



ข้อมูลทั่วไป

๑. ข้อมูลทั่วไป อำเภอเมืองกระบี่ จังหวัดกระบี่

๑.๑ ประวัติความเป็นมา

อำเภอเมืองกระบี่เป็นอำเภอหนึ่งของจังหวัดกระบี่ สืบความเป็นมาของเมืองได้ว่าเจ้าพระยานครศรีธรรมราช ได้ให้ปลัดเมืองมาตั้งเพนียดจับช้างที่บ้านปากส่าย (ปัจจุบันตั้งอยู่ในเขตพื้นที่อำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่) และมีผู้อพยพติดตามเข้ามาทำกินเพิ่มขึ้นส่วนมากอาศัยอยู่ตามปากน้ำต่างๆ เช่น คลองพน คลองปากไส (ปากส่าย) คลองปากลาว เป็นต้น เนื่องจากชุมชนเกิดขึ้นหลายแห่งเกิดความยุ่งยากในการปกครอง พระปลัดเมืองจึงตั้งแขวงเมืองขึ้น ชื่อว่า "แขวงเมืองปากไส" (ปากส่าย) ช่วงหลังเนื่องจากการคมนาคมไม่สะดวก จึงได้ย้ายมาตั้งที่ทำการใหม่ บ้านหินขวางบริเวณปากน้ำกระบี่ ต่อมาย้ายที่ทำการเมืองกระบี่ ไปตั้งที่ปากน้ำกระบี่ อยู่ใกล้ร่องน้ำลึกเรือใหญ่เข้ามาเทียบทำได้สะดวก จึงเป็นที่ตั้งของเมืองจนถึงปัจจุบัน

๑.๒ ที่ตั้งและอาณาเขต

อำเภอเมืองกระบี่ตั้งอยู่ตำบลปากน้ำ ในเขตเทศบาลเมืองกระบี่ เป็นศูนย์กลางของจังหวัดกระบี่ ตั้งอยู่ฝั่งตะวันตกของภาคใต้ ของประเทศไทย ชายฝั่งทะเลอันดามันระยะทางจาก กรุงเทพฯ-กระบี่ โดยทางรถยนต์ ประมาณ ๙๔๖ กม.

ที่ตั้ง

อำเภอเมืองกระบี่ ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของ จังหวัดกระบี่ห่างจากตัวจังหวัด ๒๐๐ เมตร
มีเนื้อที่อำเภอเมืองกระบี่ประมาณ ๖๔๘, ๕๕๒ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๔๐๕,๓๔๕ ไร่



แผนที่อำเภอเมืองกระบี่

อาณาเขตติดต่อ

- ทิศเหนือ : ติดต่อกับอำเภอ อ่าวลึก อำเภอเขาพนมจังหวัดกระบี่,
- ทิศตะวันออก : ติดต่อกับอำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่
- ทิศใต้ : ติดต่อกับทะเลอันดามัน
- ทิศตะวันตก : ติดต่อกับอำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่ทะเลอันดามัน

๑.๓ แหล่งน้ำ สาธารณะ แหล่งท่องเที่ยว

- อุทยานแห่งชาติทางบก
- อุทยานแห่งชาติเขาพนมเบญจา
- อุทยานแห่งชาติหาดนพรัตน์ธารา-หมู่เกาะพีพี
- สุสานหอยเจ็ดสิบห้าล้านปี
- เขานาบน้ำ
- เขาหงอนนาค.
- หาดคลองม่วง,
- น้ำตกห้วยไต้
- น้ำตกคลองแห้ง
- เกาะพีพีดอน
- เกาะพีพีเล
- เกาะไผ่
- เกาะห้อง
- เกาะปิตะนอก
- หาดเกาะกว้าง
- หาดคลองม่วง
- หาดนพรัตน์ธารา
- หาดทับแขก
- หาดแหลมขาม
- อ่าวพระนาง
- อ่าวทึง
- อ่าวนงนุช.
- อ่าวนาง
- อ่าวไร่เลย์
- อ่าวสุกธนู

๑.๔ ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่อำเภอเมืองกระบี่ แบบลูกคลื่นลอนลาดชัน มีแนวเทือกเขาอยู่ทางทิศเหนือ ทอดตัวลงสู่ทิศใต้ สลับกัน โดยทั่วไปเป็นพื้นที่เป็นที่ลาดต่ำติดกับทะเลอันดามัน มีแม่น้ำ ๒ สาย ไหลผ่านจากเทือกเขาพนมเบญจาลงสู่ทะเล คือ คลองกระบี่ใหญ่ และคลองกระบี่น้อย ลักษณะดินโดยทั่วไปเป็นดินเหนียวและดินเหนียวปนทราย เหมาะแก่การเกษตร โดยเฉพาะ ยางพาราและปาล์มน้ำมัน

๑.๕ ลักษณะภูมิอากาศ

ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนกุมภาพันธ์ถึงกลางเดือนพฤษภาคม ระยะนี้เป็นช่วงว่างของฤดูมรสุม จะมีลมจากทิศตะวันออกเฉียงใต้พัดปกคลุม ทำให้มีอากาศร้อนอบอ้าวทั่วไป เดือนมีนาคมเป็นเดือนที่มีอากาศร้อนที่สุด

ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนพฤษภาคมถึงกลางเดือนตุลาคม จะมีลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้พัดปกคลุมประเทศไทยและร่องความกดอากาศต่ำพัดผ่านภาคใต้เป็นระยะ ๆ อีกด้วย จึงทำให้มีฝนตกมากตลอดฤดูฝนเดือนกรกฎาคมเป็นเดือนที่มีฝนตกมากที่สุด

ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่กลางเดือนตุลาคมถึงกลางเดือนกุมภาพันธ์ ซึ่งเป็นฤดูมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ จะมีลมเย็นและแห้งจากทิศตะวันออกเฉียงเหนือพัดผ่าน ทำให้มีอากาศเย็นทั่วไป แต่จังหวัดกระบี่อยู่ใกล้ทะเล อุณหภูมิจะลดลงเพียงเล็กน้อย อากาศจึงไม่หนาวเย็นมากนัก และตามชายฝั่งมีฝนตกทั่วไป

๑.๖ ข้อมูลการปกครอง

อำเภอเมืองกระบี่ แบ่งการปกครองเป็น ๑๐ ตำบล ๕๙ หมู่บ้าน ๑๔ ชุมชม

๑.ตำบลกระบี่ใหญ่	เขตเทศบาลเมืองกระบี่
๒.ตำบลปากน้ำ	เขตเทศบาลเมืองกระบี่
๓.ตำบลคลองประสงค์	๔ หมู่บ้าน
๔.ตำบลเขาทอง	๖ หมู่บ้าน
๕.ตำบลเขาคราม	๖ หมู่บ้าน
๖.ตำบลหนองทะเล	๗ หมู่บ้าน
๗.ตำบลไสไทย	๗ หมู่บ้าน
๘.ตำบลทับปrik	๘ หมู่บ้าน
๙.ตำบลอ่าวนาง	๘ หมู่บ้าน
๑๐.ตำบลกระบี่น้อย	๑๓ หมู่บ้าน

๑.๗ การเดินทางสู่อำเภอ

๑. ทางรถยนต์ ใช้ทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๔
๒. ทางเครื่องบิน มีเครื่องบินโดยสารของบริษัทการบินไทย, ไทยสมาย,แอร์เอเชีย, นกแอร์, บางกอกแอร์เวย์, โลออนแอร์ และเวียดเจ็ทแอร์

๑.๘ การประกอบอาชีพ

รายได้ส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับเกษตรกรรม ร้อยละ ๕๔ อาชีพหลัก ได้แก่ สวนยางพารา ปาล์มน้ำมัน การท่องเที่ยว รองลงมาเป็นอาชีพเสริม ผัก ผลไม้ และค้าขาย

ด้านการประมงร้อยละ ๑๐.๔๐ ส่วนใหญ่ทำการประมงพื้นบ้านตามชายฝั่ง ชาวประมงส่วนใหญ่เป็นหมู่บ้านที่ตั้งริมทะเลหรือติดทะเล ส่วนประมงน้ำลึกมีเรืออวนลากอวนดำในพื้นที่ ประมาณ ๑๕ ลำ เท่านั้น ส่วนที่เหลือเป็นเรือประมงของจังหวัดใกล้เคียง

ด้านการบริการและการค้า ร้อยละ ๓๕:๖๐ ประกอบธุรกิจโรงแรม นำเที่ยวค้าขาย ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพตามแหล่งท่องเที่ยวต่างๆทำการค้าขายควบคู่ไปกับการท่องเที่ยว

๑.๙ ศาสนา - การศึกษาในระบบ

ประชากรในพื้นที่อำเภอเมืองกระบี่ โดยส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลามร้อยละ ๕๓.๘๒ นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ ๔๕.๙๑ คริสต์ ร้อยละ ๐.๑๙ ซิกซ์ ๐.๐๙

- โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา	จำนวน	๓๓	แห่ง
- โรงเรียนสังกัดสำนักงานประมแห่งชาติ	จำนวน	๓๘	แห่ง
- โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน	จำนวน	๑๐	แห่ง
- โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาท้องถิ่น	จำนวน	๑	แห่ง
- โรงเรียนสังกัดกรมอาชีวศึกษา	จำนวน	๒	แห่ง

การศึกษานอกระบบ

- ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน	จำนวน	๑	แห่ง
- ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน	จำนวน	๓๗	แห่ง
- ห้องสมุดประชาชน	จำนวน	๑	แห่ง

๑.๑๐ ธนาคาร มี ๑๒ แห่ง

- ธ.ออมสิน
- ธ.กรุงเทพฯ
- ธ.กรุงไทย
- ธ.ทหารไทยธนชาติ
- ธ.ไทยพาณิชย์
- ธ.กสิกรไทย
- ธ.เพื่อการเกษตรฯ
- ธ.กรุงศรีอยุธยา
- ธ.ทีเอสโก้
- ธ.CIMB
- ธ.อิสลามแห่งประเทศไทย
- ธ.อาคารอาคารสงเคราะห์

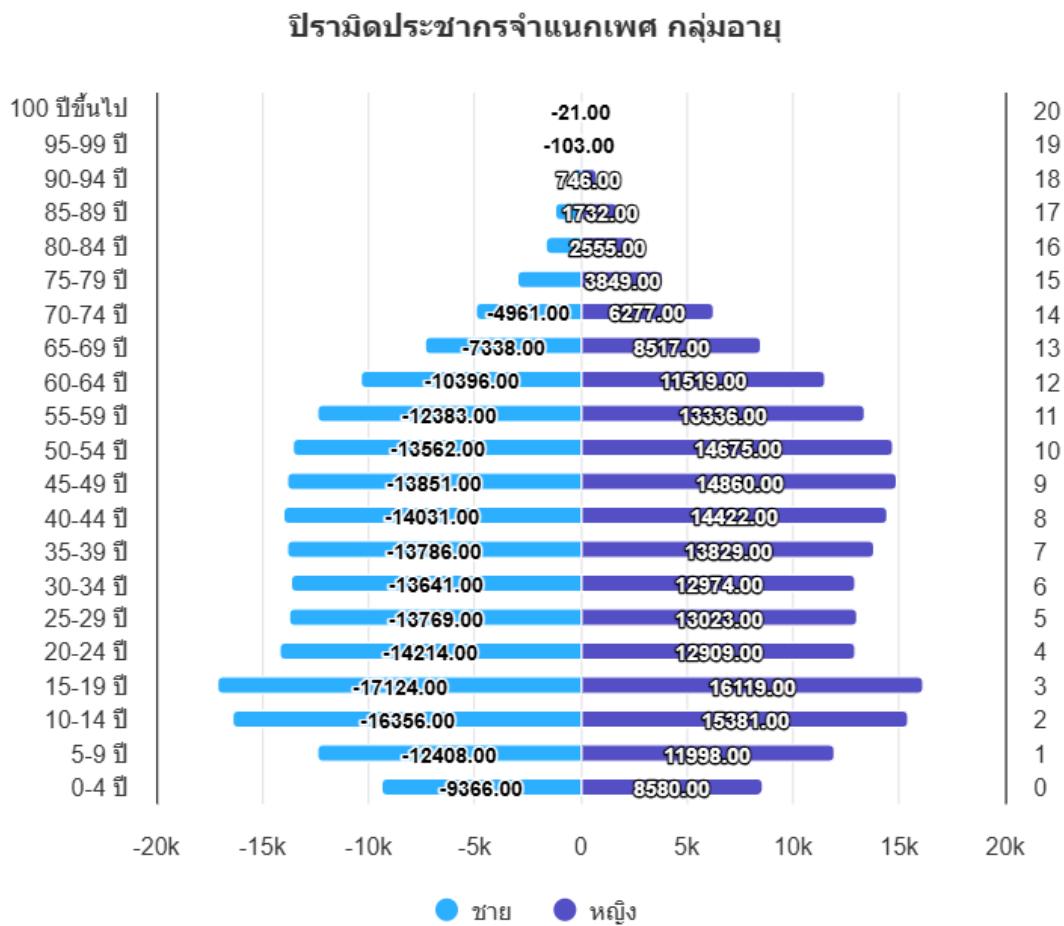
๑.๑๑ โครงสร้างประชากร

ตารางที่ ๑ ข้อมูลประชากร อำเภอเมืองกระบี่

ช่วงอายุ	ชาย	%ชาย	หญิง	%หญิง	รวม
๐-๔ ปี	๒,๒๓๕	๕๓	๑,๙๙๙	๔๗	๔,๒๓๔
๕-๙ ปี	๓,๐๖๕	๗๒	๒,๘๕๗	๖๗	๕,๙๒๒
๑๐-๑๔ ปี	๔,๐๑๗	๙๕	๓,๘๔๙	๙๑	๗,๘๖๖
๑๕-๑๙ ปี	๔,๓๖๖	๑๐๓	๔,๑๕๙	๙๘	๘,๕๒๕
๒๐-๒๔ ปี	๓,๘๖๑	๙๑	๓,๕๕๖	๘๔	๗,๔๑๗
๒๕-๒๙ ปี	๓,๗๕๙	๘๙	๓,๕๙๐	๘๕	๗,๓๔๙
๓๐-๓๔ ปี	๓,๗๑๑	๘๘	๓,๖๙๖	๘๗	๗,๔๐๗
๓๕-๓๙ ปี	๓,๖๐๔	๘๕	๓,๘๓๑	๙๐	๗,๔๓๕
๔๐-๔๔ ปี	๓,๗๐๑	๘๗	๔,๑๐๗	๙๗	๗,๘๐๘
๔๕-๔๙ ปี	๓,๖๑๙	๘๕	๔,๑๓๓	๙๘	๗,๗๕๒
๕๐-๕๔ ปี	๓,๔๐๐	๘๐	๓,๙๙๕	๙๔	๗,๓๙๕
๕๕-๕๙ ปี	๓,๑๗๓	๗๕	๓,๖๕๙	๘๖	๖,๘๓๒
๖๐-๖๔ ปี	๒,๖๘๗	๖๓	๓,๑๕๙	๗๕	๕,๘๔๖
๖๕-๖๙ ปี	๑,๙๐๑	๔๕	๒,๒๖๕	๕๓	๔,๑๖๖
๗๐-๗๔ ปี	๑,๒๘๒	๓๐	๑,๖๐๔	๓๘	๒,๘๘๖
๗๕-๗๙ ปี	๗๐๘	๑๗	๙๘๓	๒๓	๑,๖๙๑
๘๐-๘๔ ปี	๓๘๙	๙	๖๓๘	๑๕	๑,๐๒๗
๘๕-๘๙ ปี	๒๗๖	๗	๔๑๕	๑๐	๖๙๑
๙๐-๙๔ ปี	๑๐๑	๒	๑๘๖	๔	๒๘๗
๙๕-๙๙ ปี	๒๗	๑	๕๙	๑	๘๖
๑๐๐ ปีขึ้นไป	๘	๐	๑๔	๐	๒๒
รวม	๔๙,๘๙๐	๑,๑๗๘	๕๒,๗๕๔	๑,๒๔๖	๑๐๒,๖๔๔

แหล่งข้อมูล : ฐานข้อมูลกลุ่มรายงานมาตรฐาน HDC ประชากรทะเบียนราษฎร์ ปี ๒๕๖๘
ประมวลผล ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘

ภาพที่ ๑ พีรามิดข้อมูลประชากร อำเภอเมืองกระบี่



แหล่งข้อมูล : ฐานข้อมูลกลุ่มรายงานมาตรฐาน HDC ประชากรทะเบียนราษฎร์ ปี ๒๕๖๘ ประมวลผล ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘

ประชากรทั้งหมด ๓๙๑,๑๒๘ คน สถานะทางสุขภาพ ในปี ๒๕๖๗ เพศชายร้อยละ ๔๙.๔๙ เพศหญิงร้อยละ ๕๐.๕๐

- ❖ วัยเด็ก (อายุต่ำกว่า ๑๕ ปี) ร้อยละ ๑๘.๙๔
- ❖ วัยแรงงาน (อายุ ๑๕-๕๙ ปี) ร้อยละ ๕๐.๗๖
- ❖ วัยสูงอายุ (อายุ ๖๐ ปีขึ้นไป) ร้อยละ ๑๖.๔๙

ลักษณะโครงสร้างประชากรเมืองกระบี่

ปิรามิดประชากรที่แนบมาแสดงให้เห็นถึง โครงสร้างประชากรแบบหดตัว (Constrictive Pyramid) หรือ "รูปทรงระฆังคว่ำ" อำเภอเมืองกระบี่มีประชากรทั้งหมด ณ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ จากการประมวลผล เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ จำนวน ๓๙๑,๑๒๘ คน เพศชาย จำนวน ๑๙๓,๕๗๐ คน เพศหญิง จำนวน ๑๙๗,๕๕๘ คน พบว่าชายน้อยกว่าเพศหญิง ร้อยละ ๔๙.๔๙ และร้อยละ ๕๐.๕๐ กลุ่มอายุที่มีประชากรมากที่สุดในพื้นที่ อำเภอเมืองกระบี่ คือ กลุ่มวัยรุ่นช่วงอายุ ๑๕-๑๙ ปี คิดเป็นร้อยละ ๘.๓๐ และวัยทำงาน ๔๐-๔๕ ปี ร้อยละ ๗.๖๐ รองลงมาคือกลุ่มวัยรุ่นช่วงอายุ ๑๐-๑๔ ปี ร้อยละ ๗.๖๖ และวัยทำงาน ๔๕-๔๙ ปี ร้อยละ ๗.๕๕

ปิรามิดประชากรนี้ชี้ให้เห็นว่าพื้นที่อำเภอเมืองกระบี่ นี้กำลังเผชิญกับ ภาวะสังคมสูงวัย และมีการเติบโตของประชากรที่ชะลอตัวหรือลดลง ภาวะพึ่งพิง: อัตราส่วนพึ่งพิงวัยสูงอายุจะเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว (จำนวนผู้สูงอายุต้องพึ่งพิงวัยทำงานจำนวนน้อยลง) ซึ่งเป็นความท้าทายทางเศรษฐกิจและการคลัง และยังขาดแคลนแรงงาน ในอนาคตจะประสบปัญหาขาดแคลนกำลังแรงงานเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจ เนื่องจากประชากรวัยเด็กและวัยทำงานใหม่มีจำนวนลดลง ส่วนการบริการสังคมความต้องการด้านสวัสดิการ สุขภาพ และการดูแลระยะยาวสำหรับผู้สูงอายุจะเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การวางแผนการจัดบริการทางสาธารณสุขที่วางแผนการเตรียมตัวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ต่อไป

ตารางที่ ๒ จำนวนประชากรรายตำบลแยกเพศ - หลังคาเรือน

ตำบล	จำนวนประชากร	จำนวน อสม.	จำนวนหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน
ปากน้ำ	๒๐,๐๔๑	๒๓๓	๑๐	๑๗,๙๕๓
กระบี่ใหญ่	๖,๑๑๙	๙๔	๔	๗๓๕
กระบี่น้อย	๑๔,๔๘๒	๒๘๙	๑๔	๔,๙๓๑
เขาคราม	๑๑,๗๘๓	๑๔๓	๖	๒,๘๓๙
เขาทอง	๗,๕๔๓	๕๓	๖	๑,๖๕๙
ทับปrik	๗,๙๗๗	๑๕๙	๙	๒,๐๓๗
ไสไทย	๑๔,๒๗๒	๑๒๕	๗	๓,๖๑๔
อ่าวนาง	๙,๒๖๒	๗๑	๖	๓,๕๕๒
หนองทะเล	๙,๙๐๘	๑๙๙	๘	๓,๑๙๗
คลองประสงค์	๕,๗๗๙	๙๐	๔	๑,๒๔๗
รวม	๑๐๗,๑๖๖	๑,๔๔๕	๗๔	๔๑,๗๖๔

แหล่งข้อมูล : ฐานข้อมูลกลุ่มรายงานมาตรฐาน HDC ประชากรทะเบียนราษฎร์ ปี ๒๕๖๘
ประมวลผล ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘

๒. ข้อมูลทรัพยากรสาธารณสุข

สถานบริการสาธารณสุขของรัฐ

ตำบลปากน้ำ	โรงพยาบาลกระบี่ ๔๔๗ เตียง	๑	แห่ง
	ศูนย์แพทย์ชุมชนปากน้ำ	๑	แห่ง
ตำบลคลองประสงค์	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	๑	แห่ง
ตำบลไสไทย	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	๑	แห่ง
ตำบลอ่าวนาง	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	๑	แห่ง
	คลินิกอินเตอร์	๑	แห่ง
	โรงพยาบาลเกาะพีพี	๑	แห่ง
ตำบลหนองทะเล	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	๒	แห่ง
ตำบลเขาทอง	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	๑	แห่ง
ตำบลเขาคราม	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	๑	แห่ง
ตำบลทับปrik	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	๒	แห่ง
ตำบลกระบี่น้อย	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	๒	แห่ง

ตารางที่ ๓ บุคลากรสาธารณสุขที่ประจำโรงพยาบาลกระบี่

ประเภทบุคลากร	กรอบ (คน)	ปฏิบัติงานจริง (คน)
แพทย์	๑๓๐	๙๐
พยาบาล	๕๘๑	๓๗๕
นักวิชาการสาธารณสุข	๕๙	๓๐
เภสัชกร	๔๐	๒๙
ผู้ช่วยพยาบาล	๖๕	๔๙
นักรังสีการแพทย์	๑๒	๙
ทันตแพทย์	๑๘	๑๕
นักเทคนิคการแพทย์/นักวิทย์/ เจ้าพนักงานวิทย์ฯ	๒๔	๒๔
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๘	๘
รวม	๙๓๗	๖๒๙

แหล่งข้อมูล : โรงพยาบาลกระบี่ ตุลาคม ๒๕๖๘

ตารางที่ ๔ สถานประกอบการสาธารณสุขเอกชนอำเภอเมืองกระบี่

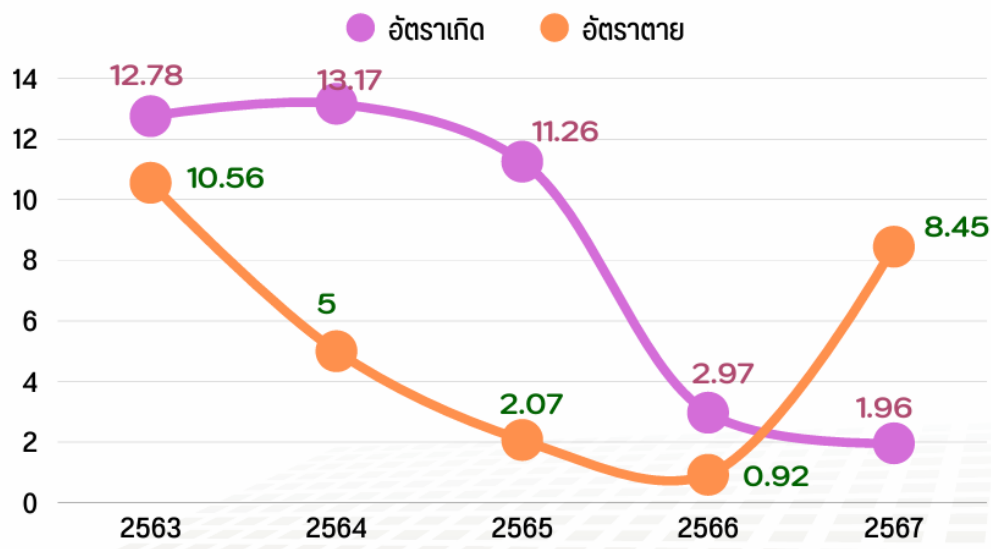
ประเภทสถานประกอบการสาธารณสุข	จำนวน (แห่ง)
สถานพยาบาลที่ไม่รับผู้ป่วยไว้ค้างคืน	
๑.คลินิกเวชกรรม	๒๙
๒.คลินิกเฉพาะทาง	
- ด้านเวชกรรม	๓๔
- ด้านทันตกรรม	๓
๓.คลินิกทันตกรรม	๑๙
๔.คลินิกการพยาบาลและผดุงครรภ์	๖
๕.คลินิกกายภาพบำบัด	๖
๖.คลินิกเทคนิคการแพทย์	๗
๗.คลินิกการแพทย์แผนไทยประยุกต์	๒
๘.คลินิกการประกอบโรคศิลปะ	
- คลินิกแพทย์แผนจีน	๒
๙.สหคลินิก	๓
๑๐.ร้านขายยา	๘๖
รวม	๑๙๗

แหล่งข้อมูล : จากงานคุ้มครองผู้บริโภค สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองกระบี่ ณ ตุลาคม ๒๕๖๘



ข้อมูลสถานะสุขภาพ

ภาพที่ ๒ อัตราการเกิด อัตราการตาย เปรียบเทียบปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ อำเภอเมืองกระบี่

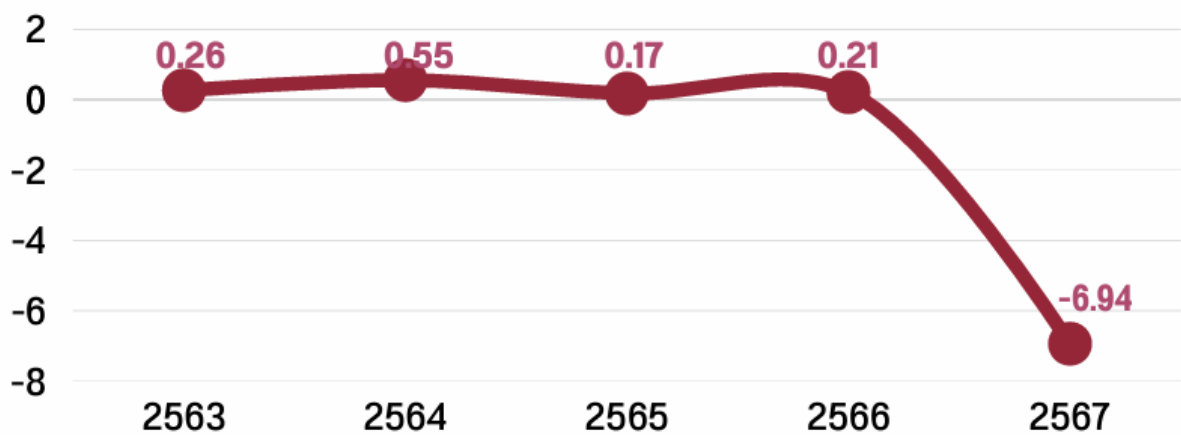


แหล่งข้อมูล : สำนักทะเบียนกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, งานอนามัยแม่และเด็ก,
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองกระบี่ ปี ๒๕๖๘

อัตราการเกิด อัตราการตาย เปรียบเทียบปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ อำเภอเมืองกระบี่ อัตราการเกิด (อัตราการเกิด)แนวโน้มโดยรวม: อัตราการเกิดมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง เริ่มต้นที่สูงที่สุดในปี ๒๕๖๔ (๑๓.๑๗) และสูงต่อเนื่องจากปี ๒๕๖๓ (๑๒.๗๘) ลดลงอย่างเห็นได้ชัดในปี ๒๕๖๕ (๑๑.๒๖) และลดลงมากที่สุดในปี ๒๕๖๖ (๒.๙๗) มีการฟื้นตัวเล็กน้อยในปี ๒๕๖๗ (๑.๙๖) แต่ยังคงเป็นอัตราที่ต่ำที่สุดในรอบ ๕ ปี อัตราการตาย (อัตราการตาย)แนวโน้มโดยรวม: อัตราการตายมีแนวโน้มลดลงอย่างมากในช่วงแรกและพุ่งสูงขึ้นอย่างรวดเร็วในปี สุดท้าย เริ่มต้นที่สูงในปี ๒๕๖๓ (๑๐.๕๖) ลดลงอย่างรวดเร็วในปี ๒๕๖๔ (๕.๐๐) และลดลงต่อเนื่องในปี ๒๕๖๕ (๒.๐๗) และระดับต่ำสุดในปี ๒๕๖๖ (๐.๙๒) พุ่งสูงขึ้นอย่างรุนแรงและเป็นอัตราสูงสุดในรอบ ๕ ปีในปี ๒๕๖๗ (๘.๔๕)

จากตารางอัตราการเกิด อัตราการตาย เปรียบเทียบปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ อำเภอเมืองกระบี่ ช่วงปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕: อัตราการเกิดสูงกว่าอัตราการตาย (ประชากรเพิ่ม) ในช่วงนี้ อัตราการเกิดสูงกว่าอัตราการตายอย่างเห็นได้ชัด หมายความว่าประชากรโดยรวมมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๖: อัตราการเกิดและอัตราการตายต่ำ (การขยายตัวต่ำ) ปีนี้อัตราการเกิดและอัตราการตายอยู่ในระดับต่ำที่สุดทั้งคู่ โดยอัตราการเกิด (๒.๙๗) ยังคงสูงกว่าอัตราการตาย (๐.๙๒) เล็กน้อย แต่แสดงถึงการขยายตัวของประชากรที่ชะลอตัวลงอย่างมาก ปี ๒๕๖๗: อัตราการตายสูงกว่าอัตราการเกิด (ประชากรลด) เป็นปีที่แสดงการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่สุด: อัตราการตาย (๘.๔๕) สูงกว่าอัตราการเกิด (๑.๙๖) อย่างชัดเจน การที่อัตราการตายพุ่งสูงขึ้นถึง ๘.๔๕ และอัตราการเกิดลดลงเหลือ ๑.๙๖ บ่งชี้ว่า การเพิ่มขึ้นตามธรรมชาติของประชากรเป็นลบ (เกิดน้อยกว่าตายมาก)

ภาพที่ ๓ อัตราการเพิ่ม เปรียบเทียบปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ อำเภอเมืองกระบี่



แหล่งข้อมูล : สำนักทะเบียนกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, งานอนามัยแม่และเด็ก,
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองกระบี่ ปี ๒๕๖๘

อัตราการเพิ่ม เปรียบเทียบปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ อำเภอเมืองกระบี่ อัตราการเพิ่มที่เป็นบวก (๒๕๖๓-๒๕๖๖): ในช่วงสี่ปีแรก (พ.ศ. ๒๕๖๓ ถึง ๒๕๖๖) อำเภอเมืองกระบี่มีอัตราการเพิ่มประชากรเป็นบวก โดยมีอัตราสูงสุดในปี ๒๕๖๔ ร้อยละ ๐.๕๕ แม้ว่าอัตราการเพิ่มในปี ๒๕๖๓, ๒๕๖๕, และ ๒๕๖๖ จะอยู่ในระดับที่ต่ำกว่า ร้อยละ ๐.๓ แต่ก็ยังแสดงถึงการมีจำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้นสุทธิ (เกิดมากกว่าตาย หรือมีคนย้ายเข้ามามากกว่าคนย้ายออก) ในแต่ละปี การเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรงในปี ๒๕๖๗: จุดที่น่าสังเกตที่สุดคือปี ๒๕๖๗ ที่อัตราการเพิ่มประชากรดิ่งลงปอยู่ ร้อยละ -๖.๙๔ การเปลี่ยนแปลงนี้เป็นไปอย่างรุนแรงและแสดงให้เห็นว่าในปีดังกล่าวจำนวนประชากรสุทธิในอำเภอเมืองกระบี่ได้ลดลงอย่างมาก สาเหตุที่เป็นไปได้สำหรับการลดลงอย่างมากนี้อาจมาจาก อัตราการตายสูงกว่าอัตราการเกิด อย่างมีนัยสำคัญ ความผันผวนในช่วงแรก: แม้จะเป็นบวก แต่ในช่วงปี ๒๕๖๓-๒๕๖๖ อัตราการเพิ่มมีความผันผวน โดยเพิ่มขึ้นสูงสุดในปี ๒๕๖๔ แล้วลดลงในปี ๒๕๖๕ ก่อนจะเพิ่มขึ้นเล็กน้อยในปี ๒๕๖๖

ภาพรวมของกราฟแสดงให้เห็นถึงความมั่นคงของการเพิ่มประชากรในระดับต่ำในช่วงปี ๒๕๖๓-๒๕๖๖ ก่อนจะเกิดการลดลงอย่างรุนแรง หรือ อัตราการเติบโตติดลบ ครั้งใหญ่ในปี ๒๕๖๗ ซึ่งเป็นตัวเลขที่โดดเด่นและควรมีการศึกษาหาสาเหตุเชิงลึกต่อไป

ตารางที่ ๕ จำนวนการเสียชีวิตแยกตามชื่อโรค อำเภอเมืองกระบี่ ปี ๒๕๖๘

ชื่อโรค	ชาย	หญิง	รวม
วัยชรา	๓๔	๔๖	๘๐
กล้ามเนื้อหัวใจตายเฉียบพลัน ไม่ระบุละเอียด	๑๗	๑๓	๓๐
หัวใจล้มเหลว ไม่ระบุรายละเอียด	๑๐	๘	๑๘
การติดเชื้อในกระแสเลือด ไม่ระบุชนิด	๑๒	๖	๑๘
U๖๑.๓๓-เป็นลม	๑๐	๗	๑๗
สาเหตุการตายอื่นที่ไม่ชัดเจนและไม่ระบุรายละเอียด	๙	๔	๑๓
หัวใจล้มเหลว	๕	๗	๑๒
หัวใจหยุดเต้น ไม่ระบุรายละเอียด	๑	๑๐	๑๑
ไตวายเฉียบพลัน	๒	๖	๘
เบาหวานชนิดที่ไม่ต้องพึ่งอินซูลิน ไม่มีภาวะแทรกซ้อน	๒	๓	๕
รวม	๑๐๒(๔๘.๑๑)	๑๑๐(๕๑.๘๘)	๒๑๒

แหล่งข้อมูล : HDC กลุ่มรายงานมาตรฐาน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองกระบี่
ประมวลผล ณ ตุลาคม ๒๕๖๘

จำนวนการเสียชีวิตแยกตามชื่อโรค อำเภอเมืองกระบี่ ปี ๒๕๖๘ จำนวนผู้เสียชีวิตรวม: มีผู้เสียชีวิตรวมทั้งหมด ๒๑๒ ราย เพศชาย: ๑๐๒ ราย คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๑๑ เพศหญิง: ๑๑๐ ราย คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๘๘ จำนวนผู้เสียชีวิตเพศหญิงสูงกว่าเพศชาย ในรายการโรครวม โรคที่เป็นสาเหตุการเสียชีวิตสูงสุดในอำเภอเมืองกระบี่ วัยชรา จำนวน ๘๐ ราย คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๗๓ กล้ามเนื้อหัวใจตายเฉียบพลันจำนวน ๓๐ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๑๕ หัวใจล้มเหลว ไม่ระบุรายละเอียด และ การติดเชื้อในกระแสเลือด ไม่ระบุชนิดจำนวน ๑๖ ราย คิดเป็นร้อยละ ๗.๕๔ ตามลำดับ

ตารางที่ ๖ กลุ่มโรค ๑๐ อันดับแรกของผู้ป่วยนอกที่มารับบริการที่หน่วยบริการสาธารณสุขของรัฐ
อำเภอเมืองกระบี่ ปี ๒๕๖๘

ลำดับ	ชื่อกลุ่ม	ชาย	หญิง	รวม
๑	ความดันโลหิตสูงที่ไม่มีสาเหตุ	๘,๑๘๘	๑๕,๓๕๑	๒๓,๕๓๙
๒	เบาหวาน	๖,๘๗๑	๑๔,๑๕๕	๒๑,๐๒๖
๓	การติดเชื้อของทางเดินหายใจส่วนบนแบบเฉียบพลันอื่น ๆ	๑๐,๔๐๒	๗,๖๙๐	๑๘,๐๙๒
๔	การบาดเจ็บกระดูกเฉพาะอื่น ๆ , ไม่ระบุเฉพาะและหลายบริเวณในร่างกาย	๘,๐๗๖	๙,๑๓๗	๑๗,๒๑๓
๕	เนื้อเยื่อผิดปกติ	๔,๘๔๗	๑๑,๑๐๑	๑๕,๙๔๘
๖	ความผิดปกติอื่น ๆ ของฟันและโครงสร้าง	๖,๐๖๑	๘,๗๒๗	๑๔,๗๘๘
๗	พยาธิสภาพของหลังส่วนอื่น ๆ	๓,๖๕๐	๗,๖๗๓	๑๑,๓๒๓
๘	ความผิดปกติของต่อมไร้ท่อ โภชนาการและเมตาบอลิกอื่น ๆ	๒,๘๗๐	๖,๒๑๗	๙,๐๘๗
๙	โรคอื่น ๆ ของผิวหนังและเนื้อเยื่อใต้ผิวหนัง	๒,๙๔๒	๓,๘๒๗	๖,๗๖๙
๑๐	ฟันผุ	๒,๑๓๕	๓,๙๓๑	๖,๐๖๖
รวม		๕๖,๐๔๒	๘๗,๘๐๙	๑๔๓,๘๕๑

แหล่งข้อมูล : HDC สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองกระบี่ ประมวลผล ณ ตุลาคม ๒๕๖๘

กลุ่มโรค ๑๐ อันดับแรกของผู้ป่วยนอกที่มารับบริการที่หน่วยบริการสาธารณสุขของรัฐ อำเภอเมืองกระบี่ ปี ๒๕๖๘ มีผู้ป่วยนอกทั้งหมด ๑๔๓,๘๕๑ ราย เพศชาย: ๕๖,๐๔๒ ราย คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๙๕ เพศหญิง: ๘๗,๘๐๙ ราย คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๐๔ จำนวนผู้ป่วยนอกที่มารับบริการที่หน่วยบริการสาธารณสุขของรัฐ อำเภอเมืองกระบี่ เพศหญิงสูงกว่าเพศชาย ในรายการโรครวม โรคที่เป็นอันดับแรกของผู้ป่วยนอกที่มารับบริการ ได้แก่ ความดันโลหิตสูงที่ไม่มีสาเหตุ จำนวน ๒๓,๕๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๓๖ รองลงมา เบาหวาน จำนวน ๒๑,๐๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๖๑ และการติดเชื้อของทางเดินหายใจส่วนบนแบบเฉียบพลันอื่น ๆ จำนวน ๑๘,๐๙๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕๗ ตามลำดับ

ตารางที่ ๗ จำนวนและอัตราป่วยด้วยโรคที่ต้องเฝ้าระวังทางระบาดวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดกระบี่
ต่อประชากร ๑๐๐,๐๐๐ คน ปี ๒๕๖๘

ลำดับ ที่	โรค	ปี ๒๕๖๖		ปี ๒๕๖๗		ปี ๒๕๖๘	
		จำนวน ป่วย	อัตราป่วย	จำนวน ป่วย	อัตราป่วย	จำนวน ป่วย	อัตราป่วย
๑	อุจจาระร่วง	๑,๔๕๙	๑,๑๖๖.๓๕	-	-	๑,๒๐๖	๙๖๔.๑๐
๒	COVID-๑๙	-	-	๑๑๗๒	๙๓๖.๙๑	๑,๐๒๘	๘๒๑.๘๐
๓	ไข้หวัดใหญ่	๗๘๕	๖๒๗.๕๔	๑๕๘๔	๑,๒๖๖.๒๗	๘๔๗	๖๗๗.๑๑
๔	ปอดอักเสบ	๙๗๑	๗๗๖.๒๓	๑๒๖๙	๑,๐๑๔.๔๖	๖๔๒	๕๑๓.๒๓
๕.	อาหารเป็นพิษ	๒๓๖	๑๘๘.๖๖	๓๙๖	๓๑๖.๕๖	๒๐๗	๑๖๕.๔๘
๖	โรค ไข้เลือดออก	๘๑๙	๖๕๔.๗๒	๓๙๒	๓๑๓.๓๗	๑๗๖	๑๔๐.๗๐
๗	มือเท้าปาก	๑๙๒	๑๕๓.๔๘	๑๓๘	๑๑๐.๓๑	๘๗	๖๙.๕๕
๘	อีสุกใส	๔๔	๓๕.๑๗	๗๗	๖๑.๕๕	๖๓	๕๐.๓๖
๙	ซิฟิลิส	๒๔	๑๙.๑๘	๕๑	๔๐.๗๗	๔๓	๓๔.๓๗
๑๐	หนองใน	๑๖	๑๒.๗๙	๓๒	๒๕.๕๘	๑๘	๑๔.๓๙

แหล่งข้อมูล : รง.๕๐๖ ประมวลผล ณ ตุลาคม ๒๕๖๘

หมายเหตุ : งานควบคุมโรคติดต่อสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองกระบี่
(สาเหตุการป่วยที่ไม่นำมานับจัดอันดับ ได้แก่ ใช้หรือใช้ไม่ทราบสาเหตุ)

บทที่ ๑ บทนำ
หลักการและเหตุผล

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ เป็นส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค ตามมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๕๓ มีหน้าที่ เป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอและมีอำนาจบังคับบัญชาข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขใน อำเภอเมืองกระบี่ และตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๐

ข้อ ๒๑ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (๑) จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพในเขตพื้นที่อำเภอ
 - (๒) ดำเนินการและให้บริการด้านการแพทย์และการสาธารณสุขในเขตพื้นที่อำเภอ
 - (๓) กำกับ ดูแล ประเมินผล และสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานสาธารณสุข ในเขตพื้นที่อำเภอ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎหมาย มีการบริการสุขภาพที่มีคุณภาพและ มีการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพ (๔) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานเกี่ยวกับงานสาธารณสุขในเขตพื้นที่อำเภอให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวง
 - (๕) พัฒนาระบบสารสนเทศ งานสุขศึกษา และการสื่อสารสาธารณะด้านสุขภาพ ในเขตพื้นที่อำเภอ
 - (๖) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย
- คู่มือการปฏิบัติงาน (Operating Manual) เป็นเครื่องมือที่สำคัญประการหนึ่งในการทำงานทั้งกับ หัวหน้างาน และผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน จัดทำขึ้นไว้เพื่อจัดทำรายละเอียดของการทำงานในหน่วยงานออกมา เป็นระบบ และครบถ้วน คู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual)
- เปรียบเสมือนแผนที่บอกเส้นทางการทำงาน งานที่มีจุดเริ่มต้นและสิ้นสุดของกระบวนการ
 - ระบุถึงขั้นตอนและรายละเอียดของกระบวนการต่าง ๆ ขององค์กรและวิธีควบคุมกระบวนการนั้น
 - มักจัดทำขึ้นสำหรับลักษณะงานที่ซับซ้อน มีหลายขั้นตอนและเกี่ยวข้องกับคนหลายคน
 - สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้หัวหน้าหน่วยงานได้มีโอกาสทบทวนภาระหน้าที่ของหน่วยงานของตนว่ายังคงมุ่งต่อจุดสำเร็จขององค์กรโดยสมบูรณ์อยู่หรือไม่ เพราะจากสภาพการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอาจทำให้ หน่วยงานต้องให้ความสำคัญแก่ภาระบางอย่างมากยิ่งขึ้น

๒. เพื่อให้หัวหน้าหน่วยงานจัดทำ/กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานหรือจุดสำเร็จของการทำงานของแต่ละงานออกมาเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อให้การทำงานเกิดประโยชน์ต่อองค์การโดยรวมสูงสุด และเพื่อ ใช้มาตรฐานการทำงาน/จุดสำเร็จของงานนี้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ต่อไป

๓. เพื่อให้การปฏิบัติงานในปัจจุบันเป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบความคาดหวังอย่างชัดเจนว่า การท างานในจุดนั้น ๆ ผู้บังคับบัญชาจะวัดความสำเร็จของการท างานในเรื่องใดบ้าง ซึ่งย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปรับวิธีการทำงานและเป้าหมายการทำงานให้ตรงตามที่หน่วยงานต้องการได้และส่งผลให้เกิดการยอมรับผลการประเมินฯ มากยิ่งขึ้น เพราะทุกคนรู้ล่วงหน้าแล้วว่าท างานอย่างไรจึงจะถือว่า มีประสิทธิภาพ

๔. เพื่อให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับนโยบาย วิสัยทัศน์ ภารกิจและเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้หัวหน้าหน่วยงานสามารถมองเห็นศักยภาพของพนักงาน เนื่องจากการท างานทุกหน้าที่มีจุดวัดความสำเร็จที่แน่นอนเด่นชัด หัวหน้างานจึงสามารถใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ประโยชน์ของการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน

ประโยชน์ของคู่มือการปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรและผู้บังคับบัญชา

๑. การกำหนดจุดสำเร็จและการตรวจสอบผลงานและความสำเร็จของหน่วยงาน
๒. เป็นข้อมูลในการประเมินค่างานและจัดชั้นตำแหน่งงาน
๓. เป็นคู่มือในการสอนงาน
๔. การกำหนดหน้าที่การงานชัดเจนไม่ซ้ำซ้อน
๕. การควบคุมงานและการติดตามผลการปฏิบัติงาน
๖. เป็นคู่มือในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๗. การวิเคราะห์งานและปรับปรุงงาน
๘. ให้ผู้ปฏิบัติงานศึกษางานและสามารถทำงานทดแทนกันได้
๙. การวางแผนการทำงาน และวางแผนกำลังคน
๑๐. ผู้บังคับบัญชาได้ทราบขั้นตอนและสายงานทำให้บริหารงานได้ง่ายขึ้น
๑๑. สามารถแยกแยะลำดับความสำคัญของงาน เพื่อกำหนดระยะเวลาทำงานได้
๑๒. สามารถกำหนดคุณสมบัติของพนักงานใหม่ที่จะรับได้ง่ายขึ้นและตรงมากขึ้น
๑๓. ทำให้บริษัทสามารถปรับปรุงระเบียบแบบแผนการทำงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้นได้
๑๔. ยุติความขัดแย้งและเสริมสร้างความสัมพันธ์ในการประสานระหว่างหน่วยงาน
๑๕. สามารถกำหนดงบประมาณและทิศทางการทำงานของหน่วยงานได้
๑๖. เป็นข้อมูลในการสร้างฐานข้อมูลของบริษัทต่อไป
๑๗. การศึกษาและเตรียมการในการขยายงานต่อไป
๑๘. การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายกับผลงานและปริมาณกำลังคนของหน่วยงานได้
๑๙. ผู้บังคับบัญชาบริหารงานได้สะดวก และรวดเร็วขึ้น
๒๐. เกิดระบบการบริหารงานโดยส่วนร่วมสำหรับผู้บังคับบัญชาคนใหม่ในการร่วมกันเขียนคู่มือ

ประโยชน์ของคู่มือการปฏิบัติงานที่มีต่อผู้ปฏิบัติงาน

๑. ได้รับทราบภาระหน้าที่ของตนเองชัดเจนยิ่งขึ้น
๒. ได้เรียนรู้งานเร็วขึ้นทั้งตอนที่เข้ามาทำงานใหม่/หรือผู้บังคับบัญชาที่มีต่อตนเองชัดเจน
๓. ได้ทราบความหวัง (Expectation) ของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อตนเองชัดเจน
๔. ได้รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชาจะใช้อะไรมาเป็นตัวประเมินผลการปฏิบัติงาน
๕. ได้เข้าใจระบบงานไปในทิศทางเดียวกันทั้งหน่วยงาน
๖. สามารถช่วยเหลืองานซึ่งกันและกันได้
๗. เข้าใจหัวหน้างานมากขึ้น ทำงานด้วยความสบายใจ
๘. ไม่เกี่ยงงานกัน รู้หน้าที่ของกันและกันทำให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อกัน
๙. ได้ทราบจุดบกพร่องของงานแต่ละขั้นตอนเพื่อนำมาปรับปรุงงานได้
๑๐. ได้เรียนรู้งานของหน่วยงานได้ทั้งหมด ทำให้สามารถพัฒนางานของตนเองได้
๑๑. มีขั้นตอนในการทำงานที่แน่นอน ทำให้การทำงานได้ง่ายขึ้น
๑๒. รู้จักวางแผนการทำงานเพื่อให้ผลงานออกมาตามเป้าหมาย
๑๓. สามารถใช้เป็นแนวทางเพื่อการวิเคราะห์งานให้ทันสมยอยู่ตลอดเวลา
๑๔. สามารถแบ่งเวลาให้กับงานต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม
๑๕. รู้ขอบเขตสายการบังคับบัญชาท งานให้การประสานงานง่ายขึ้น
๑๖. ได้เห็นภาพรวมของหน่วยงานต่าง ๆ ในฝ่ายงานเดียวกันเข้าใจงานมากขึ้น

๑๗. สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะมีสิ่งที่ยั่งยืน
๑๘. ได้รู้ว่าตนเองต้องมีการพัฒนาอะไรบ้างเพื่อให้ได้ตามคุณสมบัติที่ต้องการ
๑๙. ได้เรียนรู้และรับทราบว่าเป็นส่วนร่วมงานทำอะไร เข้าใจกันและกันมากขึ้น
๒๐. ได้รู้ว่างานที่ตนเองทำ อยู่ตรงไหนสำคัญต่อหน่วยงานอย่างไร เกิดความภาคภูมิใจ

ความหมายสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ มีชื่ออย่างเป็นทางการว่า สสอ. มีฐานะเป็นนิติบุคคล เป็นส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค ตามมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๕๓ สาธารณสุขอำเภอมีหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอ และมีอำนาจบังคับบัญชาข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขในอำเภอ

รูปแบบองค์การ

โครงสร้างองค์การของ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ประกอบด้วย

๑. สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ เป็นหน่วยบริหารกำกับดูแล สถานบริการปฐมภูมิในพื้นที่ อำเภอได้แก่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภายในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ มีสาธารณสุขอำเภอเป็นหัวหน้า และมีข้าราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้าง แบ่งการทำงานเป็น ๓ กลุ่มงานได้แก่ กลุ่มงานบริหาร กลุ่มงานวิชาการ และกลุ่มงานส่งเสริมและป้องกันโรค

๒. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เป็นหน่วยบริการปฐมภูมิ ที่ตั้งหน่วยบริการอยู่ใน หมู่บ้าน/ตำบล มีผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็นหัวหน้า อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ สาธารณสุขอำเภอ

การบริหาร

ตามมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.๒๕๓๔ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๘) พ.ศ.๒๕๕๓ มีหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอ และมีอำนาจบังคับบัญชาข้าราชการสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขในอำเภอเมืองกระบี่ ซึ่งเรียกว่า ผู้บริหารของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ เรียกว่า สาธารณสุขอำเภอ

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ

ตามมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๘) พ.ศ.๒๕๕๓ มีหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอ และมีอำนาจบังคับบัญชาข้าราชการสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขในอำเภอเมืองกระบี่ และตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๐ ข้อ ๒๑ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (๑) จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพในเขตพื้นที่อำเภอ
- (๒) ดำเนินการและให้บริการด้านการแพทย์และการสาธารณสุขในเขตพื้นที่อำเภอ
- (๓) กำกับ ดูแล ประเมินผล และสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานสาธารณสุข ในเขตพื้นที่อำเภอ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎหมาย มีการบริการสุขภาพที่มีคุณภาพและ มีการคุ้มครองผู้บริโภคด้าน สุขภาพ (๔) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานเกี่ยวกับงานสาธารณสุขในเขตพื้นที่อำเภอ ให้เป็นไปตาม นโยบายของ กระทรวง
- (๕) พัฒนาระบบสารสนเทศ งานสุศึกษา และการสื่อสารสาธารณะด้านสุขภาพ ในเขตพื้นที่อำเภอ
- (๖) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

บทที่ ๒

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญของอำเภอเมืองกระบี่

บทที่ ๓

การปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก

ความหมายมาตรฐานการปฏิบัติงาน มาตรฐานการปฏิบัติงานถือเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งที่ องค์กรจะนำมาใช้ในการ บริหารงานบุคคล เพราะทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานต่างจะได้รับประโยชน์จากการ กำหนดมาตรฐานการ ปฏิบัติงานขึ้นมาใช้ร่วมกัน ผู้บริหารจะมีเครื่องมือช่วยควบคุมให้การดำเนินงานเป็นไป ตามเป้าหมายที่กำหนด ไว้ การมอบหมายหน้าที่และการสั่งการสามารถทำได้โดยสะดวกและรวดเร็ว การ ประเมินผลการปฏิบัติงานมีความยุติธรรมและน่าเชื่อถือ เนื่องจากมีทั้งหลักฐานและหลักเกณฑ์ที่ผู้บริหาร สามารถชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติงาน ยอมรับผลการประเมินได้โดยงานในส่วนของผู้ปฏิบัติงาน มาตรฐานที่กำหนดไว้ ถือเป็นสิ่งที่ท้าทายที่ทำให้เกิด ความมุ่งมั่นที่จะไปให้ถึงเป้าหมายการปฏิบัติงานมีความถูกต้องมากขึ้น เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานมีกรอบหรือ แนวทางในการปรับปรุงงานและการพัฒนาศักยภาพเพื่อนำไปสู่มาตรฐาน การปฏิบัติงานที่ทั้งผู้ปฏิบัติงานและ ผู้บริหารองค์กรได้ร่วมกันกำหนดไว้เพื่อคุณภาพของการปฏิบัติงานและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Performance Standard) การบริหารงานบุคคล นับเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งของการบริหารองค์การ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีส่วนทำให้การพัฒนา องค์การบรรลุตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ การบริหารบุคคลเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องตัวกับตัว บุคคลในองค์การ นับตั้งแต่การสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงาน การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ไปจนถึง การให้บุคคลพ้นจากงาน ทั้งนี้เพื่อให้องค์การได้คนที่มีความรู้ความสามารถและความ ประพฤติดีมาปฏิบัติงาน ซึ่งการที่องค์การจะได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าวมาปฏิบัติงานนั้น จำเป็นต้องสร้าง เครื่องมือสำคัญคือการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Standard) ขึ้นมาใช้ในการวัดและประเมิน คุณสมบัติของบุคคล ซึ่ง ผลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานจะเป็นข้อมูลที่องค์การนำไปใช้ในการ พิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่ง การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การโอนย้าย การให้พักงาน และ การให้ พ้นจากงานโดยทั่วไป แล้ว การที่ จะทำให้ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ดำเนินไปอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม และเชื่อถือได้นั้น องค์กร มักจะสร้างเครื่องมือประกอบอีกส่วนหนึ่งขึ้นมาใช้ในการพิจารณาประเมินผล ซึ่ง หนึ่งในเครื่องมือที่ต้องใช้ก็คือ มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Performance Standard) ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ใน การเปรียบเทียบผลงานระหว่าง บุคคลที่ปฏิบัติงานอย่างเดียวกัน โดยองค์การต้องทำการกำหนดมาตรฐานการ ปฏิบัติงานไว้เป็นหลักเกณฑ์ที่ ชัดเจนก่อนแล้ว เมื่อดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลจึง เปรียบเทียบกับมาตรฐานที่องค์การได้กำหนดไว้มาตรฐานการปฏิบัติงาน สำหรับคำว่า มาตรฐานการ ปฏิบัติงาน (Performance Standard) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้ให้ความหมายว่าเป็น ผลการปฏิบัติงานในระดับใดระดับหนึ่ง ซึ่ง ถือว่าเป็นเกณฑ์ที่น่าพอใจหรืออยู่ในระดับที่ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ ทำได้ การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานจะ เป็นลักษณะข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชา กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาในงานที่ต้องปฏิบัติ โดยจะมีกรอบในการ พิจารณากำหนดมาตรฐานหลาย ๆ ด้าน ด้วยกัน อาทิ ด้านปริมาณ คุณภาพ ระยะเวลา ค่าใช้จ่ายหรือ พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากมาตรฐานของงาน บางประเภทจะออกมาในรูปแบบของปริมาณ ในขณะที่ บางประเภทอาจออกมาในรูปของ คุณภาพองค์การ จึง จำเป็นต้องกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานให้เหมาะสม และสอดคล้องกับลักษณะของงานประเภท นั้น ๆ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ส่วนราชการมีมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน อย่างเป็นลายลักษณ์อักษรที่แสดง ถึงรายละเอียด ขั้นตอนการปฏิบัติงานของกิจกรรม/กระบวนการต่าง ๆ ของหน่วยงาน

๒. เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการองค์การ/การจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานถือเป็น เครื่องมืออย่างหนึ่ง ในการสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงาน (ตาม PM ๕) ที่มุ่งไปสู่การบริหารคุณภาพทั่วไประยะยาว องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ เพื่อให้การทำงานของส่วนราชการได้มาตรฐานเป็นไปตามเป้าหมาย ได้ผลิตผลหรือการ บริการที่มีคุณภาพ เสร็จรวดเร็วทันตามกำหนดเวลานัดหมาย มีการทำงานปลอดภัยเพื่อการบรรลุข้อกำหนดที่สำคัญของ กระบวนการ

ประโยชน์ของมาตรฐานการปฏิบัติงาน

หากจะพิจารณาถึงประโยชน์ที่องค์การและบุคคลในองค์การจะได้รับจากการกำหนด มาตรฐานการปฏิบัติงานขึ้นใช้ก็พบว่ามิตัวกันหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การสร้าง แรงจูงใจ การปรับปรุงงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มาตรฐานการปฏิบัติงานจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถ ปฏิบัติงาน ได้อย่างถูกต้อง การเปรียบเทียบผลงานที่ทำได้กับที่ควรจะเป็นมีความชัดเจน มองเห็นแนวทางใน การพัฒนาการ ปฏิบัติงานให้เกิดผลได้มากขึ้น และช่วยให้มีการฝึกฝนตนเองให้เขาสู่มาตรฐานได้

๒. ด้านการสร้างแรงจูงใจ มาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นสิ่งทำให้เราเกิดความมุ่งมั่นไปสู่ มาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถจะเกิดความรู้สึกท้าทายผู้ปฏิบัติงานที่มุ่งความสำเร็จจะเกิด ความมานะ พยายาม ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความภาคภูมิใจและสนุกกับงาน

๓. ด้านการปรับปรุงงานมาตรฐานการปฏิบัติงานจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบว่าผลงานที่มี คุณภาพ จะต้องปฏิบัติอย่างไร ช่วยให้มีไม่ต้องกำหนดรายละเอียดของงานทุกครั้ง ทำให้มองเห็นแนวทางในการ ปรับปรุง งานและพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และช่วยให้สามารถพิจารณาถึงความคุ้มค่าและเป็น ประโยชน์ต่อ การเพิ่มผลผลิต

๔. ด้านการควบคุมงานมาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือที่ผู้บังคับบัญชาใช้ควบคุม การ ปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาสามารถมอบหมายอำนาจหน้าที่และส่งผ่านคำสั่งได้ง่ายขึ้น ช่วยให้สามารถดำเนินงาน ๒๖ ตาม แผนง่ายขึ้นและควบคุมงานได้ดีขึ้น

๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มาตรฐานการปฏิบัติงานช่วยให้การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน เป็นไปอย่างมีหลักเกณฑ์ ป้องกันไม่ให้เกิดการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกการ เปรียบเทียบผลการ ปฏิบัติงานที่ทำได้กับมาตรฐานการปฏิบัติงานมีความชัดเจน และช่วยให้ผู้ปฏิบัติงาน ยอมรับผลการประเมินได้ดี ขึ้น

ขั้นตอนการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

๑. เลือกรายงานหลักของแต่ละตำแหน่งมาทำการวิเคราะห์โดยดูรายละเอียดจากแบบบรรยาย ลักษณะงาน (Job Description)

๒. พิจารณาวางเงื่อนไขหรือข้อกำหนดไว้ล่วงหน้าว่าต้องการผลงานลักษณะใดจากตำแหน่ง นั้น ไม่ว่าจะ เป็นปริมาณงาน คุณภาพงาน หรือวิธีการปฏิบัติงาน ซึ่งเงื่อนไขหรือข้อกำหนดที่ตั้งไว้ต้องไม่ขัดกับ นโยบาย หลักเกณฑ์หรือระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานหรือองค์การ

๓. ประชุมผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา หัวหน้าหน่วยงานทุกหน่วยงานและผู้ปฏิบัติงาน ในตำแหน่งนั้น ๆ เพื่อปรึกษาและหาข้อตกลงร่วมกัน

๔. ชี้แจงและทำความเข้าใจกับผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ เกี่ยวกับมาตรฐานการ ปฏิบัติงานที่กำหนดไว้

๕. ติดตามดูการปฏิบัติงานแล้วนำมาเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้

๖. พิจารณาปรับปรุงหรือแก้ไขมาตรฐานที่กำหนดไว้ใหม่ตามความเหมาะสมยิ่งขึ้น เกณฑ์ของ มาตรฐานการปฏิบัติงาน เกณฑ์ที่องค์การมักกำหนดเป็นมาตรฐานการปฏิบัติงาน ได้แก่ เกณฑ์ด้านปริมาณงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติคุณภาพของงาน

ลักษณะการแสดงออกขณะปฏิบัติงาน ซึ่งกล่าวได้โดยละเอียด ดังนี้

๑. ปริมาณงานและระยะเวลาที่ปฏิบัติเป็นการกำหนดว่างานต้องมีปริมาณเท่าไร และควรจะใช้เวลาปฏิบัติมากน้อยเพียงใดงานจึงจะเสร็จ ดังนั้นงานลักษณะเช่นนี้จะไม่สามารถกำหนดมาตรฐานด้วย ปริมาณหรือระยะเวลาที่ปฏิบัติได้

๒. คุณภาพของงาน เป็นการกำหนดว่าผลงานที่ปฏิบัติได้นั้นควรมีคุณภาพดีมากน้อยเพียงใด โดยส่วนใหญ่มักกำหนดว่าคุณภาพของงานจะต้องมีความครบถ้วน ประณีต ถูกต้องเชื่อถือได้ ประหยัดทั้งเวลาและทรัพยากร

๓. ลักษณะการแสดงออกขณะปฏิบัติงาน งานบางตำแหน่งไม่สามารถกำหนดมาตรฐานด้วย คุณภาพหรือปริมาณ แต่เป็นงานที่ต้องปฏิบัติโดยการใช้บุคลิกหรือลักษณะเฉพาะบางอย่างประกอบ ดังนั้น การกำหนดลักษณะพฤติกรรมที่ต้องแสดงออกไว้ในมาตรฐานการปฏิบัติงานจะช่วยให้ ผู้ปฏิบัติงานทราบว่าต้องปฏิบัติอย่างไร เนื่องจากการแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมอาจส่งผลเสียต่อ ภาพลักษณ์ขององค์การและขวัญกำลังใจของเพื่อนร่วมงานอย่างไรก็ตาม เพื่อให้การกำหนดมาตรฐานการ ปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งงานต่าง ๆ ในองค์การมีความเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับของผู้ปฏิบัติงาน ผู้ทำ หน้าที่กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานจะต้องคำนึงถึงสิ่งสำคัญบางประการนั่นก็คือ ต้องเป็นมาตรฐานที่ ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายสามารถยอมรับได้โดยทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นพ้องต้องกันว่ามาตรฐานมี ความเป็นธรรม ผู้ปฏิบัติงานทุกคนสามารถปฏิบัติได้ตามที่กำหนดไว้ ลักษณะงานที่กำหนดไว้ในมาตรฐานต้อง สามารถวัดได้เป็นจำนวนเปอร์เซ็นต์หรือหน่วยอื่น ๆ ที่สามารถวัดได้มีการบันทึกไว้ให้เป็นลายลักษณ์อักษรและ เผยแพร่ให้เป็นที่รับรู้และเข้าใจตรงกัน และสุดท้ายมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ต้องสามารถ เปลี่ยนแปลงได้ทั้งนี้ต้องไม่เป็นการเปลี่ยนแปลงเพราะผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถปฏิบัติตามมาตรฐาน การ เปลี่ยนแปลงควรมีสาเหตุเนื่องมาจากการที่หน่วยงานมีวิธีปฏิบัติงานใหม่หรือนำอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้มา ใช้ปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองกระบี่

กระบวนการ : ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้มีมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักในแต่ละขั้นตอนออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร
๒. เพื่อให้เกิดความเข้าใจกระบวนการทำงานตามภารกิจหลักร่วมกันทั้งภายในและภายนอก
๓. เพื่อประกันความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักที่สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองกระบี่ได้รับมอบหมายให้ร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
๔. เพื่อให้การปฏิบัติงานตามตามภารกิจหลักมีความโปร่งใสตรวจสอบได้

ขอบเขต

คู่มือการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองกระบี่ คือ คู่มือสำหรับปฏิบัติงานตามปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งหมายถึง การปฏิบัติงานเมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามโครงการพิเศษ หรือมอบหมายให้บริหารโครงการที่ต้องดำเนินทั้งอำเภอ คู่มือครอบคลุมขั้นตอน

- ๑) รับมอบหมายภารกิจตามภารกิจหลัก
- ๒) รวบรวมข้อมูลของโครงการที่ได้รับมอบหมาย
- ๓) จัดทำร่างการปฏิบัติตามโครงการ
- ๔) เตรียมข้อมูล/การ นำเสนอของโครงการ
- ๕) ประชุมคณะทำงาน เพื่อวางกรอบการทำงาน/ปรับการทำงาน
- ๖) แจ้งแนวทางปฏิบัติ ตามโครงการให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ
- ๗) จัดซื้อจัดจ้าง จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เตรียมสถานที่ ฯ
- ๘) ดำเนินงาน กิจกรรมตามโครงการ และ
- ๙) ปรับปรุงขั้นตอน กิจกรรมระหว่างดำเนินการโครงการ และ

๑๐. สรุปผล/ รายงานผลการดำเนินโครงการ /สิ้นสุดโครงการ ซึ่งรายละเอียดในคู่มือนำเสนอขั้นตอนในการดำเนินงาน และ ผู้เกี่ยวข้องที่สำคัญ โดยนำเสนอในรูปผังกระบวนการ และสามารถนำคู่มือไปประกอบการปฏิบัติงานใน ส่วนที่ เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพและบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงาน

บทที่ ๔

ระบบการป้องกัน/การตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ในการกิจหลัก

ระบบการป้องกัน/การตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ในการกิจหลัก

ปัจจุบันรัฐบาลได้มีมาตรการเน้นหนักเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาค ราชการ และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งปฏิรูประบบบริหารราชการโดยการปรับปรุง คุณภาพ ข้าราชการในการทำงานโดยเน้นผลงาน การมีคุณภาพ ความซื่อสัตย์สุจริต การมีจิตสำนึกในการ ให้บริการ ประชาชน สำหรับหน่วยงานที่มีหน้าที่หลักในการตรวจสอบการทุจริต เช่น สำนักงานคณะกรรมการ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น สำหรับคำว่า "ทุจริต" มีกฎหมายหลายฉบับที่กำหนดนิยามความหมายไว้ เช่น ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๑(๑) "โดยทุจริต" หมายความว่าเพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายสำหรับตนเองหรือ ผู้อื่น พระราชบัญญัติ ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๔๒ (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.๒๕๕๐ และ ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๔) "ทุจริตต่อหน้าที่" หมายความว่า ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติอย่างใดในตำแหน่ง หรือ หน้าที่ หรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติอย่างใดในพฤติการณ์ที่อาจทำให้ผู้อื่นเชื่อว่ามีตำแหน่งหรือหน้าที่ ทั้งที่ ตนมิได้มีตำแหน่งหรือหน้าที่นั้น หรือใช้อำนาจในตำแหน่งหรือหน้าที่ ทั้งนี้ เพื่อแสวงหา ประโยชน์ที่มิควร ได้โดย ชอบสำหรับตนเองหรือผู้อื่น ในส่วนของการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริต กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ ระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘๕ (๒) บัญญัติว่า การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ ราชการโดย ทุจริต เป็นการ กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง มีโทษปลดออกหรือไล่ออก การทุจริตตาม พระราชบัญญัติ ข้าราชการพลเรือนนั้น มีหลักหรือองค์ประกอบที่พึงพิจารณา ๔ ประการ คือ

๑. มีหน้าที่ราชการที่ต้องปฏิบัติราชการ ผู้มีหน้าที่จะปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานที่ราชการหรือนอก สถานที่ ราชการก็ได้ ในกรณีที่ไม่มีกฎหมายบังคับไว้โดยเฉพาะว่าต้องปฏิบัติในสถานที่ราชการและการปฏิบัติ หน้าที่ ราชการนั้นไม่จำ เป็นจะต้องปฏิบัติในวันและเวลาท างานตามปกติ อาจปฏิบัติในวันหยุดราชการหรือ นอกเวลา ราชการก็ได้ การพิจารณาว่ามีหน้าที่ราชการหรือไม่ มีแนวพิจารณาดังนี้

๑.๑ พิจารณาจากกฎหมายหรือระเบียบที่กำหนดหน้าที่ไว้เป็นลายลักษณ์อักษรโดยระบุว่าผู้ดำรง ตำแหน่งใดเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ในเรื่องใด

๑.๒ พิจารณาจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ที่ ก.พ.จัดทำ

๑.๓ พิจารณาจากคำสั่งหรือการมอบหมายของผู้บังคับบัญชา

๑.๔ พิจารณาจากพฤติณัย ที่สมัครใจเข้าผูกพันตนเอง ยอมรับเป็นหน้าที่ราชการที่ตนต้องรับผิดชอบ เช่น ก.พ. ได้พิจารณาเรื่องประจำแผนกธุรการของโรงพยาบาลซึ่งไม่มีหน้าที่รับส่งเงินแต่ได้รับฝากเงินจาก โรงพยาบาล อนามัยผู้มีหน้าที่รับส่งเงิน และการรับฝากเงินนั้นมีใช้รับฝากเงินฐานะส่วนตัว แต่มีลักษณะเป็นการ รับ ฝากเป็น ทางราชการเพื่อน ำไปส่งลงบัญชีโดยได้เซ็นรับหลังใบเสร็จรับเงินว่า "ได้รับเงินไปแล้ว" เช่นนี้ ก.พ. วินิจฉัยว่า ประจำแผนกผู้นั้นมีหน้าที่ราชการที่ต้องนำเงินส่งลงบัญชี เมื่อไม่นำเงินส่งลงบัญชีและนำเงิน ไปใช้ส่วนตัวถือเป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ

๒.ได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ

"ปฏิบัติหน้าที่ ราชการ" หมายความว่า ได้มีการกระทำลงไปแล้ว

"ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการ" หมายความว่า มีหน้าที่ราชการที่ต้องปฏิบัติแต่ผู้นั้นไม่ปฏิบัติหรือดเว้นไม่กระทำการตามหน้าที่ การที่ไม่ปฏิบัติหรือดเว้นไม่กระทำการตามหน้าที่นั้นจะเป็นความผิดฐานทุจริต ต่อหน้าที่ราชการก็ต่อเมื่อได้กระทำโดยเป็นการจงใจที่จะไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ โดยปราศจากอำนาจหน้าที่ จะอ้าง ได้ตามกฎหมาย กฎ ระเบียบหรือข้อบังคับ แต่ถ้าเป็นเรื่องปล่อยปละ ละเว้นก็ยังถือไม่ได้ว่าเป็นการละ เว้น การ ปฏิบัติหน้าที่ราชการที่จะเป็นความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการส่วนจะเป็นความผิดฐานใดต้อง พิจารณา ข้อเท็จจริงเป็นเรื่อง ๆ ไป

"มิชอบ" หมายความว่า ไม่เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ คำสั่งของผู้บังคับบัญชา มติของคณะรัฐมนตรีแบบธรรมเนียมของราชการหรือทำนองคลองธรรม

๓. เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่ มิควรได้

"ผู้อื่น" หมายถึงใครก็ได้ที่จะได้รับประโยชน์จากการที่ราชการผู้นั้นปฏิบัติ หรือไม่ปฏิบัติหน้าที่โดยมิ ชอบ

"ประโยชน์" หมายถึง สิ่งที่ได้รับอันเป็นคุณแก่ผู้ได้รับ ซึ่งอาจเป็นทรัพย์สินหรือประโยชน์อย่างอื่นที่ มิใช่ทรัพย์สิน เช่น การได้รับบริการ เป็นต้น "มิควรได้" หมายถึง ไม่มีสิทธิโดยชอบธรรมที่จะได้รับประโยชน์ใด ๆ ตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่นั้น

๔. โดยมีเจตนาทุจริต การพิจารณาว่าการกระทำใดเป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการหรือไม่นั้นจะต้องพิจารณาไปถึงเจตนาของผู้กระทำด้วยว่ามีเจตนาทุจริตหรือมีจิตอันชั่วร้ายคิดเป็นโจร ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมุ่งที่จะให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มิควรได้ซึ่งหากการสอบสวนพิจารณาได้ว่า ข้าราชการผู้อื่นใดกระทำความผิดวินัยฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๓๖ ว่าการลงโทษผู้กระทำความผิดวินัยฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ซึ่งควรลงโทษเป็นไล่ออกจากราชการ การนำเงินที่ทุจริตไปแล้วมาคืนหรือมีเหตุอันควรปราณีอื่นใดไม่เป็นเหตุลดหย่อนโทษตามนัยหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร.๐๒๐๕/ว.๒๓๔ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๓๖ รวมทั้งอาจจะถูกยึด ทรัพย์สินและดำเนินคดีอาญา เนื่องจากเป็นความผิดมูลฐาน ตามมาตรา ๓(๕) แห่งพระราชบัญญัติ ป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ. ๒๕๔๒ และความผิดอาญาฐานเป็นเจ้าพนักงานปฏิบัติหรือปฏิบัติ หน้าที่ราชการโดย มิชอบ เพื่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้หนึ่งผู้ใดหรือปฏิบัติละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต ตามมาตรา ๑๕๗ แห่งประมวลกฎหมายอาญา ซึ่งต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่หนึ่งปีถึงสิบปี หรือปรับตั้งแต่สอง พันถึงสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

หากข้าราชการผู้ใดกระทำความผิดวินัยฐานทุจริตก็จะต้องถูกลงโทษไล่ออกสถานเดียว รวมทั้งอาจจำคุก และยึดทรัพย์สิน ดังนั้น ข้าราชการทุกคนควรพึงละเว้นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการโดยเห็นแก่ประโยชน์ของ ประเทศชาติเป็นสำคัญ ให้สมกับการเป็นข้าราชการในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองกระบี่ได้เล็งเห็นความสำคัญของปัญหาการละเว้นการปฏิบัติงานซึ่ง เป็นปัญหาที่ทำให้เกิดผลกระทบและความเสียหายต่อพี่น้องประชาชนทั้งทางอ้อมและทางตรง ทำให้ผลประโยชน์ไม่ตกถึงมือประชาชนอย่างแท้จริงสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองกระบี่ มีเจตนารมณ์ร่วมกันในการดำเนินงานให้เกิด ความโปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ เพื่อให้องค์ กรเป็น หน่วยงานในการ ปฏิบัติ งานตามภารกิจให้เกิดผลตามเป้าประสงค์เพื่อ ประโยชน์ต่อประชาชนในพื้นที่อย่างแท้จริง ความสำเร็จหรือล้มเหลวของปฏิบัติงานตามภารกิจใด ๆ ก็ตาม ขึ้นอยู่กับการบริหารงาน กล่าวคือการ บริหารงานที่ดีจะช่วยให้การดำเนินงานตามโครงการมีประสิทธิภาพ สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ในแต่ละขั้นตอนของการดำเนินงาน และในทางตรงข้ามแม้ว่าการปฏิบัติงาน ตามภารกิจนั้น ๆ จะออกแบบไว้ดี มีความ เป็นไปได้ทางเทคนิค ขอบประมาณ

และเงื่อนไขอื่นใดในระดับสูงก็ตามแต่ถ้าการบริหารจัดการไม่ดี การปฏิบัติงานตามภารกิจนั้น ก็ไม่สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้

สาธารณสุขอำเภอเมืองกระบี่ ได้กำหนดมาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก ดังนี้

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

- หมวด ๕ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มาตรา ๒๙ ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริการประชาชนหรือการติดต่อประสานงานระหว่างส่วนราชการด้วยกัน ให้ส่วนราชการแต่ละแห่งจัดทำแผนภูมิขั้นตอนและระยะเวลาการดำเนินการรวมทั้งรายละเอียดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในแต่ละขั้นตอนเปิดเผยไว้ ณ ที่ทำ การของส่วนราชการและในระบบเครือข่ายสารสนเทศของส่วนราชการ เพื่อให้ประชาชนหรือผู้ที่เกี่ยวข้องเข้า ตรวจสอบได้

- หมวด ๖ การปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการ มาตรา ๓๓ ให้ส่วนราชการจัดให้มีการทบทวนภารกิจของตนว่าภารกิจใดมีความจำเป็นหรือสมควรที่จะได้ดำเนินการต่อไปหรือไม่ โดยคำนึงถึงแผนการบริหารราชการแผ่นดิน นโยบายของคณะรัฐมนตรี กำลังเงินงบประมาณของประเทศ ความคุ้มค่าของภารกิจและสถานการณ์อื่นประกอบกัน

- หมวด ๗ การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชนมาตรา ๓๗ ในการปฏิบัติราชการที่เกี่ยวข้องกับการบริการประชาชนหรือติดต่อประสานงานในระหว่างส่วนราชการด้วยกัน ให้ ส่วนราชการกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จของงานแต่ละงานและประกาศให้ประชาชนและข้าราชการทราบเป็นการทั่วไปส่วนราชการใดมิได้กำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จของงานใดและ ก.พ.ร. พิจารณาเห็นว่างานนั้นมีลักษณะที่สามารถกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จได้ หรือส่วนราชการได้กำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จไว้ แต่ ก.พ.ร. เห็นว่าเป็น ระยะเวลาที่ล่าช้าเกินสมควร ก.พ.ร. จะกำหนดเวลาแล้วเสร็จให้ส่วนราชการนั้นต้องปฏิบัติได้ มาตรา ๔๒ เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความสะดวกรวดเร็ว ให้ส่วนราชการที่มีอำนาจ ออกกฎระเบียบข้อบังคับหรือประกาศ เพื่อใช้บังคับกับส่วนราชการอื่น มีหน้าที่ตรวจสอบว่ากฎ ระเบียบข้อบังคับ หรือประกาศนั้น เป็นอุปสรรคหรือก่อให้เกิดความยุ่งยาก ข้ำซ้อน หรือความล่าช้า ต่อการปฏิบัติ หน้าที่ของส่วนราชการอื่นหรือไม่ เพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมโดยเร็วต่อไป มาตรา ๔๓ การ ปฏิบัติราชการในเรื่องใด ๆ โดยปกติให้ถือว่าเป็นเรื่องเปิดเผย เว้นแต่กรณีมีความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์ ในการรักษาความมั่นคงของประเทศ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรือการคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคล จึงให้กำหนดเป็นความลับได้เท่าที่จำเป็น

- หมวด ๘ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ มาตรา ๔๕ นอกจากการจัดให้มีการประเมินผลตาม มาตรา ๙ (๓) แล้ว ให้ส่วนราชการจัดให้มีคณะผู้ประเมินอิสระดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของภารกิจ คุณภาพการให้บริการ ความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ ความคุ้มค่าในภารกิจ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาที่ ก.พ.ร. กำหนด มาตรา ๔๗ ในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ให้ส่วนราชการประเมินโดย คำนึงถึงผลการปฏิบัติงานเฉพาะตัวของข้าราชการผู้นั้นในตำแหน่งที่ปฏิบัติ ประโยชน์และผลสัมฤทธิ์ที่ หน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นสังกัดได้รับการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้นั้น

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองกระบี่ พ.ศ.๒๕๖๑

ข้อ ๓ ข้าราชการของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองกระบี่ทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลัก ธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการดังนี้

- ๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๒) ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- ๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- ๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- ๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- ๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- ๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- ๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- ๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพัตติตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกัน พัฒนาชุมชนให้ น่ายุคคุณธรรมและดูแลสภาพแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองกระบี่

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองกระบี่ ได้กำหนดข้อบังคับจรรยาข้าราชการสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองกระบี่ เพื่อเป็นกรอบมาตรฐานในการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ให้มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรม อารงไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิของข้าราชการ อันจะทำให้ได้รับการยอมรับเชื่อถือและศรัทธาจากประชาชนทั่วไปไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ความซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ

๑.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

๑.๒ ใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างประหยัด และโปร่งใส เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทาง ราชการ

๑.๓ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความรู้ ความสามารถ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทาง ราชการเป็นสำคัญ

๑.๔ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง และมุ่งมั่น แก้ไขเมื่อเกิดข้อผิดพลาด

ข้อ ๒ การมีจิตสำนึกมุ่งบริการและให้คำปรึกษา

๒.๑ ให้บริการแก่ส่วนราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน ด้วยความเต็มใจ

๒.๒ ให้คำปรึกษาแนะนำแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และครบถ้วน

ข้อ ๓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของงานเพื่อให้เกิดผลดีและเป็นประโยชน์ ต่อส่วนรวม

๓.๒ ขยัน อดทน และมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๓.๓ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสามัคคี มีน้ำใจ เพื่อให้บรรลุภารกิจของหน่วยงาน

๓.๔ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ข้อ ๔ การปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม

๔.๑ ตัดสินใจบนหลักการ ข้อเท็จจริง เหตุผลเพื่อความยุติธรรม

๔.๒ ไม่มีอคติในการปฏิบัติหน้าที่

ข้อ ๕ การดำรงชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

๕.๑ วางแผนการดำรงชีวิตอย่างมีเป้าหมาย พร้อมทั้งจะเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลง

๕.๒ ใช้จ่ายอย่างคุ้มค่า มีเหตุผล และไม่ฟุ่มเฟือยเกินฐานะของตนเอง

- ๕.๓ ปฏิบัติตามหลักศาสนา รู้จักพึ่งตนเองและลด ละ เลิกอบายมุข
- ข้อ ๖ การยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
- ๖.๑ ยึดมั่นในผลประโยชน์ส่วนรวมเหนือผลประโยชน์ส่วนตน
- ๖.๒ กล้าหาญ และยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
- ๖.๓ ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนข้าราชการ
- ข้อ ๗ ความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้
- ๗.๑ เปิดเผยข้อมูลข่าวสารภายในขอบเขตของกฎหมาย
- ๗.๒ พร้อมรับการตรวจสอบ และรับผิดชอบต่อผลของการตรวจสอบ

พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐

ภายใต้พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ มุ่งเน้นการประเมินความโปร่งใสของ หน่วยงานของรัฐใน ๓ มิติ คือ มิติการเปิดเผยและการตรวจสอบได้ มิติการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และ มิติของการดำเนินการตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ ในลักษณะของการจัดเตรียมความพร้อมด้านข้อมูลข่าวสาร เอกสาร หลักฐานและระดับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นส่วนที่สนับสนุนให้หน่วยงานภาครัฐได้มีการเตรียมความพร้อมด้านข้อมูลข่าวสารเพื่อรองรับการประเมินผล จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตามมาตรฐานและตัวชี้วัดความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ อันจะส่งให้การพัฒนา ระบบบริหารราชการแผ่นดินและการใช้สิทธิตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ ของ ภาครัฐและประชาชน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามเจตนารมณ์ของกฎหมายและมีความ สอดคล้องกับนโยบายการ บริหารของรัฐบาลที่ต้องการส่งเสริมให้ประชาชนมีโอกาสได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารจาก ทางราชการและสื่อสาธารณะอื่นได้อย่างกว้างขวาง ถูกต้อง เป็นธรรม และรวดเร็ว มาตรฐานและตัวชี้วัดความ โปร่งใสหน่วยงานภาครัฐ มีความสำคัญ ต่อการบริหารจัดการที่มีคุณค่าและมีประสิทธิภาพ โดยเป็น กระบวนการ ที่หน่วยงานภาครัฐได้ดำเนินการเพื่อยกระดับมาตรฐานการ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต สามารถเปิดเผย และตรวจสอบได้จากทุกฝ่ายรวมทั้งการให้ การบริการแก่ประชาชนบนพื้นฐานของความเท่า เทียมและมี มาตรฐานเป็นหนึ่งเดียวมาตรฐานและตัวชี้วัดความโปร่งใสหน่วยงานภาครัฐที่กำหนดภายใต้ พระราชบัญญัติ ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ มีประโยชน์ทั้งต่อภาคประชาชน และหน่วยงานภาครัฐ ดังนี้

ประโยชน์ต่อภาคประชาชน

- ๑) ประชาชนได้รับความสะดวกรวดเร็วในการรับบริการด้านข้อมูล ข่าวสารและกระบวนการทำงาน อื่น ๆจากเจ้าหน้าที่และหน่วยงานของรัฐ
- ๒) สามารถรับทราบและเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของราชการได้อย่าง ถูกต้องและรวดเร็ว
- ๓) สามารถตรวจสอบข้อมูลข่าวสารและกระบวนการท างานของหน่วยงานภาครัฐได้
- ๔) มีความเข้าใจและมีแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการข้อมูลส่วนบุคคลและสังคม
- ๕) สามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในการ ำเนินการในกิจกรรมต่าง ๆ ของ หน่วยงานภาครัฐโดยเฉพาะการ ใช้ ช่องทางผ่าน พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐

ประโยชน์ต่อหน่วยงานภาครัฐ

- ๑) มีข้อกำหนดและหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานที่กำหนด ภายใต้พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของ ราชการ พ.ศ.๒๕๔๐
- ๒) มีแนวทางในการบริหารจัดการภายในองค์กรที่สอดคล้องกับความโปร่งใสที่แสดงให้เห็นถึงขั้นตอน การดำเนินการที่สามารถเปิดเผยและตรวจสอบได้ทั้งในเชิงข้อมูลและกระบวนการ

๓) มีหลักเกณฑ์มาตรฐาน ตัวชี้วัด แนวทางการประเมินผลและสามารถใช้เกณฑ์มาตรฐานและตัวชี้วัดดังกล่าวเป็นตัวแบบในการประเมินตนเอง ภายใต้พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐

๔) หน่วยงานภาครัฐสามารถใช้เกณฑ์มาตรฐานและตัวชี้วัดความโปร่งใส เป็นแบบประเมินเพื่อเตรียมความพร้อมในการรองรับการตรวจประเมินของหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ในการตรวจประเมินตามกฎหมายหรือเพื่อกิจการอื่น

๕) ได้ส่งเสริมให้ประชาชนมีโอกาสได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารจากทางราชการและสามารถพัฒนาระบบ กลไกในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ถูกต้อง เป็นธรรมและรวดเร็ว มาตรฐานและตัวชี้วัดความโปร่งใส ของหน่วยงานภาครัฐ ประกอบด้วย เกณฑ์มาตรฐานมีความครอบคลุมแนวคิด และกระบวนการปฏิบัติงานที่ แสดงถึงความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ โดยเฉพาะการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารการมีส่วนร่วมของประชาชน และการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐของภาคประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยเกณฑ์มาตรฐาน ความโปร่งใสการส่งเสริมให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในขั้นตอนและกระบวนการบริหารจัดการของ ภาครัฐ โดยมีตัวชี้วัดมาตรฐานความโปร่งใสด้าน การบริหารงาน ๕ ประการ ได้แก่

๑. การจัดทำและเผยแพร่โครงสร้างและอ านาจหน้าที่ของหน่วยงาน
๒. การจัดทำวิสัยทัศน์พันธกิจและแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงาน
๓. การกำหนดหลักเกณฑ์และขั้นตอนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน
๔. การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปี

๕. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการของหน่วยงาน มาตรฐานและตัวชี้วัดความโปร่งใสด้านการให้บริการแก่ประชาชนมาตรฐานความโปร่งใสด้านการให้บริการแก่ประชาชน เป็นมาตรฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐที่สะท้อนให้เห็นถึงการท าหน้าที่โดย ความ ซื่อสัตย์สุจริตไม่มีการเลือกปฏิบัติและการขจัดข้อได้แย้งที่ไม่เป็นธรรมโดยเป็น การกำหนดหลักเกณฑ์และขั้นตอนการให้บริการการเลือกใช้ช่องทางการให้บริการรวมไปถึงการประเมินความพึงพอใจของประชาชน โดยมีตัวชี้วัดมาตรฐานความโปร่งใสด้านการให้บริการแก่ประชาชน ๖ ประการ ได้แก่

๑. การกำหนดหลักเกณฑ์และขั้นตอนในการให้บริการแก่ประชาชน
๒. การให้บริการตามหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่กำหนดไว้โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ
๓. การเลือกใช้ช่องทางการให้บริการที่เหมาะสมกับการให้บริการ
๔. การจัดให้มีช่องทางและกลไกในการแก้ไขปัญหาเรื่องร้องเรียนของประชาชน
๕. การประเมินผลความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ
๖. การจัดทาระบบข้อมูลทางสถิติและสรุปผลการให้บริการแก่ประชาชน

ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงเปิดเผย การตรวจสอบได้และการส่งเสริมการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของราชการและการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐของภาคประชาชนตามเจตนารมณ์ ของพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐

การประเมินการประเมินความสมบูรณ์ของขั้นตอนและการปฏิบัติงานของหน่วยงานโดยพิจารณาจากระดับความสมบูรณ์ของข้อมูลข่าวสารและขั้นตอนการด าเนินการของหน่วยงานภาครัฐในเชิงคุณภาพที่มีความก้าวหน้าในด้านข้อมูลข่าวสาร หลักฐานและความสามารถในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพมาตรฐานและประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้นการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานและประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้น โดยมีการวัดค่าของความ สมบูรณ์ของกระบวนการและขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีมาตรฐานความโปร่งใสด้านการติดตามและประเมินผล เป็นมาตรฐานเกี่ยวกับการเปิดเผยให้เห็นถึงระบบการติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพโดยเป็น การ กำหนดหลักเกณฑ์และตัวชี้วัดสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานการพัฒนาระบบการประกัน คุณภาพภายในของหน่วยงานการจัดให้มีกลไกการตรวจสอบทั้งภายในและภายนอกที่มีความเป็นอิสระ

การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการติดตามและประเมินผลและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตาม และประเมินผลการทำงานของหน่วยงานภาครัฐโดยมีตัวชี้วัดมาตรฐานความโปร่งใส ด้านการติดตามและประเมินผล ๕ ประการได้แก่

๑. การจัดทำหลักเกณฑ์และตัวชี้วัดการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน
๒. การจัดให้มีระบบและกลไกการตรวจสอบภายใน (Internal Audit) ที่เหมาะสม
๓. การจัดให้มีระบบและกลไกการปฏิบัติการเพื่อรองรับการตรวจประเมินจากหน่วยงานภายนอก (External Audit) ที่เป็นอิสระ
๔. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน
๕. การรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานของหน่วยงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีมาตรฐานความโปร่งใสด้านการเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของราชการ เป็นมาตรฐานในการเปิดเผยและการส่งเสริมสิทธิการเข้าถึงการรับรู้ ข้อมูลข่าวสารของราชการการจัดระบบและช่องทางการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารการพัฒนาศักยภาพของระบบข้อมูลข่าวสารเพื่อการบริหารความโปร่งใสและการจัดการความรู้ของหน่วยงานซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐

กลไกการตรวจสอบภายในเป็นเครื่องมือในการติดตามและประเมินผล วิธีการประเมิน พิจารณาจากการปฏิบัติการตามแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงานที่มีความสอดคล้องกับแผนงาน งบประมาณความรับผิดชอบและระยะเวลาตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี และพิจารณาผลการปฏิบัติการของหน่วยงานเกณฑ์มาตรฐานการประเมิน

๑. มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคคลและส่วนงานภายในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติหน้าที่ตามแผนปฏิบัติการประจำปี
๒. มีการปฏิบัติหน้าที่ตามแผนปฏิบัติการประจำปีภายใต้ตามกรอบระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ ประจำปี
๓. มีการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละส่วนงานภายใน หน่วยงาน โดยพิจารณาจากผลการนำแผนปฏิบัติ การประจำปีของหน่วยงานไปปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลา

หลักเกณฑ์ในการปฏิบัติของหน่วยงาน หมายถึง การที่บุคลากรและหน่วยงานได้มีการให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่กำหนดไว้โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติซึ่งเป็นการให้บริการตามแนวทาง และระบบที่ หลากหลาย เช่น การบริการตามลำดับก่อน-หลัง หรือการให้บริการที่เหมาะสมกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่ของ หน่วยงาน เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อเป็นการอ ำนวยความสะดวก รวดเร็ว ประหยัด และถูกต้อง แก่ประชาชนผู้มารับบริการ

วิธีการประเมิน

จากการให้บริการตามหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่หน่วยงานกำหนดไว้ว่ามีหรือไม่มีการให้บริการตามหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่กำหนดไว้หรือไม่ อย่างไรและพิจารณาจากความหลากหลายในการให้บริการแก่ประชาชนเกณฑ์มาตรฐานการประเมิน

๑. มีการให้บริการตามหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่กำหนดไว้
๒. มีการให้บริการภายในระยะเวลาที่กำหนด
๓. มีการให้บริการเรียงตามลำดับก่อน – หลัง

การที่หน่วยงานได้มีการกำหนดและดำเนินการเพื่อพัฒนา ระบบการให้คุณให้โทษและการจัดทำกิจกรรม การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในหน่วยงาน โดยเป็นการกำหนดรูปแบบและ เกณฑ์มาตรฐานในการพิจารณาให้โทษแก่บุคลากรที่กระทำความผิดตามกฎหมายระเบียบของราชการ และจริยธรรมของ หน่วยงานรวมทั้งการสนับสนุนและให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีความขยันหมั่นเพียรในการ ปฏิบัติหน้าที่ทั้งนี้เพื่อเป็น การส่งเสริมให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและ ยุติธรรม วิธีการประเมิน พิจารณาจากการกำหนดและดำเนินการเพื่อพัฒนาระบบการให้คุณ ให้โทษ และการ สร้างขวัญ กำลังใจแก่บุคลากรในหน่วยงาน และพิจารณาจากขั้นตอนและกระบวนการพัฒนาระบบการ ให้ คุณ/ให้โทษแก่บุคลากรในหน่วยงาน

สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในภาพรวม เพื่อให้มีติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในหน่วยงานและเพื่อพัฒนาระบบ การติดตามและประเมินผลของหน่วยงานโดยมี การกำหนดหลักเกณฑ์และตัวชี้วัดที่ สะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพ/ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน รวมทั้งมีการกำหนดวิธีการประเมินผลตามหลักเกณฑ์และตัวชี้วัดที่ก ำหนดไว้และมีการเผยแพร่ หลักเกณฑ์ ตัวชี้วัดและวิธีการประเมินให้บุคลากร/สาธารณชนได้รับทราบ

การจัดทำรายงานผลการติดตามประเมินผลการทำงานของหน่วยงาน เกณฑ์มาตรฐานการประเมิน

๑. มีการจัดแผนงานกิจกรรม/โครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ ประชาชนในการติดตามและ ประเมินผลการทำงานของหน่วยงาน เช่น การจัดเวทีประชาคม/สาธารณะ

๒. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการที่มาจากภาคประชาชน เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการ ติดตามและประเมินผลการทำงานของหน่วยงาน กำหนดไว้โดยจะต้องมีการเผยแพร่ผลการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของหน่วยงานให้เป็นที่รับทราบ

โดยทั่วไป วิธีการประเมิน พิจารณาจากการจัดทำรายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ตามแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงาน

๑ พิจารณาจากช่องทางในการเผยแพร่ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน การจัดทำ รายงานผลการประเมินการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปีพร้อมทั้งวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคในการ ดำเนินการตามแผนการปฏิบัติการประจำปี

๒. มีการเผยแพร่ผลการประเมินการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีให้เป็นที่รับรู้ของบุคคลทั้ง ภายในและภายนอกหน่วยงานที่ศูนย์ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงาน และทางเว็บไซต์ของหน่วยงานหลักฐาน ประกอบการตรวจสอบ/ข้อมูลที่ต้องการ

มาตรการควบคุมการปฏิบัติงาน

การควบคุม หมายถึง กระบวนการที่กระทำให้นั่นใจว่าการปฏิบัติงานได้ดำเนินการไปตามแผนที่ กำหนดไว้ หรือถ้าจะให้ความหมายที่ชี้ให้เห็นถึงบทบาทของผู้ควบคุมชัดเจนขึ้นก็หมายถึง การบังคับให้ กิจกรรมต่างๆ เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ จากความหมายดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการมีผลการศึกษาผลการปฏิบัติงานตามแผน ปรากฏว่าไม่เป็นไปตามทิศทาง กรอบ หรือข้อกำหนดที่วางไว้ ผู้ควบคุมหรือผู้บริหาร จะต้องดำเนินการอย่างหนึ่ง จะแก้ไขปรับปรุงให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนดังกล่าว มิฉะนั้นแล้วแผนก็จะไม่ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

การควบคุมอาจแบ่งตามลักษณะของสิ่งที่ถูกควบคุมออกเป็น ๕ ประเภทด้วยกัน คือ

๑. การควบคุมผลการปฏิบัติงาน (Product Control) เป็นการควบคุมผลผลิตของโครงการเพื่อจัดการให้โครงการผลิตได้ปริมาณตามที่กำหนดไว้ในแผน เรียกว่า การควบคุมปริมาณ (Quantity Control) และควบคุมให้ผลผลิตที่ได้มีลักษณะและคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้เรียกว่าการควบคุม คุณภาพ (Quality Control) การควบคุมในข้อนี้รวมถึงการควบคุมเวลาของโครงการด้วย คือการควบคุมให้โครงการสามารถ ผลิตผลงานได้ ปริมาณและคุณภาพตามช่วงเวลาที่กำหนดไว้

๒. การควบคุมบุคลากร (Personal of Staff Control) เป็นการควบคุมพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานโครงการ โดยควบคุมให้ปฏิบัติงานตามวิธีที่กำหนดไว้และให้เป็นไปตามกำหนดการ โครงการควบคุมและบำรุงขวัญพนักงาน ความประพฤติ ความสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบตลอดจน ควบคุมด้านความปลอดภัยของพนักงานด้วย

๓. การควบคุมด้านการเงิน (Financial Control) ได้แก่ การควบคุมการใช้จ่าย (Cost - Control) การ ควบคุมทางด้านงบประมาณ (Budget Control) ตลอดจนการควบคุมทางด้านบัญชีต่างๆ ทั้งนี้เพื่อให้ โครงการ เสียค่าใช้จ่ายต่ำสุด และมีเหตุผลเป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม

๔. การควบคุมทรัพยากรทางกายภาพ (Control of Physical Resources) ได้แก่ การควบคุมการใช้ จ่ายทรัพยากรประเภทวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ อาคารและที่ดินตลอดจนแรงงานในการเป็นปัจจัยนำเข้าของ โครงการเพื่อให้เกิดการประหยัดในการใช้ทรัพยากรดังกล่าว

๕. การควบคุมเทคนิควิธีการปฏิบัติงาน (Control of Techniques or Procedure) ได้แก่ การ ควบคุม กำกับดูแลเทคนิคและวิธีการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามหลักวิชาที่กำหนดไว้ สำหรับการปฏิบัติงาน ประเภทนั้น ๆ โดยจะต้องควบคุมทั้งเทคนิควิธีที่มองเห็นและเข้าใจง่าย เช่น โครงการพัฒนาสังคม วัฒนธรรม การส่งเสริม ประชาธิปไตย หรือโครงการพัฒนาชนบท เป็นต้น

ความสำคัญของการติดตามและการควบคุม

ความสำคัญ ความจำเป็น และประโยชน์ของการติดตามและการควบคุมนั้น อาจพิจารณาได้จาก ประเด็น ต่อไปนี้

๑. เพื่อให้แผนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ประโยชน์ในข้อนี้นับว่าเป็นวัตถุประสงค์ที่ สำคัญ ที่สุดของการติดตามและการควบคุมโครงการ ทั้งนี้เพราะวัตถุประสงค์และเป้าหมายถือเป็นหัวใจสำคัญของ โครงการ หากไม่มีการยึดเป้าหมายและวัตถุประสงค์เป็นหลักแล้ว เราก็ไม่ทราบว่าจะทำโครงการนี้ไป ทำไม เมื่อ เป็นเช่นนี้ การติดตามและควบคุมการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่จะช่วยประคับประคองให้โครงการบรรลุ สิ่งที่มีมุ่งหวัง ดังกล่าวจึงถือเป็นกิจกรรมที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารโครงการ

๒. ช่วยประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย ผู้บริหารที่ดีจะต้องควบคุมเวลาและค่าใช้จ่ายของโครงการโดย การ เสนอแนะเทคนิควิธีการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพให้ซึ่งจะสามารถลดเวลาและค่าใช้จ่ายของโครงการลงได้ ด้มาก ทำให้สามารถนำทรัพยากรที่ลดลงไปใช้ประโยชน์กับโครงการอื่น หรือเพื่อวัตถุประสงค์อื่น ๆ ได้

๓. ช่วยกระตุ้น จูงใจ และสร้างขวัญกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงาน การติดตามควบคุมนั้นไม่ใช่เป็นการจับผิด เพื่อลงโทษ แต่เป็นการแนะนำช่วยเหลือโดยคำนึงถึงผลสำเร็จของโครงการเป็นสำคัญ เพราะฉะนั้นผู้เินเทศงาน และผู้ควบคุมงานที่ดีมักจะได้รับการต้อนรับจากผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกกระตือรือร้น เพราะ มีพี่ เลี้ยง มาช่วยแนะนำช่วยเหลืออีกแรงหนึ่ง ขวัญกำลังใจที่จะปฏิบัติงานต่อสู้กับปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ก็จะมี มาก ขึ้น

๔. ช่วยป้องกันและลดความเสียหายรุนแรงที่อาจจะเกิดขึ้นได้ โครงการบางโครงการถ้ามีการควบคุมไม่ดี พออาจเป็นสาเหตุให้เกิดความเสียหายใหญ่หลวงได้ และหากพบความเสียหายนั้นแต่ต้นลักษณะของเหตุการณ์ที่ เรียกว่า "สายเกินแก้" ก็จะไม่เกิดขึ้น

๕. ทำให้พบปัญหาที่อาจเกิดขึ้นเนื่องมาจากโครงการนั้น ทั้งนี้ในขณะที่ทำการติดตามและควบคุมนั้น ผู้บริหารจะมองเห็นปัญหาอันเป็นผลกระทบต่าง ๆ ของโครงการหลายประการ จึงจะสามารถจัดหามาตรการในการป้องกันแก้ไขได้อย่างถูกต้อง เช่น โครงการสร้างถนนเข้าไปในถิ่นทุรกันดาร อาจก่อให้เกิดปัญหาการลักลอบ ตัดไม้เถื่อนโดยใช้ถนนสายนั้นเป็นเส้นทางขนส่ง เป็นต้น

๖. ช่วยให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้เห็นเป้าหมายวัตถุประสงค์หรือมาตรฐานของงานได้ชัดเจนขึ้น โดย ปกติโครงการต่าง ๆ มักจะกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายไว้อย่างหลวม ๆ หรือใช้คำที่ค่อนข้างจะเป็นนามธรรมสูง เช่น คำว่าพัฒนา ขยาย ปรับปรุง กระตุ้น ยกระดับ ฯลฯ ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงาน หรือแม้กระทั่ง ผู้บริหารมองไม่เห็นเป้าหมายได้ชัดเจน ไม่อาจปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ถูกต้องได้ เมื่อมีการติดตามและ ควบคุมโครงการ จะต้องมีการทำให้วัตถุประสงค์และเป้าหมายรวมทั้งมาตรฐานต่าง ๆ ชัดเจนขึ้น เพื่อจะได้ สามารถเปรียบเทียบ และทำการควบคุมได้

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การติดตามและการควบคุมเป็นเครื่องมือสำคัญของกระบวนการบริหารและกระบวนการวางแผน ทำให้การดำเนินการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ นโยบายที่กำหนดไว้การติดตามและการควบคุมนั้นเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องเนื่องกัน มักจะใช้ควบคู่กันไม่ได้มีการแยกกันอย่างอิสระ กล่าวคือเมื่อมีการติดตาม ดูผลการดำเนินงานว่าเป็นอย่างไรแล้ว ก็ต้องมีการควบคุมเพื่อปรับปรุงปฏิบัติงานดังกล่าวให้ไปสู่ทิศทางที่ต้องการ และในทางกลับกันใครหรือหน่วยงานใดก็ตามที่จะทำหน้าที่ควบคุมก็ต้องมีการติดตามก่อนเสมอ มิฉะนั้นก็ไม่สามารถควบคุมอะไรได้

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองกระบี่
ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ.๒๕๖๙
สำหรับหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	
ชื่อหน่วยงาน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองกระบี่ วัน/เดือน/ปี ๑๔ มกราคม ๒๕๖๙..... หัวข้อ.....การเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน รายละเอียดข้อมูล.... MOIT ๒ หน่วยงานมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน องค์ประกอบด้านหลักฐานบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน ๑๔.คู่มือการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนของหน่วยงาน เอกสารประกอบ แบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน	
ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล  (นางสาวจิราพร หนูพลอด) เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน วันที่...๑๔..เดือนมกราคม...พ.ศ.๒๕๖๙	ผู้อนุมัติรับรอง  (นางธนภรณ์ ชนะไพริน) นักสาธารณสุขชำนาญการ รักษาราชการแทน สาธารณสุขอำเภอเมืองกระบี่ วันที่...๑๔..เดือนมกราคม...พ.ศ.๒๕๖๙
ผู้รับผิดชอบนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่ ศศิพิมล (นางสาวศศิพิมล แผ่นทอง) เจ้าพนักงานธุรการ วันที่...๑๔..เดือนมกราคม...พ.ศ.๒๕๖๙	