



ผลการสำรวจความรู้สึกรู้สึกเพื่อดูแลใจชาวกรรมส่งเสริมการเกษตร

(Toxic Workplace)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

กลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์

กองการเจ้าหน้าที่

พ.ศ. ๒๕๖๘

ผลการสำรวจความรู้สึกเพื่อดูแลใจชาวกรรมส่งเสริมการเกษตร (Toxic Workplace)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

การสำรวจความรู้สึกเพื่อดูแลใจชาวกรรมส่งเสริมการเกษตร มีความมุ่งหมายเพื่อประโยชน์ในการนำข้อมูลที่ได้ไปวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้สำรวจได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร ที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ โดยแบบสำรวจออนไลน์ (Google Form) กลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๑๐,๕๕๗ คน (ข้อมูล ณ วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๗) มีผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน ๗,๐๖๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๘๘ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น ๖ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสำรวจ

ส่วนที่ ๒ ภาวะหมดไฟในการทำงาน

ส่วนที่ ๓ บรรยากาศและพฤติกรรมในที่ทำงาน

ส่วนที่ ๔ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ส่วนที่ ๕ ความเข้าใจและความรู้สึกต่อเป้าหมายขององค์กร

ส่วนที่ ๖ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสำรวจ

ผู้ตอบแบบสำรวจทั้งสิ้น จำนวน ๗,๐๖๑ คน พบว่าเป็นเพศหญิง จำนวน ๔,๘๑๙ คน ร้อยละ ๖๘.๒๕ เพศชาย จำนวน ๒,๐๓๑ คน ร้อยละ ๒๘.๗๖ LGBTQ+ จำนวน ๒๑๑ คน ร้อยละ ๒.๙๙ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๒๗ - ๔๒ ปี จำนวน ๓,๙๖๐ คน ร้อยละ ๕๖.๐๘ ระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน ๔,๑๒๔ คน ร้อยละ ๕๘.๔๑ สถานภาพสมรส จำนวน ๓,๕๒๒ คน ร้อยละ ๔๙.๘๘ ประเภทบุคลากรข้าราชการ จำนวน ๕,๗๒๑ คน ร้อยละ ๘๑.๐๒ หน่วยงานต้นสังกัด สำนักงานเกษตรอำเภอ จำนวน ๔,๕๓๐ คน ร้อยละ ๖๔.๑๕ ระดับตำแหน่งชำนาญการ จำนวน ๒,๓๐๒ คน ร้อยละ ๓๒.๖๐ และอายุราชการ ๖ - ๑๐ ปี จำนวน ๑,๙๔๘ คน ร้อยละ ๒๗.๕๙ (ตารางที่ ๑)

ตารางที่ ๑ แสดงจำนวน ร้อยละ ของข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสำรวจ

(n = ๗,๐๖๑)		
ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสำรวจ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
	ชาย	๒,๐๓๑
	หญิง	๔,๘๑๙
	LGBTQ+	๒๑๑
อายุ		
	ต่ำกว่า ๒๗ ปี	๒๕๑
	๒๗ - ๔๒ ปี	๓,๙๖๐
	๔๓ - ๕๘ ปี	๒,๗๐๖
	๕๙ ปี ขึ้นไป	๑๔๔

ตารางที่ ๑ (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ของข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสำรวจ

(n = ๗,๐๖๑)

ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสำรวจ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๕๙๒	๘.๓๘
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๔,๑๒๔	๕๘.๔๑
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	๒,๒๙๖	๓๒.๕๒
ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	๔๙	๐.๖๙
สถานภาพ		
โสด	๓,๑๒๘	๔๔.๓๐
สมรส	๓,๕๒๒	๔๙.๘๘
หย่าร้าง/หม้าย	๓๘๘	๕.๔๙
อื่น ๆ	๒๓	๐.๓๓
ประเภทบุคลากร		
ข้าราชการ	๕,๗๒๑	๘๑.๐๒
พนักงานราชการ	๑,๒๕๗	๑๗.๘๐
ลูกจ้างประจำ	๘๓	๑.๑๘
หน่วยงานต้นสังกัด		
กอง/สำนัก	๕๒๕	๗.๔๔
สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร	๑๒๗	๑.๘๐
สำนักงานเกษตรจังหวัด	๑,๕๐๙	๒๑.๓๗
สำนักงานเกษตรพื้นที่กรุงเทพมหานคร	๔๙	๐.๖๙
ศูนย์ปฏิบัติการ	๓๒๑	๔.๕๕
สำนักงานเกษตรอำเภอ	๔,๕๓๐	๖๔.๑๕
ระดับตำแหน่ง		
อำนวยการต้น	๗	๐.๑๐
อำนวยการสูง	๕๗	๐.๘๑
ปฏิบัติการ	๑,๗๕๑	๒๔.๘๐
ชำนาญการ	๒,๓๐๒	๓๒.๖๐
ชำนาญการพิเศษ	๘๔๑	๑๑.๙๑
เชี่ยวชาญ	๒	๐.๐๓
ปฏิบัติงาน	๔๑๖	๕.๘๙
ชำนาญงาน	๕๔๓	๗.๖๙
อาวุโส	๗๘	๑.๑๐
อื่น ๆ (พนักงานราชการ + ลูกจ้างประจำ)	๑,๐๖๔	๑๕.๐๗

ตารางที่ ๑ (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ของข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสำรวจ

(n = ๗,๐๖๑)

ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสำรวจ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุราชการ		
น้อยกว่า ๖ เดือน	๒๕๘	๓.๖๕
มากกว่า ๖ เดือน แต่ไม่ถึง ๑ ปี	๗๒	๑.๐๒
๑ - ๕ ปี	๑,๖๘๖	๒๓.๘๘
๖ - ๑๐ ปี	๑,๙๔๘	๒๗.๕๙
๑๑ - ๑๕ ปี	๑,๒๘๒	๑๘.๑๖
๑๖ - ๒๐ ปี	๘๙๐	๑๒.๖๐
๒๑ - ๒๕ ปี	๓๔๔	๔.๘๗
๒๖ - ๓๐ ปี	๓๑๔	๔.๔๕
๓๑ ปี ขึ้นไป	๒๖๗	๓.๗๘

ส่วนที่ ๒ ภาวะหมดไฟในการทำงาน

แบบสำรวจภาวะหมดไฟในการทำงาน เป็นแบบประเมินภาวะหมดไฟในการทำงานสำหรับกลุ่มอาชีพทั่วไป (Maslach Burnout Inventory-General Survey : MBI-GS) สามารถจำแนกองค์ประกอบได้เป็น ๓ ด้าน คือ

๑) ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (คำถามเชิงลบ) หมายถึง ความรู้สึกเหนื่อยหน่าย อ่อนล้า สิ้นหวัง หมดกำลังใจ และขาดแรงใจในการทำงาน

๒) การเมินเฉยต่องาน (คำถามเชิงลบ) หมายถึง การแยกตัวออกห่างจากงานที่ทำอยู่ ความกระตือรือร้น และความสนใจในงานของตนเองลดลง ต้องการปฏิบัติงานโดยไม่สนใจสิ่งรอบข้าง และไม่สนใจว่าการปฏิบัติงานของตนจะเกิดประโยชน์หรือไม่

๓) ความสามารถในการทำงาน (คำถามเชิงบวก) หมายถึง ความเชื่อมั่นของตนในด้านอาชีพ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุขเมื่อสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จหรือบรรลุเป้าหมาย

โดยผู้ตอบแบบสำรวจเลือกคำตอบตามความถี่ จำนวน ๗ ระดับ ได้แก่ ไม่เคยรู้สึกเช่นนี้เลย ปีละ ๒ - ๓ ครั้ง หรือน้อยกว่า เดือนละ ๑ ครั้ง เดือนละ ๒ - ๓ ครั้ง สัปดาห์ละ ๑ ครั้ง สัปดาห์ละ ๒ - ๓ ครั้ง และทุกวัน โดยมีคำถามจำนวนทั้งสิ้น ๑๖ ข้อ แบ่งเป็นคำถามที่มีข้อความทางบวกและคำถามที่มีข้อความทางลบ

ในการแปลผลแบ่งเป็นข้อความทางลบ และข้อความทางบวก คือ

การตอบ	ข้อความทางลบ	ข้อความทางบวก
ไม่เคยรู้สึกเช่นนี้เลย	๐ คะแนน	๖ คะแนน
ปีละ ๒ - ๓ ครั้ง หรือน้อยกว่า	๑ คะแนน	๕ คะแนน
เดือนละ ๑ ครั้ง	๒ คะแนน	๔ คะแนน
เดือนละ ๒ - ๓ ครั้ง	๓ คะแนน	๓ คะแนน
สัปดาห์ละ ๑ ครั้ง	๔ คะแนน	๒ คะแนน
สัปดาห์ละ ๒ - ๓ ครั้ง	๕ คะแนน	๑ คะแนน
ทุกวัน	๖ คะแนน	๐ คะแนน

โดยมีเกณฑ์การกำหนดคะแนนเพื่อแบ่งระดับภาวะหมดไฟในการทำงานในแต่ละด้าน (ตารางที่ ๒)

ตารางที่ ๒ การแบ่งระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน

องค์ประกอบ	ระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน		
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	≤ 10	> 10 ถึง < 16	≥ 16
การเมินเฉยต่องาน	≤ 5	> 5 ถึง < 11	≥ 11
ความสามารถในการทำงาน	≥ 30	> 24 ถึง < 30	≤ 24

ภาวะหมดไฟในการทำงาน พบว่าบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตรมีภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับต่ำ ค่าเฉลี่ย ๘.๗๕ ด้านการเมินเฉยต่องานอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย ๖.๙๒ และด้านความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย ๑๔.๑๐ (ตารางที่ ๓)

ตารางที่ ๓ แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน ของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร

(n = ๗,๐๖๑)			
องค์ประกอบ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	S.D.	ระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	๘.๗๕	๗.๔๗	ต่ำ
การเมินเฉยต่องาน	๖.๙๒	๖.๘๑	ปานกลาง
ความสามารถในการทำงาน	๑๔.๑๐	๑๑.๐๕	สูง

ภาวะหมดไฟในการทำงานตามแต่ละองค์ประกอบ พบว่าบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่มีภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ในระดับต่ำ จำนวน ๔,๘๕๔ คน ร้อยละ ๖๘.๗๔ มีภาวะหมดไฟในการทำงานด้านการเมินเฉยต่องานอยู่ในระดับต่ำ จำนวน ๓,๙๙๖ คน ร้อยละ ๕๖.๕๙ และมีภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับสูง จำนวน ๕,๕๓๗ คน ร้อยละ ๗๘.๔๒ (ตารางที่ ๔)

ตารางที่ ๔ แสดงข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจจำแนกตามระดับของภาวะหมดไฟในการทำงานตามแต่ละองค์ประกอบของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร

(n = ๗,๐๖๑)			
องค์ประกอบ	ระดับของภาวะหมดไฟในการทำงาน		
	ต่ำ จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	สูง จำนวน (ร้อยละ)
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	๔,๘๕๔ (๖๘.๗๔)	๙๙๒ (๑๔.๐๕)	๑,๒๑๕ (๑๗.๒๑)
การเมินเฉยต่องาน	๓,๙๙๖ (๕๖.๕๙)	๑,๔๙๖ (๒๑.๑๙)	๑,๕๖๙ (๒๒.๒๒)
ความสามารถในการทำงาน	๘๕๘ (๑๒.๑๕)	๖๖๖ (๙.๔๓)	๕,๕๓๗ (๗๘.๔๒)

ภาวะหมดไฟในการทำงานตามแต่ละองค์ประกอบที่มีภาวะหมดไฟในการทำงานระดับสูง พบว่าบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตรที่มีภาวะหมดไฟในการทำงานระดับสูงขององค์ประกอบด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ มีจำนวน ๑,๒๑๕ คน ร้อยละ ๑๗.๒๑ ผู้มีภาวะหมดไฟในการทำงานระดับสูงขององค์ประกอบด้านการเมินเฉยต่องาน มีจำนวน ๑,๕๖๙ คน ร้อยละ ๒๒.๒๒ และผู้มีภาวะหมดไฟในการทำงานระดับสูงขององค์ประกอบด้านความสามารถในการทำงาน มีจำนวน ๕,๕๓๗ คน ร้อยละ ๗๘.๔๒ (ตารางที่ ๕)

ตารางที่ ๕ แสดงข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจแยกตามองค์ประกอบที่พบภาวะหมดไฟในการทำงาน เปรียบเทียบระหว่างภาวะหมดไฟในระดับสูงกับภาวะหมดไฟในระดับปานกลางและต่ำ

(n = ๗,๐๖๑)

องค์ประกอบ	ภาวะหมดไฟ ในระดับปานกลางและต่ำ จำนวน (ร้อยละ)	ภาวะหมดไฟ ในระดับสูง จำนวน (ร้อยละ)
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	๕,๘๔๖ (๘๒.๗๙)	๑,๒๑๕ (๑๗.๒๑)
การเมินเฉยต่องาน	๕,๔๙๒ (๗๗.๗๘)	๑,๕๖๙ (๒๒.๒๒)
ความสามารถในการทำงาน	๑,๕๒๔ (๒๑.๕๘)	๕,๕๓๗ (๗๘.๔๒)

๒.๑ การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างอายุผู้ตอบแบบสำรวจกับระดับภาวะหมดไฟระดับสูงในแต่ละองค์ประกอบ

๒.๑.๑ อายุผู้ตอบแบบสำรวจกับระดับภาวะหมดไฟระดับสูงด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุผู้ตอบแบบสำรวจกับระดับภาวะหมดไฟระดับสูงด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ จำนวน ๑,๒๑๕ คน พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจที่มีอายุต่ำกว่า ๒๗ ปี มีระดับภาวะหมดไฟระดับสูงด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ จำนวน ๖๔ คน อายุ ๒๗ - ๔๒ ปี มีระดับภาวะหมดไฟระดับสูงด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ จำนวน ๘๔๗ คน อายุ ๔๓ - ๕๘ ปี มีระดับภาวะหมดไฟระดับสูงด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ จำนวน ๒๙๙ คน และอายุ ๕๙ ปี ขึ้นไป มีระดับภาวะหมดไฟระดับสูงด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ จำนวน ๕ คน (ตารางที่ ๖)

ตารางที่ ๖ แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอายุผู้ตอบแบบสำรวจกับระดับภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์

(n = ๗,๐๖๑)

อายุ	ภาวะหมดไฟ ในระดับปานกลางและต่ำ จำนวน (ร้อยละ)	ภาวะหมดไฟ ในระดับสูง จำนวน (ร้อยละ)	P-value
ต่ำกว่า ๒๗ ปี	๑๘๗ (๒.๖๕)	๖๔ (๐.๙๑)	๐.๕๑๑
๒๗ - ๔๒ ปี	๓,๑๑๓ (๔๔.๐๙)	๘๔๗ (๑๑.๙๙)	
๔๓ - ๕๘ ปี	๒,๔๐๗ (๓๔.๐๙)	๒๙๙ (๔.๒๓)	
๕๙ ปี ขึ้นไป	๑๓๙ (๑.๙๗)	๕ (๐.๐๗)	

๒.๑.๒ อายุผู้ตอบแบบสำรวจกับระดับภาวะหมดไฟระดับสูงด้านการเงินเฉยต่องาน

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุผู้ตอบแบบสำรวจกับระดับภาวะหมดไฟระดับสูงด้านการเงินเฉยต่องาน จำนวน ๑,๕๖๙ คน พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจที่มีอายุต่ำกว่า ๒๗ ปี มีระดับภาวะหมดไฟระดับสูงด้านการเงินเฉยต่องาน จำนวน ๗๕ คน อายุ ๒๗ - ๔๒ ปี มีระดับภาวะหมดไฟระดับสูงด้านการเงินเฉยต่องาน จำนวน ๑,๑๑๗ คน อายุ ๔๓ - ๕๘ ปี มีระดับภาวะหมดไฟระดับสูงด้านการเงินเฉยต่องาน จำนวน ๓๗๓ คน และอายุ ๕๙ ปี ขึ้นไป มีระดับภาวะหมดไฟระดับสูงด้านการเงินเฉยต่องาน จำนวน ๔ คน (ตารางที่ ๗)

ตารางที่ ๗ แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอายุผู้ตอบแบบสำรวจกับระดับภาวะหมดไฟในการทำงานด้านการเงินเฉยต่องาน

(n = ๗,๐๖๑)

อายุ	ภาวะหมดไฟ ในระดับปานกลางและต่ำ จำนวน (ร้อยละ)	ภาวะหมดไฟ ในระดับสูง จำนวน (ร้อยละ)	P-value
ต่ำกว่า ๒๗ ปี	๑๗๖ (๒.๔๙)	๗๕ (๑.๐๖)	๐.๔๖๑
๒๗ - ๔๒ ปี	๒,๘๔๓ (๔๐.๒๖)	๑,๑๑๗ (๑๕.๘๒)	
๔๓ - ๕๘ ปี	๒,๓๓๓ (๓๓.๐๔)	๓๗๓ (๕.๒๘)	
๕๙ ปี ขึ้นไป	๑๔๐ (๑.๙๙)	๔ (๐.๐๖)	

๒.๑.๓ อายุผู้ตอบแบบสำรวจกับระดับภาวะหมดไฟระดับสูงด้านความสามารถในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุผู้ตอบแบบสำรวจกับระดับภาวะหมดไฟระดับสูงด้านความสามารถในการทำงาน จำนวน ๕,๕๓๗ คน พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจที่มีอายุต่ำกว่า ๒๗ ปี มีระดับภาวะหมดไฟระดับสูงด้านความสามารถในการทำงาน จำนวน ๑๙๗ คน อายุ ๒๗ - ๔๒ ปี มีระดับภาวะหมดไฟระดับสูงด้านความสามารถในการทำงาน จำนวน ๓,๒๔๑ คน อายุ ๔๓ - ๕๘ ปี มีระดับภาวะหมดไฟระดับสูงด้านความสามารถในการทำงาน จำนวน ๒,๐๑๕ คน และอายุ ๕๙ ปี ขึ้นไป มีระดับภาวะหมดไฟระดับสูงด้านความสามารถในการทำงาน จำนวน ๘๔ คน (ตารางที่ ๘)

ตารางที่ ๘ แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอายุผู้ตอบแบบสำรวจกับระดับภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความสามารถในการทำงาน

(n = ๗,๐๖๑)

อายุ	ภาวะหมดไฟ ในระดับปานกลางและต่ำ จำนวน (ร้อยละ)	ภาวะหมดไฟ ในระดับสูง จำนวน (ร้อยละ)	P-value
ต่ำกว่า ๒๗ ปี	๕๔ (๐.๗๖)	๑๙๗ (๒.๗๙)	๐.๔๑๐
๒๗ - ๔๒ ปี	๗๑๙ (๑๐.๑๘)	๓,๒๔๑ (๔๕.๙๐)	
๔๓ - ๕๘ ปี	๖๙๑ (๙.๗๙)	๒,๐๑๕ (๒๘.๕๔)	
๕๙ ปี ขึ้นไป	๖๐ (๐.๘๕)	๘๔ (๑.๑๙)	

๒.๒ การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างอายุผู้ตอบแบบสำรวจกับระดับภาวะหมดไฟในแต่ละองค์ประกอบ

๒.๒.๑ อายุผู้ตอบแบบสำรวจกับระดับภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุผู้ตอบแบบสำรวจกับระดับภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจที่มีอายุต่ำกว่า ๒๗ ปี ความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง อายุ ๒๗ - ๔๒ ปี อายุ ๔๓ - ๕๘ ปี และอายุ ๕๙ ปี ขึ้นไป ความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับต่ำ (ตารางที่ ๙)

ตารางที่ ๙ แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอายุผู้ตอบแบบสำรวจกับระดับภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์

(n = ๗,๐๖๑)

อายุ	ภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์			ระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน
	N	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	S.D.	
ต่ำกว่า ๒๗ ปี	๒๕๑	๑๐.๔๗	๘.๑๔	ปานกลาง
๒๗ - ๔๒ ปี	๓,๙๖๐	๑๐.๐๐	๗.๖๗	ต่ำ
๔๓ - ๕๘ ปี	๒,๗๐๖	๗.๐๐	๖.๗๔	ต่ำ
๕๙ ปี ขึ้นไป	๑๔๔	๓.๙๔	๔.๘๗	ต่ำ

๒.๒.๒ อายุผู้ตอบแบบสำรวจกับระดับภาวะหมดไฟด้านการเมินเฉยต่องาน

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุผู้ตอบแบบสำรวจกับระดับภาวะหมดไฟด้านการเมินเฉยต่องาน พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจที่มีอายุต่ำกว่า ๒๗ ปี อายุ ๒๗ - ๔๒ ปี อายุ ๔๓ - ๕๘ ปี การเมินเฉยต่องานอยู่ในระดับปานกลาง และอายุ ๕๙ ปี ขึ้นไป การเมินเฉยต่องานอยู่ในระดับต่ำ (ตารางที่ ๑๐)

ตารางที่ ๑๐ แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอายุผู้ตอบแบบสำรวจกับระดับภาวะหมดไฟด้านการเมินเฉยต่องาน

(n = ๗,๐๖๑)

อายุ	ภาวะหมดไฟด้านการเมินเฉยต่องาน			ระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน
	N	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	S.D.	
ต่ำกว่า ๒๗ ปี	๒๕๑	๗.๙๘	๗.๘๑	ปานกลาง
๒๗ - ๔๒ ปี	๓,๙๖๐	๘.๐๗	๗.๑๓	ปานกลาง
๔๓ - ๕๘ ปี	๒,๗๐๖	๕.๓๓	๕.๙๑	ปานกลาง
๕๙ ปี ขึ้นไป	๑๔๔	๓.๑๙	๔.๒๓	ต่ำ

๒.๒.๓ อายุผู้ตอบแบบสำรวจกับระดับภาวะหมดไฟด้านความสามารถในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุผู้ตอบแบบสำรวจกับระดับภาวะหมดไฟด้านความสามารถในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจที่มีอายุต่ำกว่า ๒๗ ปี อายุ ๒๗ - ๔๒ ปี อายุ ๔๓ - ๕๘ ปี และอายุ ๕๙ ปี ขึ้นไป ความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับสูง (ตารางที่ ๑๑)

ตารางที่ ๑๑ แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอายุผู้ตอบแบบสำรวจกับระดับภาวะหมดไฟด้านความสามารถในการทำงาน

(n = ๗,๐๖๑)

อายุ	ภาวะหมดไฟด้านความสามารถในการทำงาน			
	N	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	S.D.	ระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน
ต่ำกว่า ๒๗ ปี	๒๕๑	๑๓.๕๙	๑๐.๙๓	สูง
๒๗ - ๔๒ ปี	๓,๙๖๐	๑๓.๗๖	๑๐.๓๑	สูง
๔๓ - ๕๘ ปี	๒,๗๐๖	๑๔.๔๖	๑๑.๙๐	สูง
๕๙ ปี ขึ้นไป	๑๔๔	๑๗.๖๘	๑๓.๓๘	สูง

ส่วนที่ ๓ พฤติกรรมและบรรยากาศในที่ทำงาน

๓.๑ พฤติกรรมในที่ทำงาน

จากข้อมูลพฤติกรรมในที่ทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ไม่เคยถูกระงับในที่ทำงาน จำนวน ๔,๓๑๐ คน ร้อยละ ๖๑.๐๔ เคยถูกระงับในที่ทำงานหรือกำลังถูกระงับ จำนวน ๒,๗๕๑ คน ร้อยละ ๓๘.๙๖ โดยลักษณะการกระทำที่มีความถี่มากที่สุด ๕ ลำดับแรก คือ เพิ่มแรงกดดันในการทำงานมากเกินไป จำนวน ๑,๑๑๔ คน ร้อยละ ๑๕.๗๘ รองลงมาคือ ระบายความเครียดโดยไม่จำเป็นมากเกินไป จำนวน ๙๔๒ คน ร้อยละ ๑๓.๓๔ ไม่ให้เครดิตในความสำเร็จในการทำงาน จำนวน ๙๓๗ คน ร้อยละ ๑๓.๒๗ ตั้งใจให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่าง กำหนดเวลาในการทำงานให้สำเร็จอย่างไม่เหมาะสม จำนวน ๗๓๙ คน ร้อยละ ๑๐.๔๗ และดูถูกความคิดเห็น ละเลยความสามารถที่แท้จริง จำนวน ๖๗๖ คน ร้อยละ ๙.๕๗ (ตารางที่ ๑๒)

ตารางที่ ๑๒ แสดงจำนวน และร้อยละ ของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตรตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ จนถึงปัจจุบัน) “กำลังถูกระงับ” หรือ “เคยถูกระงับ” ในที่ทำงาน ในรูปแบบใดบ้าง

(n = ๗,๐๖๑)

รูปแบบการกระทำ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑) ปรับเปลี่ยน/โยกย้ายงานโดยไม่จำเป็น	๓๔๑	๔.๘๓
๒) เจตนาไม่มอบหมายหรือจัดสรรงาน/ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ	๓๐๓	๔.๒๙
๓) ตั้งใจให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่าง กำหนดเวลาในการทำงานให้สำเร็จอย่างไม่เหมาะสม	๗๓๙	๑๐.๔๗
๔) ดูถูกความคิดเห็น ละเลยความสามารถที่แท้จริง	๖๗๖	๙.๕๗
๕) เหยียดหยามในที่สาธารณะ	๒๘๙	๔.๐๙
๖) เพิ่มแรงกดดันในการทำงานมากเกินไป	๑,๑๑๔	๑๕.๗๘

หมายเหตุ สามารถเลือกตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ

ตารางที่ ๑๒ (ต่อ) แสดงจำนวน และร้อยละ ของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตรตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ จนถึงปัจจุบัน) “กำลังถูกกระทำ” หรือ “เคยถูกกระทำ” ในที่ทำงาน ในรูปแบบใดบ้าง
(n = ๗,๐๖๑)

รูปแบบการกระทำ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๗) ไม่ให้เครดิตในความสำเร็จในการทำงาน	๙๓๗	๑๓.๒๗
๘) ให้เป็นแพะรับบาป โยนความผิด หรือให้รับผิดชอบ	๓๑๑	๔.๔๐
๙) รบกวนนอกเวลางานโดยไม่จำเป็นมากเกินไป	๙๔๒	๑๓.๓๔
๑๐) คุณภาพงานส่วนตัว/เรื่องส่วนตัว การดูหมิ่น เยาะเย้ย ล้อเลียน นินทา ตะโกนใส่	๔๔๓	๖.๒๗
๑๑) คำว่าบาตร เมินเฉยจากเพื่อนร่วมงาน ขัดขวางไม่ได้รับโอกาส ผลประโยชน์หรือสิทธิพิเศษที่คนอื่น ๆ ได้รับ	๒๒๘	๓.๒๓
๑๒) ทำร้ายร่างกาย	๒	๐.๐๓
๑๓) คุณภาพทางเพศ/ล่วงละเมิดทางเพศผ่านทางการกระทำหรือคำพูด	๔๓	๐.๖๑
๑๔) ไม่เคยถูกกระทำตามข้อ ๑ - ๑๓	๔,๓๑๐	๖๑.๐๔
๑๕) อื่น ๆ	๑๒๘	๑.๘๑

หมายเหตุ สามารถเลือกตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ

วิธีการจัดการแก้ไขสถานการณ์เมื่อถูกกระทำ พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่จัดการแก้ไขสถานการณ์เมื่อถูกกระทำ โดยหนึ่งเฉยไม่ตอบโต้ และไม่ใส่ใจกับการโดนกระทำ จำนวน ๑,๘๕๒ คน ร้อยละ ๒๖.๒๓ รองลงมาคือ ระบายหรือเล่าเหตุการณ์การถูกกระทำให้ผู้อื่นทราบ จำนวน ๑,๑๒๕ คน ร้อยละ ๑๕.๙๓ และพูดคุยเจรจาเพื่อปรับความเข้าใจกันเมื่อเกิดการถูกกระทำ จำนวน ๑,๐๑๖ คน ร้อยละ ๑๔.๓๙ (ตารางที่ ๑๓)

ตารางที่ ๑๓ แสดงจำนวน และร้อยละ ของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตรในวิธีการจัดการแก้ไขสถานการณ์เมื่อถูกกระทำ

(n = ๗,๐๖๑)

การแก้ไขสถานการณ์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑) ตอบโต้โดยกระทำกลับแบบเดียวกัน	๑๕๐	๒.๑๒
๒) พูดคุยเจรจาเพื่อปรับความเข้าใจกันเมื่อเกิดการถูกกระทำ	๑,๐๑๖	๑๔.๓๙
๓) หนึ่งเฉยไม่ตอบโต้ และไม่ใส่ใจกับการโดนกระทำ	๑,๘๕๒	๒๖.๒๓
๔) เดินหนีหรือหลีกเลี่ยงกับเหตุการณ์	๙๔๑	๑๓.๓๓
๕) ระบายหรือเล่าเหตุการณ์การถูกกระทำให้ผู้อื่นทราบ	๑,๑๒๕	๑๕.๙๓
๖) แจ้งหรือรายงานเหตุการณ์การถูกกระทำในที่ทำงานให้ผู้มีอำนาจเหนือกว่าทราบ	๒๙๘	๔.๒๒
๗) ย้ายหน่วยงาน	๑๓๕	๑.๙๑
๘) อื่น ๆ	๑๒๓	๑.๗๔

หมายเหตุ สามารถเลือกตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ

๓.๒ บรรยายภาคในที่ทำงาน

การให้คะแนน

๑. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร กำหนดค่าคะแนน แบ่งเป็น ๕ ระดับ คือ

ระดับคะแนน	ระดับความคิดเห็น
๕	มากที่สุด
๔	มาก
๓	ปานกลาง
๒	น้อย
๑	น้อยที่สุด

๒. การแปลความหมายระดับความคิดเห็นของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร ใช้ค่าเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ โดยกำหนดความหมาย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
๔.๒๑ - ๕.๐๐	มากที่สุด
๓.๔๑ - ๔.๒๐	มาก
๒.๖๑ - ๓.๔๐	ปานกลาง
๑.๘๑ - ๒.๖๐	น้อย
๑.๐๐ - ๑.๘๐	น้อยที่สุด

จากข้อมูลบรรยายภาคในที่ทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจมีความคิดเห็นว่า สถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย เหมาะสมต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๒ ซึ่งอยู่ในระดับมาก การมีวัสดุ อุปกรณ์สำนักงานที่เพียงพอและสนับสนุนการทำงานได้เหมาะสม เช่น โต๊ะ เก้าอี้ เครื่องปรับอากาศ คอมพิวเตอร์ มีค่าเฉลี่ย ๓.๐๙ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และบรรยายภาคโดยรวมอบอุ่นเป็นกันเองทำให้อยากทำงาน และมีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพดีแก่บุคลากร มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๒ ซึ่งอยู่ในระดับมาก (ตารางที่ ๑๔)

ตารางที่ ๑๔ แสดงคะแนนเฉลี่ย ของข้อมูลบรรยายภาคในที่ทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร

(n = ๗,๐๖๑)

บรรยายภาคในที่ทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
๑. สถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย เหมาะสมต่อการทำงาน	๑,๒๙๗	๓,๐๒๓	๒,๓๓๒	๓๑๔	๙๕	๓.๗๒	๐.๘๖	มาก
๒. มีวัสดุ อุปกรณ์สำนักงานที่เพียงพอ และสนับสนุนการทำงานได้เหมาะสม เช่น โต๊ะ เก้าอี้ เครื่องปรับอากาศ คอมพิวเตอร์	๗๑๘	๑,๗๕๒	๒,๖๕๔	๑,๓๒๖	๖๑๑	๓.๐๙	๑.๐๙	ปานกลาง
๓. บรรยายภาคโดยรวมอบอุ่นเป็นกันเองทำให้อยากทำงาน และมีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพดีแก่บุคลากร	๑,๕๙๔	๒,๘๑๕	๑,๙๖๐	๔๘๐	๒๑๒	๓.๗๒	๐.๙๘	มาก

ส่วนที่ ๔ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

การให้คะแนน

๑. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร กำหนดค่าคะแนน แบ่งเป็น ๕ ระดับ คือ

ระดับคะแนน	ระดับความคิดเห็น
๕	มากที่สุด
๔	มาก
๓	ปานกลาง
๒	น้อย
๑	น้อยที่สุด

๒. การแปลความหมายระดับความคิดเห็นของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร ใช้ค่าเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ โดยกำหนดความหมาย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
๔.๒๑ - ๕.๐๐	มากที่สุด
๓.๔๑ - ๔.๒๐	มาก
๒.๖๑ - ๓.๔๐	ปานกลาง
๑.๘๑ - ๒.๖๐	น้อย
๑.๐๐ - ๑.๘๐	น้อยที่สุด

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ย ๓.๘๐ ซึ่งอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๑ ซึ่งอยู่ในระดับมาก (ตารางที่ ๑๕)

ตารางที่ ๑๕ แสดงค่าเฉลี่ย ของข้อมูลความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร

(n = ๗,๐๖๑)			
ความสัมพันธ์	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	๓.๘๐	๐.๘๙	มาก
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๔.๐๑	๐.๗๖	มาก

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานจำแนกรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ๓ อันดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลืออย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย ๔.๑๒ ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและพูดจาอย่างเปิดเผยกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ค่าเฉลี่ย ๔.๐๑ เพื่อนร่วมงานของท่านสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี โดยไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก และเพื่อนร่วมงานมีความไว้วางใจและยอมรับในความสามารถหรือการทำงานของท่าน ค่าเฉลี่ย ๔.๐๐ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากแต่มีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดคือ ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อทำงานสำเร็จ ได้รับคำแนะนำเมื่อทำงานผิดพลาดหรือได้รับมอบหมายงานที่ไม่คุ้นเคย ค่าเฉลี่ย ๓.๖๖ (ตารางที่ ๑๖)

ตารางที่ ๑๖ แสดงค่าเฉลี่ย ของข้อมูลความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร จำแนกรายหัวข้อ

(n = ๗,๐๖๑)			
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
๑. ผู้บังคับบัญชาของท่านปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความมีเหตุผล ไม่ใช้อารมณ์ หรือความคิดตนเองเป็นใหญ่	๓.๗๔	๑.๐๐	มาก
๒. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นกันเอง ให้ความใส่ใจและปฏิบัติกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน	๓.๘๓	๑.๐๐	มาก
๓. ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ ช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน และสามารถทำงานร่วมกันกับท่านได้เป็นอย่างดี	๓.๘๕	๐.๙๘	มาก
๔. ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อทำงานสำเร็จ ได้รับคำแนะนำเมื่อทำงานผิดพลาดหรือได้รับมอบหมายงานที่ไม่คุ้นเคย	๓.๖๖	๑.๐๐	มาก
๕. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น/การตัดสินใจ และให้อิสระในการทำงาน	๓.๙๐	๐.๙๔	มาก
๖. ท่านได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลืออย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	๔.๑๒	๐.๘๒	มาก
๗. เมื่อท่านทำงานผิดพลาดท่านมักจะได้รับการกำลังใจและคำแนะนำที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน	๓.๙๐	๐.๘๙	มาก
๘. ท่านและเพื่อนร่วมงานของท่านสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี โดยไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก	๔.๐๐	๐.๙๒	มาก
๙. เพื่อนร่วมงานมีความไว้วางใจและยอมรับในความสามารถหรือการทำงานของท่าน	๔.๐๐	๐.๘๐	มาก
๑๐. ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและพูดจาอย่างเปิดเผยกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	๔.๐๑	๐.๘๖	มาก

ส่วนที่ ๕ ความเข้าใจและความรู้สึกต่อเป้าหมายขององค์กร

การให้คะแนน

๑. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร กำหนดค่าคะแนน แบ่งเป็น ๕ ระดับ คือ

ระดับคะแนน	ระดับความคิดเห็น
๕	มากที่สุด
๔	มาก
๓	ปานกลาง
๒	น้อย
๑	น้อยที่สุด

๒. การแปลความหมายระดับความคิดเห็นของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร ใช้ค่าเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ โดยกำหนดความหมาย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
๔.๒๑ - ๕.๐๐	มากที่สุด
๓.๔๑ - ๔.๒๐	มาก
๒.๖๑ - ๓.๔๐	ปานกลาง
๑.๘๑ - ๒.๖๐	น้อย
๑.๐๐ - ๑.๘๐	น้อยที่สุด

ความเข้าใจและความรู้สึกต่อเป้าหมายขององค์กร พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจมีความเข้าใจและความรู้สึกต่อเป้าหมายขององค์กรโดยรวม มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๔ ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อ พบว่าทุกหัวข้ออยู่ในระดับมาก และมีเพียงหัวข้อเดียวอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอหรือจัดทำตัวชี้วัดในระดับสำนัก/กอง จังหวัด เขต ที่สามารถขับเคลื่อนงานของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์หรือกรมส่งเสริมการเกษตรในระดับใด (ตารางที่ ๑๗)

ตารางที่ ๑๗ แสดงค่าเฉลี่ย ของความเข้าใจและความรู้สึกต่อเป้าหมายขององค์กรของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร

(n = ๗,๐๖๑)			
ความเข้าใจและความรู้สึกต่อเป้าหมายขององค์กร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
๑. ท่านเข้าใจนโยบายและแนวทางการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการเกษตรในระดับใด	๓.๗๘	๐.๖๘	มาก
๒. ท่านเข้าใจค่านิยมองค์การของกรมส่งเสริมการเกษตรในระดับใด	๓.๗๖	๐.๗๐	มาก
๓. ท่านเข้าใจวัฒนธรรมองค์การของกรมส่งเสริมการเกษตรในระดับใด	๓.๗๗	๐.๗๒	มาก
๔. ท่านมีความรู้และความเข้าใจนโยบายของอธิบดีกรมส่งเสริมการเกษตรประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามแผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการเกษตรในระดับใด	๓.๖๒	๐.๗๕	มาก

ตารางที่ ๑๗ (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ย ของความเข้าใจและความรู้สึกต่อเป้าหมายขององค์กรของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร

(n = ๗,๐๖๑)			
ความเข้าใจและความรู้สึกต่อเป้าหมายขององค์กร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
๖. ท่านมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายตัวชี้วัดการประเมิน ส่วนราชการ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์และ กรมส่งเสริมการเกษตร ว่าจะสามารถพัฒนาภาคการเกษตร ของประเทศให้ดีขึ้นกว่าเดิมในระดับใด	๓.๕๖	๐.๘๑	มาก
๗. ท่านคิดว่างานในความรับผิดชอบของท่านสามารถสนับสนุน การบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดการประเมินส่วนราชการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และกรมส่งเสริม การเกษตรในระดับใด	๓.๗๙	๐.๗๔	มาก
๘. ท่านได้รับการสื่อสาร/ถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง จากผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ ต่อเป้าหมายตัวชี้วัด การประเมินส่วนราชการ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ของกระทรวงเกษตร และสหกรณ์ในระดับใด	๓.๖๓	๐.๘๒	มาก
๙. ท่านได้รับการสื่อสาร/ถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง จากผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ ต่อเป้าหมายตัวชี้วัด การประเมินส่วนราชการ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ของกรมส่งเสริม การเกษตรในระดับใด	๓.๖๓	๐.๘๑	มาก
๑๐. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอหรือจัดทำตัวชี้วัดในระดับสำนัก/กอง จังหวัด เขต ที่สามารถขับเคลื่อนงานของกระทรวงเกษตรและ สหกรณ์หรือกรมส่งเสริมการเกษตรในระดับใด	๓.๒๓	๑.๐๓	ปานกลาง
ความเข้าใจและความรู้สึกต่อเป้าหมายขององค์กรโดยรวม	๓.๖๔	๐.๖๒	มาก

ส่วนที่ ๖ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ผู้ตอบแบบสำรวจมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกเพื่อดูแลใจชาวกกรมส่งเสริมการเกษตร เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการเกษตรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนี้

๖.๑ ภาวะหมดไฟในการทำงาน

๖.๑.๑ ปัญหาการบริหารงานและระบบความก้าวหน้าในอาชีพ

- ๖.๑.๑.๑ หลายคนรู้สึกหมดไฟเพราะไม่ได้รับโอกาสหรือความดีความชอบ จากผู้บังคับบัญชา
- ๖.๑.๑.๒ การบริหารงานที่ไม่สมเหตุผล ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ
- ๖.๑.๑.๓ การแทรกซ้อนทางการเมือง การใช้เส้นสายและอำนาจ ซึ่งส่งผลต่อความรู้สึก

ไม่เป็นธรรม

- ๖.๑.๑.๔ ระบบบริหารที่ไม่เป็นธรรมและไม่โปร่งใส ส่งผลให้เกิดความไม่พอใจ

๖.๑.๒ ปัญหาด้านบรรยากาศการทำงานและเพื่อนร่วมงาน

- ๖.๑.๒.๑ หมดไฟเพราะได้รับคำพูดและพฤติกรรมที่กระทบจิตใจจากเพื่อนร่วมงาน

๖.๑.๒.๒ การเห็นคนที่ไม่ทำงานได้รับผลประโยชน์มากกว่า ทำให้เกิดความรู้สึกทำไปก็ไม่มีประโยชน์

๖.๑.๓ ปัญหาด้านระบบประเมินผลและแรงจูงใจ

๖.๑.๓.๑ ผลการพิจารณาขึ้นเงินเดือน ที่ไม่สะท้อนความสามารถจริง

๖.๑.๓.๒ ตัวชี้วัดบางอย่างที่ต้องปฏิบัติเร่งด่วนและกดดัน ทำให้เกิดความเหนื่อยล้า

๖.๑.๓.๓ งานบางเรื่องที่เร่งด่วนและกดดัน ทำให้เกิดความเหนื่อยล้า

๖.๑.๔ ความรู้สึกส่วนตัวต่อการทำงาน

๖.๑.๔.๑ บางคนเริ่มรู้สึกไม่สนุกกับงานเหมือนเดิม

๖.๑.๔.๒ มีความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ และต้องการการสนับสนุนมากขึ้น

๖.๑.๔.๓ ลดภาระงานที่เกินกำลังและให้ความยืดหยุ่นในการทำงาน

๖.๒ พฤติกรรมและบรรยากาศในที่ทำงาน

๖.๒.๑ มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในองค์กร

๖.๒.๒ อุปกรณ์สำนักงานล้าสมัยหรือไม่เพียงพอ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน

๖.๒.๓ มีพฤติกรรมการนินทาว่าร้ายกันในที่ทำงาน

๖.๒.๔ บรรยากาศการทำงานไม่ดี ส่วนหนึ่งเกิดจากการควบคุมหรือบริหารที่ไม่มีประสิทธิภาพ

๖.๓ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

๖.๓.๑ การสื่อสารและการประสานงานระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชาบางส่วนยังมีปัญหา

๖.๓.๒ ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ทุกระดับ และให้ความเคารพในความคิดเห็น

ที่แตกต่าง

๖.๔ ความเข้าใจและความรู้สึกต่อเป้าหมายขององค์กร

๖.๔.๑ กรมส่งเสริมการเกษตรขาดการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับเป้าหมายขององค์กร ทำให้เจ้าหน้าที่อาจไม่รู้หรือเข้าใจไม่ชัดเจน

๖.๔.๒ เจ้าหน้าที่บางคนไม่เข้าใจว่าทำตัวชี้วัดไปเพื่ออะไร และเพื่อใคร

๖.๕ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

๖.๕.๑ ให้ความสำคัญกับการปรับปรุงซ่อมแซมอาคารสำนักงานให้มีความมั่นคงแข็งแรง ปลอดภัย มีความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ และทำให้การให้บริการแก่เกษตรกรในพื้นที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นมิตรและลดความขัดแย้งในที่ทำงาน

๖.๕.๒ เพิ่มความโปร่งใสในระบบการบริหารและความก้าวหน้าในอาชีพ

๖.๕.๓ ปรับปรุงระบบการให้รางวัลและการประเมินผลให้เป็นธรรม

๖.๕.๔ ลดภาระงานที่เกินกำลังและให้ความยืดหยุ่นในการทำงาน

๖.๕.๕ เจ้าหน้าที่ต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากสถานการณ์โลกเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

๖.๕.๖ ผู้บริหารระดับสูงควรมีการสื่อสารชื่นชมและให้กำลังใจกับผู้ปฏิบัติงาน