ISSN: 2985-0991 (Online)

JMDR
Journal of MCU Dvravati Review
วารสาร มจร ทวารวดีปริทรรศน์

ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 (มกราคม–มิถุนายน 2569) : Vol.5 No.1 January–June 2026
https://so10.tci-thaijo.org/index.php/jmdr
pp.1–13

ผลกระทบต่อการคุกคามโดยใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาในสถานประกอบการอุตสาหกรรมไทยในด้านความเป็นอยู่และการทำงานของพนักงาน

THE IMPACT OF SUPERVISORS POWER HARASSMENT ON EMPLOYEES WELL-BEING AND WORK PERFORMANCE IN THAI INDUSTRIAL WORKPLACES

ภคพร กุลจิรันธร
Bhakaporn Kuljirundhorn
สถาบันยุทธศาสตร์สังคม
Institute for Social Strategy
E-mail: bhakaporn@gmail.com

Received 28 October 2025; **Revised** 7 January 2026; **Accepted** 17 February 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงคุณภาพนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของการคุกคามโดยใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาต่อความเป็นอยู่และการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมไทย โดยอาศัยกรอบแนวคิดทฤษฎีการอนุรักษ์ทรัพยากร และทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม การเก็บข้อมูลใช้วิธีสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลจำนวน 30 คน ซึ่งคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง ได้แก่ พนักงานปฏิบัติการ 18 คน หัวหน้างาน 6 คน และผู้แทนจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล อาชีวอนามัย และสหภาพแรงงาน 6 คน และการสังเกตแบบมีส่วนร่วม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เชิงหัวข้อแบบผสมผสานอุปนัย–นิรนัย และการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้าโดยตรวจสอบกับผู้ให้ข้อมูล และการประชุมร่วมในการตีความรหัสข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า

รูปแบบการคุกคามโดยใช้อำนาจ 4 มิติหลัก ได้แก่ (1) คำพูดดูหมิ่นและทำร้ายจิตใจ (2) ภาระงานเกินควร (3) การกีดกันทางสังคม และ (4) การข่มขู่คุกคาม นอกจากนี้ยังพบมิติใหม่คือการตำหนิหรือประจานผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลซึ่งขยายขอบเขตและความรุนแรงของผลกระทบให้กว้างขึ้น ผลกระทบในระดับบุคคล ได้แก่ ความเหนื่อยหน่าย ความเครียด พฤติกรรมเงียบและถอนตัว การลาป่วยและการขาดงาน และในระดับองค์กร ได้แก่ การรับรู้ความเป็นธรรมและความปลอดภัยที่ลดลง ความผูกพันต่อองค์กรถดถอย ความตั้งใจลาออกสูงขึ้น และคุณภาพการทำงานลดลง ผลการศึกษาชี้ให้เห็นกระบวนการสูญเสียทรัพยากรส่วนบุคคล และพบว่าการรายงานเหตุการณ์ต่ำกว่าความเป็นจริง เนื่องจากความกลัวการตอบโต้และการขาดหลักฐาน โดยเฉพาะการคุกคามผ่านสื่อดิจิทัล สะท้อนความจำเป็นของมาตรการเชิงระบบเพื่อป้องกันการคุกคามโดยใช้อำนาจและส่งเสริมความเป็นอยู่ สมรรถนะการทำงานของพนักงานในภาคอุตสาหกรรมไทยอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การคุกคามโดยใช้อำนาจ, สถานประกอบการอุตสาหกรรม, ความเป็นอยู่ของพนักงาน, ผลการทำงาน, ทรัพยากรมนุษย์

Abstract

This qualitative study examines the effects of supervisors' power harassment on employees' well-being and work performance in Thai industrial workplaces, drawing on the Conservation of Resources (COR) theory and Social Exchange Theory (SET). Data were collected through in-depth interviews with 30 purposively selected informants, comprising 18 production workers, six supervisors, and six representatives from human resources, occupational health, and labor unions, alongside participant observation. Data were analyzed using a hybrid inductive–deductive thematic analysis. Rigor was enhanced through triangulation, including member checking and joint meetings for code interpretation.

The findings identify four core dimensions of power-based harassment: (1) verbal and psychological abuse, (2) workload harassment, (3) social exclusion, and (4) threats and intimidation. In addition, an emerging dimension, reprimands or public shaming via digital platforms, broadened the scope and intensified the severity of impacts. Individual-level consequences included burnout, stress, silence and withdrawal behaviors, sickness absence, and absenteeism. Organizational-level consequences encompassed reduced perceptions of fairness and safety, diminished organizational commitment, increased turnover intention, and declining work quality. The findings elucidate processes of personal resource depletion and reveal substantial underreporting due to fear of retaliation and lack of evidence, particularly in cases involving digital harassment. These findings underscore the need for systemic measures to prevent power harassment and to sustainably promote employee well-being and work performance in Thailand's industrial sector.

Keywords: Power harassment, Industrial workplaces, Employee well-being, Work performance, Human resource

บทนำ

โครงสร้างแรงงานในภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยยังคงดำรงอยู่ภายใต้ระบบลำดับชั้น (hierarchical structure) และการบริหารแบบสั่งการจากบนลงล่างอย่างเข้มข้น ซึ่งสะท้อนผ่านความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะในองค์กรการผลิตที่ให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพ ความตรงต่อเวลา และการควบคุมวินัยแรงงาน (วรเดช จันทร์แก้ว, 2563; Ouyyanont, 2009) ข้อมูลจากกระทรวงแรงงานระบุว่า แรงงานในภาคอุตสาหกรรมและการผลิตมีสัดส่วนมากกว่าหนึ่งในสามของแรงงานทั้งหมดของประเทศ และส่วนใหญ่ทำงานในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดใหญ่ที่มีสายการบังคับบัญชาชัดเจน (กระทรวงแรงงาน, 2566) ขณะที่รายงานขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศชี้ว่า ระบบการบริหารที่เน้นอำนาจตามตำแหน่งและการควบคุมเชิงวินัยสูง เป็นปัจจัยเสี่ยงสำคัญต่อความรุนแรงและการคุกคามในที่ทำงาน (International Labour Organization [ILO], 2019)

Journal of MCU Dvravati Review (JMDR) Vol.5 No.1 (January–June 2026)

ในมิติแรงงานและอุตสาหกรรมไทย วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการเคารพผู้มีอำนาจและการหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง ส่งผลให้การสื่อสารในที่ทำงานมักเป็นไปอย่างอ้อม และพนักงานจำนวนมากไม่กล้าโต้แย้งหรือรายงานพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของผู้บังคับบัญชา (สุนีย์ ไชยรส, 2558; Hofstede Insights, 2024) โครงสร้างเช่นนี้เอื้อต่อการใช้อำนาจโดยมิชอบ (abuse of authority) ซึ่งอาจปรากฏในรูปแบบการกดดัน การดูหมิ่น การมอบหมายงานเกินขอบเขต หรือการกีดกันทางสังคม โดยเฉพาะในบริบทที่กลไกร้องเรียนยังไม่เข้มแข็งหรือไม่ถูกมองว่าปลอดภัย (Nishimura & Asahi, 2024)

ในมิติมาตรฐานแรงงาน ความปลอดภัย และสุขภาวะการทำงาน แม้ประเทศไทยจะมีกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และการส่งเสริมมาตรฐานแรงงานไทย (TLS 8001) ซึ่งครอบคลุมหลักการไม่เลือกปฏิบัติ ความปลอดภัย และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของลูกจ้าง (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2567) แต่กฎหมายและมาตรการดังกล่าวยังมิได้กำหนดนิยามหรือกลไกเฉพาะสำหรับการจัดการ “การคุกคามโดยใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา” อย่างชัดเจน เมื่อเปรียบเทียบกับกรณีประเทศญี่ปุ่นและเกาหลีใต้ที่มีแนวปฏิบัติและกฎหมายเฉพาะด้าน power harassment และ workplace harassment prevention (MHLW, 2020; Korea Ministry of Employment and Labor, 2019) ส่งผลให้การจัดการปัญหาในบริบทไทยมักอาศัยการไกล่เกลี่ยแบบไม่เป็นทางการ และนำไปสู่การรายงานต่ำกว่าความเป็นจริง (Human Rights Watch, 2018)

ในมิติจิตวิทยาองค์กรและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ งานวิจัยนานาชาติชี้อย่างชัดเจนว่า พฤติกรรมทางลบของผู้บังคับบัญชา เช่น การกลั่นแกล้งหรือการใช้อำนาจกดดัน ส่งผลกระทบโดยตรงต่อความเป็นอยู่ของพนักงาน ทั้งในรูปของความเครียด ภาวะหมดไฟ และพฤติกรรมถอนตัว รวมถึงส่งผลต่อผลการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจลาออก (Hobfoll et al., 2018; Nielsen et al., 2022; Jiang et al., 2019) อย่างไรก็ตาม งานศึกษาที่มีอยู่ในประเทศไทยส่วนใหญ่ยังมุ่งเน้นประเด็นการคุกคามทางเพศหรือการละเมิดสิทธิแรงงานข้ามชาติในบางภาคส่วน เช่น ภาคประมงหรือภาคบริการ (Human Rights Watch, 2018; สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2566) โดยยังขาดงานวิจัยที่ศึกษาการคุกคามโดยใช้อำนาจในภาคอุตสาหกรรมอย่างเป็นระบบ

ดังนั้น ช่องว่างองค์ความรู้ที่สำคัญของการศึกษานี้ คือ การขาดงานวิจัยเชิงลึกที่อธิบาย ทั้งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ (well-being) และผลการทำงาน (work performance) พร้อมกัน ภายใต้บริบทสถานประกอบการอุตสาหกรรมไทยที่มีโครงสร้างอำนาจแบบลำดับชั้นชัดเจน การวิจัยเชิงคุณภาพแบบกรณีศึกษาเชิงหลายกรณีจึงมีความจำเป็น เพื่อทำความเข้าใจรูปแบบ กลไก และผลลัพธ์ของการคุกคามโดยใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา อันจะนำไปสู่ข้อเสนอเชิงนโยบายและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงาน ความปลอดภัย และความยั่งยืนของอุตสาหกรรมไทยในระยะยาว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อสำรวจความชุกและรูปแบบของการคุกคามโดยใช้อำนาจในสถานประกอบการอุตสาหกรรมไทย

2) เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบต่อ การคุกคามโดยใช้อำนาจในสถานประกอบการอุตสาหกรรมไทย

Journal of MCU Dvravati Review (JMDR) Vol.5 No.1 (January–June 2026)

การทบทวนแนวคิดและทฤษฎี

แนวคิด Power Harassment และ Workplace Bullying

แนวคิดเรื่อง การกลั่นแกล้งในที่ทำงาน (**Workplace Bullying)** ได้รับการอธิบายอย่างกว้างขวางในงานวิจัยยุโรป โดยมีองค์ประกอบสำคัญคือการกระทำที่เกิดขึ้นซ้ำ ๆ ต่อเนื่อง มีความไม่สมดุลทางอำนาจ และสร้างผลเสียทางจิตใจหรือการทำงานของผู้ถูกกระทำ (Einarsen et al., 2020) พฤติกรรมเหล่านี้อาจปรากฏในหลายรูปแบบ เช่น การกีดกันทางสังคม การดูหมิ่นเหยียดหยาม หรือการมอบหมายงานเกินสมควร (Nielsen et al., 2022) งานศึกษาชี้ว่า การกลั่นแกล้งในที่ทำงานไม่เพียงส่งผลต่อผู้ถูกกระทำ แต่ยังส่งผลต่อเพื่อนร่วมงานที่พบเห็น (bystanders) ซึ่งอาจเกิดความเครียดและความรู้สึกไม่มั่นคงในสภาพแวดล้อมการทำงาน (Einarsen et al., 2023) ในขณะที่ **การคุกคามโดยใช้อำนาจ (Power Harassment)** เป็นแนวคิดที่เกิดและใช้แพร่หลายในญี่ปุ่น หมายถึงการใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบเพื่อกดดันหรือบังคับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานในลักษณะที่ไม่เป็นธรรม กระทรวงสาธารณสุข แรงงาน และสวัสดิการของญี่ปุ่น (MHLW) ได้กำหนดหมวดพฤติกรรมตัวอย่าง 6 ประเภท เช่น การใช้ความรุนแรง การละเมิดวาจา การแยกกีดกัน การสั่งงานเกินควร การสั่งงานต่ำกว่าความสามารถ และการละเมิดเรื่องส่วนตัว (MHLW, 2020) ญี่ปุ่นได้บัญญัติกฎหมายที่บังคับใช้นับตั้งแต่ปี 2020 ให้สถานประกอบการต้องจัดมาตรการป้องกัน power harassment และห้ามตอบโต้ผู้ร้องเรียน (Nishimura & Asahi, 2024)

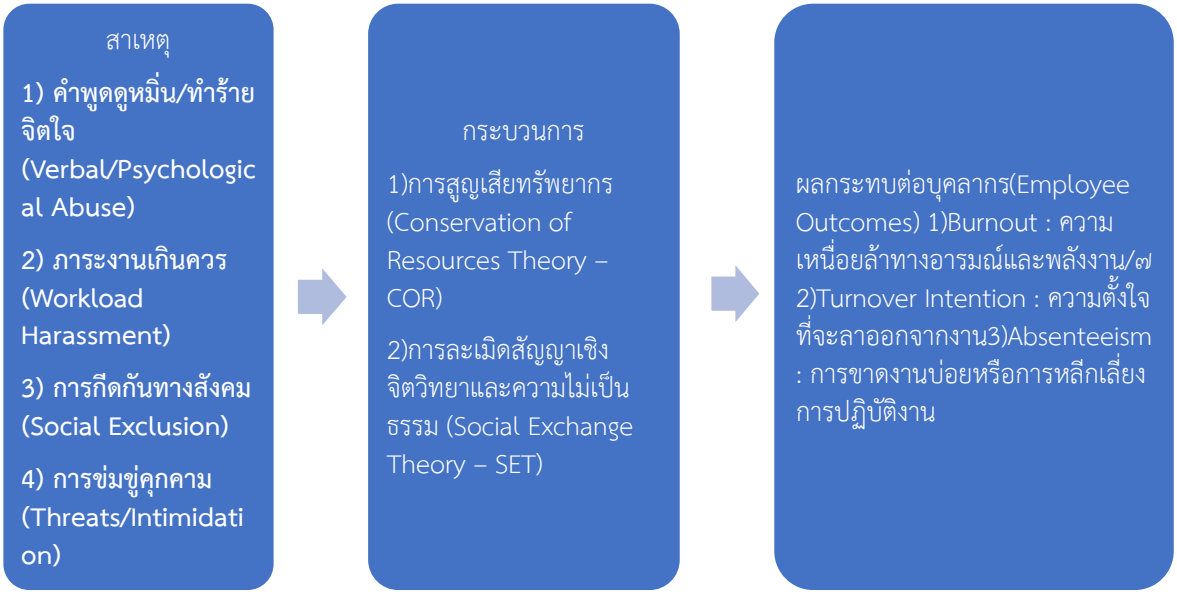
ในบริบทไทย แม้จะยังไม่มีการนิยาม Power Harassment อย่างเป็นทางการ แต่ปัญหาการใช้อำนาจโดยมิชอบก็สะท้อนผ่านงานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการคุกคามทางเพศและการเลือกปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติ โดยพบว่าแรงงานมักไม่กล้ารายงานเพราะกลัวการตอบโต้ (สุนีย์ ไชยรส, 2558; Human Rights Watch, 2018)

กรอบทฤษฎี: การอนุรักษ์ทรัพยากรและการแลกเปลี่ยนทางสังคม

Hobfoll (1989) อธิบายว่าความเครียดเกิดจากการสูญเสียทรัพยากรที่มีค่า เช่น เวลา พลังงาน หรือความภาคภูมิใจ เมื่อบุคคลถูกคุกคามโดยใช้อำนาจ จะทำให้เกิดการสูญเสียทรัพยากรทางจิตใจและสังคม เช่น ความมั่นใจและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งนำไปสู่ burnout และพฤติกรรมถอนตัว (withdrawal) เช่น การขาดงานและการลาออก (Hobfoll et al., 2018)

Blau (1964) ชี้ให้เห็นว่าความสัมพันธ์ในองค์กรเปรียบเสมือนการแลกเปลี่ยน หากลูกจ้างรับรู้ว่าถูกปฏิบัติไม่เป็นธรรม เช่น เผชิญการคุกคามจากผู้บังคับบัญชา จะเกิดการ “ละเมิดสัญญาเชิงจิตวิทยา” (psychological contract breach) ส่งผลให้ลดการแลกเปลี่ยนเชิงบวก (เช่น ความผูกพัน องค์กรพฤติกรรมเชิงบวก) และเพิ่มพฤติกรรมถอนตัว (Cropanzano & Mitchell, 2005)

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษานี้มุ่งทำความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่าง รูปแบบการคุกคามโดยใช้อำนาจ (Power Harassment) กับ ผลกระทบต่อบุคลากรในสถานประกอบการอุตสาหกรรมไทย โดยมี กลไกกลาง (Mediating Mechanisms) ที่อธิบายกระบวนการเชื่อมโยงตามทฤษฎีสำคัญ ดังนี้

1. สาเหตุ (Power Harassment Forms) รูปแบบของการคุกคามในที่ทำงาน (Workplace Bullying/Power Harassment) แบ่งออกเป็น 4 มิติหลัก ได้แก่ คำพูดดูหมิ่น/ทำร้ายจิตใจ (Verbal/Psychological Abuse) เช่น การตำหนิหรือตะคอกต่อหน้าผู้อื่น (Einarsen et al., 2020) ภาระงานเกินควร (Workload Harassment) เช่น การมอบหมายงานที่เกินกำลังหรือไม่สมเหตุสมผล (Nishi & Yoshida, 2020) การกีดกันทางสังคม (Social Exclusion) เช่น การตัดสิทธิ์ไม่ให้เข้าร่วมกิจกรรมหรือประชุมที่สำคัญ (Nielsen et al., 2022) และการข่มขู่คุกคาม (Threats/Intimidation) เช่น การใช้คำพูดหรือท่าทางสร้างความกลัว (MHLW, 2020)

2. กระบวนการ (Mediating Mechanisms) เมื่อบุคลากรเผชิญกับ Power Harassment จะเกิดกระบวนการตีความและตอบสนอง ได้แก่การสูญเสียทรัพยากร (Conservation of Resources Theory – COR) ทฤษฎี COR อธิบายว่า ความเครียดเกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้สึกว่าทรัพยากรที่มีค่า (เช่น ความมั่นใจ ศักดิ์ศรี การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน) ถูกคุกคามหรือสูญเสีย (Hobfoll, 1989; Hobfoll et al., 2018) การถูกคุกคามอย่างต่อเนื่องนำไปสู่ “วงจรการสูญเสีย” (loss spiral) ซึ่งบั่นทอนพลังงานและสุขภาวะ และการละเมิดสัญญาเชิงจิตวิทยาและความไม่เป็นธรรม (Social Exchange Theory – SET) ทฤษฎี SET ชี้ว่า ความสัมพันธ์ในที่ทำงานเป็นการแลกเปลี่ยนทางสังคม หากลูกจ้างรู้สึกว่าถูกปฏิบัติไม่เป็นธรรม หรือถูกละเมิด “สัญญาเชิงจิตวิทยา” (psychological contract breach) จะทำให้ลดการตอบแทนเชิงบวก เช่น ความผูกพันต่อองค์กร และเพิ่มพฤติกรรมถอนตัว (withdrawal) (Blau, 1964; Cropanzano & Mitchell, 2005)

การบูรณาการ COR และ SET ช่วยให้เข้าใจได้ว่า Power Harassment ไม่เพียงแต่ทำลายทรัพยากรส่วนบุคคล แต่ยังบั่นทอนความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนในที่ทำงาน จนนำไปสู่ผลลัพธ์เชิงลบต่อองค์กร

3. ผลกระทบต่อบุคลากร (Employee Outcomes) ผลลัพธ์ที่สำคัญจากการถูกคุกคามในที่ทำงาน ได้แก่ Burnout : ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์และร่างกาย สะท้อนถึงการสูญเสียพลังงานและแรงจูงใจในการทำงาน (Maslach & Leiter, 2016) Turnover Intention : ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน เนื่องจากรับรู้สภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เป็นธรรม (Nielsen et al., 2022) และAbsenteeism : การขาดงานบ่อยหรือการหลีกเลี่ยงงาน ซึ่งเป็นรูปแบบการถอนตัวจากงาน (withdrawal behavior) (Einarsen et al., 2023)

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นเชิงคุณภาพแบบกรณีศึกษาหลายกรณี เพื่อสำรวจรูปแบบและผลกระทบของ การคุกคามเชิงอำนาจและการคุกคามในสถานประกอบการอุตสาหกรรมไทย โดยใช้แนวทางเชิงคุณภาพเพื่อเข้าถึง “ประสบการณ์ตรง” และ “การตีความความหมาย” ของผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งวิธีเชิงปริมาณไม่ครอบคลุมเพียงพอ (Braun & Clarke, 2006; วรเดช จันทร์แก้ว, 2563) ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 30 คน ครอบคลุม 3 บทบาท—พนักงานปฏิบัติการ 18 คน หัวหน้างาน 6 คน และฝ่ายบุคคล/อาชีวอนามัย/สหภาพ 6 คน—สอดคล้องข้อเสนอด้านความอิ่มตัวเชิงรหัสและเชิงความหมาย (Guest, Bunce, & Johnson, 2006; Hennink, Kaiser, & Marconi, 2017) ใช้การคัดเลือกแบบมีวัตถุประสงค์ กำหนดเกณฑ์คัดเข้าอายุ ≥18 ปี ทำงานอุตสาหกรรมไทย ≥12 เดือน และมีประสบการณ์เผชิญ/พบเห็นการคุกคามโดยใช้อำนาจ; คัดออกกรณีไม่อาจให้ความยินยอมหรืออยู่ระหว่างการสอบสวนคดีที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยข้อมูล

เครื่องมือคือแนวคำถามสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง พัฒนาจากวรรณกรรมด้านการคุกคามในที่ทำงาน (Einarsen et al., 2020; Nishi & Yoshida, 2020; Nielsen et al., 2022) เชื่อมโยงกรอบทฤษฎี COR (Hobfoll, 1989; Hobfoll et al., 2018) และ SET (Blau, 1964; Cropanzano & Mitchell, 2005) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 คน และทดสอบนำร่อง 2–3 ราย การเก็บข้อมูลทำผ่านสัมภาษณ์รายบุคคล 60–90 นาที บันทึกเสียงเมื่อยินยอม พร้อมบันทึกภาคสนามในสถานที่ปลอดภัยหรือออนไลน์ (Lincoln & Guba, 1985)

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เชิงหัวข้อ (Thematic Analysis) แบบผสมผสานระหว่างแนวทางนิรนัยและอุปนัย โดยเริ่มต้นจากการกำหนดรหัสข้อมูลตามกรอบทฤษฎีการอนุรักษ์ทรัพยากรและทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (COR/SET) และเปิดโอกาสให้เกิดธีมใหม่จากข้อมูลภาคสนามตามกระบวนการอุปนัย (Braun & Clarke, 2006) เพื่อเสริมสร้างความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย ผู้วิจัยใช้การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (triangulation) การตรวจสอบกับผู้ให้ข้อมูล (member checking) และการประชุมร่วมในการตีความและทบทวนรหัสข้อมูลอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ การดำเนินการวิจัยได้คำนึงถึงจริยธรรมการวิจัยอย่างเคร่งครัด โดยจัดให้มีการให้ความยินยอมโดยสมัครใจ การใช้นามแฝงแทนชื่อจริง การจัดเก็บข้อมูลในรูปแบบเข้ารหัสเพื่อรักษาความลับ และการจัดช่องทางส่งต่อไปยังบริการให้คำปรึกษาในกรณีที่ผู้ให้ข้อมูลเกิดความเครียดจากการให้สัมภาษณ์ ตามแนวทางขององค์กรอนามัยโลก (WHO, 2016)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 1: ความชุกและรูปแบบของการคุกคามโดยใช้อำนาจในสถานประกอบการอุตสาหกรรมไทย

ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลทั้งสามบทบาท ได้แก่ พนักงานปฏิบัติการ หัวหน้างาน และผู้แทนฝ่ายทรัพยากรบุคคล อาชีวอนามัย และสหภาพแรงงาน สะท้อนตรงกันว่า การคุกคามโดยใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและพบได้เป็นปกติในหลายหน้างานของสถานประกอบการอุตสาหกรรมไทย โดยมีรูปแบบหลัก 4 มิติ ดังนี้

คำพูดดูหมิ่นและทำร้ายจิตใจ ผู้ให้ข้อมูลรายงานการใช้วาจารุนแรง การดุด่า ตำหนิ หรือประจานต่อหน้าผู้อื่น ทั้งในพื้นที่ทำงานและผ่านช่องทางสื่อสารดิจิทัล เช่น กลุ่มไลน์งาน พฤติกรรมดังกล่าวทำให้พนักงานรู้สึกอับอาย เสียศักดิ์ศรี และเลือกที่จะเงียบ ไม่ซักถามหรือเสนอความคิดเห็นในที่ประชุม ขณะที่หัวหน้างานบางรายมองพฤติกรรมนี้ว่าเป็นวิธีควบคุมงานหรือเร่งประสิทธิภาพในช่วงเร่งผลิต ด้านฝ่ายทรัพยากรบุคคลระบุว่ากรณีคำพูดรุนแรงเป็นเรื่องที่ถูกร้องเรียนบ่อย แต่ไม่เข้าสู่กระบวนการอย่างเป็นทางการเนื่องจากผู้ร้องกลัวการตอบโต้และขาดหลักฐาน

ภาระงานเกินควร พนักงานปฏิบัติการสะท้อนการถูกมอบหมายงานเพิ่มโดยไม่ปรับกำลังคนหรือค่าตอบแทน ต้องทำงานแทนเพื่อนที่ขาดลา การเปลี่ยนกะกะทันหัน การสั่งงานท้ายกะ และการมอบหมายงานนอกขอบเขตหน้าที่ ส่งผลให้พักผ่อนไม่เพียงพอและเกิดความผิดพลาดในการทำงาน หัวหน้างานยอมรับว่ามักเลือกมอบหมายงานหนักให้กับพนักงานที่ “ไว้ใจได้” เพื่อให้งานเสร็จทันเวลา ขณะที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลชี้ให้เห็นช่องว่างระหว่างนโยบายกับการปฏิบัติจริง เช่น การบันทึกเวลาและค่าล่วงเวลา

การกีดกันทางสังคม พบการกันพนักงานออกจากการประชุม การอบรม กลุ่มแชตหลัก หรือการสื่อสารสำคัญในงาน ส่งผลให้ข้อมูลตกหล่นและพนักงานรู้สึกเป็นคนนอก หัวหน้างานให้เหตุผลเรื่องความไว้ใจหรือผลงานที่ยังไม่นิ่ง ขณะที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลเห็นว่าการกีดกันลักษณะนี้ตรวจสอบได้ยาก เนื่องจากมักถูกอธิบายว่าเป็นการจัดทีมงานตามความเหมาะสม

การข่มขู่คุกคาม ผู้ให้ข้อมูลรายงานการข่มขู่ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การขู่ย้ายงาน ไม่ต่อสัญญา ตัดโบนัส หรือไม่เลื่อนขั้น รวมถึงพฤติกรรมกดดันทางกายและวาจา เหตุการณ์มักเกิดในช่วงประเมินผลงานหรือหลังเกิดความผิดพลาด พนักงานจำนวนมากเลือกที่จะเงียบและปฏิบัติตามเนื่องจากกลัวเสียงาน ฝ่ายทรัพยากรบุคคลระบุว่ากรณีลักษณะนี้มักพิสูจน์ได้ยากและจบลงด้วยการตักเตือนหรือไกล่เกลี่ยแบบไม่เป็นทางการ

นอกจากนี้ ยังพบ รูปแบบการคุกคามเชิงดิจิทัล เช่น การตำหนิหรือประจานผ่านแพลตฟอร์มสื่อสารออนไลน์ ซึ่งทำให้ผลกระทบขยายวงกว้างและเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยช่วงเร่งผลิต ใกล้เส้นตาย และฤดูกาลประเมินผลงานเป็นช่วงเวลาที่มีความเสี่ยงสูง

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 2: ผลกระทบของการคุกคามโดยใช้อำนาจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพชี้ให้เห็นว่า การคุกคามโดยใช้อำนาจส่งผลกระทบเป็นลำดับจากระดับบุคคลไปสู่ระดับทีมและระดับองค์กร ดังนี้

ในระดับบุคคล พนักงานปฏิบัติการรายงานผลกระทบด้านจิตใจและพฤติกรรม ได้แก่ ความอับอาย ความเครียด ความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน การพักผ่อนไม่เพียงพอ และพฤติกรรมเงียบหรือหลีกเลี่ยง ไม่

Journal of MCU Dvravati Review (JMDR) Vol.5 No.1 (January–June 2026)

กล้าซักถามหรือเสนอความคิดเห็น ผลกระทบดังกล่าวสัมพันธ์กับความผิดพลาดในการทำงานที่เพิ่มขึ้น ขวัญกำลังใจลดลง และความตั้งใจลาออก รวมถึงการลาป่วยและการขาดงานที่สูงขึ้น

ในระดับทีม หัวหน้างานและผู้ให้ข้อมูลสะท้อนว่าการใช้อำนาจเชิงกดดันทำให้บรรยากาศการทำงานตึงเครียด ความไว้วางใจระหว่างสมาชิกทีมลดลง และเกิดความไม่เป็นธรรมจากการมอบหมายงานซ้ำให้บุคคลเดิม ส่งผลให้บุคลากรหลักเสี่ยงต่อภาวะล้าเรื้อรัง และการเรียนรู้ร่วมกันรวมถึงนวัตกรรมในทีมลดลง

ในระดับองค์กร ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและสหภาพแรงงานระบุว่าการรายงานเหตุการณ์คุกคามต่ำกว่าความเป็นจริง เนื่องจากพนักงานไม่เชื่อมั่นในความปลอดภัยของช่องทางร้องเรียน และเกรงกลัวการตอบโต้ ส่งผลให้การจัดการปัญหามักเป็นไปในลักษณะไม่เป็นทางการและไม่ยั่งยืน ความเชื่อมั่นต่อระบบบริหารทรัพยากรบุคคลลดลง และองค์กรมีความเสี่ยงต่อการสูญเสียพนักงานที่มีศักยภาพในระยะยาว

โดยสรุป ผลการวิจัยสะท้อนว่า การคุกคามโดยใช้อำนาจส่งผลกระทบอย่างครอบคลุมต่อความเป็นอยู่ของพนักงาน คุณภาพการทำงาน สมรรถนะทีม และความยั่งยืนขององค์กรในภาคอุตสาหกรรมไทย

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสะท้อนว่า การคุกคามโดยใช้อำนาจในสถานประกอบการอุตสาหกรรมไทยเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและมีแนวโน้ม “ทำให้เป็นเรื่องปกติ” ในหลายหน้างาน โดยปรากฏชัดในสี่มิติหลัก ได้แก่ คำพูดดูหมิ่นและทำร้ายจิตใจ ภาระงานเกินควร การกีดกันทางสังคม และการข่มขู่คุกคาม นอกจากนี้พบ “พฤติกรรมเชิงดิจิทัล” เช่น การตำหนิและประจานผ่านกลุ่มแชตงาน ซึ่งขยายผลกระทบให้กว้างและรวดเร็วขึ้น โดยช่วงเร่งผลิต ใกล้เส้นตาย และฤดูกาลประเมินผลงานเป็นจุดเสี่ยงสูง

ในระดับบุคคล พนักงานปฏิบัติการประสบความอับอาย ความเครียด การพักผ่อนไม่เพียงพอ และภาวะหมดไฟจากภาระงานที่ทวีคูณและการสลับกะฉับพลัน ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมเงียบและหลีกเลี่ยง ไม่กล้าซักถามหรือเสนอความเห็น ความผิดพลาดจากความล้าเพิ่มขึ้น ขวัญกำลังใจและความผูกพันต่อ องค์กรลดลง ซึ่งเป็นสัญญาณนำของความตั้งใจลาออกและการขาดงาน

ในระดับทีม หัวหน้างานจำนวนหนึ่งยอมรับการใช้ถ้อยคำรุนแรงเพื่อเร่งงาน และมัก “เทงานให้คนเดิม” ที่ไว้ใจได้ ทำให้ความเป็นธรรมลดลง บรรยากาศการทำงานตึงเครียด ความไว้วางใจถดถอย การพึ่งพาคนเก่งเกินสมดุลเพิ่มความเสี่ยงต่อการล้าเรื้อรังและการสูญเสียกำลังหลัก ขณะเดียวกันการสื่อสารเชิงลบและแรงกดดันทำให้จิตวิทยาความปลอดภัยต่ำ การเรียนรู้ร่วมกันและนวัตกรรมของทีมอ่อนแรง

ในระดับระบบ องค์กรจำนวนไม่น้อยมีช่องทางร้องเรียนและนโยบายที่ระบุไว้ แต่การรับรู้ของพนักงานต่อ “ความปลอดภัยในการรายงาน” ยังต่ำ นำไปสู่การรายงานต่ำกว่าความเป็นจริงและการจัดการแบบไม่เป็นทางการเป็นส่วนใหญ่ กรณีการกีดกันมักถูกอธิบายว่าเป็นการจัดทีมจึงยากต่อการพิสูจน์ ส่วนการข่มขู่มักเกิดแบบส่วนตัวและขาดหลักฐาน ทำให้ลงเอยด้วยการตักเตือนปากเปล่าหรือไกล่เกลี่ย ผลรวมของข้อค้นพบชี้ว่าปรากฏการณ์นี้มิใช่ปัญหาปัจเจก แต่เป็นปัญหาเชิงระบบที่กระทบสุขภาวะคุณภาพการสื่อสาร สมรรถนะทีม และความยั่งยืนของทุนมนุษย์ในอุตสาหกรรมไทย

อภิปรายผล

วัตถุประสงค์ที่ 1 สำรวจความชุกและรูปแบบของการคุกคามโดยใช้อำนาจ

ข้อค้นพบสอดคล้องกับวรรณกรรมสากลที่จำแนกรูปแบบการคุกคามในที่ทำงานไว้ทั้งด้านวัจนกรรม ภาระงาน ความสัมพันธ์ทางสังคม และการคุกคามเชิงอำนาจ โดยเฉพาะการดุด่าต่อหน้าและการประจานในช่องทางดิจิทัลที่ทำให้ผลกระทบลุกลามรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับงานว่าด้วยการคุกคามผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในที่ทำงานที่พบการกระทบบนขวัญกำลังใจและสุขภาวะชัดเจน (Einarsen et al., 2020; Coyne et al., 2017) ปรากฏการณ์ภาระงานเกินควรในสายการผลิตยังสอดรับกับกรอบความต้องการงาน–ทรัพยากร ที่อธิบายว่า “ความต้องการงานสูง” เมื่อไม่ชดเชยด้วยทรัพยากรที่เพียงพอจะก่อความตึงเครียดเชิงเรื้อรัง (Bakker & Demerouti, 2007) ทั้งนี้ จุดเฉพาะบริบทไทยคือการตำหนิผ่านไลน์กลุ่มและความเสี่ยงสูงในช่วงเร่งผลิต ใกล้เส้นตาย และฤดูกาลประเมินผล ซึ่งทำให้การละเมิดถูกทำให้เป็นเรื่องปกติภายในทีม

อย่างไรก็ตาม บริบทอุตสาหกรรมไทยมีลักษณะเฉพาะที่ทำให้รูปแบบการคุกคามมีความฝังแน่นและยืดเยื้อยิ่งขึ้น กล่าวคือ วัฒนธรรมลำดับชั้นสูงและความสัมพันธ์เชิงอุปถัมภ์ในองค์กร ทำให้การใช้วาจารุนแรงหรือการใช้งานเกินขอบเขตถูกตีความว่าเป็น “วิธีคุมงาน” หรือ “ความจำเป็นช่วงเร่งผลิต” มากกว่าการละเมิดศักดิ์ศรีของพนักงาน กลไกดังกล่าวทำให้พฤติกรรมคุกคามไม่ถูกตั้งคำถามหรือรายงานอย่างเป็นทางการ สอดคล้องกับงานวิจัยไทยด้านวัฒนธรรมอำนาจนิยมในองค์กรที่ชี้ว่าพนักงานมักหลีกเลี่ยงการท้าทายผู้มีอำนาจเพื่อรักษาความกลมกลืนในที่ทำงาน (สุนีย์ ไชยรส, 2558)

นอกจากนี้ การค้นพบ “มิติใหม่เชิงดิจิทัล” เช่น การตำหนิหรือประจานผ่านไลน์กลุ่มงาน สะท้อนการขยายขอบเขตของการคุกคามจากพื้นที่การทำงานทางกายภาพไปสู่พื้นที่สื่อสารออนไลน์ ซึ่งทำให้ผลกระทบเกิดขึ้นต่อหน้าสาธารณะและแพร่กระจายอย่างรวดเร็ว กลไกนี้ยังเพิ่มความยากในการรายงานและพิสูจน์เหตุการณ์ โดยเฉพาะในบริบทที่ระบบร้องเรียนยังผูกกับสายบังคับบัญชาเดิม

วัตถุประสงค์ที่ 2 วิเคราะห์ผลกระทบของการคุกคามโดยใช้อำนาจ

ความเหนื่อยหน่าย ผลการศึกษาชี้ว่าความอับอาย ความเครียด และการพักผ่อนไม่เพียงพอจากการจัดสรรงานที่ไม่เป็นธรรมสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายทางอารมณ์ สอดคล้องกับกรอบเหตุการณ์เชิงอารมณ์ในงานที่ชี้ว่าเหตุการณ์เชิงลบทำให้เกิดปฏิกิริยาอารมณ์และทัศนคติด้านลบต่อองค์กร (Weiss & Cropanzano, 1996) และกรอบอนุรักษ์ทรัพยากรที่อธิบายการรั่วไหลของพลังงานและอารมณ์จนพัฒนาเป็นความเหนื่อยหน่าย (Hobfoll, 1989; Hobfoll et al., 2018) สอดรับกับหลักฐานทบทวนที่พบความเชื่อมโยงระหว่างการคุกคามกับความเหนื่อยหน่ายอย่างมีนัยสำคัญ (Maslach & Leiter, 2016; Nielsen & Einarsen, 2012)

ความตั้งใจลาออก การข่มขู่ การกันออกจากข้อมูลและโอกาส รวมถึงการเทงานให้บุคคลเดิมซ้ำ ทำให้การรับรู้ความยุติธรรมและความปลอดภัยทางจิตวิทยาลดลง ตามทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม เมื่อละเมิดบรรทัดฐานแห่งความเป็นธรรม พนักงานมีแนวโน้มถอนตัวจากความสัมพันธ์การแลกเปลี่ยนและเพิ่มความตั้งใจลาออก (Blau, 1964; Cropanzano & Mitchell, 2005) สอดคล้องงานติดตามผลที่พบว่าการคุกคามทำนายความตั้งใจลาออกและการหลุดออกจากตลาดแรงงานในระยะยาว (Glambek et al., 2015) และงานสังเคราะห์ที่รายงานขนาดอิทธิพลระดับปานกลางขึ้นไป (Hershcovis & Barling, 2010)

การขาดงาน หลักฐานจากภาคสนามที่เห็นการใช้การขาดงานเพื่อหลีกเลี่ยงสภาพแวดล้อมที่กดดัน สอดคล้องกับงานที่ชี้ว่าการคุกคามเชื่อมกับการลาป่วยและการขาดงาน ผ่านตัวกลางด้านสุขภาพจิตและความเหนื่อยหน่าย (Hoel et al., 2011; Nielsen et al., 2016) แสดงให้เห็นว่าการเฝ้าระวังการลาป่วยเชิงระบบและการออกแบบภาระงานที่เหมาะสมเป็นมาตรการสำคัญ

ความพึงพอใจในงาน การสื่อสารเชิงดูหมิ่น การกันออกจากข้อมูลสำคัญ และการจัดสรรงานไม่เป็นธรรม บั่นทอนความพึงพอใจและความผูกพันอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับวรรณกรรมด้านความยุติธรรมองค์กรที่ยืนยันความสัมพันธ์เชิงบวกของความยุติธรรมเชิงกระบวนการและเชิงปฏิสัมพันธ์กับผลลัพธ์เชิงทัศนคติ (Colquitt et al., 2013)

ในระดับบุคคล พนักงานปฏิบัติการประสบความอับอาย ความเครียด และภาวะหมดไฟจากการถูกตำหนิในที่สาธารณะ การแบกรับภาระงานที่เกินกำลัง และการเปลี่ยนแปลงกะงานอย่างฉับพลัน กลไกสำคัญคือการ สูญเสียทรัพยากรส่วนบุคคลอย่างต่อเนื่องโดยไม่มีโอกาสฟื้นฟู ตามกรอบทฤษฎีการอนุรักษ์ทรัพยากร (COR) ซึ่งนำไปสู่พฤติกรรมเงียบและถอนตัว ความผิดพลาดในการทำงาน และความตั้งใจลาออกในระยะต่อมา (Hobfoll et al., 2018)

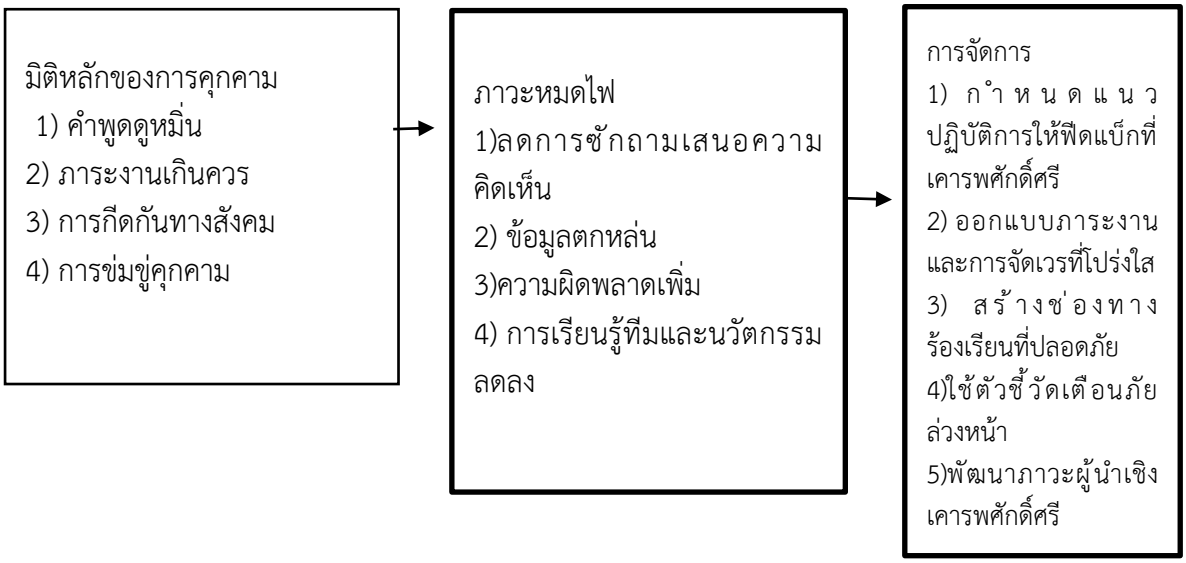
ในระดับทีมและองค์กร ผลการศึกษาพบว่าการใช้อำนาจเชิงกดดันของผู้บังคับบัญชาบั่นทอนการรับรู้ความเป็นธรรมและจิตวิทยาความปลอดภัย ส่งผลให้บรรยากาศการทำงานตึงตัว ความไว้วางใจลดลง และการเรียนรู้ร่วมกันของทีมอ่อนแรง กลไกนี้สามารถอธิบายผ่านทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม ซึ่งชี้ว่าการละเมิดความยุติธรรมและ “สัญญาเชิงจิตวิทยา” ทำให้พนักงานลดการตอบแทนเชิงบวกต่อองค์กรและเพิ่มพฤติกรรมถอนตัว (Cropanzano & Mitchell, 2005)

ที่สำคัญ ผลกระทบต่อผลการทำงานและความตั้งใจลาออกในบริบทอุตสาหกรรมไทยมีแนวโน้มรุนแรงกว่าบริบทตะวันตก เนื่องจาก พนักงานไม่สามารถเปลี่ยนงานหรือร้องเรียนได้อย่างปลอดภัย ภายใต้โครงสร้างอำนาจแบบอุปถัมภ์ การคุกคามจึงสะสมเป็นต้นทุนทางจิตใจและองค์กรในระยะยาว ในเชิงนโยบาย ผลการวิจัยชี้ให้เห็นความจำเป็นของ ช่องทางรับเรื่องร้องเรียนที่เป็นอิสระจากสายบังคับบัญชาเดิม และการยกระดับการคุกคามโดยใช้อำนาจให้เป็นประเด็นด้านความปลอดภัยและสุขภาวะการทำงาน ไม่ใช่เพียงปัญหาความขัดแย้งส่วนบุคคล เพื่อป้องกันการสูญเสียทรัพยากรมนุษย์และยกระดับสมรรถนะของภาคอุตสาหกรรมไทยอย่างยั่งยืน

ผลการศึกษาหนุนกรอบ Affective Events Theory และ Conservation of Resources ในการอธิบายกลไกอารมณ์และทรัพยากรที่นำไปสู่ความเหนื่อยหน่าย และหนุน Social Exchange Theory และความยุติธรรมองค์กรในการอธิบายผลลัพธ์ด้านความตั้งใจลาออก การขาดงาน และความพึงพอใจ พร้อมกันนี้ชี้โอกาสประยุกต์มาตรฐานสากล เช่น ILO C190 ควบคู่การพัฒนาภาวะผู้นำที่เคารพศักดิ์ศรี ออกแบบภาระงานให้สมเหตุสมผล และสร้างช่องทางร้องเรียนที่ปลอดภัยและเชื่อถือได้ เพื่อลดการละเมิดและฟื้นฟูทุนมนุษย์ในภาคอุตสาหกรรมไทย (ILO, 2019)

Journal of MCU Dvravati Review (JMDR) Vol.5 No.1 (January–June 2026)

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

การจัดการปัญหาการคุกคามโดยใช้อำนาจในองค์กรควรขับเคลื่อนแบบบูรณาการ เริ่มจากการกำหนด “แนวปฏิบัติการให้ฟีดแบ็กที่เคารพศักดิ์ศรี” เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร ระบุถ้อยคำและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ตลอดจนข้อห้าม เช่น การตำหนิในที่สาธารณะหรือในห้องแชตกลุ่ม พร้อมคู่มือสคริปต์สนทนาและขั้นตอนติดตามผลหลังการให้ฟีดแบ็ก เพื่อสร้างวัฒนธรรมการสื่อสารที่ปลอดภัยและเป็นมืออาชีพ ควบคู่กันนั้นต้อง “ออกแบบภาระงานและการจัดเวรให้โปร่งใส” ด้วยหลักเกณฑ์ที่ตรวจสอบได้ ลดการทุ่มงานซ้ำคนเดิม จับตางานท้ายกะ และเชื่อมข้อมูลเวลาทำงานจริงกับการชดเชยล่วงเวลาอย่างเป็นธรรม เพื่อคลายแรงกดดันเชิงโครงสร้างที่มักเป็นต้นตอของความขัดแย้งในทีม

ถัดมาคือ “การสร้างช่องทางร้องเรียนที่ปลอดภัย” ทั้งแบบไม่ระบุตัวตนและแบบเปิดเผยตัว พร้อมหลักประกันไม่ตอบโต้และกรอบเวลาในการรับเรื่อง สอบสวน และแจ้งผลอย่างโปร่งใส เมื่อประกอบกับ “ตัวชี้วัดเตือนภัยล่วงหน้า” องค์กรจะสามารถตรวจจับความเสี่ยงได้ทันท่วงที เช่น ความถี่การตำหนิในช่องทางดิจิทัล สัดส่วนงานท้ายกะต่อหัว อัตราการลาป่วยผิดปกติ และคะแนนจิตวิทยาความปลอดภัย โดยมีเกณฑ์เตือนและแผนตอบสนองที่ชัดเจน (เช่น โค้ชชิ่งหัวหน้า/ทบทวนการจัดทีมทันทีที่ตัวชี้วัดเกินเพดาน)

หัวใจสำคัญอีกประการคือ “การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเคารพศักดิ์ศรี” ผ่านไมโครเลิร์นนิงสั้น กระชับและต่อเนื่อง ครอบคลุมทักษะการให้ฟีดแบ็กเชิงสร้างสรรค์ การจัดสรรงานอย่างเป็นธรรม และการคุมทีมในภาวะกดดัน เสริมด้วยโค้ชชิ่งรายบุคคลและการประเมิน 360 องศาให้เห็นพฤติกรรมจริงในที่ทำงาน เมื่อทั้งสี่องค์ประกอบเดินหน้าไปพร้อมกัน—การสื่อสารที่เคารพศักดิ์ศรี ภาระงานโปร่งใส ช่องทางร้องเรียนที่ปลอดภัย การเฝ้าระวังเชิงข้อมูล และผู้นำที่เป็นแบบอย่าง—องค์กรย่อมสร้างสภาพแวดล้อมทำงานที่เชื่อถือได้ ฟื้นฟูความปลอดภัยทางจิตวิทยา ลดเหตุคุกคามเชิงอำนาจ และยกระดับสมรรถนะทีมอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

วรเดช จันทร์แก้ว. (2563). **โครงสร้างแรงงานไทยกับความท้าทายใหม่**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2566). **รายงานภาวะการทำงานของประชากรไทย ปี 2566**. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

สุนีย์ ไชยรส. (2558). การคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย: ช่องว่างและข้อท้าทาย. **วารสารนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 44**(3), 75–102.

Blau, P. M. (1964). **Exchange and power in social life**. Wiley.

Boonyasith, P., & Hanwongpaiboon, S. (2024). Protecting employee rights under Thai laws. Nishimura & Asahi.

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. **Qualitative Research in Psychology**, *3*(2), 77–101.

Chaiwuth, S., Siripak, N., & Norkaew, T. (2020). Prevalence of workplace violence among nurses in upper northern Thailand. **Pacific Rim International Journal of Nursing Research**, 24(4), 514–526.

Chuemchit, M., Apidechkul, T., & Siri, S. (2024). Discrimination and violence against women migrant workers in Thailand during COVID-19. **PLOS One**, 19(2), e0291234.

Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. **Journal of Management, 31**(6), 874–900.

Einarsen, S. V., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (Eds.). (2020). **Bullying and harassment in the workplace: Theory, research, and practice** (3rd ed.). CRC Press.

Einarsen, S. V., Nielsen, M. B., & Gjerstad, J. (2023). Bullying and bystanders in organizations: Integrating evidence from research on bystander behavior and workplace bullying. **Journal of Occupational Health Psychology,** 28(3), 203–216.

European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). (2018). **Framework agreement on harassment and violence at work**. EU Publications.

Glambek, M., Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2015). Workplace bullying, the development of job insecurity and the role of laissez-faire leadership: A two-wave moderated mediation study. **Work & Stress**, 29(3), 270–290.

Guest, G., Bunce, A., & Johnson, L. (2006). How many interviews are enough?.**Field Methods**, 18(1), 59–82.

Hennink, M. M., Kaiser, B. N., & Marconi, V. C. (2017). Code saturation versus meaning saturation. **Qualitative Health Research**, 27(4), 591–608.

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. **American Psychologist,** 44(3), 513–524.

Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 5**, 103–128.

Hofstede Insights. (2024). Country comparison: Thailand.

Human Rights Watch. (2018). **Hidden chains: Rights abuses and forced labor in Thailand's fishing industry**. Human Rights Watch. https://www.hrw.org/report/2018/01/23/hidden-chains/rights-abuses-and-forced-labor-thailands-fishing-industry

Malterud, K., Siersma, V. D., & Guassora, A. D. (2016). Sample size in qualitative interview studies: Guided by information power. **Qualitative Health Research**. 26(13), 1753–1760.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Burnout: A multidimensional perspective. Routledge.MHLW (Ministry of Health, Labour and Welfare, Japan). (2020). **Power harassment prevention guidelines**. Government of Japan.

Morrison, E. W. (2014). Employee voice and silence. **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, *1***, 173–197.

Naothavorn, W., Apidechkul, T., & Siri, S. (2023). Mistreatment among Thai medical students: Prevalence and associated factors. **BMC Medical Education.**, 23(1), 4462. https://doi.org/10.1186/s12909-023-04462-3

Nielsen, M. B., Einarsen, S. V., Notelaers, G., & Nielsen, G. H. (2022). Workplace bullying and mental health: A meta-analysis. **Work & Stress,** 36(4), 365–384.

Nishi, D., & Yoshida, T. (2020). Power harassment in Japanese workplaces: Current status and countermeasures. **Journal of Occupational Health,** 62(1), e12134. https://doi.org/10.1002/1348-9585.12134

Nishimura & Asahi. (2024). **Employment 2024: Thailand – Trends and developments**. Chambers Global Practice Guides. https://practiceguides.chambers.com

Ouyyanont, P. (2009). **Bangkok as an industrial hub: Labour migration and structural transformation**. Asian Pacific Economic and Business History Conference. https://apebhconference.wordpress.com

Park, J. H., Song, J., & Lim, D. H. (2020). Cultural influences on employee silence and voice behavior: A comparative study of Korea and the US. ***Human Resource* Development Quarterly,** 31(1), 55–76.

Reuters. (2024, July 14). Thai economy faces upheaval due to factory closures, cheap Chinese imports. ***Reuters***. https://www.reuters.com/markets/asia/thai-economy- faces-upheaval-due-factory-closures-cheap-chinese-imports-2024-07-14

Sokantat, W. (2021). Workplace bullying and cultural hierarchy in Thailand. **International Journal of Criminal Justice Sciences**. 16(2), 280–294.