



ศึกษาพฤติกรรมและรูปแบบของการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เคมีภัณฑ์ และโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง*

A STUDY OF THE BEHAVIOR AND PATTERNS OF WORKPLACE BULLYING OF EMPLOYEES IN THE PETROCHEMICAL CHEMICAL AND OIL REFINERY INDUSTRIES IN RAYONG PROVINCE

ณัฐพล พุ่มศิริ^{1*}, โฉมโสภา วุฒิสาร², รัฐวิชญ์ อุณากัณฑ์พร³

Nattapol Phumsiri^{1*}, Chomsopa Woottisan², Ratthawich Unakanporn³

¹คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ระยอง ประเทศไทย

¹Faculty of Business Administration, King Mongkut's University of Technology North Bangkok, Rayong, Thailand

²บริษัท เอจีซี วินิไทย จำกัด (มหาชน) ระยอง ประเทศไทย

²AGC VINYTHAI Public Company Limited, Rayong, Thailand

³บริษัท อีสโปร จำกัด ระยอง ประเทศไทย

³East Pro Company Limited, Rayong, Thailand

*Corresponding author E-mail: nattapol.p@fba.kmutnb.ac.th

*Tel: 064-891-5599

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมและรูปแบบของการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน 2) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของรูปแบบของการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน และ 3) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบของการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ประชากร คือ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เคมีภัณฑ์ และโรงกลั่นน้ำมัน จำนวน 12,059 คน กลุ่มตัวอย่าง 400 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแจกแจงแบบท การวิเคราะห์ความแปรปรวน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลวิจัยพบว่า 1) พนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เคมีภัณฑ์ และโรงกลั่นน้ำมัน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีประสบการณ์ทำงาน 1 - 5 ปี ตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ มีพฤติกรรมไม่เคยกลั่นแกล้งใคร และมีประสบการณ์เคยถูกกลั่นแกล้ง 2) ระดับความคิดเห็นของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน จำแนกตามเพศ ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งงาน พบว่า ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา และด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ และ 4) ความสัมพันธ์รายคู่ของตัวแปรรูปแบบการกลั่นแกล้ง

ในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ความสัมพันธ์รายคู่มากที่สุด ได้แก่ ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา กับด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม มีค่าความสัมพันธ์ .730

คำสำคัญ: พฤติกรรมการกลั่นแกล้ง, รูปแบบการกลั่นแกล้ง, การกลั่นแกล้งในที่ทำงาน, การคุกคามในที่ทำงาน

Abstract

This research article aims to: 1) Study the behaviors and patterns of workplace bullying; 2) Compare differences in these patterns; and 3) Analyze the relationships between different patterns of workplace bullying. The study population consists of 12,059 employees in the petrochemical, chemical, and oil refinery industries, from which a sample of 400 respondents was selected. The research instrument used was a questionnaire, and data were analyzed using statistical methods including percentages, means, standard deviations, t-tests, analysis of variance (ANOVA), and correlation coefficients. The research findings revealed that: 1) The majority of employees in these industries are male, possess 1 - 5 years of work experience, and hold operational positions. While most reported never having bullied anyone, a portion of the respondents had experienced bullying; 2) The overall level of perception regarding workplace bullying among employees was high; 3) Comparing the mean levels of perception regarding workplace bullying patterns by gender revealed that perceptions of cyberbullying differed significantly at the .05 statistical level. Furthermore, comparisons based on work experience and job position showed that perceptions of specific bullying patterns-namely verbal and social bullying-differed significantly at the .05 level, both overall and in specific aspects. Consequently, the researchers conducted pairwise post-hoc comparisons using the Scheffé method; and 4) There were relationships between variables related to workplace bullying among employees. The strongest relationship was found between verbal bullying and social bullying, with a correlation coefficient of .730.

Keywords: Bullying Behavior, Pattern of Bullying, Workplace Bullying, Workplace Harassment

บทนำ

จากรายงานภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรมไทยในปี 2568 พบว่า อุตสาหกรรมที่มีการขยายตัวมากที่สุด ได้แก่ ผลิตภัณฑ์ที่ได้จากการกลั่นปิโตรเลียม โดยอัตราการใช้จ่ายในการผลิตอยู่ที่ร้อยละ 57.50 ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผลิตภัณฑ์ที่ได้จากการกลั่นปิโตรเลียมส่วนใหญ่เป็นวัตถุดิบตั้งต้นในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี (เทียน เทียมศักดิ์, 2568) นอกจากนี้ ฐานการผลิตปิโตรเคมีที่ใหญ่ที่สุดในประเทศไทยตั้งอยู่ในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง นับเป็นแหล่งสำคัญของเศรษฐกิจจังหวัดระยอง ยิ่งไปกว่านั้นผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดระยอง Gross Provincial Product: GPP ในภาคอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์ การขุดเจาะ



ก๊าซธรรมชาติ ไฟฟ้า ก๊าซ ใต้น้ำ คิดเป็นร้อยละ 79.20 จากข้อมูลสถิติการจ้างงานและการลงทุนของสำนักงานแรงงานจังหวัดระยอง พบว่า จังหวัดระยองเป็นพื้นที่ที่มีสัดส่วนการลงทุนสูง ในปี พ.ศ. 2567 มีจำนวนโรงงานอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นเป็น 210 แห่ง ซึ่งเป็นผลมาจากการขับเคลื่อนนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) แม้ว่ามูลค่าเงินลงทุนรวมจะมีสัดส่วนที่แปรผันในแต่ละปี โดยภาพรวมลดลงเล็กน้อยจากประมาณ 434,437 ล้านบาท ลงมาอยู่ที่ประมาณ 421,200 ล้านบาท อย่างไรก็ตามการขยายตัวของจำนวนสถานประกอบการและการคงอยู่ของฐานแรงงานกว่า 12,000 คน (สำนักงานแรงงานจังหวัดระยอง, 2567) สะท้อนให้เห็นได้ว่าทรัพยากรมนุษย์ยังคงเป็นปัจจัยเชิงกลยุทธ์ที่มีคุณค่าและสำคัญที่สุดในการบริหารจัดการ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นกุญแจสำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรธุรกิจให้เติบโตอย่างยั่งยืนในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรม

อย่างไรก็ตาม ปัญหาสำคัญที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในทุกองค์กรต้องเผชิญ คือ อัตราการลาออกของพนักงานที่เพิ่มสูงขึ้น การโยกย้ายตำแหน่งงาน รวมถึงปัจจัยภายนอกอื่น ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อในระดับองค์กรโดยรวม นอกจากนี้ ปัจจัยภายในองค์กรถือเป็นประเด็นที่มีความสำคัญมากกว่า เช่น ปรากฏการณ์การถูกกลั่นแกล้ง และการถูกรังแกในที่ทำงาน รวมถึงประเด็นอื่น ๆ ที่มีกฎหมายรองรับ ซึ่งลักษณะสำคัญของการกลั่นแกล้ง ประกอบด้วย การหาข้อหาใส่ร้าย การตำหนิ ช่มเหิง กีดกันทางสังคม ตลอดจนการลิดรอนสิทธิขั้นพื้นฐาน (สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, 2554); (รัตนา ตฤณารังสี, 2568); (Ngamchaiyaphum, M. C. P., 2020) สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสาเหตุหลักที่นำไปสู่การลางาน การขาดงาน การลาออก และการลดทอนแรงจูงใจในการทำงาน อันก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตของบุคลากรโดยตรง สอดคล้องกับผลสำรวจของ JobsDB by SEEK ซึ่งชี้ให้เห็นว่าปัญหาสุขภาพจิตในที่ทำงานส่งผลให้การลาออกเพิ่มขึ้น (JobsDB by SEEK, 2567) โดยในทางวิชาการมีการระบุเกณฑ์ความถี่ของการเกิดพฤติกรรมนี้ว่ามักเกิดขึ้นอย่างน้อยสัปดาห์ละครั้งต่อเนื่องกันเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 6 เดือน การถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานหมดไฟ เบื่อหน่ายไม่อยากไปทำงานและลาออกมากขึ้น ร้ายแรงที่สุด คือ อาจเสี่ยงเป็นโรคซึมเศร้า (เกษฎา นกน้อย, 2562); (สุพิชัย คานาซัง, 2566) ในทำนองเดียวกันกับข้อสังเกตที่ระบุว่ามิติของการกลั่นแกล้งที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลเป็นปัจจัยทำนายความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ (Asghar, S. & Zulfqar, N., 2026)

จากปรากฏการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานถือเป็นภัยเงียบที่คุกคามสุขภาวะและบั่นทอนจิตใจของพนักงานอย่างรุนแรง ซึ่งในระดับสากลยืนยันว่าการตกเป็นเป้าหมายของการกลั่นแกล้งในที่ทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างรุนแรงต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ ผู้วิจัยได้เล็งเห็นความจำเป็นอย่างเร่งด่วนในการศึกษาพฤติกรรมและรูปแบบของการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เคมีภัณฑ์ และโรงกลั่นน้ำมันในจังหวัดระยอง เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการวางแผนงานในการป้องกันและรับมือกับปัญหาดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานและส่งเสริมให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างยั่งยืนและมีเสถียรภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมและรูปแบบของการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เคมีภัณฑ์ และโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง

2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของรูปแบบของการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เคมีภัณฑ์ และโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ ด้านประสบการณ์ทำงาน และด้านตำแหน่งงาน

3. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบของการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เคมีภัณฑ์ และโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เคมีภัณฑ์ และโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง จำนวน 12,059 คน (สำนักงานแรงงานจังหวัดระยอง, 2567) ขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรการคำนวณของ Yamane, T. ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อน ± 5 อย่างไรก็ตามเพื่อให้ข้อมูลมีความครบถ้วนและครอบคลุมเป้าหมายมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 400 ตัวอย่าง (Yamane, T., 1973) การสุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) จำแนกประชากรออกเป็น 3 กลุ่มอุตสาหกรรม ได้แก่ กลุ่มปิโตรเคมี กลุ่มเคมีภัณฑ์ และกลุ่มโรงกลั่นน้ำมัน โดยจัดสรรขนาดตัวอย่างตามสัดส่วนประชากร และดำเนินการสุ่มตัวอย่างพนักงานในแต่ละกลุ่มด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2567)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ลักษณะของคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน จำนวน 30 ข้อ ลักษณะของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

แบบสอบถามผ่านการประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือจุดประสงค์ (IOC.) จากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน แล้วนำไปทดลองใช้ Try-Out กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ .929 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .502 - .693

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการขอความร่วมมือจากพนักงานในภาคอุตสาหกรรม โดยแจกแบบสอบถามแบบตัวต่อตัว จัดทีมงานกระจายพื้นที่ลงเก็บแบบสอบถาม ในกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เคมีภัณฑ์ และโรงกลั่นน้ำมันในจังหวัดระยอง ในกรณีที่กลุ่มตัวอย่างไม่สะดวกตอบในทันที ผู้วิจัยได้จัดส่งและรับคืนแบบสอบถามทางไปรษณีย์สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้วผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล ถ้าแบบสอบถามไม่สมบูรณ์จะทำการคัดออกทันทีเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีคุณภาพ นอกจากนี้ผู้วิจัยตระหนักถึงจริยธรรมการวิจัยโดยจะไม่มีการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลหรืออัตลักษณ์ใด ๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การคำนวณหาข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามตอนที่ 1 ใช้วิธีการค่าความถี่แล้วสรุปออกมาเป็นคำร้อยละ ซึ่งไปเป็นตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1



4.2 เปรียบเทียบความแตกต่างของรูปแบบของการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เคมีภัณฑ์ และโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ โดยใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างด้วยการแจกแจงแบบที่ t-test และ สถานภาพด้านประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว Anova ซึ่งไปเป็นตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2

4.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบของการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เคมีภัณฑ์ และโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง โดยใช้วิธีการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Bivariate Correlations) ซึ่งไปเป็นตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมและรูปแบบของการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เคมีภัณฑ์ และโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง ดังตารางที่ 1 และ ตารางที่ 2

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของพฤติกรรมของการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เคมีภัณฑ์ และโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง

	ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	237	59.25
	หญิง	163	40.75
ประสบการณ์ทำงาน	น้อยกว่า 1 ปี	56	14.00
	1 - 5 ปี	198	49.50
	มากกว่า 5 ปี	146	36.50
ตำแหน่งงาน	พนักงานปฏิบัติการ	284	71.00
	หัวหน้างาน	81	20.25
	ผู้บริหาร	35	8.75
ท่านเคยกลั่นแกล้ง	เคย	149	37.25
	ไม่เคย	217	54.25
	ไม่แน่ใจ	34	8.50
ท่านถูกกลั่นแกล้ง	เคย	215	53.75
	ไม่เคย	153	38.25
	ไม่แน่ใจ	32	8.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 59.25 มีประสบการณ์ทำงาน 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.50 ตำแหน่งงานพนักงานปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 71.00 พฤติกรรมไม่เคยกลั่นแกล้ง คิดเป็นร้อยละ 54.25 และ ท่านเคยถูกกลั่นแกล้ง คิดเป็นร้อยละ 53.75

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เคมีภัณฑ์ และโรงกลั่นน้ำมันในจังหวัดระยอง โดยภาพรวม และรายด้าน

รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
โดยภาพรวม	4.02	.61	มาก
ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย	3.83	.76	มาก
ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา	4.20	.72	มาก
ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม	4.24	.69	มาก
ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์	3.82	.76	มาก

จากตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เคมีภัณฑ์ และโรงกลั่นน้ำมันในจังหวัดระยอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และ ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เคมีภัณฑ์ และโรงกลั่นน้ำมันในจังหวัดระยอง โดยภาพรวม และรายด้าน จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ ดังตารางที่ 3 และจำแนกตามสถานภาพด้านประสบการณ์ทำงาน และด้านตำแหน่งงาน ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 3 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เคมีภัณฑ์ และโรงกลั่นน้ำมันในจังหวัดระยอง โดยภาพรวม และรายด้าน จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ

รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน	เพศ	$\bar{x}$	S.D.	t-Value	P-Value
โดยภาพรวม	ชาย	3.97	.59	-1.91	.06
	หญิง	4.09	.63		
ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย	ชาย	3.77	.72	-1.90	.06
	หญิง	3.92	.82		
ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา	ชาย	4.19	.71	-0.34	.74
	หญิง	4.21	.74		
ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม	ชาย	4.20	.71	-1.28	.20
	หญิง	4.29	.67		
ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์	ชาย	3.73	.71	-2.69	.01*
	หญิง	3.94	.82		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เคมีภัณฑ์ และโรงกลั่นน้ำมันในจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ พบว่า ระดับความคิดเห็นของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เคมีภัณฑ์ และโรงกลั่นน้ำมันในจังหวัดระยอง โดยภาพรวม ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับต่อไปผู้วิจัยของนำเสนอผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เคมีภัณฑ์ และโรงกลั่นน้ำมันในจังหวัดระยอง ในรายด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เคมีภัณฑ์ และโรงกลั่นน้ำมันในจังหวัดระยอง ในรายด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ

เพศ	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t-Value	P-Value
1. เพศชาย	237	3.73	.71	-2.69	.01*
2. เพศหญิง	163	3.94	.82		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับความคิดเห็นของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เคมีภัณฑ์ และโรงกลั่นน้ำมันในจังหวัดระยอง ในรายด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศหญิงมีความคิดเห็นด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์มากกว่าเพศชาย

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เคมีภัณฑ์ และโรงกลั่นน้ำมันในจังหวัดระยอง โดยภาพรวม และรายด้าน จำแนกตามสถานภาพด้านประสบการณ์ทำงาน และด้านตำแหน่งงาน ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เคมีภัณฑ์ และโรงกลั่นน้ำมันในจังหวัดระยอง โดยภาพรวม และรายด้าน จำแนกตามสถานภาพด้านประสบการณ์ทำงาน และด้านตำแหน่งงาน

รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน	ตัวแปร	$\bar{x}$	S.D.	ด้านประสบการณ์		ตัวแปร	$\bar{x}$	S.D.	ด้านตำแหน่งงาน	
				ทำงาน					F-Value	P-Value
โดยภาพรวม	น้อยกว่า 1 ปี	4.02	.58	2.13	.12	ปฏิบัติการ	4.07	.54	2.81	.06
	1 - 5 ปี	4.08	.53			หัวหน้า	3.91	.74		
	มากกว่า 5 ปี	3.94	.70			ผู้บริหาร	3.90	.80		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ตารางที่ 5 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เคมีภัณฑ์ และโรงกลั่นน้ำมันในจังหวัดระยอง โดยภาพรวม และรายด้าน จำแนกตามสถานภาพด้านประสบการณ์ทำงาน และด้านตำแหน่งงาน (ต่อ)

รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน		ด้านประสบการณ์				ด้านตำแหน่งงาน				
ตัวแปร	$\bar{x}$	S.D.	ทำงาน		ตัวแปร	$\bar{x}$	S.D.			
			F-Value	P-Value				F-Value	P-Value	
ด้านการกลั่นแกล้ง	น้อยกว่า 1 ปี	3.68	.72	1.65	.19	ปฏิบัติการ	3.83	.73	.11	.89
ทางกาย	1 - 5 ปี	3.88	.68			หัวหน้า	3.85	.79		
ด้านการกลั่นแกล้ง	มากกว่า 5 ปี	3.82	.88			ผู้บริหาร	3.78	.96		
การกลั่นแกล้ง	น้อยกว่า 1 ปี	4.25	.73	4.73	.01*	ปฏิบัติการ	4.28	.67	6.97	.00*
ทางวาจา	1 - 5 ปี	4.29	.67			หัวหน้า	4.03	.82		
การกลั่นแกล้ง	มากกว่า 5 ปี	4.05	.78			ผู้บริหาร	3.91	.79		
ทางสังคม	น้อยกว่า 1 ปี	4.39	.67	7.65	.00*	ปฏิบัติการ	4.34	.61	11.22	.00*
การกลั่นแกล้ง	1 - 5 ปี	4.32	.62			หัวหน้า	3.99	.80		
ทางไซเบอร์	มากกว่า 5 ปี	4.06	.75			ผู้บริหาร	3.98	.85		
การกลั่นแกล้ง	น้อยกว่า 1 ปี	3.76	.72	.20	.82	ปฏิบัติการ	3.81	.68	.46	.63
ทางวาจา	1 - 5 ปี	3.82	.69			หัวหน้า	3.78	.96		
การกลั่นแกล้ง	มากกว่า 5 ปี	3.83	.87			ผู้บริหาร	3.93	.92		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เคมีภัณฑ์ และโรงกลั่นน้ำมันในจังหวัดระยอง โดยภาพรวม และรายด้าน จำแนกตามสถานภาพด้านประสบการณ์ทำงาน และด้านตำแหน่งงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เคมีภัณฑ์ และโรงกลั่นน้ำมันในจังหวัดระยอง โดยภาพรวม และรายด้าน พบว่า ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา และด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผล ดังนี้

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เคมีภัณฑ์ และโรงกลั่นน้ำมันในจังหวัดระยอง รายด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา จำแนกตามสถานภาพด้านประสบการณ์ทำงาน ปรากฏผลดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เคมีภัณฑ์ และโรงกลั่นน้ำมันในจังหวัดระยอง รายด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา จำแนกตามสถานภาพด้านประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	$\bar{x}$	น้อยกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	มากกว่า 5 ปี
		4.24	4.28	4.05
น้อยกว่า 1 ปี	4.24	-	0.04	0.19
1 - 5 ปี	4.28		-	0.23*
มากกว่า 5 ปี	4.05			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับความคิดเห็นของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เคมีภัณฑ์ และโรงกลั่นน้ำมันในจังหวัดระยอง รายด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา จำแนกตามสถานภาพด้านประสบการณ์ทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี จำนวน 1 คู่ โดยกลุ่มประสบการณ์ทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เคมีภัณฑ์ และโรงกลั่นน้ำมันในจังหวัดระยอง รายด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา มากกว่ากลุ่มประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เคมีภัณฑ์ และโรงกลั่นน้ำมันในจังหวัดระยอง รายด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม จำแนกตามสถานภาพด้านประสบการณ์ทำงาน ปรากฏผลดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เคมีภัณฑ์ และโรงกลั่นน้ำมันในจังหวัดระยอง รายด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม จำแนกตามสถานภาพด้านประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	$\bar{x}$	น้อยกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	มากกว่า 5 ปี
		4.38	4.32	4.06
น้อยกว่า 1 ปี	4.38	-	0.06*	0.32*
1 - 5 ปี	4.32		-	0.26*
มากกว่า 5 ปี	4.06			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับความคิดเห็นของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เคมีภัณฑ์ และโรงกลั่นน้ำมันในจังหวัดระยอง รายด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม จำแนกตามสถานภาพด้านประสบการณ์ทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี จำนวน 3 คู่ โดยกลุ่มประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เคมีภัณฑ์ และโรงกลั่นน้ำมันในจังหวัดระยอง รายด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม มากกว่ากลุ่มประสบการณ์ทำงาน 1 - 5 ปี และกลุ่มประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เคมีภัณฑ์ และโรงกลั่นน้ำมันในจังหวัดระยอง รายด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงาน ปรากฏผลดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เคมีภัณฑ์ และโรงกลั่นน้ำมันในจังหวัดระยอง รายด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	$\bar{x}$	ระดับปฏิบัติการ	ระดับหัวหน้า	ระดับผู้บริหาร
		4.28	4.03	3.90
ระดับปฏิบัติการ	4.28	-	0.25*	0.38*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ตารางที่ 8 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เคมีภัณฑ์ และโรงกลั่นน้ำมันในจังหวัดระยอง รายด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงาน (ต่อ)

ตำแหน่งงาน	$\bar{x}$	ระดับปฏิบัติการ	ระดับหัวหน้า	ระดับผู้บริหาร
		4.28	4.03	3.90
ระดับหัวหน้า	4.03		-	0.13
ระดับผู้บริหาร	3.90			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับความคิดเห็นของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เคมีภัณฑ์ และโรงกลั่นน้ำมันในจังหวัดระยอง รายด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี จำนวน 2 คู่ โดยกลุ่มตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ มีความคิดเห็นของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เคมีภัณฑ์ และโรงกลั่นน้ำมันในจังหวัดระยอง รายด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา มากกว่ากลุ่มตำแหน่งงานระดับหัวหน้า และกลุ่มตำแหน่งงานระดับผู้บริหาร

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เคมีภัณฑ์ และโรงกลั่นน้ำมันในจังหวัดระยอง รายด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงาน ปรากฏผลดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เคมีภัณฑ์ และโรงกลั่นน้ำมันในจังหวัดระยอง รายด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	$\bar{x}$	ระดับปฏิบัติการ	ระดับหัวหน้า	ระดับผู้บริหาร
		4.33	3.99	3.97
ระดับปฏิบัติการ	4.33	-	0.34*	0.36*
ระดับหัวหน้า	3.99		-	0.02
ระดับผู้บริหาร	3.97			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับความคิดเห็นของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เคมีภัณฑ์ และโรงกลั่นน้ำมันในจังหวัดระยอง รายด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี จำนวน 2 คู่ โดยกลุ่มตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ มีความคิดเห็นของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เคมีภัณฑ์ และโรงกลั่นน้ำมันในจังหวัดระยอง รายด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม มากกว่ากลุ่มตำแหน่งงานระดับหัวหน้า และกลุ่มตำแหน่งงานระดับผู้บริหาร



3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบของการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เคมีภัณฑ์ และโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผลการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Bivariate Correlations) เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เคมีภัณฑ์ และโรงกลั่นน้ำมันในจังหวัดระยอง ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร (Bivariate Correlations)

ตัวแปร	ด้านการกลั่นแกล้ง			
	ทางกาย	ทางวาจา	ทางสังคม	ทางไซเบอร์
ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย	1	.629***	.523***	.591***
ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา	-	1	.730***	.561***
ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม	-	-	1	.475***
ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์	-	-	-	1

*** มีความสัมพันธ์อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 10 พบว่า ความสัมพันธ์รายคู่ของตัวแปรรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เคมีภัณฑ์ และโรงกลั่นน้ำมันในจังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีจำนวน 6 คู่ ความสัมพันธ์รายคู่ 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา กับ ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม มีค่าความสัมพันธ์ .730 2) ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย กับ ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา มีค่าความสัมพันธ์ .629 และ 3) ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย กับ ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ มีค่าความสัมพันธ์ .591 ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า สำหรับระดับความคิดเห็นของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เคมีภัณฑ์ และโรงกลั่นน้ำมันในจังหวัดระยอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเมย์ ฤทธิ์นำสุข พบว่า สถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานในองค์กรไทยภาคเอกชน เกิดขึ้นจริง เมื่อพิจารณาถึงประเภทของการกลั่นแกล้งในที่ทำงานที่พบเห็นมากที่สุดทุกสัปดาห์หรือทุกวันจากงานวิจัย ได้แก่ การกลั่นแกล้งที่เกี่ยวกับงาน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ในที่ทำงาน พนักงานชอบอยู่รวมกันเป็นกลุ่มตามแผนกหรือกะการทำงาน บางครั้งมีวัฒนธรรมกลุ่มและการกีดกัน หากพนักงานคนใดไม่ทำตามบรรทัดฐานของกลุ่มก็อาจจะถูกกลั่นแกล้งเพื่อให้ลาออกไปเองได้ (สุเมย์ ฤทธิ์นำสุข, 2562) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีความคิดเห็นของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานมากที่สุด ได้แก่ ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของ พศวีร์ อินทะโร ที่พบว่า พฤติกรรมการกลั่นแกล้งของนักเรียนที่มีปัญหาลำดับแรก ได้แก่ ด้านสังคม เป็นความรุนแรงของการกลั่นแกล้งของนักเรียน (พศวีร์ อินทะโร, 2567) อย่างไรก็ตามยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิษชาภา บุญณสะ พบว่า ในองค์กรภาคเอกชนของไทยมีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งในที่ทำงานมากที่สุด ได้แก่ การกลั่นแกล้งที่เกี่ยวข้องกับงาน และการกีดกันทางสังคม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (พิษชาภา บุญณสะ, 2563)

ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ในที่ทำงานจะมีโครงสร้างบังคับบัญชาที่ชัดเจนและเข้มงวด อาจทำให้เกิดช่องว่างของอำนาจ ซึ่งเกิดจากการรวมศูนย์กลางการตัดสินใจอยู่ที่ระดับหัวหน้าทั้งหมด จึงเกิดการใช้อำนาจในทางที่ผิด เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดการกลั่นแกล้งทางสังคมได้

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ พบว่า เพศหญิงมีความคิดเห็นแตกต่างในด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์มากกว่าเพศชาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัททชญา คำพวง เพศหญิงมีแนวโน้มในการตอบโต้จากการถูกรังแกมากกว่าเพศชาย เพราะว่าพฤติกรรมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ของวัยรุ่นในประเทศไทยโดยเพศหญิงใช้เฟสบุคมากกว่าเพศชาย (ภัททชญา คำพวง, 2559) ทั้งนี้ ผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตว่าสังคมไทยวัยรุ่นหญิงมักจะถูกคาดหวังให้มีความเรียบร้อย แต่ในโลกออนไลน์นั้นกลับกลายเป็นพื้นที่ระบาย ปลดปล่อยความอัดอั้นหรือตอบโต้ผู้ที่มาละเมิดสิทธิของตนได้โดยไม่ต้องเผชิญหน้ากัน

รายด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม จำแนกตามสถานภาพด้านประสบการณ์ทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี จำนวน 3 คู่ โดยกลุ่มประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เคมีภัณฑ์ และโรงกลั่นน้ำมันในจังหวัดระยอง มากกว่ากลุ่มประสบการณ์ทำงาน 1 - 5 ปี และกลุ่มประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิริยะ กิมาลี ที่ระบุว่า พนักงานใหม่มีแนวโน้มถูกกลั่นแกล้งมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์สูง (พิริยะ กิมาลี, 2562) และงานวิจัยของ สุเมย์ ฤทธินำสุข พบว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 1 ปี และพนักงานที่มีอายุงาน 1 - 5 ปี มีแนวโน้มเลือกใช้วิธีการรับมือที่เป็นทางการ เช่น แจ้งหัวหน้างาน ขอบความช่วยเหลือจากสายด่วนสุขภาพจิต ในขณะที่พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี มักอาศัยประสบการณ์และเครือข่ายทางสังคมในการจัดการปัญหา (สุเมย์ ฤทธินำสุข, 2562) เนื่องจากพนักงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 1 ปี จะถูกมองว่าเป็นคนที่มีอายุน้อย ไม่มีประสบการณ์ทำงาน จึงทำให้ตกเป็นเป้าหมายในการถูกกลั่นแกล้งทางสังคม

รายด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา และรายด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี จำนวน 2 คู่ โดยกลุ่มตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ มีความคิดเห็นของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เคมีภัณฑ์ และโรงกลั่นน้ำมันในจังหวัดระยอง กลุ่มตำแหน่งงานระดับหัวหน้า และกลุ่มตำแหน่งงานระดับผู้บริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเมย์ ฤทธินำสุข งานวิจัยระบุว่า 43.2% ของการกลั่นแกล้งเกิดจากผู้ที่มีอำนาจเหนือกว่า (Top-down bullying) กระทำต่อผู้น้อย และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่เป็นเหยื่อมักเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งต้องเผชิญกับการใช้วาจาสบประมาท การวิจารณ์งานที่รุนแรง หรือการปล่อยข่าวลือ (สุเมย์ ฤทธินำสุข, 2562) ทั้งนี้ ผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตว่าผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีและโรงกลั่นจะใช้วิธีการสั่งการตามลำดับชั้นมากกว่าเพื่อความความปลอดภัยและความกดดันในเวลาปฏิบัติงานจึงทำให้เกิดการใช้วาจาที่รุนแรง

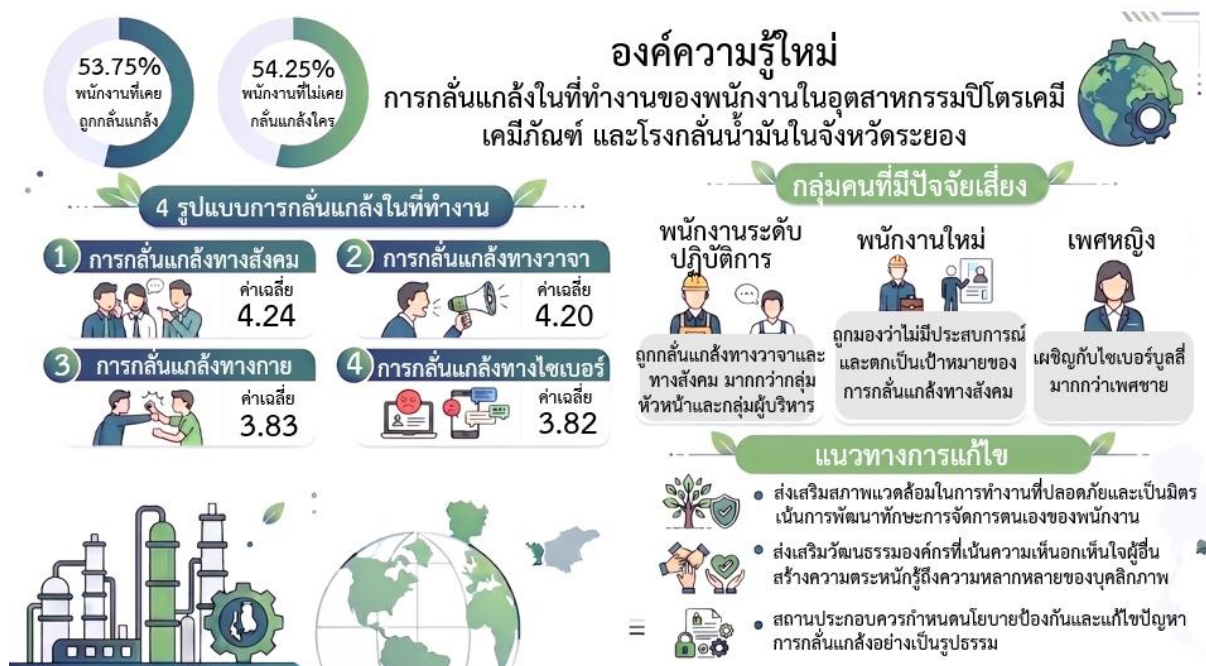
จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์รายคู่ของตัวแปรรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เคมีภัณฑ์ และโรงกลั่นน้ำมันในจังหวัดระยอง ความสัมพันธ์รายคู่ที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด ได้แก่ 1) ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา กับ ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม มีค่าความสัมพันธ์ .730 และความสัมพันธ์รายคู่ที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม กับ ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ มีค่าความสัมพันธ์ .475 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ishak, M. S. et al. พบว่า การกลั่นแกล้งทางวาจา



เป็นตัวทำนายที่แม่นยำที่สุดของการเกิดการกลั่นแกล้งทางสังคม ในขณะเดียวกัน ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม และด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์มีความสัมพันธ์รายคู่กันน้อยที่สุด (Ishak, M. S. et al., 2023) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Malinowska-CieŚlik, M. et al. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ พบว่า การกลั่นแกล้งทางสังคม และการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ ถูกจัดเป็นคนละปรากฏการณ์ โดยมีกลไกทางจิตวิทยาที่ต่างกัน งานวิจัยนี้ระบุค่าสหสัมพันธ์ระหว่างสองด้านนี้มีนัยสำคัญน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับการกลั่นแกล้งทางวาจาและร่างกาย (Malinowska-CieŚlik, M. et al., 2023) ทั้งนี้ ผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตว่าหากองค์กรในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีสามารถควบคุมการสื่อสารในที่ทำงานให้เป็นไปอย่างสร้างสรรค์ ก็จะสามารถลดโอกาสการเกิดการกลั่นแกล้งทางสังคมได้

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาในครั้งนี้ พบว่า มีพนักงานที่เคยตกเป็นเป้าหมายของการกลั่นแกล้งร้อยละ 53.75 ในขณะที่พนักงานร้อยละ 54.25 ระบุว่าตนเองไม่เคยมีพฤติกรรมกลั่นแกล้งผู้อื่น ซึ่งสะท้อนถึงช่องว่างด้านการรับรู้ (Perception Gap) ที่ผู้กระทำอาจมองว่าเป็นการหยอกล้อ ขบขัน แต่ผู้ถูกกระทำกลับรับรู้ว่าเป็นความรุนแรงทางจิตใจ โดยรูปแบบที่พบมากที่สุด คือ การกลั่นแกล้งทางสังคม เช่น การกีดกันออกจากกลุ่ม การปล่อยข่าวลือ ทั้งนี้ ผลการวิจัยชี้ว่าพนักงานระดับปฏิบัติการเป็นกลุ่มเสี่ยงที่สุด โดยพนักงานใหม่มักเผชิญกับการกีดกันทางสังคม และพนักงานเพศหญิงมีแนวโน้มถูกกลั่นแกล้งทางไซเบอร์มากกว่าเพศชาย ผู้วิจัยจึงเสนอแนวทางแก้ไขอย่างยั่งยืน 3 ประการ คือ 1) การส่งเสริมสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาที่ปลอดภัยและพัฒนาทักษะการจัดการตนเองของพนักงาน 2) การปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และ 3) การกำหนดนโยบายป้องกันแก้ไขปัญหาการกลั่นแกล้งอย่างเป็นรูปธรรม



ภาพที่ 1 การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน

สรุปและข้อเสนอแนะ

งานวิจัยนี้สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ได้ดังนี้ 1) ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีอายุ 25 - 45 ปี ตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ มีประสบการณ์ทำงาน 1 - 5 ปี สำหรับพฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมที่ไม่เคยกลั่นแกล้งใคร คิดเป็นร้อยละ 54.25 และ พฤติกรรมที่เคยถูกกลั่นแกล้ง คิดเป็นร้อยละ 53.75 สำหรับระดับความคิดเห็นของรูปแบบการกลั่นแกล้ง ในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เคมีภัณฑ์ และโรงกลั่นน้ำมันในจังหวัดระยอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีความคิดเห็นของรูปแบบการกลั่นแกล้ง ในที่ทำงานมากที่สุด ได้แก่ ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม 2) ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 พบว่า การเปรียบเทียบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เคมีภัณฑ์ และโรงกลั่นน้ำมันในจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ พบว่า ระดับความคิดเห็นของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เคมีภัณฑ์ และโรงกลั่นน้ำมัน ในจังหวัดระยอง ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศหญิงมีความคิดเห็นด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์มากกว่าเพศชาย สำหรับการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เคมีภัณฑ์ และโรงกลั่นน้ำมันในจังหวัดระยอง โดยภาพรวม และรายด้าน จำแนกตามสถานภาพด้านประสบการณ์ทำงาน และด้านตำแหน่งงาน พบว่า ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา และด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผล ดังนี้ รายด้านการกลั่นแกล้งทางวาจาจำแนกตามสถานภาพด้านประสบการณ์ทำงาน โดยกลุ่มประสบการณ์ทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน มากกว่ากลุ่มประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี รายด้านการกลั่นแกล้งทางสังคมจำแนกตามสถานภาพด้านประสบการณ์ทำงาน โดยกลุ่มประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน มากกว่ากลุ่มประสบการณ์ทำงาน 1 - 5 ปี และกลุ่มประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี รายด้านการกลั่นแกล้งทางวาจาจำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงาน โดยกลุ่มตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ มีความคิดเห็นของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน รายด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม มากกว่ากลุ่มตำแหน่งงานระดับหัวหน้า และกลุ่มตำแหน่งงานระดับผู้บริหาร และ 3) ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 พบว่า ค่าความสัมพันธ์รายคู่ของตัวแปรรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เคมีภัณฑ์ และโรงกลั่นน้ำมันในจังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีจำนวน 6 คู่ และคู่ที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา กับ ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม ในส่วนข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ ได้แก่ 1) ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและเป็นมิตร โดยเน้นการพัฒนาทักษะการจัดการตนเองของพนักงาน เช่น การฝึกความมั่นคงทางอารมณ์ การรับมือกับคำพูดไม่เหมาะสม ฝึกทักษะการสื่อสารอย่างมีสติ

ไม่ตอบโต้ด้วยความโกรธหรืออารมณ์ 2) ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และปลูกฝังจริยธรรมในการทำงาน สร้างความตระหนักรู้ถึงความหลากหลายของบุคลิกภาพ โดยตระหนักว่าแต่ละคนมีพื้นฐานและบุคลิกภาพต่างกัน ดังนั้น ทุกคนควรให้ความเคารพความแตกต่าง และหลีกเลี่ยงการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความไม่สบายใจแก่ผู้อื่น แม้จะเป็นไปโดยความไม่ตั้งใจก็ตาม และ 3) สถานประกอบการควรมีการกำหนดนโยบายป้องกันและแก้ไขปัญหากลั่นแกล้งอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การกำหนดแนวทางปฏิบัติในการสื่อสารที่เหมาะสม การกำหนดลงโทษแก่ผู้กระทำผิด จัดตั้งระบบร้องเรียนที่ปลอดภัยและโปร่งใส มีขั้นตอนการสอบสวนที่ยึดธรรมเป็นต้น สำหรับข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ได้แก่ 1) ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการกลั่นแกล้งในที่ทำงานในการทำวิจัยครั้งต่อไป เช่น ลักษณะสายงาน รูปแบบองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น และ 2) ควรมีการศึกษาถึงแนวทางวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในสังคมปัจจุบัน

เอกสารอ้างอิง

- เจษฎา นกน้อย. (2562). การกลั่นแกล้งในที่ทำงาน: ผลกระทบและวิธีการรับมือ. วารสารหาดใหญ่วิชาการ, 17(2), 263-273.
- เทียน เทียมศักดิ์. (2568). แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรม ปี 2568-2570: อุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน. เรียกใช้เมื่อ 15 สิงหาคม 2568 จาก <https://www.krungsri.com/th/research/industry/industry-outlook/energy-utilities/refinery/io/industry-outlook-refinery-2025-2027>
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2567). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. นนทบุรี: เอส. อาร์. พรินติ้ง แมสโปรดักส์.
- พศวีร์ อินทะโร. (2567). การบริหารกิจการนักเรียนเพื่อป้องกันปัญหาพฤติกรรมการกลั่นแกล้งของนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 10(3), 85-98.
- พิชชาภา บุญณสะ. (2563). ผลกระทบของการกลั่นแกล้งในที่ทำงานต่อผลปฏิบัติงาน ผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. ใน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิริยะ กิมาลี. (2562). การศึกษาสาเหตุและผลกระทบเชิงลึกของการตกเป็นเหยื่อการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ในที่ทำงาน. ใน วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภัททขญา คำพวง. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมตอบโต้จากการถูกรังแกบนพื้นที่ไซเบอร์ของวัยรุ่นในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร. ใน วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รัตนา ตฤณารังสี. (2568). การต่อต้านและการคุ้มครองบุคคลจากการถูกกลั่นแกล้งในสังคม. วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์, 8(2), 345-355.

- สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2554). พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554. เรียกใช้เมื่อ 15 ธันวาคม 2568 จาก <https://dictionary.orst.go.th/>.
- สำนักงานแรงงานจังหวัดระยอง. (2567). รายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัดระยอง. เรียกใช้เมื่อ 1 พฤษภาคม 2568 จาก <https://shorturl.asia/NvDFY>
- สุขพิชัย คานาซัง. (2566). Workplace Bullying “การบูลลี่ในที่ทำงาน คือ ภัยร้ายบั่นทอนวัฒนธรรมองค์กร”. เรียกใช้เมื่อ 4 พฤศจิกายน 2568 จาก <https://shorturl.asia/jxfqe>
- สุเมย์ ฤทธิ์นำสุข. (2562). การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของไทย: ประเภทและวิธีการแก้ไข. ใน สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาพาณิชยศาสตร์และการบัญชี. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- JobsDB by SEEK. (2567). Jobsdb by SEEK ชี้ งานหนัก สาเหตุหลักทำพนักงานเครียดจนลาออก แนะนำกลยุทธ์ด้านสุขภาพจิต ช่วยรักษาพนักงาน ให้ภักดีกับองค์กร. เรียกใช้เมื่อ 1 พฤษภาคม 2568 จาก <https://th.job-sdb.com/th/about/news/article/hcb-report-2024>
- Asghar, S. & Zulfiqar, N. (2026). Workplace bullying and turnover intention among industrial employees: job burnout as a mediator. *International Journal of Organizational Analysis*, 34(1), 127-142.
- Ishak, M. S. et al. (2023). Global Research Trends in School Bullying: A Bibliometric Analysis. *Journal of Educational and Social Research*, 13(1), 91-105.
- Malinowska-CieŚlik, M. et al. (2023). Similarities and Differences between Psychosocial Determinants of Bullying and Cyberbullying Perpetration among Polish Adolescents. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(2). <https://doi.org/10.3390/ijerph20021358>.
- Ngamchaiyaphum, M. C. P. (2020). Bullying in Buddhism Perspective. *Journal of Thammawat*, 1(2), 31-43.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.