปก/ชก/ชพ	-				ไม่ระบุ
	สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์									
2	กลุ่มบริหารชีวภัณฑ์	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	1225	ปง/ชง	-				ไม่ระบุ
3	กลุ่มผลิตชีวภัณฑ์	นายสัตวแพทย์	วิชาการ	1247	ปก/ชก/ชพ	-				ไม่ระบุ
	สำนักเทคโนโลยีชีวภาพการผลิตปศุสัตว์									
4	ศูนย์วิจัยการผสมเทียมและเทคโนโลยีชีวภาพราชบุรี	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	4355	ปง/ชง	1	พนักงานราชการ	เจ้าพนักงานสัตวบาล	เทคนิคทั่วไป	
5	ศูนย์วิจัยการผสมเทียมและเทคโนโลยีชีวภาพสุราษฎร์ธานี	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	2971	ปง/ชง	2	พนักงานราชการ	เจ้าพนักงานสัตวบาล	เทคนิคทั่วไป	
6	ศูนย์วิจัยเทคโนโลยีชีวภาพการย้ายฝากตัวอ่อนและเซลล์สืบพันธุ์สัตว์	นักวิทยาศาสตร์	วิชาการ	1341	ปก/ชก/ชพ	3	พนักงานราชการ	นักวิทยาศาสตร์	บริหารทั่วไป	
	สำนักพัฒนาพันธุ์สัตว์									
7	ศูนย์วิจัยและบำรุงพันธุ์สัตว์ทับกวาง	นายช่างเครื่องกล	ทั่วไป	239	ปง/ชง	1	พนักงานราชการ	นายช่างเครื่องกล	เทคนิคทั่วไป	
8	ศูนย์วิจัยและบำรุงพันธุ์สัตว์สุราษฎร์ธานี	นายช่างเครื่องกล	ทั่วไป	472	ปง/ชง	2	พนักงานราชการ	นายช่างเครื่องกล	เทคนิคทั่วไป	
9	ศูนย์วิจัยและบำรุงพันธุ์สัตว์แพร่	นักวิชาการสัตวบาล	วิชาการ	432	ปก/ชก/ชพ	3	พนักงานราชการ	นักวิชาการสัตวบาล	บริหารทั่วไป	
10	ศูนย์วิจัยและพัฒนาสุกร	นักวิชาการสัตวบาล	วิชาการ	311	ปก/ชก/ชพ	4	พนักงานราชการ	นักวิชาการสัตวบาล	บริหารทั่วไป	
11	ศูนย์วิจัยและบำรุงพันธุ์สัตว์จันทบุรี	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	269	อว	5	พนักงานราชการ	นักวิชาการสัตวบาล	บริหารทั่วไป	
12	ศูนย์วิจัยและบำรุงพันธุ์สัตว์อุบลราชธานี	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	384	อว	6	พนักงานราชการ	นักวิชาการสัตวบาล	บริหารทั่วไป	
13	ศูนย์วิจัยและพัฒนาสุกร	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	316	ปง/ชง	7	พนักงานราชการ	เจ้าพนักงานธุรการ	บริหารทั่วไป	
14	ศูนย์วิจัยและบำรุงพันธุ์สัตว์ทับกวาง	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	242	ปง/ชง	8	พนักงานราชการ	เจ้าพนักงานธุรการ	บริหารทั่วไป	
	สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์									
15	กลุ่มควบคุมโรงฆ่าสัตว์ภายในประเทศ	สัตวแพทย์	ทั่วไป	1671	ปง/ชง	1	พนักงานราชการ	นายสัตวแพทย์	วิชาชีพเฉพาะ	
	สำนักพัฒนาอาหารสัตว์									
16	ศูนย์วิจัยและพัฒนาอาหารสัตว์นครศรีธรรมราช (ศูนย์วิจัยและพัฒนาการปศุสัตว์ที่ 8)	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	2025	ปง/ชง	1	พนักงานราชการ	เจ้าพนักงานสัตวบาล	เทคนิคทั่วไป	
17	ศูนย์วิจัยและพัฒนาอาหารสัตว์เพชรบุรี	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์	ทั่วไป	746	ปง/ชง	2	พนักงานราชการ	นักวิทยาศาสตร์	บริหารทั่วไป	

ที่	หน่วยงาน	ตำแหน่ง	ประเภท	เลขที่ตำแหน่ง	กรอบระดับตำแหน่ง	ลำดับการทดแทน	การทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น			หมายเหตุ
							รูปแบบการจ้างงาน	ชื่อตำแหน่ง	กลุ่มงาน	
18	ศูนย์วิจัยและพัฒนาอาหารสัตว์นครราชสีมา	นายช่างเครื่องกล	ทั่วไป	612	ปง/ชง	3	พนักงานราชการ	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	เทคนิคทั่วไป	
19	ศูนย์วิจัยและพัฒนาอาหารสัตว์สระแก้ว	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	598	ปง/ชง	4	พนักงานราชการ	เจ้าพนักงานธุรการ	บริหารทั่วไป	
20	ศูนย์วิจัยและพัฒนาอาหารสัตว์อำนาจเจริญ (ศูนย์วิจัยและพัฒนาการปศุสัตว์ที่ 3)	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	1871	ปง/ชง	5	พนักงานราชการ	เจ้าพนักงานธุรการ	บริหารทั่วไป	
21	ศูนย์วิจัยและพัฒนามาตรฐานอาหารสัตว์เคี้ยวเอื้อง	นักวิชาการสัตวบาล	วิชาการ	630	ปก/ชก/ชพ	6				ไม่ระบุ
	สำนักงานปศุสัตว์เขต 4									
22	ฝ่ายบริหารทั่วไป	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	1875	ปง/ชง	1	พนักงานราชการ	เจ้าพนักงานธุรการ	บริหารทั่วไป	ไม่ระบุ
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดกำแพงเพชร									
23	ฝ่ายบริหารทั่วไป	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	4078	ปง/ชง	-				ไม่ระบุ
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดขอนแก่น									
24	กลุ่มพัฒนาสุขภาพสัตว์	นายสัตวแพทย์	วิชาการ	3539	ปก/ชก/ชพ	-				ไม่ระบุ
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดฉะเชิงเทรา									
25	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอพนมสารคาม	สัตวแพทย์	ทั่วไป	2521	ปง/ชง	1	พนักงานราชการ	นายสัตวแพทย์	วิชาชีพเฉพาะ	
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดชัยภูมิ									
26	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอคอนสวรรค์	สัตวแพทย์	ทั่วไป	2893	ปง/ชง	-				ไม่ระบุ
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดชุมพร									
27	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอเมืองชุมพร	สัตวแพทย์	ทั่วไป	4532	ปง/ชง	1	พนักงานราชการ	นักวิชาการสัตวบาล	บริหารทั่วไป	
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดเชียงใหม่									
28	ฝ่ายบริหารทั่วไป	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	4802	ปง/ชง	1				ไม่ระบุ
29	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์	สัตวแพทย์	ทั่วไป	3764	อว	2				ไม่ระบุ
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดตรัง									
30	กลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	2965	ปง/ชง	1	พนักงานราชการ	เจ้าพนักงานสัตวบาล	เทคนิคทั่วไป	
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดนครราชสีมา									
31	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอเมืองยาง	สัตวแพทย์	ทั่วไป	2766	ปง/ชง	1	พนักงานราชการ	นายสัตวแพทย์	วิชาชีพเฉพาะ	
32	ฝ่ายบริหารทั่วไป	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	4795	ปง/ชง	2	พนักงานราชการ	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	บริหารทั่วไป	
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดนครศรีธรรมราช									
33	กลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	4478	ปง/ชง	1	พนักงานราชการ	นักวิชาการสัตวบาล	บริหารทั่วไป	
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดบุรีรัมย์									
34	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอบ้านกรวด	สัตวแพทย์	ทั่วไป	3389	ปง/ชง	-				ไม่ระบุ

ที่	หน่วยงาน	ตำแหน่ง	ประเภท	เลขที่ ตำแหน่ง	กรอบระดับ ตำแหน่ง	ลำดับการ ทดแทน	การทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น			หมายเหตุ
							รูปแบบการจ้างงาน	ชื่อตำแหน่ง	กลุ่มงาน	
	สำนักงานปลัดจังหวัดพะเยา									
35	ฝ่ายบริหารทั่วไป	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	4803	ปง/ชง	1				ไม่ระบุ
	สำนักงานปลัดจังหวัดพิษณุโลก									
36	สำนักงานปลัดอำเภอพรหมพิราม	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	2895	ปง/ชง	1	พนักงานราชการ	นักวิชาการสัตวบาล	บริหารทั่วไป	
	สำนักงานปลัดจังหวัดมหาสารคาม									
37	สำนักงานปลัดอำเภอโกสุมพิสัย	สัตวแพทย์	ทั่วไป	3643	ปง/ชง	-				ไม่ระบุ
	สำนักงานปลัดจังหวัดแม่ฮ่องสอน									
38	ฝ่ายบริหารทั่วไป	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	3846	ปง/ชง	-				ไม่ระบุ
	สำนักงานปลัดจังหวัดร้อยเอ็ด									
39	สำนักงานปลัดอำเภอเมืองสรวง	สัตวแพทย์	ทั่วไป	2844	ปง/ชง	-				ไม่ระบุ
	สำนักงานปลัดจังหวัดราชบุรี									
40	สำนักงานปลัดอำเภอเมืองราชบุรี	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	1478	ปง/ชง	-				ไม่ระบุ
	สำนักงานปลัดจังหวัดลพบุรี									
41	สำนักงานปลัดอำเภอพัฒนานิคม	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	2341	ปง/ชง	1	พนักงานราชการ	เจ้าพนักงานสัตวบาล	เทคนิคทั่วไป	
	สำนักงานปลัดจังหวัดสุพรรณบุรี									
42	สำนักงานปลัดอำเภอศรีประจันต์	สัตวแพทย์	ทั่วไป	4345	ปง/ชง	-				
	สำนักงานปลัดจังหวัดสุรินทร์									
43	สำนักงานปลัดอำเภอศรีณรงค์	สัตวแพทย์	ทั่วไป	3022	ปง/ชง	-				ไม่ระบุ
	สำนักงานปลัดจังหวัดอ่างทอง									
44	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	2426	ปง/ชง	1	พนักงานราชการ	เจ้าพนักงานสัตวบาล	เทคนิคทั่วไป	
	สำนักงานปลัดจังหวัดอำนาจเจริญ									
45	สำนักงานปลัดอำเภอหัวตะพาน	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	3204	ปง/ชง	-				ไม่ระบุ
	สำนักงานปลัดจังหวัดอุดรธานี									
46	สำนักงานปลัดอำเภอเพ็ญ	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	3311	ปง/ชง	1	พนักงานราชการ	นักวิชาการสัตวบาล	บริหารทั่วไป	
	สำนักงานปลัดจังหวัดอุบลราชธานี									
47	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์	นักวิชาการสัตวบาล	วิชาการ	3118	ปก/ชก	1	พนักงานราชการ	นักวิชาการสัตวบาล	บริหารทั่วไป	

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์เพื่อการขอทดแทนอัตราว่างอื่น

ที่	หน่วยงาน	ตำแหน่ง	ประเภท	เลขที่ตำแหน่ง	กรอบระดับตำแหน่ง	การวิเคราะห์เพื่อการทดแทนอัตราว่างของข้าราชการในปัจจุบัน			หมายเหตุ
						ปฏิบัติงานในฐานะ	การทดแทน	ประเด็นเหตุผลความจำเป็น โครงการหรืองานอื่นๆ ที่สำคัญ	
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดชัยนาท								
1	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอโนนรมย์	สัตวแพทย์	ทั่วไป	2313	ปง/ชง	ผู้ปฏิบัติงาน	ขอเปลี่ยนเป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล	โครงการปรับเปลี่ยนพื้นที่ทำนาไม่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมการเลี้ยงโคเนื้อและแพะ และเป็นพื้นที่ต้นแบบในการปรับเปลี่ยนพื้นที่ปลูกข้าว ให้เป็นพื้นที่ปลูกพืชอาหารสัตว์พันธุ์ดี (หญ้าแพงโกล่า)	
2	กลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์	สัตวแพทย์	ทั่วไป	2392	ปง/ชง	ผู้ปฏิบัติงาน	ขอเปลี่ยนเป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล	ศูนย์การเรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร โครงการบริหารจัดการพื้นที่เกษตรกรรม (Zoning by Agri-Map) โครงการปรับเปลี่ยนพื้นที่ทำนาไม่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพปศุสัตว์ โครงการส่งเสริมระบบการเกษตรแปลงใหญ่/มะกะปาร์ม (โคเนื้อ แพะ กระบือ นาหญ้า และโคนม) โครงการโคเนื้อสร้างอาชีพ โครงการธนาคารโค-กระบือฯ และโครงการยุทธศาสตร์จังหวัด/กลุ่มจังหวัดในด้านการส่งเสริมการผลิตปศุสัตว์ที่มีศักยภาพสูงให้มีคุณภาพ	
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดชุมพร								
3	กลุ่มพัฒนาสุขภาพสัตว์	สัตวแพทย์	ทั่วไป	4519	ปง/ชง	ผู้ปฏิบัติงาน	ขอเปลี่ยนเป็นตำแหน่งนายสัตวแพทย์	ปัจจุบันมีกลุ่มสุขภาพสัตว์ มีอัตราว่าง 2 อัตรา รวมตำแหน่งสัตวแพทย์ที่ว่าง ซึ่งไม่มีการบรรจุ ทำให้ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานจึงขอเปลี่ยนตำแหน่งนายสัตวแพทย์ เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจของกลุ่มสุขภาพสัตว์ และทำให้การปฏิบัติงานด้านสุขภาพสัตว์ของจังหวัดเป็นไปตามเป้าหมายและมาตรฐานสากล	
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดนครราชสีมา								
4	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอด่านขุนทด	สัตวแพทย์	ทั่วไป	2743	ปง/ชง	ผู้ปฏิบัติงาน	ขอเปลี่ยนเป็นตำแหน่งนายสัตวแพทย์	มีภาระงานการควบคุม ป้องกัน บำบัดโรคสัตว์ที่เป็นเทคนิคเฉพาะต้องมีความรู้ความสามารถในงานด้านวิชาการสัตวแพทย์	
5	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอครบุรี	สัตวแพทย์	ทั่วไป	2742	ปง/ชง	ผู้ปฏิบัติงาน	ขอเปลี่ยนเป็นตำแหน่งนายสัตวแพทย์	มีภาระงานการควบคุม ป้องกัน บำบัดโรคสัตว์ที่เป็นเทคนิคเฉพาะต้องมีความรู้ความสามารถในงานด้านวิชาการสัตวแพทย์	
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดพะเยา								
6	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอดอกคำใต้	สัตวแพทย์	ทั่วไป	3912	ปง/ชง	ผู้ปฏิบัติงาน	ขอเปลี่ยนเป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล	เป็นอำเภอต้นแบบ รับผิดชอบโครงการโคเนื้อคุณภาพ งบกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน 2 และ โครงการส่งเสริมและขยายผลโครงการพระราชดำริตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจังหวัดพะเยา	
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดอุทัยธานี								
7	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอหนองฉาง	สัตวแพทย์	ทั่วไป	4197	ปง/ชง	ผู้ปฏิบัติงาน	ขอเปลี่ยนเป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล	การส่งเสริมการเลี้ยงและการพัฒนาสัตว์ประจำถิ่น คือ กระบือและไก่สามตัว	
8	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอลานสัก	สัตวแพทย์	ทั่วไป	4185	ปง/ชง	ผู้ปฏิบัติงาน	ขอเปลี่ยนเป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล	การส่งเสริมการเลี้ยงและการพัฒนาสัตว์ประจำถิ่น คือ กระบือและไก่สามตัว	
9	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอทัพทัน	สัตวแพทย์	ทั่วไป	4198	ปง/ชง	ผู้ปฏิบัติงาน	ขอเปลี่ยนเป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล	การส่งเสริมการเลี้ยงและการพัฒนาสัตว์ประจำถิ่น คือ กระบือและไก่สามตัว	

ภาคผนวก ง

ตารางสรุปผลการวิเคราะห์การทดแทนอัตราว่างจากการเกษียณอายุ
ของข้าราชการกรมปศุสัตว์ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2563
(ปรับปรุง)

ตารางที่ 4 การจัดสรรคืนอัตราว่างจากผลการเกษียณของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการ

ที่	ตำแหน่งเลขที่	หน่วยงาน	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภท	กรอบระดับตำแหน่ง
1	519	กองแผนงาน	ผู้อำนวยการกอง	ผู้อำนวยการ	อำนวยการ	สูง
2	1872	สำนักงานปศุสัตว์เขต 4	ปศุสัตว์เขต	ผู้อำนวยการ	อำนวยการ	สูง
3	1953	สำนักงานปศุสัตว์เขต 5	ปศุสัตว์เขต	ผู้อำนวยการ	อำนวยการ	สูง
4	2164	สำนักงานปศุสัตว์เขต 8	ปศุสัตว์เขต	ผู้อำนวยการ	อำนวยการ	สูง
5	2316	สำนักงานปศุสัตว์พื้นที่กรุงเทพมหานคร	ปศุสัตว์พื้นที่กรุงเทพมหานคร	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นายสัตวแพทย์/ปฏิบัติงานสัตวแพทย์/ วิชาการสัตวบาล/ปฏิบัติงานสัตวบาล)	อำนวยการ	สูง
6	2377	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดชัยนาท	ปศุสัตว์จังหวัด	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นายสัตวแพทย์/ปฏิบัติงานสัตวแพทย์/ วิชาการสัตวบาล/ปฏิบัติงานสัตวบาล)	อำนวยการ	สูง
7	2484	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดนนทบุรี	ปศุสัตว์จังหวัด	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นายสัตวแพทย์/ปฏิบัติงานสัตวแพทย์/ วิชาการสัตวบาล/ปฏิบัติงานสัตวบาล)	อำนวยการ	ต้น
8	2682	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดจันทบุรี	ปศุสัตว์จังหวัด	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นายสัตวแพทย์/ปฏิบัติงานสัตวแพทย์/ วิชาการสัตวบาล/ปฏิบัติงานสัตวบาล)	อำนวยการ	สูง
9	3706	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดมุกดาหาร	ปศุสัตว์จังหวัด	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นายสัตวแพทย์/ปฏิบัติงานสัตวแพทย์/ วิชาการสัตวบาล/ปฏิบัติงานสัตวบาล)	อำนวยการ	สูง
10	4115	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดเพชรบูรณ์	ปศุสัตว์จังหวัด	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นายสัตวแพทย์/ปฏิบัติงานสัตวแพทย์/ วิชาการสัตวบาล/ปฏิบัติงานสัตวบาล)	อำนวยการ	สูง
11	4179	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดอุทัยธานี	ปศุสัตว์จังหวัด	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นายสัตวแพทย์/ปฏิบัติงานสัตวแพทย์/ วิชาการสัตวบาล/ปฏิบัติงานสัตวบาล)	อำนวยการ	สูง
12	4287	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดกาญจนบุรี	ปศุสัตว์จังหวัด	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นายสัตวแพทย์/ปฏิบัติงานสัตวแพทย์/ วิชาการสัตวบาล/ปฏิบัติงานสัตวบาล)	อำนวยการ	สูง
13	4537	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดระนอง	ปศุสัตว์จังหวัด	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นายสัตวแพทย์/ปฏิบัติงานสัตวแพทย์/ วิชาการสัตวบาล/ปฏิบัติงานสัตวบาล)	อำนวยการ	ต้น
14	4747	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดนราธิวาส	ปศุสัตว์จังหวัด	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นายสัตวแพทย์/ปฏิบัติงานสัตวแพทย์/ วิชาการสัตวบาล/ปฏิบัติงานสัตวบาล)	อำนวยการ	สูง

หมายเหตุ

1. ปรับปรุงจาก 12 อัตรา เป็น 14 อัตรา
2. แก้ไข ลำดับที่ 5 ปศุสัตว์จังหวัดนครปฐม เป็น ปศุสัตว์พื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการย้ายหน่วยงาน
3. เพิ่ม ลำดับที่ 7 ปศุสัตว์จังหวัดนนทบุรี และ ลำดับที่ 13 ปศุสัตว์จังหวัดระนอง เนื่องจากมีการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์เพื่อการขอรับจัดสรรคืนอัตราว่างจากผลการเกษียณของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป

ที่	หน่วยงาน	ตำแหน่ง	ประเภท	เลขที่ตำแหน่ง	กรอบระดับตำแหน่ง	เหตุผลความจำเป็นในการขอรับการจัดสรรคืนด้วยตำแหน่งข้าราชการ			หมายเหตุ
						ลำดับความสำคัญ	ปฏิบัติงานในฐานะ	ประเด็นโครงการ หรืองานอื่นๆ ที่สำคัญ	
	กองความร่วมมือด้านการปศุสัตว์ระหว่างประเทศ								
1	กลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนาระบบงานปศุสัตว์ระหว่างประเทศ	นายสัตวแพทย์	วิชาการ	1601	ชพ	1	หัวหน้ากลุ่ม		
	กองส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์								
2	กองส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์	ผู้เชี่ยวชาญด้านส่งเสริมและพัฒนาสัตว์เล็ก (นักวิชาการสัตวบาล)	วิชาการ	1528	ชช	1	ผู้เชี่ยวชาญ		
3	กองส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์	ผู้เชี่ยวชาญด้านเศรษฐกิจการปศุสัตว์ (เศรษฐกร)	วิชาการ	1550	ชช	2	ผู้เชี่ยวชาญ	เลขานุการบอร์ดขับเคลื่อนรายชนิดสัตว์ทุกชนิดของกรมปศุสัตว์	แก้ไขตำแหน่ง
4	กลุ่มวิจัยและพัฒนาระบบฟาร์มปศุสัตว์	นักวิชาการสัตวบาล	วิชาการ	1532	ปก/ชก/ชพ	3	ผู้ปฏิบัติงาน	การจัดทำยุทธศาสตร์รายชนิดสัตว์ (โคนม) วางกรอบแนวทางและทิศทางการส่งเสริมการเลี้ยงโคนม เป็นคณะกรรมการโคนมและผลิตภัณฑ์นม ตาม พรบ.โคนมและผลิตภัณฑ์นม พ.ศ. 2551	
	สำนักกฎหมาย								
5	ฝ่ายบริหารทั่วไป	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	180	อว	1	หัวหน้าฝ่าย		
	กองสารวัตรและกักกัน								
6	ด่านกักกันสัตว์บุรีรัมย์	หัวหน้าด่าน (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	994	อว	-	หัวหน้าด่าน		
7	ด่านกักกันสัตว์มหาสารคาม	หัวหน้าด่าน (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	1048	อว	-	หัวหน้าด่าน		
	สำนักตรวจสอบคุณภาพสินค้าปศุสัตว์								
8	สำนักตรวจสอบคุณภาพสินค้าปศุสัตว์	ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิเคราะห์คุณภาพสินค้าปศุสัตว์ (นักวิทยาศาสตร์)	วิชาการ	1167	ชช	1	ผู้เชี่ยวชาญ		
	สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์								
9	กลุ่มผลิตชีวภัณฑ์	นายสัตวแพทย์	วิชาการ	1247	ปก/ชก/ชพ	1	ผู้ปฏิบัติงาน		
10	กลุ่มบริหารชีวภัณฑ์	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	1225	ปง/ชง	2	ผู้ปฏิบัติงาน		
	สำนักเทคโนโลยีชีวภาพการผลิตปศุสัตว์								
11	สำนักเทคโนโลยีชีวภาพการผลิตปศุสัตว์	ผู้เชี่ยวชาญด้านคุณภาพน้ำเชื้อพ่อพันธุ์ผสมเทียม (นายสัตวแพทย์)	วิชาการ	1309	ชช	1	ผู้เชี่ยวชาญ		
12	กลุ่มพัฒนาระบบข้อมูลและเครือข่ายชีวภาพการปศุสัตว์	นายสัตวแพทย์	วิชาการ	1332	ชพ	2	หัวหน้ากลุ่ม	ระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big data)	

ที่	หน่วยงาน	ตำแหน่ง	ประเภท	เลขที่ ตำแหน่ง	กรอบระดับ ตำแหน่ง	เหตุผลความจำเป็นในการขอรับการจัดสรรคืนด้วยตำแหน่งข้าราชการ			หมายเหตุ
						ลำดับ ความสำคัญ	ปฏิบัติงาน ในฐานะ	ประเด็นโครงการ หรืองานอื่นๆ ที่สำคัญ	
13	ศูนย์วิจัยเทคโนโลยีชีวภาพการย้ายฝากตัวอ่อนและเซลล์สืบพันธุ์สัตว์	นักวิทยาศาสตร์	วิชาการ	1341	ปก/ชก/ชพ	3	ผู้ปฏิบัติงาน	โครงการผลิตพ่อพันธุ์โคนมทรอปิคอลโฮลสไตน์ โครงการโคบาลบูรพา โครงการบริหารจัดการพื้นที่เกษตรกรรม (Zoning by Agri-Map) โครงการธนาคารโค-กระบือ โครงการโคเนื้อสร้างอาชีพผลิตน้ำเชื้อแช่แข็งแพะเพื่อสนับสนุนโครงการไทยนิยมยั่งยืน	
14	ศูนย์วิจัยการผสมเทียมและเทคโนโลยีชีวภาพราชบุรี	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	4355	ปง/ชง	4	ผู้ปฏิบัติงาน	พระโองงานพระราชพิธีที่ขมขลจรดพระนังคัลแรกนาขวัญ โครงการผลิตพ่อพันธุ์โคนม ทรอปิคอลโฮลสไตน์ โครงการธนาคารโค-กระบือ โครงการไทยนิยมยั่งยืน โครงการบริหารจัดการพื้นที่เกษตรกรรม โครงการโคเนื้อสร้างอาชีพ โครงการผลิตลูกพระโคด้วยเทคโนโลยีชีวภาพ	
15	ศูนย์วิจัยการผสมเทียมและเทคโนโลยีชีวภาพ สุราษฎร์ธานี	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	2971	ปง/ชง	5	ผู้ปฏิบัติงาน	โครงการผลิตพ่อพันธุ์โคนมทรอปิคอลโฮลสไตน์ โครงการโคเนื้อศรีวิชัย โครงการบริหารจัดการพื้นที่เกษตรกรรม (Zoning by Agri-Map)โครงการธนาคารโค-กระบือ โครงการโคเนื้อสร้างอาชีพ โครงการพัฒนาแพะเนื้อพันธุ์แดงสุราษฎร์ โครงการไทยนิยมยั่งยืน	
	สำนักพัฒนาพันธุ์สัตว์								
16	สำนักพัฒนาพันธุ์สัตว์	ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาพันธุ์โคนม (นักวิชาการสัตวบาล)	วิชาการ	204	ชช	1	ผู้เชี่ยวชาญ		
17	สำนักพัฒนาพันธุ์สัตว์	ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาพันธุ์กระบือ (นักวิชาการสัตวบาล)	วิชาการ	214	ชช	2	ผู้เชี่ยวชาญ		
18	ศูนย์วิจัยและบำรุงพันธุ์สัตว์ศรีสะเกษ	ผู้อำนวยการศูนย์ (นักวิชาการสัตวบาล)	วิชาการ	341	ชพ	3	ผู้อำนวยการศูนย์		
19	ศูนย์วิจัยและบำรุงพันธุ์สัตว์พะเยา	ผู้อำนวยการศูนย์ (นักวิชาการสัตวบาล)	วิชาการ	408	ชพ	4	ผู้อำนวยการศูนย์		
20	ศูนย์วิจัยและบำรุงพันธุ์สัตว์ตรัง	ผู้อำนวยการศูนย์ (นักวิชาการสัตวบาล)	วิชาการ	502	ชพ	5	ผู้อำนวยการศูนย์		
21	กลุ่มวิจัยและพัฒนาสัตว์ปีก	นักวิชาการสัตวบาล	วิชาการ	224	ชพ	6	หัวหน้ากลุ่ม		
22	ศูนย์วิจัยและบำรุงพันธุ์สัตว์ทับกวาง	นายช่างเครื่องกล	ทั่วไป	239	ปง/ชง	7	ผู้ปฏิบัติงาน		
23	ศูนย์วิจัยและบำรุงพันธุ์สัตว์สุราษฎร์ธานี	นายช่างเครื่องกล	ทั่วไป	472	ปง/ชง	8	ผู้ปฏิบัติงาน		
24	ศูนย์วิจัยและบำรุงพันธุ์สัตว์พิษณุโลก	นักวิชาการสัตวบาล	วิชาการ	455	ปก/ชก/ชพ	9	ผู้ปฏิบัติงาน		แก้ไข หน่วยงาน
25	ศูนย์วิจัยและพัฒนาสุกร	นักวิชาการสัตวบาล	วิชาการ	311	ปก/ชก/ชพ	10	ผู้ปฏิบัติงาน		
26	ศูนย์วิจัยและบำรุงพันธุ์สัตว์จันทบุรี	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	269	อว	11	ผู้ปฏิบัติงาน		

ที่	หน่วยงาน	ตำแหน่ง	ประเภท	เลขที่ ตำแหน่ง	กรอบระดับ ตำแหน่ง	เหตุผลความจำเป็นในการขอรับการจัดสรรคืนด้วยตำแหน่งข้าราชการ			หมายเหตุ
						ลำดับ ความสำคัญ	ปฏิบัติงาน ในฐานะ	ประเด็นโครงการ หรืองานอื่นๆ ที่สำคัญ	
27	ศูนย์วิจัยและบำรุงพันธุ์สัตว์อุบลราชธานี	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	384	อว	12	ผู้ปฏิบัติงาน		
28	ศูนย์วิจัยและพัฒนาสุกร	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	316	ปง/ชง	13	ผู้ปฏิบัติงาน		
29	ศูนย์วิจัยและบำรุงพันธุ์สัตว์ทับกวาง	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	242	ปง/ชง	14	ผู้ปฏิบัติงาน		
สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์									
30	กลุ่มควบคุมโรงฆ่าสัตว์ภายในประเทศ	สัตวแพทย์	ทั่วไป	1671	ปง/ชง	1	ผู้ปฏิบัติงาน		
32	ส่วนมาตรฐานการปศุสัตว์	นายสัตวแพทย์	วิชาการ	1699	ชพ	1	หัวหน้ากลุ่ม		
สำนักพัฒนาอาหารสัตว์									
31	กลุ่มวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีเมล็ดพันธุ์พืชอาหารสัตว์	นักวิทยาศาสตร์	วิชาการ	551	ชพ	1	หัวหน้ากลุ่ม		
33	ศูนย์วิจัยและพัฒนาอาหารสัตว์กาญจนบุรี	ผู้อำนวยการศูนย์ (เจ้าพนักงานสัตวบาล)	ทั่วไป	623	อว	2	ผู้อำนวยการศูนย์		
34	ศูนย์ซ่อมบำรุงเครื่องจักรกลอาหารสัตว์	ผู้อำนวยการศูนย์ (นายช่างเครื่องกล)	ทั่วไป	612	อว	3	ผู้อำนวยการศูนย์		แก้ไข หน่วยงาน และตำแหน่ง (ปรับ โครงสร้าง)
35	ศูนย์วิจัยและพัฒนามาตรฐานอาหารสัตว์ เคี้ยวเอื้อง	นักวิชาการสัตวบาล	วิชาการ	630	ปก/ชก/ชพ	4	ผู้ปฏิบัติงาน		
36	ศูนย์วิจัยและพัฒนาอาหารสัตว์อำนาจเจริญ (ศูนย์วิจัยและพัฒนาการปศุสัตว์ที่ 3)	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	1871	ปง/ชง	5	ผู้ปฏิบัติงาน		
37	ศูนย์วิจัยและพัฒนาอาหารสัตว์ลำปาง	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์	ทั่วไป	562	ปง/ชง	6	ผู้ปฏิบัติงาน		แก้ไข หน่วยงาน (ย้าย)
38	ศูนย์วิจัยและพัฒนาอาหารสัตว์ นครศรีธรรมราช (ศูนย์วิจัยและพัฒนาการปศุ สัตว์ที่ 8)	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	2025	ปง/ชง	8	ผู้ปฏิบัติงาน		
39	ศูนย์วิจัยและพัฒนาอาหารสัตว์สระแก้ว	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	598	ปง/ชง	7	ผู้ปฏิบัติงาน		
40	ศูนย์วิจัยและพัฒนาอาหารสัตว์อำนาจเจริญ (ศูนย์วิจัยและพัฒนาการปศุสัตว์ที่ 3)	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	1395	ปง/ชง	9	ผู้ปฏิบัติงาน		เพิ่มเติมจาก การย้าย
สำนักงานปศุสัตว์เขต 2									
41	ส่วนยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	1784	ชพ	1	หัวหน้ากลุ่ม		

ที่	หน่วยงาน	ตำแหน่ง	ประเภท	เลขที่ ตำแหน่ง	กรอบระดับ ตำแหน่ง	เหตุผลความจำเป็นในการขอรับการจัดสรรคืนด้วยตำแหน่งข้าราชการ			หมายเหตุ
						ลำดับ ความสำคัญ	ปฏิบัติงาน ในฐานะ	ประเด็นโครงการ หรืองานอื่นๆ ที่สำคัญ	
	สำนักงานปศุสัตว์เขต 4								
42	ฝ่ายบริหารทั่วไป	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	1875	ปง/ชง	1	ผู้ปฏิบัติงาน		
	สำนักงานปศุสัตว์เขต 5								
43	ส่วนส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์	สัตวแพทย์	ทั่วไป	2011	อว	1	หัวหน้ากลุ่ม	คำสั่งกรมปศุสัตว์ 842/2557 ตามความเห็นชอบของ อ.ก.พ.กรม อนุมัติในหลักการให้ปรับปรุงตำแหน่งเป็นนักวิชาการสัตวบาล เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งปัจจุบันพ้นจากตำแหน่ง	
	สำนักงานปศุสัตว์เขต 7								
44	ศูนย์วิจัยและพัฒนาการสัตวแพทย์ภาค ตะวันออก	ผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัยและชันสูตรโรค สัตว์ (นายสัตวแพทย์)	วิชาการ	2131	ชช	1	ผู้เชี่ยวชาญ		
45	ฝ่ายบริหารทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	2097	ชก	2	หัวหน้าฝ่าย		
	สำนักงานปศุสัตว์เขต 8								
46	ศูนย์วิจัยและพัฒนาการสัตวแพทย์ภาคใต้ ตอนบน(กลุ่มชันสูตรโรคสัตว์)	นายสัตวแพทย์	วิชาการ	2196	ปก/ชก/ชพ	1	หัวหน้ากลุ่ม	โครงการตามพระปณิธานสมเด็จพระเจ้าลูกเธอเจ้าฟ้า จุฬาภรณวลัยลักษณ์อัครราชกุมารี และโครงการ พัฒนาพื้นที่ลุ่มน้ำปากพนังอันเนื่องมาจากโครงการ พระราชดำริ	
	สำนักงานปศุสัตว์พื้นที่กรุงเทพมหานคร								
47	สำนักงานปศุสัตว์พื้นที่ 5	ปศุสัตว์พื้นที่ (นักวิชาการสัตวบาล)	วิชาการ	2327	ชก	1	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา								
48	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอท่าเรือ	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	1692	อว	-	ปศุสัตว์อำเภอ		
48	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอลาดบัวหลวง	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	1689	อว	-	ปศุสัตว์อำเภอ		
50	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอลำสนธิ	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	2308	อว	-	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดลพบุรี								
51	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอพัฒนานิคม	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	2341	ปง/ชง	1	ผู้ปฏิบัติงาน		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดชัยนาท								
52	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอเมืองชัยนาท	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	2391	อว	1	ปศุสัตว์อำเภอ		
53	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอมโนรมย์	ปศุสัตว์อำเภอ (นักวิชาการสัตวบาล)	วิชาการ	1743	ปก/ชก	2	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสิงห์บุรี								
54	กลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์	หัวหน้ากลุ่ม (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	2402	อว	1	หัวหน้ากลุ่ม		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดอ่างทอง								
55	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	2426	ปง/ชง	1	ผู้ปฏิบัติงาน		

ที่	หน่วยงาน	ตำแหน่ง	ประเภท	เลขที่ ตำแหน่ง	กรอบระดับ ตำแหน่ง	เหตุผลความจำเป็นในการขอรับการจัดสรรคืนด้วยตำแหน่งข้าราชการ			หมายเหตุ
						ลำดับ ความสำคัญ	ปฏิบัติงาน ในฐานะ	ประเด็นโครงการ หรืองานอื่นๆ ที่สำคัญ	
	สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย								
56	สำนักงานปลัดอำเภอคลองหลวง	ปลัดอำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	2477	อว	1	ปลัดอำเภอ		
57	สำนักงานปลัดอำเภอลำลูกกา	ปลัดอำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	1746	อว	2	ปลัดอำเภอ		
58	สำนักงานปลัดอำเภอสามโคก	ปลัดอำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	2330	อว	3	ปลัดอำเภอ		
	สำนักงานปลัดจังหวัดฉะเชิงเทรา								
59	สำนักงานปลัดอำเภอพนมสารคาม	สัตวแพทย์	ทั่วไป	2521	ปง/ชง	1	ผู้ปฏิบัติงาน		
	สำนักงานปลัดจังหวัดนครนายก								
60	สำนักงานปลัดอำเภอเมืองนครนายก	ปลัดอำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	2556	อว	1	ปลัดอำเภอ		
61	สำนักงานปลัดอำเภอองครักษ์	ปลัดอำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	2557	อว	2	ปลัดอำเภอ		
	สำนักงานปลัดจังหวัดสระแก้ว								
62	สำนักงานปลัดอำเภอตาพระยา	ปลัดอำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	1888	อว	1	ปลัดอำเภอ		
	สำนักงานปลัดจังหวัดระยอง								
63	สำนักงานปลัดอำเภอปลวกแดง	ปลัดอำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	1757	อว	1	ปลัดอำเภอ		เพิ่มเติมจาก การย้าย
64	สำนักงานปลัดอำเภอแกลง	ปลัดอำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	2628	อว	2	ปลัดอำเภอ		
	สำนักงานปลัดจังหวัดชลบุรี								
65	สำนักงานปลัดอำเภอบางละมุง	ปลัดอำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	1759	อว	1	ปลัดอำเภอ		
	สำนักงานปลัดจังหวัดตราด								
66	สำนักงานปลัดอำเภอเมืองตราด	ปลัดอำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	2675	อว	-	ปลัดอำเภอ		
	สำนักงานปลัดจังหวัดจันทบุรี								
67	สำนักงานปลัดอำเภอนายายอาม	ปลัดอำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	1763	อว	1	ปลัดอำเภอ		
	สำนักงานปลัดจังหวัดนครราชสีมา								
68	สำนักงานปลัดอำเภอขามทะเลสอ	ปลัดอำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	2730	อว	1	ปลัดอำเภอ		
69	สำนักงานปลัดอำเภอเมืองยาง	สัตวแพทย์	ทั่วไป	2766	ปง/ชง	2	ผู้ปฏิบัติงาน		
70	สำนักงานปลัดอำเภอสีคิ้ว	ปลัดอำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	2721	อว	3	ปลัดอำเภอ		
71	สำนักงานปลัดอำเภอลำทะเมนชัย	ปลัดอำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	2771	ชง	4	ปลัดอำเภอ		
72	ฝ่ายบริหารทั่วไป	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	4795	ปง/ชง	5	ผู้ปฏิบัติงาน		
73	สำนักงานปลัดอำเภอประทาย	ปลัดอำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	2723	อว	6	ปลัดอำเภอ		
74	สำนักงานปลัดอำเภอวังน้ำเขียว	ปลัดอำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	1970	อว	7	ปลัดอำเภอ		

ที่	หน่วยงาน	ตำแหน่ง	ประเภท	เลขที่ ตำแหน่ง	กรอบระดับ ตำแหน่ง	เหตุผลความจำเป็นในการขอรับการจัดสรรคืนด้วยตำแหน่งข้าราชการ			หมายเหตุ
						ลำดับ ความสำคัญ	ปฏิบัติงาน ในฐานะ	ประเด็นโครงการ หรืองานอื่นๆ ที่สำคัญ	
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดร้อยเอ็ด								
75	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอโพธาราย	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	2825	อว	-	ปศุสัตว์อำเภอ		แก้ไข หน่วยงาน
76	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอเมืองสรวง	สัตวแพทย์	ทั่วไป	2844	ปง/ชง	-	ผู้ปฏิบัติงาน		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดชัยภูมิ								
77	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอคอนสวรรค์	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	2885	อว	-	ปศุสัตว์อำเภอ		
78	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอภักดีชุมพล	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	2908	ชง	-	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดบุรีรัมย์								
79	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอละหานทราย	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	2940	อว	1	ปศุสัตว์อำเภอ		เพิ่มเติมจาก
80	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอเมืองบุรีรัมย์	ปศุสัตว์อำเภอ (นักวิชาการสัตวบาล)	วิชาการ	2934	ปก/ชก	2	ปศุสัตว์อำเภอ		การย้าย และ
81	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอบ้านใหม่ไชยพจน์	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	2972	ชง	3	ปศุสัตว์อำเภอ		จัดลำดับใหม่
82	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอบ้านกรวด	สัตวแพทย์	ทั่วไป	3389	ปง/ชง	4	ผู้ปฏิบัติงาน		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดศรีสะเกษ								
83	สำนักงานปศุสัตว์อำเภออุทุมพรพิสัย	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	3061	อว	1	ปศุสัตว์อำเภอ	ตลาดนัดโค-กระบือที่มีการเคลื่อนย้ายสัตว์, โครงการโคเนื้อสร้างอาชีพระยะที่2 โครงการผลิตกระบือคุณภาพในเขตเศรษฐกิจปศุสัตว์	
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดอุบลราชธานี								
84	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์	นักวิชาการสัตวบาล	วิชาการ	3117	ปก/ชก/ชพ	1	หัวหน้ากลุ่ม	โครงการปรับเปลี่ยนพื้นที่ทำนาไม่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมการเลี้ยงกระบือ	
85	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์	นักวิชาการสัตวบาล	วิชาการ	3118	ปก/ชก	2	ผู้ปฏิบัติงาน	โครงการปรับเปลี่ยนพื้นที่ทำนาไม่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมการเลี้ยงกระบือ	
86	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอเขื่องใน	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	3127	อว	3	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดอำนาจเจริญ								
87	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอปทุมราชวงศา	ปศุสัตว์อำเภอ (เจ้าพนักงานสัตวบาล)	ทั่วไป	3195	อว	1	ปศุสัตว์อำเภอ	โครงการพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดารของกรมปศุสัตว์ ในศูนย์การเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบ้านภูตานกอย ตำบลคำโพน และจุดผ่อนปรนการค้าบ้านยักษ์ค์ ตำบลชานูมาน อยู่ห่างจากอำเภอปทุมราชวงศาเพียง ๔๑.๕ กิโลเมตร จึงต้องเพิ่มการเฝ้าระวังในพื้นที่	
88	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอห้วยตะพาน	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	3141	อว	2	ปศุสัตว์อำเภอ		

ที่	หน่วยงาน	ตำแหน่ง	ประเภท	เลขที่ ตำแหน่ง	กรอบระดับ ตำแหน่ง	เหตุผลความจำเป็นในการขอรับการจัดสรรคืนด้วยตำแหน่งข้าราชการ			หมายเหตุ
						ลำดับ ความสำคัญ	ปฏิบัติงาน ในฐานะ	ประเด็นโครงการ หรืองานอื่นๆ ที่สำคัญ	
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดยโสธร								
89	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอคำเขื่อนแก้ว	สัตวแพทย์	ทั่วไป	3232	ปง/ชง	1	ผู้ปฏิบัติงาน		เพิ่มเติมจาก การย้าย
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดอุดรธานี								
90	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอบ้านผือ	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	3268	อว	1	ปศุสัตว์อำเภอ		
91	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอเพ็ญ	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	3311	ปง/ชง	2	ผู้ปฏิบัติงาน		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดหนองบัวลำภู								
92	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์	นักวิชาการสัตวบาล	วิชาการ	2462	ปก/ชก/ชพ	-	หัวหน้ากลุ่ม		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดหนองคาย								
93	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอเมืองหนองคาย	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	3353	อว	1	ปศุสัตว์อำเภอ		แก้ไข หน่วยงาน
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดเลย								
94	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอวังสะพุง	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	3397	อว	1	ปศุสัตว์อำเภอ		
95	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอภูเรือ	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	3308	ชง	2	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสกลนคร								
96	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอกุดบาก	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	3433	อว	-	ปศุสัตว์อำเภอ		
97	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอพังโคน	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	1896	อว	-	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดนครพนม								
98	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอปลาปาก	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	3504	อว	1	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดขอนแก่น								
99	กลุ่มพัฒนาสุขภาพสัตว์	นายสัตวแพทย์	วิชาการ	3539	ปก/ชก/ชพ	-	ผู้ปฏิบัติงาน		
100	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอเมืองขอนแก่น	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	3551	อว	-	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดมหาสารคาม								
101	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอกุดรัง	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	3637	อว	1	ปศุสัตว์อำเภอ		เพิ่มเติมการ
102	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอเชียงยืน	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	3649	ชง	2	ปศุสัตว์อำเภอ		จัดลำดับ
103	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอโกสุมพิสัย	สัตวแพทย์	ทั่วไป	3643	ปง/ชง	3	ผู้ปฏิบัติงาน		ความสำคัญ
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดกาฬสินธุ์								
104	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอสามชัย	ปศุสัตว์อำเภอ (นักวิชาการสัตวบาล)	วิชาการ	3705	ปก/ชก	-	ปศุสัตว์อำเภอ		

ที่	หน่วยงาน	ตำแหน่ง	ประเภท	เลขที่ ตำแหน่ง	กรอบระดับ ตำแหน่ง	เหตุผลความจำเป็นในการขอรับการจัดสรรคืนด้วยตำแหน่งข้าราชการ			หมายเหตุ
						ลำดับ ความสำคัญ	ปฏิบัติงาน ในฐานะ	ประเด็นโครงการ หรืองานอื่นๆ ที่สำคัญ	
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดมุกดาหาร								
105	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอคำชะอี	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	3721	อว	-	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดเชียงใหม่								
106	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์	นักวิชาการสัตวบาล	วิชาการ	3752	ปก/ชก/ชพ	1	หัวหน้ากลุ่ม		
107	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอเมืองเชียงใหม่	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	3792	ชง	1	ปศุสัตว์อำเภอ		
108	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอแม่วาง	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	3377	ชง	1	ปศุสัตว์อำเภอ		
109	ฝ่ายบริหารทั่วไป	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	4802	ปง/ชง	2	ผู้ปฏิบัติงาน		
110	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์	สัตวแพทย์	ทั่วไป	3764	อว	2	ผู้ปฏิบัติงาน		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดลำปาง								
111	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอเมืองลำปาง	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	3821	อว	1	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดพะเยา								
112	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอแม่ใจ	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	1983	อว	1	ปศุสัตว์อำเภอ		
113	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอภูมามยาว	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	4488	อว	2	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดแพร่								
114	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอสูงเม่น	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	3970	อว	1	ปศุสัตว์อำเภอ		
115	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์	นักวิชาการสัตวบาล	วิชาการ	3972	ปก/ชก	2	หัวหน้ากลุ่ม		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดพิษณุโลก								
116	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอพรหมพิราม	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	2895	ปง/ชง	2	ผู้ปฏิบัติงาน		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดตาก								
117	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอบ้านตาก	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	4052	อว	1	ปศุสัตว์อำเภอ		
118	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอแม่ระมาด	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	4053	อว	2	ปศุสัตว์อำเภอ		
119	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอวังเจ้า	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	4055	อว	3	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดกำแพงเพชร								
120	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอปางศิลาทอง	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	4067	อว	-	ปศุสัตว์อำเภอ		
121	ฝ่ายบริหารทั่วไป	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	4078	ปง/ชง	-	ผู้ปฏิบัติงาน		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดพิจิตร								
122	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอโพทะเล	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	4105	อว	-	ปศุสัตว์อำเภอ		

ที่	หน่วยงาน	ตำแหน่ง	ประเภท	เลขที่ ตำแหน่ง	กรอบระดับ ตำแหน่ง	เหตุผลความจำเป็นในการขอรับการจัดสรรคืนด้วยตำแหน่งข้าราชการ			หมายเหตุ
						ลำดับ ความสำคัญ	ปฏิบัติงาน ในฐานะ	ประเด็นโครงการ หรืองานอื่นๆ ที่สำคัญ	
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดเพชรบูรณ์								
123	กลุ่มพัฒนาสุขภาพสัตว์	นายสัตวแพทย์	วิชาการ	4119	ปก/ชก/ชพ	1	หัวหน้ากลุ่ม		แก้ไข หน่วยงาน
124	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอชนแดน	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	4131	อว	2	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดนครปฐม								
125	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอพุทธมณฑล	ปศุสัตว์อำเภอ (เจ้าพนักงานสัตวบาล)	ทั่วไป	4036	ชง	1	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดราชบุรี								
126	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์	นักวิชาการสัตวบาล	วิชาการ	730	ปก/ชก/ชพ	1	หัวหน้ากลุ่ม		
127	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอเมืองราชบุรี	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	1478	ปง/ชง	2	ผู้ปฏิบัติงาน		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดกาญจนบุรี								
128	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอศรีสวัสดิ์	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	2268	อว	2	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดประจวบคีรีขันธ์								
129	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอบางสะพาน	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	4409	อว	-	ปศุสัตว์อำเภอ		
130	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอบางสะพานน้อย	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	4410	อว	-	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสมุทรสาคร								
131	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอบ้านแพ้ว	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	4428	อว	-	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดนครศรีธรรมราช								
132	กลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	4478	ปง/ชง	1	ผู้ปฏิบัติงาน		
133	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอทุ่งใหญ่	ปศุสัตว์อำเภอ (นักวิชาการสัตวบาล)	วิชาการ	2187	ปก/ชก	2	ปศุสัตว์อำเภอ		
134	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอเชียรใหญ่	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	4487	อว	3	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดชุมพร								
135	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอสวี	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	4529	อว	1	ปศุสัตว์อำเภอ		
136	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอเมืองชุมพร	สัตวแพทย์	ทั่วไป	4532	ปง/ชง	2	ผู้ปฏิบัติงาน	โครงการปรับเปลี่ยนพื้นที่ทำนาไม่เหมาะสมเพื่อ ส่งเสริมการเลี้ยงกระบือ	
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดกระบี่								
137	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอเมืองกระบี่	ปศุสัตว์อำเภอ (เจ้าพนักงานสัตวบาล)	ทั่วไป	4559	อว	-	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสงขลา								
138	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอเทพา	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	4600	อว	2	ปศุสัตว์อำเภอ	เป็นพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีความเสี่ยงด้าน ความมั่นคง มีโครงการส่งเสริมด้านการเลี้ยงสัตว์ของ กรมปศุสัตว์ ศอ.บต. และ กอ.รมน.ภาค 4 ส่วนหน้า	

ที่	หน่วยงาน	ตำแหน่ง	ประเภท	เลขที่ ตำแหน่ง	กรอบระดับ ตำแหน่ง	เหตุผลความจำเป็นในการขอรับการจัดสรรคืนด้วยตำแหน่งข้าราชการ			หมายเหตุ
						ลำดับ ความสำคัญ	ปฏิบัติงาน ในฐานะ	ประเด็นโครงการ หรืองานอื่นๆ ที่สำคัญ	
139	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอควนเนียง	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	4607	อว	3	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดตรัง								
140	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอนาโยง	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	2145	อว	1	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสตูล								
141	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอควนกาหลง	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	4691	อว	-	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดปัตตานี								
142	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอทุ่งยางแดง	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	2587	อว	-	ปศุสัตว์อำเภอ		แก้ไข หน่วยงาน
143	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอยะรัง	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	2270	อว	-	ปศุสัตว์อำเภอ		แก้ไข หน่วยงาน
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดยะลา								
144	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอธารโต	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	2911	อว	1	ปศุสัตว์อำเภอ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดนราธิวาส								
145	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอยี่งอ	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	2110	อว	1	ปศุสัตว์อำเภอ		
146	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอสุไหงปาตี	ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์)	ทั่วไป	3605	อว	3	ปศุสัตว์อำเภอ		

หมายเหตุ ปรับปรุงจาก 156 อัตรา เป็น 146 อัตรา

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์การทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ)

ที่	หน่วยงาน	ตำแหน่ง	ประเภท	เลขที่ตำแหน่ง	กรอบระดับตำแหน่ง	ลำดับการทดแทน	การทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น			หมายเหตุ
							รูปแบบการจ้างงาน	ชื่อตำแหน่ง	กลุ่มงาน	
	กองส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์									
1	กลุ่มวิจัยและพัฒนาระบบฟาร์มปศุสัตว์	นักวิชาการสัตวบาล	วิชาการ	1532	ปก/ชก/ชพ	-		ไม่ระบุ		
	สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์									
2	กลุ่มบริหารชีวภัณฑ์	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	1225	ปง/ชง	-		ไม่ระบุ		
3	กลุ่มผลิตชีวภัณฑ์	นายสัตวแพทย์	วิชาการ	1247	ปก/ชก/ชพ	-		ไม่ระบุ		
	สำนักเทคโนโลยีชีวภาพการผลิตปศุสัตว์									
4	ศูนย์วิจัยการผสมเทียมและเทคโนโลยีชีวภาพราชบุรี	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	4355	ปง/ชง	1	พนักงานราชการ	เจ้าพนักงานสัตวบาล	เทคนิคทั่วไป	
5	ศูนย์วิจัยการผสมเทียมและเทคโนโลยีชีวภาพสุราษฎร์ธานี	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	2971	ปง/ชง	2	พนักงานราชการ	เจ้าพนักงานสัตวบาล	เทคนิคทั่วไป	
6	ศูนย์วิจัยเทคโนโลยีชีวภาพการย้ายฝากตัวอ่อนและเซลล์สืบพันธุ์สัตว์	นักวิทยาศาสตร์	วิชาการ	1341	ปก/ชก/ชพ	3	พนักงานราชการ	นักวิทยาศาสตร์	บริหารทั่วไป	
	สำนักพัฒนาพันธุ์สัตว์									
7	ศูนย์วิจัยและพัฒนาสุกร	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	316	ปง/ชง	1	พนักงานราชการ	เจ้าพนักงานธุรการ	บริหารทั่วไป	ปรับปรุง
8	ศูนย์วิจัยและบำรุงพันธุ์สัตว์ทับกวาง	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	242	ปง/ชง	2	พนักงานราชการ	เจ้าพนักงานธุรการ	บริหารทั่วไป	การจัด
9	ศูนย์วิจัยและบำรุงพันธุ์สัตว์ทับกวาง	นายช่างเครื่องกล	ทั่วไป	239	ปง/ชง	3	พนักงานราชการ	นายช่างเครื่องกล	เทคนิคทั่วไป	ลำดับการ
10	ศูนย์วิจัยและบำรุงพันธุ์สัตว์สุราษฎร์ธานี	นายช่างเครื่องกล	ทั่วไป	472	ปง/ชง	4	พนักงานราชการ	นายช่างเครื่องกล	เทคนิคทั่วไป	ทดแทน
11	ศูนย์วิจัยและพัฒนาสุกร	นักวิชาการสัตวบาล	วิชาการ	311	ปก/ชก/ชพ	5	พนักงานราชการ	นักวิชาการสัตวบาล	บริหารทั่วไป	
12	ศูนย์วิจัยและบำรุงพันธุ์สัตว์พิษณุโลก	นักวิชาการสัตวบาล	วิชาการ	455	ปก/ชก/ชพ	6	พนักงานราชการ	นักวิชาการสัตวบาล	บริหารทั่วไป	
13	ศูนย์วิจัยและบำรุงพันธุ์สัตว์อุบลราชธานี	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	384	อว	7	พนักงานราชการ	นักวิชาการสัตวบาล	บริหารทั่วไป	
14	ศูนย์วิจัยและบำรุงพันธุ์สัตว์จันทบุรี	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	269	อว	8	พนักงานราชการ	นักวิชาการสัตวบาล	บริหารทั่วไป	
	สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์									
15	กลุ่มควบคุมโรงฆ่าสัตว์ภายในประเทศ	สัตวแพทย์	ทั่วไป	1671	ปง/ชง	1	พนักงานราชการ	นายสัตวแพทย์	วิชาชีพเฉพาะ	
	สำนักพัฒนาอาหารสัตว์									
16	ศูนย์วิจัยและพัฒนาอาหารสัตว์อำนาจเจริญ (ศูนย์วิจัยและพัฒนาการปศุสัตว์ที่ 3)	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	1395	ปง/ชง	1	พนักงานราชการ	เจ้าพนักงานสัตวบาล	เทคนิคทั่วไป	เพิ่มเติม
17	ศูนย์วิจัยและพัฒนาอาหารสัตว์นครศรีธรรมราช (ศูนย์วิจัยและพัฒนาการปศุสัตว์ที่ 8)	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	2025	ปง/ชง	2	พนักงานราชการ	เจ้าพนักงานสัตวบาล	เทคนิคทั่วไป	

ที่	หน่วยงาน	ตำแหน่ง	ประเภท	เลขที่ ตำแหน่ง	กรอบระดับ ตำแหน่ง	ลำดับการ ทดแทน	การทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น			หมายเหตุ
							รูปแบบการจ้างงาน	ชื่อตำแหน่ง	กลุ่มงาน	
18	ศูนย์วิจัยและพัฒนาอาหารสัตว์สระแก้ว	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	598	ปง/ชง	3	พนักงานราชการ	เจ้าพนักงานธุรการ	บริหารทั่วไป	
19	ศูนย์วิจัยและพัฒนาอาหารสัตว์ลำปาง	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์	ทั่วไป	562	ปง/ชง	4	พนักงานราชการ	นักวิทยาศาสตร์	บริหารทั่วไป	
20	ศูนย์วิจัยและพัฒนาอาหารสัตว์อำนาจเจริญ (ศูนย์วิจัยและพัฒนาการปศุสัตว์ที่ 3)	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	1871	ปง/ชง	5	พนักงานราชการ	เจ้าพนักงานธุรการ	บริหารทั่วไป	
21	ศูนย์วิจัยและพัฒนามาตรฐานอาหารสัตว์เคี้ยวเอื้อง สำนักงานปศุสัตว์เขต 4	นักวิชาการสัตวบาล	วิชาการ	630	ปก/ชก/ชพ	6	พนักงานราชการ	นักวิชาการสัตวบาล	บริหารทั่วไป	เพิ่มเติม
22	ฝ่ายบริหารทั่วไป สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดลพบุรี	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	1875	ปง/ชง	1	พนักงานราชการ	เจ้าพนักงานธุรการ	บริหารทั่วไป	
23	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอพัฒนานิคม สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดอ่างทอง	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	2341	ปง/ชง	1	พนักงานราชการ	เจ้าพนักงานสัตวบาล	เทคนิคทั่วไป	เพิ่มเติม
24	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์ สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดฉะเชิงเทรา	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	2426	ปง/ชง	1	พนักงานราชการ	เจ้าพนักงานสัตวบาล	เทคนิคทั่วไป	
25	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอพนมสารคาม สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดนครราชสีมา	สัตวแพทย์	ทั่วไป	2521	ปง/ชง	1	พนักงานราชการ	นายสัตวแพทย์	วิชาชีพเฉพาะ	
26	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอเมืองยาง	สัตวแพทย์	ทั่วไป	2766	ปง/ชง	1	พนักงานราชการ	นายสัตวแพทย์	วิชาชีพเฉพาะ	
27	ฝ่ายบริหารทั่วไป สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดร้อยเอ็ด	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	4795	ปง/ชง	2	พนักงานราชการ	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	บริหารทั่วไป	
28	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอเมืองสรวง สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดบุรีรัมย์	สัตวแพทย์	ทั่วไป	2844	ปง/ชง	-		ไม่ระบุ		
29	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอบ้านกรวด สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดอุบลราชธานี	สัตวแพทย์	ทั่วไป	3389	ปง/ชง	-		ไม่ระบุ		
30	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์ สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดยโสธร	นักวิชาการสัตวบาล	วิชาการ	3118	ปก/ชก	1	พนักงานราชการ	นักวิชาการสัตวบาล	บริหารทั่วไป	
31	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอคำเขื่อนแก้ว สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดอุดรธานี	สัตวแพทย์	ทั่วไป	3232	ปง/ชง	-		ไม่ระบุ		เพิ่มเติม
32	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอเพ็ญ สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดขอนแก่น	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	3311	ปง/ชง	1	พนักงานราชการ	นักวิชาการสัตวบาล	บริหารทั่วไป	
33	กลุ่มพัฒนาสุขภาพสัตว์ สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดมหาสารคาม	นายสัตวแพทย์	วิชาการ	3539	ปก/ชก/ชพ	-		ไม่ระบุ		
34	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอโกสุมพิสัย	สัตวแพทย์	ทั่วไป	3643	ปง/ชง	-		ไม่ระบุ		

ที่	หน่วยงาน	ตำแหน่ง	ประเภท	เลขที่ ตำแหน่ง	กรอบระดับ ตำแหน่ง	ลำดับการ ทดแทน	การทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น			หมายเหตุ
							รูปแบบการจ้างงาน	ชื่อตำแหน่ง	กลุ่มงาน	
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดเชียงใหม่									
35	ฝ่ายบริหารทั่วไป	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	4802	ปง/ชง	1		ไม่ระบุ		
36	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์	สัตวแพทย์	ทั่วไป	3764	อว	2		ไม่ระบุ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดพิษณุโลก									
37	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอพรหมพิราม	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	2895	ปง/ชง	1	พนักงานราชการ	นักวิชาการสัตวบาล	บริหารทั่วไป	
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดกำแพงเพชร									
38	ฝ่ายบริหารทั่วไป	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	4078	ปง/ชง	1	พนักงานราชการ	เจ้าพนักงานธุรการ	บริหารทั่วไป	เพิ่มเติม
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดราชบุรี									
39	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอเมืองราชบุรี	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	1478	ปง/ชง	-		ไม่ระบุ		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดนครศรีธรรมราช									
40	กลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	4478	ปง/ชง	1	พนักงานราชการ	นักวิชาการสัตวบาล	บริหารทั่วไป	
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดชุมพร									
41	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอเมืองชุมพร	สัตวแพทย์	ทั่วไป	4532	ปง/ชง	1	พนักงานราชการ	นักวิชาการสัตวบาล	บริหารทั่วไป	

หมายเหตุ ปรับปรุงจาก 47 อัตรา เป็น 41 อัตรา

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์เพื่อการขอทดแทนอัตราว่างอื่น

ที่	หน่วยงาน	ตำแหน่ง	ประเภท	เลขที่ ตำแหน่ง	กรอบ ระดับ ตำแหน่ง	การวิเคราะห์เพื่อการทดแทนอัตราว่างของข้าราชการในปัจจุบัน			หมายเหตุ
						ปฏิบัติงาน ในฐานะ	การทดแทน	ประเด็นเหตุผลการจำเป็น โครงการหรืองานอื่นๆ ที่สำคัญ	
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดชัยนาท								
1	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอโมโนรมย์	สัตวแพทย์	ทั่วไป	2313	ปง/ชง	ผู้ปฏิบัติงาน	ขอเปลี่ยนเป็นตำแหน่ง เจ้าพนักงานสัตวบาล	โครงการปรับเปลี่ยนพื้นที่ทำนาไม่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมการเลี้ยงโคเนื้อและ แพะ และเป็นพื้นที่ต้นแบบในการปรับเปลี่ยนพื้นที่ปลูกข้าว ให้เป็นพื้นที่ปลูกพืช อาหารสัตว์พันธุ์ดี (หญ้าแพงโกล่า)	
2	กลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศ การปศุสัตว์	สัตวแพทย์	ทั่วไป	2392	ปง/ชง	ผู้ปฏิบัติงาน	ขอเปลี่ยนเป็นตำแหน่ง เจ้าพนักงานสัตวบาล	ศูนย์การเรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร โครงการบริหาร จัดการพื้นที่เกษตรกรรม (Zoning by Agri-Map) โครงการปรับเปลี่ยนพื้นที่ทำ นาไม่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพปศุสัตว์ โครงการส่งเสริมระบบ การเกษตรแปลงใหญ่/มกะฟาร์ม (โคเนื้อ แพะ กระบือ นาหญ้า และโคนม) โครงการโคเนื้อสร้างอาชีพ โครงการธนาคารโค-กระบือฯ และโครงการ ยุทธศาสตร์จังหวัด/กลุ่มจังหวัดในด้านการส่งเสริมการผลิตปศุสัตว์ที่มีศักยภาพ สูงให้มีคุณภาพ	
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดชุมพร								
3	กลุ่มพัฒนาสุขภาพสัตว์	สัตวแพทย์	ทั่วไป	4519	ปง/ชง	ผู้ปฏิบัติงาน	ขอเปลี่ยนเป็นตำแหน่ง นายสัตวแพทย์	ปัจจุบันมีกลุ่มสุขภาพสัตว์ มีอัตราว่าง 2 อัตรา รวมตำแหน่งสัตวแพทย์ที่ว่าง ซึ่งไม่มีการบรรจุ ทำให้ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานจึงขอเปลี่ยนตำแหน่ง นายสัตวแพทย์ เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจของกลุ่มสุขภาพสัตว์ และทำให้การ ปฏิบัติงานด้านสุขภาพสัตว์ของจังหวัดเป็นไปตามเป้าหมายและมาตรฐานสากล	
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดนครราชสีมา								
4	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอด่านขุนทด	สัตวแพทย์	ทั่วไป	2743	ปง/ชง	ผู้ปฏิบัติงาน	ขอเปลี่ยนเป็นตำแหน่ง นายสัตวแพทย์	มีภาระงานการควบคุม ป้องกัน บำบัดโรคสัตว์ที่เป็นเทคนิคเฉพาะต้องมีความรู้ ความสามารถในงานด้านวิชาการสัตวแพทย์	
5	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอครบุรี	สัตวแพทย์	ทั่วไป	2742	ปง/ชง	ผู้ปฏิบัติงาน	ขอเปลี่ยนเป็นตำแหน่ง นายสัตวแพทย์		
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดพะเยา								
6	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอดอกคำใต้	สัตวแพทย์	ทั่วไป	3912	ปง/ชง	ผู้ปฏิบัติงาน	ขอเปลี่ยนเป็นตำแหน่ง เจ้าพนักงานสัตวบาล	เป็นอำเภอต้นแบบ รับผิดชอบโครงการโคเนื้อคุณภาพ งบกลุ่มจังหวัดภาคเหนือ ตอนบน 2 และ โครงการส่งเสริมและขยายผลโครงการพระราชดำริตามแนว ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง งบจังหวัดพะเยา	
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดอุทัยธานี								
7	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอหนองฉาง	สัตวแพทย์	ทั่วไป	4197	ปง/ชง	ผู้ปฏิบัติงาน	ขอเปลี่ยนเป็นตำแหน่ง เจ้าพนักงานสัตวบาล	การส่งเสริมการเลี้ยงและการพัฒนาสัตว์ประจำถิ่น คือ กระบือและไก่สามตัว	

ที่	หน่วยงาน	ตำแหน่ง	ประเภท	เลขที่ ตำแหน่ง	กรอบ ระดับ ตำแหน่ง	การวิเคราะห์เพื่อการทดแทนอัตราว่างของข้าราชการในปัจจุบัน			หมายเหตุ
						ปฏิบัติงาน ในฐานะ	การทดแทน	ประเด็นเหตุผลความจำเป็น โครงการหรืองานอื่นๆ ที่สำคัญ	
8	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอลานสัก	สัตวแพทย์	ทั่วไป	4185	ปง/ขง	ผู้ปฏิบัติงาน	ขอเปลี่ยนเป็นตำแหน่ง เจ้าพนักงานสัตวบาล	การส่งเสริมการเลี้ยงและการพัฒนาสัตว์ประจำถิ่น คือ กระบือและไก่ผสมดำ	
9	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอทัพทัน	สัตวแพทย์	ทั่วไป	4198	ปง/ขง	ผู้ปฏิบัติงาน	ขอเปลี่ยนเป็นตำแหน่ง เจ้าพนักงานสัตวบาล	การส่งเสริมการเลี้ยงและการพัฒนาสัตว์ประจำถิ่น คือ กระบือและไก่ผสมดำ	
สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดนครนายก									
10	กลุ่มพัฒนาสุขภาพสัตว์	สัตวแพทย์	ทั่วไป	2551	ปง/ขง	ผู้ปฏิบัติงาน	ขอเปลี่ยนเป็นตำแหน่ง นายสัตวแพทย์	ปัจจุบันมีกลุ่มสุขภาพสัตว์ มีอัตราค่าจ้าง 2 อัตรา รวมตำแหน่งสัตวแพทย์ที่ว่าง ซึ่งไม่มีการบรรจุ ทำให้ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานจึงขอเปลี่ยนตำแหน่ง นายสัตวแพทย์ เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจของกลุ่มสุขภาพสัตว์ และทำให้การ ปฏิบัติงานด้านสุขภาพสัตว์ของจังหวัดเป็นไปตามเป้าหมาย ซึ่งจังหวัดนครนายก มีงาน/โครงการเป็นจำนวนมาก อาทิเช่น การตรวจรับรองสถานภาพฟาร์มปลอด โรค สถานที่พักสัตว์และซากสัตว์ และสนามชนไก่ การดูแลเคลื่อนย้ายสัตว์เข้าเขต ปลอดโรค การออกหน่วยรักษาพยาบาลปศุสัตว์ ฆ่าตัด ทำหมัน สุนัขและแมวจรจัด และดูแลด้านรักษาพยาบาลสัตว์ ตลอดจนปศุสัตว์ในโครงการพระราชดำริ ซึ่งเป็น การปฏิบัติงานด้านสัตวแพทย์ที่มีความละเอียดและซับซ้อน	
11	กลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศ การปศุสัตว์	สัตวแพทย์	ทั่วไป	3241	ปง/ขง	ผู้ปฏิบัติงาน	ขอเปลี่ยนเป็นตำแหน่ง เจ้าพนักงานสัตวบาล	มีการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด แผนกลุ่มจังหวัด, จัดทำโครงการเพื่อเสนอขอ งบประมาณตามแผนงานการดำเนินงานโครงการตามนโยบายกรมปศุสัตว์ใน ระบบ e-operation การดำเนินงานตามโครงการของกระทรวงเกษตรตาม นโยบายกระทรวง 8 ประเด็น ปรับปรุงข้อมูลทะเบียนเกษตรกร เตรียมการ และแก้ไขปัญหาภัยภิบัติ การดำเนินการตามโครงการส่งเสริมการเลี้ยงสัตว์แบบ แปลงใหญ่ การพัฒนาบุคลากรผู้ได้บังคับ	
12	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอเมือง นครนายก	สัตวแพทย์	ทั่วไป	2559	ปง/ขง	ผู้ปฏิบัติงาน	ขอเปลี่ยนเป็นตำแหน่ง นายสัตวแพทย์/ เจ้าพนักงานสัตวบาล	มีการะงานโครงการธนาคารโค-กระบือ จำนวนกระบือ 300 แม่ โครงการ พระราชดำริจำนวน 3 โครงการ คือ โครงการพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นร กันดาร ซึ่งมีโรงเรียนเข้าร่วมโครงการ 16 โรง โครงการเกษตรรวมใจ รร.ทหาร การสัตว์ และโครงการทหารพันธุ์ดี ประกอบกับปศุสัตว์อำเภอเมืองจะมีการ เกษียณในสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จึงจำเป็นต้องมีข้าราชการมา ดำเนินการระหว่างที่รอทางกรมฯ ดำเนินการคัดเลือกผู้มาดำรงตำแหน่ง	
สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดเชียงใหม่									
13	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอแมริม	สัตวแพทย์	ทั่วไป	3776	ปง/ขง	ผู้ปฏิบัติงาน	ขอเปลี่ยนเป็นตำแหน่ง เจ้าพนักงานสัตวบาล	โครงการหลวง โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ โครงการเกษตรวิทยา ซึ่ง ต้องใช้เจ้าหน้าที่ในการส่งเสริมการเลี้ยงสัตว์	

ที่	หน่วยงาน	ตำแหน่ง	ประเภท	เลขที่ตำแหน่ง	กรอบระดับตำแหน่ง	การวิเคราะห์เพื่อการทดแทนอัตราว่างของข้าราชการในปัจจุบัน			หมายเหตุ
						ปฏิบัติงานในฐานะ	การทดแทน	ประเด็นเหตุผลความจำเป็น โครงการหรืองานอื่นๆ ที่สำคัญ	
14	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอแม่แตง	สัตวแพทย์	ทั่วไป	4505	ปง/ชง	ผู้ปฏิบัติงาน	ขอเปลี่ยนเป็นตำแหน่ง นายสัตวแพทย์	มีปางช้างหลายแห่ง จำนวนรวมไม่ต่ำกว่า 500 เชือก มีโครงการหลวง โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ มีฟาร์มเลี้ยงสุกรขนาดใหญ่ พร้อมโรงฆ่าครบวงจร จำนวนมาก จำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านวิชาการสัตวแพทย์	
15	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอสันป่าตอง	สัตวแพทย์	ทั่วไป	3775	ปง/ชง	ผู้ปฏิบัติงาน	ขอเปลี่ยนเป็นตำแหน่ง นายสัตวแพทย์	มีโคนมจำนวนมาก มีสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ศูนย์รวบรวมนํ้านมดิบ ตลอดจนตลาดค้าสัตว์ขนาดใหญ่ และมีอัตราค่าเลี้ยง 3 อัตรา (รวมตำแหน่งว่างนี้ ซึ่งไม่มีการเรียกบรรจุ ทำให้ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังมีสถานพยาบาลสัตว์ของกรมปศุสัตว์ระดับอำเภอ	
16	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอไชยปราการ	สัตวแพทย์	ทั่วไป	4743	ปง/ชง	ผู้ปฏิบัติงาน	ขอเปลี่ยนเป็นตำแหน่ง เจ้าพนักงานสัตวบาล	มีสหกรณ์โคนมขนาดใหญ่ ต้องมีเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเลี้ยงสัตว์ มีสถานพยาบาลสัตว์ของกรมปศุสัตว์ระดับอำเภอ มีฟาร์มเลี้ยงโคนมรายย่อยและขนาดกลางหนาแน่น อัตราค่าเลี้ยงเจ้าหน้าที่อำเภอไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	
17	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอแม่ออน	สัตวแพทย์	ทั่วไป	3772	ปง/ชง	ผู้ปฏิบัติงาน	ขอเปลี่ยนเป็นตำแหน่ง เจ้าพนักงานสัตวบาล	มีสหกรณ์โคนมขนาดใหญ่ ฟาร์มเลี้ยงโคนม มีโครงการหลวง โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ และเกษตรกรรายย่อยจำนวนมาก ต้องมีเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเลี้ยงสัตว์	
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดลำปาง								
18	กลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์	สัตวแพทย์	ทั่วไป	3815	ปง/ชง	ผู้ปฏิบัติงาน	ขอเปลี่ยนเป็นตำแหน่ง เจ้าพนักงานสัตวบาล	เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติงานภารกิจหลักของกรมปศุสัตว์ ของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดลำปาง ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับด้านวิเคราะห์นโยบายการจัดทำแผนงานและงบประมาณ ตลอดจนประสานการจัดทำแผนปฏิบัติงานงบประมาณกับหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ที่กำหนด สํารวจรวบรวมและประมวลผลข้อมูลสถิติเกี่ยวกับงานด้านแผนงานและงบประมาณตามนโยบายของรัฐบาล เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการจัดทำแผนงานหรืองบประมาณรายจ่ายประจำปี วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบ ร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงานหรือโครงการประสานการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกกลุ่มหรือหน่วยงาน ชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริงแก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจ หรือความร่วมมือในการดำเนินงาน รวบรวมข้อมูลเพื่อเผยแพร่และถ่ายทอดองค์ความรู้เกี่ยวกับงานนโยบายและแผนเพื่อแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ แต่เนื่องจากตำแหน่งนี้วิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติ/ชำนาญการ ปัจจุบันมีจำนวนผู้ปฏิบัติงาน 2 อัตรา ทำให้ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และยุทธศาสตร์ จังหวัด	

หมายเหตุ เพิ่มเติมการวิเคราะห์ลำดับที่ 10-18

ภาคผนวก จ

การเผยแพร่แผนอัตรากำลัง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กรมปศุสัตว์ (กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง โทร. ๐-๒๖๕๓-๔๔๓๕)

ที่ กษ ๐๖๐๒/๔๒๘๘๕๖

วันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง แผนอัตรากำลังเพื่อทดแทนการเกษียณอายุของข้าราชการ กรมปศุสัตว์ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓

เรียน ผู้อำนวยการสำนัก/กองหรือเทียบเท่า ปศุสัตว์เขต ปศุสัตว์จังหวัด และหัวหน้ากลุ่มที่รายงานตรงต่ออธิบดี
ตามที่กรมปศุสัตว์ ได้เห็นชอบการทบทวนแผนอัตรากำลังและบริหารกำลังคนของกรมปศุสัตว์
เพื่อทดแทนการสูญเสียอัตรากำลังการเกษียณอายุราชการและรองรับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป ตามแผนปฏิบัติการ
(Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)
ของกรมปศุสัตว์ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ และอนุมัติให้กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการตาม Action Plan ที่กำหนด
โดยให้หน่วยงานวิเคราะห์ข้อมูลการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ และจัดทำข้อมูลการทดแทนอัตรากำลัง
จากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ ของหน่วยงาน ส่งให้กองการ
เจ้าหน้าที่ดำเนินการสรุปเป็นแผนในภาพรวมของกรมปศุสัตว์ และใช้เป็นข้อมูลประกอบการบริหารอัตรากำลัง
ของกรมปศุสัตว์ นั้น

ในการนี้ กรมปศุสัตว์ได้เห็นชอบแผนอัตรากำลังเพื่อทดแทนการเกษียณอายุของข้าราชการ
กรมปศุสัตว์ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ และให้ดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เพื่อทราบและ
ใช้ประกอบการบริหารอัตรากำลังของหน่วยงานและกรมปศุสัตว์ทราบต่อไป ทั้งนี้ สามารถดูรายละเอียดได้ที่
เว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ กรมปศุสัตว์

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และใช้ประกอบการบริหารอัตรากำลังของกรมปศุสัตว์ต่อไป



(นายสรวิศ ธานีโต)

อธิบดีกรมปศุสัตว์

ดาวน์โหลด “แผนอัตรากำลังเพื่อทดแทนการเกษียณอายุของข้าราชการ กรมปศุสัตว์ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๓” ได้ที่

๑. http://person.dld.go.th/๒๕๕๗/news_views.php?id=MDAYMTQ๐

๒. หรือ QR Code





แผนอัตรากำลังเพื่อทดแทนการเกษียณอายุ
ของข้าราชการ กรมปศุสัตว์
เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2563

กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง
กองการเจ้าหน้าที่ กรมปศุสัตว์
กันยายน 2562