

การสำรวจความคิดเห็นของบุคลากร ต่อการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลของกรมกิจการผู้สูงอายุ

ตามหนังสือกรมกิจการผู้สูงอายุ ที่ พม ๐๔๐๑/ว ๑๘๔๗๔ ลงวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ กรมกิจการผู้สูงอายุ โดยสำนักงานเลขาธิการกรม ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลของกรมกิจการผู้สูงอายุ ระหว่างวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ ถึง ๒๐ มกราคม ๒๕๖๖ นั้น

๑. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อรับทราบระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกรมกิจการผู้สูงอายุ ต่อนโยบายระบบงาน กระบวนการและขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมกิจการผู้สูงอายุ
๒. เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนกลยุทธ์และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมกิจการผู้สูงอายุ

๒. ผู้ตอบแบบสำรวจ

กลุ่มเป้าหมายของการสำรวจ ประกอบด้วย ข้าราชการ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สังกัดกรมกิจการผู้สูงอายุที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง และส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค จำนวน ๒๕๗ คน (จำนวนบุคลากรของกรมกิจการผู้สูงอายุ ทั้งหมด ๓๓๒ คน ไม่รวมข้าราชการตำแหน่งประเภทบริหาร) คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๔๑

บุคลากรผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๑๘๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๕๔ ของผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด อายุเฉลี่ยของบุคลากรที่ตอบแบบสำรวจเท่ากับ ๔๑.๓๒ ปี ส่วนมากปฏิบัติงานที่ศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุหรือศูนย์การเรียนรู้ ฯ มีจำนวน ๑๗๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๑๐ และบุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในกรมกิจการผู้สูงอายุมาแล้ว ๕ ปีขึ้นไป จำนวน ๑๕๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๑๕

๓. แนวคิดการจัดทำแบบสำรวจ

สำนักงานเลขาธิการกรม นำแนวคิดมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแนวคิดการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร เป็นกรอบการจัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล สรุปสาระสำคัญของกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้อง ได้ดังนี้

๑) **มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล** เป็นเครื่องมือที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้เป็นแนวทางให้ส่วนราชการใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารยุทธศาสตร์ และเป็นแนวทางประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเป็น ๕ มิติ ดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

๑.๑ มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๑.๒ มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

๑.๓ มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการดึงดูด พัฒนาและรักษากลุ่มข้าราชการและปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของหน่วยงาน

๑.๔ มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ แผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ รวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ มีลักษณะประกอบด้วย

๒.๑ มีกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา

๒.๒ มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

๒.๓ สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร และมีความคุ้มค่า

๒.๔ มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผล ดังนี้

๓.๒ การรักษาข้าราชการและปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย/พันธกิจขององค์กร

๓.๒ ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓.๓ การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ เพื่อพัฒนาข้าราชการและปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจ และเป้าหมายของส่วนราชการ

๓.๔ มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ข้าราชการและปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงาน ความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้องรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถ และผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ประกอบด้วย

๕.๑ ข้าราชการและปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน

๕.๒ มีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ส่งเสริมให้ข้าราชการและปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๕.๓ มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๕.๔ มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

๒) การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร เป็นเครื่องมือสำหรับ ส่วนราชการเพื่อให้มีนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์และ สร้างแรงจูงใจ มีความคล่องตัวและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ก่อเกิดความร่วมมือ มีระบบ การพัฒนาบุคลากรทันสมัย พัฒนาบุคลากรในส่วนราชการให้ก้าวทันเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ไขปัญหา สร้างรอบ รู้ และควมมีจริยธรรม มีความคิดริเริ่มที่นำไปสู่นวัตกรรม มีความผู้ประกอบการสาธารณะ ปฏิบัติงานโดยเน้นให้ ประชาชนเป็นศูนย์กลาง มีสาระสำคัญ ดังนี้

มติที่ ๑ ระบบการจัดการบุคลากรตอบสนองยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ ประกอบด้วย การวางแผนกำลังคนให้ตรงกับความต้องการและเพื่อประโยชน์สูงสุดของระบบงานของราชการ ระบบการ ประเมินผลงานและความก้าวหน้า สร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรและบรรลยุทธศาสตร์ และนโยบายการจัดการบุคลากร สนับสนุนการทำงานให้คล่องตัว รองรับการเปลี่ยนแปลง

มติที่ ๒ ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย การ จัดการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย คล่องตัว สนับสนุนการทำงานและสร้างความร่วมมือ สภาพแวดล้อมที่ สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความรับผิดชอบ กล้าตัดสินใจ เข้าถึงข้อมูลเพื่อใช้ทำงาน และส่งเสริมความเป็นทีมที่มี สมรรถนะสูง คล่องตัว ทำงานร่วมกับเครือข่ายภายนอกแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนได้

มติที่ ๓ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี และความร่วมมือ ประกอบด้วย การสร้างวัฒนธรรม ที่เป็นมืออาชีพเปิดโอกาสให้คิดริเริ่ม และสร้างสรรค์สู่การสร้างนวัตกรรม การดำเนินปัจจัยที่สร้างความผูกพัน ทุ่มเท มีผลการดำเนินงานที่ดี เสริมประสิทธิภาพสูง สร้างความภูมิใจและความเป็นเจ้าของให้แก่บุคลากร

มติที่ ๔ ระบบการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ทักษะ ความรู้ ในการทำงานและด้านดิจิทัล การเพิ่มพูนสั่งทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญที่สำคัญต่อสมรรถนะหลักขององค์กร พัฒนาบุคลากรและผู้นำให้มีความรอบรู้ สามารถตัดสินใจพร้อมรับปัญหาที่ซับซ้อน

๔. เครื่องมือ มิติและประเด็นการสำรวจ

การสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลของกรมกิจการผู้สูงอายุ ใช้รูปแบบการสำรวจออนไลน์ กำหนดมิติและข้อคำถามครอบคลุมประเด็นด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จำนวน ๖ มิติ และมีประเด็นคำถาม จำนวน ๓๐ ข้อ ดังนี้

๑) นโยบายและโครงสร้างองค์กร ที่สนับสนุนการบรรลุเป้าหมายขององค์กร จำนวน ๒ ข้อคำถาม ประกอบด้วย ข้อ ๑ นโยบายและแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมมีส่วนช่วยสนับสนุนให้หน่วยงานปฏิบัติงานได้บรรลุตามพันธกิจ และข้อ ๒ โครงสร้างของกรมกิจการผู้สูงอายุสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กร

๒) ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๕ ข้อคำถาม ประกอบด้วย ข้อ ๓ กรมกิจการผู้สูงอายุ และหน่วยงานมีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับปริมาณงาน ข้อ ๔ ระบบสรรหา ว่าจ้าง บรรจุของกรมกิจการผู้สูงอายุมีประสิทธิภาพ โปร่งใส เหมาะสม ข้อ ๕ หน่วยงาน (สำนัก/กอง/ศูนย์) มีกำลังคนที่มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อ ๖ กรมกิจการผู้สูงอายุ มีการบริหารกำลังคนต่อเนื่องเพื่อเตรียมคนเข้าสู่ตำแหน่งสำคัญขององค์กรและ ข้อ ๑๑ กรมกิจการผู้สูงอายุมีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน

๓) ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๖ ข้อคำถาม ประกอบด้วย ข้อ ๗ กรมกิจการผู้สูงอายุ มีกระบวนการและมาตรฐานขั้นตอนงานที่ชัดเจน ทันสมัย ข้อ ๘ กรมกิจการผู้สูงอายุมีระบบข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบัน ทันสมัย สามารถใช้งานได้จริง ข้อ ๙ กรมกิจการผู้สูงอายุมีการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการระบบทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว เช่น การลงเวลาปฏิบัติราชการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์, การลา Online เป็นต้น ข้อ ๑๐ กรมกิจการผู้สูงอายุมีการประชาสัมพันธ์สิทธิประโยชน์และระบบงานบุคคลอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง ข้อ ๑๒ กรมกิจการผู้สูงอายุมีระบบการหมุนเวียนงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีประสบการณ์ที่หลากหลายและ ข้อ ๑๓ กรมกิจการผู้สูงอายุมีการบริหารค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับคุณภาพและปริมาณงานที่เปลี่ยนแปลงไป

๔) ธรรมาภิบาลการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๗ ข้อคำถาม ประกอบด้วย ข้อ ๑๔ กรมกิจการผู้สูงอายุมีการส่งเสริมค่านิยม และวัฒนธรรมการทำงานอย่างเป็นมืออาชีพ รอบรู้ ชำนาญ ถูกต้อง มีมาตรฐาน ข้อ ๑๕ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกรมกิจการผู้สูงอายุมีความเป็นธรรมและโปร่งใส ข้อ ๑๙ กรมกิจการผู้สูงอายุมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง โยกย้าย ประเมินผลงาน เลื่อนเงินเดือนและพัฒนาข้าราชการ โดยยึดหลักคุณธรรม หลักความสามารถ หลักผลงาน ข้อ ๒๐ การเลื่อนระดับตำแหน่งเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโปร่งใส มีการนำต้นแบบสมรรถนะหลักและสมรรถนะของตำแหน่งมาใช้ประเมินอย่างจริงจัง ข้อ ๒๑ กรมกิจการผู้สูงอายุมีการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล และส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตนตามหลักธรรมาภิบาล ข้อ ๒๒ ท่านสามารถเข้าถึงช่องทางการอุทธรณ์และร้องทุกข์ โดยเชื่อมั่นว่าไม่ส่งผลกระทบต่อตนเอง ข้อ ๒๓ กรมกิจการผู้สูงอายุเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๕) คุณภาพชีวิตของบุคลากร จำนวน ๗ ข้อคำถาม ประกอบด้วย ข้อ ๒๔ วัฒนธรรมการทำงานภายในกรมกิจการผู้สูงอายุมีความคล่องตัว ส่งเสริมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ข้อ ๒๕ หน่วยงานมีการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (พื้นที่ สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ เทคโนโลยี) เหมาะสมและเพียงพอต่อการทำงาน ข้อ ๒๖ กรมกิจการผู้สูงอายุมีบรรยากาศการทำงานที่มีความปลอดภัย ยืดหยุ่น คล่องตัวและร่วมกันทำงานให้เกิดประสิทธิผล ข้อ ๒๗ กรมกิจการผู้สูงอายุมีการดำเนินการเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กับบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรมและตรงกับความต้องการของแต่ละคน ข้อ ๒๘ กรมกิจการผู้สูงอายุส่งเสริมให้เกิดการสร้างนวัตกรรมและการทำงานเป็นทีม ข้อ ๒๙ กรมกิจการผู้สูงอายุ สนับสนุน หรือดำเนินกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน เอื้อให้การทำงานภายในองค์กรมีประสิทธิภาพ และ ข้อ ๓๐ ผู้บริหารของกรมหรือหน่วยงานและบุคลากรมีความสามัคคี เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน พร้อมร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงานตามภารกิจให้สำเร็จลุล่วง

๖) การพัฒนาบุคลากร จำนวน ๓ ข้อคำถาม ประกอบด้วย ข้อ ๑๖ กรมกิจการผู้สูงอายุ และหน่วยงานมีแผนพัฒนาบุคลากรรองรับการปฏิบัติงาน และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมที่กระทบการทำงาน ข้อ ๑๗ หน่วยงานมีโอกาสส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนาในหลักสูตรที่สามารถช่วยปฏิบัติงานได้ดีขึ้น หรือทำให้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ สมรรถนะสูงขึ้นและ ข้อ ๑๘ มีระบบพี่เลี้ยงและการสอนงานที่เหมาะสม เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ของผู้มีประสบการณ์สู่บุคลากรรุ่นใหม่

๕. การวิเคราะห์

การสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลของกรมกิจการผู้สูงอายุ ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ส่วนต่างระหว่าง “ความสำคัญต่อภารกิจของกรม” กับ “สถานะปัจจุบัน” (Gap Analysis)

โดยกำหนดนิยาม :

“ความสำคัญต่อภารกิจของกรม” หมายถึง ระดับความสำคัญของประเด็นคำถามต่อการบรรลุภารกิจของกรมกิจการผู้สูงอายุ แบ่งระดับการประเมินออกเป็น ๕ ระดับ มากที่สุด (๕) ถึง น้อยที่สุด (๑)

“สถานะปัจจุบัน” หมายถึง ระดับความเห็นของบุคลากรต่อสถานะการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลแต่ละประเด็นในปัจจุบัน แบ่งระดับการประเมินออกเป็น ๕ ระดับ มากที่สุด (๕) ถึง น้อยที่สุด (๑)

แบ่งช่วงระดับความคิดเห็น แบ่งออกเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับมากที่สุด	เท่ากับ	๔.๒๑ – ๕.๐๐
ระดับมาก	เท่ากับ	๓.๔๑ – ๔.๒๐
ระดับปานกลาง	เท่ากับ	๒.๖๑ – ๓.๔๐
ระดับน้อย	เท่ากับ	๑.๘๑ – ๒.๖๐
ระดับน้อยที่สุด	เท่ากับ	๑.๐๐ – ๑.๘๐

มีสูตรการคำนวณส่วนต่าง ดังนี้

ผลต่าง (Gap) = ค่าเฉลี่ย "ความสำคัญต่อภารกิจของกรม" — ค่าเฉลี่ย "สถานะปัจจุบัน"

๖. ผลการสำรวจ

การสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลของกรมกิจการผู้สูงอายุ ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ส่วนต่าง (Gap Analysis) ระหว่าง “ความสำคัญต่อภารกิจของกรม (Importance)” กับ “สถานะปัจจุบัน (Current Status)” ผลการสำรวจ ดังนี้

๑) ผลการสำรวจจำแนกตามมิติการสำรวจ

การสำรวจจำแนกออกเป็น ๖ มิติ ประกอบด้วย มิติที่ ๑ นโยบายและโครงสร้างองค์กร มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๔ ด้านธรรมาภิบาลการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิตของบุคลากร มิติที่ ๖ ด้านการพัฒนาบุคลากร รวมจำนวน ๓๐ ข้อคำถาม ผลการสำรวจมีดังนี้

มิติที่ ๑ นโยบายและโครงสร้างองค์กร ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญเท่ากับ ๔.๒๓ (มากที่สุด) และค่าเฉลี่ยระดับสถานะปัจจุบันเท่ากับ ๓.๙๔ (มาก) ผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ ๐.๒๙ รายละเอียด ดังนี้

ที่	หัวข้อ	ระดับ ความสำคัญ	ระดับ สถานะปัจจุบัน	ผลต่าง GAP
๑	ข้อ ๑ นโยบายและแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมกิจการผู้สูงอายุ มีส่วนช่วยสนับสนุนให้หน่วยงานของท่านปฏิบัติงานได้บรรลุตามพันธกิจ	๔.๒๕ มากที่สุด	๓.๙๕ มาก	๐.๒๙
๒	ข้อ ๒ โครงสร้างของกรมกิจการผู้สูงอายุสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กร	๔.๒๑ มากที่สุด	๓.๙๓ มาก	๐.๒๘
	ค่าเฉลี่ย	๔.๒๓ มากที่สุด	๓.๙๔ มาก	๐.๒๙

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญเท่ากับ ๓.๙๖ (มาก) และค่าเฉลี่ยระดับสถานะปัจจุบันเท่ากับ ๓.๖๕ (มาก) ผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ ๐.๓๑ รายละเอียด ดังนี้

ที่	หัวข้อ	ระดับ ความสำคัญ	ระดับ สถานะปัจจุบัน	ผลต่าง GAP
๑	ข้อ ๓ กรมกิจการผู้สูงอายุ และหน่วยงานของท่านมีอัตรากำลัง (ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และจ้างเหมาบริการ) ที่เหมาะสมกับปริมาณงาน	๓.๖๕ มาก	๓.๑๙ ปานกลาง	๐.๔๕
๒	ข้อ ๔ ระบบสรรหา ว่าจ้าง บรรจุของกรมกิจการผู้สูงอายุ มีประสิทธิภาพ โปร่งใส เหมาะสม	๔.๑๒ มาก	๓.๙๒ มาก	๐.๑๙

ที่	หัวข้อ	ระดับ ความสำคัญ	ระดับ สถานะปัจจุบัน	ผลต่าง GAP
๓	ข้อ ๕ หน่วยงาน (สำนัก/กอง/ศูนย์) ของท่านมีกำลังคนที่มี ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จะปฏิบัติงานตามบทบาท ภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๔.๑๓ มาก	๓.๘๕ มาก	๐.๒๘
๔	ข้อ ๖ กรมกิจการผู้สูงอายุ มีการบริหารกำลังคนต่อเนื่อง เพื่อเตรียมคนเข้าสู่ตำแหน่งสำคัญขององค์กร	๓.๘๙ มาก	๓.๖๐ มาก	๐.๓๐
๕	ข้อ ๑๑ กรมกิจการผู้สูงอายุมีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพที่ชัดเจน	๔.๐๔ มาก	๓.๗๑ มาก	๐.๓๓
ค่าเฉลี่ย		๓.๙๖ มาก	๓.๖๕ มาก	๐.๓๑

มิติที่ ๓ ด้านประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญ
เท่ากับ ๔.๐๗ (มาก) และค่าเฉลี่ยระดับสถานะปัจจุบันเท่ากับ ๓.๗๗ (มาก) ผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ ๐.๓๐ รายละเอียด
ดังนี้

ที่	หัวข้อ	ระดับ ความสำคัญ	ระดับ สถานะปัจจุบัน	ผลต่าง GAP
๑	ข้อ ๗ กรมกิจการผู้สูงอายุ มีกระบวนการและมาตรฐาน ขั้นตอนงานที่ชัดเจน ทันสมัย	๔.๑๑ มาก	๓.๘๕ มาก	๐.๒๖
๒	ข้อ ๘ กรมกิจการผู้สูงอายุมีระบบข้อมูลบุคลากรที่เป็น ปัจจุบัน ทันสมัย สามารถใช้งานได้จริง	๔.๐๗ มาก	๓.๗๗ มาก	๐.๓๐
๓	ข้อ ๙ กรมกิจการผู้สูงอายุมีการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ ในการจัดการระบบทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว เช่น การลงเวลาปฏิบัติราชการด้วยระบบ อิเล็กทรอนิกส์, การลา Online เป็นต้น	๔.๒๓ มากที่สุด	๔.๐๑ มาก	๐.๒๒
๔	ข้อ ๑๐ กรมกิจการผู้สูงอายุมีการประชาสัมพันธ์สิทธิ ประโยชน์และระบบงานบุคคลอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง	๔.๑๓ มาก	๓.๘๘ มาก	๐.๒๕
๕	ข้อ ๑๒ กรมกิจการผู้สูงอายุมีระบบการหมุนเวียนงานที่ ส่งเสริมให้บุคลากรมีประสบการณ์ที่หลากหลาย	๓.๙๙ มาก	๓.๖๕ มาก	๐.๓๔
๖	ข้อ ๑๓ กรมกิจการผู้สูงอายุมีการบริหารค่าตอบแทนที่ เหมาะสมกับคุณภาพและปริมาณงานที่เปลี่ยนแปลงไป	๓.๘๙ มาก	๓.๕๐ มาก	๐.๓๙
ค่าเฉลี่ย		๔.๐๗ มาก	๓.๗๗ มาก	๐.๓๐

มิติที่ ๔ ด้านธรรมาภิบาลการบริหารทรัพยากรบุคคล ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญเท่ากับ ๔.๑๐ (มาก) และค่าเฉลี่ยระดับสถานะปัจจุบันเท่ากับ ๓.๘๔ (มาก) ผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ ๐.๒๖ รายละเอียด ดังนี้

ที่	หัวข้อ	ระดับ ความสำคัญ	ระดับ สถานะปัจจุบัน	ผลต่าง GAP
๑	ข้อ ๑๔ กรมกิจการผู้สูงอายุมีการส่งเสริมค่านิยม และวัฒนธรรมการทำงานอย่างเป็นมืออาชีพ รอบรู้ ชำนาญ ถูกต้อง มีมาตรฐาน	๔.๑๔ มาก	๓.๘๖ มาก	๐.๒๘
๒	ข้อ ๑๕ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกรม กิจการผู้สูงอายุมีความเป็นธรรมและโปร่งใส	๔.๑๕ มาก	๓.๘๓ มาก	๐.๒๑
๓	ข้อ ๑๙ กรมกิจการผู้สูงอายุ มีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้าย ประเมินผลงาน เลื่อนเงินเดือนและพัฒนาข้าราชการ โดยยึดหลักคุณธรรม หลักความสามารถ หลักผลงาน	๔.๑๒ มาก	๓.๘๖ มาก	๐.๒๖
๔	ข้อ ๒๐ การเลื่อนระดับตำแหน่งเป็นไปด้วยความยุติธรรม และโปร่งใส มีการนำต้นแบบสมรรถนะหลักและสมรรถนะของตำแหน่งมาใช้ประเมินอย่างจริงจัง	๔.๐๙ มาก	๓.๘๔ มาก	๐.๒๕
๕	ข้อ ๒๑ กรมกิจการผู้สูงอายุมีการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล และส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตนตามหลักธรรมาภิบาล	๔.๒๓ มากที่สุด	๔.๐๒ มาก	๐.๒๑
๖	ข้อ ๒๒ ท่านสามารถเข้าถึงช่องทางการอุทธรณ์และร้องทุกข์ โดยเชื่อมั่นว่าไม่ส่งผลกระทบต่อตนเอง	๔.๐๒ มาก	๓.๗๕ มาก	๐.๒๗
๗	ข้อ ๒๓ กรมกิจการผู้สูงอายุเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๙๕ มาก	๓.๖๔ มาก	๐.๓๑
ค่าเฉลี่ย		๔.๑๐ มาก	๓.๘๔ มาก	๐.๒๖

มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิตของบุคลากร ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญเท่ากับ ๔.๑๓ (มาก) และค่าเฉลี่ยระดับสถานะปัจจุบันเท่ากับ ๓.๘๕ (มาก) ผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ ๐.๒๘ รายละเอียด ดังนี้

ที่	หัวข้อ	ระดับ ความสำคัญ	ระดับ สถานะปัจจุบัน	ผลต่าง GAP
๑	ข้อ ๒๔ วัฒนธรรมการทำงานภายในกรมกิจการผู้สูงอายุมีความคล่องตัว ส่งเสริมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	๔.๐๙ มาก	๓.๘๑ มาก	๐.๒๘
๒	ข้อ ๒๕ หน่วยงานของท่านมีการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (พื้นที่ สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ เทคโนโลยี) เหมาะสมและเพียงพอต่อการทำงาน	๔.๑๐ มาก	๓.๗๘ มาก	๐.๓๒

ที่	หัวข้อ	ระดับ ความสำคัญ	ระดับ สถานะปัจจุบัน	ผลต่าง GAP
๓	ข้อ ๒๖ กรมกิจการผู้สูงอายุมีบรรยากาศการทำงานที่มีความปลอดภัย ยืดหยุ่น คล่องตัวและร่วมกันทำงานให้เกิดประสิทธิผล	๔.๑๐ มาก	๓.๘๔ มาก	๐.๒๖
๔	ข้อ ๒๗ กรมกิจการผู้สูงอายุมีการดำเนินการเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กับบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม และตรงกับความต้องการของแต่ละคน	๔.๐๘ มาก	๓.๗๔ มาก	๐.๓๔
๕	ข้อ ๒๘ กรมกิจการผู้สูงอายุส่งเสริมให้เกิดการสร้างนวัตกรรม และการทำงานเป็นทีม	๔.๑๘ มาก	๓.๙๐ มาก	๐.๒๗
๖	ข้อ ๒๙ กรมกิจการผู้สูงอายุ สนับสนุน หรือดำเนินกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน เอื้อให้การทำงานภายในองค์กรมีประสิทธิภาพ	๔.๑๗ มาก	๓.๘๙ มาก	๐.๒๘
๗	ข้อ ๓๐ ท่านเห็นว่าผู้บริหารของกรม หรือหน่วยงานและบุคลากรมีความสามัคคี เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน พร้อมร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงานตามภารกิจให้สำเร็จลุล่วง	๔.๒๒ มาก	๔.๐๑ มาก	๐.๒๑
ค่าเฉลี่ย		๔.๑๓ มาก	๓.๘๕ มาก	๐.๒๘

มิติที่ ๖ ด้านการพัฒนาบุคลากร ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญเท่ากับ ๔.๐๙ (มาก) และค่าเฉลี่ยระดับสถานะปัจจุบันเท่ากับ ๓.๗๘ (มาก) ผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ ๐.๓๑ รายละเอียด ดังนี้

ที่	หัวข้อ	ระดับ ความสำคัญ	ระดับ สถานะปัจจุบัน	ผลต่าง GAP
๑	ข้อ ๑๖ กรมกิจการผู้สูงอายุ และหน่วยงานของท่าน มีแผนพัฒนาบุคลากรรองรับการปฏิบัติงาน และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมที่กระทบการทำงาน	๔.๐๖ มาก	๓.๗๓ มาก	๐.๓๓
๒	ข้อ ๑๗ หน่วยงานท่านมีโอกาสส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนาในหลักสูตรที่สามารถช่วยปฏิบัติงานได้ดีขึ้น หรือทำให้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ สมรรถนะสูงขึ้น	๔.๑๖ มาก	๓.๘๙ มาก	๐.๒๗
๓	ข้อ ๑๘ มีระบบพี่เลี้ยงและการสอนงานที่เหมาะสม เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ของผู้มีประสบการณ์สู่บุคลากรรุ่นใหม่	๔.๐๕ มาก	๓.๗๒ มาก	๐.๓๓
ค่าเฉลี่ย		๔.๐๙ มาก	๓.๗๘ มาก	๐.๓๑

/๒) ความสำคัญ...

๒) ความสำคัญของประเด็นต่อภารกิจของกรม (Importance)

บุคลากรกรมกิจการผู้สูงอายุ มีระดับความคิดเห็นต่อ “ความสำคัญต่อภารกิจกรม” เฉลี่ยอยู่ที่ระดับ ๔.๐๙ จากระดับ ๕.๐๐ โดยประเด็นการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่บุคลากรกรมกิจการผู้สูงอายุ ให้ความเห็นว่าเป็นประเด็นสำคัญที่จะช่วยสนับสนุนให้กรมกิจการผู้สูงอายุบรรลุเป้าหมายและภารกิจได้ โดยประเด็นที่บุคลากรให้ความสำคัญ ๕ ลำดับแรก (ไม่เรียงตามข้อความ) มีดังนี้

ที่	หัวข้อ	ระดับ ความสำคัญ	ระดับ สถานะปัจจุบัน	ผลต่าง GAP
๑	ข้อ ๑ นโยบายและแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมกิจการผู้สูงอายุ มีส่วนช่วยสนับสนุนให้หน่วยงานของท่านปฏิบัติงานได้บรรลุตามพันธกิจ	๔.๒๕ มากที่สุด	๓.๙๕ มาก	๐.๒๙
๒	ข้อ ๙ กรมกิจการผู้สูงอายุมีการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการระบบทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว เช่น การลงเวลาปฏิบัติราชการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์, การลา Online เป็นต้น	๔.๒๓ มากที่สุด	๔.๐๑ มาก	๐.๒๒
๓	ข้อ ๒๑ กรมกิจการผู้สูงอายุมีการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล และส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตนตามหลักธรรมาภิบาล	๔.๒๓ มากที่สุด	๔.๐๒ มาก	๐.๒๑
๔	ข้อ ๓๐ ท่านเห็นว่าผู้บริหารของกรม หรือหน่วยงานและบุคลากร มีความสามัคคี เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน พร้อมร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงานตามภารกิจให้สำเร็จลุล่วง	๔.๒๒ มากที่สุด	๔.๐๑ มาก	๐.๒๑
๕	ข้อ ๒ โครงสร้างของกรมกิจการผู้สูงอายุสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กร	๔.๒๑ มากที่สุด	๓.๙๓ มาก	๐.๒๘

๓) ผลการดำเนินงานปัจจุบัน (Current Status)

บุคลากรกรมกิจการผู้สูงอายุ มีระดับความคิดเห็นต่อ “สถานะปัจจุบัน” เฉลี่ยอยู่ที่ระดับ ๓.๘๐ จากระดับ ๕.๐๐ โดยผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันที่บุคลากรกรมกิจการผู้สูงอายุเห็นว่าปฏิบัติงานได้สูงกว่าค่าเฉลี่ย ๕ ลำดับแรก (ไม่เรียงตามข้อความ) มีดังนี้

ที่	หัวข้อ	ระดับ ความสำคัญ	ระดับ สถานะปัจจุบัน	ผลต่าง GAP
๑	ข้อ ๑ นโยบายและแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมกิจการผู้สูงอายุ มีส่วนช่วยสนับสนุนให้หน่วยงานของท่านปฏิบัติงานได้บรรลุตามพันธกิจ	๔.๒๕ มากที่สุด	๓.๙๕ มาก	๐.๒๙
๒	ข้อ ๒๑ กรมกิจการผู้สูงอายุมีการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล และส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล	๔.๒๓ มากที่สุด	๔.๐๒ มาก	๐.๒๑
๓	ข้อ ๙ กรมกิจการผู้สูงอายุมีการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการระบบทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว เช่น การลงเวลาปฏิบัติราชการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์, การลา Online เป็นต้น	๔.๒๓ มากที่สุด	๔.๐๑ มาก	๐.๒๒
๔	ข้อ ๒ โครงสร้างของกรมกิจการผู้สูงอายุสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กร	๔.๒๑ มากที่สุด	๓.๙๓ มาก	๐.๒๘
๕	ข้อ ๑๕ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกรมกิจการผู้สูงอายุมีความเป็นธรรมและโปร่งใส	๔.๑๕ มาก	๓.๙๓ มาก	๐.๒๑

และผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันที่บุคลากรกรมกิจการผู้สูงอายุเห็นว่าปฏิบัติงานได้น้อยกว่าค่าเฉลี่ย ๕ ลำดับแรก (ไม่เรียงตามข้อความ) มีดังนี้

ที่	หัวข้อ	ระดับ ความสำคัญ	ระดับ สถานะปัจจุบัน	ผลต่าง GAP
๑	ข้อ ๓ กรมกิจการผู้สูงอายุ และหน่วยงานของท่านมีอัตรากำลัง ที่เหมาะสมกับปริมาณงาน	๓.๖๕ มาก	๓.๑๙ ปานกลาง	๐.๔๕
๒	ข้อ ๑๓ กรมกิจการผู้สูงอายุมีการบริหารค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับคุณภาพและปริมาณงานที่เปลี่ยนแปลงไป	๓.๘๙ มาก	๓.๕๐ มาก	๐.๓๙
๓	ข้อ ๖ กรมกิจการผู้สูงอายุ มีการบริหารกำลังคนต่อเนื่องเพื่อเตรียมคนเข้าสู่ตำแหน่งสำคัญขององค์กร	๓.๘๙ มาก	๓.๖๐ มาก	๐.๓๐
๔	ข้อ ๒๓ กรมกิจการผู้สูงอายุเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๙๕ มาก	๓.๖๔ มาก	๐.๓๑
๕	ข้อ ๑๒ กรมกิจการผู้สูงอายุมีระบบการหมุนเวียนงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีประสบการณ์ที่หลากหลาย	๓.๙๙ มาก	๓.๖๕ มาก	๐.๓๔

/๔) ผลการวิเคราะห์...

๔) ผลการวิเคราะห์ส่วนต่าง (Gap Analysis)

ผลต่างระหว่าง “ความสำคัญต่อภารกิจของกรม” กับ “สถานะปัจจุบัน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๐.๒๙ โดยผลต่าง ๑๐ ลำดับแรก (ไม่เรียงตามข้อความ) มีดังนี้

ที่	หัวข้อ	ระดับ ความสำคัญ	ระดับ สถานะปัจจุบัน	ผลต่าง GAP
๑	ข้อ ๓ กรมกิจการผู้สูงอายุ และหน่วยงานของท่านมีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับปริมาณงาน	๓.๖๕ มาก	๓.๑๙ ปานกลาง	๐.๔๕
๒	ข้อ ๑๓ กรมกิจการผู้สูงอายุมีการบริหารค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับคุณภาพและปริมาณงานที่เปลี่ยนแปลงไป	๓.๘๙ มาก	๓.๕๐ มาก	๐.๓๙
๓	ข้อ ๒๗ กรมกิจการผู้สูงอายุมีการดำเนินการเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กับบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรมและตรงกับความต้องการของแต่ละคน	๔.๐๘ มาก	๓.๗๔ มาก	๐.๓๔
๔	ข้อ ๑๒ กรมกิจการผู้สูงอายุมีระบบการหมุนเวียนงาน ที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีประสบการณ์ที่หลากหลาย	๓.๙๙ มาก	๓.๖๕ มาก	๐.๓๔
๕	ข้อ ๑๖ กรมกิจการผู้สูงอายุ และหน่วยงานของท่าน มีแผนพัฒนาบุคลากรรองรับการปฏิบัติงาน และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมที่กระทบการทำงาน	๔.๐๖ มาก	๓.๗๓ มาก	๐.๓๓
๖	ข้อ ๑๑ กรมกิจการผู้สูงอายุมีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน	๔.๐๔ มาก	๓.๗๑ มาก	๐.๓๓
๗	ข้อ ๑๘ มีระบบพี่เลี้ยงและการสอนงานที่เหมาะสม เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ของผู้มีประสบการณ์สู่บุคลากรรุ่นใหม่	๔.๐๕ มาก	๓.๗๒ มาก	๐.๓๓
๘	ข้อ ๒๕ หน่วยงานของท่านมีการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (พื้นที่ สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ เทคโนโลยี) เหมาะสมและเพียงพอต่อการทำงาน	๔.๑๐ มาก	๓.๗๘ มาก	๐.๓๒
๙	ข้อ ๒๓ กรมกิจการผู้สูงอายุเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๙๕ มาก	๓.๖๔ มาก	๐.๓๑
๑๐	ข้อ ๖ กรมกิจการผู้สูงอายุ มีการบริหารกำลังคนต่อเนื่อง เพื่อเตรียมคนเข้าสู่ตำแหน่งสำคัญขององค์กร	๓.๘๙ มาก	๓.๖๐ มาก	๐.๓๐
	ข้อ ๘ กรมกิจการผู้สูงอายุมีระบบข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบันทันสมัย สามารถใช้งานได้จริง	๔.๐๗ มาก	๓.๗๗ มาก	๐.๓๐

/อย่างไรก็ตาม...

อย่างไรก็ตามเมื่อวิเคราะห์จากประเด็นที่มีความสำคัญสูง (High Importance) กว่าค่าเฉลี่ยภาพรวมทั้งหมดและมีผลต่างสูง (High GAP) กว่าค่าเฉลี่ยภาพรวมทั้งหมด พบว่ามี ๒ ประเด็น คือ ข้อ ๑ นโยบายและแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมกิจการผู้สูงอายุ มีส่วนช่วยสนับสนุนให้หน่วยงานของท่านปฏิบัติงานได้บรรลุตามพันธกิจ มีระดับความสำคัญเท่ากับ ๔.๒๕ และมีผลต่างเท่ากับ ๐.๒๙ และข้อ ๒๕ หน่วยงานมีการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (พื้นที่ สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ เทคโนโลยี) เหมาะสมและเพียงพอต่อการทำงาน มีระดับความสำคัญเท่ากับ ๔.๑๐ และมีผลต่างเท่ากับ ๐.๓๒

ที่	หัวข้อ	ระดับความสำคัญ	ระดับสถานะปัจจุบัน	ผลต่าง GAP
๑	ข้อ ๑ นโยบายและแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมกิจการผู้สูงอายุ มีส่วนช่วยสนับสนุนให้หน่วยงานของท่านปฏิบัติงานได้บรรลุตามพันธกิจ	๔.๒๕ มากที่สุด	๓.๙๕ มาก	๐.๒๙
๒	ข้อ ๒๕ หน่วยงานของท่านมีการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (พื้นที่ สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ เทคโนโลยี) เหมาะสมและเพียงพอต่อการทำงาน	๔.๑๐ มาก	๓.๗๘ มาก	๐.๓๒

ทั้งนี้ รายละเอียดผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อประเด็น “ความสำคัญต่อภารกิจของกรม” และ “สถานะปัจจุบัน” ตามภาคผนวก ตาราง ๑-๔

๗. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ บุคลากรผู้ตอบแบบสำรวจได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา/ปรับปรุงระบบและการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลของกรมกิจการผู้สูงอายุไว้อย่างหลากหลาย สามารถสรุปข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะโดยจำแนกประเด็น ได้ดังนี้

๑) ด้านการวิเคราะห์ตำแหน่งและอัตรากำลัง

- ควรมีการวิเคราะห์ตำแหน่งให้เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะงาน เช่น กองยุทธศาสตร์และแผนงาน ควรมีตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน และนักวิเทศสัมพันธ์ กองส่งเสริมสิทธิและสวัสดิการผู้สูงอายุ ควรมีตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ เป็นต้น
- ควรจัดทำกรอบอัตรากำลังให้เพียงพอเหมาะสมกับปริมาณงาน ทั้งประเภทตำแหน่งข้าราชการและพนักงานราชการ เนื่องจากอัตรากำลังมีน้อยไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- ควรมีอัตรากำลังสายวิชาชีพและสายปฏิบัติ เนื่องจากมีความขาดแคลน และไม่เพียงพอต่อการให้บริการ พยาบาลวิชาชีพ นักกายภาพบำบัด นักจิตวิทยา นักสังคมสงเคราะห์ นักอาชีวบำบัด เป็นต้น
- ควรมีตำแหน่งงานที่มีความหลากหลายและเหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะงาน และควรกระจายให้ทั่วถึงตามความจำเป็นของแต่ละหน่วยงาน
- ควรมีกรอบมาตรฐานงานที่ชัดเจนและบุคคลที่ปฏิบัติงานต้องมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง (JDs)
- ควรมีอัตรากำลังเหมาะสมกับจำนวนผู้รับบริการ สภาพการปฏิบัติงานจริง ภาระงานที่เพิ่มขึ้นในอนาคต ความคาดหวังด้านคุณภาพของงาน

๒) ด้านการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย โอน

- ควรจัดสรรให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและเป็นไปตามมาตรฐาน สรรหาคนให้ตรงตามตำแหน่ง มีความรู้ ความสามารถและสอดคล้องกับภารกิจ และการปฏิบัติงาน
- ควรเร่งดำเนินการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายให้เป็นอย่างรวดเร็วเมื่อมีตำแหน่งว่าง เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการบริหารงานและขับเคลื่อนภารกิจ ทันต่อความต้องการในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน
- การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ควรเป็นไปอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และรวดเร็ว
- ควรมีการสำรวจ แลกเปลี่ยน ประชาสัมพันธ์ข้อมูลให้บุคลากรทราบอย่างเหมาะสม ถูกต้อง โปร่งใสไม่เลือกปฏิบัติ เช่น การเปิดเผยตำแหน่งว่าง เป็นต้น
- การสรรหาบรรจุควรเปิดรับสมัครบุคลากรใหม่มากกว่ารับโอน บางกรณีการรับโอนบางกรณีรับโอนผู้ที่มีความอาวุโสแต่ขาดความรู้ความสามารถหรือสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน หมุดไฟในการทำงานส่งผลให้เกิดการปรับตัวเข้ากับองค์กรเป็นไปค่อนข้างช้าหรือเป็นไปได้ยาก
- การรับโอนควรพิจารณาคุณสมบัติที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจกรม สุขภาพกายและจิตเพื่อป้องกันปัญหาระยะยาว

- ควรมีการโยกย้ายสลับการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่ใดที่หนึ่งนานเกินไป
- ควรมีการโยกย้ายผู้อาวุโสก่อนมีการแต่งตั้ง
- ควรส่งเสริมการย้ายบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้กลับบ้าน หรือครอบครัวเพื่อเป็นขวัญกำลังใจ

๓) ด้านการเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทน

- ควรดำเนินการให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส เป็นธรรม และมีความเหมาะสม พิจารณาจากผลงาน และปริมาณงานที่เกิดขึ้นจริง
- การเลื่อนเงินเดือนควรสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน และปริมาณงาน
- ควรปรับปรุงการดำเนินการเลื่อนค่าตอบแทนให้เป็นไปอย่างรวดเร็ว
- ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับค่าครองชีพ รวมทั้งเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน อันตรายและความเสี่ยงการติดโรคภัย
- ควรปรับปรุงหลักการประเมินค่าตอบแทนข้าราชการที่ใช้การกำหนดกรอบวงเงินจากจำนวนบุคลากร หน่วยงานที่มีบุคลากรน้อยไม่ได้รับการประเมินเท่าเทียมกับหน่วยงานที่มีบุคลากรมาก
- ควรสร้างความรู้ ความเข้าใจในการประเมินตลอดจนแนวทางการวัดผลงานที่ชัดเจน
- หัวหน้างานควรรู้/เข้าใจการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละตำแหน่งและวิเคราะห์ก่อนที่จะเลื่อนขั้นแต่ละคน ไม่ควรใช้ความรู้สึกส่วนตัว

๔) ด้านการพัฒนาบุคลากร

- ควรมีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรที่ครอบคลุมทั้งส่วนกลางและส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคอย่างชัดเจน และมีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
- ควรมีการพัฒนาทักษะบุคลากรให้ตรงตามตำแหน่ง สอดคล้องกับภารกิจ และงานที่รับผิดชอบ และส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน
- ควรมีพัฒนาบุคลากรผ่านรูปแบบที่หลากหลาย เช่น การหมุนเวียนงานเพื่อสร้างประสบการณ์ในการทำงาน การพัฒนาบุคลากรผ่านระบบออนไลน์ การปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงาน
- ควรมีหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่มีความหลากหลาย เช่น สมรรถนะของข้าราชการจำแนกตามระดับ การส่งเสริมสมรรถนะการทำงานเป็นทีม การสร้างความผูกพันในองค์กร ความรู้ความเข้าใจการทำงานของทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค หลักสูตรศตวรรษที่ ๒๑ หรือหลักสูตรใหม่อื่น ๆ ที่ทันต่อสถานการณ์และสอดคล้องกับบริบทของกรม เป็นต้น
- ควรมีการสนับสนุนงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน
- ควรมีการนิเทศติดตามผลหลังเข้ารับการอบรม

๕) ด้านทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ

- ควรมีการพัฒนาและปรับปรุงทะเบียนประวัติให้มีความทันสมัยและเป็นปัจจุบัน
- ควรเปิดโอกาสให้เจ้าของประวัติร่วมแก้ไขข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน
- เรื่องเครื่องราชย์ฯ และการพิจารณาสิทธิต่าง ๆ ควรมีความชำนาญและรักษาสิทธิให้กับ

เจ้าหน้าที่

๖) ด้านวินัยและเสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรม

- เสริมสร้างความเป็นธรรมให้กับบุคลากร เน้นความโปร่งใส
- ควรมีหลักสูตรทางการเพื่อเสริมสร้างระบบคุณธรรมจริยธรรมและปลูกจิตสำนึกบุคลากรโดยดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ไม่ใช่แค่จัดกิจกรรมครั้งคราว
- ควรมีกิจกรรมพัฒนาจริยธรรม และสื่อสารให้บุคลากรของกรมรับทราบอย่างต่อเนื่อง
- มีกิจกรรมการอบรม ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมสม่ำเสมอ ส่งเสริมความรับผิดชอบ การรักษาระเบียบวินัยแก่บุคลากรทุกระดับ
- ควรมีการส่งเสริมบุคลากรที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีวินัย ซื่อสัตย์ โดยไม่แบ่งแยก ขรก/พรก/ลจป/จ้างเหมาฯ เพื่อกระตุ้นจิตใจและให้เกียรติ ยกย่องที่คุณความดี
- ผู้บังคับบัญชาควรดูแลทุกคนให้เท่าเทียมกัน

๗) ด้านสวัสดิการ

- กรมมีสวัสดิการที่ยังไม่เพียงพอ
- ควรมีสวัสดิการที่หลากหลาย เหมาะสม โดยพิจารณาจากสถานการณ์ปัจจุบัน ค่าครองชีพ เช่น การทำประกันชีวิตกลุ่ม สวัสดิการด้านที่พัก (ซ่อมแซมที่ชำรุด)
- ผู้ปฏิบัติงานไม่ได้รับความเป็นธรรมในวันหยุดราชการที่เป็นไปตามสากล
- ควรสนับสนุนสวัสดิการแก่บุคลากรทุกคนไม่แบ่งแยก
- ควรมีสวัสดิการในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ
- ควรมีการเพิ่มค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาแก่บุคลากร
- การตรวจสุขภาพประจำปีหน่วยที่ตั้งอยู่ต่างจังหวัด ควรประสานโรงพยาบาลในพื้นที่เพื่อทำการตรวจ

๘) ด้านอื่น ๆ

- ควรมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสม เช่น กองบริหารกองทุน หรือศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ
- การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมให้รับทราบโดยทั่วถึง เช่น หลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่ง การปรับเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน งานวินัย และการส่งเสริมคุณธรรม
- เพิ่มช่องทางการสื่อสาร ส่ข้อมูลให้หน่วยงาน ผ่านทางหนังสือเวียน และไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์

/ควรมีการ...

- ควรมีการตรวจสอบค่าตอบแทน (เงินเดือน) ให้เป็นไปตามคุณวุฒิ
- การมอบหมายงาน ควรมีการมอบหมายงานอย่างเหมาะสม
- ควรย้ายเครื่องสแกนนิ้ว จากชั้น ๗ ลงมาชั้น ๖ เพราะตัวเครื่องมีประสิทธิภาพที่ดีกว่า และมีจำนวนบุคลากรใช้งานที่ชั้น ๖ มากกว่า

รายละเอียดข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลของกรมกิจการผู้สูงอายุ
ตามภาคผนวก ตาราง ๑.๕

๘. แนวทางการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงาน

แนวทางการพัฒนาและปรับปรุงระบบการดำเนินการบริหารจัดการองค์กรและระบบทรัพยากรบุคคลของกรมกิจการผู้สูงอายุ พิจารณาจัดลำดับความสำคัญของประเด็นที่ควรพัฒนาและปรับปรุงจากผลต่าง (GAP) ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อความสำคัญ (Importance) ในแต่ละประเด็นเทียบกับสถานะการดำเนินงานปัจจุบัน (Current Status) ในประเด็นคำถามเดียวกัน กับแนวคิดมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแนวคิดการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ได้ดังนี้

๑) การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร - กรมควรมีการจัดทำแผนด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร โดยเริ่มจากมีการดำเนินการสำรวจ วิเคราะห์ความต้องการของบุคลากร และจัดทำแผนเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร และดำเนินการเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กับบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม มีความหลากหลายและสอดคล้องกับความต้องการที่แตกต่างของบุคคลทั้งเรื่อง *สภาพแวดล้อมทางกายภาพ* (พื้นที่ สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ เทคโนโลยี) ให้มีความเหมาะสมและเพียงพอ และ *บรรยากาศการทำงาน* ที่สนับสนุนให้เกิดความคล่องตัว ยืดหยุ่นและส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน

๒) การปรับปรุงตำแหน่งและกรอบอัตรากำลัง - กรมควรมีการทบทวน วางแผน และบริหารอัตรากำลัง (Workforce) ให้มีขนาดและสมรรถนะที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต

๓) การปรับปรุงหลักเกณฑ์การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน - กรมควรมีการศึกษา ทบทวนและปรับปรุงระบบการบริหารค่าตอบแทนให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และคุ้มค่า สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงาน รวมถึงเชื่อมโยงการบริหารค่าตอบแทนกับผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล ทีมงาน และความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการได้

๔) การพัฒนาบุคลากร - กรมควรมีการศึกษาทิศทางพัฒนาบุคลากรในปัจจุบันและแผนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เพื่อปรับปรุงและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของกรม (Development Plan) ที่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมที่กระตือรือร้นการทำงาน เช่น ทักษะดิจิทัล ทักษะแห่งศตวรรษที่ ๒๑ เป็นต้น รวมทั้งส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัดมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลครอบคลุมความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อผลสัมฤทธิ์ขององค์กรกำหนดมาตรการและแนวทางการหมุนเวียนงานอย่างเป็นระบบเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีประสบการณ์ที่หลากหลายในการทำงานเอื้อต่อประสิทธิภาพของการพัฒนางานขององค์กร รวมทั้งควรมีการเตรียมระบบพี่เลี้ยงและการสอนงาน (Coaching and Mentoring) เพื่อรองรับการพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะบุคลากรใหม่ กลุ่มกำลังคนคุณภาพ และครอบคลุมระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรด้วย

๕) ระบบการหมุนเวียนงาน - กรมควรมีการทบทวนและพิจารณากำหนดมาตรการและแนวทางการหมุนเวียนงานอย่างเป็นระบบเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีประสบการณ์ที่หลากหลายในการทำงานเอื้อต่อประสิทธิภาพของการพัฒนางานขององค์กร

๖) **เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ** – กรมควรมีการศึกษา ทบทวนเพื่อปรับปรุงแผนการสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ให้ครอบคลุมทุกสาขาของส่วนราชการ โดยเบื้องต้นอาจเริ่มดำเนินการ จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานหลักของกรม และขยายสู่สายงานอื่นให้ครบถ้วน รวมทั้งทบทวนและ จัดทำแผนการบริหารกำลังคนต่อเนื่อง หรือแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ในตำแหน่งสำคัญของกรม ที่มีแนวโน้มขาดแคลน

อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กล่าวมานั้นต้องดำเนินการภายใต้หลัก ธรรมภิบาล และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการดำเนินการ

.....

เอกสารอ้างอิง

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (ม.ป.ป.). **คู่มือการประเมินสมรรถนะของหน่วยงานภาครัฐในการ เป็นระบบราชการ ๔.๐**. สืบค้นเมื่อวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๕ จาก <https://palad.mof.go.th/th/view/attachment/file/คู่มือการประเมินสมรรถนะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐.pdf> (หน้า ๔๗)

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล, สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (๒๕๔๙). **คู่มือการจัดทำแผน กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard**. กรุงเทพฯ : พี.เอ. ลิฟวิ้ง. (หน้า ๕ - ๘)

ภาคผนวก

(ตารางข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ)

ตารางที่ ๑.๑ เพศของผู้ตอบแบบสำรวจ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
๑. ชาย	๔๔	๑๗.๑๒
๒. หญิง	๑๘๙	๗๓.๕๔
๓. ไม่ประสงค์ตอบ	๒๔	๙.๓๔
รวม	๒๕๗	๑๐๐.๐๐

ตาราง ๑.๒ ประเภทตำแหน่งของผู้ตอบแบบสำรวจ

ประเภทตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
๑. ข้าราชการประเภทอำนวยการ ระดับต้น-สูง	๕	๑.๙๕
๒. ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับ ชพ - ชช	๑๒	๔.๖๗
๓. ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับ ปก - ชก	๔๕	๑๗.๕๑
๔. ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับ ปง - ชง	๑๙	๗.๔๐
๕. ลูกจ้างประจำ	๑๔	๕.๔๕
๖. พนักงานราชการ	๑๖๒	๖๓.๐๔
รวม	๒๕๗	๑๐๐.๐๐

ตาราง ๑.๓ กอง/กลุ่ม/ศูนย์ฯ ที่ปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสำรวจ

กอง/กลุ่ม/ศูนย์ฯ ที่ปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
๑. ราชการบริหารส่วนกลาง / กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร / กลุ่มตรวจสอบภายใน	๑๒	๔.๖๗
๒. กองยุทธศาสตร์และแผนงาน	๑๔	๕.๔๕
๓. สำนักงานเลขานุการกรม	๑๒	๔.๖๗
๔. กองส่งเสริมสวัสดิการและคุ้มครองสิทธิผู้สูงอายุ (ไม่รวมศูนย์)	๑๖	๖.๒๓
๕. กองส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ (ไม่รวมศูนย์)	๒๘	๑๐.๙๐
๖. ศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมฯ / ศูนย์การเรียนรู้ฯ	๑๗๕	๖๘.๑๐
รวม	๒๕๗	๑๐๐.๐๐

ตาราง ๑.๔ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกรมกิจการผู้สูงอายุของผู้ตอบแบบสำรวจ

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกรมกิจการผู้สูงอายุ	จำนวน	ร้อยละ
๑. น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๖ เดือน	๑๖	๖.๒๓
๒. ตั้งแต่ ๖ เดือน - ๑ ปี	๑๑	๔.๒๘
๓. ๑ - ๒ ปี	๒๓	๘.๙๕
๔. ๒ - ๓ ปี	๑๙	๗.๔๐
๕. ๓ - ๔ ปี	๑๕	๕.๘๔
๖. ๔ - ๕ ปี	๒๑	๘.๑๘
๗. ๕ ปี ขึ้นไป	๑๕๒	๕๙.๑๕
รวม	๒๕๗	๑๐๐.๐๐

ตาราง ๑.๕ ผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อ “ความสำคัญต่อภารกิจของกรม” และ “สถานะปัจจุบัน” (จำแนกรายข้อ)

หัวข้อ	ความสำคัญต่อภารกิจของกรม							สถานะ (ผลการดำเนินงาน) ปัจจุบัน							GAP
	๕	๔	๓	๒	๑	ผลรวม	ค่าเฉลี่ย	๕	๔	๓	๒	๑	ผลรวม	ค่าเฉลี่ย	
๑. นโยบายและแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมกิจการผู้สูงอายุ มีส่วนช่วยสนับสนุนให้หน่วยงานของท่านปฏิบัติงานได้บรรลุตามพันธกิจ	๑๐๘	๑๐๘	๓๗	๔	๐	๒๕๗	๔.๒๕	๗๗	๑๐๓	๖๔	๑๑	๑	๒๕๖	๓.๙๕	๐.๒๙
๒. โครงสร้างของกรมกิจการผู้สูงอายุ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กร	๑๐๑	๑๑๖	๓๕	๔	๑	๒๕๗	๔.๒๑	๗๓	๑๑๔	๕๓	๑๔	๓	๒๕๗	๓.๙๓	๐.๒๘
๓. กรมกิจการผู้สูงอายุ และหน่วยงานของท่านมีอัตรากำลัง (ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และจ้างเหมาบริการ) ที่เหมาะสมกับปริมาณงาน	๗๔	๖๓	๗๘	๓๙	๓	๒๕๗	๓.๖๕	๓๙	๕๖	๙๐	๖๐	๑๒	๒๕๗	๓.๑๙	๐.๔๕
๔. ระบบสรรหา ว่าจ้าง บรรจุของกรมกิจการผู้สูงอายุมีประสิทธิภาพ โปร่งใสเหมาะสม	๙๗	๑๐๔	๔๕	๑๑	๐	๒๕๗	๔.๑๒	๗๔	๑๐๓	๖๕	๑๓	๑	๒๕๖	๓.๙๒	๐.๑๙
๕. หน่วยงาน (สำนัก/กอง/ศูนย์) ของท่านมีกำลังคนที่มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๙๐	๑๑๘	๔๒	๗	๐	๒๕๗	๔.๑๓	๖๐	๑๑๔	๖๙	๑๓	๑	๒๕๗	๓.๘๕	๐.๒๘

หัวข้อ	ความสำคัญต่อภารกิจของกรม							สถานะ (ผลการดำเนินงาน) ปัจจุบัน							GAP
	๕	๔	๓	๒	๑	ผลรวม	ค่าเฉลี่ย	๕	๔	๓	๒	๑	ผลรวม	ค่าเฉลี่ย	
๖. กรมกิจการผู้สูงอายุ มีการบริหารกำลังคนต่อเนื่อง เพื่อเตรียมคนเข้าสู่ตำแหน่งสำคัญขององค์กร	๗๔	๑๐๒	๖๕	๑๔	๒	๒๕๗	๓.๘๙	๔๖	๙๖	๘๕	๒๖	๔	๒๕๗	๓.๖๐	<u>๐.๓๐</u>
๗. กรมกิจการผู้สูงอายุ มีกระบวนการและมาตรฐานขั้นตอนงานที่ชัดเจนทันสมัย	๘๘	๑๑๕	๔๗	๕	๒	๒๕๗	๔.๑๑	๖๘	๙๙	๗๕	๑๐	๔	๒๕๖	๓.๘๕	๐.๒๖
๘. กรมกิจการผู้สูงอายุมีระบบข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบัน ทันสมัย สามารถใช้งานได้จริง	๙๐	๑๐๗	๔๗	๑๒	๑	๒๕๗	๔.๐๗	๖๗	๙๐	๗๗	๒๐	๓	๒๕๗	๓.๗๗	<u>๐.๓๐</u>
๙. กรมกิจการผู้สูงอายุมีการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการระบบทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว เช่น การลงเวลาปฏิบัติราชการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์, การลา Online เป็นต้น	๑๐๓	๑๑๓	๓๙	๒		๒๕๗	๔.๒๓	๗๕	๑๑๘	๕๗	๖	๑	๒๕๗	๔.๐๑	๐.๒๒
๑๐. กรมกิจการผู้สูงอายุมีการประชาสัมพันธ์สิทธิประโยชน์และระบบงานบุคคลอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง	๙๕	๑๐๙	๔๗	๕	๑	๒๕๗	๔.๑๓	๖๙	๑๑๐	๖๐	๑๕	๓	๒๕๗	๓.๘๘	๐.๒๕
๑๑. กรมกิจการผู้สูงอายุมีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน	๘๗	๑๐๖	๕๒	๑๐	๒	๒๕๗	๔.๐๔	๖๐	๙๒	๗๗	๒๓	๔	๒๕๖	๓.๗๑	<u>๐.๓๓</u>

หัวข้อ	ความสำคัญต่อภารกิจของกรม							สถานะ (ผลการดำเนินงาน) ปัจจุบัน							GAP
	๕	๔	๓	๒	๑	ผลรวม	ค่าเฉลี่ย	๕	๔	๓	๒	๑	ผลรวม	ค่าเฉลี่ย	
๑๒. กรมกิจการผู้สูงอายุมีระบบการ หมุนเวียนงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรมี ประสบการณ์ที่หลากหลาย	๗๕	๑๑๕	๕๗	๘	๒	๒๕๗	๓.๙๙	๔๙	๑๐๒	๘๐	๒๐	๖	๒๕๗	๓.๖๕	<u>๐.๓๔</u>
๑๓. กรมกิจการผู้สูงอายุมีการบริหาร ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับคุณภาพและ ปริมาณงานที่เปลี่ยนแปลงไป	๗๙	๙๔	๖๑	๒๐	๓	๒๕๗	๓.๘๙	๔๕	๘๔	๘๙	๓๒	๗	๒๕๗	๓.๕๐	<u>๐.๓๙</u>
๑๔. กรมกิจการผู้สูงอายุมีการส่งเสริม ค่านิยม และวัฒนธรรมการทำงาน อย่างเป็นมืออาชีพ รอบรู้ ชำนาญ ถูกต้อง มีมาตรฐาน	๙๐	๑๑๙	๔๑	๕	๒	๒๕๗	๔.๑๔	๖๖	๑๑๑	๖๔	๑๑	๕	๒๕๗	๓.๘๖	<u>๐.๒๘</u>
๑๕. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของกรมกิจการผู้สูงอายุมีความ เป็นธรรมและโปร่งใส	๙๗	๑๐๘	๔๕	๗	๐	๒๕๗	๔.๑๕	๗๐	๑๑๒	๖๔	๑๐	๑	๒๕๗	๓.๙๓	<u>๐.๒๑</u>
๑๖. กรมกิจการผู้สูงอายุ และหน่วยงาน ของท่านมีแผนพัฒนาบุคลากรรองรับ การปฏิบัติงาน และทันต่อการ เปลี่ยนแปลงในสังคมที่กระทำการ ทำงาน	๘๙	๑๐๙	๔๖	๑๒	๑	๒๕๗	๔.๐๖	๕๘	๑๐๓	๗๐	๒๐	๖	๒๕๗	๓.๗๓	<u>๐.๓๓</u>
๑๗. หน่วยงานท่านมีโอกาสส่งบุคลากร เข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนาในหลักสูตร ที่สามารถช่วยปฏิบัติงานได้ดีขึ้น หรือทำ	๙๔	๑๑๓	๔๖	๔	๐	๒๕๗	๔.๑๖	๗๓	๑๐๑	๖๘	๑๑	๔	๒๕๗	๓.๘๙	<u>๐.๒๗</u>

หัวข้อ	ความสำคัญต่อภารกิจของกรม							สถานะ (ผลการดำเนินงาน) ปัจจุบัน							GAP
	๕	๔	๓	๒	๑	ผลรวม	ค่าเฉลี่ย	๕	๔	๓	๒	๑	ผลรวม	ค่าเฉลี่ย	
ให้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ สมรรถนะ สูงขึ้น															
๑๘. มีระบบพี่เลี้ยงและการสอนงานที่ เหมาะสม เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ ของผู้มีประสบการณ์สู่บุคลากรรุ่นใหม่	๙๐	๑๐๒	๕๓	๑๒	๐	๒๕๗	๔.๐๕	๕๙	๙๗	๗๓	๒๓	๔	๒๕๖	๓.๗๒	๐.๓๓
๑๙. กรมกิจการผู้สูงอายุ มี หลักเกณฑ์ ในการแต่งตั้ง โยกย้าย ประเมินผลงาน เลื่อนเงินเดือนและพัฒนาข้าราชการ โดยยึด หลักคุณธรรม หลัก ความสามารถ หลักผลงาน	๙๖	๑๐๕	๔๘	๗	๑	๒๕๗	๔.๑๒	๖๗	๑๐๕	๖๗	๑๔	๓	๒๕๖	๓.๘๖	๐.๒๖
๒๐. การเลื่อนระดับตำแหน่งเป็นไป ด้วยความยุติธรรมและโปร่งใส มีการนำ ต้นแบบสมรรถนะหลักและสมรรถนะ ของตำแหน่งมาใช้ประเมินอย่างจริงจัง	๙๓	๑๐๓	๕๓	๗	๑	๒๕๗	๔.๐๙	๖๒	๑๐๙	๖๙	๑๓	๓	๒๕๖	๓.๘๔	๐.๒๕
๒๑. กรมกิจการผู้สูงอายุมีการ ดำเนินงานตาม หลักธรรมาภิบาล และ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตนตาม หลัก ธรรมาภิบาล	๑๐๔	๑๑๑	๓๙	๓		๒๕๗	๔.๒๓	๗๗	๑๑๕	๕๖	๖	๑	๒๕๕	๔.๐๒	๐.๒๑

หัวข้อ	ความสำคัญต่อภารกิจของกรม							สถานะ (ผลการดำเนินงาน) ปัจจุบัน							GAP
	๕	๔	๓	๒	๑	ผลรวม	ค่าเฉลี่ย	๕	๔	๓	๒	๑	ผลรวม	ค่าเฉลี่ย	
๒๒. ท่านสามารถเข้าถึงช่องทาง <u>การอุทธรณ์และร้องทุกข์</u> โดยเชื่อมั่นว่าไม่ส่งผลกระทบต่อตนเอง	๙๒	๙๕	๕๕	๑๔	๑	๒๕๗	๔.๐๒	๖๒	๙๗	๗๒	๒๑	๔	๒๕๖	๓.๗๕	๐.๒๗
๒๓. กรมกิจการผู้สูงอายุเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๘๑	๑๐๓	๕๕	๑๖	๒	๒๕๗	๓.๙๕	๕๗	๘๘	๗๙	๒๙	๔	๒๕๗	๓.๖๔	๐.๓๑
๒๔. <u>วัฒนธรรมการทำงาน</u> ภายในกรม กิจการผู้สูงอายุมีความคล่องตัว ส่งเสริมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	๙๓	๑๐๒	๕๕	๖	๑	๒๕๗	๔.๐๙	๖๗	๙๑	๘๖	๙	๔	๒๕๗	๓.๘๑	๐.๒๘
๒๕. หน่วยงานของท่านมีการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (พื้นที่ สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ เทคโนโลยี) เหมาะสมและเพียงพอต่อการทำงาน	๘๖	๑๑๕	๕๒	๓	๑	๒๕๗	๔.๑๐	๕๗	๑๐๘	๗๕	๑๓	๔	๒๕๗	๓.๗๘	๐.๓๒
๒๖. กรมกิจการผู้สูงอายุมีบรรยากาศการทำงานที่มีความปลอดภัย ยืดหยุ่นคล่องตัวและร่วมกันทำงานให้เกิดประสิทธิผล	๙๒	๑๐๖	๕๔	๓	๒	๒๕๗	๔.๑๐	๖๕	๑๐๓	๗๖	๙	๔	๒๕๗	๓.๘๔	๐.๒๖
๒๗. กรมกิจการผู้สูงอายุมีการดำเนินการเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กับบุคลากรอย่างเป็น	๘๕	๑๑๔	๕๑	๕	๒	๒๕๗	๔.๐๘	๕๔	๑๐๕	๘๑	๑๑	๖	๒๕๗	๓.๗๔	๐.๓๔

หัวข้อ	ความสำคัญต่อภารกิจของกรม							สถานะ (ผลการดำเนินงาน) ปัจจุบัน							GAP
	๕	๔	๓	๒	๑	ผลรวม	ค่าเฉลี่ย	๕	๔	๓	๒	๑	ผลรวม	ค่าเฉลี่ย	
รูปธรรมและตรงกับความต้องการของแต่ละคน															
๒๘. กรมกิจการผู้สูงอายุส่งเสริมให้เกิดการสร้างนวัตกรรมและการทำงานเป็นทีม	๙๘	๑๑๓	๓๙	๖	๑	๒๕๗	๔.๑๘	๖๙	๑๑๐	๖๔	๙	๔	๒๕๖	๓.๙๐	๐.๒๗
๒๙. กรมกิจการผู้สูงอายุ สนับสนุน หรือ ดำเนินกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน เอื้อให้การทำงานภายในองค์กรมีประสิทธิภาพ	๑๐๐	๑๐๗	๔๓	๗	๐	๒๕๗	๔.๑๗	๗๖	๙๖	๖๘	๑๔	๓	๒๕๗	๓.๘๙	๐.๒๘
๓๐. ท่านเห็นว่าผู้บริหารของกรม หรือ หน่วยงานและบุคลากรมีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน พร้อมร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงานตามภารกิจให้สำเร็จลุล่วง	๑๑๑	๑๐๑	๔๐	๓	๒	๒๕๗	๔.๒๒	๘๐	๑๑๑	๕๖	๕	๔	๒๕๖	๔.๐๑	๐.๒๑
ค่าเฉลี่ย	๔.๐๙							๓.๘๐							๐.๒๙
คะแนนสูงสุด	๔.๒๕							๔.๐๒							๐.๔๕
คะแนนน้อยสุด	๓.๖๕							๓.๑๙							๐.๑๙

ตาราง ๑.๖ รายละเอียดข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลของกรมกิจการผู้สูงอายุ

๑. ด้านการวิเคราะห์ตำแหน่งและอัตรากำลัง	๒. ด้านการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย โอน	๓. ด้านการเลื่อนเงินเดือน และค่าตอบแทน	๔. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๕. ด้านทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ	๖. ด้านวินัยและเสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรม	๗. ด้านสวัสดิการ
มีตำแหน่งและอัตรากำลังเหมาะสมกับงานในหน้าที่	มีความเป็นธรรมและสะดวกรวดเร็ว	มีความเป็นธรรมและเหมาะสม	มีความถูกต้องและเหมาะสมกับตำแหน่งงาน	มีความเป็นธรรมกับบุคคล	เสริมสร้างความเป็นธรรมให้กับบุคลากร	มีความถูกต้องและเป็นธรรม
ควรจัดสรรอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและเป็นไปตามมาตรฐาน	มีความเหมาะสมดี	มีความเป็นธรรม	มีการพัฒนาบุคลากรผ่านระบบเรียนออนไลน์	ข้อมูล เป็นปัจจุบัน	มีการสื่อสารให้บุคลากรของกรมรับทราบอย่างต่อเนื่อง	ของกรมฯ ไม่มีอะไรเลย แยก
ควรจัดสรรบางตำแหน่งที่ว่างมานานหลายปี	มีแต่โอนออก โอนเข้าน้อยมาก	เลื่อนน้อยมาก ทั้งงานที่ทำอยู่ต้องอยู่กับระเบียบกฎหมาย ถ้ายังเอาเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ในกลุ่มแต่มาเป็นตัวหารการเลื่อนขั้นแบบนี้ อีกไม่นานคงออกกันทั้งกลุ่ม	ไม่เห็นมี	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานซ้ำกว่าที่ควรจะเป็น ซ้ำมากๆ	ปกติเฉยๆ	ผู้ปฏิบัติงานไม่ได้รับความเป็นธรรมในวันหยุดราชการที่ป็นไปตามระบบสากล
บุคลากรด้านปฏิบัติขาดแคลนตลอด	-กรณีที่มีตำแหน่งว่าง ควรรีบดำเนินการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการบริหารราชการแผ่นดินและการขับเคลื่อนภารกิจ	ไม่ค่อยเป็นไปตามหลักธรรมมาภิบาล	ไม่ทั่วถึง	ควรมีการพัฒนาและปรับปรุงทะเบียนประวัติให้มีความทันสมัยและเป็นปัจจุบัน	ไปปฏิบัติธรรมตามป่าและเขา	อยากให้มีสวัสดิการที่หลากหลาย
มีตำแหน่งทดแทนเวลาเกษียณราชการ	บรรจุลูกจ้างชั่วคราวให้เป็นพนักงานราชการ	-อยากให้มีค่าตอบแทนที่เหมาะสมมากกว่านี้ค่ะ	ทำงานตามตำแหน่ง	ดีแล้วค่ะ	ดีแล้วค่ะ	อยากให้มีสวัสดิการมากกว่านี้ค่ะ

๑. ด้านการวิเคราะห์ตำแหน่งและอัตรากำลัง	๒. ด้านการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย โอน	๓. ด้านการเลื่อนเงินเดือน และค่าตอบแทน	๔. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๕. ด้านทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ	๖. ด้านวินัยและเสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรม	๗. ด้านสวัสดิการ
ตำแหน่งที่บรรจุกับงานที่ได้รับมอบหมายอยากให้ตรงกัน หรือ สอดคล้องกัน	อยากได้คนทำงานที่สามารถทำงานได้จริง อยากให้เกิดความคุ้มค่ากับเงินงบประมาณที่จ่ายค่าตอบแทนไป	เงินเดือนและค่าตอบแทนน้อยไป	อยากให้มีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้พร้อมกับการทำงานหรือสอดคล้องกับตำแหน่ง	ดีอยู่แล้ว	ปัจจุบันดีอยู่แล้ว	สวัสดิการน้อยเกินไปไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันที่ค่าครองชีพสูงขึ้นเป็นเท่าตัวทำให้ต้องประหยัดทุกอย่าง
การวิเคราะห์ตำแหน่งดีค่ะ แต่อัตรากำลังยังไม่พอเพียง	ดีแล้วค่ะ	ค้างงานกับผลการเลื่อนขัดแย้งกัน	ให้มีการอบรมสม่ำเสมอ	ดีแล้วค่ะ ชอบค่ะ	ดีมากค่ะ	สวัสดิการน้อยไป
เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน	พนักงานราชการน่าจะย้ายได้	ค่าตอบแทนน้อยค่ะ	เหมาะสมกับเหตุการณ์ปัจจุบัน	ไม่เคยได้รับข่าวสาร	มืออบรมให้สม่ำเสมอ	ควรมีสubsun ในทุกระดับไม่ว่าจะเป็นระดับจ้างเหมา
การวิเคราะห์ดีค่ะแต่ขาดอัตรากำลัง	มีการโยกย้ายที่เหมาะสมค่ะ	ดูจากผลของการทำงานของแต่ละบุคคล	ดีแล้วค่ะ	ดูประวัติการทำงานและความประพฤติ	ฝึกให้มีความรับผิดชอบและระเบียบวินัยและคุณธรรม	ควรเร่งหาค่าตอบแทนให้กับบุคลากรที่ต้องทำงานนอกเหนือวัน/เวลาทำการ
มีน้อย	ไม่ทราบข่าวสาร	ควรมีความโปร่งใส ยุติธรรม ไม่ลำเอียง	ควรให้มีการพัฒนาทักษะให้ตรงตามตำแหน่งในทุกๆปีให้สม่ำเสมอ	มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นระบบ	มีมาตรฐาน	พนักงานราชการควรมีสวัสดิการมากขึ้นกว่านี้
ดูจากการทำงานของบุคลากร	ดูจากการทำงานและความรับผิดชอบ	ไม่โปร่งใส	ฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรของแต่ละที่	มีการจัดเก็บข้อมูลบุคคลที่เป็นปัจจุบันบุคลากรสามารถเข้าดูข้อมูลทะเบียนประวัติส่วนบุคคลได้	มีการส่งเสริมด้านวินัยเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้บุคลากร	สนับสนุนด้านสวัสดิการที่เหมาะสมกับบุคลากร
ควรให้ทุกคนมีส่วนร่วม	ควรมีการเขียน/สอบถามตามความต้องการ	มีการเลื่อนเงินเดือนที่เหมาะสมโปร่งใส	ตามความเหมาะสม	น้อย	มีการแจ้งเวียนให้บุคลากรได้รับทราบ ถือปฏิบัติ	มีความเหมาะสม เป็นธรรม

๑. ด้านการวิเคราะห์ตำแหน่งและอัตราค่าจ้าง	๒. ด้านการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย โอน	๓. ด้านการเลื่อนเงินเดือน และ ค่าตอบแทน	๔. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๕. ด้านทะเบียนประวัติ และบำเหน็จความชอบ	๖. ด้านวินัยและเสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรม	๗. ด้านสวัสดิการ
งานมากบุคลากรน้อย	ยังดำเนินการช้าไม่ทันกับปริมาณงานที่มากขึ้น	มีความเหมาะสม เป็นธรรม	ควรพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถในแต่ละความรับผิดชอบ	ควรมีการปรับปรุงข้อมูลส่วนบุคคล ให้เป็นปัจจุบัน ทั้งนี้เนื่องจากในปัจจุบัน ไม่ได้มีการพัฒนาข้อมูลดังกล่าวให้เป็นปัจจุบัน	การสร้างวินัยของบุคลากรทุกระดับ เริ่มจากการลงเวลา ปฏิบัติงาน (สแกนนิ้ว) ขอให้บุคลากรทุกคน รวมถึงพนักงานจ้างเหมา ต้องสแกนนิ้ว	ควรจัดให้มีการจัดสวัสดิการ อำนวยความสะดวก ให้บุคลากรภายในสถานที่ทำงานด้วย
ควรสรรหาอัตรากำลังวิชาชีพที่ขาดแคลน	มีการสรรหาอย่างโปร่งใส	เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	ส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มทักษะ ความรู้ในการปฏิบัติงาน	อัปเดตข้อมูลในระบบ DPIS ให้เป็นปัจจุบัน	องค์กร มีการส่งเสริมเรื่องดังกล่าวดีแล้ว	อยากให้มี
ขาดอัตรากำลังที่เหมาะสม	มีความโปร่งใส ยุติธรรม	ค่าตอบแทน ทำงานล่วงเวลา	มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	ให้เป็นปัจจุบัน	ตามระเบียบ	ขาดสวัสดิการของพนักงานจ้างเหมา
- ตำแหน่งไม่ตรงกับงานควรปรับตำแหน่งให้ตรงกับงานที่ทำ - ให้มีตำแหน่งรองรับมากขึ้น	ควรดำเนินการเรื่องดังกล่าวด้วยความใส่ใจ รวดเร็ว เพื่อให้มีบุคลากรตามจำนวนอัตรากำลังขององค์กร และเห็นควรให้มีการสลับเปลี่ยนโยกย้าย การทำงานของบุคลากร ที่ปฏิบัติงานในส่วนหนึ่งส่วนใดเป็นเวลานานเกินไป	ได้น้อยมาก	ควรมีแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กร ทั้งส่วนกลางและภูมิภาคที่ชัดเจน	ดำเนินการตามขั้นตอน	การยกเว้นการลงเวลา การยกเว้นช่วงป่วย (เวลากลับ) ยังพอเข้าใจ ได้ว่าลืมนสแกนตอนกลับบ้าน แต่หากขอยกเว้นตอนเช้า น่าสังเกตว่า มาสายหรือไม่ เพราะโดยสามัญสำนึกของคนทำงาน การสแกนนิ้วเข้างานคือเรื่องสำคัญมาก	ควรมีประกันสังคมให้แก่ลูกจ้างเหมาบริการ

๑. ด้านการวิเคราะห์ตำแหน่งและอัตราค่าจ้าง	๒. ด้านการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย โอน	๓. ด้านการเลื่อนเงินเดือน และ ค่าตอบแทน	๔. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๕. ด้านทะเบียนประวัติ และบำเหน็จความชอบ	๖. ด้านวินัยและเสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรม	๗. ด้านสวัสดิการ
องค์กรควรให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าว โดยเฉพาะส่วนที่รับผิดชอบ ต้องตระหนักและเห็นความสำคัญของเรื่องดังกล่าว ที่มีผลกระทบต่อองค์กร	ความรวดเร็ว	เพิ่มอัตราค่าล่วงเวลา	ไม่เคยได้รับการพัฒนา	บางข้อมูลอัปเดตเข้าไป	อยากให้มีการพัฒนาจริยธรรม ส่งเสริมวินัยที่ชัดเจนขึ้น	การจัดงานอะไรที่เป็นภาพรวมของกรม ขอให้คำนึงถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความเป็นทีมเดียวกัน อะไรที่แจก ก็ควรแจกให้เหมือนกันและครบทุกคน
อัตรากำลังไม่เพียงพอต่อภาระงานที่มากขึ้น	ควรมีการหมุนเวียนงานเพื่อสร้างประสบการณ์ในการทำงาน	ควรเพิ่มค่าตอบแทน ให้เหมาะสมกับปริมาณงานของแต่ละคน	ควรปรับโครงสร้างของ ศพส. เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสเติบโตในสายงาน	ควรปรับปรุงให้ทันสมัย	ดำเนินการตามระบบ	ตามความเหมาะสม
ควรดูประสบการณ์ หน้าที่ที่ผ่านมา	การโยกย้ายเข้าออกถี่มาก จนจำไม่ได้	ค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลา	ควรมีการพัฒนาบุคลากร การสร้างทีม การทำความรู้จักกัน การเรียนรู้การทำงานในส่วนภูมิภาค-ส่วนกลาง	ควรแสดง	ให้มีการให้เกียรติกันมากๆ	ตามสิทธิ
ควรมีความหลากหลาย และเหมาะสมกับงาน	เหมาะสม ถูกต้อง เป็นธรรมชาติ	เหมาะสม ถูกต้อง เป็นธรรมชาติ	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	ปานกลาง	มีความโปร่งใส	น้อย
การจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับกลุ่มงาน/กอง ให้มีส่วนที่เหมาะสมกับงาน	ดำเนินการภายในระเบียบ	ดำเนินการเหมาะสม	จัดสรรให้มีการอบรม	ดี	ควรจัด	กรมควรมีจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้บุคลากรเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ
๑ กรมควรมีการปรับปรุงโครงสร้างให้เหมาะสม เช่น การปรับปรุงโครงสร้างกองทุนให้มีสถานะเทียบเท่ากอง ผอ.กอง เป็น อำนวยการต้น	ต้องเร่งจัดสรรบุคลากรให้ทันต่อความต้องการในการปฏิบัติงานมากขึ้น	ต้องปรับปรุงให้รวดเร็วมากขึ้น	อยากให้มีการโครงการอบรมหรือพัฒนาบุคลากรที่มีความเหมาะสมหลากหลาย	ยังไม่ค่อยสมบูรณ์	ควรจัดทำ	วัสดุอุปกรณ์สำนักงานขาดแคลน อุปกรณ์การใช้งาน บางอย่างเสื่อมสภาพ เช่น จอคอม ใช้ไปจนปวดตา

๑. ด้านการวิเคราะห์ตำแหน่งและอัตราค่าจ้าง	๒. ด้านการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย โอน	๓. ด้านการเลื่อนเงินเดือน และ ค่าตอบแทน	๔. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๕. ด้านทะเบียนประวัติ และบำเหน็จความชอบ	๖. ด้านวินัยและเสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรม	๗. ด้านสวัสดิการ
<p>๒. กรมควรมีการทำความเข้าใจเพื่อขอปรับตำแหน่งให้มีความเหมาะสม เช่น กยพ. เป็นนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สศส.ควรเป็นนักสังคมสงเคราะห์</p> <p>๓. ความชัดเจนเรื่องการเปลี่ยนตำแหน่งระหว่างนักสังคมสงเคราะห์ กับ นักพัฒนาสังคม (เกื้อกูล)</p>						
ให้เหมาะสม	ควรรับการบรรจุ ข้าราชการ มากๆ หรือการถ่ายโอนควรมีการแลกเปลี่ยนกันเพื่อกำล้างผลขาดแคลน	อยากให้ปรับขึ้นเงินเดือนเท่ากัน บางทีตัวชีวิตครบแต่ก็ยังไม่เท่าคนอื่น	ให้มีการอบรมเจาะจงเฉพาะตำแหน่ง	ควรมี	มีการกระตุ้น การจูงใจ การสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากร	อยากได้ ค่าปฏิบัติงานนอกเวลา
ให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละคน	ควรมีการโยกย้ายผู้อาวุโสก่อนมีการแต่งตั้ง	มีความเป็นธรรม	ควรจัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาฯ	การเข้าระบบยังไม่เป็นแบบเสรีภาพ เข้าระบบยังยากอยู่	เน้นความโปร่งใส ดีที่สุด	ควรมีงบประมาณสำหรับทำงานล่วงเวลาให้ส่วนภูมิภาค
ต้องเร่งจัดสรรบุคลากรให้ทันต่อความต้องการในการปฏิบัติงานมากขึ้น	อยากให้มีการโยกย้ายพนักงานราชการได้แบบข้าราชการบ้าง	บางตำแหน่งควรได้มากกับได้น้อย	เป็นไปตามปกติ	จัดทำทะเบียนประวัติให้เป็นปัจจุบัน	ควรมีการจัดอบรมในหลักสูตรที่เป็นทางการเพื่อเสริมสร้างระบบคุณธรรมจริยธรรม ไม่ใช่แค่จัดกิจกรรมเป็นครั้งคราว ซึ่งการปลูกจิตสำนึกบุคลากรต้องมี	การตรวจสอบสุขภาพประจำปี หากหน่วยที่ตั้งยังต่างจังหวัด ควรประสานโรงพยาบาลในพื้นที่เพื่อทำการตรวจสุขภาพให้แก่เจ้าหน้าที่ หรือการทำประกันชีวิตกลุ่ม ในลักษณะของการร่วมจ่ายกับหน่วยงานก็ได้

๑. ด้านการวิเคราะห์ตำแหน่งและอัตราค่าจ้าง	๒. ด้านการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย โอน	๓. ด้านการเลื่อนเงินเดือน และค่าตอบแทน	๔. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๕. ด้านทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ	๖. ด้านวินัยและเสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรม	๗. ด้านสวัสดิการ
อัตราค่าจ้างยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงานของกรม	ควรจัดตามความสมควรใจ	น้อย	ไม่จำเป็น	เก็บเรียบร้อยแล้ว	การทำการต่อเนื่องผ่านการเรียนรู้	น้อยมาก
ควรต้องวิเคราะห์ตำแหน่ง และอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับภาระงานทั้งส่วนกลาง และ ศพส.ให้เพียงพอ และชัดเจนในเรื่องของอัตราค่าจ้าง	กระบวนการต่อเนื่องของการการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย โอน บรรจุ กลับ ในกรณีที่มีอัตราค่าจ้างที่หน่วยนั้น ๆ ขาด ควรมีความต่อเนื่อง ไม่ทิ้งช่วงเป็นเวลานาน	ควรพิจารณา ค่าตอบแทนเรื่องความไม่ปลอดภัยในการทำงาน ทั้งโรคติดต่อและอันตรายอันเกิดจากผู้สูงอายุที่เป็นจิตเวช	อยากให้มีโครงการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทันท่วงที สถานการณ์ เช่น หลักสูตรใหม่ๆ การสร้างความสุข คลายเครียดของคนในองค์กร เป็นต้น	ควรมีการบันทึกข้อมูลรายละเอียดตรงกับข้อมูลปัจจุบันในทุกข้อมูล	มีการปรับปรุงด้านวินัยและเสริมสร้างระบบคุณธรรมจริยธรรมเป็นอย่างดี	อยากให้ภูมิภาคมีค่าตอบแทนพิเศษ หรือ ค่าทำงานล่วงเวลาเหมือนส่วนกลางบ้าง
เห็นควรรับตำแหน่งไหนให้ปฏิบัติตำแหน่งที่สมควร	อยากให้มีการบรรจุ สรรหา หรือโยกย้าย ให้รวดเร็วขึ้น	สร้างความรู้ ความเข้าใจในการประเมิน ตลอดจนมีแนวทางการวัดผลงานที่ชัดเจน เป็นธรรม	จัดอบรมพัฒนา ศักยภาพ..อย่างสม่ำเสมอ	เพิ่มบำเหน็จความชอบให้คนที่ทำคุณประโยชน์	อยากให้หัวหน้าดูแลพนักงานทุกคนให้เท่าเทียมกัน	
ควรเพิ่มอัตราค่าจ้างพนักงานราชการมากขึ้น	น้อย	เป็นธรรม ตรวจสอบได้	อยากให้พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถมากกว่านี้	มีการให้จัดเก็บทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบอย่างเป็นธรรม		ควรมีการจัดสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ที่ทุ่มเทและเสียสละในการปฏิบัติ
มีน้อยไม่พอกับงานที่ทำ		ให้มีเม็ดเงินเพิ่มสำหรับผู้ทำงานเต็มประสิทธิภาพ	มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างเหมาะสม			มีสวัสดิการที่เหมาะสมกับสภาวะการทำงานให้ผู้ปฏิบัติ

๑. ด้านการวิเคราะห์ตำแหน่งและอัตรากำลัง	๒. ด้านการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย โอน	๓. ด้านการเลื่อนเงินเดือน และค่าตอบแทน	๔. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๕. ด้านทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ	๖. ด้านวินัยและเสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรม	๗. ด้านสวัสดิการ
น้อย	ควรมีการสำรวจ แลกเปลี่ยน ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลในด้านนี้ให้บุคลากรทราบอยู่เสมอ มีตำแหน่งใดว่าง ตำแหน่งใดที่ต้องการ	กรมดำเนินการเป็นไป ด้วยความเหมาะสมอยู่แล้ว	มีแผนพัฒนาที่ สอดคล้องกับปัญหา ความต้องการด้านบุคคล พร้อมทั้งการประเมิน อัตรากำลังอยู่ตลอด	อยากให้หัวหน้าเห็นใน แต่ละตำแหน่งว่าทำงาน แบบไหน และวิเคราะห์ ให้ดีก่อนที่จะเลื่อนขั้น ของแต่ละคน ไม่ใช่ เห็นชอบส่วนตัว		
เพิ่มอัตรากำลังมากขึ้น	มีความถูกต้องเหมาะสม โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ		เปิดโอกาสให้ทุก ตำแหน่ง			ควรให้สวัสดิการข้าราชการ ช่อมแซมบ้านพัก
มีกรอบที่ชัดเจนและบุคคลที่ปฏิบัติงานต้องเหมาะสมกับตำแหน่งในด้านความรู้ความสามารถ			ควรมีการกำหนด หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาสมรรถนะของ ข้าราชการแต่ละระดับ เพิ่มเติมจากกระทรวง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ในการสืบทอดตำแหน่ง ได้อย่างเหมาะสม			ควรมีสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น ค่าเช่าที่พักอาศัยให้กับ ข้าราชการที่บรรจุครั้งแรก กรม เพื่อช่วยสนับสนุน ค่าครองชีพที่เหมาะสม ให้กับข้าราชการใน สถานการณ์ปัจจุบัน
อยากให้วิเคราะห์ตำแหน่ง และอัตรากำลังให้เหมาะสมกับปริมาณงาน	เห็นควรมีผู้เชี่ยวชาญมาช่วย วิเคราะห์ตำแหน่งและ อัตรากำลังให้สอดคล้อง เหมาะสมกับองค์กร					
เพิ่มตำแหน่งงาน	ให้หนักถึงครอบครัวและความ สัมผัสใจเป็นหลัก เพื่อ ทำงานจะได้มีความสุข					
ควรจัดสรรอัตรากำลังสำคัญ เช่น นักสังคม นักจิตวิทยา ที่เป็น	กรณีสรรหาบรรจุ ควรเปิด สอบบุคลากรรุ่นใหม่					

๑. ด้านการวิเคราะห์ตำแหน่งและอัตรากำลัง	๒. ด้านการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย โอน	๓. ด้านการเลื่อนเงินเดือน และค่าตอบแทน	๔. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๕. ด้านทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ	๖. ด้านวินัยและเสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรม	๗. ด้านสวัสดิการ
<p>ข้าราชการ เพื่อความมั่นคง ของ จนท.จะได้ไม่ต้องมีการขอย้าย หรือไม่มีคนปฏิบัติงาน</p>	<p>มากกว่าการรับโอน เนื่องจากการรับโอนบางกรณีรับโอนผู้ที่มีความอาวุโสแต่ขาดความรู้ความสามารถหรือสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานหมดไฟในการทำงาน ส่งผลให้เกิดการปรับตัวเข้ากับองค์กรเป็นไปค่อนข้างช้าหรือเป็นไปได้ยาก ควรเปิดสอบใหม่เพื่อสร้างบุคคลรุ่นใหม่ที่จะเป็นกำลังสำคัญต่อกรมในอนาคต และเกิดอรรถประโยชน์สูงสุดต่อกรมส่วนกรณีมีการโยกย้ายหรือการให้โอน เมื่อตำแหน่งว่างลง ควรสรรหาทดแทนโดยเร่งด่วน ไม่ควรปล่อยว่างนานจนเกินไป ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานอยู่เดิม ที่ต้องรับภาระหนักเกินไป</p>					

๑. ด้านการวิเคราะห์ตำแหน่งและอัตราค่าจ้าง	๒. ด้านการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย โอน	๓. ด้านการเลื่อนเงินเดือน และค่าตอบแทน	๔. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๕. ด้านทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ	๖. ด้านวินัยและเสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรม	๗. ด้านสวัสดิการ
ควรมีการวิเคราะห์ตำแหน่งและอัตราค่าจ้างที่สอดคล้องกับภารกิจงาน และจัดคนลงตำแหน่งตรงตามความรู้ความสามารถและสอดคล้องกับภารกิจ และมีคนปฏิบัติงานจริงตรงกับกรอบอัตราค่าจ้างจริง	พนักงานราชการสมควรโยกย้ายในตำแหน่งเดียวกันได้	อย่างสมเหตุสมผลตามผลงาน	อยากให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น			ให้มีสวัสดิการครอบครัวบ้าง
อัตราค่าจ้างต้องเหมาะสมต่อจำนวนผู้รับบริการ	อยากให้บรรจุพนักงานราชการเป็นลูกจ้างประจำเพื่อความมั่นคงในอนาคต	ควรมีการเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทน				เพิ่มสวัสดิการต่างๆให้เจ้าหน้าที่
ควรเพิ่มตำแหน่งและอัตราค่าจ้าง	มีการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย โอน บรรจุกลับได้อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม	อยากให้เลื่อนขึ้นเงินเดือนที่สูงกว่าเดิม				มีการจัดสวัสดิการได้อย่างเหมาะสม ทั้งการลาพักผ่อนการมีภาระงานไปเที่ยวประจำปีงบประมาณ หรือมีการจัดงานปีใหม่ ฯลฯ ถือว่าเหมาะสม
อยากให้มีการเพิ่มอัตราค่าจ้าง	อยากให้พนักงานราชการเป็นข้าราชการทุกคน	มีการเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทนได้อย่างเหมาะสม				อยากให้เพิ่มสวัสดิการ
มีการวิเคราะห์ตำแหน่งและอัตราค่าจ้างได้อย่างเหมาะสม		อยากได้เงินเดือนให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และมีค่าล่วงเวลาในการปฏิบัติงาน				

๑. ด้านการวิเคราะห์ตำแหน่งและอัตราค่าจ้าง	๒. ด้านการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย โอน	๓. ด้านการเลื่อนเงินเดือน และ ค่าตอบแทน	๔. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๕. ด้านทะเบียนประวัติ และบำเหน็จความชอบ	๖. ด้านวินัยและเสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรม	๗. ด้านสวัสดิการ
อยากให้ง้างแต่ละตำแหน่งมีข้าราชการด้วย						
น้อย	ปานกลาง	ยุติธรรม	มีน้อย		ปานกลาง	น้อย
เหมาะสม	ดี	เหมาะสม	เหมาะสม		ดี	เหมาะสม
ดี	ดี	มีความเป็นธรรม	ดี		ดี	ดี
ยังไม่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานที่มีภาระงานเพิ่มขึ้นในทุกๆวัน เพื่อพัฒนางานให้ผู้สูงอายุไร้คุณภาพชีวิตที่ดีควรจัดสรร เพิ่มจำนวนบุคลากรให้เพียงพอกับการปฏิบัติงานมากขึ้น	หากไม่มีผู้โอนเข้ามาปฏิบัติงานที่กรม ก็ควรเปิดสอบเพื่อรับผู้ปฏิบัติที่มีคุณภาพเข้ามาทำงาน	มีการประเมินจากผู้บริหารด้วยความเป็นธรรม	ควรจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรของกรม ในภาพรวมส่งเสริมให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกัน ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีคุณภาพมากขึ้น	-	-	การจัดสรรให้มีค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลา หรือ การปฏิบัติงานในบางครั้งมีจุดคัดกรองต่างๆ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงาน
อัตราค่าจ้างน้อยกว่าความคาดหวังของการสร้างคุณภาพงาน	มีการโอนย้ายออกจากองค์กรจำนวนมาก โดยได้รับอัตราทดแทนไม่เพียงพอเท่ากรอบอัตราค่าจ้างที่มี	เงินเดือนไม่ได้ตามวุฒิ การศึกษาขอประกาศตามระเบียบราชการ ได้น้อยกว่ากำหนด ควรมีการตรวจสอบบ้างครับ ว่าเงินหายไปไหน	ควรมีหลักสูตรพัฒนาทักษะศตวรรษ ๒๑		ทำงานเกินหน้าที่ และล่วงเวลาเกินไป ควรตามสอบบ้างครับ เรื่องเงินเดือนและเวลาเกินไปครับ	ลูกจ้างควรมีประกันสังคมให้
ควรเพิ่มนักวิเคราะห์สัมพันธ์บริหารและสนับสนุน	ควรมีการจัดส่งเอกสารมากกว่า ๑ ช่องทาง ๑. หนังสือ ๒. E-mail	อยากให้เพิ่มเงินเดือนขึ้นให้เหมาะสมกับค่าครองชีพ	ทรัพยากรบุคคลยังไม่เพียงพอเท่าที่ควร			
บางตำแหน่งยังไม่เพียงพอ	ทำงานเกินหน้าที่		เวลาการทำงานไม่ตรงตามประกาศล่วงเวลา	-	-	-

๑. ด้านการวิเคราะห์ตำแหน่งและอัตรากำลัง	๒. ด้านการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย โอน	๓. ด้านการเลื่อนเงินเดือน และค่าตอบแทน	๔. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๕. ด้านทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ	๖. ด้านวินัยและเสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรม	๗. ด้านสวัสดิการ
อัตรากำลังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	การปฏิบัติงานในการสรรหาบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย และโอน มีความล่าช้า		เกิน๑ชั่วโมงขึ้นไปโดยเบิกค่าล่วงเวลาไม่ได้	ใช้ ดีพีเอส และให้เจ้าของประวัติร่วมแก้ไขเป็นปัจจุบัน		อยากให้มีการช่วยเหลือด้านสวัสดิการให้มากกว่านี้ เช่นด้านการศึกษาของบุตร เป็นต้น
ควรทำทุกปีโดยให้ทุกหน่วยงานมีส่วนร่วม	ไม่ควรปล่อยให้ม้อตราว่างหรือการไปช่วยปฏิบัติราชการที่ส่งผลกระทบต่อหน่วยงานเจ้าของ ตน.	การจัดสรรค่าตอบแทนให้กับผู้ปฏิบัติงานที่ศูนย์ฯ น้อยกว่าคนส่วนกลาง	ด้วยงบประมาณที่จำกัดจึงทำให้มีการพัฒนาในรูปแบบออนไลน์ บางครั้งมองว่า ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร	ควรให้ความสำคัญมากๆ	แจ้งบุคลากร/หน่วยงานเป็นระยะ/ทุกปีว่ามีสวัสดิการอะไรบ้าง	
คนไม่อยู่ตามตำแหน่งเนื่องจากสถานที่ที่ปฏิบัติ ไม่มีตำแหน่งตามกรอบ	การสรรหา จนท. ยังล่าช้า จึงทำให้บางตำแหน่งที่ว่างอยู่ ขาดผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติ จึงทำให้เกิดข้อบกพร่องมากขึ้น	เป็นธรรม	ควรปรับปรุง เช่น การสอนงาน การทำคู่มือ แนะนำการทำงาน และควรมีการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอ	ควรปรับปรุง ให้ข้อมูลมีความเป็นปัจจุบันและถูกต้อง	-	เอาเครื่องสแกนนิ้วขึ้น๗ มาแทนชั้น๖ ได้หรือไหม เนื่องจากเครื่องชั้น๗มีประสิทธิภาพที่ดีกว่า และมีบุคลากรใช้งานน้อย
ควรปรับปรุง ให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานจริงในปัจจุบัน และควรมีตำแหน่งวิชาชีพที่สำคัญ เช่น พยาบาลวิชาชีพ นักกายภาพบำบัด เป็นต้น และควรกระจายตำแหน่งวิชาชีพเหล่านี้ที่มีอยู่ ให้ทั่วถึงหน่วยงานที่ขาดแคลน รวมทั้งการมอบหมาย	ควรปรับปรุง โดยเฉพาะคุณสมบัติของการรับโอน ว่า มีคุณสมบัติเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจของกรมหรือไม่ และมีสุขภาพทั้งกายและจิตเป็นอย่างไร เพื่อป้องกันปัญหาในระยะยาว	ควรปรับปรุง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประเมินค่าตอบแทนข้าราชการหน่วยงานที่มีข้าราชการจำนวนน้อยจะไม่ได้รับการประเมินที่เท่าเทียมกับหน่วยงานส่วนกลาง	ควรส่งเสริมสนับสนุนในการเพิ่มเติมด้านทักษะความรู้ในด้านต่างๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุให้ครอบคลุม เช่น การอบรม สัมมนา			ค่าล่วงเวลาสำหรับบุคลากรในตำแหน่งผู้ปฏิบัติ/ลงพื้นที่/พชร.ที่มีความทุ่มเทและเสียสละ

๑. ด้านการวิเคราะห์ตำแหน่งและอัตราค่าจ้าง	๒. ด้านการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย โอน	๓. ด้านการเลื่อนเงินเดือน และค่าตอบแทน	๔. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๕. ด้านทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ	๖. ด้านวินัยและเสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรม	๗. ด้านสวัสดิการ
งานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ		ที่มีข้าราชการจำนวนมาก				
ควรเพิ่มอัตราค่าจ้าง		ควรให้สอดคล้องกับปริมาณงานและผลสัมฤทธิ์ของงาน				
เหมาะสม	เหมาะสมโปร่งใส เป็นธรรม	เหมาะสม กับปริมาณงาน	เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน	-	ดีมาก	ดีปานกลาง
ยังขาด	ยังน้อย	ได้เฉพาะตำแหน่งที่สำคัญ	ดีขึ้น	ยังน้อย	ดีมาก	ไม่มี
วางแผนเพิ่มอัตราค่าจ้างให้เพียงพอต่อภารกิจกลุ่มเป้าหมายที่จะเพิ่มขึ้นมากในอนาคต	อำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงานในพื้นที่ใกล้บ้านให้มากขึ้นเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ	เพื่ค่าตอบแทน ผู้ปฏิบัติงานชายแดนใต้ และผู้ทำงานในภาวะไม่แน่นอน	ให้มีโครงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติ			
ควรเพิ่มบุคลากรที่มีความสามารถอีก	ควรรหาบุคคลที่มีความสามารถตรงตามตำแหน่งงานที่บรรจุ	ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	ใช้คนให้ถูกกับงาน	ควรเพิ่มให้เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ	ปลูกจิตสำนึกให้ทำเป็นประจำทุกวัน	เพิ่มสิทธิการรักษาฟรี
ขอเพิ่มอัตรา ในภูมิภาค	ควรรสรรหาคนมาบรรจุตำแหน่งที่ว่างให้เร็วขึ้น ไม่ควรว่างเกิน ๓ เดือน	ควรพิจารณาจากปริมาณงานที่รับผิดชอบและผลการดำเนินงาน	ควรมีการอบรมพัฒนาความรู้ใหม่ๆที่เหมาะสมกับตำแหน่ง			ดีอยู่แล้วตามระบบ
ตำแหน่งควรตรงกับสายงานหรือคนที่พร้อมจะทำงานจริง (ถูกคน ถูกหน้าที่) และอัตราค่าจ้าง ควรจะมีให้พร้อมกัน	ควรจะมีการโอน หรือโยกย้าย สำหรับชรก.ที่อยู่กับพื้นที่นานๆ เพื่อลดการเป็นเจ้าถิ่นหรือวางอำนาจ	การเลื่อนเงินเดือนก็ควรเกิดจากการทำงานหรือปริมาณที่เพิ่มขึ้นจริงๆ ไม่ใช่เพราะถูกใจ	การศึกษาดูงานควรจะมีเกิดขึ้น หรือการที่กรมจัดให้ส่วนกลางและภูมิภาคได้ทำกิจกรรมร่วมกันให้เกิด	ผู้รับผิดชอบต้องมีความชำนาญและรักษาสิทธิให้กับเจ้าหน้าที่ เช่น เครื่องราชฯ	๖.๑ ส่งเสริมคนดี คนมีวินัย ซื่อสัตย์ บุคลากรทุกระดับให้เกียรติและยกย่อง เป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่น โดยไม่ค้ำึงจะ	ตำแหน่งงานที่ขาดแคลนส่วนใหญ่เป็นพี่เลี้ยง แต่ค่าตอบแทนที่จะได้รับน้อย ลองคิดถึงปริมาณงานที่เขาจะต้องปฏิบัติ เช่น การนอน

๑. ด้านการวิเคราะห์ตำแหน่งและอัตราค่าจ้าง	๒. ด้านการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย โอน	๓. ด้านการเลื่อนเงินเดือน และค่าตอบแทน	๔. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๕. ด้านทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ	๖. ด้านวินัยและเสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรม	๗. ด้านสวัสดิการ
สังคมผู้สูงอายุที่เพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ	หรือผลประโยชน์สิ่งหนึ่งสิ่งใด		ความสัมพันธ์ที่ง่ายต่อการประสานงานหรือบูรณาการงานร่วมกัน		เป็น ขรก./ลจป./พรก. หรือ ลูกจ้างชั่วคราว	เวร ๒๔ ชม. คูแผลส.๑๕-๒๕ คน/พีเลี้ยง การนำผส. ไปพบแพทย์ และอื่นๆ อีกมาก กับค่าตอบแทน ๘๐๐๐-๑๐๐๐๐ บาท/เดือน กับเศรษฐกิจที่ช้าของแพง ค่าครองชีพสูง พีเลี้ยงเอง อาจจะเป็นผู้เปราะบาง ครอบครัวยุคใหม่ อยากให้ตรงนี้สะท้อนไปยังกระทรวงหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องว่าปัจจุบันมันเกิดอะไรขึ้น และควรที่จะปรับเปลี่ยน บางอย่างให้ทันตามยุคสมัยหรือไม่
ควรเพิ่มอัตราค่าจ้าง	บริการดี	เป็นไปตามผลงาน	เป็นไปตามหลักเกณฑ์ระเบียบที่กำหนด	ยังไม่เคยใช้งานระบบนี้		ควรจัดให้มีสวัสดิการที่ครอบคลุม ตรงต่อความต้องการของบุคลากร ปัจจุบันถือว่ายังน้อย
ควรเพิ่มอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับภารกิจ	ทำได้ดีแล้วแต่คนจะเพิ่มความเร็ว	เป็นไปตามหลักเกณฑ์และระเบียบที่กำหนด	๔.๑ มีหลักสูตรที่สร้างความผูกพันในองค์กร ๔.๒ หลักสูตรผู้สูงอายุศาสตร์ เข้าใจผู้สูงอายุ / ฝึกงานในศูนย์ฯ อย่างน้อย ๑ สัปดาห์	๕.๑ การติดตามผลการพิจารณา ปรับทะเบียนประวัติ และความดีความชอบให้เป็นปัจจุบัน ๕.๒ สิทธิของ ลจป.		๗.๑ การปะชาสัมพันธ์ เรื่องสิทธิต่างๆ เป็นระยะ ๗.๒ การคัดเลือก ผู้มีคุณสมบัติทั้งส่วนกลาง และ ศูนย์ต่างๆ อย่างยุติธรรม

๑. ด้านการวิเคราะห์ตำแหน่งและอัตราค่าจ้าง	๒. ด้านการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย โอน	๓. ด้านการเลื่อนเงินเดือน และค่าตอบแทน	๔. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๕. ด้านทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ	๖. ด้านวินัยและเสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรม	๗. ด้านสวัสดิการ
<p>๑.๑ กรอบตำแหน่งที่เห็นควรให้มีเพิ่มเติม /อาจมีอยู่แล้ว (แต่หายไป) กรอบตำแหน่งพยาบาล /นักกายภาพบำบัด</p> <p>๑.๒ กรอบตำแหน่งจำเป็นที่ต้องมี ให้สอดคล้องสังคมปัจจุบัน เช่น นักอาชีวบำบัด เพื่อส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ ทั้งในสถาบันและชุมชน</p>	<p>๒.๑ การประชาสัมพันธ์ การสรรหาบุคลากรให้กว้างขวาง /ไม่จำกัดแต่ให้ข้าราชการพลเรือนที่จะโอนย้ายเท่านั้น แต่ต้องมีแนวทาง หรือให้คำแนะนำบุคลากรจากท้องถิ่น ให้สะดวกและง่ายขึ้น เป็นการเปิดโอกาสให้มี ข้าราชการโอนเข้ามาใน กรม มากขึ้น</p> <p>๒.๒ การบรรจุ ขรก./ลจป./พรก. ในภูมิภาคหรือพื้นที่ใกล้เคียงบ้านเกิด ก่อน เพื่อให้ ขรก./ลจป./พรก. รักถิ่นที่อยู่ อยู่ในองค์กร และทำงานได้นานยิ่งขึ้น</p>	<p>ประชาสัมพันธ์ ระยะเวลาการปรับขึ้น /เงินเดือน /เส้นทางความก้าวหน้า ของแต่ละแห่งงาน /ตำแหน่งต่างๆ ให้แก่ น้องๆ เจ้าหน้าที่ ให้มากขึ้น เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน</p>		<p>(การพิจารณา ส.ต่างๆ) อย่างเหมาะสมและรวดเร็ว</p>	<p>ควรจัดการอบรม และส่งเสริม ฝึกฝน ให้มีคุณภาพ และเป็นแบบอย่างที่ดี ต่อสังคม</p>	<p>อยากให้มีมากกว่านี้</p>
<p>ยังตอบสนองไม่มากพอ</p>	<p>ด้านการสรรหา บุคลากรเข้า เพราะภารกิจต้องเดินหน้าทุกวัน ขาดอัตราค่าจ้างการทำงาน (งานเพิ่ม คนลด)</p>	<p>อยากให้มีความเหมาะสมกับเนื้องาน และเวลาการปฏิบัติงาน อย่างชัดเจน</p>	<p>เห็นควรจัดการนิเทศติดตาม การทำงานอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง</p>	<p>ควรเห็นให้ขวัญและกำลังใจ ตามสมควร</p>	<p>มีคุณธรรมอย่างสูง</p>	<p>น่าจะมีสวัสดิการเพิ่มเติมให้กับ พรก.ที่ปฏิบัติงานเกิน ๑๐ ปี</p>

๑. ด้านการวิเคราะห์ตำแหน่งและอัตรากำลัง	๒. ด้านการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย โอน	๓. ด้านการเลื่อนเงินเดือน และค่าตอบแทน	๔. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๕. ด้านทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ	๖. ด้านวินัยและเสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรม	๗. ด้านสวัสดิการ
เปิดอัตรากำลังเพิ่ม	ด้านการสรรหา ควรบรรจุอัตราที่เหมาะสม กับงาน และเพียงพอต่อการดำเนินงาน	ด้านการเลื่อนค่าตอบแทน ค่อนข้างน้อย เมื่อเทียบกับภาระงานที่ปฏิบัติ	มีความเหมาะสม	มีความสมบูรณ์	ต้องมีคุณธรรม	ควรจัดสวัสดิการ ที่มั่นคง ต่ออนาคต ของบุคลากร
ตำแหน่งกำลังและอัตรากำลังไม่เพียงพอต่อระบบการทำงานที่เป็นจริงในปัจจุบัน	มีความโปร่งใส แต่ยังมีขาดอีกหลายตำแหน่ง	ควรใช้ ระบบที่เป็นธรรมและไม่เจาะจง	ควรมีงบประมาณสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากร			ได้รับตามสวัสดิการ
ยังขาดนักวิเคราะห์ระดับภูมิภาค	ควรพิจารณาเพิ่มตำแหน่งและอัตรากำลังสำหรับหน่วยงานที่ยังขาดบุคลากรเฉพาะทางในการปฏิบัติงาน	ควรประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน ปีละ ๒ ครั้ง				มีสวัสดิการให้บ้าง
ตามความเหมาะสม ตำแหน่งที่เล็งคือหัวใจสำคัญ ควรจะให้เพียงพอกับจำนวนผู้สูงอายุ		สมเหตุสมผล				
ไม่เพียงพอ		เหมาะสม				