

สรุปผลการสำรวจความรู้สึกเพื่อดูแลใจชาวกรมส่งเสริมการเกษตร (Toxic Workplace)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสำรวจ ผู้ตอบแบบสำรวจทั้งสิ้น จำนวน ๗,๐๖๑ คน แบ่งเป็น เพศหญิง จำนวน ๔,๘๑๙ คน ร้อยละ ๖๘.๒๕ เพศชาย จำนวน ๒,๐๓๑ คน ร้อยละ ๒๘.๗๖ และ 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 ๒,๒๙๒ คน ร้อยละ ๓๒.๔๖ และอายุราชการ ๖ - ๑๐ ปี จำนวน ๑,๙๔๘ คน ร้อยละ ๒๗.๕๙

๒. ภาวะหมดไฟในการทำงาน ประกอบด้วย ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (เหนื่อยหน่าย สิ้นหวัง หมดกำลังใจ) การเมินเฉยต่องาน (ไม่สนใจงาน ไม่สนใจสิ่งรอบข้าง) และความสามารถในการทำงาน (เชื่อมั่นว่าตนเองทำงานได้ดี มีความสุขเมื่องานสำเร็จ)

เกณฑ์การกำหนดคะแนนเพื่อแบ่งระดับภาวะหมดไฟในการทำงานในแต่ละด้าน (Maslach Burnout Inventory-General Survey : MBI-GS) ดังนี้

๑. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ต่ำ : ค่าเฉลี่ย ≤ 10 , ปานกลาง : ค่าเฉลี่ย > 10 ถึง < 16 , สูง : ค่าเฉลี่ย ≥ 16

๒. ด้านการเมินเฉยต่องาน ต่ำ : ค่าเฉลี่ย ≤ 5 , ปานกลาง : ค่าเฉลี่ย > 5 ถึง < 11 , สูง : ค่าเฉลี่ย ≥ 11

๓. ด้านความสามารถในการทำงาน ต่ำ : ค่าเฉลี่ย ≥ 30 , ปานกลาง : ค่าเฉลี่ย > 24 ถึง < 30 , สูง : ค่าเฉลี่ย ≤ 24

ผลการสำรวจ พบว่าบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตรมีภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับต่ำ ค่าเฉลี่ย ๘.๗๕ ด้านการเมินเฉยต่องานอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย ๖.๙๒ และด้านความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย ๑๔.๑๐

โดยเมื่อพิจารณาภาวะหมดไฟในการทำงานตามแต่ละองค์ประกอบ พบว่าบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่มีภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ในระดับต่ำ จำนวน ๔,๘๕๔ คน ร้อยละ ๖๘.๗๔ มีภาวะหมดไฟในการทำงานด้านการเมินเฉยต่องานอยู่ในระดับต่ำ จำนวน ๓,๙๙๖ คน ร้อยละ ๕๖.๕๙ และมีภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับสูง จำนวน ๕,๕๓๗ คน ร้อยละ ๗๘.๔๒

โดยจำแนกตามช่วงวัย ดังนี้

Baby Boomer (๕๙ ปีขึ้นไป) ความอ่อนล้าทางอารมณ์และการเมินเฉยต่องานอยู่ในระดับต่ำ ส่วนความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับสูง

Gen X (๔๓ - ๕๘ ปี) ความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับต่ำ การเมินเฉยต่องานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับสูง

Gen Y (๒๗ - ๔๒ ปี) ความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับต่ำ การเมินเฉยต่องานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับสูง

Gen Z (ต่ำกว่า ๒๗ ปี) ความอ่อนล้าทางอารมณ์และการเมินเฉยต่องานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับสูง

๓. พฤติกรรม...

๓. พฤติกรรมในที่ทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ไม่เคยถูกระงับในที่ทำงาน จำนวน ๔,๓๑๐ คน ร้อยละ ๖๑.๐๔ เคยถูกระงับในที่ทำงานหรือกำลังถูกระงับ จำนวน ๒,๗๕๑ คน ร้อยละ ๓๘.๙๖ โดยลักษณะการกระทำที่มีความถี่มากที่สุด ๕ ลำดับแรก คือ เพิ่มแรงกดดันในการทำงาน มากเกินควร จำนวน ๑,๑๑๔ คน ร้อยละ ๑๕.๗๘ รองลงมาคือ ระบายนอกเวลาโดยไม่จำเป็นมากเกินไป จำนวน ๙๔๒ คน ร้อยละ ๑๓.๓๔ ไม่ให้เครดิตในความสำเร็จในการทำงาน จำนวน ๙๓๗ คน ร้อยละ ๑๓.๒๗ ตั้งใจให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้ยาก กำหนดเวลาในการทำงานให้สำเร็จอย่างไม่เหมาะสม จำนวน ๗๓๙ คน ร้อยละ ๑๐.๔๗ และดูถูกความคิดเห็น ละเลยความสามารถที่แท้จริง จำนวน ๖๗๖ คน ร้อยละ ๙.๕๗

๔. การจัดการแก้ไขสถานการณ์เมื่อถูกระงับ พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่จัดการแก้ไขสถานการณ์เมื่อถูกระงับ โดยนิ่งเฉยไม่ตอบโต้ และไม่ใส่ใจกับการโดนกระทำ จำนวน ๑,๘๕๒ คน ร้อยละ ๒๖.๒๓ รองลงมาคือ ระบายหรือเล่าเหตุการณ์การถูกระงับให้ผู้อื่นทราบ จำนวน ๑,๑๒๕ คน ร้อยละ ๑๕.๙๓ และพูดคุยเจรจาสื่อสารเพื่อปรับความเข้าใจกันเมื่อเกิดการถูกระงับ จำนวน ๑,๐๑๖ คน ร้อยละ ๑๔.๓๙

๕. บรรยากาศในที่ทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจมีความคิดเห็นว่า สถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย เหมาะสมต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๒ ซึ่งอยู่ในระดับมาก การมีวัสดุ อุปกรณ์สำนักงาน ที่เพียงพอและสนับสนุนการทำงานได้เหมาะสม เช่น โต๊ะ เก้าอี้ เครื่องปรับอากาศ คอมพิวเตอร์ มีค่าเฉลี่ย ๓.๐๙ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และบรรยากาศโดยรวมอบอุ่นเป็นกันเองทำให้อยากทำงาน และมีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพดีแก่บุคลากร มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๒ ซึ่งอยู่ในระดับมาก

๖. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๐ ซึ่งอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๑ ซึ่งอยู่ในระดับมาก

๗. ความเข้าใจและความรู้สึกต่อเป้าหมายขององค์กร พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจมีความเข้าใจและความรู้สึกต่อเป้าหมายขององค์กรโดยรวม มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๔ ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อ พบว่าทุกหัวข้ออยู่ในระดับมาก และมีเพียงหัวข้อเดียวอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอหรือจัดทำตัวชี้วัดในระดับสำนัก/กอง จังหวัด เขต ที่สามารถขับเคลื่อนงานของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ หรือกรมส่งเสริมการเกษตรในระดับใด

๘. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ผู้ตอบแบบสำรวจมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกเพื่อดูแลใจชาวกรมส่งเสริมการเกษตร เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการเกษตรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนี้

๘.๑ ภาวะหมดไฟในการทำงาน

๘.๑.๑ ปัญหาการบริหารงานและระบบความก้าวหน้าในอาชีพ

๘.๑.๑.๑ หลายคนรู้สึกหมดไฟเพราะไม่ได้รับโอกาสหรือความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชา

๘.๑.๑.๒ การบริหารงานที่ไม่สมเหตุผล ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ

๘.๑.๑.๓ การแทรกซ้อนทางการเมือง การใช้เส้นสายและอำนาจ ซึ่งส่งผลต่อความรู้สึกไม่เป็นธรรม

๘.๑.๑.๔ ระบบบริหารที่ไม่เป็นธรรมและไม่โปร่งใส ส่งผลให้เกิดความไม่พอใจ

๘.๑.๒ ปัญหาด้านบรรยากาศการทำงานและเพื่อนร่วมงาน

๘.๑.๒.๑ หมดไฟเพราะได้รับคำพูดและพฤติกรรมที่กระทบจิตใจจากเพื่อนร่วมงาน

๘.๑.๒.๒ การเห็นคนที่ไม่ทำงานได้รับผลประโยชน์มากกว่า ทำให้เกิดความรู้สึกทำไปก็ไม่มีประโยชน์

๘.๑.๓ ปัญหา...

๘.๑.๓ ปัญหาด้านระบบประเมินผลและแรงจูงใจ

๘.๑.๓.๑ ผลการพิจารณาขึ้นเงินเดือน ที่ไม่สะท้อนความสามารถจริง

๘.๑.๓.๒ ตัวชี้วัดบางอย่างที่ต้องปฏิบัติเร่งด่วนและกดดัน ทำให้เกิดความเหนื่อยล้า

๘.๑.๓.๓ งานบางเรื่องที่เร่งด่วนและกดดัน ทำให้เกิดความเหนื่อยล้า

๘.๑.๔ ความรู้สึกส่วนตัวต่อการทำงาน

๘.๑.๔.๑ บางคนเริ่มรู้สึกไม่สนุกกับงานเหมือนเดิม

๘.๑.๔.๒ มีความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ และต้องการการสนับสนุนมากขึ้น

๘.๑.๔.๓ ลดภาระงานที่เกินกำลังและให้ความยืดหยุ่นในการทำงาน

๘.๒ พฤติกรรมและบรรยากาศในที่ทำงาน

๘.๒.๑ มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในองค์กร

๘.๒.๒ อุปกรณ์สำนักงานล้าสมัยหรือมีไม่เพียงพอ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ

การทำงาน

๘.๒.๓ มีพฤติกรรมการนินทาว่าร้ายกันในที่ทำงาน

๘.๒.๔ บรรยากาศการทำงานไม่ดี ส่วนหนึ่งเกิดจากการควบคุมหรือบริหารที่ไม่มี

ประสิทธิภาพ

๘.๓ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

๘.๓.๑ การสื่อสารและการประสานงานระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชาบางส่วน

ยังมีปัญหา

๘.๓.๒ ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ทุกระดับ และให้ความเคารพ

ในความคิดเห็นที่แตกต่าง

๘.๔ ความเข้าใจและความรู้สึกต่อเป้าหมายขององค์กร

๘.๔.๑ กรมส่งเสริมการเกษตรขาดการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับเป้าหมายขององค์กร ทำให้เจ้าหน้าที่อาจไม่รับรู้หรือเข้าใจไม่ชัดเจน

๘.๔.๒ เจ้าหน้าที่บางคนไม่เข้าใจว่าทำตัวชี้วัดไปเพื่ออะไร และเพื่อใคร

๘.๕ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

๘.๕.๑ ให้ความสำคัญกับการปรับปรุงซ่อมแซมอาคารสำนักงานให้มีความมั่นคง แข็งแรง ปลอดภัย มีความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ ทำให้การให้บริการแก่เกษตรกรในพื้นที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นมิตร

๘.๕.๒ เพิ่มความโปร่งใสในระบบการบริหารและความก้าวหน้าในอาชีพ

๘.๕.๓ ปรับปรุงระบบการให้รางวัลและการประเมินผลให้เป็นธรรม

๘.๕.๔ ลดภาระงานที่เกินกำลังและให้ความยืดหยุ่นในการทำงาน

๘.๕.๕ เจ้าหน้าที่ต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากสถานการณ์โลกเปลี่ยนแปลง

ตลอดเวลา

๘.๕.๖ ผู้บริหารระดับสูงควรมีการสื่อสารชื่นชมและให้กำลังใจกับผู้ปฏิบัติงาน