



ผลการสำรวจความรู้สึกเพื่อดูแลใจ ชาวกรรมส่งเสริมการเกษตร (Toxic Workplace)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

กลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์
กองการเจ้าหน้าที่
มีนาคม 2568

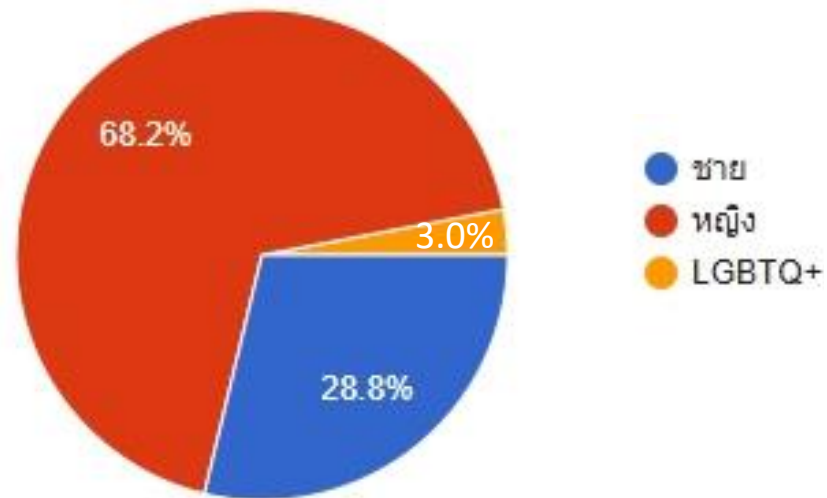
ผลการสำรวจความรู้สึกเพื่อดูแลใจชาวกกรมส่งเสริมการเกษตร (Toxic Workplace) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสำรวจ

อัตราการตอบแบบสำรวจ **66.88%**
ผู้ตอบ 7,061 คน เป้าหมาย 10,557 คน

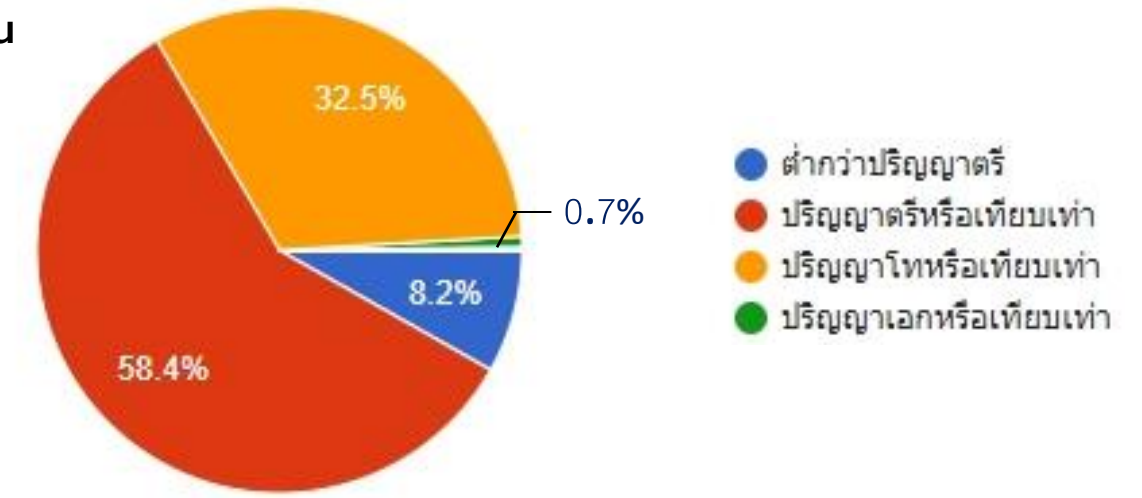
เพศ

ผู้ตอบ 7,061 คน



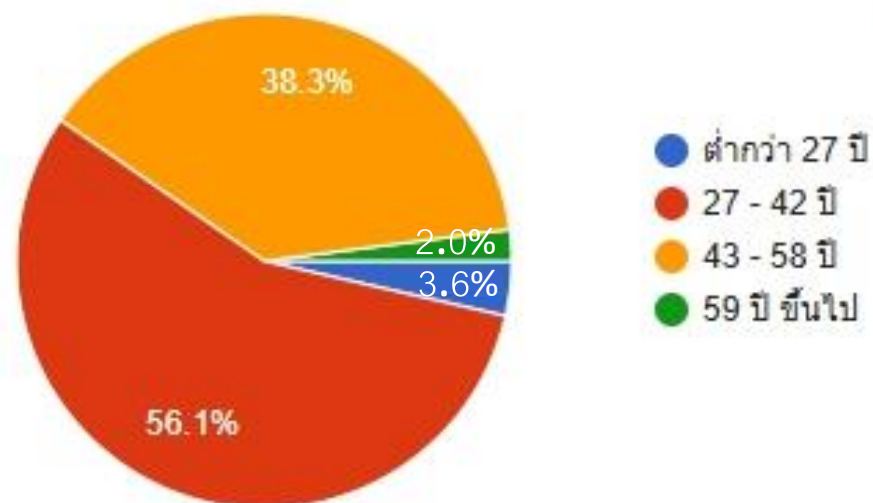
ระดับการศึกษาสูงสุด

ผู้ตอบ 7,061 คน



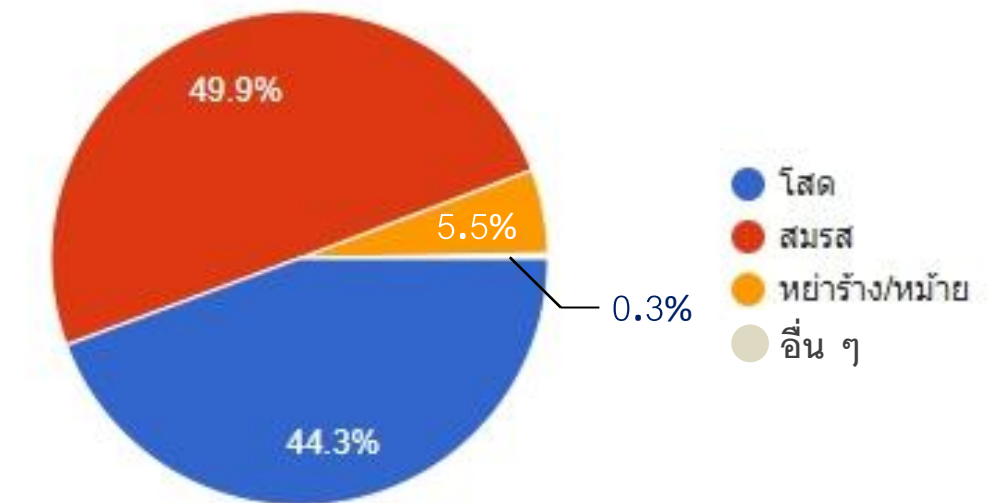
อายุ

ผู้ตอบ 7,061 คน



สถานภาพสมรส

ผู้ตอบ 7,061 คน

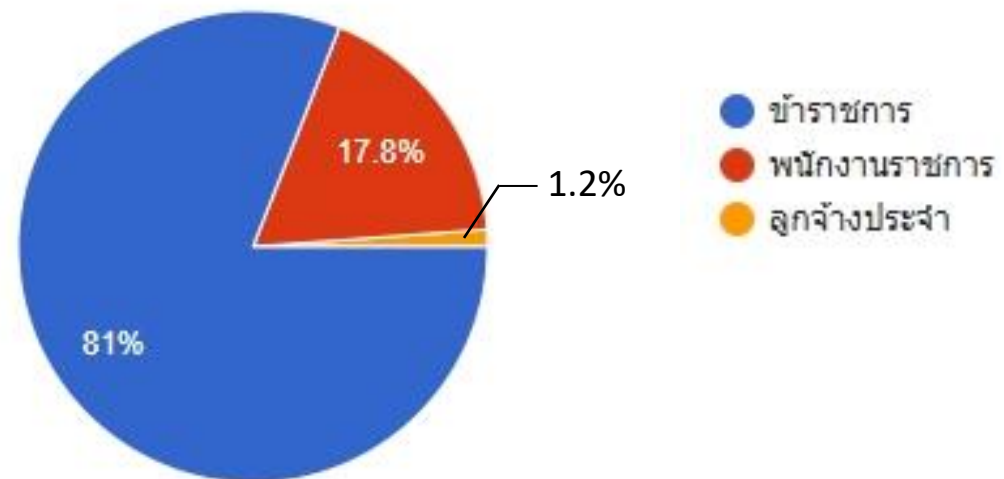


ผลการสำรวจความรู้สึกเพื่อดูแลใจชาวกกรมส่งเสริมการเกษตร (Toxic Workplace) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสำรวจ (ต่อ)

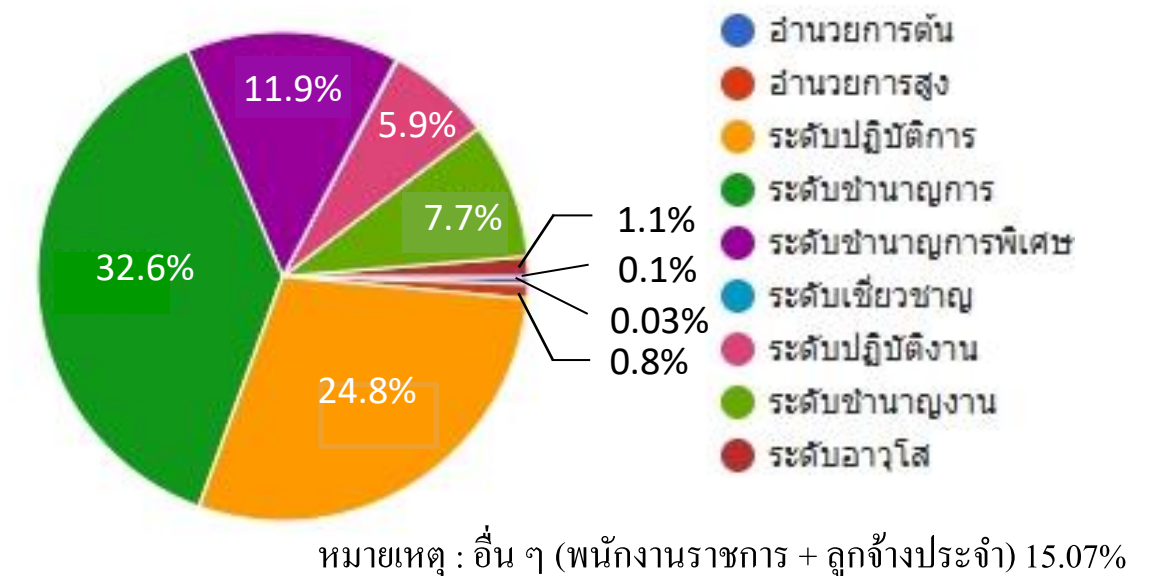
ประเภทบุคลากร

ผู้ตอบ 7,061 คน



ระดับตำแหน่ง

ผู้ตอบ 7,061 คน



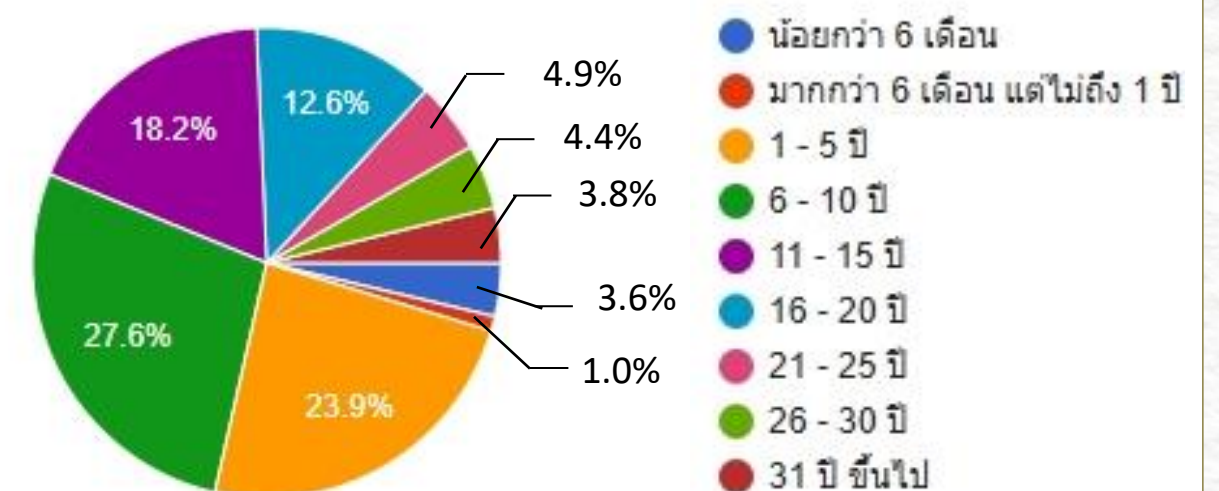
หน่วยงานต้นสังกัด

ผู้ตอบ 7,061 คน



อายุราชการ

ผู้ตอบ 7,061 คน



ภาวะหมดไฟในการทำงาน

ประกอบด้วย

- ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (เหนื่อยหน่าย สิ้นหวัง หมดกำลังใจ)
- การเป็นเจตต่องาน (ไม่สนใจงาน ไม่สนใจสิ่งรอบข้าง)
- ความสามารถในการทำงาน (เชื่อมั่นว่าตนเองทำงานได้ดี มีความสุขเมื่องานสำเร็จ)

ภาพรวมภาวะหมดไฟ บุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร

ความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับต่ำ

การเป็นเจตต่องานอยู่ในระดับปานกลาง

ความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับสูง

จำแนกช่วงวัยกับภาวะหมดไฟด้านต่าง ๆ



Baby Boomer
(59 ปีขึ้นไป)

ความอ่อนล้าทางอารมณ์และการเป็นเจตต่องานอยู่ในระดับต่ำ ส่วนความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับสูง



Gen X
(43 - 58 ปี)

ความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับต่ำ การเป็นเจตต่องานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับสูง



Gen Y
(27 - 42 ปี)

ความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับต่ำ การเป็นเจตต่องานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับสูง



Gen Z
(ต่ำกว่า 27 ปี)

ความอ่อนล้าทางอารมณ์และการเป็นเจตต่องานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับสูง

พฤติกรรมในที่ทำงาน

ร้อยละของพฤติกรรมในที่ทำงาน

ไม่เคยถูกระงับในที่ทำงาน
จำนวน 4,310 คน
ร้อยละ 61.04

เคยถูกระงับในที่ทำงาน
หรือกำลังถูกระงับ
จำนวน 2,751 คน
ร้อยละ 38.96

ลักษณะการกระทำ มากที่สุด 5 อันดับแรก

	รูปแบบการกระทำ	ร้อยละ
✗	เพิ่มแรงกดดันในการทำงานมากเกินไป	15.78
✗	รบกวนนอกเวลาโดยไม่จำเป็นมากเกินไป	13.34
✗	ไม่ให้เครดิตในความสำเร็จในการทำงาน	13.27
✗	ตั้งใจให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างยาก กำหนดเวลาในการทำงานให้สำเร็จอย่างไม่เหมาะสม	10.47
✗	ดูถูกความคิดเห็น ละเลยความสามารถที่แท้จริง	9.57

การจัดการแก้ไขสถานการณ์เมื่อถูกระงับ

การแก้ไขสถานการณ์เมื่อถูกระงับ มากที่สุด 3 อันดับแรก

	การแก้ไขสถานการณ์	ร้อยละ
✓	นิ่งเฉยไม่ตอบโต้ และไม่ใส่ใจกับการโดนกระทำ	26.23
✓	ระบายหรือเล่าเหตุการณ์การถูกระงับให้ผู้อื่นทราบ	15.93
✓	พูดคุยเจรจาเพื่อปรับความเข้าใจกันเมื่อเกิดการถูกระงับ	14.39

กลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์

กองการเจ้าหน้าที่

บรรยากาศในที่ทำงาน

บรรยากาศในที่ทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
▶ สถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบ เรียบร้อย เหมาะสมต่อการทำงาน	3.72	มาก
▶ มีวัสดุ อุปกรณ์สำนักงานที่เพียงพอ และสนับสนุนการทำงานได้เหมาะสม เช่น โต๊ะ เก้าอี้เครื่องปรับอากาศ คอมพิวเตอร์	3.09	ปานกลาง
▶ บรรยากาศโดยรวมอบอุ่น เป็นกันเอง ทำให้อยากทำงาน และมีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพดีแก่บุคลากร	3.72	มาก

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
■ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.80	มาก
■ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.01	มาก

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รายข้อ มากที่สุด 3 อันดับแรก

ความสัมพันธ์	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
✓ ท่านได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลืออย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	4.12	มาก
✓ ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและพูดคุยอย่างเปิดเผยกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	4.01	มาก
✓ เพื่อนร่วมงานของท่านสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี โดยไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก	4.00	มาก
✓ เพื่อนร่วมงานมีความไว้วางใจและยอมรับในความสามารถหรือการทำงานของท่าน	4.00	มาก

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากแต่มีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด คือ

✗ ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อทำงานสำเร็จ ได้รับคำแนะนำเมื่อทำงานผิดพลาดหรือได้รับมอบหมายงานที่ไม่คุ้นเคย ค่าเฉลี่ย 3.66

ความเข้าใจและความรู้สึกต่อเป้าหมายขององค์กร

ความเข้าใจและความรู้สึก
ต่อเป้าหมายขององค์กรโดยรวม

ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย
3.64

☒ มี 1 หัวข้อ
อยู่ในระดับปานกลาง

☐ หัวข้ออื่น ๆ
อยู่ในระดับมาก

	หัวข้อ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
☒	ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอหรือจัดทำตัวชี้วัด ในระดับสำนัก/กอง จังหวัด เขต ที่สามารถ ขับเคลื่อนงานของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ หรือกรมส่งเสริมการเกษตรในระดับใด	3.23	ปานกลาง

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ภาวะหมดไฟในการทำงาน

ปัญหาการบริหารงานและระบบ ความก้าวหน้าในอาชีพ

- ▶ หลายคนรู้สึกหมดไฟเพราะไม่ได้รับโอกาสหรือความดีความชอบ จากผู้บังคับบัญชา
- ▶ การบริหารงานที่ไม่สมเหตุผล ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ
- ▶ การแทรกซ้อนทางการเมือง การใช้เส้นสายและอำนาจ ซึ่งส่งผลต่อความรู้สึกไม่เป็นธรรม
- ▶ ระบบบริหารที่ไม่เป็นธรรมและไม่โปร่งใส ส่งผลให้เกิดความไม่พอใจ

ปัญหาด้านบรรยากาศการทำงาน และเพื่อนร่วมงาน

- ▶ หมดไฟเพราะได้รับคำพูดและพฤติกรรมที่กระทบจิตใจจากเพื่อนร่วมงาน
- ▶ การเห็นคนที่ไม่ทำงานได้รับผลประโยชน์มากกว่า ทำให้เกิดความรู้สึกทำไปก็ไม่มีประโยชน์

ปัญหาด้านระบบประเมินผล และแรงจูงใจ

- ▶ ผลการพิจารณาขึ้นเงินเดือน ที่ไม่สะท้อนความสามารถจริง
- ▶ ตัวชี้วัดบางอย่างที่ต้องปฏิบัติเร่งด่วนและกดดัน ทำให้เกิดความเหนื่อยล้า
- ▶ งานบางเรื่องที่เร่งด่วนและกดดัน ทำให้เกิดความเหนื่อยล้า

ความรู้สึกส่วนตัวต่อการทำงาน

- ▶ บางคนเริ่มรู้สึกไม่สนุกกับงานเหมือนเดิม
- ▶ มีความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ และต้องการการสนับสนุนมากขึ้น
- ▶ ลดภาระงานที่เกินกำลังและให้ความยืดหยุ่นในการทำงาน

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

พฤติกรรมและบรรยากาศ ในที่ทำงาน

- ▶ มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในองค์กร
- ▶ อุปกรณ์สำนักงานล้าสมัยหรือมีไม่เพียงพอ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน
- ▶ มีพฤติกรรมการนินทาว่าร้ายกันในที่ทำงาน
- ▶ บรรยากาศการทำงานไม่ดี ส่วนหนึ่งเกิดจากการควบคุมหรือบริหารที่ไม่มีประสิทธิภาพ

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

- ▶ การสื่อสารและการประสานงานระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชาบางส่วนยังมีปัญหา
- ▶ ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ทุกระดับ และให้ความเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง

ความเข้าใจและความรู้สึก ต่อเป้าหมายขององค์กร

- ▶ กรมส่งเสริมการเกษตรขาดการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับเป้าหมายขององค์กร ทำให้เจ้าหน้าที่อาจไม่รับรู้หรือเข้าใจไม่ชัดเจน
- ▶ เจ้าหน้าที่บางคนไม่เข้าใจว่าทำตัวซัดไปเพื่ออะไร และเพื่อใคร

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

- ▶ การปรับปรุงซ่อมแซมอาคารสำนักงานให้มีความมั่นคงแข็งแรง ปลอดภัย ความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ ทำให้การให้บริการแก่เกษตรกรในพื้นที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นมิตร
- ▶ เพิ่มความโปร่งใสในระบบการบริหารและความก้าวหน้าในอาชีพ
- ▶ ปรับปรุงระบบการให้รางวัลและการประเมินผลให้เป็นธรรม
- ▶ ลดภาระงานที่เกินกำลังและให้ความยืดหยุ่นในการทำงาน
- ▶ เจ้าหน้าที่ต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากสถานการณ์โลกเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา
- ▶ ผู้บริหารระดับสูงควรมีการสื่อสารชื่นชมและให้กำลังใจกับผู้ปฏิบัติงาน