

บทที่ 1

บทนำ

การจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกรมประชาสัมพันธ์

รัฐบาลได้กำหนดให้มีแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐในลักษณะองค์รวม เพื่อเปลี่ยนแปลงให้ไปสู่รูปแบบ “การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่” ที่เน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์เป็นหลัก มีการใช้จ่ายงบประมาณอย่างมีเป้าหมายและคุ้มค่า มีความรับผิดชอบต่อผลงาน (Accountability) มีความโปร่งใส (Transparency) และวิธีการทำงานรวดเร็วคล่องตัวเพื่อสนองตอบความต้องการของสังคม โดยถือประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติเป็นเป้าหมายหลัก เพื่อให้เกิดเสถียรภาพและความมั่นคงทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม สามารถก้าวเข้าสู่โลกยุคใหม่อย่างมีศักดิ์ศรี ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับปรัชญาการบริหารงานตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติด้วย

การเสริมสร้างประสิทธิภาพเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นหนึ่งในแผนการปรับเปลี่ยนระบบบริหารงานบุคคล ซึ่งถือว่าเป็นกุญแจสำคัญต่อผลสำเร็จของงานภาครัฐตามแผนแม่บทการปฏิรูประบบราชการ ดังนั้น เจ้าหน้าที่หรือบุคลากรที่มีคุณภาพ มีระเบียบวินัย และความรับผิดชอบต่อสูง ใช้ความรู้ความสามารถได้เต็มศักยภาพ ได้คำตอบแทนที่สอดคล้องกับผลการทำงาน เป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการเพื่อปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยมในการบริหารภาครัฐเน้นการทำหน้าที่ด้วยความสุจริต ขยันอดทน มีความรับผิดชอบต่อสูง รักษาเกียรติของอาชีพ และมุ่งมั่นเพื่อสร้างคุณประโยชน์ให้แก่ประชาชนและส่วนรวม เปลี่ยนความเชื่อและทัศนคติของเจ้าหน้าที่รัฐให้มาเน้นที่ความสามารถ โดยการรณรงค์และสร้างระบบการทำงานใหม่ ด้วยจิตสำนึกของควมมีคุณธรรมและจริยธรรมด้วยค่านิยมสร้างสรรค์ รวมทั้งการให้รางวัลและลงโทษบนพื้นฐานของหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good Governance) ความย่อหย่อนของระบบคุณธรรม

ที่เลื่อนหายไปจากระบบบริหารราชการแผ่นดินที่แล้วมาส่งผลให้เกิดความล้มเหลวในการบริหารราชการ และความล่มสลายของระบบเศรษฐกิจไทย ย่อมเป็นเครื่องพิสูจน์ให้เห็นถึงความสำคัญของระบบคุณธรรมที่จะต้องยึดถือปฏิบัติควบคู่ไปกับการบริหารงานทั้งภาคราชการ หรือเอกชน รวมทั้งในระบบการเมืองด้วย จนเป็นเหตุให้ต้องบรรจุไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับ พ.ศ. 2540 ในมาตรา 77 ที่กำหนดให้รัฐต้องจัดให้มีแผนพัฒนาการเมือง จัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการและพนักงานหรือลูกจ้างอื่นของรัฐ เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบกับผู้เขียนในฐานะผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กรมประชาสัมพันธ์ ได้ร่วมคิดพิจารณา คำนึงมสร่างสรรค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมสำนักงาน ก.พ. เป็นผู้รับผิดชอบในโครงการการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยม อันจะนำมาสู่การจัดวางกลยุทธ์ จัดทำแผนงานนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติและจากผลการศึกษาปัญหากรณีบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์กระทำผิดวินัยทำให้เกิดแนวคิดที่จะต้องเร่งจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมของข้าราชการกรมประชาสัมพันธ์ขึ้นโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการกรมประชาสัมพันธ์เพื่อเป็นหลักยึดในการปฏิบัติงานของบุคลากรในการให้บริการต่อกลุ่มเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ของกรมประชาสัมพันธ์ต่อไป

ก่อนที่จะกล่าวถึงขั้นตอนในการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการกรมประชาสัมพันธ์ ผู้เขียนใคร่ขอเกริ่นให้ทราบถึงอำนาจหน้าที่ ภารกิจหลัก และโครงสร้างงานของกรมประชาสัมพันธ์ ตลอดจนมุ่งสนใจในการกระทำผิดวินัยของข้าราชการกรมประชาสัมพันธ์ เพื่อมองเห็นภาพก่อนการนำเสนอมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งถือเป็นเครื่องมือป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการวิถีทางหนึ่ง

1.1 อำนาจหน้าที่ของกรมประชาสงเคราะห์

กรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ กรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2537 ดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการสงเคราะห์และคุ้มครองสวัสดิภาพเด็ก กฎหมายว่าด้วยการจัดการฝึกและอบรมเด็กบางจำพวก กฎหมายว่าด้วยการรับเด็กเป็นบุตรบุญธรรม กฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี กฎหมายว่าด้วยการฉ้อโกงสงเคราะห์ กฎหมายว่าด้วยการจัดที่ดินเพื่อการครองชีพเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับนิคมสร้างตนเอง กฎหมายว่าด้วยหอพัก กฎหมายว่าด้วยการควบคุมคนขอทาน กฎหมายว่าด้วยการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

2. ดำเนินการเกี่ยวกับการสงเคราะห์และการจัดสวัสดิการแก่คนชรา คนไร้ที่พึ่ง สตรี ครอบครัวยุติธรรม โอกาสทางสังคม ครอบครัวยุติธรรมได้น้อยและประชาชนผู้ประสบปัญหาทางสังคม

3. ดำเนินการเกี่ยวกับการสงเคราะห์และพัฒนาชาวเขา

4. ดำเนินการเกี่ยวกับการสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย

5. ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานสังคมสงเคราะห์ของภาคเอกชน

6. พัฒนาระบบ รูปแบบ และวิธีการด้านสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ รวมทั้งเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาในการกำหนดมาตรการป้องกันและแนวทางแก้ไขปัญหาสังคมตลอดจนดำเนินการเกี่ยวกับงานข้อมูลด้านสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์

7. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมประชาสงเคราะห์ หรือตามที่กระทรวง หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

จากอำนาจหน้าที่ของกรมประชาสงเคราะห์ ตามที่กฎหมายกำหนดข้างต้น กรมประชาสงเคราะห์จึงได้กำหนดภารกิจหลัก ซึ่งแสดงให้เห็นถึงจุดมุ่งหมายในการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อเป็นจุดพื้นฐานสำหรับการกำหนดวัตถุประสงค์ กลยุทธ์

แผนงาน และการประเมินผลงาน รวมทั้งการระดมสรรพกำลัง และจัดสรรทรัพยากรขององค์กรให้เป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสมต่อไป กล่าวคือ

1.2 ภารกิจหลักของกรมประชาสงเคราะห์

1. พิทักษ์และคุ้มครองสิทธิประชาชนโดยเฉพาะผู้ด้อยโอกาสให้พ้นสภาพปัญหาความทุกข์ยากเดือดร้อน
2. ส่งเสริมความมั่นคงให้แก่สถาบันครอบครัวและชุมชน
3. สงเคราะห์ ป้องกัน และฟื้นฟูผู้ประสบสาธารณภัย
4. สงเคราะห์ พัฒนาคนยากจนในรูปแบบโครงสร้างตนเองและประชากรชาวเขา
5. ส่งเสริมการดำเนินงานด้านสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ของเอกชน

1.3 ยุทธศาสตร์การพัฒนา

1. การทำงานเชิงรุกทุกด้านเน้นการทำงานร่วมกับ NGOs อาสาสมัครและชุมชน
2. การทำงานโดยใช้ระบบความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายในสังคม
3. เน้นการพัฒนาสถาบันครอบครัว (โดยเฉพาะการคุ้มครองสิทธิเด็กและสตรี)
4. ความเป็นเอกภาพในการทำงาน
5. ความถูกต้องทันต่อเหตุการณ์ของข้อมูลสารสนเทศ
6. แผนงานที่ชัดเจนนำการปฏิบัติ
7. เน้นการวิจัยและพัฒนา

1.4 โครงสร้างของกรมประชาสงเคราะห์

กรมประชาสงเคราะห์ ประกอบด้วยราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาค กล่าวคือ

ราชการบริหารส่วนกลาง สำนักงานเลขานุการกรม, กองคลัง, กองการเจ้าหน้าที่, กองบริการชุมชน, กองสงเคราะห์ชาวเขา, กองสงเคราะห์เด็กและ

บุคคลวัยรุ่น, กองนิคมสร้างตนเอง, กองความมั่นคงแห่งสังคม, กองแบบแผนและสำรวจ, กองวิชาการและแผนงาน, กองสงเคราะห์ผู้ประสบภัย, กองสวัสดิการสงเคราะห์, กองสัมมาอาชีวะสงเคราะห์, สถาบันวิจัยชาวเขา, สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ

และแบ่งหน่วยงานภายใน ดังนี้ ศูนย์อำนวยการรับเด็กเป็นบุตรบุญธรรม, สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการสังคมแห่งชาติ, กงนินติการ, กองฝึกอบรม, กองการสังคมสงเคราะห์เอกชน, กองคุ้มครองสวัสดิภาพเด็ก, สำนักงานประชาสงเคราะห์เขตพื้นที่ 1-8, สำนักผู้ตรวจราชการกรม

ราชการบริหารส่วนภูมิภาค สำนักงานประชาสงเคราะห์จังหวัด
ทุกจังหวัด

บุคลากรของกรมประชาสงเคราะห์ ประกอบด้วย

ข้าราชการ จำนวน 4,010 คน

ลูกจ้างประจำ จำนวน 4,002 คน

* ณ วันที่ 10 สิงหาคม 2543

1.5 การปรับบทบาทภารกิจของกองการเจ้าหน้าที่ให้สอดคล้องกับแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ

อำนาจหน้าที่ของกองการเจ้าหน้าที่ กรมประชาสงเคราะห์ ซึ่งกำหนดไว้ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2537 มาตรา 4 (3) ให้รับผิดชอบ การจักระบบงานและบริหารงานบุคคลเป็นหลัก ซึ่งจะต้องนำกระบวนการด้านบริหารงานบุคคลที่สำคัญคือ การวิเคราะห์งานและออกแบบงาน /การวางแผนกำลังคน /สรรหาคัดเลือก /การบรรจุและแต่งตั้ง /การพัฒนาบุคคล /การประเมินผลการปฏิบัติงาน /การให้สวัสดิการประโยชน์ทดแทน /การปฏิบัติการทางวินัยในการควบคุม และเป็นหลักในการปฏิบัติแล้ว สิ่งที่ต้องคำนึงถึงให้มากที่สุด จักต้องดำเนินการตามแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐดังกล่าวข้างต้นเป็นสำคัญ กล่าวคือ ต้องครอบคลุมใน 5 ด้าน ดังนี้

1. ปรับเปลี่ยนบทบาท ภารกิจและวิธีการบริหารงานของภาครัฐ โดยเปลี่ยนบทบาทจากผู้ปฏิบัติเป็นผู้กำกับ และมีความเด่นชัดในภารกิจที่จำเป็นต้องทำเพื่อกระตุ้น ส่งเสริม และเกื้อหนุน ให้เอกชนและประชาชนได้มีบทบาทมากขึ้นในการพัฒนาและฟื้นฟูประเทศ

2. ปรับเปลี่ยนระบบงบประมาณเป็นระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานและผลสัมฤทธิ์ เพื่อแก้ปัญหาการใช้ทรัพยากรอย่างไร้ทิศทาง

3. ปรับเปลี่ยนระบบบริหารงานบุคคลเจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องทำงานเพื่อประโยชน์ของประชาชนและสังคม ดังนั้น กระบวนการด้านบริหารงานบุคคลทุกเรื่องต้องทำให้ภาครัฐมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุผล และอุดมการณ์ที่จะทำหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต รักษาผลประโยชน์ของประเทศชาติ มีการปรับปรุงเงื่อนไขการจ้าง ยืดความสามารถและผลงานเป็นหลักสร้างระบบแรงจูงใจเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานบนพื้นฐานของค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการ ได้แก่ กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

4. ปรับเปลี่ยนกฎหมายทำให้เกิดความเหมาะสมกับสถานการณ์ และเกื้อหนุนต่อการปรับเปลี่ยนบทบาท ภารกิจ เกิดความรวดเร็ว ป้องกันการสูญเสียโอกาสและเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลักสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกฎหมายที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่หรือการติดต่อราชการของประชาชน ให้มีลักษณะเป็นสากล เอื้อต่อการบริหารและพัฒนาประเทศยิ่งขึ้น

5. ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยม ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐประพฤติตามคุณค่าใหม่และจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน ยึดมั่นในหลักคุณธรรมโดยมีทัศนคติการทำงานเพื่อประโยชน์ของประชาชน

คุณค่าใหม่ของข้าราชการ คือ การปรับเปลี่ยนทัศนคติและค่านิยมของข้าราชการที่เคยชินมาเป็นการทำงานบนพื้นฐานของค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการ และเพื่อให้สนองพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ และสอดคล้องกับสภาพการบริหารแนวใหม่ อันก่อให้เกิดเป็นผลผลิตของงานหรือบริการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งรัฐบาลมอบหมายให้กับประชาชน

ด้านการปรับเปลี่ยนระบบบริหารงานบุคคล กรมประชาสงเคราะห์ โดยกองการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารบุคคลให้สอดคล้องกับ “ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่” ซึ่งจะมีองค์กรขนาดเล็ก กระทัดรัด แต่มีบุคลากรที่มีคุณภาพ มีระเบียบวินัยและความรับผิดชอบสูง ใช้ความรู้ความสามารถได้เต็มศักยภาพ สิ่งที่ได้ดำเนินการไปแล้ว เช่น การจ้างงานโดยให้เอกชนเข้ามา ดำเนินการในงานรักษาความปลอดภัย การรักษาความสะอาด การดูแลจัดสวน นอกจากนี้ได้ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมตามภารกิจหลักของ กรมประชาสงเคราะห์ ในโครงการครอบครัวอุปการะโดยให้สมาชิกนิคมสร้างตนเองรับเด็กของสถานสงเคราะห์ไปเลี้ยงดู เป็นต้น ในส่วนของการปรับลดขนาดกำลังคนภาครัฐก็เป็นไปตามแนวทางการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐทุกประการ

บทที่ 2

ศึกษาปัญหากรณีบุคลากรของกรมประมงกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

โดยศึกษาจากพื้นฐานการศึกษา พื้นฐานความเป็นอยู่ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ วุฒิภาวะ ซึ่งพบว่ามีแตกต่างกันมากในหมู่บุคลากร กรมประมงกระทรวงเกษตร โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยพื้นฐานคุณภาพชีวิตไม่เหมือนกัน วัฒนธรรมของแต่ละองค์กรก็แตกต่างกันทำให้ยากต่อการกำหนดมาตรฐานที่ใช้เป็น เกณฑ์ปฏิบัติ ประกอบกับขาดแรงจูงใจเพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน อัน ได้แก่ ความจำเจ ซ้ำซาก เบื่อหน่าย หือแท้กับสภาพความเป็นจริงที่อาจทำให้บุคลากร เสียขวัญกำลังใจ และหย่อนวินัย

วิกฤตเศรษฐกิจที่เริ่มกระทบรุนแรงมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 ทำให้บุคลากร ของกรมประมงกระทรวงเกษตร ซึ่งได้รับผลกระทบตามสภาพและปัญหาพื้นฐานของ สังคมไทยมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เป็นสิ่งที่ทำลายความอยู่รอดในสังคมของ บุคลากรกรมประมงกระทรวงเกษตรเป็นอย่างมาก บุคลากรในระดับผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ซึ่ง ต้องเผชิญกับสภาพความเป็นจริงที่เป็นอยู่ จึงต้องปรับตัวเพื่อไม่ให้เป็นการชะงักของสังคม ขององค์กร ของหน่วยงาน ของครอบครัว และของตนเอง ซึ่งผู้บังคับบัญชา เพื่อน ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับถัดลงไป และประชาชนที่มารับบริการจะต้องร่วมกัน เสริมสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อป้องกันปัจจัยสภาพแวดล้อมที่อาจล่อใจให้ก้าวล่วงไปสู่การ กระทำการใดเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพย์สินเงินทองหรือประโยชน์อื่นใดที่ไม่ควรได้เป็นการ กระทำผิดวินัย อันส่งผลเสียต่อภาพพจน์ของราชการ

กองการเจ้าหน้าที่ในฐานะผู้รับผิดชอบ “งานวินัย” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการ บริหารงานบุคคลจึงต้องศึกษาสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้น เพื่อนำมาปรับแผนการ บริหารงานบุคคล จัดวางกลยุทธ์ เพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัยของบุคลากรต่อไป

จากการศึกษากรณีการกระทำผิดวินัยของบุคลากรกรมประมงกระทรวงเกษตร ที่ผ่านมารอบปีงบประมาณ 2541 - 2543 มีสาเหตุการกระทำผิดที่คล้ายคลึงกัน สรุปได้ดังนี้

1. ปึงบประมาณ 2541

สาเหตุที่หนึ่งเป็นเรื่องของโอกาสเปิดช่องล่อใจ กล่าวคือ

- กรณียกยอกเงินผู้รับการสงเคราะห์ เจ้าหน้าที่ผู้รับตัวผู้รับการสงเคราะห์ไว้ เมื่อตรวจค้นพบเงินของผู้รับการสงเคราะห์ ได้นำไปเป็นของตน โดยเห็นว่าไม่มีผู้ใดทราบเรื่อง
- กรณีนำโฉนดที่ดินของคนพิการที่มาขอกู้เงินไปจำหน่ายบุคคลภายนอก โดยเข้าใจเองว่าคนพิการไม่รู้ระเบียบการกู้เงิน จึงหลอกลวงให้นำโฉนดที่ดินมาประกันการชำระหนี้ แล้วกลับนำโฉนดที่ดินนั้นไปแสวงหาประโยชน์เพื่อตน
- กรณีเจ้าหน้าที่การเงินเบิกเงินเข้าช้อนหลายฎีกา โดยใช้วิธีการเบิกตรงราชการก่อนหลาย ๆ ครั้ง เมื่อวางฎีกาเบิกได้นำใบสำคัญมาเบิกซ้ำ หรือไม่นำใบสำคัญมาแนบฎีกาเบิก เมื่อมีการตรวจสอบบัญชี จึงทราบว่าเป็นการเบิกซ้ำหลายฎีกา
- กรณีเจ้าหน้าที่ธุรการ อาศัยโอกาสถ่ายสำเนาบัตรประจำตัวของเจ้าหน้าที่เก็บไว้แล้วปลอมชื่อในแบบกู้เงินฉุกเฉินจากสหกรณ์ออมทรัพย์ แล้วติดต่อชำระเงินคืนสหกรณ์ โดยหน่วยงานไม่ต้องหักเงินจากเงินเดือนของเจ้าหน้าที่เหล่านั้น
- กรณียกยอกเงินฝากในบัญชีธนาคารของเด็กผู้รับการสงเคราะห์ ด้วยการให้เด็กเขียนใบถอนเงินแล้วเจ้าหน้าที่ผู้ดูแลเด็กนั้นได้เก็บสมุดเงินฝากเด็กไว้ นำไปถอนเงินจากธนาคารแล้วนำไปเป็นประโยชน์ส่วนตัวตน
- กรณีปลอมแปลงบัตรประจำตัวบุคคลบนพื้นที่สูง โดยอาศัยความเป็นเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขา

สาเหตุที่สอง เป็นเรื่องของความประพฤติ

- กรณีเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขา ถูกจับกุมเนื่องจากมียาเสพติดให้โทษประเภท 1 (ยาบ้า) จำนวนประมาณ 20,000 เม็ด ไว้ครอบครองเพื่อจำหน่าย
- กรณีพูดจาก้าวร้าวไม่เคารพผู้บังคับบัญชา

- กรณีดื่มสุราสังสรรค์กับชาวบ้านตามธรรมเนียมในวันหยุดงานและเมื่อถึงเวลาปฏิบัติหน้าที่เวรยามได้โต้เถียงหัวหน้าตรวจเวรด้วยถ้อยคำไม่สุภาพหยาบคาย

สาเหตุที่สาม เป็นเรื่องเจตนาทุจริต

- กรณีเบิกเงินเบี้ยยังชีพคนชราแล้วจ่ายไม่ครบ นำส่วนหนึ่งไปเป็นประโยชน์ส่วนตัว หลังจากการตรวจสอบจึงส่งเงินคืนแก่คนชรา

2. ปีงบประมาณ 2542

สาเหตุที่หนึ่ง เป็นเรื่องโอกาสเปิดช่องล่อใจ

- กรณีเจ้าหน้าที่ของสถานแรกรับ ได้เรียกเงินจากผู้มาติดต่อขอรับตัวผู้รับการสงเคราะห์ให้ช่วยเหลือผู้รับการสงเคราะห์ให้หลบหนีไป
- กรณีปลอมลายมือชื่อผู้ประสภภัย ซึ่งมีสิทธิรับเงินช่วยเหลือจากรบรทุกกัสระเบิด เมื่อมีการตรวจสอบจึงนำเงินสดไปจ่าย

สาเหตุที่สอง เป็นเรื่องความประพฤติ

- กรณีชู้สาว 2 เรื่อง ถึงขนาดทำร้ายร่างกายทะเลาะวิวาทกัน

สาเหตุที่สาม เป็นเรื่องความรู้เท่าไม่ถึงการณ์

- กรณีเจ้าหน้าที่การเงินเขียนเช็คสั่งจ่ายชำระหนี้ให้เจ้าหน้าที่ของสำนักงานนำไปจ่ายเจ้าหน้าที่ โดยไม่ขีดคร่อมและขีดฆ่าคำว่า "ผู้ถือ" ออกจำนวน 15 ฉบับ

- กรณีเป็นผู้บังคับบัญชา และหรือเป็นกรรมการเก็บรักษาเงินลงชื่อในเอกสารการตรวจนับเงินคงเหลือประจำวันที่เจ้าหน้าที่การเงินส่งมา โดยไม่ตรวจนับเงิน

3. ปีงบประมาณ 2543

สาเหตุที่หนึ่ง เป็นเรื่องโอกาสเปิดช่องล่อใจ

- กรณีปลอมหนังสือรับรองการทำประโยชน์ที่ดิน น.ค.3 โดยอาศัยความเป็นเจ้าหน้าที่รับผิดชอบเรื่อง น.ค.3 ของนิคมแห่งหนึ่ง เมื่อย้ายมาอยู่กนิคมหนึ่งได้นำ น.ค.3 ของนิคมเดิมที่ออกให้แก่สมาชิกมาลบแก้ไขเปลี่ยนแปลงออกให้สมาชิกนิคมในนิคมที่ย้ายมาอยู่ใหม่
- กรณีเป็นเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบจัดเก็บเงินทุนหมุนเวียนการนิคมประชาสงเคราะห์ได้ออกใบเสร็จรับเงินชั่วคราว ซึ่งนิคมเลิกใช้แล้วให้ลูกหนี้ของนิคมแล้วนำเงินไปใช้ส่วนตัว
- กรณีเป็นเจ้าหน้าที่ประชาสงเคราะห์อำเภอ เมื่อทราบว่าจังหวัดโอนเงินเบี้ยยังชีพคนพิการเข้าบัญชีเงินฝากคนพิการแล้ว ได้ให้ภรรยาโดยพฤตินัยนำใบถอนเงินที่คนพิการหรือผู้แทนคนพิการลงชื่อในช่องผู้มีอำนาจถอนเงินและช่องมอบอำนาจให้รับเงินแทนไปถอนเงินแล้วจ่ายให้ส่วนหนึ่ง หลังจากมีการสอบสวนจึงนำไปจ่ายจนครบตามจำนวนที่มีสิทธิ์ได้รับ
- กรณีไม่จ่ายเงินอุดหนุนแก่ศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน เมื่อเจ้าหน้าที่ประชาสงเคราะห์อำเภอรับเงินโอนจากสำนักงานประชาสงเคราะห์จังหวัดในนามตนเอง ได้หลอกให้คณะกรรมการศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้านลงชื่อในหลักฐานการรับเงินส่งไปให้สำนักงานประชาสงเคราะห์จังหวัด

สาเหตุที่สอง ในเรื่องความรู้เท่าไม่ถึงการณ์

- กรณีเบิกจ่ายเงินสงเคราะห์คนพิการ เด็กและครอบครัวผู้มีรายได้น้อยและไร้ที่พึ่งแล้วรวบรวมใบสำคัญรับเงินล่าช้าเป็นเวลา 9 เดือน เป็นการผิดระเบียบของทางราชการ
- กรณีได้รับมอบหมายให้เป็นเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีได้เบิกเงินทุนหมุนเวียนส่งเสริมอาชีพสตรี แต่กลุ่มสตรียกเลิกการกู้เงินจำนวนนี้จึงนำไปรองจ่ายในกิจการของสำนักงาน สำหรับรายจ่ายที่เบิกไม่ได้ส่วนหนึ่ง นำรองจ่าย

ให้เจ้าหน้าที่ผู้เบิกเงินส่วนหนึ่ง เนื่องจากไม่สามารถวางฎีกาเงินตรงหรือเขียนเช็คได้เพราะผู้บังคับบัญชาไม่อยู่ที่สำนักงาน

- กรณีเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานสงเคราะห์และช่วยเหลือผู้ประสบภัยสาธารณภัย เขียนใบสั่งซื้อวัสดุจากร้านค้าพร้อมจัดทำใบรายชื่อราษฎรและจำนวนวัสดุที่จะช่วยเหลือ เพื่อมอบให้เจ้าหน้าที่ตรวจนับวัสดุและเจ้าหน้าที่แจกจ่ายวัสดุนั้น แต่ปรากฏว่ารายการในใบสั่งซื้อและใบรายชื่อราษฎรที่จัดทำขึ้นต่ำกว่าจำนวนวัสดุตามบัญชีแจกจ่าย เนื่องจากเกิดภัยหลายรายและเข้าใจว่าแจกจ่ายวัสดุแก่ราษฎรไปส่วนหนึ่งก่อนให้ทั่วถึง แล้วจะจ่ายส่วนที่เหลือต่อไป แต่เมื่อมีการตรวจสอบบัญชีว่าไม่ถูกต้อง ผู้บังคับบัญชาจึงได้รับผิดชอบใช้เงินคืนราชการในส่วนที่ถือว่าไม่ตรงตามบัญชีแจกจ่ายเรียบร้อยแล้ว

สรุปสาเหตุการกระทำผิดวินัยของบุคลากรกรมประชาสงเคราะห์

เห็นได้ว่าสาเหตุการกระทำผิดวินัยของบุคลากรกรมประชาสงเคราะห์มาจากโอกาสเปิดช่องล่อใจและการรู้เท่าไม่ถึงการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ และอีกสาเหตุหนึ่งมาจากความประพฤติดส่วนตัว ที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ

กองการเจ้าหน้าที่ กรมประชาสงเคราะห์ ได้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลจากการศึกษาวิเคราะห์สาเหตุของการกระทำผิดวินัยมาโดยตลอดโดยใช้แนวทางสร้างขวัญและกำลังใจ ตามนโยบายครอบครัวผาสุกของอธิบดีกรมประชาสงเคราะห์ ซึ่งให้โอกาสสามัภรรยาปฏิบัติงานในหน่วยงานใกล้เคียงกันพักอาศัยร่วมกันกับ พ่อ + แม่ + ลูก / การเลื่อนระดับข้าราชการให้สูงขึ้น / การให้สวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้ข้าราชการและลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นประโยชน์แก่ราชการและประชาชนอย่างสูงสุด นอกจากนี้กองการเจ้าหน้าที่ได้ติดตามพฤติกรรมของผู้ถูกดำเนินการทางวินัย กับผู้ที่มีความประพฤติยังไม่เข้าข่ายเป็นการกระทำผิดวินัยให้นำเข้าโครงการพัฒนาบุคลากรโดยมีวัตถุประสงค์ คือ

1. เพื่อแก้ไขปรับปรุงปัญหาข้าราชการหย่อนสมรรถภาพหรือมีพฤติกรรมอันเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติราชการ

2. เพื่อพัฒนาและส่งเสริมสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3. เพื่อศึกษา ค้นคว้าสาเหตุและวิธีการป้องกันมิให้ข้าราชการต้องกลายเป็นผู้หย่อนความสามารถ

4. เพื่อนำผลที่ได้รับจากการดำเนินงานตามโครงการมาปรับปรุงกระบวนการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการในกรมประชาสงเคราะห์ เพื่อให้ได้ข้าราชการที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การดำเนินการตามโครงการพัฒนาบุคลากรเป็นแนวทางหนึ่งของการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากร เป็นการให้โอกาสบุคลากรที่จะสามารถกลับมาเป็นข้าราชการที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพที่ดี ไม่ต้องใช้กระบวนการดำเนินการทางวินัยมาควบคุมความประพฤติและการปฏิบัติราชการสอดคล้องกับการรณรงค์ในเรื่องการสร้างจิตสำนึกปรับเปลี่ยนทัศนคติและค่านิยมของข้าราชการ ซึ่งศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ. เป็นผู้รับผิดชอบ ประกอบด้วยวาระแห่งชาติที่สำนักงาน ก.พ. เสนอคณะรัฐมนตรีออกเป็นระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 เมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2542 เพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตามหลักกฎหมายและการปกครองระบอบประชาธิปไตย ให้สังคมมีส่วนร่วมและรับผิดชอบด้วยการเปิดเผยข้อมูลให้ตรวจสอบได้ ตลอดจนขยายการบริการภาครัฐสู่ประชาชนอย่างรวดเร็วทั่วถึง และเป็นธรรม โดยภาครัฐ ภาคธุรกิจ และภาคเอกชน รวมทั้งการเมือง ต้องมีส่วนร่วมซึ่งกันและกัน โดยใช้หลักการของระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเป็นตัวปรับเชื่อม ซึ่งจะประกอบด้วยหลักสำคัญอย่างน้อย 6 ประการ คือ

1. **หลักนิติธรรม** ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัยเป็นธรรมและสังคมยอมรับ นำมาซึ่งความเสมอภาคของประชาชนทุกคน ไม่เลือกปฏิบัติ

2. **หลักคุณธรรม** ได้แก่ การทำในสิ่งที่ถูกต้อง ดีงาม ด้วยความซื่อสัตย์ จริงใจ บนพื้นฐานของศีลธรรม จริยธรรม ภายใต้ระเบียบกฎเกณฑ์ของสังคม และนำมาซึ่งประโยชน์ให้กับสังคมและประเทศชาติ

3. หลักความโปร่งใส ได้แก่ การบริหารกิจการต่าง ๆ ที่จะต้องเปิดเผยให้สาธารณชนสามารถตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้

4. หลักการมีส่วนร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือองค์กรทุกระดับที่มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือได้รับผลกระทบจากการบริหารงานของหน่วยงานของรัฐได้ร่วมรับรู้ และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ เช่น การทำประชาพิจารณ์ หรือการแสดงประชามติ เป็นต้น

5. หลักความรับผิดชอบ ได้แก่ ความมุ่งมั่นและตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถให้บรรลุความสำเร็จอย่างมีจิตสำนึกต่อหน้าที่ สังคม ประชาชน และประเทศ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลักและยอมรับผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานดังกล่าว

6. หลักความคุ้มค่า ได้แก่ การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม ปรารถนาให้คนไทยมีความประหยัด ใช้จ่ายอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก รวมทั้งการรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

บทที่ 3

มูลเหตุและความจำเป็นในการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการกรมประชาสัมพันธ์

จากแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐที่กำหนดวิสัยทัศน์ระบบบริหาร
ภาครัฐว่าจะต้องมีลักษณะที่พึงคาดหวัง คือ

- ◇ เป็นระบบที่สร้างประโยชน์ให้ประชาชนและประเทศชาติ
- ◇ เป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน
- ◇ เป็นระบบที่มีความรับผิดชอบ และเป็นที่ยิ่งของประชาชน
- ◇ เป็นระบบที่เข้มแข็ง ทนทานต่ออุปสรรค กล้าหาญ ต่อสู้เพื่อ
คุณธรรมเกียรติภูมิและศักดิ์ศรี
- ◇ เป็นระบบที่ทันสมัย ทันโลก ทันการณ
- ◇ เป็นระบบที่มีวัฒนธรรมที่มุ่งความเป็นเลิศของงาน

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ดังกล่าว จึงได้กำหนดเป็นแผนปฏิรูประบบ
บริหารภาครัฐขึ้น ซึ่งในส่วนหนึ่งคือ แผนการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยม
เป็นแผนที่มุ่งเน้นที่ตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยมีนโยบายในการดำเนินงาน 7 ประการ
คือ

1. จัดทำค่านิยมสร้างสรรค์และจรรยาบรรณเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อให้
เจ้าหน้าที่ของรัฐมีค่านิยมสร้างสรรค์ ในการสร้างสิ่งที่ดีงามถูกต้องและจรรยาบรรณ
ในการปฏิบัติหน้าที่
2. ปรับกระบวนทัศน์เจ้าหน้าที่ของรัฐให้มุ่งเน้นประโยชน์ของ
ประชาชนและสังคม เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีกระบวนทัศน์ใหม่ที่เน้นความสามารถ
เพื่อสร้างประโยชน์แก่ประชาชนและสังคม
3. รณรงค์และส่งเสริมค่านิยมสร้างสรรค์และจรรยาบรรณของ
เจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีค่านิยมสร้างสรรค์และจรรยาบรรณ
ในวิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่

4. ปรับปรุงกระบวนการให้รางวัลและลงโทษด้วยความรวดเร็ว เพื่อให้การลงโทษและให้รางวัลเป็นสิ่งที่เห็นผลได้อย่างทันการณ

5. สร้างฐานข้อมูลเรื่องคอร์รัปชัน เพื่อให้มีการศึกษา ค้นหาวิธีป้องกันปราบปรามคอร์รัปชันที่ได้ผล

6. รณรงค์เพื่อลดการทุจริตประพฤติมิชอบในภาครัฐ เพื่อให้ประชาชนแสดงความเห็นต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และให้ภาคเอกชน สื่อมวลชนและประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจตราการทำงานของหน่วยงานของรัฐ

7. สร้างระบบคุ้มครองผู้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐ เพื่อให้มีความโปร่งใสในการทำงาน และสร้างภูมิคุ้มกันให้แก่ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในเรื่องทุจริตประพฤติมิชอบของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ดังนั้น รัฐจึงได้กำหนดให้มีแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐเพื่อเปลี่ยนแปลงให้ไปสู่ รูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ คือ แผนปฏิรูปสังคม โดยเอกชนและสังคมเป็นตัวตั้งและใช้ความร่วมมือกันหรือความเป็นประชาคมเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ โดยนำการสร้างคุณค่าและจิตสำนึกใหม่เป็นแกนกลาง ของ การปฏิรูปสังคมในเรื่องการสร้างเศรษฐกิจพอเพียงและประชาสังคม /การปฏิรูประบบเศรษฐกิจมหภาคและการเงิน /การปฏิรูประบบรัฐทั้งระบบการเมืองและระบบราชการ /ปฏิรูปการศึกษา /ปฏิรูปสื่อเพื่อสังคม /ปฏิรูปกฎหมาย

จากแนวทางตามแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐดังกล่าวข้างต้น และการศึกษาวิเคราะห์มูลเหตุที่ทำให้บุคลากรของกรมประชาสงเคราะห์กระทำผิดวินัย สำนักงาน ก.พ. ได้จัดโครงการสัมมนาผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการ เรื่อง มาตรฐานการดำเนินงานด้านการพัฒนาข้าราชการพลเรือนของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้การดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐมีการดำเนินการที่ได้มาตรฐานเมื่อเทียบกับต่างประเทศ และเพื่อให้มีแนวทางในการดำเนินงานแก่ส่วนราชการต่าง ๆ โดยใช้มาตรฐานการดำเนินงานด้านการพัฒนาข้าราชการพลเรือนของหน่วยงานภาครัฐ เป็นเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพของคนและหน่วยงาน ในฐานะผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กรมประชา-สงเคราะห์ ได้เข้าร่วมสัมมนาในโครงการนี้และร่วมคิดพิจารณาคำนิยมสร้างสรรค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามแผนงานการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและ

ค่านิยม จึงได้นำแนวทางมากำหนดกลยุทธ์เพื่อทำแผนงานนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ในส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารบุคคลภาครัฐแนวใหม่ต่อไป

ในขณะที่เดียวกันผู้บริหารระดับสูง ของกรมประชาสงเคราะห์ก็ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรของกรมประชาสงเคราะห์ให้มีศักยภาพสูงด้วยวิธีการที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทภารกิจ และการจัดอัตรากำลัง ตามแนวปฏิรูประบบราชการ โดยวิธีการหนึ่งคือจะต้องสร้างขวัญกำลังใจให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำ เกิดพลังที่จะผลักดันให้ทำงานด้วยความตั้งใจ กระตือรือร้นและด้วยความสมัครใจ โดยยึดมั่นในหลักของคุณธรรม เพื่อการมีสภาพจิตใจที่เข้มแข็ง มุ่งมั่นเพื่อประโยชน์ของผู้รับบริการเป็นสำคัญ

กรมประชาสงเคราะห์ก่อตั้งมาครบ 60 ปีบริบูรณ์ ในวันที่ 1 กันยายน 2543 บุคลากรของกรมประชาสงเคราะห์ก็ยังคงปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจด้านสวัสดิการสังคมในฐานะผู้บริการมาโดยตลอด งานหลักก็ยังคงเป็นเช่นเดิม แต่กระแสนการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรงด้วยระบบเศรษฐกิจ ข้อมูล ข่าวสาร และเทคโนโลยีสมัยใหม่ ในท่ามกลางวิกฤตการณ์อย่างรุนแรงของประเทศชาติ เช่นนี้ จึงเป็นปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ ที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานบุคคลในกรมประชาสงเคราะห์ กล่าวคือข้าราชการและลูกจ้างต่างเป็นบุคคลที่มีทั้งผู้ที่ยึดมั่นในศีลธรรมและคุณธรรม และผู้มัวเมาในอบายมุขกามตัณหา ถ้าปล่อยให้ข้าราชการและลูกจ้างซึ่งมีความประพฤติและความสำนึกรับผิดชอบแตกต่างกัน ปฏิบัติงานในหน้าที่ตามความพอใจหรือตามอำเภอใจของแต่ละคน การปฏิบัติงานก็จะประสบแต่ความล้มเหลว ขาดประสิทธิภาพ และจะนำความหายนะมาสู่ประเทศชาติและประชาชนต่อไป

เพื่อเป็นการปรับกระบวนทัศน์ในการทำงานให้เหมาะกับการเปลี่ยนแปลงของโลกและเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

กรมประชาสงเคราะห์ได้กำหนดวิสัยทัศน์ของกรม ไว้ว่า

“เป็นองค์กรหลักในการจัดสวัสดิการสังคมและส่งเสริมให้มีเครือข่ายการดำเนินงาน เพื่อให้บริการแก่กลุ่มเป้าหมายอย่างทั่วถึงและได้มาตรฐาน”

และเพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรม

กองการเจ้าหน้าที่ได้กำหนดวิสัยทัศน์ของกอง ไว้ว่า

“เป็นหน่วยงานบริหารงานบุคคลที่ยึดมั่นและส่งเสริมในค่านิยม
สร้างสรรค์ผลักดันให้เกิดการพัฒนาระบบและวิธีปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง โดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วมเพื่อประโยชน์สูงสุดของ
ประชาชน”

และเพื่อกำหนดทิศทางการทำงาน โดยวิเคราะห์สถานการณ์ และ
สภาพแวดล้อมโดยรวมประกอบกันแล้ว ด้วยการนำ **SWOT Analysis** มาใช้ (S =
Strength = จุดแข็ง, W = Weakness = จุดอ่อน, O = Opportunity = โอกาส, T =
Threat = อุปสรรค) เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาคน พัฒนาความรู้ ทักษะของ
บุคลากร ด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์การทำงานที่ชัดเจน จน
สามารถปรับปรุงพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ส่วนใดที่ล้ำสมัยไม่สามารถพัฒนาได้ก็ต้องยกเลิก
ไป โดยมีการประเมินผลว่าการพัฒนานั้นบรรลุเป้าหมายอย่างไร เพื่อจะได้ปรับ
เป้าหมายให้พัฒนาในระดับสูงขึ้นต่อไป

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) เพื่อทำนาย
สถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตโดยเฉพาะสถานการณ์ที่เกี่ยวกับการดำเนิน
งานของกรมประชาสงเคราะห์ตามวิสัยทัศน์ของกรมประชาสงเคราะห์ในส่วน
ประเด็นด้านบุคลากร เห็นได้ว่า

- สภาพแวดล้อมภายใน ด้านบุคลากรของกรมประชาสงเคราะห์
ซึ่งส่วนใหญ่มีความรู้ด้านสวัสดิการสังคม และมีความมุ่งมั่นที่จะให้ความช่วยเหลือ
ผู้รับบริการ (Service Mind) ซึ่งถือว่าเป็นจุดแข็ง เนื่องจากสอดคล้องกับภารกิจของ
กรมฯ และเอื้อต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ในขณะที่เดียวกันบุคลากรของกรม
ประชาสงเคราะห์ก็มีจุดอ่อนตรงที่ขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบขาดการ
ทำงานเป็นทีม ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง และที่สำคัญบางส่วน
แสวงหาประโยชน์โดยใช้ช่องโหว่ของกฎหมายหรือโอกาสเปิดช่องล่อใจ อีกทั้ง
ขาดการตระหนักในสิทธิและหน้าที่ของผู้ให้บริการ ซึ่งเป็นจุดอ่อนด้านบุคลากรของ

กรมประชาสัมพันธ์ที่สมควรได้รับการแก้ไขปรับปรุง เพื่อให้การทำงานบรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

- สภาพแวดล้อมภายนอก ด้านผู้รับบริการจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ ทำให้กลุ่มเป้าหมายตามวิสัยทัศน์เพิ่มมากขึ้น เช่น ผู้ถูกเลิกจ้าง ว่างงานครอบครัวยากจนมีเพิ่มมากขึ้นทำให้ภารกิจของกรมประชาสัมพันธ์เพิ่มมากขึ้นด้วย แต่บุคลากร อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ และงบประมาณไม่ได้รับเพิ่มขึ้นตามที่ควรจะเป็น กฎหมายบางฉบับล้าสมัย เช่น พระราชบัญญัติควบคุมการขอตาน พ.ศ. 2484 ที่ยังคงเปิดโอกาสให้มีการควบคุมกักขังหน่วยงานเหยี่ยว ผู้ที่กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติ กฎหมายบางฉบับเอื้อต่อการแสวงหาผลประโยชน์ของผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง ภาคเอกชนยังมีบทบาทน้อยมากในการร่วมกำหนดนโยบายการจัดสวัสดิการสังคม บุคลากรของกรมประชาสัมพันธ์ยังไม่ได้รับการส่งเสริมการฝึกอบรมเพิ่มพูนทักษะเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี โดยเฉพาะการใช้คอมพิวเตอร์

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมข้างต้นเป็นการสำรวจศักยภาพของบุคลากรและวิเคราะห์ขีดสมรรถนะที่มีผลกระทบต่อการทำงานของกรมประชาสัมพันธ์ และเห็นว่าสมควรดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้วยการสร้างคุณค่าและจิตสำนึกใหม่ คน องค์กรหรือสังคมที่ไม่มีคุณค่าและจิตสำนึกย่อมไม่มีความหมายและขาดพลังสร้างสรรค์ คุณค่าและจิตสำนึกจะส่งให้การพัฒนาด้านอื่นได้ผลไปด้วย

พฤติกรรมของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ที่กระทำผิดวินัยอันเนื่องมาจากมูลเหตุของการขาดจิตสำนึกที่ดี ขาดคุณธรรมและจริยธรรม เป็นเรื่องที่ต้องเร่งแก้ไข โดยนอกจากความจำเป็นที่ดูจากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริงแล้ว กฎหมายหลายฉบับยังกำหนดให้ทุกหน่วยราชการเร่งดำเนินการในเรื่องการเสริมสร้างคุณธรรมอย่างจริงจังอีกด้วย อาทิเช่น มีกฎหมายเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมข้าราชการพลเรือน คือ ตามมาตรา 91 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 บัญญัติว่าข้าราชการพลเรือนต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน ตามข้อบังคับที่ ก.พ.กำหนด / มีข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2537 ซึ่งถือว่าเป็นกติกากฎของสังคมที่กำหนดขึ้นไว้ให้ปฏิบัติ

ร่วมกันช่วยให้เกิดการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันในสังคม และเป็นการสร้างพฤติกรรม
 เคชชินที่ดี แก้ไขความขัดแย้งกลายมาเป็นความประสาน เสริมกำลังแก่กัน เพิ่ม
 พลังความดีงามและความเจริญเป็นเครื่องหมายของผู้มีวัฒนธรรมสมควรได้รับการยก
 ย่อง และตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 77
 บัญญัติไว้มีใจความว่า “รัฐต้องจัดให้มีแผนพัฒนาการเมือง จัดทำมาตรฐาน
 ทางคุณธรรมและจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และ
 พนักงานหรือลูกจ้างอื่นของรัฐเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และ
 เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่” อีกทั้งคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบ
 กับการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ ซึ่งได้กำหนดให้มีแผนการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม
 และ ค่านิยมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐไว้อีกด้วย

ในส่วนของมูลเหตุจูงใจในการทำงานนั้น ที่ผ่านมากกรมประชา-
 สงเคราะห์ก็ได้คำนึงถึงขวัญกำลังใจของบุคลากรเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง
 ความเจริญก้าวหน้าในการรับราชการ เช่น

- การดำเนินการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานเป็น
ระดับสูงขึ้นจากเดิมระดับ 7 ขึ้นเป็นระดับ 8 โดยใช้อำนาจ อ. ก. พ. กรม
- การเลื่อนระดับตำแหน่งเลื่อนไหล ตาม ว.23 และ ว.24 ทำให้
 บุคลากรระดับผู้ปฏิบัติได้รับการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น ในรอบ 2 ปีที่ผ่านมาประมาณ
 1,300 อัตรา
- การให้เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษในกรมประชาสงเคราะห์
 สำหรับข้าราชการผู้ซึ่งปฏิบัติงานเสี่ยงต่อโรคเอดส์ และข้าราชการผู้ซึ่งปฏิบัติงานใน
 สภาวะยากลำบากและไม่่น่าอภิรมย์ เช่น พยาบาลเทคนิค พยาบาลวิชาชีพ
 เจ้าพนักงานอบรมและฝึกวิชาชีพ และเจ้าหน้าที่อบรมและฝึกวิชาชีพ หรือตำแหน่งที่
 ปฏิบัติงานในสถานสงเคราะห์ที่มีผู้รับการสงเคราะห์ที่ไม่สามารถช่วยเหลือ
 ตนเองได้ เนื่องจากเป็นคนพิการทางกายทางสมองและปัญญา ทางจิตประสาท
 เป็นคนชราที่เจ็บป่วยหรือหลง หรือเป็นคนไร้ที่พึ่งที่มีปัญหาด้านจิตประสาท และใน
 การปฏิบัติงานต้องดูแลให้การสงเคราะห์ ฟื้นฟู และพัฒนา โดยสัมผัสกับผู้รับการ-

สงเคราะห์ที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ โดยได้เงินเพิ่มพิเศษอัตราเดือนละ 1,000 – 1,500 บาท รวม 96 ตำแหน่ง

- การคัดเลือกข้าราชการดีเด่น เป็นประจำทุกปี ตามแนวทางการครองตน, การครองคน, การครองงาน, ผลงานดีเด่น โดยผู้ที่ได้รับการพิจารณาเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำดีเด่นจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ 2 ขั้นทุกราย

กล่าวโดยสรุป สิ่งที่สมควรเน้นย้ำให้บุคลากรของกรมประชาสงเคราะห์เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่สร้างสรรค์นั้นก็คือ **การสร้างจิตสำนึกให้มีคุณธรรมและจริยธรรม**

บทที่ 4

ขั้นตอนการจัดทำมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม ของข้าราชการกรมประชาสัมพันธ์

จากเหตุผลความจำเป็นและมูลเหตุต่าง ๆ ดังกล่าวแล้ว ในฐานะผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กรมประชาสัมพันธ์ จึงร่วมหารือกับสำนักงาน ก.พ. เพื่อที่จะส่งเสริมสนับสนุนส่วนราชการให้จัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้มีการปฏิบัติอย่างจริงจังเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ขึ้นในส่วนราชการ อันเป็นการสร้างหลักเกณฑ์และดำเนินการให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยดังกล่าว จึงได้นำเสนอหลักการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการกรมประชาสัมพันธ์ เพื่อให้ข้าราชการและลูกจ้างในสังกัดใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติตน/ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ตามแนวทางและวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. เสนอรูปแบบไว้ ซึ่งกรมประชาสัมพันธ์ได้อนุมัติให้ดำเนินการกล่าวคือ

ขั้นตอนที่ 1 กรมประชาสัมพันธ์แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการกรมประชาสัมพันธ์ มีหน้าที่

- จัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการกรมประชาสัมพันธ์
- รับฟังความคิดเห็นของข้าราชการมาประกอบการจัดทำ
- เสนอมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมต่ออธิบดีเพื่อพิจารณา

ขั้นตอนที่ 2 อธิบดีกรมประชาสัมพันธ์พิจารณามาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการกรมประชาสัมพันธ์แล้วให้เสนอ อ.ก.พ. กรม พิจารณาลงมติ

ขั้นตอนที่ 3 อ.ก.พ.กรม พิจารณาเห็นชอบแล้ว จึงนำเสนออธิบดีลงนามประกาศใช้ต่อไป หรือหาก อ.ก.พ.กรม พิจารณามีมติเห็นเป็นอย่างอื่นให้คณะทำงานนำมาแก้ไขปรับปรุงให้เป็นไปตามมติ อ.ก.พ.กรมแล้วนำเสนอ อ.ก.พ.กรม พิจารณา

ได้เปิดโอกาสให้ข้าราชการและลูกจ้างในสังกัดได้มีส่วนร่วมในการจัดทำด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมที่จะจัดทำขึ้น เป็นที่ยอมรับและปฏิบัติเมื่อประกาศใช้แล้ว

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ ในฐานะเลขานุการคณะทำงานจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการกรมประชาสัมพันธ์ ได้จัดให้มีการประชุมคณะทำงานเพื่อรับทราบหลักการแนวทางการจัดทำซึ่งได้นำเสนอให้มีหนังสือแจ้งทุกหน่วยงานในสังกัดกรมประชาสัมพันธ์ ร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อประกอบการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม โดยถือหลักในการปฏิบัติหน้าที่และการดำเนินชีวิตอย่างน้อย 9 ประการ ที่ข้าราชการและลูกจ้างของรัฐพึงมีหน้าที่ต่อสถาบันและองค์กรต่าง ๆ ดังนี้

- ประการที่ 1 ซาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และวัฒนธรรม
- ประการที่ 2 ระบอบประชาธิปไตย
- ประการที่ 3 รัฐธรรมนูญ
- ประการที่ 4 กฎหมาย
- ประการที่ 5 ปทัสถานและวัฒนธรรมขององค์กร
- ประการที่ 6 วิชาชีพและหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ประการที่ 7 ครอบครัวและเพื่อน
- ประการที่ 8 ประโยชน์สาธารณะ ชุมชน และสังคม
- ประการที่ 9 มวลมนุษยชาติและสิ่งแวดล้อม

นอกจากนี้สำนักงาน ก.พ.ได้กำหนดให้นำค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการ ได้แก่ กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง /ซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ /โปร่งใส /ไม่เลือกปฏิบัติ /มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นแนวทางสำคัญในการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมด้วย

ข้าราชการและลูกจ้างในสังกัดกรมประชาสัมพันธ์ ได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการจัดทำ โดยมีข้อเสนอส่งไปยังกองต้นสังกัด ซึ่งคณะทำงานมีมติให้แต่งตั้งคณะทำงานระดับกองขึ้นคณะหนึ่งเพื่อรวบรวม ตรวจสอบ จัดกลุ่ม จัดหมวดหมู่ แล้วจัดส่งมายังฝ่ายเลขานุการคณะทำงาน และได้นำเสนอที่ประชุมคณะทำงานเพื่อพิจารณา โดยฝ่ายเลขานุการคณะทำงานได้ตรวจสอบพิจารณาข้อเสนอมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ที่เสนอมาเป็น 3 แนวทาง คือ เสนอเป็นภาพรวม / เสนอตามแนวปฏิบัติ 9 ประการ / เสนอเป็นส่วน ๆ ทำนองเดียวกันกับจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน **รวมทั้งสิ้น 492 ข้อ** ซึ่งได้พิจารณาเบื้องต้นเห็นว่าส่วนใหญ่มีข้อความคล้ายคลึงกัน จึงได้นำเสนอเป็นภาพรวมได้ 7 ข้อ ในที่สุดที่ประชุมได้มีมติให้นำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการกรมประชาสัมพันธ์ 7 ข้อนี้ส่งให้กองต้นสังกัดต่าง ๆ เพื่อร่วมคิดพิจารณา ก่อนนำเสนออธิบดีกรมประชาสัมพันธ์พิจารณา ดังต่อไปนี้

ร่างมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการกรมประชาสัมพันธ์

1. พึงยึดมั่นการปฏิบัติงานตามแนวพระราชดำริ
2. พึงเอื้ออาทรและปฏิบัติต่อผู้รับบริการโดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ หลักสิทธิมนุษยชน และหลักการสังคมสงเคราะห์อย่างเสมอภาค มีคุณธรรมและจิตสำนึกในการให้บริการ
3. พึงตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส รักษาระเบียบวินัย กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
4. พึงดูแลรักษาสถานที่ปฏิบัติงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมให้มีความสวยงามเป็นระเบียบเรียบร้อย และรักษาวัฒนธรรมอันดีขององค์กร
5. พึงประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมและปลูกฝังค่านิยมที่ดีแก่สมาชิกในครอบครัว เพื่อส่งเสริมให้เกิดความเข้มแข็งแก่สถาบันครอบครัวและชุมชน

6. พึงสนับสนุนให้ภาคเอกชน ชุมชนและประชาชน มีส่วนร่วมในการจัดบริการสวัสดิการสังคม

7. พึงศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในวิชาชีพและทันต่อกระแสโลกาภิวัตน์

การทำพิจารณาณั้น ใช้วิธีเวียนหนังสือแจ้งทุกกอง (ส่วนกลาง) เพื่อรวบรวมความคิดเห็นจากหน่วยงานในความรับผิดชอบในส่วนภูมิภาคด้วย ซึ่งถือว่าได้พิจารณาถ้อยแถลงจัดหมวดหมู่ จัดกลุ่มมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการกรมประชาสัมพันธ์ที่หน่วยงานได้มีส่วนร่วมจัดทำ นำเสนอมาแล้ว ให้ตรวจสอบพิจารณาภายในระยะเวลาที่กำหนด หากไม่มีการทักท้วงหรือมีความเห็นแย้งเป็นอย่างอื่น จึงนำเสนออธิบดีกรมประชาสัมพันธ์เพื่อพิจารณาก่อนนำเสนอ อ.ก.พ.กรม มีมติเพื่อประกาศใช้ต่อไป

ความคาดหวังที่จะได้จากการที่กรมประชาสัมพันธ์มีมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการกรมประชาสัมพันธ์ดังกล่าวข้างต้นนั้น คือ ให้ข้าราชการกรมประชาสัมพันธ์มีคุณค่าใหม่ โดยปรับเปลี่ยนทัศนคติ คือ แนวความคิดที่ใช้เป็นหลักยึดในการปฏิบัติงาน และค่านิยม หรือการกำหนดสิ่งที่มีคุณประโยชน์ เพื่อให้ข้าราชการใช้เป็นหลักยึดในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่เคยชินกับสภาพการบริหารตามแบบเดิม ๆ ให้เป็นข้าราชการยุคใหม่ที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของครอบครัว สอนองพระบรมราชาบาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ และสอดคล้องกับหลักการบริการแนวใหม่ อันก่อให้เกิดเป็นผลผลิตของงานหรือบริการที่มีประสิทธิภาพซึ่งรัฐบาลมอบให้กับประชาชน และให้ข้าราชการมีคุณลักษณะและทักษะของข้าราชการไทยที่พึงประสงค์ คือ

1. ทักษะการใช้ความคิด
2. การทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์
3. การบริหารทรัพยากร
4. ความสามารถและทักษะในการสื่อสาร
5. ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ

6. การมุ่งเน้นให้บริการ
7. จริยธรรม
8. ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
9. การแก้ปัญหา
10. การทำงานเป็นทีม
11. ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์

ที่สำคัญที่สุดก็คือให้ข้าราชการกรมประชาสงเคราะห์มีจิตสำนึกในการเป็นผู้ให้บริการแก่กลุ่มเป้าหมาย คือ ประชาชนที่อยู่ในข่ายจะได้รับความช่วยเหลือ อันได้แก่ ประชาชนผู้มีรายได้น้อย, ผู้ด้อยโอกาส และผู้ประสบปัญหาทางสังคมอื่น ๆ ให้ได้รับบริการอย่างประทับใจ

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

การปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลในฐานะผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กรมประชาสัมพันธ์ในส่วนที่เกี่ยวกับ “งานวินัยและการรักษาวินัย” นั้น จักต้องนำกฎหมายระเบียบของทางราชการเป็นหลักในการปฏิบัติให้ถูกต้องตามที่กำหนดไว้ เป็นทั้งผู้ดำเนินการทางวินัยโดยพิจารณาเรื่องที่เกิดหาตามที่มีการรายงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือจากผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดของข้าราชการและลูกจ้างประจำนั้น ๆ แล้วดำเนินการตามขั้นตอนกระบวนการต่อไปจนเสร็จสิ้น และเป็นผู้พิจารณารายงานการสอบสวนจากราชการบริหารส่วนภูมิภาค ซึ่งได้ดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำในสังกัดกรมประชาสัมพันธ์ ตามอำนาจหน้าที่ว่าเหมาะสมถูกต้องหรือไม่ หรือจะมีความเห็นแย้งเป็นอย่างอื่น แล้วรายงานไปยัง อ.ก.พ. กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เพื่อพิจารณามีมติ หรือหากมีกรณีการอุทธรณ์คำสั่งของผู้ถูกลงโทษ ก็จะต้องจัดส่งสำนวนการสอบสวนไปยัง ก.พ. เพื่อพิจารณาอุทธรณ์ต่อไป การดำเนินการดังกล่าวเป็นการดำเนินการทางวินัยตามข้อกำหนดกฎหมาย นอกจากนี้หน้าที่อีกประการหนึ่งที่จะต้องดำเนินการควบคู่กับการดำเนินการทางวินัยก็คือ การเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัยอีกทางหนึ่งด้วย ซึ่งมีวิธีการดำเนินการหลายวิธี เช่น การฝึกอบรมให้ความรู้เรื่องการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามระเบียบของทางราชการเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง, การสร้างขวัญและกำลังใจ เช่น การให้รางวัลแก่ผู้ประพฤติปฏิบัติดีสมควรได้รับการยกย่องให้เป็นข้าราชการดีเด่นได้รับเข็มทองค่าประดับเครื่องแบบ โดยมีพิธีประกาศเกียรติคุณด้วย, มีการจ่ายเงินเพิ่มเป็นค่าตอบแทนสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษในกรมประชาสัมพันธ์ ที่กล่าวข้างต้น ตลอดจนจัดสวัสดิการที่จะเป็นประโยชน์แก่ข้าราชการและลูกจ้างของกรมประชาสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอ นอกเหนือจากการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่น สมควรได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ขั้น หรือ 1 ขั้น ครั้ง และสิ่งที่เป็นกลยุทธ์ใหม่ของการบริหารแนวใหม่ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานนั้น จะต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติหรือค่านิยมให้เป็นข้าราชการที่มีคุณค่า ด้วยการสร้าง

จิตสำนึกให้เป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต สอนองแนวพระราชดำริเพื่อให้เป้าหมายของการทำงานบรรลุผล โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อ ประชาชนผู้รับบริการอย่างสูงสุด (Service Mind)

การจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ กรมประชาสงเคราะห์ดังกล่าวแล้วนั้น เป็นการดำเนินการตามที่กฎหมายรัฐธรรมนูญ กำหนด ซึ่งในส่วนของกรมประชาสงเคราะห์ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์สาเหตุมูลเหตุของ การกระทำผิดวินัยและปัจจัยสิ่งแวดล้อมปรับกับการบริหารแนวใหม่ เพื่อจัดวางกลยุทธ์ จัดทำแผนนำไปสู่การจัดทำโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น และทำ พิจารณ์เพื่อจักได้เป็นที่ยอมรับเมื่อประกาศใช้ นอกจากนี้ยังต้องดำเนินการด้านประชา สัมพันธ์ ด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่แก่ข้าราชการ ให้เกิดการยอมรับและปฏิบัติตาม อย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยคาดหวังว่าข้าราชการและลูกจ้างกรมประชาสงเคราะห์จักนำ มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมที่กำหนดขึ้นไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติภารกิจ หน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดตามวิสัยทัศน์ของ กรมประชาสงเคราะห์ต่อไป