เอกสารหมายเลข 1

**ตัวชี้วัดคณะที่ 4** เรื่องการบริหารจัดการระบบสุขภาพ

**ตัวชี้วัด 0402.3** ร้อยละของแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสุขภาพ

สังกัดกระทรวงสาธารณสุข หมายถึง

1. ร้อยละของระดับความคิดเห็นในความสำคัญด้านแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากรสุขภาพ
2. ร้อยละของความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสุขภาพ

**วัตถุประสงค์** เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรสุขภาพ และประเมินผลลัพธ์ของกระบวนการบริหารจัดการด้านบุคลากร ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ แรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพในการให้บริการแก่ผู้ป่วยและผู้ใช้บริการ

**เกณฑ์** ร้อยละ 70

**นิยาม** **แรงจูงใจ ขวัญกำลังใจใ**นการทำงานของบุคลากรสุขภาพ หมายถึง ความคิดเห็นในระดับความสำคัญของประเด็นต่าง ๆ 14 ประเด็น ที่ส่งผลให้บุคลากรสุขภาพมีแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจในการทำงาน

**ความพึงพอใจ**ในการทำงานของบุคลากรสุขภาพ หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรสุขภาพในประเด็นต่าง ๆ 14 ประเด็น ที่ส่งผลให้บุคลากรสุขภาพทำงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

**ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสุขภาพ** หมายถึง 14 ประเด็น ดังนี้ ความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ การได้รับความยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ภาระงานที่เหมาะสม นโยบายการพัฒนาบุคลากร/งาน การบริหารงานที่เป็นธรรม การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน/ผู้บริหาร รายได้/ค่าตอบแทนต่าง ๆ สวัสดิการที่นอกเหนือจากรายได้/ค่าตอบแทน ความมั่นคงของหน้าที่การงาน โอกาสความก้าวหน้าในงาน สภาพแวดล้อม อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอ เหมาะสม/ปลอดภัย ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

**บุคลากรสุขภาพ** หมายถึง บุคลากรที่ให้บริการด้านสุขภาพโดยตรงแก่ผู้ป่วยและประชาชน ทั้งที่เป็นข้าราชการ พนักงานของรัฐและลูกจ้าง ซึ่งปฏิบัติงานที่หน่วยงานในระบบสุขภาพ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาล และบุคลากรสุขภาพอื่น ๆ

**สูตรคำนวณ 1) ร้อยละของระดับความคิดเห็นในความสำคัญด้านแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจฯ =**

ผลรวมคะแนนระดับความคิดเห็นในความสำคัญด้านแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจฯ ที่ได้จากการประเมิน

X 100

ผลรวมคะแนนเต็มของแบบประเมินด้านแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ

**ตัวตั้ง :**  ผลรวมคะแนนระดับความคิดเห็นในความสำคัญด้านแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจที่ได้จากการประเมิน หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นฯ ของบุคลากรสุขภาพทั้งหมดที่ตอบแบบสอบถามแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข

**ตัวหาร :** ผลรวมคะแนนเต็มของแบบประเมินด้านแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ (โดยมีคะแนนเต็ม = 56 คะแนน/ฉบับ) คูณด้วยจำนวนแบบสอบถามที่บุคลากรสุขภาพตอบสมบูรณ์ทุกฉบับ

**2) ร้อยละความพึงพอใจในการทำงาน =**

ผลรวมคะแนนความพึงพอใจในการทำงานฯ ที่ได้จากการประเมิน

X 100

ผลรวมคะแนนเต็มของแบบประเมินด้านความพึงพอใจ

**ตัวตั้ง :**  ผลรวมคะแนนความพึงพอใจในการทำงานฯ ที่ได้จากการประเมิน หมายถึง ผลรวมของคะแนนความพึงพอใจในการทำงานงานฯ ของบุคลากรสุขภาพทั้งหมดที่ตอบแบบสอบถามแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข

**ตัวหาร :** ผลรวมคะแนนเต็มของแบบประเมินด้านความพึงพอใจ (คะแนนเต็ม = 56 คะแนน/ฉบับ) คูณด้วยจำนวนแบบสอบถามที่บุคลากรสุขภาพตอบสมบูรณ์ทุกฉบับ

**การเก็บรวบรวมข้อมูล**

1. กลุ่มเป้าหมาย บุคลากรสุขภาพสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทุกระดับในจังหวัด
2. แหล่งรวบรวมข้อมูล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
3. เครื่องมือ
   1. แบบสอบถามแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงานของ

บุคลากรสุขภาพกระทรวงสาธารณสุข

* 1. แนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในงานของ

บุคลากรสุขภาพ

**การเก็บข้อมูล**

ขอความร่วมมือและแจกแบบสอบถามแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสุขภาพ (ตามที่กำหนดสายงานในแบบสอบถาม) ที่ปฏิบัติงานในสถานบริการสุขภาพสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์แบบสอบถามที่ได้รับคืน แยกเป็นกลุ่มตามประเภทของบุคลากรสุขภาพ

**การวิเคราะห์ข้อมูล**

วิเคราะห์แบบสอบถามแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ตามวิธีการดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นในความสำคัญด้านแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจในการทำงาน

1.1 แจงนับจำนวนแบบประเมินความคิดเห็นในความสำคัญของแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจในแต่ละข้อ (14 ข้อ) และคูณด้วยค่าคะแนน 4 หรือ 3 หรือ 2 หรือ 1 ตามการตอบของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยที่

มาก มีค่าคะแนนเท่ากับ 4

ปานกลาง มีค่าคะแนนเท่ากับ 3

น้อย มีค่าคะแนนเท่ากับ 2

ไม่มีเลย มีค่าคะแนนเท่ากับ 1

1.2 คำนวณหาผลรวมของคะแนนจากแบบประเมินที่ได้รับคืนทั้งหมด

1.3 นำคะแนนเต็มของแบบประเมินมาคูณด้วยจำนวนแบบประเมินที่สมบูรณ์ที่ได้รับคืนทั้งหมด โดยที่คะแนนเต็มสำหรับแบบประเมินด้านแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากรสุขภาพ = 56 คะแนน

1.4 คำนวณคะแนนระดับความคิดเห็นในความสำคัญด้านแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจในการทำงาน เป็นร้อยละตามสูตรที่กำหนด

ผลตามข้อ 1.2

X 100

ผลตามข้อ 1.3

1.5 เปรียบเทียบร้อยละของคะแนนระดับความคิดเห็นในความสำคัญด้านแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจฯ กับเกณฑ์ ดังนี้

90 – 100% หมายถึง ความคิดเห็นในความสำคัญฯ อยู่ในระดับมากที่สุด

80 – 89.99% หมายถึง ความคิดเห็นในความสำคัญฯ อยู่ในระดับมาก

70 – 79.99% หมายถึง ความคิดเห็นในความสำคัญฯ อยู่ในระดับปานกลาง

ต่ำกว่า 70% หมายถึง ความคิดเห็นในความสำคัญฯ อยู่ในระดับน้อย

2. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความคิดเห็นในความสำคัญของแรงจูงใจฯ (ข้อ 1.1 - 1.5)

**หมายเหตุ** การวิเคราะห์ข้อมูลสามารถดำเนินการในระดับสถานบริการสุขภาพ และหรือสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ด้วยการแจงนับ หรือใช้โปรแกรม SPSS version 11.5 ขึ้นไป โดยมีคู่มือการลงรหัสวิเคราะห์ข้อมูล และ template ตามโปรแกรม SPSS ที่แนบมาพร้อมนี้

**การแปลผลและการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลไปใช้ประโยชน์**

สถานบริการสุขภาพ และหรือสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สามารถวิเคราะห์ข้อมูล แปลผล และนำผลการวิเคราะห์ไปพัฒนาปรับปรุงงานตามรายละเอียด ดังนี้

1. แปลผลจำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน สายงาน ประเภทการทำงาน ลักษณะงาน
2. แปลผลแยกเป็นแต่ละประเด็น (14 ประเด็น) และหรือแปลผลเป็นร้อยละในภาพรวม โดยนำผลจากระดับความคิดเห็นในความสำคัญด้านแรงจูงใจฯ เปรียบเทียบกับความพึงพอใจในการทำงาน
3. จัดลำดับจากประเด็นที่มีคะแนนสูงของผลต่างระหว่างระดับความคิดเห็นในความสำคัญด้านแรงจูงใจฯ กับความพึงพอใจฯ และใช้แนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสุขภาพ นำไปกำหนดเป็นนโยบายและแผนการดำเนินการต่อไป
4. กรณีที่ประเด็นด้านแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจไม่สามารถดำเนินการได้ในระดับพื้นที่ ให้รวบรวมข้อมูล เพื่อเสนอผู้บริหารของกระทรวงสาธารณสุขต่อไป

**การรายงานผล**

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดรวบรวมข้อมูลเพื่อการนำเสนอในภาพของจังหวัด ตามรอบการตรวจราชการ

รอบแรก รายงาน

1. ผลการสำรวจร้อยละของแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสุขภาพ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข หมายถึง
   1. ร้อยละของระดับความคิดเห็นในความสำคัญด้านแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ ในการทำงานของบุคลากรสุขภาพ
   2. ร้อยละของความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสุขภาพ
2. แผนการดำเนินงานตามแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสุขภาพ

รอบที่ 2 รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการส่งเสริมแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสุขภาพ

**หมายเหตุ** โปรดส่งข้อมูลแต่ละรอบของการตรวจราชการมาที่สำนักการพยาบาล สำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข หรือ e – mail : [somjitbon@gmail.com](mailto:somjitbon@gmail.com%20)

สมจิตต์ วงศ์สุวรรณสิริ มือถือ 089-992-3090 โทรสาร 02-590-6295