



กรมควบคุมมลพิษ
POLLUTION CONTROL DEPARTMENT

**แผนปฏิบัติการรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการ
และการสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุราชการ
กรมควบคุมมลพิษ
กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**



จัดทำโดย สำนักงานเลขาธิการกรม(ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล)

แผนปฏิบัติการรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการ
และการสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุราชการ
กรมควบคุมมลพิษ
กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

คำนำ

สำนักงานเลขาธิการกรมได้ทำการวิเคราะห์โครงสร้างอายุของข้าราชการในสังกัดกรมควบคุมมลพิษ พบว่า โครงสร้างอายุข้าราชการในภาพรวมมีอายุเฉลี่ย 44.03 ปี มีข้าราชการที่อยู่ในช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 29.89 ของจำนวนข้าราชการทั้งหมด 271 คน (ข้อมูล ณ 1 มีนาคม 2564) ซึ่งเข้าข่ายเป็นองค์กรผู้สูงอายุที่ต้องมีการเฝ้าระวังตามนิยามขององค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (Organization for Economic Co-operation and Development : OECD) กรมควบคุมมลพิษจึงจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมของกำลังคนในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ให้สามารถขึ้นมาทดแทนและรองรับกำลังคนที่จะสูญเสียไปในอนาคต

เพื่อให้กรมควบคุมมลพิษสามารถเตรียมความพร้อมของกำลังคนได้สอดคล้องกับสถานการณ์กำลังคนในปัจจุบันและอนาคต รวมทั้งสามารถวางแผนสรรหา พัฒนา รักษา และใช้ประโยชน์จากกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการและการสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุราชการ กรมควบคุมมลพิษ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566 โดยคาดหวังว่าเมื่อได้มีการนำแผนไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรมแล้ว จะสามารถช่วยสนับสนุนให้การบริหารและการพัฒนากำลังคนของกรมควบคุมมลพิษเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อนึ่ง แผนปฏิบัติการฉบับนี้ เป็นการวิเคราะห์ตามสถานภาพปัจจุบันของกรมควบคุมมลพิษ ยังไม่ครอบคลุมถึงสำนักงานสิ่งแวดล้อมภาคที่ 1- 16 ซึ่งอยู่ระหว่างการปรับปรุงกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการมาสังกัดกรมควบคุมมลพิษ

สำนักงานเลขาธิการกรม

มีนาคม 2564

สารบัญ

	หน้า
1. บทนำ	1
หลักการและเหตุผล	1
วัตถุประสงค์	2
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	2
2. สภาพปัจจุบันและแนวโน้มโครงสร้างอายุข้าราชการ	3
ภาพรวมโครงสร้างอายุข้าราชการ	3
โครงสร้างอายุจำแนกตามชื่อตำแหน่ง	4
อัตราการสูญเสียข้าราชการกรมควบคุมมลพิษ	5
ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ	8
3. แนวทางการเตรียมความพร้อมรองรับผลกระทบและแผนปฏิบัติการ	10
รองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการและการสูญเสียกำลังคน	
จากการเกษียณอายุข้าราชการ กรมควบคุมมลพิษ	
แนวทางการเตรียมความพร้อมรองรับผลกระทบ	10
แผนปฏิบัติการรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการ	11
และการสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุราชการ กรมควบคุมมลพิษ	
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564- 2566	
ภาคผนวก	12

ส่วนที่ 1

บทนำ

หลักการและเหตุผล

โครงสร้างอายุของข้าราชการพลเรือนตามรายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน ปีงบประมาณ 2562 พบว่า ระบบข้าราชการพลเรือนของไทยอยู่ในสภาวะสังคมสูงอายุ (Aging Society) มีข้าราชการมากถึง 110,258 คน ที่จะเกษียณอายุราชการระหว่างปีงบประมาณ 2562- 2571 คิดเป็นร้อยละ 27.85 ของจำนวนข้าราชการพลเรือนทั้งหมด 395,900 คน โดยกระทรวงที่มีสัดส่วนจำนวนข้าราชการกลุ่มที่อยู่ในช่วงอายุมากกว่า 50 ปีมากที่สุดคือ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ร้อยละ 43.31) รองลงมาคือ กระทรวงคมนาคม (ร้อยละ 43.26) และกระทรวงแรงงาน (ร้อยละ 36.14)

องค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (Organization for Economic Co-operation and Development: OECD) ให้คำนิยามไว้ว่า องค์กรที่มีข้าราชการที่มีช่วงอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป เกินกว่าร้อยละ 20 ถือว่าเป็นองค์กรผู้สูงอายุ และได้มีเกณฑ์การจัดระดับความเสี่ยง ดังนี้

ระดับความเสี่ยง	สัดส่วนข้าราชการที่มีอายุมากกว่า ปี 50
ระดับเฝ้าระวังเป็นพิเศษ	เกินกว่า 35%
ระดับเฝ้าระวัง	20 - 35%
ระดับปกติ	น้อยกว่า 20%

เมื่อพิจารณาข้าราชการของกรมควบคุมมลพิษพบว่า ข้าราชการจำนวน 271 คน (ข้อมูล ณ 1 มีนาคม 2564) มีอายุเฉลี่ย 44.03 ปี มีกลุ่มที่อยู่ในช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 29.89 ซึ่งเป็นอัตราที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ของการเป็นองค์กรสูงอายุขององค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (Organization for Economic Co-operation and Development: OECD) ที่กำหนดให้องค์กรที่มีบุคลากรที่มีช่วงอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป ร้อยละ 20-35 ถือเป็นองค์กรที่ต้องมีการเฝ้าระวังและต้องมีการรองรับการปรับเปลี่ยนองค์กรทันที ดังนั้น การบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ จึงเป็นกระบวนการสำคัญในการช่วยให้ส่วนราชการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีส่วนร่วมความสัมพันธ์ของประชากรแต่ละช่วงอายุมีจำนวนและคุณภาพที่เหมาะสมกับการปฏิบัติภารกิจ ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรในระยะยาว

กรมควบคุมมลพิษจึงดำเนินการวิเคราะห์โครงสร้างอายุของข้าราชการสังกัดกรมควบคุมมลพิษ และวางแผนเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นอันส่งผลกระทบต่อภารกิจที่ต้องอาศัยองค์ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่สูง อันเป็นประโยชน์ที่จะสามารถทำให้กรมควบคุมมลพิษสามารถรับมือปัญหาวิกฤติ ขาดแคลนกำลังคนอันเนื่องมาจากการเกษียณอายุราชการได้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อกำหนดแนวทางการบริหารกำลังคนให้รองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการ สังกัดกรมควบคุมมลพิษ
2. เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสียอัตรากำลังจากการเกษียณอายุราชการของ ข้าราชการสังกัดกรมควบคุมมลพิษ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. กรมควบคุมมลพิษมีแนวทางในการรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการที่ชัดเจน และมีประสิทธิภาพ สามารถขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์บรรลุตามเป้าหมายและมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
2. ผู้บริหารมีเครื่องมือที่จะช่วยติดตามผลการดำเนินงานด้านบุคลากรได้อย่างชัดเจนและต่อเนื่อง

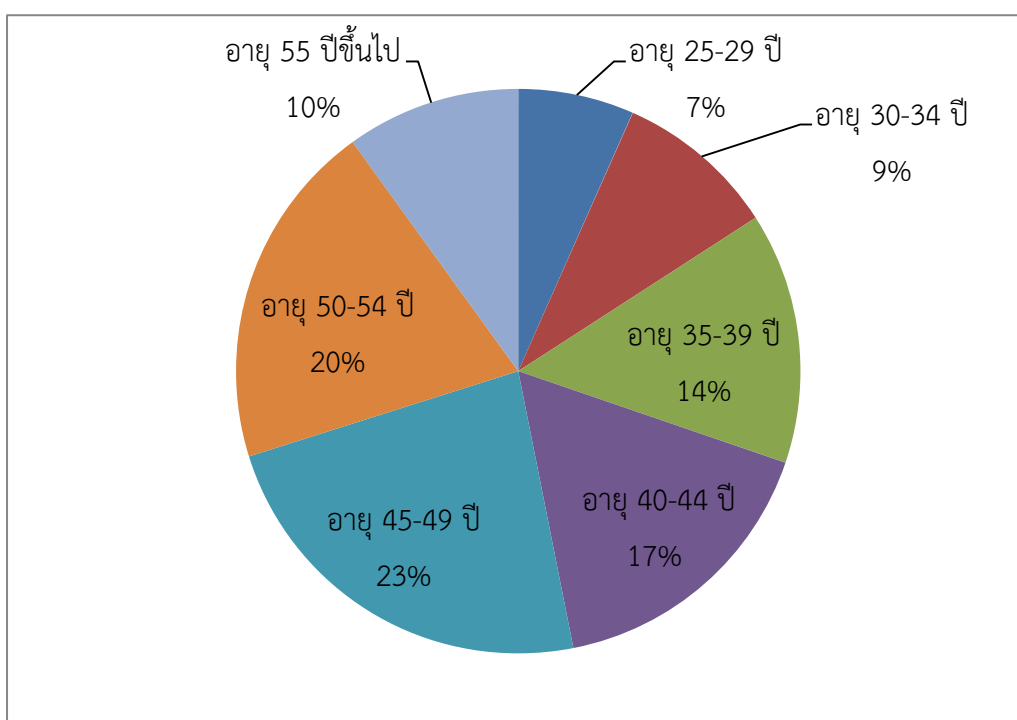
ส่วนที่ 2

สภาพปัจจุบันและแนวโน้มโครงสร้างอายุข้าราชการ

ภาพรวมโครงสร้างอายุข้าราชการ

ข้าราชการของกรมควบคุมมลพิษที่ปฏิบัติงาน ณ วันที่ 1 มีนาคม 2564 มีจำนวน 271 อัตรา มีอายุเฉลี่ยอยู่ที่ 44.03 ปี โดยกลุ่มที่มีช่วงอายุ 45 – 49 ปี มีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 23.25) รองลงมาคือช่วงอายุ 50-54 ปี (ร้อยละ 19.93) และช่วงอายุ 40-44 ปี (ร้อยละ 14.39)

	ช่วงอายุ							รวม
	25-29 ปี	30-34 ปี	35-39 ปี	40-44 ปี	45-49 ปี	50-54 ปี	≥ 55 ปี	
จำนวน	18	25	39	45	63	54	27	271
ร้อยละ	6.64	9.22	14.39	16.61	23.25	19.93	9.96	100.00
อายุเฉลี่ย	27.56	32.16	37.18	41.60	47.27	51.61	57.19	44.03



ภาพรวมโครงสร้างอายุข้าราชการ

หากพิจารณาช่วงอายุของข้าราชการตาม Generation พบว่า มีข้าราชการที่มีช่วงอายุอยู่ใน Generation X (อายุ 41–55 ปี) มากที่สุดคือ จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 56.09 รองลงมาคือ Generation Y (อายุ 23 - 40 ปี) มีจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 35.06 และ Generation Baby Boom (อายุ 56 ปีขึ้นไป) มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 8.85 ตามลำดับ และมีแนวโน้มการเกษียณอายุราชการ โดย สูญเสียอัตรากำลัง ภายใน 5 ปี ร้อยละ 8.36 และภายใน 10 ปี ถึงร้อยละ 23.41

เมื่อเปรียบเทียบช่วงอายุกับนิยามขององค์กรสูงอายุขององค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (Organization for Economic Co-operation and Development: OECD) พบว่าข้าราชการกรมควบคุมมลพิษ มีช่วงอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 29.89 ถือว่าเป็นองค์กรผู้สูงอายุในระดับเฝ้าระวัง

โครงสร้างอายุจำแนกตามชื่อตำแหน่ง

โครงสร้างอายุจำแนกตามชื่อตำแหน่ง พบว่า ตำแหน่งนักวิชาการสิ่งแวดล้อมเชี่ยวชาญมีอายุเฉลี่ยสูงสุด 58.33 ปี รองลงมาคือ รองลงมาคือตำแหน่งผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นิติกร) มีอายุ 58 ปี ตำแหน่งนักบริหารมีอายุเฉลี่ย 56 ปี และผู้อำนวยการมีอายุเฉลี่ย 55 ปี

ที่	ชื่อตำแหน่ง	กรอบอัตรา	ช่วงอายุ							จำนวน	อายุเฉลี่ย
			25-29 ปี	30-34 ปี	35-39 ปี	40-44 ปี	45-49 ปี	50-54 ปี	≥ 55 ปี		
1	นักบริหาร	4						2	2	4	56.00
2	ผู้อำนวยการ	8						3	5	8	55.00
3	ผู้อำนวยการ (เฉพาะด้าน)	1							1	1	58.00
4	นักวิชาการสิ่งแวดล้อมเชี่ยวชาญ	4							3	3	58.33
5	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	200	12	16	26	36	55	34	9	188	43.46
6	นักวิทยาศาสตร์	8			1		3	3		7	47.29
7	นักจัดการงานทั่วไป	5			2				1	3	44.00
8	นักวิชาการเงินและบัญชี	6	1	2		1	1		1	6	39.67
9	นักวิชาการเผยแพร่	3	1		1			1		3	39.33
10	นักทรัพยากรบุคคล	7		1	2	2		1		6	39.83
11	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	3				1		1		2	47.00
12	นิติกร	15	2	6	2	1	1			12	34.00
13	นักวิชาการพัสดุ	2						1		1	53.00
14	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1			1					1	39.00
15	บรรณารักษ์	1					1			1	47.00
16	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	3	1			1	1			3	39.33
17	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์	2						2		2	52.50
18	เจ้าพนักงานธุรการ	18	1		2	3	1	3	4	14	47.21
19	นายช่างเทคนิค	5						3	1	4	52.00
20	นายช่างศิลป์	1			1					1	37.00
21	เจ้าพนักงานพัสดุ	1			1					1	35.00
22	เจ้าพนักงานห้องสมุด	1								0	-
รวม		299	18	25	39	45	63	54	27	271	44.03

เมื่อเปรียบเทียบช่วงอายุกับนิยามขององค์กรสูงอายุขององค์กรเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (Organization for Economic Co-operation and Development: OECD) พบว่า ตำแหน่งที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับเฝ้าระวังเป็นพิเศษ ได้แก่ ตำแหน่งนักบริหาร ตำแหน่งผู้อำนวยการ ตำแหน่งผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นิติกร) ตำแหน่งเจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์ ตำแหน่งนายช่างเทคนิค ตำแหน่งนักวิชาการสิ่งแวดล้อมเชี่ยวชาญ ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ และตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์ โดยเรียงลำดับดังนี้

ที่	ชื่อตำแหน่ง	กรอบอัตรา	ผู้ที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป		ระดับความเสี่ยง
			จำนวน	ร้อยละ	
1	นักบริหาร	4	4	100.00	ระดับเฝ้าระวังเป็นพิเศษ
2	ผู้อำนวยการ	8	8	100.00	ระดับเฝ้าระวังเป็นพิเศษ
3	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นิติกร)	1	1	100.00	ระดับเฝ้าระวังเป็นพิเศษ
4	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์	2	2	100.00	ระดับเฝ้าระวังเป็นพิเศษ
5	นายช่างเทคนิค	5	4	80.00	ระดับเฝ้าระวังเป็นพิเศษ
6	นักวิชาการสิ่งแวดล้อมเชี่ยวชาญ	4	3	75.00	ระดับเฝ้าระวังเป็นพิเศษ
7	นักวิชาการพัสดุ	2	1	50.00	ระดับเฝ้าระวังเป็นพิเศษ
8	เจ้าพนักงานธุรการ	18	7	38.88	ระดับเฝ้าระวังเป็นพิเศษ
9	นักวิทยาศาสตร์	8	3	37.50	ระดับเฝ้าระวังเป็นพิเศษ

อัตราการสูญเสียข้าราชการกรมควบคุมมลพิษ

แนวโน้มอัตราการสูญเสียข้าราชการจากการเกษียณอายุราชการของกรมควบคุมมลพิษ ในระยะ 10 ปี พบว่า ตำแหน่งที่มีการสูญเสียมากที่สุดร้อยละ 100 คือ ตำแหน่งนักบริหาร ตำแหน่งผู้อำนวยการ ตำแหน่งผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นิติกร) ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งนักวิชาการเผยแพร่ชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ และตำแหน่งเจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน รองลงมาคือ ตำแหน่งนักวิชาการสิ่งแวดล้อมเชี่ยวชาญ (ร้อยละ 75)

ที่	ตำแหน่ง	กรอบอัตรา	อัตราการสูญเสีย		อัตราการสูญเสีย		อัตราการสูญเสีย	
			ปี 2564 - 2568		ปี 2569 - 2573		อัตราค่าเฉลี่ย 10 ปี	
			จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1	นักบริหาร	4	2	50.00	2	50.00	4	100.00
2	ผู้อำนวยการ	8	5	62.50	3	37.50	8	100.00
3	ผู้อำนวยการ (เฉพาะด้าน)	1	1	100.00	-	-	1	100.00
4	นักวิชาการสิ่งแวดล้อมเชี่ยวชาญ	4	3	75.00	-	-	3	75.00
5	นักวิชาการสิ่งแวดล้อมชำนาญการพิเศษ	54	3	5.55	19	6.35	22	40.74
6	นักวิชาการสิ่งแวดล้อมปฏิบัติการ/ชำนาญการ	146	4	2.74	12	8.21	16	10.96
7	นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการพิเศษ	1	-	-	-	-	-	-
8	นักวิทยาศาสตร์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	7	-	-	1	14.28	1	14.28

ที่	ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง	อัตราการสูญเสีย ปี 2564 - 2568		อัตราการสูญเสีย ปี 2569 - 2573		อัตราการสูญเสีย อัตรากำลัง 10 ปี	
			จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
9	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ	1	1	100.00	-	-	1	100.00
10	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	4	-	-	-	-	-	-
11	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ	1	1	100.00	-	-	1	100.00
12	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	5	-	-	-	-	-	-
13	นักวิชาการเผยแพร่ชำนาญการพิเศษ	1	-	-	1	100.00	1	100.00
14	นักวิชาการเผยแพร่ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	2	-	-	-	-	-	-
15	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	1	-	-	1	100.00	1	100.00
16	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	6	-	-	-	-	-	-
17	นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ	3	-	-	-	-	-	-
18	นิติกรชำนาญการพิเศษ	2	-	-	-	-	-	-
19	นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	13	-	-	-	-	-	-
20	นักวิชาการพัสดุชำนาญการพิเศษ	1	-	-	-	-	-	-
21	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	-	-	1	100.00	1	100.00
22	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	1	-	-	-	-	-	-
23	บรรณารักษ์แผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	-	-	-	-	-	-
24	นักวิชาการคอมพิวเตอร์แผนปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	3	-	-	-	-	-	-
25	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	2	-	-	2	100.00	2	100.00
26	เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส	4	2	50.00	-	-	2	50.00
27	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	14	2	14.29	1	7.14	3	21.42
28	นายช่างเทคนิคปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	5	1	20.00	2	40.00	3	60.00
29	นายช่างศิลป์ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	-	-	-	-	-	-
30	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	-	-	-	-	-	-
31	เจ้าพนักงานห้องสมุดปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	-	-	-	-	-	-
รวม		299	25	8.36	45	15.05	70	23.41

เมื่อพิจารณารายละเอียดของอัตราการสูญเสียข้าราชการจากการเกษียณอายุราชการ ในปี 2564 - 2568 (ร้อยละ 8.36) ซึ่งมีอัตราที่ต่ำกว่าในปี 2569 - 2573 (ร้อยละ 15.05) พบว่า ในปี 2564 - 2568 ตำแหน่งที่มีการสูญเสียมากที่สุดคือ ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (ร้อยละ 100) สูญเสียในปี 2566 นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ (ร้อยละ 100) สูญเสียในปี 2567 และนักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ (ร้อยละ 100) สูญเสียในปี 2568 ตำแหน่งที่มีการสูญเสียรองลงมาคือ นักวิชาการสิ่งแวดล้อมเชี่ยวชาญ (ร้อยละ 75) สูญเสียในปี 2564 (1 อัตรา) และปี 2566 (2 อัตรา) และตำแหน่งผู้อำนวยการกอง (ร้อยละ 62.50) สูญเสียในปี 2565 (1 อัตรา) ปี 2566 (1 อัตรา) ปี 2567 (2 อัตรา) และปี 2568 (1 อัตรา)

ที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	อัตราการสูญเสียในแต่ละปี					รวม อัตรา เกษียณ	กรอบ อัตรา กำลัง	ร้อยละ การ สูญเสีย
		2564	2565	2566	2567	2568			
1	นักบริหาร	1			1		2	4	50.00
2	ผู้อำนวยการ		1	1	2	1	5	8	62.50
3	ผู้อำนวยการ (เฉพาะด้าน)			1			1	1	100.00
4	นักวิชาการสิ่งแวดล้อมเชี่ยวชาญ	1		2			3	4	75.00
5	นักวิชาการสิ่งแวดล้อมชำนาญการพิเศษ			1	1	1	4	54	5.56
6	นักวิชาการสิ่งแวดล้อมปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	1(ชก.)			2(ชก.)	1(ชก.)	4	146	2.74
7	นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการพิเศษ						-	1	-
8	นักวิทยาศาสตร์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ						-	7	-
9	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ				1		1	1	100.00
10	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ							4	
11	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ					1	1	1	100.00
12	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ ชำนาญการ						-	5	-
13	นักวิชาการเผยแพร่ชำนาญการพิเศษ						-	1	-
14	นักวิชาการเผยแพร่ปฏิบัติการ/ชำนาญการ						-	2	-
15	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ						-	1	-
16	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ						-	6	-
17	นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ						-	3	-
18	นักวิชาการพัสดุชำนาญการพิเศษ						-	1	-
19	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ						-	1	-
20	นิติกรชำนาญการพิเศษ						-	2	-
21	นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ						-	13	-
22	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ ชำนาญการ						-	1	-
23	บรรณารักษ์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ						-	1	-
24	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ						-	3	-
25	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน						-	2	-
26	เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส		1		1		2	4	50.00
27	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1				1	2	14	14.29
28	นายช่างเทคนิคปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน			1			1	5	20.00
29	นายช่างศิลป์ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน						-	1	-

ที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	อัตราการสูญเสียในแต่ละปี					รวม อัตรา เกษียณ	กรอบ อัตรา กำลัง	ร้อยละ การ สูญเสีย
		2564	2565	2566	2567	2568			
30	เจ้าพนักงานห้องสมุดปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน						-	1	-
31	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน						-	1	-
รวม		4	2	6	8	5	25	299	8.36

ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ

1. ผลกระทบต่อการบริหารราชการ

1.1 การสูญเสียตำแหน่งจากการเกษียณอายุราชการตำแหน่งผู้อำนวยการ ในระยะ 5 ปี มีจำนวน 6 อัตรา (ตำแหน่งผู้อำนวยการ 5 อัตรา และตำแหน่งผู้อำนวยการเฉพาะด้าน 1 อัตรา) คิดเป็นร้อยละ 66.67 ของตำแหน่งผู้อำนวยการทั้งหมด (9 อัตรา) และในระยะ 10 ปี มีจำนวน 9 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งตำแหน่งผู้อำนวยการเป็นตำแหน่งที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจและนโยบายยุทธศาสตร์ของกรม ให้บรรลุผลสำเร็จ จำเป็นต้องใช้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการบริหารองค์การ อีกทั้งยังต้องมีทักษะในงานด้านภารกิจหลักของหน่วยงาน การสูญเสียตำแหน่งดังกล่าวอาจทำให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ดังนั้น จึงต้องมีการวางแผนและเตรียมความพร้อมข้าราชการสำหรับการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการ และการสั่งสมประสบการณ์เพื่อให้พร้อมต่อการขับเคลื่อนภารกิจ เช่น แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) แผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)

1.2 การสูญเสียผู้ดำรงตำแหน่งที่ต้องอาศัยความรู้เฉพาะในการปฏิบัติงาน โดยในระยะ 5 ปี กรมจะสูญเสียตำแหน่งนักวิชาการสิ่งแวดล้อมเชี่ยวชาญ (ร้อยละ 100) ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ (ร้อยละ 100) และตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ (ร้อยละ 100) และในระยะ 10 ปี กรมจะสูญเสียตำแหน่งนักวิชาการเผยแพร่ชำนาญการพิเศษ (ร้อยละ 100) และตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ (ร้อยละ 100) ซึ่งตำแหน่งดังกล่าวมีจำนวนผู้ปฏิบัติงานน้อย ลักษณะงานของตำแหน่งต้องใช้ความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะซึ่งเกิดจากการสั่งสมองค์ความรู้และประสบการณ์ทางเทคนิคเฉพาะด้าน การสูญเสียของข้าราชการกลุ่มนี้จะก่อให้เกิดความต่อเนื่องในงานบางภารกิจ และการสร้างบุคลากรทดแทนต้องอาศัยเวลาในการสั่งสมความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ ดังนั้น การวางแผนพัฒนาบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งล่วงหน้าจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง

2. ผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

2.1 การพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมทั้งคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ จากแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ พบว่า ตำแหน่งที่มีอัตราการสูญเสียในระยะ 5 ปี และ 10 ปี ได้แก่ ตำแหน่งนักวิชาการสิ่งแวดล้อมเชี่ยวชาญ ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ นักวิชาการเผยแพร่ชำนาญการพิเศษ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ นักวิชาการพัสดุชำนาญการ เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์ชำนาญงาน ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีความเฉพาะเจาะจง โดยต้องมีการสั่งสมประสบการณ์มายาวนานจนเกิดความชำนาญเฉพาะตัว ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคคลให้มีความพร้อมทั้งคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถและประสบการณ์

2.2 การสรรหาบุคคลเพื่อทดแทนตำแหน่ง จากแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ พบว่า ตำแหน่งที่จะมีความวิกฤติในการสรรหาหรือสร้างบุคลากรทดแทนตำแหน่งมากที่สุด ได้แก่ ตำแหน่ง นักบริหาร ผู้อำนวยการ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ของกรม จึงจำเป็นต้องวางแผนในการสรรหาบุคคลเข้ามาทดแทนได้อย่างเหมาะสม

ส่วนที่ 3

แนวทางการเตรียมความพร้อมรองรับผลกระทบ และแผนปฏิบัติการรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการ และการสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุราชการ กรมควบคุมมลพิษ

แนวทางการเตรียมความพร้อมรองรับผลกระทบ

จากสภาพความเสี่ยงและผลกระทบที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุของข้าราชการในกรมควบคุมมลพิษ เพื่อให้การขับเคลื่อนภารกิจของกรมดำเนินการได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย จึงต้องมีการวางแผนการเตรียมพร้อมเพื่อรองรับผลกระทบที่จะเกิดขึ้น ดังนี้

1. การจัดทำแผนทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

จากผลกระทบอาจเกิดความเสี่ยงต่อการขาดความต่อเนื่องในการบริหารราชการเนื่องจากแนวโน้มการสูญเสียอัตรากำลังของข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ จึงต้องจัดทำแผนทางก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อเป็นการสร้างเส้นทางส่งเสริมประสบการณ์และผลงานเพื่อให้ข้าราชการมีศักยภาพพร้อมที่จะเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการ

2. การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)

จากข้อมูลการสูญเสียอัตรากำลัง พบว่า มีการสูญเสียอัตรากำลังในตำแหน่งผู้อำนวยการ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจและนโยบายยุทธศาสตร์ของกรม จึงต้องมีการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) เพื่อคัดเลือกบุคคลที่เป็นดาวเด่นในการพัฒนาศักยภาพให้เป็นผู้สืบทอด (Successor) ที่สามารถทดแทนในตำแหน่งได้อย่างเหมาะสม

3. การวางแผนพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development Plan)

จากการสูญเสียอัตรากำลังในสายงานวิชาการและสายงานสนับสนุนที่ต้องอาศัยความรู้เฉพาะในการปฏิบัติงาน อาจส่งผลให้การขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง จึงต้องมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ให้มีองค์ความรู้ ความเชี่ยวชาญในสายงานและสามารถปฏิบัติภารกิจทดแทนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยพัฒนาบุคลากรนั้น อาจนำวิธีการพัฒนาตามแผนการพัฒนาบุคลากรของกรมควบคุมและการจัดการความรู้มาใช้ในการดำเนินการ

แนวทางการเตรียมความพร้อมดังกล่าว สามารถจำแนกตามกลุ่มตำแหน่งได้ดังนี้

กลุ่มที่ 1 สายงานบริหาร ได้แก่ ตำแหน่งผู้อำนวยการ มีแนวทางการดำเนินการ ได้แก่ การจัดทำแผนทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)

กลุ่มที่ 2 สายงานวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งนักวิชาการสิ่งแวดล้อมเชี่ยวชาญ ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งนักวิชาการเผยแพร่ชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งนักวิชาการพัสดุชำนาญการ มีแนวทางการดำเนินการ ได้แก่ การวางแผนพัฒนาบุคลากร

กลุ่มที่ 3 สายงานสนับสนุน ได้แก่ ตำแหน่งเจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์ ตำแหน่งนายช่างเทคนิค และตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ มีแนวทางการดำเนินการ ได้แก่ การวางแผนพัฒนาบุคลากร

แผนปฏิบัติการรองรับรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการและการสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุราชการ กรมควบคุมมลพิษ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566

กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	ช่วงเวลา ดำเนินการ	ผลผลิต	ปีงบประมาณ			ผู้รับผิดชอบ
			64	65	66	
1. การจัดทำแผนทาง ก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	1 เม.ย. – 31 ธ.ค. 64	แผนทางความก้าวหน้าในสาย อาชีพ (ตำแหน่งผู้อำนวยการ)	✓	✓		ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล
	1 เม.ย. – 30 ก.ย. 64	แผนทางความก้าวหน้าได้รับ ความเห็นชอบจากอธิบดีกรม ควบคุมมลพิษ	✓			คณะทำงานพัฒนา ระบบบริหารงาน บุคคล
	1 ต.ค. – 31 ธ.ค. 64	แผนทางความก้าวหน้าได้รับ ความเห็นชอบจาก อ.ก.พ.กรม		✓		ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล
2. การวางแผนสืบทอด ตำแหน่ง (Succession Plan)	1 ต.ค. 64 – 30 ก.ย. 65	ผู้สืบทอดตำแหน่งได้รับการ พัฒนาให้มีศักยภาพและความ พร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่ง	✓	✓		ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล
	1 ต.ค. – 31 ธ.ค. 64	แนวทางในการสรรหาและ คัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)	✓			คณะทำงานพัฒนา ระบบบริหารงาน บุคคล
	1 ม.ค. – 30 มิ.ย. 65	กลุ่มบุคคลที่มีศักยภาพและ ได้รับคัดเลือกให้เป็นผู้สืบทอด ตำแหน่ง		✓		คณะทำงานพัฒนา ระบบบริหารงาน บุคคล
	1 ก.ค. – 30 ก.ย. 65	แผนพัฒนารายบุคคล (IDPs) ของผู้สืบทอดตำแหน่ง		✓		คณะทำงานพัฒนา ระบบบริหารงาน บุคคล
	30 ก.ย. 65 – 30 ก.ย. 66	บุคลากรได้รับการพัฒนาตาม แผนพัฒนารายบุคคล (IDPs)		✓	✓	ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล
3. การวางแผนพัฒนา บุคลากร	1 เม.ย. 64– 30 ก.ย. 66	แผนพัฒนาบุคลากรกรม ควบคุมมลพิษ	✓	✓	✓	ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล
	1 เม.ย. – ต.ค. 64	แผนพัฒนาบุคลากร กรมควบคุมมลพิษระยะ 3 ปี	✓			ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล
	1 ต.ค. 64 – เม.ย. 65	แผนพัฒนาบุคลากร กรมควบคุมมลพิษรายปี	✓	✓		ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล
	1 เม.ย. 64 – ธ.ค. 66	องค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับ ตำแหน่งที่มีความเฉพาะเจาะจง	✓	✓	✓	ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล

ภาคผนวก

ผลการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการกรมควบคุมมลพิษ

1. ข้อมูลพื้นฐานและผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1.1 ลักษณะการกระจายตัวตาม Generation

ข้าราชการกรมควบคุมมลพิษ ณ วันที่ 1 มีนาคม 2564 มีจำนวน 271 คน พบว่า มีข้าราชการที่มีช่วงอายุอยู่ใน Generation X (อายุ 41-55 ปี) มากที่สุดคือ จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 56.09 รองลงมาคือ Generation Y (อายุ 23 - 40 ปี) มีจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 35.06 และ Generation Baby Boom (อายุ 56 ปีขึ้นไป) มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 8.85 ตามลำดับ

Generation	ช่วงอายุ (ปี)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
Generation BB (ผู้ที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2489 - พ.ศ. 2507)	อายุ 56 ปี ขึ้นไป	24	8.85
Generation X (ผู้ที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2508 - พ.ศ. 2522)	อายุ 41 - 55 ปี	152	56.09
Generation Y (ผู้ที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2523 - พ.ศ. 2540)	อายุ 23 - 40 ปี	95	35.06
รวม		271	100

1.2 โครงสร้างอายุภาพรวมของกรมควบคุมมลพิษ

1.2.1 การกระจายตัวตามช่วงอายุ

- จากจำนวนข้าราชการทั้งหมด 271 คน มีอายุเฉลี่ยอยู่ที่ 44.03 ปี
- การกระจายตัวตามช่วงอายุ พบว่าข้าราชการกรมควบคุมมลพิษช่วงอายุ 45 - 49 ปี มีจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 23.25 รองลงมาคือช่วงอายุระหว่าง 50 - 54 ปี ร้อยละ 19.93 และช่วงอายุระหว่าง 40 - 44 ปี ร้อยละ 16.61
- การกระจายตัวตาม Generation พบว่า
 - Generation Y มีสัดส่วนทั้งหมดร้อยละ 35.06 ส่วนใหญ่จะมีช่วงอายุ 35 - 39 ปี ร้อยละ 14.39
 - Generation X มีสัดส่วนทั้งหมดร้อยละ 56.09 ส่วนใหญ่จะมีช่วงอายุ 45 - 49 ปี ร้อยละ 23.25
 - Generation BB มีสัดส่วนทั้งหมดร้อยละ 8.85 ซึ่งจะมีอายุตั้งแต่ 56 ปีขึ้นไป
- ข้าราชการกรมควบคุมมลพิษ ที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไปมีจำนวน 81 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 29.89

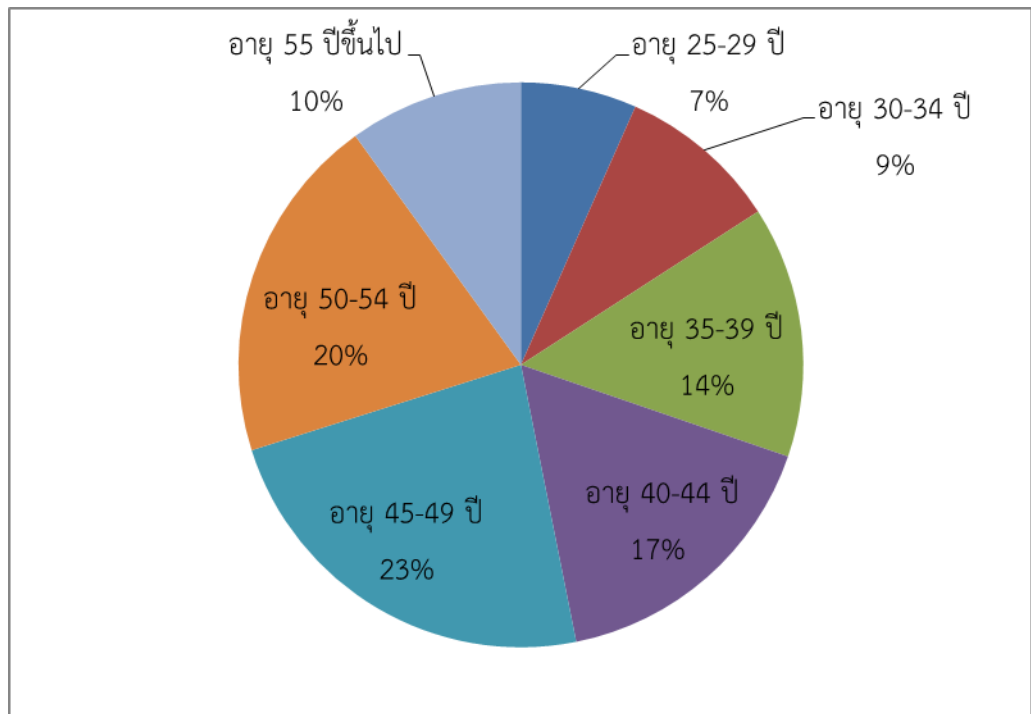
จากนิยามขององค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (Organization for Economic Co-operation and Development : OECD) กล่าวคือข้าราชการที่มีช่วงอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไปเกินกว่าร้อยละ 20 ถือว่าเป็นองค์กรผู้สูงอายุ และได้มีการแบ่งหลักเกณฑ์การจัดระดับความเสี่ยงดังนี้

- ระดับเฝ้าระวังเป็นพิเศษสัดส่วนของข้าราชการที่มีอายุมากกว่า 50 ปี เกินกว่าร้อยละ 35 ของบุคลากรในหน่วยงาน
- ระดับเฝ้าระวังสัดส่วนของข้าราชการที่มีอายุมากกว่า 50 ปี ประมาณร้อยละ 20 - 35 ของบุคลากรในหน่วยงาน

- ระดับปกติสัดส่วนของข้าราชการที่มีอายุมากกว่า 50 ปี น้อยกว่าร้อยละ 20 ของบุคลากร
ในหน่วยงาน

ดังนั้น จากการจำแนกช่วงอายุตาม Generation แล้วพบว่ากรมควบคุมมลพิษมีสัดส่วนของข้าราชการ
อายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 81 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 29.89 จึงอยู่ในระดับเฝ้าระวัง

ส่วนราชการ	ช่วงอายุ							รวม	อายุเฉลี่ย
	Generation Y			Generation X			Generation BB		
	25 - 29 ปี	30 - 34 ปี	35 - 39 ปี	40 - 44 ปี	45 - 49 ปี	50 - 54 ปี	>= 55 ปี		
กรมควบคุมมลพิษ	18	25	39	45	63	54	27	271	44.03
ร้อยละ	6.64	9.22	14.39	16.61	23.25	19.93	9.96	100.00	



ภาพรวมโครงสร้างอายุข้าราชการ

1.2.2 ช่วงอายุจำแนกตามระดับสายงาน

1. สัดส่วนของบุคลากร กรมควบคุมมลพิษ เมื่อเทียบกับระดับสายงาน

1.1 ระดับชำนาญการ - ชำนาญงาน มีสัดส่วนมากที่สุด ร้อยละ 44.27

1.2 ระดับปฏิบัติการ - ปฏิบัติงาน มีสัดส่วนเป็นลำดับ 2 ร้อยละ 25.46

1.3 ระดับชำนาญการพิเศษ - อาวุโส มีสัดส่วนเป็นลำดับ 3 ร้อยละ 24.36

2. การจำแนกช่วงอายุโดยเทียบกับระดับสายงาน

2.1 ช่วงอายุ 25 – 29 ปี จะมีเจ้าหน้าที่ในระดับปฏิบัติการ/ปฏิบัติงาน ทั้งหมดจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00

2.2 ช่วงอายุ 30 – 39 ปี จะมีเจ้าหน้าที่ในระดับปฏิบัติการ/ปฏิบัติงาน มากที่สุด จำนวน 43 คน จาก 64 คน คิดเป็นร้อยละ 67.18

2.3 ช่วงอายุ 40 – 49 ปี จะมีเจ้าหน้าที่ในระดับชำนาญการ/ชำนาญงาน มากที่สุด จำนวน 67 คน จาก 108 คน คิดเป็นร้อยละ 62.03 รองลงมาคือระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 30.55

2.4 ช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป จะมีเจ้าหน้าที่ในระดับชำนาญการ/ชำนาญงาน มากที่สุด จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 40.74 รองลงมาคือระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 39.50

3. การจำแนกช่วงอายุในแต่ละระดับสายงาน

3.1 ระดับปฏิบัติการ - ปฏิบัติงาน จะอยู่ในช่วงอายุ

25 – 29 ปี	18 คน
30 – 39 ปี	43 คน
40 – 49 ปี	8 คน

เจ้าหน้าที่ของกรมมีทั้งที่เพิ่งเข้ามาใหม่ เข้ามาใหม่ในช่วงอายุไม่มากหรือมีอายุพอสมควร เมื่อเข้ามารับราชการ หรือเข้ามาแล้ว รอระยะเวลาการทำงานครบ 6 ปี เพื่อจะเลื่อนขึ้นระดับชำนาญการ-ชำนาญงาน อย่างไรก็ตาม มีจำนวน 8 คน ที่อายุมาก แต่ยังอยู่ในระดับปฏิบัติการ

3.2 ระดับชำนาญการ - ชำนาญงาน จะอยู่ในช่วงอายุ

30 – 39 ปี	20 คน
40 – 49 ปี	67 คน
50 ปีขึ้นไป	33 คน

เจ้าหน้าที่ของกรมในระดับนี้จะอยู่ในช่วงอายุ 40 – 49 ปี มากที่สุดสะท้อนให้เห็นถึงการเข้าสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นเริ่มมีข้อจำกัดและบางส่วนยังมีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป

3.3 ระดับชำนาญการพิเศษ – ออาวุโส จะอยู่ในช่วงอายุ

30 – 39 ปี	1 คน
40 – 49 ปี	33 คน
50 ปีขึ้นไป	32 คน

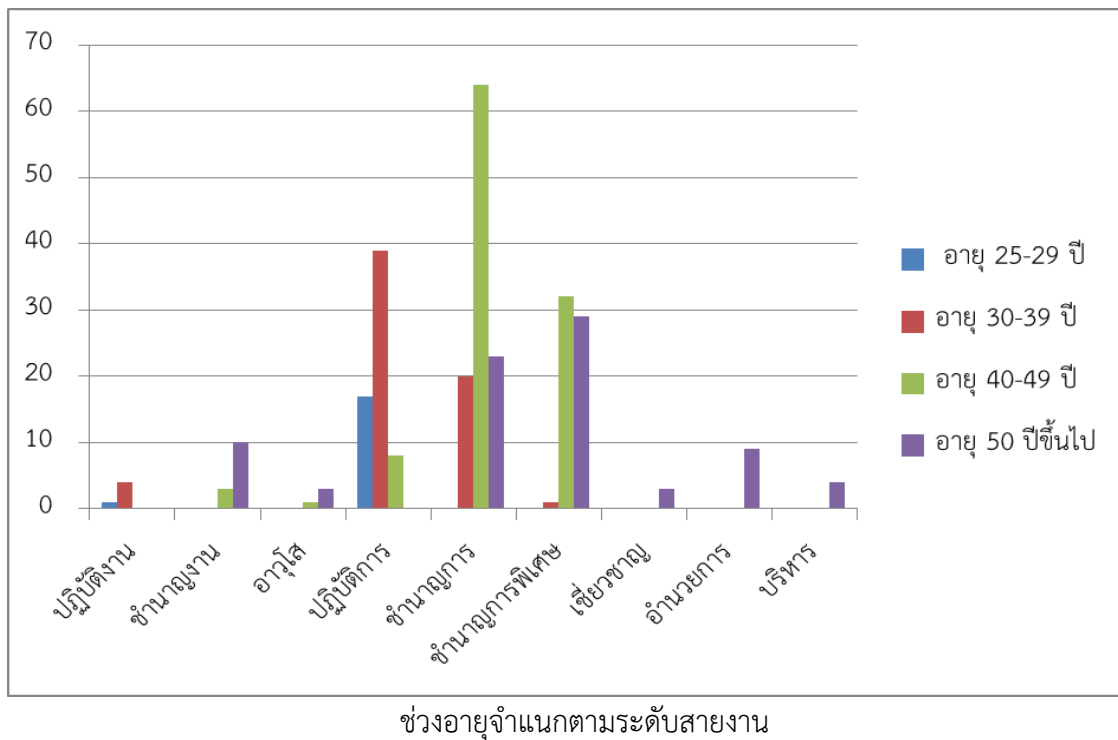
เจ้าหน้าที่ของกรมในระดับนี้จะอยู่ในช่วงอายุ 40 – 49 ปี มากที่สุด ซึ่งถือว่ามีความเหมาะสมกับเส้นทางความก้าวหน้า แต่จะมีอีกส่วนหนึ่งซึ่งอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป ยังอยู่ในระดับเดิม สะท้อนให้เห็นถึงการเข้าสู่ตำแหน่งในระดับผู้อำนวยการ – ผู้เชี่ยวชาญ มีข้อจำกัด โดยมี 1 คน ที่อายุยังน้อยแต่สามารถขึ้นสู่ระดับชำนาญการพิเศษ

3.4 ระดับอำนาจการ - ผู้เชี่ยวชาญ - ผู้บริหาร

50 ปีขึ้นไป 16 คน

เจ้าหน้าที่ของกรมในระดับนี้จะอยู่ในช่วงอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป ซึ่งถือว่ามีความเหมาะสมกับเส้นทางความก้าวหน้า

ระดับ	ช่วงอายุ				รวม	ร้อยละ
	25 - 29 ปี	30 - 39 ปี	40 - 49 ปี	50 ปีขึ้นไป		
ปฏิบัติงาน	1	4			5	1.85
ชำนาญงาน			3	10	13	4.79
อาวุโส			1	3	4	1.48
ปฏิบัติกร	17	39	8		64	23.61
ชำนาญการ		20	64	23	107	39.48
ชำนาญการพิเศษ		1	32	29	62	22.88
เชี่ยวชาญ				3	3	1.11
อำนาจการ				9	9	3.32
บริหาร				4	4	1.48
รวม	18	64	108	81	271	100



1.3 ภาพรวมโครงสร้างอายุจำแนกตามชื่อตำแหน่ง

1. สายงานบริหาร (รวมผู้เชี่ยวชาญ)

- อายุเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ นักวิชาการสิ่งแวดล้อมเชี่ยวชาญ อายุเฉลี่ย 58.33 ปี
- รองลงมา ได้แก่ ผู้อำนวยการ (เฉพาะด้าน) อายุเฉลี่ย 58.00 ปี

2. สายงานวิชาการ

- อายุเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ นักวิชาการพัสดุ อายุเฉลี่ย 53.00 ปี
- รองลงมา ได้แก่ นักวิทยาศาสตร์ อายุเฉลี่ย 47.29 ปี

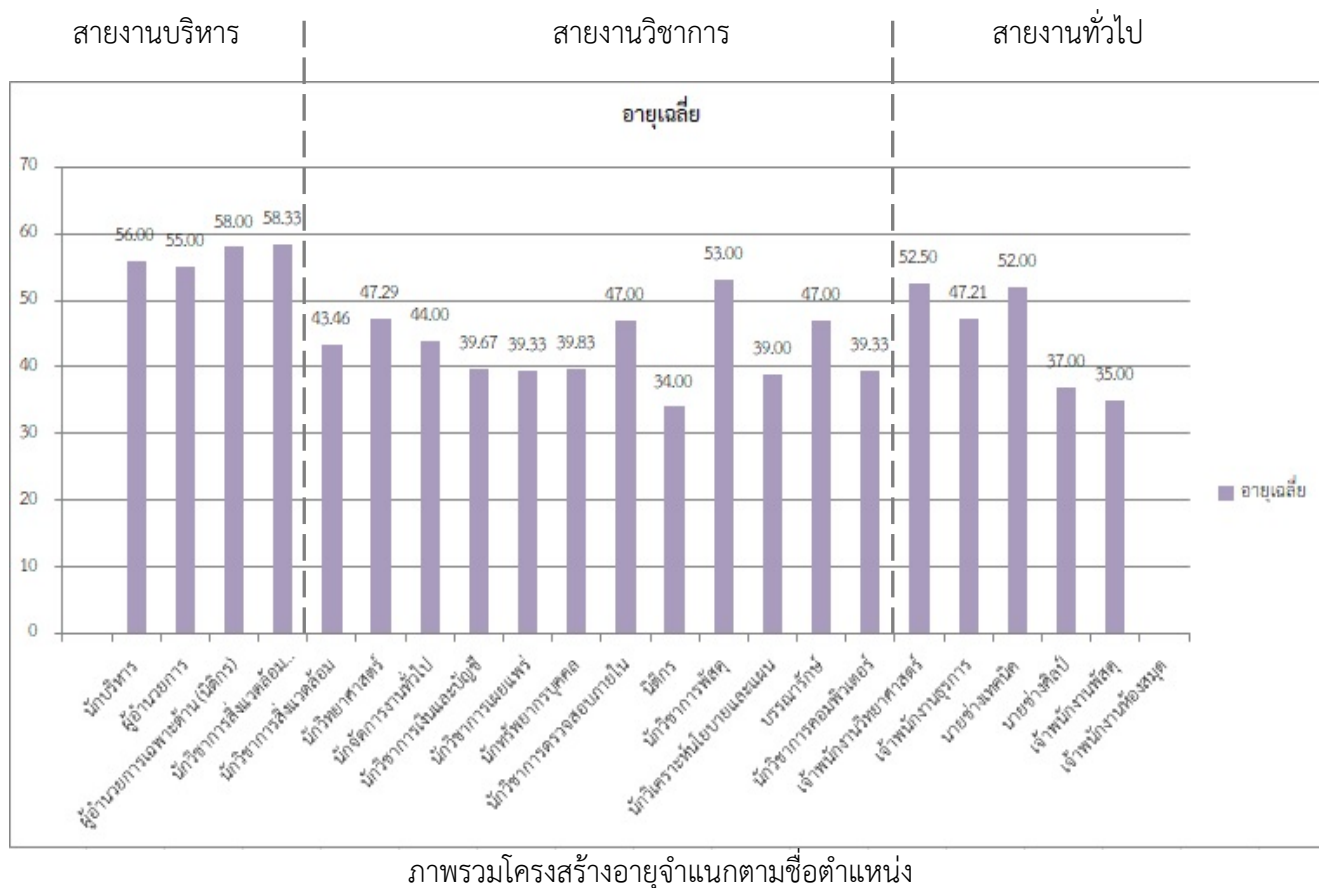
3. สายงานทั่วไป

- อายุเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์ อายุเฉลี่ย 52.50 ปี
- รองลงมา ได้แก่ นายช่างเทคนิค อายุเฉลี่ย 52.00 ปี

ตำแหน่งในสายงานที่มีความเฉพาะเจาะจง จะมีความวิกฤตในการหาหรือสร้างบุคลากรทดแทนตำแหน่งมากที่สุด ในขณะที่สัดส่วนของบุคลากรหลักของกรม คือ ตำแหน่งนักวิชาการสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีจำนวน 188 คน มีการกระจายตัวตาม 7 ช่วงอายุ และมีอายุเฉลี่ยไม่สูงมาก เท่ากับ 43.46 ปี

ลำดับ ที่	ชื่อตำแหน่ง ในสายงาน	กรอบ (อัตรา)	ช่วงอายุ							จำนวน	อายุ เฉลี่ย
			25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	>=55		
1	นักบริหาร	4						2	2	4	56.00
2	ผู้อำนวยการ	8						3	5	8	55.00
3	ผู้อำนวยการ (เฉพาะด้าน)	1							1	1	58.00
4	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม เชี่ยวชาญ	4							3	3	58.33
5	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	200	12	16	26	36	55	34	9	188	43.46
6	นักวิทยาศาสตร์	8			1		3	3		7	47.29
7	นักจัดการงานทั่วไป	5			2				1	3	44.00
8	นักวิชาการเงินและบัญชี	6	1	2		1	1		1	6	39.67
9	นักวิชาการเผยแพร่	3	1		1			1		3	39.33
10	นักทรัพยากรบุคคล	7		1	2	2		1		6	39.83
11	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	3				1		1		2	47.00
12	นิติกร	15	2	6	2	1	1			12	34.00
13	นักวิชาการพัสดุ	2						1		1	53.00

ลำดับ ที่	ชื่อตำแหน่ง ในสายงาน	กรอบ (อัตรา)	ช่วงอายุ							จำนวน	อายุ เฉลี่ย
			25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	>=55		
14	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	1			1					1	39.00
15	บรรณารักษ์	1					1			1	47.00
16	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	3	1			1	1			3	39.33
17	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์	2						2		2	52.50
18	เจ้าพนักงานธุรการ	18	1		2	3	1	3	4	14	47.21
19	นายช่างเทคนิค	5						3	1	4	52.00
20	นายช่างศิลป์	1			1					1	37.00
21	เจ้าพนักงานพัสดุ	1			1					1	35.00
22	เจ้าพนักงานห้องสมุด	1								0	
รวม		299	18	25	39	45	63	54	27	271	44.03



1.4 อัตราการสูญเสียข้าราชการ

1.4.1 อัตราการสูญเสียข้าราชการ ภายใน 5 ปี

ภายใน 5 ปีข้างหน้า กรมควบคุมมลพิษจะสูญเสียข้าราชการทั้งหมด 25 คน จากจำนวนข้าราชการทั้งหมด 271 คน โดยปีที่จะมีการสูญเสียข้าราชการมากที่สุดคือ ปี 2567 จำนวน 8 คน โดยมีตำแหน่งที่จะสูญเสีย ดังนี้

1. ตำแหน่งที่จะสูญเสียมากที่สุด
 - ผู้อำนวยการ (เฉพาะด้าน) ร้อยละ 100 ปี 2566 (1 กกม.)
 - นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ ร้อยละ 100 ปี 2567 (1 สลก.)
 - นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ ร้อยละ 100 ปี 2568 (1 สลก.)
2. รองลงมา
 - นักวิชาการสิ่งแวดล้อมเชี่ยวชาญ ร้อยละ 75 ปี 2564 (1 กจอ.)
ปี 2566 (2 กจน./การจัดการมลพิษ)
 - ผู้อำนวยการ ร้อยละ 62.50 ปี 2565 (1 กจน.)
ปี 2566 (1 กจส.)
ปี 2567 (2 กจอ./ศวส.)
ปี 2568 (1 สลก.)

การสูญเสียบุคลากรในข้อที่ 1 จะเป็นตำแหน่งที่มีความเฉพาะเจาะจง จำเป็นต้องสร้างบุคลากรที่จะมาทดแทนให้มีประสิทธิภาพโดยเร็ว

การสูญเสียบุคลากรในข้อที่ 2 จะเป็นตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานจำเป็นต้องมีการพิจารณาบุคคลที่เหมาะสมและรีบดำเนินการพัฒนาบุคคลดังกล่าว

ที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ปี					รวม อัตรา เกษียณ	กรอบ ตำแหน่ง	ร้อยละ
		2564	2565	2566	2567	2568			
1	นักบริหาร	1			1		2	4	50.00
2	ผู้อำนวยการ		1	1	2	1	5	8	62.50
3	ผู้อำนวยการ (เฉพาะด้าน)			1			1	1	100.00
4	นักวิชาการสิ่งแวดล้อมเชี่ยวชาญ	1		2			3	4	75.00
5	นักวิชาการสิ่งแวดล้อมชำนาญการพิเศษ			1	2	1	4	54	7.41
6	นักวิชาการสิ่งแวดล้อมปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	1 (ชก.)			2 (ชก.)	1 (ชก.)	4	146	2.74
7	นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการพิเศษ						-	1	-

ที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ปี					รวม อัตรา เกษียณ	กรอบ ตำแหน่ง	ร้อยละ
		2564	2565	2566	2567	2568			
8	นักวิทยาศาสตร์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ						-	7	-
9	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ				1		1	1	100.00
10	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ						-	4	-
11	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ					1	1	1	100.00
12	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ ชำนาญการ						-	5	-
13	นักวิชาการเผยแพร่ชำนาญการพิเศษ						-	1	-
14	นักวิชาการเผยแพร่ปฏิบัติการ/ชำนาญการ						-	2	-
15	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ						-	1	-
16	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ						-	6	-
17	นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ						-	3	-
18	นักวิชาการพัสดุชำนาญการพิเศษ						-	1	-
19	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ						-	1	-
20	นิติกรชำนาญการพิเศษ						-	2	-
21	นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ						-	13	-
22	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ						-	1	-
23	บรรณารักษ์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ						-	1	-
24	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ						-	3	-
25	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน						-	2	-
26	เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส		1		1		2	4	50.00
27	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1				1	2	14	14.29
28	นายช่างเทคนิคปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน			1			1	5	20.00

ที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ปี					รวม อัตรา เกษียณ	กรอบ ตำแหน่ง	ร้อยละ
		2564	2565	2566	2567	2568			
29	นายช่างศิลป์ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน						-	1	-
30	เจ้าพนักงานห้องสมุดปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน						-	1	-
31	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน						-	1	-
รวม		4	2	6	8	5	25	299	8.36

1.4.2 อัตราการสูญเสียข้าราชการ ภายใน 10 ปี

ภายในระยะเวลา 10 ปีข้างหน้า กรมควบคุมมลพิษจะสูญเสียข้าราชการทั้งหมด 70 คน จากจำนวนข้าราชการทั้งหมด 271 คน ซึ่งถือว่าไม่สูงมากนักเมื่อเทียบระยะเวลา 10 ปี โดยมีการสูญเสียในตำแหน่งสำคัญ ดังนี้

- นักบริหาร	ร้อยละ 100	ปี 2569 (2)
- นักวิชาการเผยแพร่ชำนาญการพิเศษ	ร้อยละ 100	ปี 2569 (1 สลก.)
- อำนวยการ	ร้อยละ 100	ปี 2570 (1 ศทส.) ปี 2571 (1 กตพ.) ปี 2573 (1 กยผ.)
- นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	ร้อยละ 100	ปี 2571 (1 สลก.)
- เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์ชำนาญงาน	ร้อยละ 100	ปี 2570 (1 ศวส.) ปี 2572 (1 ศวส.)
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	ร้อยละ 100	ปี 2573 (1 สลก.)

การสูญเสียบุคลากรกลุ่มนักบริหารจะมีการทดแทนจากการคัดเลือกของกระทรวง แต่กลุ่มที่กรมควบคุมมลพิษต้องสร้างบุคลากรขึ้นมาทดแทน คือ ตำแหน่งที่เหลือที่ปรากฏ

ที่	ชื่อตำแหน่ง ในสายงาน	ปี										รวม อัตรา เกษียณ	กรอบ ตำแหน่ง	ร้อยละ
		ช่วงที่ 1					ช่วงที่ 2							
		2564	2565	2566	2567	2568	2569	2570	2571	2572	2573			
1	นักบริหาร	1			1		2					4	4	100.00
2	ผู้อำนวยการ		1	1	2	1		1	1		1	8	8	100.00
3	ผู้อำนวยการ(เฉพาะด้าน)			1								1	1	100.00

ที่.	ชื่อตำแหน่ง ในสายงาน	ปี										รวม อัตรา เกษียณ	กรอบ ตำแหน่ง	ร้อยละ
		ช่วงที่ 1					ช่วงที่ 2							
		2564	2565	2566	2567	2568	2569	2570	2571	2572	2573			
4	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม เชี่ยวชาญ	1		2								3	4	75.00
5	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม ชำนาญการพิเศษ			1	1	1	1	3	6	2	7	22	54	40.75
6	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1 (ชก.)			2 (ชก.)	1 (ชก.)	2 (ชก.)	2 (ชก.)	2 (ชก.)	3 (ชก.)	3 (ชก.)	16	146	10.96
7	นักวิทยาศาสตร์ ชำนาญการพิเศษ											-	1	-
8	นักวิทยาศาสตร์ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ									1		1	7	14.28
9	นักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการพิเศษ				1							1	1	100.00
10	นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ											-	4	-
11	นักวิชาการเงินและ บัญชีชำนาญการพิเศษ					1						1	1	100.00
12	นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ											-	5	-
13	นักวิชาการเผยแพร่ ชำนาญการพิเศษ						1					1	1	100.00
14	นักวิชาการเผยแพร่ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ											-	2	-
15	นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการพิเศษ										1	1	1	100.00
16	นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ											-	6	-
17	นักวิชาการตรวจสอบ ภายในปฏิบัติการ/											-	3	-

ที่.	ชื่อตำแหน่ง ในสายงาน	ปี										รวม อัตรา เกษียณ	กรอบ ตำแหน่ง	ร้อยละ		
		ช่วงที่ 1					ช่วงที่ 2									
		2564	2565	2566	2567	2568	2569	2570	2571	2572	2573					
	ชำนาญการ/ ชำนาญการพิเศษ															
18	นักวิชาการพัสดุ ชำนาญการพิเศษ												-	1	-	
19	นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ							1					1	1	100.00	
20	นิติกรชำนาญการพิเศษ												-	2	-	
21	นิติกรปฏิบัติการ/ ชำนาญการ												-	13	-	
22	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ												-	1	-	
23	บรรณารักษ์ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ												-	1	-	
24	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ												-	3	-	
25	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน							1		1			2	2	100.00	
26	เจ้าพนักงานธุรการ อาวุโส		1		1								2	4	50.00	
27	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1				1		1					3	14	21.42	
28	นายช่างเทคนิค ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน			1								2	3	5	60.00	
29	นายช่างศิลป์ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน												-	1	-	
30	เจ้าพนักงานห้องสมุด ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน												-	1	-	

ที่.	ชื่อตำแหน่ง ในสายงาน	ปี										รวม อัตรา เกษียณ	กรอบ ตำแหน่ง	ร้อยละ
		ช่วงที่ 1					ช่วงที่ 2							
		2564	2565	2566	2567	2568	2569	2570	2571	2572	2573			
31	เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน											-	1	-
รวม		4	2	6	8	5	6	8	10	7	14	70	299	

หมายเหตุ ข้อมูล ณ วันที่ 1 มีนาคม 2564

2. ข้อเสนอ

แนวทางการเตรียมความพร้อมรองรับผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการพลเรือนสามัญ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลภาพรวมโครงสร้างอายุของข้าราชการกรมควบคุมมลพิษ ได้แบ่งกลุ่มงานที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุของข้าราชการแนวทางการเตรียมความพร้อมดังกล่าว สามารถจำแนกตามกลุ่มตำแหน่งได้ดังนี้

กลุ่มที่ 1 สายงานบริหาร ได้แก่ ตำแหน่งผู้อำนวยการ มีแนวทางการดำเนินการ ได้แก่ การจัดทำแผนทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)

กลุ่มที่ 2 สายงานวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งนักวิชาการสิ่งแวดล้อมเชี่ยวชาญ ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งนักวิชาการเผยแพร่ชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งนักวิชาการพัสดุชำนาญการ มีแนวทางการดำเนินการ ได้แก่ การวางแผนพัฒนาบุคลากร

กลุ่มที่ 3 สายงานสนับสนุน ได้แก่ ตำแหน่งเจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์ ตำแหน่งช่างเทคนิค และตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ มีแนวทางการดำเนินการ ได้แก่ การวางแผนพัฒนาบุคลากร