

รายงานผลการวิเคราะห์สภาพกำลังคน:
การวิเคราะห์อุปทานกำลังคน (Supply Analysis)
กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗

นายยุทธพงษ์ เกียรติยุทธชาติ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ กองการเจ้าหน้าที่ กรมควบคุมโรคกระทรวงสาธารณสุข

บทนำ

กรมควบคุมโรค ให้ความสำคัญในเรื่องการวางแผนกำลังคนซึ่งเป็นนโยบายสำคัญของกรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ได้เริ่มดำเนินการวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่จะเป็น(อุปสงค์กำลังคน) ตามบทบาทภารกิจที่ปรับเปลี่ยนภายใต้การปฏิรูปกระทรวงสาธารณสุขมีการวิเคราะห์อัตรากำลังตามภาระงาน (อยู่ระหว่างการพิจารณาบนฐานข้อมูล ความเป็นเหตุและผลที่เชื่อถือได้ : เมษายน ๒๕๕๗)

ขณะที่การดำเนินการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของกรมอยู่ระหว่างดำเนินการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคนนั้น กระบวนการสำคัญที่จะวิเคราะห์สภาพกำลังคนในปัจจุบัน(การวิเคราะห์อุปทานกำลังคน) ของกรมควบคุมโรค ยังมิได้ดำเนินการ ผู้ศึกษาจึงเห็นความสำคัญในเรื่องดังกล่าวที่จะต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูลอุปทานกำลังคน ควบคู่ไปกับการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคนของกรมควบคุมโรค เนื่องจากพิจารณาแล้วว่า การวิเคราะห์อุปสงค์และอุปทานกำลังคนไม่อาจแยกขั้นตอนได้เด็ดขาด เนื่องจากยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐเป็นตัวกำกับกำลังคน ไม่ให้เกินกำลังคนทั้งในด้านจำนวนและงบประมาณ ดังนั้นอุปทานกำลังคนของกรม จึงเป็นประเด็นกำหนดความเป็นไปได้ของอุปสงค์ การมีข้อมูลสภาพกำลังคนปัจจุบันของกรม จึงเป็นข้อมูลสำคัญในการวางแผนกำลังคนภายใต้มาตรการไม่เพิ่มอัตรากำลังตั้งใหม่

วัตถุประสงค์และวิธีการการศึกษา

เพื่อให้ได้ข้อมูลสภาพกำลังคน (อุปทานกำลังคน) ในปัจจุบันของกรมควบคุมโรคที่ผ่านกระบวนการวิเคราะห์ จากฐานข้อมูลในหลายมิติ เพื่อประโยชน์ในการบริหารกำลังคนของกรมให้เกิดประโยชน์สูงสุด เช่น การสรรหา การพัฒนาบุคลากร การกำหนดตำแหน่งรวมทั้งนำข้อมูลไปเปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนที่ต้องการตามภาระงาน (อุปสงค์กำลังคน) เพื่อให้ได้ทราบถึงส่วนต่างของกำลังคน ทั้งส่วนขาดและส่วนเกินที่จะต้องวางแผน เพื่อกำหนดแนวทางการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ เพื่อแก้ปัญหาที่จะเกิดขึ้น ทั้งในปัจจุบันและอนาคต เช่น แนวโน้มการสูญเสียกำลังคน การเคลื่อนไหวของกำลังคน การกระจายของกำลังคน เพื่อให้มีแนวทางรองรับปัญหาได้อย่างถูกต้องและทันเวลา สนับสนุนการดำเนินงานของกรมด้านกำลังคน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โดยวิธีการศึกษาวิเคราะห์อุปทานกำลังคนบนฐานข้อมูลจากโปรแกรมระบบสารสนเทศบริหารทรัพยากรบุคคลระดับกรม: Department Personnel Information System (DPIS Version ๕) เป็นข้อมูล ณ เดือน พฤษภาคม ๒๕๕๗

ผลการศึกษา

๑. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับกรมควบคุมโรค

กรมควบคุมโรค มีการจัดโครงสร้างแบ่งส่วนราชการ รองรับภารกิจในฐานะเป็นกรมวิชาการที่รับผิดชอบงานป้องกันควบคุมโรคทั้งโรคติดต่อ โรคไม่ติดต่อ และภัยสุขภาพของประเทศ ตามแผนภูมิการแบ่งส่วนราชการ เป็น ๒ ลักษณะรวม ๓๗ หน่วยงาน ดังนี้

๑) หน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๕๒ มีการจัดโครงสร้าง รวมทั้งหมด ๒๗ หน่วยงาน ดังนี้

- หน่วยงานส่วนกลาง จำนวน ๑๕ หน่วยงาน ได้แก่ กองบริหาร ๔ หน่วยงาน, สถาบัน ๒ หน่วยงาน, สำนักวิชาการ ๗ หน่วยงาน และกลุ่มที่รายงานตรงต่ออธิบดี ๒ กลุ่ม

- หน่วยงานส่วนกลางที่มีที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค จำนวน ๑๒ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานป้องกันควบคุมโรค (สคร.) ๑๒ หน่วยงาน (รับผิดชอบหน่วยงานละ ๔ - ๘ จังหวัด)

๒) หน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นเป็นการภายใน รวม ๑๐ หน่วยงาน โดยมีเหตุผลในการขอจัดตั้งเพื่อความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ส่วนใหญ่เป็นการแยกภารกิจออกมาจากหน่วยงานหลัก แล้วจัดตั้งเป็นหน่วยงานเป็นการภายใน

จากข้อมูลการจัดโครงสร้างของกรมควบคุมโรคดังกล่าว พบว่ามีการจัดตั้งหน่วยงานภายในเป็นจำนวนมาก คิดเป็นสัดส่วน ร้อยละ ๓๐ ของจำนวนหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค บางครั้งการจัดตั้งหน่วยงานภายในอาจตอบโจทย์เชิงภารกิจ และบางครั้งก็อาจตอบโจทย์เชิงบริหารขณะเดียวกันก็มีประเด็นที่จะเชื่อมโยงต่อไปถึงการจัดอัตรากำลังตามหน่วยงานในเรื่องของการกระจายกำลังคน การมีหน่วยงานภายใน จำนวนมากของกรม ย่อมหมายถึง มีความจำเป็นต้องเกลี้ยอัตรากำลังจากหน่วยงานหลักไปให้กับหน่วยงานตั้งใหม่อาจส่งผลทำให้ไม่สามารถใช้กำลังคนที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งหน่วยงานหลักและหน่วยงานตั้งใหม่

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับกรอบอัตรากำลังของหน่วยงาน

๒.๑ กรอบอัตรากำลังของหน่วยงาน จึงมี ๒ ลักษณะเช่นเดียวกับการจัดโครงสร้างหน่วยงาน คือ

กรอบอัตรากำลังของหน่วยงาน ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ ซึ่งครอบคลุมถึงโครงสร้างการแบ่งงานที่ ก.พ. หรือ อ.ก.พ. กระทรวงเห็นชอบแล้วและกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานที่กรมจัดตั้งขึ้นเป็นการภายใน โดยมีที่มาของกรอบอัตรากำลัง จากการเกลี่ยอัตรากำลังจากหน่วยงานหลัก ในส่วนของกำลังคนประเภทข้าราชการ และลูกจ้างประจำ โดยมีคำสั่งให้ปฏิบัติราชการเป็นการประจำที่หน่วยงานนั้น ๆ ส่วนพนักงานราชการ ถือเป็นกรอบอัตรากำลังที่เป็นทางการของทั้งหน่วยงานตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ และหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นเป็นการภายใน

ตารางที่มาของกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานภายใน

ลำดับที่	หน่วยงานภายใน	หน่วยงานหลักที่เกลี่ยอัตรากำลัง (ข้าราชการ และลูกจ้างประจำ)	หมายเหตุ
๑	สำนักวิมโรค	สำนักโรคเอดส์ วัณโรค และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์	กรมมีคำสั่งให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำมาปฏิบัติราชการที่หน่วยงานภายใน
๒	สำนักควบคุมการบริโภคยาสูบ	สำนักโรคไม่ติดต่อ	
๓	สำนักโรคติดต่ออุบัติใหม่	สำนักโรคติดต่อทั่วไป	
๔	ศูนย์อำนวยการบริหารจัดการปัญหาเอดส์แห่งชาติ	สำนักโรคเอดส์ วัณโรค และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์	
๕	สำนักจัดการความรู้	กองแผนงาน	
๖	สำนักงานความร่วมมือระหว่างประเทศ	กองแผนงาน	
๗	ศูนย์สารสนเทศ	กองแผนงาน	
๘	สำนักสื่อสารความเสี่ยงและพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพ	สำนักงานเลขานุการกรม	
๙	สำนักงานคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ	สำนักงานเลขานุการกรม	
๑๐	สำนักงานบริหารโครงการกองทุนโลก	สำนักโรคเอดส์ วัณโรค และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์	

ประเด็นการวิเคราะห์ในเรื่องนี้พิจารณา เพื่อให้เห็นข้อเท็จจริงของกรอบอัตรากำลังตามกฎหมายกระทรวง แบ่งส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลังในทางปฏิบัติจริงว่ากรมควบคุมโรคต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังจากหน่วยงานหลักไปยังหน่วยงานภายใน ดังนี้ ข้าราชการจำนวน ๑๕๘ อัตรากำลังประจำ จำนวน ๓๘ อัตรากำลัง และกรมได้จัดสรรอัตรากำลังพนักงานราชการให้กับหน่วยงานภายในโดยตรง จำนวน ๑๒๒ อัตรากำลัง คิดเป็นอัตรากำลังที่จัดไว้ให้กับหน่วยงานภายใน จำนวนรวม ๓๑๘ อัตรากำลัง คิดเป็นร้อยละ ๕.๓๐ ของกำลังคนทั้งหมด

๒.๒ เรื่องการกระจายกำลังคนตามกรอบอัตรากำลังของหน่วยงาน

หน่วยงาน	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ	รวม
ส่วนกลาง	๑,๕๐๗	๔๕๓	๒๗๒	๒,๒๓๒
ส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค	๑,๖๖๖	๔๓๐	๑,๖๖๙	๓,๗๖๕
รวม	๓,๑๗๓	๘๘๓	๑,๙๔๑	๕,๙๙๗

- สัดส่วนการกระจายกำลังคนของหน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค ในภาพรวม พบว่าอยู่ที่ร้อยละ ๔๐ ต่อ ๖๐ ในรายละเอียดของข้าราชการและพนักงานราชการอยู่ในจำนวนที่ใกล้เคียงกันแต่ กรณีลูกจ้างประจำจะมีการกระจายอยู่ที่หน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค คือ สำนักงานป้องกันควบคุมโรค มากกว่าเพราะลักษณะงานที่ยังดำเนินการในเรื่องของการปฏิบัติการในพื้นที่ที่มีความจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งลูกจ้างประจำอยู่ แต่ในความเป็นจริงแนวโน้มกำลังคนในส่วนลูกจ้างประจำ ก็จะลดลงทุกปี เนื่องจากมาตรการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ กรณีลูกจ้างประจำเกษียณอายุราชการ หรือตำแหน่งว่างลงให้ยุบตำแหน่งทั้งหมด และอาจได้ทดแทนกำลังคนในส่วนพนักงานราชการตามเหตุผลและความจำเป็นที่ต้องนำเสนอต่อคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ต่อไป

๒.๓ ประเภทตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังข้าราชการ กรมควบคุมโรค พบว่ามี

- ตำแหน่งประเภทวิชาการ ๒,๑๑๐ ตำแหน่ง (ร้อยละ ๖๖.๔๙)
- ตำแหน่งประเภททั่วไป ๑,๐๓๓ ตำแหน่ง (ร้อยละ ๓๑.๖๑)
- ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ๒๕ ตำแหน่ง (ร้อยละ ๐.๗๘)
- ตำแหน่งประเภทบริหาร ๕ ตำแหน่ง (ร้อยละ ๐.๒๓)

ผลการวิเคราะห์จากข้อมูลข้างต้น พบว่า สัดส่วนของตำแหน่งประเภทวิชาการกับตำแหน่งประเภททั่วไป สอดคล้องและสนับสนุนการดำเนินงานของกรมในฐานะกรมวิชาการ คือมีแนวโน้มที่จะมีตำแหน่งประเภทวิชาการเพิ่มมากขึ้นและไปสู่การเป็นองค์กรที่เน้นองค์ความรู้ (Knowledge Workers) จากกรณีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับภารกิจที่รับผิดชอบ

๒.๔ ระดับตำแหน่งประเภทวิชาการตามกรอบอัตรากำลังข้าราชการ กรมควบคุมโรค พบว่ามี

- ระดับทรงคุณวุฒิ ๒๕ ตำแหน่ง (ร้อยละ ๑.๑๘)
- ระดับเชี่ยวชาญ ๑๑๑ ตำแหน่ง (ร้อยละ ๕.๒๖)
- ระดับชำนาญการพิเศษ ๕๓๔ ตำแหน่ง (ร้อยละ ๒๕.๓๐)
- ระดับปฏิบัติการ หรือชำนาญการ ๑,๔๔๐ตำแหน่ง (ร้อยละ ๖๘.๒๔)

ผลการวิเคราะห์สัดส่วนของตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป เทียบกับระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ พบว่ามีประมาณร้อยละ ๓๒ ต่อ ๖๘ถือว่ากรมควบคุมโรคมีตำแหน่งในระดับสูงในจำนวนที่เหมาะสม มีการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นตามคุณภาพและความยุ่งยากของงานตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งของ ก.พ.

๒.๕ สายงานของกำลังคน กรมควบคุมโรค ๕ ลำดับแรก เรียงตามจำนวนมากไปน้อย

● ข้าราชการ

ลำดับที่	สายงาน	จำนวน (ตำแหน่ง)	คิดเป็นร้อยละ
๑	นักวิชาการสาธารณสุข	๙๐๘	๒๘.๖๑
๒	พยาบาลวิชาชีพ	๔๕๘	๑๔.๔๓
๓	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๔๑๘	๑๓.๑๗
๔	นายแพทย์	๒๒๖	๗.๑๒
๕	เจ้าพนักงานธุรการ	๑๗๐	๕.๓๕

● พนักงานราชการ

ลำดับที่	สายงาน	จำนวน (ตำแหน่ง)	คิดเป็นร้อยละ
๑	นักวิชาการสาธารณสุข	๒๐๐	๒๒.๖๕
๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑๑๓	๑๒.๗๙
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๙๒	๑๐.๔๑
๔	นักกฏวิทยา	๘๐	๙.๐๖
๕	นักจัดการงานทั่วไป	๕๔	๖.๑๑

● ลูกจ้างประจำ

ลำดับที่	สายงาน	จำนวน (ตำแหน่ง)	คิดเป็นร้อยละ
๑	พนักงานปฏิบัติการควบคุมพาหะนำโรค	๔๙๑	๒๕.๒๑
๒	พนักงานปฏิบัติการชั้นสูตรโรค	๔๐๒	๒๐.๖๔
๓	พนักงานขับรถยนต์	๒๑๔	๑๐.๙๙
๔	พนักงานเย็บผ้า	๑๕๓	๗.๘๕
๕	พนักงานพิมพ์	๑๓๓	๖.๘๓

ผลการวิเคราะห์กรณีสายงานของตำแหน่งข้าราชการ หากวิเคราะห์ในเชิงภารกิจที่จะขับเคลื่อนงานของกรมที่จัดเป็นตำแหน่งสายงานหลัก หรือตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ คือ สายงานนักวิชาการสาธารณสุข (ร้อยละ ๒๘.๖๑) และนายแพทย์ (ร้อยละ ๗.๑๒) รวมตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๗๓ ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นของตำแหน่งประเภททั่วไปจากเจ้าพนักงานสาธารณสุข เป็นนักวิชาการสาธารณสุข ในระยะเวลาที่ผ่านมาโดยตลอด ส่วนตำแหน่งนายแพทย์เป็นกรอบอัตรากำลังที่คงที่ในเรื่องของจำนวน แต่จะมีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น

สำหรับตำแหน่งพนักงานราชการ หากเทียบกับแนวทางการใช้ตำแหน่งในภารกิจภาครัฐ กับสายงานของ ๒ สายงาน คือ นักวิชาการสาธารณสุข ร้อยละ ๓๓.๘๔ นักกฎหมาย ร้อยละ ๑๙.๑๒ หากรวม ๒ สายงานนี้ ซึ่งปฏิบัติงานในภารกิจหลักของกรม เป็นร้อยละ ๕๒.๙๖ อาจจะไม่ตรงกับแนวทางการใช้ตำแหน่งของพนักงานราชการในภารกิจหลักที่กำหนดตำแหน่งไว้ เพียงร้อยละ ๒๐ - ๒๕ ซึ่งเป็นข้อจำกัดที่หลายส่วนราชการไม่สามารถดำเนินการตามแนวทางดังกล่าวได้ ภายใต้การไม่เพิ่มอัตรากำลังข้าราชการตั้งใหม่

ในส่วนของลูกจ้างประจำ สายงานส่วนใหญ่เป็นสายงานปฏิบัติการในพื้นที่ด้านควบคุมโรคติดต่อ นำโดยแมลง ซึ่งมีแนวโน้มลดลงตลอด เนื่องจากตำแหน่งลูกจ้างประจำว่างทุกกรณีจะต้องถูกยุบตำแหน่งตามมาตรการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ

๓. ข้อมูลเกี่ยวกับโครงสร้างอายุ

ประเด็นเรื่องโครงสร้างอายุจากข้อมูลพบว่า อายุเฉลี่ยของข้าราชการกรมควบคุมโรค คือ ๔๔.๗๔ ปี โดยมีข้าราชการที่มีอายุมากกว่า ๕๐ ปี (Generation Baby Boomer) ร้อยละ ๔๐.๑๐ และอยู่ในช่วงอายุระหว่าง ๓๑.๕๐ ปี (Generation X) จำนวน ๑,๔๓๙ คนคิดเป็นร้อยละ ๕๑.๒๐ และมีข้าราชการจำนวนเพียง ๒๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๖๘ เท่านั้น ที่อยู่ในช่วงอายุต่ำกว่า ๓๐ ปี (Generation Y)

ข้อค้นพบในประเด็นนี้ คือ กรมควบคุมโรคอยู่ในเกณฑ์ที่มีสัดส่วนข้าราชการที่มีอายุมากกว่า ๕๐ ปี ขึ้นไป ประมาณ ร้อยละ ๒๐ - ๔๐ ซึ่งจะต้องเฝ้าระวังและวางแผนบริหารกำลังคนที่เหมาะสม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุต่อไป

หากพิจารณารายหน่วยงานที่มีข้าราชการที่มีอายุมากกว่า ๕๐ ปี มากที่สุด ๒ ลำดับ มีดังนี้

ประเภทหน่วยงาน	หน่วยงาน	คิดเป็นร้อยละ
กองบริหาร	สำนักงานเลขานุการกรม	๔๓.๔๗
	กองแผนงาน	๔๑.๑๖
สถาบัน	สถาบันราชประชาสมาสัย	๔๒.๙๘
	สถาบันบำราศนราดูร	๓๕.๑๔
สำนักงานป้องกันควบคุมโรค	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑๐ จังหวัดเชียงใหม่	๕๐.๙๗
	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๕ จังหวัดนครราชสีมา	๔๗.๕๘
สำนัก	สำนักโรคเอดส์ วัณโรค และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์	๔๘.๕๒
	สำนักระบาดวิทยา	๓๘.๖๐
หน่วยงานภายใน	ศูนย์อำนวยการบริหารจัดการปัญหาเอดส์แห่งชาติ	๖๖.๖๖
	สำนักงานความร่วมมือระหว่างประเทศ	๕๐.๐๐

อายุเฉลี่ยของพนักงานราชการ คือ ๓๒.๗๘ ปี เนื่องจากเป็นกำลังคนประเภทใหม่ที่เริ่มนำมาใช้ในช่วงระยะเวลาเกือบ ๑๐ ปีที่ผ่านมา ขณะเดียวกันก็มีอัตราการหมุนเวียนการเข้า - ออก(Turn Over Rate) สูง จึงมีอายุเฉลี่ยยังไม่สูงนัก มีพนักงานราชการที่มีอายุน้อยกว่า ๓๐ ปี มีจำนวน ร้อยละ ๔๐.๘๑ เรียงตามหน่วยงานได้ ดังนี้ สำนักโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม ร้อยละ ๗๐.๓๗ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑ กรุงเทพฯ ร้อยละ ๖๙.๒๐ สำนักระบาดวิทยา สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๖ จังหวัดขอนแก่น และกองการเจ้าหน้าที่ มีสัดส่วน ร้อยละ ๖๐ เท่ากัน

ขณะเดียวกันยังมีพนักงานราชการที่มีอายุมากกว่า ๔๕ ปีขึ้นไป จำนวน ๖๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๐๘ พนักงานราชการกลุ่มนี้ส่วนใหญ่จะมาจากตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๔๗ เรื่องการช่วยเหลือลูกจ้างชั่วคราวในระบบราชการ โดยในส่วนของลูกจ้างชั่วคราวได้มีมติเห็นชอบในหลักการให้ลูกจ้างชั่วคราวในราชการฝ่ายบริหารที่ปฏิบัติงานต่อเนื่อง และทำงานในลักษณะประจำซ้ำตัวบุคคล มาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๕ ปีติดต่อกัน ให้ผู้บังคับบัญชาเจ้าสังกัดบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานราชการและมีสิทธิได้รับเงินช่วยค่าครองชีพพิเศษได้ ซึ่งส่วนใหญ่ จะเป็นตำแหน่งพนักงานป้องกันควบคุมโรค ซึ่งปฏิบัติงานด้านควบคุมโรคติดต่อนำโดยแมลงในพื้นที่ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรค

พบว่าลูกจ้างประจำมีอายุเฉลี่ยสูงถึง ๕๐.๙๔ ปี มีลูกจ้างประจำที่มีอายุมากกว่า ๕๐ ปี จำนวน ๑,๑๙๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๔๑ ของจำนวนเกือบทุกหน่วยงาน มีอายุเฉลี่ย ๕๐ ปี เป็นไปตามระบบลูกจ้างประจำที่จะไม่มีการบรรจุลูกจ้างประจำใหม่ กำลังคนประเภทนี้จึงมีแต่กลุ่มคนที่นับวันจะเป็นกำลังคนในวัยสูงอายุ

๔. ข้อมูลเกี่ยวกับโครงสร้างอายุราชการ

อายุราชการเฉลี่ยของข้าราชการกรมควบคุมโรค คือ ๑๙.๙๖ ปี โดยมีข้าราชการที่มีอายุราชการมากกว่า ๒๕ ปีขึ้นไป จำนวน ๑,๒๓๘ คน (ร้อยละ ๔๔.๐๕) โดยมีรายละเอียดของช่วงอายุราชการ กลุ่มดังกล่าว ดังนี้ อายุราชการ ๒๕ - ๒๙ ปี มีจำนวน ๕๓๘ คน (ร้อยละ ๑๙.๑๔) อายุราชการ ๓๐ - ๓๔ ปี มีจำนวน ๔๙๒ คน (ร้อยละ ๑๗.๕๐) และอายุราชการ ๓๕ ปีขึ้นไป มีจำนวน ๒๐๘ คน (ร้อยละ ๗.๔๐) เหล่านี้ล้วนเป็นข้อมูลที่สอดคล้องกับข้อมูลโครงสร้างอายุของข้าราชการกรมควบคุมโรค อาจกล่าวได้ว่าข้าราชการส่วนใหญ่ของกรม เป็นผู้ที่สั่งสมประสบการณ์ในอาชีพราชการของตนเองอันอาจจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานในภาพรวมของกรม ขณะเดียวกันปัจจัยเรื่องอายุราชการของข้าราชการที่มีอายุราชการมากกว่า ๒๕ ปีขึ้นไปก็ เป็นส่วนหนึ่งที่จะสนับสนุนการตัดสินใจในการอยู่รับราชการต่อไปหรือลาออกจากราชการก่อนกำหนด

หากพิจารณารายหน่วยงานที่มีข้าราชการที่มีอายุราชการมากกว่า ๒๕ ปีขึ้นไป มากที่สุด ๒ ลำดับ ดังนี้

ประเภทหน่วยงาน	หน่วยงาน	คิดเป็นร้อยละ
กองบริหาร	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	๕๐.๐๐
	สำนักงานเลขาธิการกรม	๓๐.๔๓
สถาบัน	สถาบันราชประชาสมาสัย	๔๙.๓๒
	สถาบันบำราศนราดูร	๒๙.๐๗
สำนักงานป้องกันควบคุมโรค	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๕ จังหวัดนครราชสีมา	๕๔.๐๓
	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑๐ จังหวัดเชียงใหม่	๕๑.๗๒
สำนัก	สำนักโรคเอดส์ วัณโรค และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์	๕๑.๔๗
	สำนักระบาดวิทยา	๔๖.๑๖
หน่วยงานภายใน	ศูนย์สารสนเทศ	๗๕.๐๐
	ศูนย์อำนวยการบริหารจัดการปัญหาเอดส์แห่งชาติ	๕๕.๕๐

อายุราชการของพนักงานราชการสูงสุด คือ ๙ ปี ตามระบบพนักงานราชการที่เริ่มนำมาใช้เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๔๘ โดยมีอายุราชการเฉลี่ย คือ ๔.๐๖ ปี โดยมีช่วงอายุราชการ ๐ - ๔ ปี จำนวน ๔๔๗ คน (ร้อยละ ๖๐.๐๔) ช่วงอายุ ๕ - ๙ ปี จำนวน ๒๙๓ คน (ร้อยละ ๓๙.๕๙) โดยพนักงานราชการที่มีอายุราชการมากส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานด้านควบคุมโรคติดต่อนำโดยนำแมลงของสำนักงานป้องกันควบคุมโรค ซึ่งอายุราชการของพนักงานราชการค่อนข้างจะไม่มีนัยสำคัญต่อการดำเนินงานของกรม เนื่องจากมีอัตราเข้า - ออกสูง

อายุราชการเฉลี่ยของลูกจ้างประจำ กรมควบคุมโรค คือ ๒๔.๙๖ ปี มีอายุราชการมากกว่า ๒๕ ปีขึ้นไป จำนวน ๑,๐๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๗๓ ของจำนวนลูกจ้างประจำทั้งหมด ซึ่งอายุราชการของลูกจ้างประจำกลุ่มนี้ สะท้อนถึงทักษะประสบการณ์ในงานปฏิบัติการที่สั่งสมมา ถือเป็นกำลังคนส่วนใหญ่ของลูกจ้างประจำ

๕. ข้อมูลเกี่ยวกับโครงสร้างเพศ

สัดส่วนของจำนวนข้าราชการเพศหญิง และชายของกรมควบคุมโรค คือ ร้อยละ ๗๐.๑๔ ต่อ ๒๙.๘๖ หากพิจารณา รายหน่วยงานที่มีเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ดังนี้

ประเภทหน่วยงาน	หน่วยงาน	คิดเป็นร้อยละ
กองบริหาร	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	๑๐๐
	กองคลัง	๘๘.๘๙
สถาบัน	สถาบันบำราศนราดูร	๘๓.๗๑
	สถาบันราชประชาสมาสัย	๗๗.๘๓
สำนักงานป้องกันควบคุมโรค	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๒ จังหวัดสระบุรี	๘๑.๑๘
	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑ กรุงเทพฯ	๗๙.๐๐
สำนัก	สำนักโรคไม่ติดต่อ	๘๑.๘๒
	สำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์	๘๐.๐๐
หน่วยงานภายใน	สำนักงานความร่วมมือระหว่างประเทศ	๑๐๐
	สำนักโรคติดต่ออุบัติใหม่	๘๙.๔๗

ในส่วนของการเข้าสู่ตำแหน่งที่สำคัญทั้งในตำแหน่งประเภทบริหาร อำนวยการ และวิชาการของกรมควบคุมโรค จำแนกตามเพศมีดังนี้

ประเภทตำแหน่ง	เพศหญิง	เพศชาย	สัดส่วน
ประเภทบริหาร	๑	๔	๒๐ : ๘๐
ประเภทอำนวยการ	๔	๒๑	๑๖ : ๘๔
ประเภทวิชาการ			
- ระดับทรงคุณวุฒิ	๖	๘	๔๒.๘๕ : ๕๗.๑๔
- ระดับเชี่ยวชาญ	๔๒	๓๒	๕๖.๗๕ : ๔๓.๒๕
- ระดับชำนาญการพิเศษ	๒๘๓	๑๐๓	๗๓.๓๑ : ๒๖.๖๘

จากตารางข้อมูลข้างต้นพบว่า ตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการ มีเพศหญิงน้อยกว่าเพศชายในสัดส่วน ร้อยละ ๑๖.๖๖ ต่อ ๘๓.๓๓ ส่วนตำแหน่งประเภทวิชาการ ตั้งแต่ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป เป็นเพศหญิงที่มีจำนวนมากกว่า คือ เพศหญิง จำนวน ๓๓๑ คน เพศชาย จำนวน ๑๓๓ คน คิดเป็นสัดส่วน ร้อยละ คือ ๗๑.๓๓ ต่อ ๒๘.๖๖ ซึ่งเป็นไปตามสัดส่วนของโครงสร้างเพศของกรมควบคุมโรค

ขณะที่ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง คือเป็นเพศชายจำนวน ๔๐ คน เป็นเพศหญิง จำนวน ๖ คน คิดเป็นสัดส่วนหญิงชายร้อยละ คือ ๑๓.๐๔ ต่อ ๘๖.๙๕ โดยมีข้อเท็จจริงคือ ตำแหน่งดังกล่าว ส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุขเดิม และต่อมามีการยุบรวมสายงานเป็นเจ้าพนักงานสาธารณสุขอาวุโส ทำหน้าที่ในฐานะหัวหน้าหน่วยที่มีลักษณะงานในเชิงบริหารและปฏิบัติการในพื้นที่ คือ หัวหน้าศูนย์ควบคุมโรคติดต่อ นำโดยแมลง หัวหน้านิคมโรคเรื้อน ที่อาจมีข้อจำกัดในลักษณะงานที่ปฏิบัติ

สัดส่วนของพนักงานราชการเพศหญิงและเพศชาย คือ ร้อยละ ๖๘.๖๕ ต่อ ๓๑.๓๕ โดยแสดงหน่วยงานในภาพรวมที่มีพนักงานราชการ เพศหญิง มากกว่าเพศชาย ดังนี้ สำนักโรคติดต่อ นำโดยแมลง ร้อยละ ๙๐.๔๘ สำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องสำอางค์และสำนักงานความร่วมมือระหว่างประเทศ ร้อยละ ๘๕.๗๑ สำนักโรคระบาดวิทยา และสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑๑ จังหวัดนครศรีธรรมราช ร้อยละ ๘๓.๓๓

สัดส่วนของลูกจ้างประจำในเรื่องโครงสร้างเพศ จะมีความต่างกับข้าราชการและพนักงานราชการ คือ มีจำนวนลูกจ้างประจำเพศชายมากกว่าเพศหญิงสอดคล้องกับลักษณะงานในเชิงปฏิบัติการในพื้นที่ ที่อาจมีข้อจำกัดในเรื่องเพศ ที่เพศชายอาจจะมีความเหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติมากกว่าเพศหญิง โดยเฉพาะงานของสำนักงานป้องกันควบคุมโรค โดยภาพรวมของลูกจ้างประจำ มีสัดส่วนเพศหญิง และเพศชาย คือ ๒๖.๔๓ ต่อ ๗๓.๕๗

๖. ข้อมูลเกี่ยวกับโครงสร้างวุฒิการศึกษา

ข้อมูลระดับการศึกษาของข้าราชการ กรมควบคุมโรค สรุปได้ ดังนี้

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	๑๙๕	๖.๙๔
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	๘๒๑	๒๙.๒๒
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๑๔๐๓	๔๙.๙๓
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓๙๑	๑๓.๙๑

ประเด็นการวิเคราะห์ในฐานที่กรมควบคุมโรคเป็นกรมวิชาการ กำลังคนที่จะขับเคลื่อนภารกิจของกรมที่สำคัญ คือ คุณภาพของคนในกรม ส่วนหนึ่งที่ได้แสดงได้ คือ วุฒิการศึกษาของคนกรมควบคุมโรค มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน ๒,๔๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๐๘ ในประเด็นนี้จะเปรียบเทียบตำแหน่งที่ผู้ครองอยู่ มีวุฒิการศึกษามากกว่าวุฒิที่เป็นคุณวุฒิตามคุณสมบัติของตำแหน่ง สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไปของกรม ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ไม่ต้องใช้ผู้มีวุฒิการศึกษา ปริญญาตรี คือมีผู้ครองตำแหน่งประเภททั่วไป ที่มีวุฒิปริญญาตรี จำนวน ๔๕๗ คน คิดเป็นสัดส่วนในประเด็นของผู้ที่วุฒิการศึกษาสูงกว่าที่กำหนด ร้อยละ ๕๓.๘๙ ที่อาจแสดงถึงคุณภาพของระดับการศึกษาที่มีศักยภาพพร้อมจะพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงไปสู่ประเภทวิชาการ ไปสู่องค์กรเน้นองค์ความรู้ (Knowledge Worker)

ในส่วนของตำแหน่งประเพณีวิชาการ สำหรับสายงานหลักของกรม คือ นักวิชาการสาธารณสุข พบว่า มีผู้สมัครศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน ๔๕๘ คน คิดเป็นสัดส่วน ร้อยละ ๕๔.๔๕ และระดับปริญญาเอก จำนวน ๔๔ คน คิดเป็นสัดส่วน ร้อยละ ๕.๒๓ แสดงถึงระดับวุฒิการศึกษาในเชิงคุณภาพ ของสายงานหลัก ที่จะช่วยขับเคลื่อนภารกิจของกรม

ในส่วนของกำลังคนที่มีวุฒิปริญญาเอก ยกเว้นสายงานนายแพทย์ มีรายละเอียด ดังนี้

นักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๔๔ คน ,นักเทคนิคการแพทย์ จำนวน ๒ คน ,นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๒ คน ,นายสัตวแพทย์ จำนวน ๑ คน ,พยาบาลวิชาชีพ จำนวน ๑ คน มีการกระจายกำลังคนดังกล่าว ตามหน่วยงาน ดังนี้

ลำดับที่	หน่วยงาน	จำนวน
๑	กองแผนงาน	๑
๒	สถาบันบำราศนราดูร	๑
๓	สถาบันราชประชาสมาสัย	๒
๔	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๒ จังหวัดสระบุรี	๑
๕	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๕ จังหวัดนครราชสีมา	๑
๖	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๖ จังหวัดขอนแก่น	๓
๗	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๗ จังหวัดอุบลราชธานี	๔
๘	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๘ จังหวัดนครสวรรค์	๓
๙	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๙ จังหวัดพิษณุโลก	๔
๑๐	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑๐ จังหวัดเชียงใหม่	๕
๑๑	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑๑ จังหวัดนครศรีธรรมราช	๑
๑๒	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑๒ จังหวัดสงขลา	๑
๑๓	สำนักระบาดวิทยา	๒
๑๔	สำนักโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม	๒
๑๕	สำนักโรคติดต่อทั่วไป	๒
๑๖	สำนักโรคติดต่อทางแมลง	๗
๑๗	สำนักโรคไม่ติดต่อ	๔
๑๘	สำนักโรคเอดส์ วัณโรคและโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์	๒
๑๙	สำนักวัณโรค	๓
๒๐	สำนักสื่อสารความเสี่ยงและพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพ	๑
รวม		๕๐

ระดับการศึกษาของพนักงานราชการ กรมควบคุมโรค สรุปได้ดังนี้

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๓๓	๑๗.๙๗
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๕๖๙	๗๖.๘๙
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	๓๘	๕.๑๓

ที่ผ่านมา กรมควบคุมโรคกำหนดคุณสมบัติของตำแหน่งทางวุฒิการศึกษาของพนักงานราชการ ตรงกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งข้าราชการ แต่จะมีบางตำแหน่งที่กำหนดเป็นวุฒิปริญญาโท ในการรับสมัคร เช่น ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิชาการสาธารณสุข เป็นต้น

ระดับการศึกษาของลูกจ้างประจำ กรมควบคุมโรค สรุปได้ดังนี้

ระดับการศึกษา	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	๖	๐.๓๑
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๒๑๓	๑๐.๙๗
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)หรือเทียบเท่า	๑๒๖	๖.๔๙
ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.)หรือเทียบเท่า	๕๒	๒.๖๘
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือเทียบเท่า	๒๑๓	๑๐.๙๘
วุฒิต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพ	๑,๓๑๗	๖๗.๘๕
ยังไม่ระบุ	๑๔	๐.๗๒

ลูกจ้างประจำส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าวุฒิต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพ คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๗๐.๖๓ สะท้อนถึงลักษณะที่เน้นงานปฏิบัติการของตำแหน่ง ซึ่งอาศัยทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่าความรู้ด้านวิชาการทางวุฒิการศึกษา

๗. ข้อมูลเกี่ยวกับการสูญเสียกำลังคน

กรณีการสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุของข้าราชการล่วงหน้า ๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) รวมแล้วจำนวนทั้งสิ้น ๔๘๘ คน (ปี ๒๕๕๗ จำนวน ๗๓ คน ,ปี ๒๕๕๘ จำนวน ๘๘ คน ,ปี ๒๕๕๙ จำนวน ๙๙ คน, ปี ๒๕๖๐ จำนวน ๑๐๘ คน และ ปี ๒๕๖๑ จำนวน ๑๒๐ คน) เฉลี่ย ๙๗.๖ คน ต่อปี โดยภายใน ๕ ปีนี้ หน่วยงานที่มีการสูญเสียกำลังคนมีจำนวน มากดังนี้

ประเภทหน่วยงาน	หน่วยงาน	คิดเป็นร้อยละ
กองบริหาร	กองคลัง	๒๐.๐๐
	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	๑๖.๖๖
สถาบัน	สถาบันราชประชาสมาสัย	๑๘.๑๘
	สถาบันบำราศนราดูร	๑๒.๕๗
สำนักงานป้องกันควบคุมโรค	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑๐ จังหวัดเชียงใหม่	๒๕.๒๕
	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑๒ จังหวัดสงขลา	๒๓.๘๐
สำนัก	สำนักโรคเอดส์ วัณโรค และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์	๑๙.๘๖
	สำนักกระบาดวิทยา	๑๗.๔๔
หน่วยงานภายใน	สำนักงานความร่วมมือระหว่างประเทศ	๕๐.๐๐
	ศูนย์อำนวยการบริหารจัดการปัญหาเอดส์แห่งชาติ	๒๕.๐๐

สำหรับสายงานของตำแหน่งข้าราชการที่จะสูญเสียจากการเกษียณอายุราชการ ในช่วง ๕ ปี (ปี ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) จำนวนมากที่สุด ๕ ลำดับ ดังนี้

ลำดับที่	สายงาน	จำนวน (ตำแหน่ง)	คิดเป็นร้อยละ
๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑๔๙	๓๕.๖๔
๒	เจ้าพนักงานธุรการ	๒๗	๑๕.๘๘
๓	พยาบาลวิชาชีพ	๕๖	๑๒.๒๒
๔	นักวิชาการสาธารณสุข	๑๐๓	๑๑.๓๔
๕	นายแพทย์	๒๔	๑๐.๖๑

และในช่วง ๕ ปีถัดไป (ปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖) สายงานที่สูญเสียจากการเกษียณอายุราชการ มีดังนี้

ลำดับที่	สายงาน	จำนวน (ตำแหน่ง)	คิดเป็นร้อยละ
๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๓๘	๒๒.๓๕
๒	พยาบาลวิชาชีพ	๙๕	๒๐.๗๔
๓	นักวิชาการสาธารณสุข	๑๖๙	๑๘.๖๑
๔	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๖๗	๑๖.๐๒
๕	นายแพทย์	๒๓	๑๐.๑๗

จากข้อมูลการสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุทั้ง ๒ ช่วง แสดงถึงข้อมูลในลักษณะเดียวกัน ดังนั้น หากพิจารณาในระยะ ๑๐ ปีข้างหน้า (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๖) การสูญเสียกำลังคนข้าราชการจากการเกษียณอายุราชการของกรมควบคุมโรค จึงแสดงตามตารางนี้

ลำดับที่	สายงาน	จำนวน (ตำแหน่ง)	คิดเป็นร้อยละ
๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๒๑๖	๕๑.๖๗
๒	เจ้าพนักงานธุรการ	๖๕	๓๘.๒๓
๓	พยาบาลวิชาชีพ	๑๕๑	๓๒.๙๖
๔	นักวิชาการสาธารณสุข	๒๗๒	๒๙.๙๕
๕	นายแพทย์	๔๗	๒๐.๗๙

หากพิจารณาข้อมูลทั้งหมดแล้ว จะเห็นได้ว่าภายใน ๑๐ ปี ข้างหน้า สายงานที่จะสูญเสียจากการเกษียณอายุราชการใน ๒ ลำดับแรกเป็นสายงานในตำแหน่งประเภททั่วไป คือ เจ้าพนักงานสาธารณสุข และเจ้าพนักงานธุรการ ซึ่งแนวทางการใช้ตำแหน่งอาจจะมีความจำเป็นน้อยลง โดยมีแนวโน้มที่จะปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ คือเป็นตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข และในสายสนับสนุนของหน่วยงานอาจจะเป็นนักจัดการงานทั่วไป นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ฯลฯ

ส่วนลำดับที่ ๓ คือ พยาบาลวิชาชีพซึ่งในข้อเท็จจริงการสูญเสียกำลังคน ดังกล่าวไม่มีประเด็นในเรื่องของการทดแทนตำแหน่ง เนื่องจากสายงานพยาบาลวิชาชีพซึ่งถือเป็นสายงานหลักของทั้ง ๒ สถาบัน ได้แก่ สถาบันบาราศนราดรุร และสถาบันราชประชาสมาสัย ซึ่งมีกำลังคนที่ปฏิบัติงานเสริมในส่วนของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง ที่พร้อมจะเข้าสู่กระบวนการสรรหา คัดเลือก เพื่อทดแทนตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งถือว่าเป็นสายงานที่ต้องการตำแหน่งข้าราชการรองรับการบรรจุ อยู่เป็นจำนวนมากในภาพรวม

สำหรับตำแหน่งในลำดับที่ ๔ และ ๕ ซึ่งถือว่าเป็นตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ เป็นสายงานหลักของกรมในการขับเคลื่อนภารกิจของกรม ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในเชิงสัดส่วนของการสูญเสีย นับว่าอาจยังไม่มีประเด็นกับกรอบอัตรากำลังของทั้ง ๒ สายงาน ส่วนในเชิงของการทดแทนตำแหน่งที่จะสูญเสีย กรณีนักวิชาการสาธารณสุข ในการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว ก็ไม่มีปัญหา เนื่องจากสถานการณ์ของผู้ที่จบการศึกษาที่สามารถดำรงตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ยังมีอยู่เป็นจำนวนมากสังเกตได้จากการเปิดสอบเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานราชการในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข มีผู้เข้าสอบเป็นจำนวนมาก ขณะเดียวกันพนักงานราชการในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานอยู่ก็ถือว่าเป็นกำลังคนที่มีอยู่ (Stock) ของกรมที่มีโอกาสที่ดีในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขที่ว่างในกรณีต่างๆ เสมอมา

สำหรับตำแหน่งนายแพทย์ที่จะมีการสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุราชการ ช่วง ๑๐ ปีข้างหน้า จำนวนประมาณ ๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๗๙ แต่หากพิจารณาจากข้อมูลการครองตำแหน่งนายแพทย์ของ กรมควบคุมโรค พบว่ากรอบอัตรากำลังนายแพทย์มี จำนวน ๒๒๖ อัตรา มีคนครองจำนวน ๑๘๒ อัตรา คิดเป็น สัดส่วน ร้อยละ ๘๐.๕๓ นั้นหมายถึงที่ผ่านมารวมควบคุมโรคมีตำแหน่งว่างสายงานนายแพทย์ที่ปฏิบัติงานใน ระบบป้องกันควบคุมโรคยังไม่มีแรงจูงใจที่จะดึงดูดให้นายแพทย์สนใจมาทำงานที่กรม ประกอบกับสถานการณ์ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุราชการตามที่แสดงมานั้น จะเพิ่มปัญหาการขาดอัตรากำลังนายแพทย์ ของกรมควบคุมโรคต่อไปอย่างแน่นอน อันเกิดจากการสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุราชการ ร้อยละ ๒๐.๗๙ และอัตราว่างเฉลี่ยร้อยละ ๒๐ รวมกัน

นอกจากข้อมูลการสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุราชการที่มองไปข้างหน้าแล้ว จะนำเสนอข้อมูล การสูญเสียกำลังคนในทุกกรณีที่เกิดขึ้น ผ่านมา (พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๕๖)

ในภาพรวม ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๕๖) ที่ผ่านมารวมควบคุมโรคสูญเสียกำลังคนรวมทั้งสิ้น ๙๑๑ คน (เฉลี่ยปีละ ๑๘๒ คน) เหตุผลของการสูญเสีย เรียงตามลำดับดังนี้

ลำดับที่	เหตุผลการสูญเสีย	จำนวน (คน)	เฉลี่ยปีละ (คน)
๑	ลาออกตามโครงการเกษียณก่อนกำหนด	๒๘๘	๗๒
๒	เกษียณอายุ	๒๕๑	๕๐
๓	ลาออก	๑๕๙	๓๒
๔	โอน	๑๗๘	๓๖
๕	ตาย	๒๙	๖
๖	ไล่ออกจากราชการ	๖	๑
	รวม	๙๑๑	๑๘๒

พิจารณาจากสายงานที่สูญเสียระหว่างปี ๒๕๕๒ - ๒๕๕๖ พบว่ามีสายงาน ดังนี้

ลำดับที่	สายงาน	จำนวน (คน)
๑	นักวิชาการสาธารณสุข	๒๐๔
๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑๗๒
๓	พยาบาลวิชาชีพ	๑๑๐
๔	นายแพทย์	๕๘
๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๕๔

ข้อมูลการสูญเสียข้าราชการในช่วง ๕ ปีที่ผ่านมา ข้างต้น อาจจะมีตัวเลขที่สูง เนื่องจากนับรวม เหตุผลของการสูญเสีย จากการลาออกตามโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด (Early Retire) ซึ่งดำเนินการตั้งแต่ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๕๖ ดังนั้นเหตุผลการสูญเสียตามปกติ ตามสัดส่วนแล้วเกิดจากการ เกษียณอายุ การโอน และการลาออก ตามลำดับ

ในช่วง ๕ ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๕๖) มีการสูญเสียพนักงานราชการจากการลาออก เป็นจำนวน รวม ๓๘๔ คน เฉลี่ยปีละ ๗๗ คน จำแนกสายงาน ดังนี้ นักวิชาการสาธารณสุข ๑๑๓ คน นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน ๕๖ คน นิติกร ๓๖ คน นักทรัพยากรบุคคล ๓๔ คน และนักกฎหมาย ๒๖ คน

ลำดับที่	สายงาน	จำนวน (คน)
๑	นักวิชาการสาธารณสุข	๑๐๐
๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๖๓
๓	นักทรัพยากรบุคคล	๕๑
๔	นักกฎหมาย	๔๔
๕	นักจัดการงานทั่วไป	๓๔

ในช่วง ๕ ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๕๖) มีการสูญเสียลูกจ้างประจำ จำนวน ๗๒๗ คน เฉลี่ยปีละ ๑๔๕ คน หน่วยงานที่มีการสูญเสียมากตามลำดับ ดังนี้

ลำดับที่	หน่วยงาน	จำนวน (คน)
๑	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑๐ จังหวัดเชียงใหม่	๙๐
๒	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑๒ จังหวัดสงขลา	๗๔
๓	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๘ จังหวัดนครสวรรค์	๖๓
๔	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๙ จังหวัดพิษณุโลก	๖๓
๕	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๓ จังหวัดชลบุรี	๖๒
๖	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๖ จังหวัดขอนแก่น	๕๘

จำแนกสายงานตามลำดับ ดังนี้

ลำดับที่	สายงาน	จำนวน (คน)
๑	พนักงานปฏิบัติการควบคุมพาหะนำโรค	๑๗๙
๒	พนักงานเยี่ยมบ้าน	๑๒๔
๓	พนักงานปฏิบัติการชันสูตรโรค	๙๐
๔	พนักงานขับรถยนต์	๘๒
๕	หัวหน้าหมู่เยี่ยมบ้าน	๔๐

โดยการสูญเสียในช่วง ๕ ปี ที่ผ่านมา ส่วนใหญ่จากการเกษียณอายุราชการ ร้อยละ ๗๖.๘๙ ลาออก ร้อยละ ๑๓.๔๘ และเสียชีวิต ร้อยละ ๘.๖๖

ขณะที่ ๕ ปี ข้างหน้า (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) จะมีการสูญเสีย ลูกจ้างประจำจากการเกษียณอายุราชการ เป็นจำนวน ๔๙๒ คน เฉลี่ยปีละ ๙๘ คน จำแนกสายงาน ดังนี้

ลำดับที่	สายงาน	จำนวน (คน)
๑	พนักงานปฏิบัติการควบคุมพาหะนำโรค	๑๐๙
๒	พนักงานปฏิบัติการชันสูตรโรค	๑๐๗
๓	พนักงานขับรถยนต์	๕๙
๔	พนักงานเยี่ยมบ้าน	๔๓
๕	พนักงานปฏิบัติการทดลองพาหะนำโรค	๒๑

โดยหลังปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จำนวนลูกจ้างประจำของกรมจะเหลือน้อยกว่า ๑,๔๔๙ คน จากการเกษียณอายุราชการ และจะเหลือน้อยกว่านี้ ลงไปอีกจากกรณีการลาออก หรือมีตำแหน่งว่างเกิดขึ้นจากสาเหตุอื่น ๆ และหากมองไปในอนาคต ๒๐ ปีข้างหน้า ลูกจ้างประจำของกรมควบคุมโรค อาจมีจำนวนไม่ถึง ๑๐๐ คน

บทสรุป และข้อเสนอแนะ

บทสรุป

๑. กรมควบคุมโรคมีการจัดโครงสร้างหน่วยงานรองรับภารกิจของกรม รวมทั้งสิ้น ๓๗ หน่วยงาน โดยเป็นหน่วยงานตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๕๒ จำนวน ๒๗ หน่วยงาน และเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นเป็นการภายในจำนวน ๑๐ หน่วยงาน (พฤษภาคม ๒๕๕๗) ส่งผลให้มีการกระจายกำลังคนจากหน่วยงานหลักไปยังหน่วยงานภายใน อันอาจจะส่งผลให้มีข้อจำกัดในเรื่องอัตรากำลังที่ไม่เพียงพอการขาดอัตรากำลังโดยเฉพาะภารกิจสนับสนุนที่จำเป็นต้องมีเป็นพื้นฐานของทุกหน่วยงานทำให้การใช้จ่ายตำแหน่งบางครั้งไม่เกิดประโยชน์สูงสุด

๒. ตำแหน่งของหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นเป็นการภายในที่เป็นการเกลี่ยอัตรากำลังจากหน่วยงานหลัก มีข้อจำกัดในเรื่องของการดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขของ ก.พ. เนื่องจากเป็นโครงสร้างการแบ่งงานที่ไม่ได้รับความเห็นชอบจาก ก.พ. และ อ.ก.พ. กระทรวง อันอาจเป็นอุปสรรคในเรื่องความก้าวหน้าของตำแหน่งสำหรับกำลังคนในหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นเป็นการภายใน

๓. กรอบอัตรากำลังของกรมควบคุมโรคสรุปได้ดังนี้ข้าราชการจำนวน ๓,๑๗๓ อัตรา พนักงานราชการจำนวน ๘๘๓ อัตรา และ ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑,๙๔๑ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๕,๙๙๗ อัตรา โดยมีสัดส่วนของจำนวนกำลังคนข้าราชการและพนักงานราชการที่กระจายกำลังคนระหว่างหน่วยงานส่วนกลางกับหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคมีจำนวนที่ใกล้เคียงกันแต่จำนวนลูกจ้างประจำจะถูกกำหนดตำแหน่งไว้ที่หน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคมากกว่าหน่วยงานส่วนกลางถึง ๕ เท่า

๔. กรอบอัตรากำลังของกรมควบคุมโรคในฐานะกรมวิชาการมีตำแหน่งประเภทวิชาการมากกว่าตำแหน่งประเภททั่วไป ประมาณ ๒ เท่า (๒,๑๑๐ อัตรา ต่อ ๑,๐๓๓ อัตรา) สนับสนุนการมุ่งไปสู่องค์กรที่เน้นองค์ความรู้ (Knowledge Workers)

๕. สัดส่วนของตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไปเทียบกับระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ ประมาณ ๑ ต่อ ๒ คือ ร้อยละ ๓๒ ต่อ ๖๘

๖. สายงานของกำลังคนที่สำคัญ มีจำนวน ดังนี้

๖.๑ ข้าราชการ : นักวิชาการสาธารณสุข ๙๐๘ อัตรา (ร้อยละ ๒๘.๖๑) และนายแพทย์ ๒๒๖ อัตรา (ร้อยละ ๗.๑๒)

๖.๒ พนักงานราชการ : นักวิชาการสาธารณสุข ๒๐๐ อัตรา (ร้อยละ ๒๒.๖๕) และนักกีฏวิทยา ๘๐ อัตรา (ร้อยละ ๙.๑๖)

๖.๓ ลูกจ้างประจำ : พนักงานปฏิบัติการควบคุมพาหะนำโรค ๔๙๑ อัตรา (ร้อยละ ๒๕.๒๑) และพนักงานปฏิบัติการชันสูตรโรค ๔๐๒ อัตรา (ร้อยละ ๒๐.๖๔)

๗. อายุเฉลี่ยของข้าราชการคือ ๔๔.๗๔ ปี โดยมีข้าราชการที่มีอายุมากกว่า ๕๐ ปี ร้อยละ ๔๐.๑๐ อายุเฉลี่ยของพนักงานราชการคือ ๓๒.๗๘ ปี และของลูกจ้างประจำมีอายุเฉลี่ยสูงถึง ๕๐.๙๔ ปี

๘. อายุราชการเฉลี่ยของข้าราชการคือ ๑๙.๙๖ ปีโดยมีข้าราชการที่มีอายุราชการมากกว่า ๒๕ ปีขึ้นไป จำนวน ๑,๒๓๘ คน (ร้อยละ ๔๔.๐๕) อายุราชการเฉลี่ยของพนักงานราชการคือ ๔.๐๖ ปีส่วนลูกจ้างประจำมีอายุราชการเฉลี่ยคือ ๒๔.๙๖ ปีโดยมีลูกจ้างประจำที่มีอายุราชการมากกว่า ๒๕ ปีขึ้นไป จำนวน ๑,๐๔๓ คน (ร้อยละ ๕๓.๗๓)

๙. กรมควบคุมโรคมีข้าราชการหญิงมากกว่าชาย โดยมีสัดส่วนของจำนวนข้าราชการเพศหญิงและเพศชายคือ ร้อยละ ๗๐.๑๔ ต่อ ๒๙.๘๖ ส่วนตำแหน่งทางบริหาร เพศหญิงมีจำนวนน้อยกว่าเพศชายในสัดส่วนร้อยละ ๑๖.๖๖ ต่อ ๘๓.๓๓ สำหรับพนักงานราชการมีจำนวนเพศหญิงมากกว่าเพศชายคือ ร้อยละ ๖๘.๖๕ ต่อ ๓๑.๓๕ ขณะที่ลูกจ้างประจำมีจำนวนเพศหญิงน้อยกว่าเพศชายคือ ร้อยละ ๒๖.๔๓ ต่อ ๗๓.๕๗

๑๐ ระดับการศึกษาของข้าราชการกรมควบคุมโรคมี ดังนี้

๑๐.๑ ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า จำนวน ๑๙๕ คน (ร้อยละ ๖.๙๔)

๑๐.๒ ปริญญาโทหรือเทียบเท่า จำนวน ๘๒๑ คน (ร้อยละ ๒๙.๒๒)

๑๐.๓ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน ๑,๔๐๓ คน (ร้อยละ ๔๙.๙๓)

๑๐.๔ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๓๙๑ คน (ร้อยละ ๑๓.๙๑)

ขณะที่พนักงานราชการและลูกจ้างประจำส่วนใหญ่มีคุณวุฒิการศึกษาตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

๑๑. การสูญเสียกำลังคนในช่วง ๕ ปีที่ผ่านมา (พ.ศ.๒๕๕๒ - ๒๕๕๖) สำหรับข้าราชการมีจำนวนรวม ๙๑๑ คนส่วนใหญ่จากการลาออกตามโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด (๒๘๘ คน)การเกษียณอายุปกติ (๒๕๑ คน) การโอน (๑๗๘) และการลาออก (๑๕๙ คน) ตามลำดับโดยมีสายงานนักวิชาการสาธารณสุขจำนวน ๒๐๔ คน เจ้าพนักงานสาธารณสุข จำนวน ๑๗๒ คน พยาบาลวิชาชีพ จำนวน ๑๑๐ คน และนายแพทย์ ๕๘ คน

สำหรับการสูญเสียในช่วง ๑๐ ปีข้างหน้า (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๖) จากการเกษียณอายุราชการตามสัดส่วนมากที่สุดมีลำดับ ดังนี้

เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ร้อยละ ๕๑.๖๗) เจ้าพนักงานธุรการ (ร้อยละ ๓๘.๒๓) พยาบาลวิชาชีพ (ร้อยละ ๓๒.๙๖) นักวิชาการสาธารณสุข (ร้อยละ ๒๙.๙๕) และนายแพทย์ (ร้อยละ ๒๐.๗๙)

๑๒. พนักงานราชการ มีการลาออกในช่วง ๕ ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๕๖) จำนวนรวม ๓๘๔ คน (เฉลี่ยปีละ ๗๗ คน)ส่วนใหญ่เป็นนักวิชาการสาธารณสุข และนักวิเคราะห์นโยบายและแผน

๑๓. การสูญเสียกำลังคนในช่วง ๕ ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. ๒๕๕๒ -๒๕๕๖) สำหรับลูกจ้างประจำ จำนวนรวม ๗๒๗ คน เฉลี่ยปีละ ๑๔๕ คนส่วนใหญ่เป็นพนักงานปฏิบัติการควบคุมพาหะนำโรค และพนักงานเย็บบ้านสำหรับการสูญเสียในช่วง ๕ ปีข้างหน้า (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑)จากการเกษียณอายุราชการเป็นจำนวน ๔๙๒ คน เฉลี่ยปีละ ๙๘ คนส่วนใหญ่เป็นพนักงานปฏิบัติการควบคุมพาหะนำโรค (๑๐๙ คน) ตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการชันสูตรโรค (๑๐๗ คน) และพนักงานขับรถยนต์ (๕๙ คน)

ข้อเสนอแนะ

จากมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ นโยบายของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ที่เน้นการบริหารกำลังคนภาครัฐให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของภาครัฐ ควบคุมการเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการตั้งใหม่และส่งเสริมส่วนราชการให้ใช้กำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุดนั้น ย่อมแสดงให้เห็นถึงแนวทางการบริหารกำลังคนของส่วนราชการ ด้วยกำลังคนที่มีอยู่จริง ณ ปัจจุบัน และกำลังคนที่จะสูญเสียในอนาคตตามสภาพกำลังคนและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปจากการวิเคราะหุอุปทานกำลังคน จึงมีข้อเสนอแนะในส่วนของการควบคุมโรค ดังนี้

๑. จากมาตรการดังกล่าวข้างต้น การบริหารกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสามารถแสดงศักยภาพเพื่อขับเคลื่อนงานของกรมให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ สิ่งสำคัญที่ต้องเร่งดำเนินการคือพัฒนาระบบและแนวทางการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันของกรม โดยครอบคลุม การจัดโครงสร้างองค์กร การจัดระบบงาน การจัดอัตรากำลัง (ตรวจสอบสัดส่วนกำลังคนประเภทต่างๆ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ) ให้มีความเพียงพอและเหมาะสมกับความจำเป็น

๒. กรณีการจัดโครงสร้างของกรมควบคุมโรคที่มีการจัดตั้งหน่วยงานเป็นการภายใน เพิ่มเติมขึ้นถึง ๑๐ หน่วยงาน จากหน่วยงานตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ (หน่วยงานหลัก) ย่อมจำเป็นต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลัง (ข้าราชการและลูกจ้างประจำ) จากหน่วยงานหลักไปยังหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นเป็นการภายใน รวมทั้งการจัดสรรตำแหน่งพนักงานราชการเพื่อรองรับภาระงานในภารกิจหลัก และภารกิจสนับสนุนของหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้น เหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อในการกระจายกำลังคนที่อาจไม่เหมาะสม และการใช้กำลังคนที่อาจไม่เกิดประโยชน์สูงสุด

จึงเห็นสมควรให้ มีการพิจารณาทบทวนการจัดตั้งหน่วยงานภายในที่ผ่านมาบน พื้นฐานความจำเป็น ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ การบูรณาการทำงาน การใช้ทรัพยากรร่วมกัน (คน เงิน ของ) โดยอาจเป็นการยุบรวมหน่วยงาน หรือยุบเลิกหน่วยงาน เพื่อให้การบริหารกำลังคนที่มีอยู่อย่างจำกัดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การกระจายกำลังคนเป็นไปอย่างเหมาะสม สะท้อนภาระงานของหน่วยงานอย่างแท้จริง รวมทั้งกำลังคน ที่อยู่ภายใต้โครงสร้างการแบ่งงานที่ ก.พ.กำหนด หรือที่ อ.ก.พ.กระทรวงให้ความเห็นชอบ จะสามารถดำเนินการเกี่ยวกับกำหนดตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ กพ. กำหนดต่อไปได้

๓. กำลังคนของกรมควบคุมโรค ในส่วนของกรอบอัตรากำลังข้าราชการ มีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง ถึงแม้ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา คปร. และ อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข จะจัดสรรคืนตำแหน่งกรณียุบแทนตำแหน่งเกษียณอายุราชการให้กรมก็ตาม แต่แนวทางการบริหารตำแหน่งของกรมในเรื่องของการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งทั้งการเปลี่ยนประเภทตำแหน่งจากประเภททั่วไปเป็นประเภทวิชาการ และการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น ล้วนมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินการทั้งสิ้นซึ่งหมายถึงการต้องยุบเลิกตำแหน่งว่างตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข การกำหนดตำแหน่งของ ก.พ. (หนังสือเวียน ก.พ. ว๑๗/๒๕๕๒) เหล่านี้ล้วนส่งผลให้จำนวนอัตราข้าราชการลดลง แต่ในขณะเดียวกันก็จะมีคำร้องขอจากหน่วยงานต่างๆ ว่าขาดอัตรากำลังในการดำเนินงาน ดังนั้นกรมควรมีความชัดเจนในเรื่องแนวทางการใช้ตำแหน่งว่างในกรณีดังกล่าวโดยพิจารณาให้ความสมดุลระหว่างการมีตำแหน่งว่างเพื่อรองรับการบรรจุ แต่งตั้งผู้มาปฏิบัติงานในภารกิจของหน่วยงาน หรือยุบเลิกตำแหน่งว่าง เพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งอีกตำแหน่งให้เป็นระดับที่สูงขึ้น

๔. กำลังคนที่สำคัญอีกประเภทหนึ่งของกรมควบคุมโรค ที่จะขับเคลื่อนงานของกรมทั้งในภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนในช่วงระยะเวลาต่อจากนี้ คือ พนักงานราชการ ที่มีแนวโน้มของจำนวนเพิ่มขึ้นทดแทนการยุบเลิกอัตราลูกจ้างประจำที่จะลดลงไปเรื่อยๆ ดังนั้นการบริหารกำลังคนประเภทพนักงานราชการจึงมีความสำคัญ ตั้งแต่เรื่องกำหนดตำแหน่ง การสรรหา การรักษากำลังคนเหล่านี้ไว้ แม้จะมีข้อจำกัดในเรื่องของความมั่นคงในอาชีพ แต่ในช่วงเวลาอีกไม่นานกำลังคนของกรมควบคุมโรค จะมีข้าราชการและพนักงานราชการในจำนวนที่ใกล้เคียงกัน ดังนั้นการบริหารกำลังคนทั้ง ๒ ประเภทจึงควรได้รับการดูแลและการปฏิบัติอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของรูปแบบการจ้าง

๕. กรมควบคุมโรค ถือเป็นส่วนราชการที่มีประเด็นในเรื่องโครงสร้างอายุของกำลังคน (Aging Society) มีอายุเฉลี่ยของข้าราชการคือ ๔๔.๗๔ ปี โดยมีข้าราชการที่มีอายุมากกว่า ๕๐ ปี ถึงร้อยละ ๔๐.๑๐ ขณะเดียวกัน มีข้าราชการที่มีอายุน้อยกว่า ๓๐ ปี เพียงร้อยละ ๘.๖๘ ส่งผลในเรื่องของความไม่สมดุลของกำลังคนรุ่นเก่าและกำลังคนรุ่นใหม่ อาจก่อให้เกิดปัญหาต่อการบริหารจัดการและความต่อเนื่องของการปฏิบัติงาน เพราะงานหลายลักษณะต้องการองค์ความรู้ที่เกิดจากการสั่งสมประสบการณ์ (Tacit Knowledge) ซึ่งข้าราชการรุ่นใหม่อาจไม่มีความพร้อมในการดำรงตำแหน่งหรือทดแทนกำลังคนที่จะเกษียณอายุราชการ นอกจากนี้กำลังคนในแต่ละช่วงอายุ มีความคาดหวังและทัศนคติต่อการปฏิบัติงานและแรงจูงใจ เป้าหมายและวิธีการทำงานที่แตกต่างจากคนรุ่นเก่า ซึ่งหากขาดความเข้าใจก็อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานได้

จึงจำเป็นต้องมีการเตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ และการบริหารความหลากหลาย (Intergeneration and Diversity) โดยการวางแผนสร้างความต่อเนื่อง ในการดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์ (Succession planning) รวมทั้งวางระบบจัดการความรู้ (Knowledge Management) เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีองค์ความรู้ทั้งประเภทที่ชัดแจ้งและโดยนัย (Tacit and Explicit Knowledge) ที่พร้อมปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและไม่ขาดช่วง ในประเด็นเรื่องโครงสร้างอายุนี้ กรมควบคุมโรคได้เข้าร่วมโครงการวางแผนกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างอายุข้าราชการ พลเรือนสามัญ ในปี พ.ศ.๒๕๕๕ กับสำนักงาน ก.พ. โดยกำหนดแผนปฏิบัติการรองรับไว้ ๓ เรื่อง คือ

- ๑) การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) สำหรับตำแหน่ง ยุทธศาสตร์
- ๒) การจัดการความรู้ (Knowledge Management) สำหรับตำแหน่งยุทธศาสตร์
- ๓) การสร้างภาวะผู้นำด้านการควบคุมโรค (Leadership in Disease Control: LDC) โดยแผนปฏิบัติการเหล่านี้ควรจะต้องได้รับการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ อย่างจริงจังและขยายผลในวงกว้างต่อไป

๖. ความหลากหลายด้านประชากรของกำลังคนกรมควบคุมโรคที่มีมากขึ้น นอกจากประเด็น เรื่องโครงสร้างอายุแล้ว ยังมีเรื่องของการมีจำนวนกำลังคนเพศหญิง ที่มีมากกว่าเพศชายการให้การยอมรับ ในเสรีภาพและรสนิยมทางเพศ ความแตกต่างของพื้นที่การปฏิบัติงาน รูปแบบการจ้างงานที่หลากหลาย อาจนำไปสู่ความขัดแย้งได้ ดังนั้นผู้รับผิดชอบการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะในการบริหารทรัพยากรบุคคลท่ามกลางความหลากหลาย (Diversity Management) อันจะส่งผลให้การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีความเฉพาะสำหรับแต่ละกลุ่มมากขึ้น (Customization)

๗. มุ่งเน้นวางแผนและบริหารกำลังคนในกลุ่มที่มีความสำคัญต่อยุทธศาสตร์ (Strategic Workforce) โดยวิเคราะห์และระบุกำลังคนในสายอาชีพที่มีความจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในภารกิจสำคัญของกรม ดำเนินการวางแผนการสรรหา และการพัฒนาเป็นการเฉพาะแยกจากกลุ่มอื่น เพื่อให้กรมมีกำลังคนกลุ่ม สำคัญซึ่งมีความพร้อมและมีความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน

๘. เพิ่มศักยภาพกำลังคนของกรมควบคุมโรคที่มีอยู่ในปัจจุบัน ด้วยการปรับเปลี่ยนความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ โดยเฉพาะการปฏิบัติงานที่ต้องการทักษะที่หลากหลาย (Multi Skill) สามารถปฏิบัติงานตาม สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (Dynamic) ทั้งในภาวะวิกฤติและสถานการณ์ที่มีความเสี่ยง (Crisis and Risk) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มเติมจากการเน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (Specialist) การมีทักษะ เชิงเดี่ยวและการทำงานในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงน้อย

๙. พัฒนาระบบและวางกลไกเพื่อให้บุคลากรของกรมควบคุมโรคมีความทุ่มเทและผูกพันต่อองค์กร (Engagement) รวมทั้งพัฒนาคุณภาพชีวิต ส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Productive Climate) และมีความสุข (Happy Workplace) ในการทำงาน เพื่อการดึงดูดและรักษาค nhânไว้ในองค์กรและลดอัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพที่จะเกิดขึ้น

๑๐. พัฒนาระบบฐานข้อมูลกำลังคนทุกประเภทของกรม ให้สมบูรณ์ ถูกต้องเป็นปัจจุบัน และส่งเสริมให้มีการนำข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยและสารสนเทศด้านกำลังคนมาใช้วิเคราะห์ประกอบการวางแผน การบริหารและพัฒนากำลังคนอย่างเป็นรูปธรรม (HR Analytic)

.....