
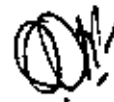


## คำนำ

**ก** การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการแก้ไขอัตราค่าจ้างพลเสียม ใน  
กรมประชาสัมพันธ์ ได้เริ่มดำเนินการควบคุมไปกับการดำเนินการ  
ทางวินัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารบุคคล ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.  
กำหนด ทั้งนี้ภายใต้ กฎ ระเบียบ และวิธีปฏิบัติ ที่กำหนดในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 และฉบับอื่น ๆ สอดคล้องกับ แนวคิดหลักของ แผนพัฒนา  
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ซึ่งเน้นคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา คือ “การ  
พัฒนาคนโดยคนและเพื่อคน”

“คน” ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในกระบวนการบริหารงาน หาก  
ข้าราชการหย่อนสมรรถภาพ ก็ยากที่จะปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพได้ การพัฒนา  
และส่งเสริมสมรรถภาพของข้าราชการ ตลอดจนป้องกันไม่ให้ ข้าราชการ ต้องกลาย  
สภาพเป็นอัตราค่าจ้างพลเสียม จึงเป็นการแก้ไขปรับปรุง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้าน  
พฤติกรรมและเจตคติอันจะเป็นผลดีแก่ประเทศชาติและประชาชนในที่สุด

ความยากง่ายในการปรับประยุกต์ วิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษาสภาพ  
ปัญหาและแนวทาง แก้ไขอัตราค่าจ้างพลเสียม เป็นสิ่งท้าทายประสบการณ์ ความรู้ ความ  
สามารถ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เป็นภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของ “ผู้ตรวจราชการกรม”  
ซึ่งต้องขานรับนโยบายและติดตามประเมินผล ตามแผนพัฒนาคนไปในทิศทางที่นำไป  
สู่ประ โยชน์สุขที่สังคมต้องการ ทั้งด้านร่างกายและสติปัญญาให้สามารถปรับตัวให้ทัน  
ต่อ กระแสการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการปกครอง



(นายอำพน คุ ณะ สวัสดิ์)

ผู้ตรวจราชการกรม

# สารบัญ

บทนำ	3
บทที่ 1 งานของกรมประชาสงเคราะห์	9
บทที่ 2 สาเหตุอัตรากำลังเสื่อม	11
บทที่ 3 กลไกในทางควบคุม	14
บทที่ 4 วิธีการดำเนินการเสริมสร้างพัฒนาข้าราชการ	17
บทที่ 5 หลักคำสั่งสองทางศาสนากับมาตรการเสริมวินัยในทางบวก	19
บทที่ 6 แผนพัฒนาบุคลากร	22
บทที่ 7 คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรของกรมประชาสงเคราะห์	28
บทที่ 8 ตัวอย่างกำลังพลเสื่อมที่เข้าสู่โครงการพัฒนาบุคลากรแล้ว	33
บทที่ 9 แนวทางดำเนินการปรับปรุงแก้ไข	47

## ภาคผนวก

ผลงาน สื่อเสริมสร้างวินัยทางบวก (การ์ตูนวินัย)