

แนวทางการตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
(Inspection Guideline)

- ยุทธศาสตร์ ☐ PP & P Excellence ☐ Service Excellence
☒ People Excellence ☐ Governance Excellence
☐ Health-Related Economy Excellence

ข้อตัวชี้วัด : ร้อยละของเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนเพื่อรองรับระบบบริการที่มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดย่อย : (ถ้ามี) สัดส่วนการกระจายแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

คำนิยาม :

เกณฑ์การกระจายแพทย์ หมายถึง แพทย์ปฏิบัติงานจริงในโรงพยาบาลชุมชนตามสัดส่วนจำนวนเตียงที่ใช้จริง (Active bed) ดังนี้

ช่วงของจำนวน Active bed (เตียง)	จำนวนขั้นต่ำที่ควรมีแพทย์ปฏิบัติงาน ตามสัดส่วนจำนวน Active bed (รวมผู้อำนวยการโรงพยาบาล)
0 - 15	3
16 - 30	5
31 - 60	10
61 - 90	15
91 - 120	20
121 ขึ้นไป	25

แพทย์ หมายถึง แพทย์ที่ปฏิบัติงานจริง ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวง ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว (รายเดือน) รวมผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน โดยไม่นับรวมแพทย์ลาศึกษา

เตียงที่ใช้จริง (Active bed) หมายถึง จำนวนเตียงที่ได้ใช้รองรับผู้ป่วยจริงในแต่ละหอผู้ป่วย (Ward) หรือแต่ละโรงพยาบาล คำนวณจากอัตราครองเตียง x จำนวนเตียงตามกำหนดหารด้วย 100 หรือวันนอนผู้ป่วยใน ใน 1 ปี หารด้วย 365 (วัน) (ข้อมูลจาก กบรส. ณ มีนาคม 2568)

เขตสุขภาพ หมายถึง ส่วนราชการส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค เพื่อให้มีการบริหารจัดการบริการสุขภาพแบบบูรณาการภายในเขตสุขภาพ โดยมีนโยบายการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการลงไปในระดับพื้นที่ แบ่งออกเป็น 12 เขตสุขภาพ

โรงพยาบาลชุมชน หมายถึง โรงพยาบาลในสังกัด สป.สธ. ที่มีที่ตั้งอยู่ในอำเภอ ทำหน้าที่ให้บริการทุติยภูมิ (ข้อมูลจาก กบรส. ณ มีนาคม 2568)

ร้อยละจังหวัดที่มีสัดส่วนการกระจายแพทย์ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

โรงพยาบาลชุมชนที่เติมแพทย์จากส่วนที่ขาดตามเกณฑ์ได้ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไปถือว่าผ่านเกณฑ์

การกระจายแพทย์ใน รพช. สังกัด สป.สธ. หมายถึง การมีแพทย์ที่ปฏิบัติงานจริงในโรงพยาบาลชุมชน สังกัด สป.สธ. เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด (A) รวมถึง การเติมแพทย์ในส่วนที่ขาดตามเกณฑ์ได้ตั้งแต่ ร้อยละ 50 ขึ้นไป

สัดส่วนการกระจายแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข หมายถึง ร้อยละของโรงพยาบาลชุมชนที่มีการกระจายแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

ตารางที่ 1 ค่าเป้าหมาย :

ปีงบประมาณ 69	ปีงบประมาณ 70
ร้อยละจังหวัดที่มีแพทย์ปฏิบัติงานจริงใน รพช. เป็นไปตามเกณฑ์ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80	ร้อยละจังหวัดที่มีแพทย์ปฏิบัติงานจริงใน รพช. เป็นไปตามเกณฑ์ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 90

วัตถุประสงค์ :

1. เพื่อให้มีสัดส่วนแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนให้เพียงพอต่อการระงาน
2. เพื่อให้โรงพยาบาลชุมชนมีศักยภาพในการให้บริการรักษาประชาชนขั้นพื้นฐานและต่อเนื่อง
3. เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงบริการทางการแพทย์ระหว่างเขตเมืองและชุมชน

ประชากรกลุ่มเป้าหมาย :

1. แพทย์สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
2. เขตสุขภาพ และหน่วยงานในสังกัดเขตสุขภาพ (สสจ. และ รพช.)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัดนี้ : เขตสุขภาพ และหน่วยงานในสังกัดเขตสุขภาพ (สสจ. และ รพช.)

รูปแบบการจัดเก็บข้อมูล : (เลือกได้ 1 รูปแบบ)

☐ HDC

☐ ฐานข้อมูลกรม/ กอง/ หน่วยงาน

☐ ข้อมูลจากการตรวจราชการ

☐ อื่น ระบุ.. ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ
บุคลากร (HROPS)

ระยะเวลาการเก็บรวบรวมและตัดข้อมูล :

- ข้อมูลการตรวจราชการระดับจังหวัด ใช้ข้อมูล ณ ปัจจุบันก่อนลงพื้นที่ตรวจราชการ
- สรุปตรวจราชการรอบที่ 1 (ตุลาคม 2568 - มีนาคม 2569) : ใช้ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2569
- สรุปตรวจราชการรอบที่ 2 (ตุลาคม 2568 - กรกฎาคม 2569) : ใช้ข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2569

สูตรคำนวณตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : $\frac{(A+B) \times 100}{C} = \text{ร้อยละ}$

รายการข้อมูล 1 A = จำนวนโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดที่มีตามเกณฑ์ที่กำหนด

รายการข้อมูล 2 B = จำนวนโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดที่เต็มแพทย์จากส่วนที่ขาด ณ ปัจจุบัน ได้ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป

รายการข้อมูล 3 C = จำนวนโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดทั้งหมด

ตัวชี้วัดนี้สามารถวัดเชิงคุณภาพได้แบบใด โปรดเลือก (สามารถเลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

☒ 1) เชิงคุณภาพ (ด้านผลลัพธ์)

☐ 1. การให้บริการสุขภาพ

☒ 2. กำลังคนที่ให้บริการ

☒ 3. ระบบงานและการจัดการข้อมูล

☐ 4. การเข้าถึงยาช่วยชีวิตและอุปกรณ์ฉุกเฉิน

☐ 5. การเงินการคลังด้านการให้บริการ

☐ 6.ภาวะผู้นำและธรรมาภิบาลระบบสุขภาพ

หมายเหตุ : ขอให้จัดทำเกณฑ์การประเมินผลเชิงคุณภาพ ด้านผลลัพธ์ (Outcome) ตามกรอบแนวคิด

6 Building Blocks ขององค์การอนามัยโลก (WHO) ตามตารางที่ 4

☐ 2) เชิงคุณภาพ (ด้านผลกระทบ)

☐ 1. การเข้าถึงบริการ

☐ 2.ความครอบคลุมการรักษา

☐ 3. การรักษาตามมาตรฐานคุณภาพบริการ

☐ 4. ประสิทธิภาพของการรักษา

☐ 5. ความปลอดภัยของผู้ป่วยและข้อมูล

หมายเหตุ : ขอให้จัดทำเกณฑ์การประเมินผลเชิงคุณภาพ ด้านผลกระทบ (Impact) ตามองค์การอนามัยโลก (WHO)

ตามตารางที่ 6

☐ 3) เชิงคุณภาพ (รูปแบบอื่น ๆ ..ระบุ.....)

☐ 1.

☐ 2.

☐ 3.

☐ 4.

หมายเหตุ : ขอให้จัดทำเกณฑ์การประเมินผลเชิงคุณภาพ ด้าน.....

ตามตารางที่ 8

มาตรการหลัก/กระบวนการที่สำคัญ (เฉพาะมาตรการหลัก (3-5 ข้อ) ไม่ควรนำกิจกรรมมาใส่)

- 1) วิเคราะห์สถานการณ์และความต้องการกำลังคน และจัดทำแผนบริหารจัดการกำลังคน
- 2) มีกลไกคณะกรรมการในการวางหลักเกณฑ์และแผนบริหารจัดการกำลังคนอย่างเป็นระบบ
- 3) มีการขับเคลื่อนแผนบริหารจัดการกำลังคน
- 4) มีการกำกับ ติดตาม และรายงานผล
- 5) ส่งเสริมและประยุกต์ใช้เทคโนโลยี นวัตกรรม มาปรับใช้ในการบริหารกำลังคน

ตารางที่ 2 เกณฑ์การประเมินผลเชิงปริมาณ :

วิธีการประเมินผล : เปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับค่าเป้าหมาย

ผลการดำเนินงานเปรียบเทียบกับค่าเป้าหมาย	
รอบ 6 เดือน	รอบ 10 เดือน
วัดผลเชิงคุณภาพ	ร้อยละจังหวัดที่มีแพทย์ปฏิบัติงานจริงใน รพช. เป็นไปตามเกณฑ์ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80

เอกสาร/หลักฐานสนับสนุน :

1. ฐานข้อมูลระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS)
2. ระบบรายงานข้อมูลพื้นฐานสถานที่บริการสุขภาพ ของกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ณ มีนาคม 2568)
3. แบบฟอร์มอื่น ๆ

ตารางที่ 3 เกณฑ์การให้คะแนนเชิงปริมาณในแต่ละระดับ (ข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2569) ดังนี้

คะแนน	เกณฑ์ผลการดำเนินงาน
10	โรงพยาบาลชุมชนที่มีแพทย์ปฏิบัติงานจริงเป็นไปตามเกณฑ์ ร้อยละ 80 ขึ้นไป
9	โรงพยาบาลชุมชนที่มีแพทย์ปฏิบัติงานจริงเป็นไปตามเกณฑ์ ร้อยละ 71 - 79
8	โรงพยาบาลชุมชนที่มีแพทย์ปฏิบัติงานจริงเป็นไปตามเกณฑ์ ร้อยละ 62 - 70
7	โรงพยาบาลชุมชนที่มีแพทย์ปฏิบัติงานจริงเป็นไปตามเกณฑ์ ร้อยละ 53 - 61
6	โรงพยาบาลชุมชนที่มีแพทย์ปฏิบัติงานจริงเป็นไปตามเกณฑ์ ร้อยละ 44 - 52
5	โรงพยาบาลชุมชนที่มีแพทย์ปฏิบัติงานจริงเป็นไปตามเกณฑ์ ร้อยละ 35 - 43
4	โรงพยาบาลชุมชนที่มีแพทย์ปฏิบัติงานจริงเป็นไปตามเกณฑ์ ร้อยละ 26 - 34

3	โรงพยาบาลชุมชนที่มีแพทย์ปฏิบัติงานจริงเป็นไปตามเกณฑ์ ร้อยละ 17 - 25
2	โรงพยาบาลชุมชนที่มีแพทย์ปฏิบัติงานจริงเป็นไปตามเกณฑ์ ร้อยละ 8 - 16
1	โรงพยาบาลชุมชนที่มีแพทย์ปฏิบัติงานจริงเป็นไปตามเกณฑ์ ร้อยละ 1 - 7

หมายเหตุ : เกณฑ์การให้คะแนนเชิงปริมาณหน่วยงานที่รับผิดชอบตัวชี้วัดเป็นผู้ออกแบบเกณฑ์ผลการดำเนินงาน
แต่ละระดับ โดยระบุเกณฑ์คะแนน 1-10 เปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับค่าเป้าหมาย

ตารางที่ 4 เกณฑ์การประเมินผลเชิงคุณภาพ ด้านผลลัพธ์ (Outcome) ตามกรอบแนวคิด 6 Building Blocks ขององค์การอนามัยโลก (WHO)

Building Block	หัวข้อการประเมิน (นำมาจาก มาตรการหลัก)	เกณฑ์คุณภาพ ระดับ 1 0 – 10 คะแนน	เกณฑ์คุณภาพ ระดับ 2 11 – 30 คะแนน	เกณฑ์คุณภาพ ระดับ 3 31 – 50 คะแนน	เกณฑ์คุณภาพ ระดับ 4 51 – 70 คะแนน	เกณฑ์คุณภาพ ระดับ 5 71 – 100 คะแนน	เอกสารหรือหลักฐาน ที่ใช้ประเมิน
<input type="checkbox"/> การให้บริการสุขภาพ							
<input checked="" type="checkbox"/> กำลังคนที่ให้บริการ	ความเพียงพอของ แพทย์ต่อการ ให้บริการ	<input type="checkbox"/> มีการรวบรวมและ จัดทำข้อมูลอัตรากำลัง แพทย์เพียงครั้งคราว ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ (2 คะแนน) <input type="checkbox"/> มีการรวบรวมและ จัดทำข้อมูลอัตรากำลัง แพทย์ที่ปัจจุบัน อย่างสม่ำเสมอ (รายเดือน/ รายไตรมาส) แต่ยังไม่ ถูกนำมาวิเคราะห์ (2 คะแนน) <input type="checkbox"/> มีการนำข้อมูล อัตรากำลังแพทย์ที่ มา วิเคราะห์ความต้องการ กำลังแพทย์จากภาระ งานจริง (2 คะแนน)	<input type="checkbox"/> มีแผนหรือแนวทางการบริหารจัดการ กำลังคนระดับจังหวัด แต่ยังไม่ครบถ้วนหรือ ยังไม่ผ่านการพิจารณา (5 คะแนน) <input type="checkbox"/> มีแผนหรือแนวทางการบริหารจัดการ กำลังคนระดับจังหวัด ที่สมบูรณ์ครบถ้วน และผ่านการพิจารณา (5 คะแนน) <input type="checkbox"/> มีการดำเนินงาน ตามแผนกำลังคน ระดับจังหวัด (5 คะแนน)	<input type="checkbox"/> มีการติดตามการ ดำเนินงานตามแผนเป็น ครั้งคราว โดยไม่ระบุ ระยะเวลาที่ชัดเจน มีการติดตามการ (5 คะแนน) <input type="checkbox"/> มีการติดตามการ ดำเนินงานตามแผน อย่างเป็นระบบ กำหนด ช่วงเวลา (รายเดือน/ รายไตรมาส) (5 คะแนน) <input type="checkbox"/> มีการวิเคราะห์ผล การดำเนินงานตามแผน พร้อมสรุปปัญหา/ อุปสรรค และจัดทำ ข้อเสนอแนะ (10 คะแนน)	<input type="checkbox"/> มีการทบทวนแผน เป็นครั้งคราว แต่ยังไม่ มีรูปแบบหรือกระบวนการ ที่ชัดเจน (5 คะแนน) <input type="checkbox"/> มีการทบทวนและ ปรับปรุงแผนที่ชัดเจน ตามกรอบระยะเวลาที่ กำหนด โดยใช้ข้อมูล จากการติดตามมา ประกอบการพิจารณา (5 คะแนน) <input type="checkbox"/> มีการวิเคราะห์ สาเหตุของปัญหา และ ระบุประเด็นที่ต้องปรับปรุง อย่างชัดเจน (5 คะแนน) <input type="checkbox"/> นำผลการวิเคราะห์ มาเป็นข้อมูลในการ	<input type="checkbox"/> สรุปและจัดทำ รายงานผลการตามแผน ต่อผู้บริหาร เป็นครั้ง คราว และไม่เป็นทางการ (5 คะแนน) <input type="checkbox"/> สรุปและจัดทำ รายงานผลการตามแผน ต่อผู้บริหารอย่างเป็น ระบบ และสม่ำเสมอ (รายเดือน/รายไตรมาส) (5 คะแนน) <input type="checkbox"/> สรุปรายงานผลการ ตามแผนผ่านระบบแสดงผล ข้อมูล เช่น Dashboard พร้อมข้อเสนอแนะเชิง คุณภาพเบื้องต้นเพื่อ การแก้ไข/พัฒนาแผน ต่อไป (10 คะแนน)	-ข้อมูลการ วิเคราะห์ความ ต้องการกำลังคน -แผน/แนวทางการ บริหารจัดการ กำลังคน - รายงานผลการ ดำเนินการ - ข้อเสนอแนะใน การดำเนินการ - คำสั่งย้าย หรือ คำสั่งช่วยราชการ หรือคำสั่งปฏิบัติ ราชการ - หลักฐานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

Building Block	หัวข้อการประเมิน (นำมาจาก มาตรการหลัก)	เกณฑ์คุณภาพ ระดับ 1 0 – 10 คะแนน	เกณฑ์คุณภาพ ระดับ 2 11 – 30 คะแนน	เกณฑ์คุณภาพ ระดับ 3 31 – 50 คะแนน	เกณฑ์คุณภาพ ระดับ 4 51 – 70 คะแนน	เกณฑ์คุณภาพ ระดับ 5 71 – 100 คะแนน	เอกสารหรือ หลักฐาน ที่ใช้ประเมิน
		<input type="checkbox"/> มีการวิเคราะห์ ช่องว่างกำลังคน (Gap Analysis) ระหว่าง จำนวนแพทย์ที่ต้องการ กับจำนวนแพทย์ที่ ปฏิบัติงานจริง (4 คะแนน)	<input type="checkbox"/> มีการติดตาม ความก้าวหน้าการ ดำเนินการตามแผน (5 คะแนน)		ปรับปรุงแผนอย่าง ต่อเนื่อง (5 คะแนน)		
<input checked="" type="checkbox"/> ระบบงาน และการจัดการ ข้อมูล	มีกลไกการบริหาร จัดการกำลังคนอย่าง เป็นระบบ	<input type="checkbox"/> มีคำสั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการบริหาร กำลังคนระดับจังหวัด/ คณะทำงานอื่น ๆ ที่มีอำนาจพิจารณา (5 คะแนน) <input type="checkbox"/> มีการกำหนด บทบาท หน้าที่ และ อำนาจของคณะกรรมการ อย่างชัดเจน (5 คะแนน)	<input type="checkbox"/> มีการประชุม คณะกรรมการฯ ไม่สม่ำเสมอหรือประชุม เฉพาะเมื่อมีปัญหา เฉพาะหน้า (10 คะแนน) <input type="checkbox"/> มีการประชุม คณะกรรมการฯ มีการกำหนดหลักเกณฑ์/ แผนการบริหารจัดการ กำลังคนที่ชัดเจน (10 คะแนน)	<input type="checkbox"/> มีการนำหลักเกณฑ์ ไปใช้ในการบริหาร กำลังคน (5 คะแนน) <input type="checkbox"/> มีระบบ ควบคุม กำกับติดตาม และ ประเมินผล แผนกำลังคน (5 คะแนน) <input type="checkbox"/> มีการรายงานผลต่อ ผู้บริหารอย่างเป็นระบบ (10 คะแนน)	<input type="checkbox"/> มีการทบทวนแผน / หลักเกณฑ์ /ข้อมูล กำลังคน ตามวาระ ประจำ หรือกรอบการ บริหารกำลังคน (5 คะแนน) <input type="checkbox"/> มีการปรับแผน / หลักเกณฑ์ข้อมูล กำลังคน เพื่อนำข้อมูล ไปใช้สนับสนุนการ ตัดสินใจระดับจังหวัด แบบ Real-Time (5 คะแนน)	<input type="checkbox"/> มีการใช้ เทคโนโลยี หรือนวัตกรรมใหม่ ใน การบริหารกำลังคน เช่น ระบบ Dashboard HRH /ระบบประเมิน/ Workload อัตโนมัติ/ ระบบ Matching อัตรากำลังในเครือข่าย (10 คะแนน) <input type="checkbox"/> มีการสรุปข้อเสนอ เิงนโยบายระดับ จังหวัด (10 คะแนน)	- คำสั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการ บริหารกำลังคน -รายงานการประชุม -หลักเกณฑ์/ แผนการบริหาร จัดการกำลังคน - หลักฐานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

Building Block	หัวข้อการประเมิน (นำมาจาก มาตรการหลัก)	เกณฑ์คุณภาพ ระดับ 1 0 – 10 คะแนน	เกณฑ์คุณภาพ ระดับ 2 11 – 30 คะแนน	เกณฑ์คุณภาพ ระดับ 3 31 – 50 คะแนน	เกณฑ์คุณภาพ ระดับ 4 51 – 70 คะแนน	เกณฑ์คุณภาพ ระดับ 5 71 – 100 คะแนน	เอกสารหรือ หลักฐาน ที่ใช้ประเมิน
					<input type="checkbox"/> มีการถอดบทเรียน และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับธรรมาภิบาล (10 คะแนน)		
<input type="checkbox"/> การเข้าถึงยา และเทคโนโลยี							
<input type="checkbox"/> การเงิน การคลังด้านการ ให้บริการ							
<input type="checkbox"/> ภาวะผู้นำ และธรรมาภิบาล ระบบสุขภาพ							

เกณฑ์การให้คะแนนเชิงคุณภาพ ด้านผลลัพธ์

หลักการให้คะแนนเชิงคุณภาพ

1) คะแนนรวม 100 คะแนนต่อหนึ่งตัวชี้วัด

- หากตัวชี้วัดเชื่อมโยงกับหลาย Building Block (เช่น 6 ด้าน) ให้ใช้คะแนนเต็ม 100 คะแนนในการประเมินรวมทุกด้านนั้น

2) คะแนนเต็มของแต่ละ Building Block = 100 คะแนน

- หากในแต่ละด้านมีหลายหัวข้อการประเมิน ให้รวมคะแนนทุกหัวข้อในส่วนนั้นให้เท่ากับ 100 คะแนน

3) คำนวณคะแนนเฉลี่ยรวมของทุกด้านที่เกี่ยวข้อง

- เช่น $(68 + 40 + 60 + 85 + 45 + 90) \div 6 = 64.7$ คะแนน
- เช่น $(72 + 65 + 58) \div 3 = 65$

ตารางที่ 5 การแปลผลระดับคุณภาพและระดับคะแนนการพัฒนา (5 ระดับ)

ระดับคุณภาพ	ช่วงคะแนน	การแปลผลเชิงคุณภาพ	ระดับการพัฒนา
ระดับ 5 = ดีเยี่ยม (Excellent)	71- 100	มีกลไกการบริหารจัดการกำลังคนชัดเจนอย่างเป็นระบบ และเป็นต้นแบบ	ยั่งยืนและเป็นต้นแบบ
ระดับ 4 = ดี (Good)	51 - 70	มีกลไกการบริหารจัดการกำลังคนที่ชัดเจน และเป็นระบบ	พัฒนาอย่างมั่นคง
ระดับ 3 = พอใช้ (Fair)	31 - 50	ต้องมีการพัฒนากลไกการบริหารจัดการกำลังคนอย่างต่อเนื่อง	กำลังพัฒนา
ระดับ 2 = ต้องพัฒนา (Developing)	11 - 30	มีแพทย์ไม่เพียงพอต่อการให้บริการ และต้องพัฒนากลไกการบริหารจัดการกำลังคน	ต้องการการสนับสนุน

ระดับ 1 = ต้องเร่งแก้ไข (Critical)	0 - 10	มีปัญหาการกระจายแพทย์ไม่เพียงพอต่อการให้บริการ และไม่มีกลไกการบริหาร จัดการกำลังคน	ต้องการฟื้นฟูระบบ

หลักการคิดสัดส่วนผลสัมฤทธิ์ของการประเมินตัวชี้วัดการตรวจราชการ คิดอัตราส่วน 70 : 30

- สัดส่วน 70 คือ ผลสัมฤทธิ์เชิงปริมาณ
- สัดส่วน 30 คือ ผลสัมฤทธิ์เชิงคุณภาพ (Outcome หรือ Impact)

ตารางที่ 10 การคำนวณคะแนนผลการประเมินตัวชี้วัดการตรวจราชการ คิดอัตราส่วน 70 : 30

ระดับคะแนนเชิงปริมาณ (70%)	ระดับคะแนนเชิงคุณภาพ ด้านผลลัพธ์ (15%)	ระดับคะแนนเชิงคุณภาพ ด้านผลกระทบ (15%)
ระดับคะแนนที่ได้ $\times 0.7 = \text{Score}$	$(\text{คะแนนที่ได้} \div 10) \times 0.15$ = Score	$(\text{คะแนนที่ได้} \div 10) \times 0.15$ = Score
Score เชิงปริมาณ + Score เชิงคุณภาพ = (คะแนนเต็ม 10)		

หมายเหตุ : 1. หากตัวชี้วัดประเมินเชิงคุณภาพด้านผลลัพธ์ ให้ใส่คะแนนตามช่องที่กำหนดและคำนวณ Score
 2. หากตัวชี้วัดประเมินเชิงคุณภาพด้านผลกระทบ ให้ใส่คะแนนตามช่องที่กำหนดและคำนวณ Score
 3. หากตัวชี้วัดประเมินได้เพียงด้านเดียว(ด้านผลลัพธ์หรือด้านผลกระทบ) ให้คิดสัดส่วนเชิงคุณภาพด้านเดียวเท่ากับ 30% เช่น $(\text{คะแนนที่ได้} \div 10) \times 0.3 = \text{Score}$

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก : กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ตารางที่ 11 ผู้ประสานงานตัวชี้วัด

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	หมายเลขโทรศัพท์/e-mail address	ประเด็นที่รับผิดชอบ
นางสาวศุภักษร รักสัตย์	ตำแหน่งนักทรัพยากร บุคคลชำนาญการพิเศษ กองบริหารทรัพยากร บุคคล	Tel. 0 2590 1348 e-mail :	
นางจันทร์เพ็ญ พันโนราช	ตำแหน่งนักทรัพยากร บุคคลชำนาญการ กองบริหารทรัพยากร บุคคล	Tel. 0 2590 1348 e-mail : hrss.group02@gmail.com	

นางสาวสุปรียา ฉุยกลม	ตำแหน่งนักทรัพยากร บุคคลชำนาญการ กองบริหารทรัพยากร บุคคล	Tel. 0 2590 1344 e-mail : hrss.group02@gmail.com	
----------------------	---	--	--

ตารางที่ 12 ผู้รับผิดชอบการรายงานผลการดำเนินงาน

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	หมายเลขโทรศัพท์/e-mail address	ประเด็นที่ รับผิดชอบ
นางสาวศุภักษร รักสัตย์	ตำแหน่งนักทรัพยากร บุคคลชำนาญการพิเศษ กองบริหารทรัพยากร บุคคล	Tel. 0 2590 1348 e-mail :	
นางจันทร์เพ็ญ พันโนราช	ตำแหน่งนักทรัพยากร บุคคลชำนาญการ กองบริหารทรัพยากร บุคคล	Tel. 0 2590 1348 e-mail : hrss.group02@gmail.com	
นางสาวสุปรียา ฉุยกลม	ตำแหน่งนักทรัพยากร บุคคลชำนาญการ กองบริหารทรัพยากร บุคคล	Tel. 0 2590 1344 e-mail : hrss.group02@gmail.com	

หมายเหตุ สามารถเพิ่มเติมรายละเอียดอื่น ๆ ที่สำคัญและจำเป็นได้ตามดุลยพินิจของ คกก.กำหนดประเด็นแต่ละประเด็น