



การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการก่อกวนก่อกำลังในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุ
อุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง

นางสาวจิราภรณ์ ประถามัง

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุ
อุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง



นางสาวจิราภรณ์ ประถามัง

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ



ใบรับรองโครงการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เรื่อง การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุ
อุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง

โดย นางสาวจิราภรณ์ ประถามัง

ได้รับอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา
บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย / หัวหน้าภาควิชา

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุนีย์ วรรณโณม)

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เสรี วงษ์มณฑา)

..... อาจารย์ที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพล พุ่มศิริ)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุนีย์ วรรณโณม)

ชื่อ : นางสาวจิราภรณ์ ประธานัง
ชื่อการค้นคว้าอิสระ : การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่
ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและ
เครื่องจักรจังหวัดระยอง
สาขาวิชา : บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพล พุ่มศิริ
ปีการศึกษา : 2567

บทคัดย่อ

จากแนวโน้มพนักงานลาออกจากงานเพิ่มสูงขึ้นในช่วงปี 2565-2567 และภาวะความเครียดของวัยทำงานส่วนหนึ่งมาจากการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักร จังหวัดระยอง และเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของรูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรในจังหวัดระยองกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ตามตารางสำเร็จรูป TaroYamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%ค่าความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 381 ราย เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติอ้างอิงได้แก่ t-test และ Anova ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 25-45 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปัจจุบันทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการและมีอายุงานมากกว่า 5 ปีโดยภาพรวม พบว่า ไม่มีแนวโน้มย้ายงานและสาเหตุที่ก่อให้เกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงานมากที่สุด คือ เพื่อความสนุกสนานความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าให้ความสำคัญด้านการกลั่นแกล้งทางกาย

(มีจำนวนทั้งสิ้น 101 หน้า)

คำสำคัญ : รูปแบบ วิธีการรับมือ การกลั่นแกล้งในที่ทำงาน อุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและ
เครื่องจักร

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก

Name : Miss Jiraporn Pratanang
Independent Study Title : A Study of Patterns and Coping Methods of
Workplace Bullying of Employees in the Materials
and Machinery Industr Rayong Province.
Major Field : Industrial Business Administration
King Mongkut's University of Technology North
Bangkok
Independent Study Advisor : Assistant Professor Doctor Nattapol Phumsiri
Academic Year : 2024

ABSTRACT

From the increasing trend of employee resignation during 2022–2024 and the rising work-related stress, partly due to workplace Bullying, the researcher is interested in studying the patterns and coping strategies for workplace Bullying among employees in the industrial materials and machinery sector in Rayong Province. The study also aims to compare differences in Bullying patterns and coping strategies. The population of the study consists of employees in the industrial materials and machinery sector in Rayong Province. The sample size was determined using Taro Yamane's table with a 95% confidence level and a margin of error of $\pm 5\%$, resulting in a sample of 381 participants. The research instrument was a questionnaire, and data were analyzed using descriptive statistics, including percentage, mean, and standard deviation, as well as inferential statistics, such as t-test and ANOVA.

The research findings reveal that the majority of respondents are female, aged 25-45 years, with an education level below a bachelor's degree. They are currently employed in operational positions and have more than 5 years of work experience. Overall, there is no tendency to change jobs, and the primary reason for workplace bullying is for fun. In terms of the importance of workplace bullying, it is considered highly significant, with physical bullying being the most important form

(Total 101 Pages)

Keywords: Patterns Methods Workplace Bullying the Materials and Machinery Industry

____ Advisor



กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำวิทยุฉบับนี้ต้องการศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง เพื่อเป็นแนวทางในการรับมือต่อสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรโดยรวม

การดำเนินงานวิทยุฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้ความกรุณาอย่างยิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร.เสรี วงษ์มณฑา รองศาสตราจารย์ ดร.สุนีย์ วรรณโกมล และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพล พุ่มศิริอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าในการให้คำปรึกษา คำแนะนำ เสนอแนวคิดให้ความรู้อันเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยนี้ และยังเอาใจใส่ในทุก ๆ รายละเอียด ทุก ๆ ขั้นตอนของงานวิจัย ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนกระทั่งดำเนินการเสร็จสมบูรณ์เพื่อให้งานวิจัยสมบูรณ์ยิ่งขึ้น พร้อมทั้งยังช่วยพัฒนาการทำงานของวิทยุให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพและได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านซึ่งทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงได้ผู้วิจัยตระหนักถึงความตั้งใจจริง และความทุ่มเทของอาจารย์และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิทยุฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจหรือผู้ที่เกี่ยวข้องสำหรับข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขอรับไว้ และขออภัยมา ณ โอกาสนี้ด้วย และยินดีที่จะรับฟังคำแนะนำจากทุกท่านที่ได้เข้ามาศึกษา เพื่อใช้เป็นประโยชน์ในการพัฒนางานวิจัยต่อไป

จิราภรณ์ ประถามัง

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ	ซ
สารบัญ.....	ซ
สารบัญตาราง	ฎ
สารบัญรูปภาพ	ฑ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	4
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.4 ข้อตกลงเบื้องต้น	5
1.5 ข้อยกเว้นงานวิจัย	5
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
1.7 ประโยชน์ของการวิจัย	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 อุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักร	7
2.1.1 ความสำคัญของอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักร	7
2.1.2 ความเป็นมาของอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักร	9
2.1.3 อุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรของประเทศไทยในปัจจุบัน	11
2.2 แนวคิดและทฤษฎีจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้อง	12
2.2.1 ความหมายการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน	12
2.2.2 ประเภทของการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน	16
2.2.3 การกลั่นแกล้งทางกาย	17

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.2.4 การกลั่นแกล้งทางวาจา	20
2.2.5 การกลั่นแกล้งทางสังคม	21
2.2.6 การกลั่นแกล้งทางไซเบอร์	22
2.2.7 วิธีการป้องกันและวิธีการรับมือการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน	25
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	30
2.4 กรอบแนวคิดงานวิจัย	36
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	37
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	37
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	38
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	40
3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	41
บทที่ 4 ผลการวิจัย	42
4.1 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	43
4.2 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	45
4.3 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง	48
4.4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปตามเพศ ด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน และด้านอายุงาน	53
4.5 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง	59
4.6 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปตามเพศ ด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน และด้านอายุงาน	61
4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดเป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ	71

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	72
5.1 สรุปผลการวิจัย	73
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	76
5.3 ข้อเสนอแนะ	78
บรรณานุกรม.....	79
ภาคผนวก.....	84
ภาคผนวก ก	84
แบบสอบถามการศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของ พนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง	85
ภาคผนวก ข	91
ผลการประเมินตามดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาจุดประสงค์ (Item Objective Congruence : IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ	93
ภาคผนวก ค	98
ค่าความเชื่อมั่นจาก Output Window ของโปรแกรม SPSS.	99
ประวัติผู้เขียน.....	101

สารบัญตาราง (ถ้ามี)

ตารางที่	หน้า
4-1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศ	43
4-2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุ	43
4-3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านระดับการศึกษา	44
4-4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน	44
4-5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุงาน	45
4-6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านแนวโน้มจะย้ายงาน	45
4-7 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการมีความสุขกับการทำงานในปัจจุบัน	46
4-8 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน	46
4-9 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการกลั่นแกล้งผู้อื่นในที่ทำงาน	47
4-10 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านสาเหตุที่ก่อให้เกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน	47
4-11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง โดยภาพรวม	50
4-12 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ	53
4-13 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน	54
4-14 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยองกับด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) จำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน	55

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-15 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยองกับด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) จำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน	56
4-16 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน	57
4-17 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยองกับด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน	58
4-18 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรสร้างจังหวัดระยอง	60
4-19 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ	61
4-20 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน	63
4-21 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยองกับ ข้อที่ 4.การโทรปรึกษาสายด่วนกรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323 จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน	64
4-22 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยองกับข้อที่ 6 หัวหน้างานให้ทราบ จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน	65

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-23 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของ วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรม และเครื่องจักรจังหวัดระยองกับข้อที่ 7 ร้องเรียนผ่านระบบร้องทุกข์ จำแนกตาม สถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน	66
4-24 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของ วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรม และเครื่องจักรจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน	66
4-25 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของ วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรม และเครื่องจักรจังหวัดระยองกับการข้อที่ 1 ร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรม การกลั่นแกล้ง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน	68
4-26 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของ วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรม และเครื่องจักรจังหวัดระยองกับการข้อที่ 4 โทรปรึกษาสายด่วนกรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323 จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน	69
4-27 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของ วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรม และเครื่องจักรจังหวัดระยองกับข้อที่ 12 เขียนคำร้องขอย้ายแผนก จำแนกตาม สถานภาพด้านอายุงาน	70

สารบัญรูปภาพ (ถ้ามี)

	หน้า
ภาพที่	หน้า
1-1 แสดงอัตราผู้มีงานทำตั้งแต่ปี พ.ศ.2564-2567 ของจังหวัดระยอง	2
1-2 แสดงอัตราการลาออกของพนักงานตั้งแต่ปี พ.ศ.2565-2567	2
1-3 แสดงอัตราผู้ป่วยโรคซึมเศร้าตั้งแต่ปี พ.ศ.2564-2567	3
2-1 กรอบแนวคิดงานวิจัย (Conceptual Framework)	36



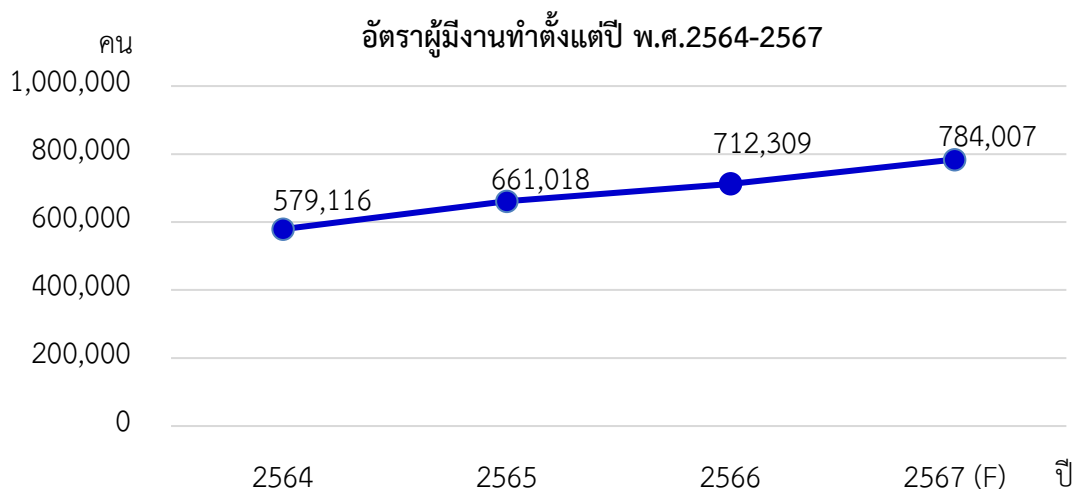
บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570) ได้กำหนดทิศทางเพื่อให้ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ตามเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติประการที่ 3 ระบุว่า มีเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ โดยกำหนดทิศทางการพัฒนาที่อยู่บนพื้นฐานของแนวคิด “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนทุกกลุ่มทั้งในมิติของการมีปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานที่เพียงพอ การมีสภาพแวดล้อมที่ดี การมีปัจจัยสนับสนุนให้มีสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ การมีโอกาสที่จะใช้ศักยภาพของตนในการสร้างความเป็นอยู่ที่ดี สอดคล้องกับเป้าหมายหลักข้อที่ 2 การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ คือ การพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2565)

การบริหารองค์กรในการทำงานยุคปัจจุบันให้ประสบความสำเร็จนั้นจะต้องอาศัยเป้าหมายที่ชัดเจน ทิศทางองค์กรและนโยบายที่แน่ชัด พร้อมกับการปฏิบัติงานที่ราบรื่นและรวดเร็ว จะทำให้องค์กรพัฒนาได้ก้าวไกลอย่างไม่หยุดยั้ง ซึ่งมีปัจจัยสำคัญ 4 ประการได้แก่ มนุษย์ เงินทุน วัสดุ-อุปกรณ์ และการบริหารจัดการ โดยเฉพาะมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์มากที่สุดในการบริหารจัดการองค์กร (ศิริวัฒน์, 2563) ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ที่มุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทุกรูปแบบ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกกลุ่มอย่างทั่วถึง โดยมีตัวชี้วัดที่สำคัญ คือ สัดส่วนผู้มีงานทำในแต่ละภาคส่วนที่เพิ่มสูงขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับปี พ.ศ.2563 (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) ส่งผลให้จำนวนผู้มีงานทำเพิ่มขึ้น อย่างมีนัยสำคัญ ดังที่แสดงในภาพที่ 1-1



ภาพที่ 1-1 แสดงอัตราผู้มีงานทำตั้งแต่ปี พ.ศ.2564-2567 ของจังหวัดระยอง

ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดระยอง, 2567

จากภาพที่ 1-1 แสดงให้เห็นว่าอัตราผู้มีงานทำในจังหวัดระยอง ตั้งแต่ปี พ.ศ.2564-2567 มีอัตราเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง คิดเป็นร้อยละ 9.58

ในขณะเดียวกันข้อมูลจากศูนย์ข้อมูลกลาง กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ชี้ให้เห็นว่า ตั้งแต่ปี พ.ศ.2565-2567 มีอัตราการลาออกของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น ดังแสดงในภาพที่ 1-2



ภาพที่ 1-2 แสดงอัตราการลาออกของพนักงานตั้งแต่ปี พ.ศ.2565-2567

ที่มา : ระบบศูนย์ข้อมูลกลาง กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน, 2567

จากภาพที่ 1-2 แสดงให้เห็นว่าอัตราการลาออกของพนักงาน ตั้งแต่ปี พ.ศ.2565-2567 มีแนวโน้มการลาออกของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งมากกว่าร้อยละ 80 เป็นการลาออกโดยสมัครใจของพนักงาน

ด้วยอัตราการลาออกที่เพิ่มสูงขึ้นส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานและความสำเร็จขององค์กร อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้จากการสำรวจของ Mercer ในปี พ.ศ.2566 พบว่าอัตราการลาออกของพนักงาน มีสาเหตุหลักมาจากภาวะหมดไฟและความสัมพันธ์เชิงลบกับเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับ ผลสำรวจ ของ JobsDB by SEEK ในปี พ.ศ.2567 ที่ชี้ให้เห็นว่าปัญหาสุขภาพจิตในที่ทำงานส่งผลให้การลาออก เพิ่มขึ้น โดยการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานหมดไฟ เปื่อหน่าย ไม่อยากไปทำงานและลาออกมากขึ้น ประกอบกับคนในที่ทำงานเป็นพิษ เลือกปฏิบัติ ข่มขู่ หักหลัง ลดศักดิ์ศรี หรือทำให้อับอายต่อหน้าคนอื่น เป็นสาเหตุสำคัญที่ส่งผลกระทบร้ายแรงต่อประสิทธิภาพ การทำงานของบุคลากรและองค์กร ร้ายแรงที่สุดคือเป็นโรคซึมเศร้า และข้อมูลจากกรมสุขภาพจิต พบว่าประชากรวัยทำงานมีความเครียดและภาวะเสี่ยงซึมเศร้าสูงถึงร้อยละ 9.25 โดยมีจำนวนผู้ป่วย โรคซึมเศร้าเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ดังภาพที่ 1-3



ภาพที่ 1-3 แสดงอัตราผู้ป่วยโรคซึมเศร้าตั้งแต่ปี พ.ศ.2564-2567

ที่มา : ศูนย์ความรู้โรคมึเศร้าไทย กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2567

จากภาพที่ 1-3 แสดงให้เห็นว่าอัตราผู้ป่วยโรคซึมเศร้าในจังหวัดระยอง ตั้งแต่ปี พ.ศ.2564-2567 มีอัตราเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง คิดเป็นร้อยละ 11.84

จากความเป็นมาและความสำคัญของประเด็นปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญของปัญหาการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษารูปแบบ และวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยองเพื่อเป็นแนวทางในการรับมือต่อสถานการณ์ แก้ไขปัญหา และป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน อันจะนำไปสู่การพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาพจิตที่ดีของพนักงานลดอัตราการลาออก และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรโดยรวม

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่ได้กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นปัญหาของการวิจัยครั้งนี้เป็น 2 ข้อ ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของรูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรในจังหวัดระยอง มีขอบเขตของการวิจัยเป็น 5 ข้อ ดังนี้

1.3.1 การวิจัยครั้งนี้จะรูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง

1.3.2 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง จำนวน 8,456 คน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2567)

1.3.3 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1.3.3.1 ตัวแปรอิสระ คือ สถานภาพทั่วไปและสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.3.3.2 ตัวแปรตาม คือ รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ได้แก่ การกลั่นแกล้งทางกาย วาจา สังคม ไซเบอร์ และวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน

1.3.4 พื้นที่ในการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาในพื้นที่อุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรในจังหวัดระยอง

1.3.5 ระยะเวลาและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลของงานวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการในเดือนธันวาคม 2567 ถึงเดือนมกราคม 2568 และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการเก็บแบบสอบถาม

1.4. ข้อตกลงเบื้องต้น

การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง มีข้อตกลงเบื้องต้นของการวิจัยเป็น 3 ข้อ ดังนี้

1.4.1 การบรรยายรายละเอียดของตัวเลือก “อื่น ๆ (โปรดระบุ)” ในข้อคำถามจะแสดงต่อเมื่อผู้ตอบเลือกตอบในตัวเลือกนี้มากกว่าร้อยละ 10 โดยนำรายการที่มีผู้ตอบมากที่สุดเพียง 1 รายการแสดงไว้ต่อท้ายผลการวิจัยในหัวข้อนั้น ๆ

1.4.2 การคำนวณตัวเลขสุดท้ายจะใช้วิธีการปิดทศนิยม เพิ่มหรือลดเพื่อให้ได้ค่าเต็มที 100% โดยยึดตามหลักการสากลของมาตรฐานการเงินและการบัญชีที่ยอมรับทั่วไป

1.4.3 กรณีผลการวิเคราะห์งานวิจัยมีค่าเป็น 0 จะไม่อ่านค่าและอธิบายผล

1.5 ข้อจำกัดงานวิจัย

การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง มีข้อจำกัดของการวิจัย ดังนี้

1.5.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง ทำให้ผลการศึกษาอาจแสดงถึงภาพรวมของอุตสาหกรรม จึงควรมีการศึกษาการกลั่นแกล้งในที่ทำงานที่เน้นเฉพาะต่อไปในอนาคต เช่น เน้นศึกษาไปในสายงาน แผนก หรือองค์กร เพื่อศึกษาหาที่มาและปัจจัยของการเกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงานในไทย เพื่อที่จะได้นำไปสู่แนวทางแก้ไขที่ถูกจุดในอนาคต

1.5.2 พนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยองอาจไม่สะดวกในการทำแบบสอบถามออนไลน์ จึงต้องมีการเก็บข้อมูลโดยการลงพื้นที่เก็บแบบสอบถาม

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง มีคำศัพท์ที่สำคัญเพื่อให้เข้าใจตรงกัน 5 ข้อ ดังนี้

1.6.1 การกลั่นแกล้งในที่ทำงาน (Workplace Bullying) หมายถึง การเลือกปฏิบัติของบุคคลหนึ่งต่อบุคคลหนึ่งในทางที่ไม่สมเหตุสมผลซ้ำแล้วซ้ำเล่าในที่ทำงาน ซึ่งอาจเป็นการปฏิบัติหรือทำให้พนักงานอับอาย เช่น การข่มขู่ รุกราน ลดศักดิ์ศรี ทั้งต่อหน้าเพื่อนร่วมงานหรือลูกค้าและผู้อื่น

1.6.2 การกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) หมายถึง การตี การเตะ การสะกด การบีบ และการผลัก หรือสร้างความเสียหายต่อทรัพย์สิน

1.6.3 การกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) หมายถึง การเรียกชื่อ การดูถูก การล้อเลียน การข่มขู่ การเหยียดเพศทางเลือกหรือการเหยียดเชื้อชาติ

1.6.4 การกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) หมายถึง การกระทำเพื่อทำลายชื่อเสียงทางสังคมของใครบางคน หรือทำให้เกิดความอับอายอดสู รวมไปถึงการโกหกและปล่อยข่าวลือ การคุกคาม หรือดูถูกเหยียดหยาม การเล่นมุกตลกให้อับอายขายหน้า

1.6.5 การกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) หมายถึง การกลั่นแกล้งบนโลกออนไลน์ผ่านสื่อต่าง ๆ หลอกหลวง โพสต์ข้อความโจมตี ประจาน การคุกคามทางเพศ การล่วงละเมิดหรือทำร้ายร่างกาย

1.6.6 อุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักร คือ ธุรกิจที่นำสิ่งต่าง ๆ ที่เรานำมาใช้ประโยชน์ เช่น สร้างอาคาร สิ่งก่อสร้างทางสถาปัตยกรรมต่าง ๆ เครื่องจักรกล เครื่องยนต์ ตลอดจนเครื่องใช้ในการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันเป็นตัวแปรสำคัญที่จะทำให้คุณภาพและราคาของสินค้านั้นถูกลงหรือแพงขึ้น

1.7 ประโยชน์ของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงรูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง ซึ่งผู้วิจัยคาดว่าจะได้ประโยชน์ 3 ด้าน ดังนี้

1.7.1 ด้านการศึกษา

เพื่อเป็นประโยชน์แก่สถาบันการศึกษาต่าง ๆ ได้นำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับรายวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และเป็นแนวทางสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไปในอนาคต

1.7.2 ด้านพนักงาน

เพื่อให้พนักงานในองค์กรสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเป็นแนวทางในการรับมือต่อสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานได้

1.7.3 ด้านสถานประกอบการ

1.7.3.1 ฝ่ายบริหาร สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเป็นแนวทางในการกำหนดมาตรการในการป้องกันและบทกำหนดโทษการกลั่นแกล้งในที่ทำงานขององค์กรได้

1.7.3.2 ฝ่ายบุคคล สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเป็นแนวทางในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานระดับต่าง ๆ ในองค์กร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เรื่อง “การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารต่าง ๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ดังนี้

2.1 อุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักร

2.1.1 ความสำคัญของอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักร

2.1.2 ความเป็นมาของอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักร

2.1.3 อุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรของประเทศไทยในปัจจุบัน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้อง

2.2.1 ความหมายการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน

2.2.2 ประเภทของการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน

2.2.3 การกลั่นแกล้งทางกาย

2.2.4 การกลั่นแกล้งทางวาจา

2.2.5 การกลั่นแกล้งทางสังคม

2.2.6 การกลั่นแกล้งทางไซเบอร์

2.2.7 วิธีการป้องกันและวิธีการรับมือการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4 กรอบแนวคิดงานวิจัย

2.1 อุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักร

2.1.1 ความสำคัญของอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักร

อุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักร คือธุรกิจที่นำสิ่งต่าง ๆ ที่เรานำมาใช้ประโยชน์ เช่น สร้างอาคาร สิ่งก่อสร้างทางสถาปัตยกรรมต่าง ๆ เครื่องจักรกล เครื่องยนต์ ตลอดจนเครื่องมือใช้ในการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันเป็นตัวแปรสำคัญที่จะทำให้คุณภาพและราคาของสินค้านั้นถูกลงหรือแพงขึ้นนั่นเอง

ในยุคที่เทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามามีบทบาทสำคัญในชีวิตประจำวันเครื่องจักรได้กลายเป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมและเศรษฐกิจในทุกมิติไม่ว่าจะเป็นการผลิตสินค้า การก่อสร้างการเกษตรหรือการขนส่งเครื่องจักรช่วยเพิ่มประสิทธิภาพลดต้นทุนและตอบสนองความต้องการของตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อุตสาหกรรมในปัจจุบันได้ก้าวเข้าสู่ยุคที่เรียกว่า“อุตสาหกรรม 4.0” ซึ่งเป็นการผสมผสานระหว่างเทคโนโลยีดิจิทัลและระบบการผลิตทางกายภาพเข้าด้วยกันเพื่อสร้างความเชื่อมโยงและการทำงานอัตโนมัติที่มีประสิทธิภาพสูงการเลือกใช้เครื่องมืออุตสาหกรรมที่ทันสมัยและเหมาะสมกับกระบวนการผลิตไม่เพียงแต่เพิ่มความรวดเร็วและแม่นยำในการผลิตเท่านั้นแต่ยังช่วยเพิ่มความปลอดภัยลดต้นทุนและส่งเสริมการบำรุงรักษาเครื่องจักรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในบทความนี้เราจะพูดถึงความสำคัญของเครื่องมืออุตสาหกรรมประเภทของเครื่องมือที่ใช้งานหลากหลายภาคส่วน และการเลือกใช้เครื่องมือให้เหมาะสมกับความต้องการของแต่ละอุตสาหกรรม ซึ่งความสำคัญของเครื่องมืออุตสาหกรรม มีดังต่อไปนี้

1. การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและลดต้นทุน

เครื่องมือในอุตสาหกรรมเป็นองค์ประกอบสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการผลิต การใช้เครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ทันสมัยสามารถช่วยลดความผิดพลาดที่เกิดจากการทำงานของมนุษย์ และลดระยะเวลาการผลิต ซึ่งส่งผลให้สินค้าสามารถออกสู่ตลาดได้เร็วขึ้น ในขณะเดียวกันก็ช่วยลดต้นทุนการผลิตในระยะยาว การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยยังช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพโดยรวม ลดการสูญเสียวัตถุดิบ และประหยัดพลังงานในกระบวนการผลิต

2. การส่งเสริมความปลอดภัยในที่ทำงาน

ความปลอดภัยในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญมากในอุตสาหกรรม โดยเฉพาะในโรงงานที่มีการใช้งานเครื่องจักรและเครื่องมือหนักที่อาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุได้หากไม่มีการใช้งานอย่างเหมาะสม เครื่องมือที่ได้มาตรฐานสามารถช่วยลดความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุ อีกทั้งยังช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความเสียหายกับเครื่องจักรและสิ่งแวดล้อมในกระบวนการผลิต การฝึกอบรมพนักงานให้เข้าใจและใช้งานเครื่องมืออย่างถูกต้องเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ช่วยลดอุบัติเหตุและเสริมสร้างความปลอดภัยในที่ทำงาน

3. การบำรุงรักษาเชิงป้องกัน (Preventive Maintenance)

การบำรุงรักษาเครื่องจักรและเครื่องมือในโรงงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะการใช้งานที่ต่อเนื่องโดยไม่มีการตรวจสอบและบำรุงรักษาอาจนำไปสู่ความเสียหายและทำให้การผลิตหยุดชะงักได้ การเลือกใช้เครื่องมือที่มีความทนทานและรองรับการบำรุงรักษาได้ง่ายจะช่วยยืดอายุการใช้งานของเครื่องจักรและช่วยลดค่าใช้จ่ายในการซ่อมแซมหรือการเปลี่ยนใหม่ในอนาคต การบำรุงรักษาเชิงป้องกันยังช่วยให้การทำงานของเครื่องจักรมีประสิทธิภาพสูงสุดและลดการหยุดชะงักที่ไม่คาดคิด

4. การนำเทคโนโลยี IoT เข้ามาใช้ในอุตสาหกรรม

Internet of Things (IoT) หรือเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตเชื่อมต่อทุกสิ่งได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงการใช้งานเครื่องมือในอุตสาหกรรม IoT ช่วยให้เครื่องจักรและอุปกรณ์ต่าง ๆ ในโรงงานสามารถสื่อสารและเชื่อมต่อกันผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตทำให้ผู้ประกอบการสามารถติดตามสถานะและข้อมูลการทำงานของเครื่องมือได้แบบเรียลไทม์ สิ่งนี้ช่วยให้สามารถคาดการณ์การบำรุงรักษาและปรับปรุงประสิทธิภาพของกระบวนการผลิตได้อย่างแม่นยำ ลดปัญหาการหยุดชะงักในการทำงาน

5. การพัฒนาไปสู่การผลิตอัจฉริยะ (Smart Manufacturing)

การผลิตอัจฉริยะเป็นหนึ่งในแนวโน้มสำคัญของอุตสาหกรรม 4.0 ที่เน้นการใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีอัตโนมัติในการควบคุมกระบวนการผลิตเครื่องจักรที่มีความสามารถในการเรียนรู้ (Machine Learning) และการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์การผลิตจริง ๆ ได้ทันทีช่วยเพิ่มความสามารถในการแข่งขันในตลาดที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วผู้ประกอบการที่นำเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้จะสามารถเพิ่มศักยภาพในการผลิตตอบสนองต่อความต้องการของตลาดได้ดียิ่งขึ้นและลดความเสี่ยงที่เกิดจากความผิดพลาดหรือการผลิตที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐาน

2.1.2 ความเป็นมาของอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักร

ประวัติเครื่องจักร มนุษย์ครอบครองช่วงเวลาชั่วคราวที่ยิ่งใหญ่ยาวนานกับความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคมของมนุษยชาติ อย่างไรก็ตามเครื่องจักรเริ่มปรากฏขึ้นเนื่องจากการพัฒนาที่เครื่องมือรุ่นก่อน ๆ มีเครื่องมือแรกสร้างขึ้นตั้งแต่สมัยก่อนประวัติศาสตร์เมื่อมนุษย์ตระหนักว่ามือของพวกเขาสามารถใช้งานได้มากกว่าแขนขาตั้งแต่นั้นมามนุษย์เริ่มประดิษฐ์เครื่องจักรเพื่ออำนวยความสะดวกในการดำเนินงานและงานใหม่ ปัจจุบันมีเครื่องจักรสองประเภทเรียกว่าแบบง่ายและแบบผสม ทั้งสองประเภทสามารถจำแนกได้ขึ้นอยู่กับจำนวนขั้นตอนหรือกระบวนการที่จำเป็นในการปฏิบัติงานจำนวนชิ้นส่วนที่ประกอบขึ้นและเทคโนโลยีที่พวกเขามีเครื่องจักรเครื่องแรกในประวัติศาสตร์เครื่องแรกง่าย ๆ คือ looms เครื่องจักรทอผ้าที่มีต้นกำเนิดในประวัติศาสตร์ไม่เป็นที่รู้จัก บางส่วนของต้นรุ่นเหล่านี้อยู่ในประเพณีจีนในช่วงเวลาของจักรพรรดิเหลียน (2698-2598 BC) ในยุคหินใหม่ใน Mesopotamia (4500-3500 BC) ในจักรวรรดิเปอร์เซีย (600-500 BC) และแม้ในชนเผ่าพื้นเมืองบางแห่งในอเมริกาใต้ในตอนต้นของศตวรรษที่สิบสี่น้ำมีบทบาทสำคัญกับการประดิษฐ์กังหันน้ำในกรณีนี้ น้ำถูกใช้เพื่อสร้างความเคลื่อนไหวในโรงสีเครื่องสูบลมของ ferrerías และเสาค้อนในศตวรรษที่ 15 Leonardo Da Vinci ออกแบบแผนแรกของเครื่องจักรพื้นฐานสามประการสำหรับการแกะสลักเหรียญที่รู้จักกันในชื่อ laminator เครื่องเล็มและเครื่องรีดกดหลังจากที่ Nicolás Briot ได้สร้างเสร็จในปี 1626 ไดอะแกรมของดาวินชีทำหน้าที่เป็นแนวทางสำหรับเครื่องประกอบในอนาคตการออกแบบบางอย่างประกอบด้วย เครื่องร่อนรถถังสงครามและแม้แต่ยานพาหนะขับเคลื่อนด้วยไม้ในปี 1642

Blaise Pascal นักคณิตศาสตร์ชาวฝรั่งเศสได้คิดค้นเครื่องคำนวณและการลบเชิงกลเครื่องแรก ปาสคาลยังเป็นผู้สร้างของไฮดรอลิกดิวใน 1650 ซึ่งการดำเนินงานมีความคล้ายคลึงกันบางอย่างกับที่ของคันโยก

การปฏิวัติอุตสาหกรรม การปฏิวัติอุตสาหกรรมได้รับการพัฒนาในบริเตนใหญ่ในช่วงศตวรรษที่สิบเจ็ดและเป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีสังคมและเศรษฐกิจขยายผ่านมากของยุโรปและอเมริกาเหนือและสิ้นสุดในช่วงกลางศตวรรษที่สิบเก้าหนึ่งในนวัตกรรมที่สำคัญที่สุดคือ เครื่องจักรไอน้ำและการแปลงพลังงานความร้อนเป็นพลังงานกลในปี พ.ศ. 2255 โทมัสวาเวอร์และโรเบิร์ตนิวโคเอนซึ่งเป็นหุ้นส่วนของเขาได้ออกแบบเครื่องจักรไอน้ำในบรรยากาศที่สูบน้ำจากเหมืองดีบุกและถ่านหิน ต่อมาวิศวกรชาวสก็อตชื่อ James Watt ได้ทำการปรับปรุงการออกแบบของ Newcomen ส่งผลให้เกิดการพัฒนาของการปฏิวัติอุตสาหกรรมชาวอังกฤษ Henry Maudslay เป็นหนึ่งในผู้ผลิตรายแรกที่ครอบคลุมความต้องการชิ้นส่วนเครื่องจักรตลาดสำหรับอุตสาหกรรม การก่อสร้างและการผลิตเป็นครั้งแรกที่มีการใช้เครื่องจักรผลิตจำนวนมากในศตวรรษที่สิบเก้าพลังงานไฟฟ้าถูกเปลี่ยนเป็นพลังงานกลก่อให้เกิดมอเตอร์กระแสตรงพร้อมกับมอเตอร์เชิงเส้นแรกแทนที่เครื่องยนต์ไอน้ำ

ความก้าวหน้าของศตวรรษที่ 20 ในศตวรรษที่ยี่สิบมีความก้าวหน้าที่สำคัญในด้านอิเล็กทรอนิกส์และวิทยาศาสตร์คอมพิวเตอร์ที่อนุญาตให้มีการเปลี่ยนแปลงการปฏิวัติในเวลานั้นในตอนต้นของศตวรรษที่ยี่สิบความก้าวหน้าเหล่านี้แตกต่างอย่างสิ้นเชิงกับนวัตกรรมใหม่ที่พัฒนาขึ้นกลางศตวรรษพร้อมด้วยการปรากฏตัวของสงครามโลกครั้งที่สอง.เช่นเดียวกับกระบวนการวิวัฒนาการเครื่องยนต์ไอน้ำถูกแทนที่ด้วยมอเตอร์ AC และ DC จากปี 1910 อุตสาหกรรมยานยนต์ได้รับแรงหนุนจากการใช้ระบบการวัดแบบใหม่และสร้างมาตรฐานไมโครมิเตอร์ให้เป็นมาตรวัดสากลที่มีความแม่นยำสูง.ด้วยสงครามโลกครั้งที่สองโลหะหนักถูกสร้างขึ้นในความพยายามที่จะปรับปรุงความต้านทานของอุปกรณ์สงครามและอาวุธเนื่องจากมันมีประโยชน์มากกว่าเหล็กกล้าในตอนต้นของปี 1970 แนวคิดของการควบคุมเชิงตัวเลขได้ถูกสร้างขึ้นซึ่งเป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของคอมพิวเตอร์และระบบอัตโนมัติทางคอมพิวเตอร์ การหลอมรวมระหว่างอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์และเครื่องจักรเปิดทางสู่จุดเริ่มต้นของยุคเมคคาทรอนิกส์ใหม่ (การอ้างอิง Kibbie ริชาร์ด (1985). คู่มือเครื่องมือเครื่องจักร. Limusa.Norton, Robert (2006).การออกแบบเครื่องจักร. ITESM, เม็กซิโก MC Graw Hill Ord-Hume,Arthur (1977).การเคลื่อนไหวตลอดเวลา:ประวัติความเป็นมาของความหลงใหล.สื่อมวลชนเซนต์มาร์ติน.Shigley,Joseph และ Uicker,(1988).ทฤษฎีเครื่องจักรและกลไก. McGraw-Hill.Rossi มาริโอ (1981).เครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัย.Hoepli วิทยาศาสตร์-บรรณาธิการทางการแพทย์.)

2.1.3 อุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรของประเทศไทยในปัจจุบันวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรในปัจจุบันไทยยังพึ่งพาการนำเข้าเครื่องจักรจากต่างประเทศเป็นหลัก และมีความต้องการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในปี 2563 ไทยนำเข้าเครื่องจักรกลกว่า 3.97 แสนล้านบาท ขณะที่มูลค่าส่งออกเครื่องจักรกล 2.04 ล้านบาททำให้ต้องขาดดุลในสินค้ากลุ่มนี้อย่างต่อเนื่อง พะเยาว์ คำมุข รองผู้อำนวยการ สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (สศอ.)เปิดเผยว่าประเทศไทยเป็นฐานการผลิตในอุตสาหกรรมเกษตรที่สำคัญ ดังนั้นจึงต้องเร่งปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมเครื่องจักรกลมาใช้ในการกระบวนการผลิตเพื่อลดต้นทุน เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ซึ่งเครื่องจักรกลเป็นหัวใจสำคัญในการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ ดังนั้น สศอ.จึงได้จัดทำ (ร่าง) แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องจักรกลไทย ระยะที่ 1 (พ.ศ.2565-2570) โดยจะมุ่งเน้นในการพัฒนาเครื่องจักรกลการเกษตรและเกษตรแปรรูปเพื่อมุ่งเน้นการเป็นฐานการผลิตด้านอาหารของโลกซึ่งในปัจจุบัน ประเทศไทยมีผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเครื่องจักรกลการเกษตรและเกษตรแปรรูปประมาณ 200 รายส่วนมากเป็นผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ผลิตเครื่องจักรกลการเกษตรและเกษตรแปรรูปมีการใช้เทคโนโลยีที่ไม่ซับซ้อนและเป็นเทคโนโลยีที่ลอกเลียนแบบของเดิมการผลิตเครื่องจักรกลจึงเน้นใช้ช่างฝีมือมากกว่าการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยผลิตหรือเป็นการผลิตชิ้นส่วนเพื่อซ่อมแซมเครื่องจักรกลการเกษตรสำหรับสาระสำคัญของแผนปฏิบัติการนี้ มีวิสัยทัศน์ “ยกระดับอุตสาหกรรมเครื่องจักรกลมุ่งสู่การเป็นศูนย์กลางการผลิตเครื่องจักรกลในอาเซียน” โดยมีเป้าหมายเพิ่มมูลค่าการส่งออกเครื่องจักรกลการเกษตรและเกษตรแปรรูปเพิ่มขึ้นเฉลี่ย 5% ต่อปี หรือเพิ่มขึ้นเป็น 47,000 ล้านบาท ในปี 2570 และมีมูลค่าการนำเข้าเครื่องจักรกลการเกษตรและเกษตรแปรรูปลดลงเฉลี่ย 2% ต่อปี หรือลดลงสะสม 5,000 ล้านบาท เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาของแผนปฏิบัติการในส่วนของผลิตภัณฑ์เป้าหมาย ได้แก่ 1. เครื่องจักรกลการเกษตรและเกษตรแปรรูปที่ไม่มีความซับซ้อน และมีเทคโนโลยีไม่สูงมากสามารถตอบสนองความต้องการใช้งานของผู้ใช้และผู้ประกอบการไทยมีศักยภาพในการผลิต เช่น รถไถเดินตาม รถแทรกเตอร์ เครื่องเก็บเกี่ยว เครื่องปลูกพืช เครื่องอบแห้ง เป็นต้น รวมถึงเครื่องจักรกลที่พัฒนาขึ้นใหม่เพื่อตอบสนองการใช้งานของผู้ใช้ 2. เครื่องจักรกลการเกษตรและเกษตรแปรรูปที่มีการนำเทคโนโลยีอัตโนมัติเข้ามาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของเครื่องจักรกล ให้มีความแม่นยำและมีความสะดวกในการใช้งานมากขึ้น เช่น รถแทรกเตอร์ขับเคลื่อนอัตโนมัติรถเก็บเกี่ยวเคลื่อนที่อัตโนมัติในแปลง เครื่องคัดแยกผลไม้ที่สามารถแยกความหวานของผลไม้ได้ เครื่องแปรรูปอาหารอัตโนมัติ เป็นต้น ด้านมาตรการพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องจักรกลไทย ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1. การกระตุ้นอุปสงค์ โดยการส่งเสริมให้เกิดการใช้เครื่องจักรกลการเกษตรและเกษตรแปรรูปที่ผลิตในประเทศมากขึ้นและเพิ่มการส่งออกโดยจะผลักดันให้เกิดการขยายตลาด

ทั้งในประเทศและต่างประเทศนอกจากนี้ จะส่งเสริมการใช้เครื่องจักรกลการเกษตรและเกษตรแปรรูป เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตต้นทุนการผลิตและเกิดความต้องการใช้เครื่องจักรกลการเกษตรและเกษตรแปรรูปรวมทั้งการสนับสนุนธุรกิจบริการเครื่องจักรกลการเกษตรและเกษตรแปรรูปเพื่อเป็นการเชื่อมโยงเครือข่ายระหว่างผู้ให้บริการเครื่องจักรกลการเกษตรและเกษตรแปรรูปกับเกษตรกร วิสาหกิจชุมชนหรือผู้ประกอบการแปรรูปสินค้าเกษตรที่ต้องการใช้บริการเครื่องจักรเพื่อให้การติดต่อใช้บริการมีความสะดวกเพิ่มขึ้นและเกษตรกรวิสาหกิจชุมชนหรือผู้ประกอบการที่ยังไม่ได้มีเครื่องจักรกลเป็นของตนเองเห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ของการใช้เครื่องจักรกล

ส่วนที่ 2. การสนับสนุนอุทยานจะพัฒนาบุคลากรด้านการออกแบบเครื่องจักรกลการเกษตรและเกษตรแปรรูปให้มีองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อยกระดับอุตสาหกรรมเครื่องจักรกลสู่เทคโนโลยี 4.0 สร้างเครือข่ายอุตสาหกรรมเครื่องจักรกลการเกษตรและเกษตรแปรรูปตั้งแต่ต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ รวมถึงอุตสาหกรรมสนับสนุนชิ้นส่วน และสนับสนุนการลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีโดยการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานวิจัยต่างประเทศ รวมทั้งส่งเสริมการลงทุนผลักดันให้เกิดการถ่ายทอดเทคโนโลยีการออกแบบและการผลิตแก่บุคลากรในประเทศ

ส่วนที่ 3. เสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมโดยจะส่งเสริมมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม (มอก.) เครื่องจักรกลตามมาตรฐานสากลพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อยกระดับการเชื่อมโยงข้อมูลที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยงตลาด การค้าการลงทุนด้วยระบบดิจิทัลและจัดทำความร่วมมือในการบูรณาการข้อมูลที่เกี่ยวข้องด้านการเกษตรเครื่องจักรกลการเกษตรและเกษตรแปรรูปและแก้ไขกฎระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมนี้

2.2 แนวคิดและทฤษฎีจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้รวบรวมเนื้อหาที่สำคัญเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย เรื่อง “การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักร จังหวัดระยอง” สรุปได้ 7 ข้อ ดังนี้

2.2.1 ความหมายของการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ให้ความหมายคำว่า กลั่นแกล้ง ว่าหมายถึง หาความไม่ดีใส่ให้ หาอุบายให้ร้ายโดยวิธีต่าง ๆ แกล้งใส่ความ

เจษฎา นกน้อย (2562) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งในที่ทำงาน คือ สถานการณ์ที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลถูกบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่นกระทำพฤติกรรมในแง่ลบเป็นระยะเวลานาน และผู้ถูกกระทำยากที่จะปกป้องตนเองจากพฤติกรรมดังกล่าวได้การกลั่นแกล้งในที่ทำงานเกิดขึ้นได้ในหลายรูปแบบ แต่ไม่ว่าจะเป็นการกลั่นแกล้งในรูปแบบใดก็ตามล้วนส่งผลกระทบต่อผู้ตกเป็นเหยื่อและองค์กรทั้งสิ้น สุขเมย์ ฤทธิ์นำสุข (2562) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งในที่ทำงาน หมายถึง การคุกคาม ข่มขู่ หรือ

การกีดกันให้ออกจากกลุ่มหรือทำให้กระทบต่อหน้าที่การงานในเชิงลบ และทำซ้ำ ๆ อย่างน้อย สัปดาห์ละครั้งติดต่อกันไม่ต่ำกว่า 6 เดือน อันมาจากความไม่เท่าเทียมทางอำนาจของ 2 ฝ่ายระหว่าง ผู้กระทำและผู้ถูกกระทำ ซึ่งส่งผลกระทบเชิงลบต่อทั้งบุคลากรในด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต และ เกิดต้นทุนต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

มูลนิธิยุวพัฒน์ (2562) กล่าวว่า การกลั่นแกล้ง (Bullying) หมายถึง พฤติกรรมที่ไม่เป็น ที่ยอมรับในสังคม โดยพฤติกรรมนั้นเป็นความ ตั้งใจกระทำทำให้ผู้อื่นได้รับความทุกข์ความเจ็บปวด เพื่อให้ตนเองรู้สึกมีอำนาจ หรือมีพลังเหนือกว่าผู้อื่น อีกทั้งการกระทำดังกล่าวจะเกิดขึ้นซ้ำ ๆ อย่างต่อเนื่องและมีระยะเวลายาวนาน

โกวิทย์ นพพร (2562) กล่าวว่า “บูลลี่” คือ พฤติกรรมรุนแรง กลั่นแกล้งรังแกผู้อื่น ทั้งทางวาจาและร่างกาย หากเกิดในชีวิตจริงมักเป็นการล้อเลียนรูปร่างหน้าตา สถานะทางสังคม รวมถึงการทำร้ายร่างกาย ส่วนโลกออนไลน์ส่วนใหญ่เกิดจากการประจานกันทางโซเชียลมีเดีย ซึ่งหลายครั้งการบูลลี่สร้างผลกระทบทางด้านความรู้สึกมากมายจนอาจเกิดเป็นแผลทางใจฝังลึก จนยากเยียวยา หรืออาจลุกลามไปจนเกิดการปะทะและสร้างบาดแผลทางกายได้

Dorio, N.B. et al (2019) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งนั้นอาจเป็นการกลั่นแกล้งทางกาย ทางเพศ ทางวาจา หรือทางจิตใจก็ได้ และนับรวมถึงการกลั่นแกล้งทางอินเทอร์เน็ตด้วย โดยทั่วไปแล้ว การกระทำที่จะนับเป็นการกลั่นแกล้ง นั้นจะต้องมีองค์ประกอบคือมีเจตนาทำร้าย มีความไม่เท่ากัน ระหว่างอำนาจของทั้งสองฝ่าย มีการทำซ้ำ ทำให้เกิดความทุกข์ และมีการยั่วยุ ผลของการกลั่นแกล้ง อาจเกิดขึ้นได้หลายอย่าง ทั้งความโกรธ ภาวะซึมเศร้า ความเครียด และการฆ่าตัวตาย และ ผู้ที่เป็นฝ่ายกลั่นแกล้งก็อาจมีปัญหาทางสังคมในอนาคต และมีโอกาสเข้าไปเกี่ยวข้องกับอาชญากรรม

Edmonson & Zelonka (2019) ผู้ที่กลั่นแกล้งคนอื่นจะเป็นคนที่ไม่มั่นใจในตนเอง มีความสับสนในบทบาทของตนเองมีปัญหาทางจิตใจทำให้มีปัญหาในการสร้างสัมพันธภาพกับบุคคล รอบข้างและมองว่าเพื่อนร่วมงานเป็นภัยคุกคามตนเอง กังวลว่าจะมาแย่งชิงตำแหน่งของตนหรือ บางคนมีความฝังใจในวัยเด็กเนื่องจากเป็นผู้ที่เคยถูกกลั่นแกล้งหรือถูกทารุณกรรมมาก่อนเมื่อมีโอกาส จึงเปลี่ยนบทบาทกลับมากลายเป็นผู้กลั่นแกล้งคนอื่นเพื่อปกป้องตนเอง

ประครอง งามชัยภูมิ (2563) สรุปความหมายว่า การกลั่นแกล้ง หรือภาษาอังกฤษใช้คำว่า Bullying หมายถึง พฤติกรรมกลั่นแกล้งรังแกผู้อื่น โดยเฉพาะคนที่อ่อนแอกว่าอย่างต่อเนื่องซ้ำ ๆ จนผู้ถูกกระทำรู้สึกแค้น เจ็บปวด หรือเกิดความเครียด ซึ่งการกระทำดังกล่าวอาจเป็นการใช้กำลัง การใช้ถ้อยคำทำร้ายจิตใจ การใช้แรงกดดันทางสังคม การกีดกัน ลิดรอนสิทธิ์ขั้นพื้นฐาน หรือ การปฏิบัติใด ๆ ก็ตามที่เป็นไปในทางลบ

Kumar และ Goldstein (2020) กล่าวว่า การถูกกลั่นแกล้งนั้นส่งผลให้ผู้ที่ถูกกระทำเกิด ความรู้สึกเสียใจ รู้สึกน้อยเนื้อต่ำใจ รู้สึก ด้อยค่า ขาดความมั่นใจรวมถึงการถูกทำร้ายจิตใจนำไปสู่

ความเครียดวิตกกังวล มีภาวะซึมเศร้า รู้สึกโดดเดี่ยวและมีความคิดที่จะฆ่าตัวตาย รู้สึกถึงชีวิตที่ดีได้น้อยกว่าปกติ

Roberts et al. (2020) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งในที่ทำงานคือการกระทำใด ๆ ก็ตามที่ทำให้เป้าหมายรู้สึกไม่เป็นที่ต้อนรับหรือถูกโจมตี แสดงออกอย่างก้าวร้าวหรือก้าวร้าวเชิงลบ หรือทำให้ที่ทำงานรู้สึกเป็นศัตรูหรือไม่เป็นที่ต้อนรับการกลั่นแกล้งในที่ทำงานอาจส่งผลให้สถานที่ทำงานโดยรวมเป็นพิษ นอกจากนี้ยังส่งผลเสียต่อบุคคลอื่น ๆ อีกด้วย ตัวอย่างเช่น การกลั่นแกล้งในที่ทำงานอาจทำให้ประสิทธิภาพการทำงานและความพึงพอใจในงานลดลง ระดับความเครียดเพิ่มขึ้น และเกิดปัญหาสุขภาพจิต เช่น เพิ่มโอกาสในการเกิดความวิตกกังวล ภาวะซึมเศร้า อาการตื่นตระหนก หรือ PTSD หรือทำให้สมาธิลดลง นอกจากนี้ การกลั่นแกล้งยังอาจทำให้พนักงานลาออกบ่อยขึ้น มีโอกาสปวดหัวมากขึ้น และอาจทำให้เกิดอาการนอนไม่หลับได้บุคคลที่ถูกกลั่นแกล้งไม่ใช่คนเดียวเท่านั้นที่อาจประสบกับผลลัพธ์จากการกลั่นแกล้งเหล่านี้ พนักงานที่ไม่ใช่เป้าหมายแต่ประสบกับสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เป็นมิตรซึ่งสร้างขึ้นโดยผู้กลั่นแกล้งก็อาจประสบกับผลลัพธ์เหล่านี้ได้เช่นกัน

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (2564) กล่าวว่า ผู้ที่ถูกกลั่นแกล้งรังแก ได้แก่ คนที่อายุน้อย มีประสบการณ์การทำงานน้อย ความรู้น้อย มีตำแหน่งงานต่ำ มีบุคลิกภาพในเชิงลบ จึงเป็นผู้ที่มีโอกาสที่จะถูกกลั่นแกล้งสูง ส่วนพนักงานที่มีบุคลิกภาพมั่นคงในอารมณ์ มีจิตสำนึก มีความประนีประนอมมักไม่โดนกลั่นแกล้ง ส่วนผู้กระทำการกลั่นแกล้งบุคคลอื่นเป็นบุคคลที่มีพฤติกรรมก้าวร้าวที่มีเจตนาจะทำร้ายบุคคลอื่นซึ่งอาจจะแสดงออกอย่างเปิดเผย เช่น การใช้กำลัง การระเบิดอารมณ์การทำลายทรัพย์สิน การขู่จะทำร้ายผู้อื่น หรือเป็นพฤติกรรม ก้าวร้าวแอบแฝง ซึ่งผู้กลั่นแกล้งโดยส่วนใหญ่หรือทั้งหมด รับรู้ว่าการกระทำของตนเอง สร้างความเจ็บปวดหรือมีลักษณะไม่เป็นมิตรต่อผู้ถูกกลั่นแกล้ง

ทวีศักดิ์ สิริรัตน์เรขา (2565) กล่าวว่า “การบูลลี่” (Bullying) คือ การกลั่นแกล้ง ช่มแสดรังแกผู้อื่นให้เสียหาย อับอาย และเป็นทุกข์ โดยการกระทำ คำพูด การกีดกันทางสังคม หรือผ่านทางไซเบอร์เป็นพฤติกรรมที่ทำโดยตั้งใจ เพื่อให้เหยื่อเกิดความรู้สึกอึดอัด โกรธ กลัว หรือเสียใจ เกิดขึ้นซ้ำมากกว่า 1 ครั้งหรือมีแนวโน้มว่าจะเกิดขึ้นอีก แตกต่างจากการหยอกล้อเล่นกันทั่วไปตรงที่ผู้ถูกกระทำไม่มีความรู้สึกโกรธ ไม่สนุก หรืออยากเล่นด้วย เกิดขึ้นได้กับทุกเพศทุกวัย ส่วนใหญ่จะเกิดขึ้นในวัยเรียนและมักเกิดในโรงเรียน แต่ก็สามารถเกิดขึ้นในที่อื่น ๆ ได้ เช่น สนามเด็กเล่น ห้องน้ำ รรรับส่งนักเรียน ฯลฯ ถ้าเป็นการบูลลี่ทางไซเบอร์ สามารถเกิดขึ้นได้ทุกที่ทุกเวลา ผู้กระทำมักมีพลังอำนาจ (Position of Power) ที่เหนือกว่าทางใดทางหนึ่ง เช่น ตัวใหญ่กว่า แข็งแรงกว่ามีอาวุโสกว่า ได้รับการยอมรับทางสังคมมากกว่า มีฐานะทางสังคมสูงกว่า ในขณะที่เหยื่อการบูลลี่มักเป็นกลุ่มเปราะบาง ผู้ที่มีความบกพร่องหรือต้องดูแลช่วยเหลือเป็นพิเศษ หรือผู้ที่ขาดความเชื่อมั่นในตัวเอง ขาดทักษะทางสังคม

Natchaphon B. (2023) กล่าวว่า Bully (บูลลี่) คือ พฤติกรรมก้าวร้าวที่คนหรือกลุ่มคนที่มีความได้เปรียบทางใดทางหนึ่งกระทำต่อผู้ที่เสียเปรียบหรืออ่อนแอกว่าอย่างต่อเนื่องจนผู้ถูกกระทำรู้สึกแค้น เจ็บปวด หรือเกิดความเครียด ซึ่งการกระทำดังกล่าวอาจเป็นการใช้กำลัง การใช้ถ้อยคำทำร้ายจิตใจ การใช้แรงกดดันทางสังคม การกีดกันลิดรอนสิทธิหรือปฏิบัติใด ๆ ก็ตามในทางลบ

Pitja et al (2023) ระบุว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพเป็นตัวแปรที่ทำให้เกิดความรุนแรงสูงสุด สุขพิชัย คณะช่าง (2566) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งในที่ทำงาน หรือ การบูลลี่กันในที่ทำงาน (Workplace Bullying) คือ การเลือกปฏิบัติของบุคคลหนึ่งต่อบุคคลหนึ่งในทางที่ไม่สมเหตุสมผล ซ้ำแล้วซ้ำเล่าในที่ทำงาน ซึ่งอาจเป็นการปฏิบัติ เช่น การข่มขู่ คุกคาม ลดศักดิ์ศรี หรือทำให้พนักงานอับอาย ทั้งต่อหน้าเพื่อนร่วมงานหรือลูกค้า

ปรางทิพย์ บุญไชยอภิสิทธิ์ (2567) ระบุว่า การกลั่นแกล้งเป็นการใช้อำนาจในทางที่ผิดโดยเจตนาอย่างต่อเนื่อง ซ้ำแล้วซ้ำเล่า ผ่านพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งแบ่งเป็นพฤติกรรม “ทางกายภาพ” (เช่น ตี ผลัก เตะ) “ด้วยวาจา” (เช่น เรียกชื่อ ยั่วเยาะ ใส่ร้ายป้ายสี) หรืออาจรวมถึงพฤติกรรมอื่น ๆ เช่น การทำหน้าบูดบึ้ง หรือการกีดกันทางสังคมโดยตั้งใจจะก่อให้เกิดอันตรายต่อร่างกาย สังคม จิตใจ

ปรานี ปวีณชนา (2567) ระบุว่า การแกล้งกัน (Bullying) คือ พฤติกรรมที่ผู้กระทำไม่ว่าจะเป็นคนเดียวหรือรวมตัวกันเป็นกลุ่มไปแกล้งเหยื่อ โดยมีเจตนาที่จะทำร้ายร่างกายหรือจิตใจอีกฝ่าย (Deliberate) เป็นการแกล้งกันซ้ำ ๆ (Repeated) และต้องการให้อีกฝ่ายรู้สึกสิ้นหวัง ไม่มีอำนาจที่จะสู้ได้ (Power Imbalance) โดย Bullying ของผู้ใหญ่ที่ทำงาน มีตัวละครที่เกี่ยวข้องกับการกลั่นแกล้งกันของผู้ใหญ่คล้ายกับเด็ก คือ มีคนที่ถูกแกล้ง คนที่ไปแกล้งคนอื่นและคนที่เห็นเหตุการณ์ คนทุกคนมีสิทธิ์ที่จะถูกแกล้งได้ขึ้นอยู่กับว่าไปอยู่ในสถานการณ์แบบไหน รูปแบบการแกล้งกันอาจจะไม่เห็นชัดเจนเหมือนตอนเด็กที่มักจะมีหลักฐานหลงเหลือไว้ เช่น รอยขีด ขีดข่วน การกลั่นแกล้งกันของคนที่เป็นผู้ใหญ่ซับซ้อนและน่ากลัวกว่าตอนเป็นเด็ก เนื่องจากเจตนาที่ต้องการจะทำให้อีกฝ่ายเดือดร้อนบางครั้งเป็นเรื่องที่รุนแรง เช่น ต้องการให้ลาออกจากที่ทำงาน ทำให้อีกฝ่ายไม่ได้รับตำแหน่งที่ดีขึ้น บางครั้งอาจถึงขั้นอยากให้อีกฝ่ายบาดเจ็บหนักหรือเสียชีวิต คนที่อยู่ต่อหน้าเราเขาอาจทำเป็นดีแต่เบื้องหลังอาจกลั่นแกล้งเราอย่างร้ายกาจ เช่น ไปให้ข้อมูลเท็จเรื่องของเรากับหัวหน้างาน ทำลายผลงานที่เราทำส่ง จ้างคนมาทำให้เราบาดเจ็บ ปลอมข่าวลือทางโซเชียลมีเดีย ดังนั้น การคบกับใครไม่ว่าจะเป็นสถานะใด เราต้องมีความระมัดระวังตัว เช่น ไม่บอกเลขบัตรเครดิตกับเพื่อน ไม่บอกข้อมูลที่เป็นเรื่องส่วนตัว สิ่งเหล่านี้ไม่ได้เป็นการให้มองโลกในแง่ร้าย แต่เป็นการมองโลกตามความเป็นจริง เพื่อที่จะคิด วิเคราะห์ แยกแยะ (Critical Thinking) กับทุกสิ่งที่เกิดขึ้น

อุษณีย์ ตันสูงเนิน และสุมาลี วงษ์วิจิตต์ (2567) กล่าวว่า “การกลั่นแกล้งออนไลน์” หมายถึง การสื่อสารใด ๆ ทางอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งรวมถึงการสื่อสารโดยใช้ คอมพิวเตอร์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์อื่น ๆ เว็บไซต์เครือข่ายสังคม ข้อความตัวอักษร จดหมาย อิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งเป็นการสื่อสารซ้ำ ๆ หรือต่อเนื่องทำให้ผู้อื่นเกิดความกลัว รบกวน ทำให้อับอาย หดหู่ ทำให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ อารมณ์ โดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นนั้นเสียชื่อเสียง ถูกดูหมิ่น หรือถูกเกลียดชัง

2.2.2 ประเภทของการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน

มูลนิธิยุวพัฒน์ (2562) แยกประเภทของการกลั่นแกล้ง ไว้ 4 ประเภท ดังนี้

ประเภทที่ 1. การกลั่นแกล้งทางร่างกาย เป็นลักษณะของการทำร้ายร่างกาย การชกต่อย การผลัก การตบตี

ประเภทที่ 2. การกลั่นแกล้งทางสังคมหรือด้านอารมณ์ เป็นลักษณะของการใช้กลุ่มเพื่อนหรือ สังคมกดดันและทำให้บุคคลแยกออกจากกลุ่ม เป็นผลทำให้เกิดความรู้สึกเจ็บปวดหรือเสียใจ จากการกระทำดังกล่าว

ประเภทที่ 3. การกลั่นแกล้งทางคำพูด เป็นลักษณะการพูดที่ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกหรือ ทำให้เจ็บปวด จะเกิดขึ้นในสถานการณ์ที่มีการขู่ข่ม เย้าแหย่ เยาะเย้ย ข่มขู่ การพูดจาดูถูก เสียดสีกัน ในกลุ่มเพื่อนหรือการวิจารณ์ด้วยคำพูดในลักษณะข่าวด่า คำนินทา และการพูดจาโกหกบิดเบือน ข้อมูลที่ไม่เป็นจริง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความเจ็บปวด

ประเภทที่ 4. การกลั่นแกล้งบนโลกออนไลน์ (Cyber Bullying) เป็นประเภทหนึ่งของการกลั่นแกล้ง ที่เกิดขึ้นใหม่และเป็นประเด็นปัญหาสำคัญในสังคม โดยใช้เครื่องมือสื่อสารเป็นเครื่องมือหลัก เช่น สมาร์ทโฟน แท็บเล็ต คอมพิวเตอร์เชื่อมต่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ ไม่ว่าจะเป็น เฟซบุ๊ก ทวิตเตอร์ อินสตาแกรม แชนท์ หรือเครือข่ายทางสังคม ออนไลน์อื่น ๆ ในการโจมตี ขู่ทำร้าย หรือใช้ถ้อยคำ ภัยคุกคามทางเพศแบบออนไลน์การแอบอ้างตัวตนของผู้อื่น การนำความลับของอีกฝ่าย มาเปิดเผย การหลอกลวง การสร้างกลุ่มโซเชียลเพื่อโจมตีโดยเฉพาะ เพื่อให้อีกฝ่ายขายหน้าหรือทน ไม่ได้จนกลายเป็นปัญหามานาน

ทวีศักดิ์ สิริรัตน์เรขา (2565) กล่าวว่า การบูลลี่สามารถทำได้หลากหลายรูปแบบ โดยทั่วไป แบ่งเป็น 4 ประเภท ดังนี้

ประเภทที่ 1. การบูลลี่ทางร่างกาย (Physical Bullying) เป็นการกลั่นแกล้งที่สังเกตเห็น ได้ชัดเจนตั้งแต่การทำร้ายร่างกายเบา ๆ ไปจนถึงขั้นรุนแรง ทำให้บาดเจ็บ เช่น ถูกลอยน้ำใส่ ผลักให้ ล้ม ตบ ตี ต่อย เตะ ฯลฯ รวมถึงการทำให้ข้าวของเสียหาย เอาของไปซ่อนหรือทิ้ง ฯลฯ

ประเภทที่ 2. การบูลลี่ทางคำพูด (Verbal Bullying) เป็นการกลั่นแกล้งที่รวมทั้งคำพูดที่พูด ออกไป ท่าทางที่แสดงออก หรือผ่านการเขียนด้วยถ้อยคำภัยคุกคาม จนทำให้ผู้อื่นรู้สึกไม่ดี

เช่น การล้อเลียนท่าทาง การล้อปมด้อยทางรูปร่าง การตั้งฉายา การล้อชื่อพ่อแม่ การด่าทอว่าร้ายเกี่ยวกับเพศสภาพการเยาะเย้ย การข่มขู่ด้วยคำพูด การแสดงสีหน้าหรือสัญญาณมือที่หยาบคาย ฯลฯ

ประเภทที่ 3. การบูลลี่ทางสังคม (Social Bullying) เป็นการกลั่นแกล้งเพื่อให้อีกฝ่ายอับอายและไม่เป็นที่ยอมรับของสังคม ส่งผลให้ผู้ถูกกระทำไม่อยากเข้าสังคม เช่น การปล่อยข่าวลือ การกีดกันไม่ให้เข้ากลุ่มหรือทำกิจกรรมร่วมด้วย การกีดกันคนอื่นไม่ให้เป็นเพื่อนหรือคุยด้วยการหัวเราะเยาะเมื่ออีกฝ่ายทำอะไรผิดพลาด ฯลฯ

ประเภทที่ 4. การบูลลี่ทางไซเบอร์ (Cyber bullying) เป็นการกลั่นแกล้งผ่านทางอินเทอร์เน็ต รวมถึงผ่านโทรศัพท์มือถือในรูปแบบของภาพ เสียง ข้อความ เช่น การโทรศัพท์ไปคุกคามข่มขู่ การพิมพ์ข้อความที่เป็นคำหยาบหรือกล่าวหาในทางไม่ดี การโพสต์ข้อมูลส่วนตัวของผู้อื่นให้เป็นที่อับอาย การเผยแพร่ภาพอนาจาร การสร้างบัญชีบนช่องทางออนไลน์เพื่อโจมตีอีกฝ่ายในทางเสียหาย ฯลฯ

ปรากฏพิชญ์ บุญไชยอภิสิทธิ์ (2567) ระบุประเภทของการกลั่นแกล้งไว้ ดังนี้

ประเภทที่ 1. การกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) การตี การเตะ การสะกด การบีบ และการผลัก หรือสร้างความเสียหายต่อทรัพย์สิน

ประเภทที่ 2. การกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) การเรียกชื่อ การดูถูก การล้อเลียน การข่มขู่ การเหยียดเพศทางเลือกหรือการเหยียดเชื้อชาติ

ประเภทที่ 3. การกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) เพื่อทำลายชื่อเสียงทางสังคมของใครบางคน หรือทำให้เกิดความอับอายสอสูร รวมไปถึงการโกหกและปล่อยข่าวลือ การคุกคาม หรือดูถูกเหยียดหยามการเล่นมุกตลกให้อับอายขายหน้า

ประเภทที่ 4. การกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) การกลั่นแกล้งบนโลกออนไลน์ หลอกลวง โพสต์ข้อความโจมตี ประจาน การคุกคามทางเพศ การล่วงละเมิดหรือทำร้ายร่างกาย

2.2.3 การกลั่นแกล้งทางกาย

ประครอง งามชัยภูมิ (2563) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งทางกาย ไม่ได้จำกัดเพียงการทำร้ายร่างกายอย่างเดียว แต่ยังรวมถึงการกระทำต่าง ๆ ที่สร้างความกลัวหรือความไม่ปลอดภัยให้กับผู้ที่ถูกกระทำ โดยเฉพาะในสภาพแวดล้อมการทำงานหรือสถานที่สาธารณะที่ผู้กระทำใช้การข่มขู่และความรุนแรงเพื่อควบคุมผู้อื่น พฤติกรรมเช่นนี้มีแนวโน้มที่จะส่งผลกระทบในเชิงลบต่อสุขภาพจิตของผู้ถูกกระทำ ทำให้พวกเขารู้สึกขาดความมั่นใจในการทำงานหรือใช้ชีวิตประจำวัน อีกทั้งยังส่งผลให้เกิดความรู้สึกโดดเดี่ยวและมีพฤติกรรมหลบหนีจากการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม

วรรณ ดาราพงษ์ (2563) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งทางกายมักเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นซ้ำ ๆ โดยผู้กระทำจะรู้สึกพึงพอใจจากการที่สามารถควบคุมหรือสร้างความทุกข์ทรมานให้กับผู้อื่น พฤติกรรมเช่นนี้ไม่ได้มีผลเพียงแค่ต่อร่างกายของผู้ถูกกระทำเท่านั้น แต่ยังสร้างบาดแผลทางจิตใจที่ยากจะรักษา โดยเฉพาะในกรณีที่พฤติกรรมการกลั่นแกล้งเหล่านี้เกิดขึ้นในช่วงเวลายาวนานหรือ

อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ถูกระงับเกิดความบอบซ้ำทางจิตใจและรู้สึกโดดเดี่ยวจากสังคม ส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตในระยะยาว และอาจทำให้ผู้ที่ตกเป็นเหยื่อเกิดการหลีกเลี่ยงสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

สมเกียรติ แก้วเกาะสะบ้า (2564) กล่าวว่า ปัจจัยทางสังคมและสิ่งแวดล้อมมีบทบาทสำคัญในการก่อให้เกิดพฤติกรรมการกลั่นแกล้งทางกาย โดยเฉพาะในกลุ่มวัยรุ่นที่มักเผชิญกับแรงกดดันจากกลุ่มเพื่อน การกลั่นแกล้งทางกายอาจถูกใช้เป็นวิธีการแสดงอำนาจและการควบคุมผู้อื่นเพื่อให้ตนเองเป็นที่ยอมรับในกลุ่มสังคม นอกจากนี้ การจัดลำดับสถานะในกลุ่มยังส่งเสริมให้ผู้กระทำมีความต้องการแสดงตนเหนือกว่า ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้จะเกิดได้ง่ายในสภาพแวดล้อมที่ขาดการควบคุมหรือดูแลอย่างเข้มงวด ส่งผลให้พฤติกรรมกลั่นแกล้งได้รับการยอมรับหรือไม่ถูกลงโทษอย่างเหมาะสม

ปริญญ์ เรืองทิพย์ (2564) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งทางกาย หมายถึง พฤติกรรมที่มีเจตนาใช้ความรุนแรงทางกายภาพต่อบุคคลอื่น โดยพฤติกรรมที่พบได้บ่อยคือ การทำร้ายทางกาย เช่น การผลัก การตบตี หรือการกระทำที่ก่อให้เกิดบาดเจ็บทางร่างกาย โดยมักเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมที่ผู้กระทำรู้สึกว่ามีอำนาจเหนือกว่าและใช้การกระทำรุนแรงเพื่อยืนยันอำนาจและทำให้ผู้ถูกระงับรู้สึกกลัวหรือต่ำต้อย การกระทำดังกล่าวไม่เพียงแต่ก่อให้เกิดความเจ็บปวดทางร่างกาย แต่ยังส่งผลกระทบทางด้านจิตใจ ทำให้ผู้ที่ตกเป็นเหยื่อรู้สึกหวาดกลัว วิตกกังวล และขาดความมั่นใจในตนเอง ซึ่งอาจส่งผลกระทบในระยะยาวต่อการพัฒนาความสัมพันธ์ทางสังคมของผู้ที่ถูกกระทำ

ณัฐธรรมานนท์ ข้ามสาม และคณะ (2564) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งทางกายยังส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อสุขภาพจิตของผู้ถูกระงับ โดยการกลั่นแกล้งที่เกิดขึ้นต่อเนื่องและซ้ำซากอาจนำไปสู่ความเครียดและภาวะซึมเศร้าในระยะยาว ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ถูกระงับเกิดความรู้สึกสูญเสียความนับถือตนเอง (Self-Esteem) และลดทอนศักยภาพในการทำงาน การเผชิญหน้ากับการถูกกลั่นแกล้งทางกายอย่างต่อเนื่องอาจทำให้ผู้ถูกระงับเกิดอาการวิตกกังวลต่อการปฏิบัติงาน และอาจมีความเสี่ยงสูงที่จะเกิดภาวะเครียดหลังเหตุการณ์สะเทือนขวัญ (PTSD) ซึ่งเป็นภาวะทางจิตที่ต้องได้รับการดูแลจากผู้เชี่ยวชาญ การเกิดภาวะเหล่านี้ย่อมส่งผลเสียต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ทำให้บรรยากาศการทำงานเสื่อมโทรมและอาจส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์กรในภาพรวม

ไชยชาญ เผื่อนคล้าย (2565) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งทางกายเป็นการกระทำที่ใช้ความรุนแรงทางกายภาพต่อผู้ถูกระงับโดยตรง ซึ่งมีลักษณะพฤติกรรมที่ส่งผลให้เกิดการบาดเจ็บและความเสียหายต่อร่างกายอย่างชัดเจน ตัวอย่างของการกลั่นแกล้งทางกายที่พบได้บ่อยในที่ทำงาน ได้แก่ การผลัก การชกตอย และการทำร้ายร่างกายด้วยอุปกรณ์ต่าง ๆ ซึ่งการกระทำเหล่านี้

มักมีเจตนาเพื่อแสดงอำนาจหรือสร้างความหวาดกลัวให้กับผู้ถูกระทำ โดยเฉพาะในสภาพแวดล้อมที่ผู้กระทำรู้สึกว่ามีอำนาจเหนือกว่า การกลั่นแกล้งทางกายนี้ไม่เพียงแต่ส่งผลต่อสภาพร่างกายของผู้ถูกระทำเท่านั้น แต่ยังสร้างความรู้สึกไม่ปลอดภัยและลดทอนความมั่นใจในการทำงานอีกด้วย ผู้ถูกกลั่นแกล้งอาจเกิดความหวาดกลัวที่จะแสดงออกหรือสื่อสารในที่ทำงาน ส่งผลให้เกิดสภาวะการทำงานที่ไม่เอื้อต่อความสำเร็จหรือความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เทวิน วิวัฒน์พัฒนกุล (2565) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งทางกาย หมายถึง การกระทำที่มีเป้าหมายเพื่อทำร้ายหรือสร้างความเจ็บปวดต่อร่างกายของผู้อื่น โดยพฤติกรรมดังกล่าวอาจเกิดขึ้นจากบุคคลใกล้ชิด เช่น คนในครอบครัว เพื่อนสนิท หรือคู่รัก นอกจากนี้ยังสามารถเกิดขึ้นจากบุคคลทั่วไปที่ไม่เคยรู้จักกันมาก่อน รูปแบบของการกลั่นแกล้งทางกายอาจรวมถึงการใช้อาวุธหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรุนแรงในการทำร้าย ซึ่งไม่เพียงแต่สร้างความบอบช้ำทางร่างกาย แต่ยังส่งผลกระทบต่อเชิงลบอย่างลึกซึ้งต่อจิตใจของเหยื่อ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่เหยื่อต้องประสบกับพฤติกรรมเช่นนี้อย่างต่อเนื่อง ความรุนแรงที่เกิดขึ้นนำไปสู่การสะสมของความกลัว ความกังวล และอาจพัฒนาสู่ภาวะความเครียดที่ฝังลึกในจิตใจ ส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตประจำวันของเหยื่ออย่างยาวนาน

กัญญภัค บึงไธย (2566) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งทางกายเป็นพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความรู้สึกอับอายหรือไม่สบายใจให้กับผู้ที่ถูกกระทำ โดยการกลั่นแกล้งทางกายเป็นหนึ่งในพฤติกรรมรุนแรงที่มักเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมทางสังคม เช่น โรงเรียนและกลุ่มสังคมที่ผู้กระทำมีอำนาจหรือสถานะเหนือกว่าและสามารถควบคุมผู้อื่นได้ การกระทำเหล่านี้ยังอาจก่อให้เกิดผลกระทบที่ซับซ้อนต่อสุขภาพจิตของเหยื่อ ทำให้เกิดความรู้สึกไม่ปลอดภัยและมีอาการซึมเศร้าหรือวิตกกังวล

ยุวดี แตรประสิทธิ์ และคณะ (2566) กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ความเครียด ความโกรธ หรือความอิจฉาริษยา สามารถเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการกลั่นแกล้งทางกาย ผู้กระทำมักรู้สึกว่าการกระทำรุนแรงเป็นช่องทางในการระบายอารมณ์หรือความกดดันที่ตนมีอยู่ โดยเฉพาะเมื่อผู้กระทำมองว่าตนมีความได้เปรียบทางกายภาพ การกลั่นแกล้งกลายเป็นวิธีที่พวกเขาเลือกใช้เพื่อยืนยันสถานะและควบคุมผู้อื่น ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตและความรู้สึกมั่นคงของผู้ถูกระทำ ทำให้พวกเขารู้สึกหมดความมั่นใจและหลีกเลี่ยงการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม

อุษณีย์ ต้นสูงเนิน และสุมาลี วงษ์วิจิต (2567) กล่าวว่า ปัจจัยทางครอบครัวและรูปแบบการเลี้ยงดูมีผลอย่างลึกซึ้งต่อการพัฒนาพฤติกรรมการกลั่นแกล้งทางกายของบุคคล หากบุคคลเติบโตมาในครอบครัวที่ขาดการสนับสนุนทางอารมณ์ หรือเป็นครอบครัวที่ใช้ความรุนแรงเป็นเครื่องมือในการควบคุม สมาชิกในครอบครัวอาจมีแนวโน้มที่จะเรียนรู้และนำพฤติกรรมรุนแรงมาใช้ในอนาคต การขาดแบบอย่างที่ดีและการขาดการอบรมสั่งสอนที่เหมาะสมจากครอบครัวเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้

เกิดการกลั่นแกล้งทางกายในสังคม ซึ่งไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมในระดับบุคคล แต่ยังส่งผลกระทบต่อภาพรวมของสังคมด้วย

2.2.4 การกลั่นแกล้งทางวาจา

มูลนิธิยุวพัฒน์ (2562) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งทางคำพูด เป็นลักษณะการพูดที่ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกหรือทำให้เจ็บปวด จะเกิดขึ้นในสถานการณ์ที่มีการข่มขู่ เยาะเย้ย ข่มขู่ การพูดจาดูถูก เสียดสีกันในกลุ่มเพื่อน หรือการวิจารณ์ด้วยคำพูดในลักษณะข่าวลือ คำนิทา และการพูดจาโกหก บิดเบือนข้อมูลที่ไม่เป็นจริง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความเจ็บปวด

โกวิท นพพร (2562) กล่าวว่า การบูลลี่ทางวาจา แม้ไม่มีบาดแผลทางกายให้เห็น แต่การพูดส่อเสียด ล้อเลียน ใส่ร้าย การประจานด้วยคำพูดให้ผู้อื่นได้ยิน นอกจากจะสร้างความอับอาย วิตกกังวลอาจสร้างความเครียด เก็บกด ส่งผลถึงขั้นเป็นโรคซึมเศร้า หรือหวาดกลัวสังคม ถือเป็นบาดแผลทางใจที่เจ็บปวดไม่น้อย

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2562) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งทางคำพูด เป็นลักษณะการพูดที่ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกหรือทำให้เจ็บปวด จะเกิดขึ้นในสถานการณ์ที่มีการข่มขู่ เยาะเย้ย ข่มขู่ การพูดจาดูถูก เสียดสีกันในกลุ่มเพื่อน หรือการวิจารณ์ด้วยคำพูดในลักษณะข่าวลือ คำนิทา และการพูดจาโกหก บิดเบือนข้อมูลที่ไม่เป็นจริง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความเจ็บปวด

ทวีศักดิ์ สิริรัตน์เรขา (2565) กล่าวว่า การบูลลี่ทางคำพูด (Verbal Bullying) เป็นการกลั่นแกล้งที่รวมทั้งคำพูดที่พูดออกไป ท่าทางที่แสดงออก หรือผ่านการเขียนด้วยถ้อยคำหยาบคาย จนทำให้อีกฝ่ายรู้สึกไม่ดี เช่น การล้อเลียนท่าทาง การล้อปมด้อยทางรูปร่าง (Body Shaming) การตั้งฉายา การล้อชื่อพ่อแม่ การด่าทอ การว่าร้ายเกี่ยวกับเพศสภาพ การเยาะเย้ย การข่มขู่ด้วยคำพูด การแสดงสีหน้าหรือสัญญาณมือที่หยาบคาย ฯลฯ

วิชัย เทียนถาวร (2566) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) คือ การสื่อสารเขียน เพื่อสื่อความหมายกลั่นแกล้ง เช่น ล้อเล่น, เรียกชื่อ, แสดงความคิดเห็นทางเพศที่ไม่เหมาะสม, เหน็บแนม และขู่ว่าจะทำอันตราย

หยกฟ้า อิศรานนท์ (2566) กล่าวว่า การรังแกทางวาจา (Verbal) การใช้คำพูดที่ทำให้ผู้ถูกรังแกรู้สึกเจ็บปวดใจ รู้สึกอับอาย เป็นการพูดข่มขู่ ขู่เย้า เสียดสี นิทา ปลอบข่าวโคมลอย ให้บุคคลที่เป็นเหยื่อรู้สึกเสียหายจากสิ่งที่ผู้กระทำได้พูดออกมา การรังแกประเภทนี้จึงมีเส้นบาง ๆ ระหว่างการรับรู้ของผู้กระทำที่มองว่าเป็นการล้อเล่นเฉย ๆ ขณะที่ผู้ถูกรังแกอาจตีความได้ว่าผู้กระทำมีเจตนาที่ทำให้เขาารู้สึกเจ็บปวดทางจิตใจ และได้รับผลในระยะยาว

2.2.5 การกลั่นแกล้งทางสังคม

โกวิท นพพร (2562) กล่าวว่า บูลลี่ทางสังคม เป็นการสร้างกระแสสังคมรอบข้างให้ โหมกระหน่ำมายังเหยื่อของการ บูลลี่ เหมือนการยืมมือคนรอบข้างให้ร่วมกันทำร้ายบุคคล เพียงคนเดียว เช่น การปล่อยคลิปของเหยื่อ หรือการสร้างข่าวลือ จนผู้เสพหลงเชื่อและพร้อมจะแชร์ และกระพือข่าวให้ไปในวงกว้างขึ้น จนกว่าผู้ถูกระทำไม่มีที่ยืนทางสังคม

Tiger Rattana (2019) กล่าวว่า การบูลลี่ด้านสังคมหรือด้านอารมณ์ (Social or Emotional Bullying) เป็นลักษณะของการสร้างกระแสสังคมรอบข้างโดยใช้วิธีการยืมมือของคนรอบข้างให้ ร่วมกันทำร้ายเหยื่อ กดดันและทำให้คนที่ตกเป็นเหยื่อของการบูลลี่แยกออกจากกลุ่มด้วยความรู้สึก เจ็บปวดหรือเสียใจจากการกระทำดังกล่าว เช่น การขัดขวางไม่ให้คนที่ตกเป็นเหยื่อมีส่วนร่วม ในกิจกรรมต่าง ๆ หรือการหลบไม่ให้เข้ามามีปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม รวมไปถึงการโน้มน้าวชักจูงคนรอบ ข้างให้ไม่สนใจเหยื่อที่ถูกบูลลี่ ส่งผลทำให้คนที่ถูกบูลลี่รู้สึกกว่าตัวเองไร้ตัวตน ไม่มีเพื่อน ไม่มีคนคุยด้วย ไม่มีใครคบ และหาทางออกจากปัญหานี้ไม่ได้

กรมสุขภาพจิต (2564) ระบุว่า การกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) เป็นพฤติกรรม ที่มิเจตนาและความตั้งใจกระทำให้ผู้อื่นได้รับความทุกข์ความเจ็บปวด เพื่อให้ตนเองรู้สึกมีอำนาจหรือ มีพลังเหนือกว่าผู้อื่น

ทวีศักดิ์ สิริรัตน์เรขา (2565) กล่าวว่า การบูลลี่ทางสังคม (Social Bullying) เป็นการกลั่นแกล้ง เพื่อทำให้อีกฝ่ายอับอายและไม่เป็นที่ยอมรับของสังคม ส่งผลให้ผู้ถูกระทำไม่อยากเข้าสังคม เช่น การปล่อยข่าวลือ การกีดกันไม่ให้เข้ากลุ่มหรือทำกิจกรรมร่วมด้วย การกีดกันคนอื่นไม่ให้ เป็นเพื่อนหรือคุยด้วย การหัวเราะเยาะเมื่ออีกฝ่ายทำอะไรผิดพลาด ฯลฯ

Alysia Marshall-Seslar (2022) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งทางสังคมคือเมื่อบุคคลพยายาม ทำร้ายความสัมพันธ์หรือชื่อเสียงของบุคคลอื่น สิ่งนี้ส่งผลเสียต่อสุขภาพจิตของบุคคล ที่ตกเป็นเป้าหมาย เนื่องจากส่งผลกระทบต่อความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบุคคลนั้น ส่วนหนึ่งของ ธรรมชาติของมนุษย์คือความปรารถนาที่จะรู้สึกว่าได้รับการยอมรับในฐานะสมาชิกของกลุ่ม การกลั่นแกล้งทางสังคมสามารถเกิดขึ้นได้ทางออนไลน์หรือแบบพบหน้ากัน เนื่องจากการกลั่นแกล้ง ทางสังคมอาจเกิดขึ้นโดยอ้อมหรือโดยตรง จึงอาจระบุได้ยาก แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

ประเภทที่ 1. การกลั่นแกล้งทางสังคมโดยอ้อม อาจระบุได้ยาก บุคคลที่ถูกกลั่นแกล้งทางสังคม อาจจะไม่มีหลักฐานว่าเกิดอะไรขึ้น โดยลักษณะการกลั่นแกล้งทางสังคมอ้อมอาจเป็น การเพิกเฉยต่อ ใครบางคน, การเดินหนีเมื่อใครบางคนกำลังพูด, การไม่เชิญใครเข้าร่วมกลุ่มหรือกิจกรรม, การ พยายามโน้มน้าวมิตรภาพระหว่างใครบางคนกับคนอื่น, การแพร่ข่าวลือ

ประเภทที่ 2. การกลั่นแกล้งทางสังคมโดยตรง ยังคงเป็นเรื่องที่ยากในการรายงานสถานการณ์ เหล่านี้มักเป็นคำพูดของคนคนหนึ่งหรือการตีความสถานการณ์ที่ขัดแย้งกับอีกคนหนึ่ง การกลั่นแกล้ง

ทางสังคมสามารถเกิดขึ้นโดยตรงได้การบอกใครบางคนว่าเขาไม่เป็นที่น่ายอมรับ, การบอกคนอื่นให้ไม่เป็นเพื่อนกับใครบางคนหรือห้ามรับใครเข้ามา, การทำให้ใครบางคนอับอาย

2.2.6 การกลั่นแกล้งทางไซเบอร์

มูลนิธิส่งเสริมสื่อเด็กและเยาวชน (2561) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งบนโซเชียลมีเดีย คือ การกลั่นแกล้งรังแก หรือคุกคาม โดยเจตนาผ่านสื่อดิจิทัล หรือสื่อออนไลน์ เช่น โทรศัพท์มือถือ คอมพิวเตอร์ และแท็บเล็ต ผู้ที่กลั่นแกล้งจะส่งข้อความหรือรูปภาพ ผ่าน SMS, กล่องข้อความ และแอปพลิเคชันหรือส่งผ่านออนไลน์ในสื่อสังคม กระดานสนทนา หรือเกมออนไลน์ที่ผู้ใช้สามารถเปิดดู มีส่วนร่วมหรือแบ่งปันเนื้อหาได้ การกลั่นแกล้งลักษณะนี้มักกระทำซ้ำ ๆ ไปยังเหยื่อหรือผู้ที่ถูกกลั่นแกล้งโดยผู้รังแกจะเปิดเผยหรือปิดบังตัวตนก็ได้วิธีการคือ ส่งโพสต์หรือแชร์ข้อมูลด้านลบ เป็นเท็จหยาบคาย และทำร้ายจิตใจผู้อื่น บางกรณีการกลั่นแกล้งบนโลกโซเชียลอาจรวมถึง การแชร์ข้อมูล ส่วนตัวของผู้อื่นโดยมีเจตนา เพื่อที่จะทำให้เจ้าตัวอับอาย หรือทำลายชื่อเสียง บางครั้งการกลั่นแกล้งบนโลกโซเชียลเลยไปถึงระดับที่ผิดกฎหมาย หรือเป็นอาชญากรรมได้ประการสำคัญการปฏิบัติต่อผู้อื่น โดยไม่เจตนาหรือไม่สุภาพเพียงครั้งเดียว ไม่อาจถือว่าเป็นการกลั่นแกล้งได้คุณลักษณะประการสำคัญของการกลั่นแกล้งบนโลกโซเชียลคือ เป็นการกระทำที่จงใจและกระทำต่อผู้ถูกกระทำซ้ำ ๆ หลายครั้ง

ปองกมล สุรัตน์ (2561) กล่าวว่า การรังแกกันบนโลกโซเชียล หมายถึง การที่บุคคลหรือกลุ่ม บุคคล (ผู้รังแก) ใช้การติดต่อสื่อสารผ่านช่องทางเทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ต เช่น โทรศัพท์มือถือ อีเมล หรือเว็บไซต์ต่าง ๆ ในการส่งข้อความหรือรูปภาพที่รุนแรง หยาบคาย ล้อเลียน อันเกี่ยวข้องกับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ตกเป็นเป้าหมายในปรากฏการณ์สาธารณะ หรือส่งไปยังผู้ถูกรังแกโดยตรง

มูลนิธิยุวพัฒน์ (2562) ระบุว่า สาเหตุของการเกิด Cyber bullying เกือบทั้งหมด มักเริ่มก่อตัวจากความขัดแย้งความเห็นต่าง หรือมีกรณีพิพาทระหว่าง 2 คน ลูกหลานจนเป็นชนวนของการกลั่นแกล้งกันในโลกออนไลน์ นอกจากนี้ผู้คนยังเข้าใจว่าโซเชียลมีเดียคือพื้นที่ส่วนตัว สามารถใช้ระบายความรู้สึกได้ ถ้อยคำที่ใช้โพสต์จึงออกแนวจนแรง โพสต์เสียดสี หรือสร้างความเสียหายให้อีกฝ่ายและแสดงอารมณ์แง่ลบออกมาได้อย่างเต็มที่โดยไม่ต้องเกรงใจ Cyber bullying แบ่งเป็น 7 ประเภท คือ

ประเภทที่ 1. การส่งข้อความนินทาผู้อื่น ให้เขาเสียหาย

ประเภทที่ 2. การไล่บางคนออกจากกลุ่มออนไลน์ เช่น กลุ่มไลน์หรือเฟซบุ๊กกรุ๊ป

ประเภทที่ 3. การแอบเข้าไปในโซเชียลมีเดียของคนอื่นและโพสต์ข้อความให้เจ้าของบัญชีเฟซบุ๊กเสียหาย และทำให้คนรอบตัวเข้าใจผิด

ประเภทที่ 4. การว่ากล่าว ตำหนิ ด้วยถ้อยคำหยาบคาย ตอกย้ำปมด้อยทำให้เสียความมั่นใจ

ประเภทที่ 5. ส่งข้อความ รูป วิดีโอ หรืออะไรก็ตามที่ทำให้คนอื่นอับอายบนอินเทอร์เน็ต รวมถึงข่มขู่

ประเภทที่ 6. หยอกล้อ ยั่วโมโหจนอีกฝ่ายเผยความลับที่น่าอายของตัวเองบนโลกออนไลน์

ประเภทที่ 7. เห็นการกลั่นแกล้งบนโลกออนไลน์แล้วเข้าไปร่วมด้วย

Huang et al. (2019) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งบนโลกออนไลน์ (Cyberbullying) มักทำผ่านสื่อสังคมออนไลน์ที่เปิดพื้นที่ให้มีการแลกเปลี่ยนพูดคุยโดยใช้เครื่องมือสื่อสาร เช่น สมาร์ทโฟน แท็บเล็ต คอมพิวเตอร์เชื่อมต่อเครือข่ายสังคมออนไลน์เป็นหลัก ลักษณะที่พบได้บ่อยแก่ การโจมตีขู่ทำร้ายหรือใช้ถ้อยคำหยาบคาย การคุกคามทางเพศแบบออนไลน์ การแอบอ้างตัวตนของผู้อื่น การนำความลับของอีกฝ่ายมาเปิดเผย การหลอกลวง การสร้างกลุ่มในโซเชียลเพื่อโจมตีโดยเฉพาะเพื่อให้อีกฝ่ายขายหน้าหรือทนไม่ได้และนำไปสู่ปัญหาอื่น ๆ ตามมามากมาย

มูลนิธิยุวพัฒน์ (2562) ระบุว่าจากข้อมูลการกลั่นแกล้งบนโลกออนไลน์ ในปี พ.ศ. 2563 พบว่าประเทศไทยเป็นประเทศที่เป็นอันดับ 1 ที่พบการกลั่นแกล้งผ่านอินเทอร์เน็ตและประเทศไทยเองก็ติดอันดับ 2 ของโลกรองจากประเทศญี่ปุ่น

ปริญดา จีระสมบัติ (2563) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งบนโซเชียลมีเดีย หมายถึง เป็นการกลั่นแกล้งผู้อื่นด้วยข้อความ อีเมล รูปภาพ ผ่านเว็บไซต์หรือช่องทางต่าง ๆ บนอินเทอร์เน็ต ผ่านเครื่องมือหรืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ ที่เป็นการล้อเลียนที่สร้างความกังวลใจให้ผู้อื่นอาจส่งผลกระทบต่อให้ผู้ถูกกลั่นแกล้งเกิดความไม่สบายใจ ตลอดจนรู้สึกเครียด ด้วยการกระทำที่ใช้

กรกมล แจ่มเจริญยิ่ง (2564) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ หมายถึง การรังแกหรือคุกคามผู้อื่นผ่านอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ เช่น เว็บไซต์ อีเมล โทรศัพท์มือถือ ข้อความสั้น รวมไปถึงเว็บไซต์เครือข่ายทางสังคม เป็นการกระทำโดยเจตนา และนำไปสู่ความตึงเครียดทางอารมณ์ ทำให้เกิดความทุกข์อย่างซ้ำ ๆ เช่น การใช้คำพูดรุนแรง การดูถูกดูแคลัน รวมทั้งการส่งอีเมล หรือโทรศัพท์ไปรบกวนผู้อื่น ซึ่งการกระทำในลักษณะนี้สามารถเกิดขึ้นได้ในทุกที่และทุกเวลา

Amnesty International Thailand (2564) ระบุว่า การกลั่นแกล้งบนโลกออนไลน์ (Cyber Bullying) เป็นการกระทำรูปแบบหนึ่งที่เกิดขึ้นบนพื้นที่ออนไลน์ เกิดการละเมิดสิทธิต่าง ๆ จนทำให้ผู้อื่นหวาดกลัว ตกใจ รู้สึกแย่ ไร้ค่าและกลายเป็นตัวตลกของสังคม ซึ่งจะเห็นได้ชัดในยุคปัจจุบันที่ทุกคนมีโซเชียลมีเดียเป็นของตัวเอง สิ่งนี้เปรียบเสมือนอาวุธที่คอยทิ่มแทงใจคนที่ตกเป็นเป้าหมายของสังคม ตัวอย่างเช่น การรุมด่าทอ การใช้คำพูดที่สร้าง Hate Speech (ทำร้ายด้วยวาจา) ซึ่งการกระทำเหล่านี้ผู้กระทำอาจจะไม่ได้คิด แต่ผู้ที่ถูกกระทำอาจจะนำไปคิดจนวิตกกังวล กระทั่งต่อการใช้ชีวิตประจำวันการกระทำกลั่นแกล้งบนโลกออนไลน์จนบางครั้งก็อาจเป็นการกระทำที่เลยเถิดไปถึงขั้นผิดต่อกฎหมาย และจริยธรรม

กัญญารักษ์ บึงไสย (2566) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งออนไลน์ นั้นเป็นพฤติกรรมที่ส่งผลกระทบต่อจิตใจหรือความรู้สึกของเด็กหรือเยาวชนผู้ถูกกลั่นแกล้งโดยตรง ดังนั้น จึงอาจเกิดปัญหาในกรณีการกลั่นแกล้ง ล้อเลียนเพื่อความสนุกสนานที่บุคคลธรรมดาทั่ว ๆ ไปอาจ รู้สึกขบขัน แต่เด็กหรือ

เยาวชนผู้ถูกกลั่นแกล้งกลับ รู้สึกซึมเศร้า เจ็บปวด หรือเสียใจ เนื่องจากเด็กหรือเยาวชนเชื่อว่าการถูกดูถูก โดยข้อความที่ไม่น่าเชื่อนั้นเป็นการสะท้อนภาพที่เพื่อน ๆ มอง ตัวเด็กหรือเยาวชนคนนั้น

Journal of Research for Health Improvement and Quality of Life (2023) ระบุว่า Social Bullying คือการกลั่นแกล้งรูปแบบหนึ่ง ที่ทำให้ผู้อื่นรู้สึกอับอาย ไร้ค่า และสูญเสียความสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น การกระจายข่าวที่ทำให้เกิดความเสียหาย, การถูกรุมประนามและขับออกจากกลุ่ม หรือการทำให้ผู้อื่นในที่สาธารณะโดยพฤติกรรมการบูลลี่ลักษณะนี้จะส่งผลกระทบต่อจิตใจ และสังคมของผู้ที่ถูกกระทำเป็นอย่างมาก ซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหาอื่น ๆ ตามมาอีกมากมาย เช่น โรคซึมเศร้า, ปัญหาความรุนแรง หรือนำไปสู่การฆ่าตัวตายในท้ายที่สุด

ปราณี ปวีณนา (2567) ระบุว่า การแกล้งกันทางโซเชียลมีเดีย (Cyber Bullying) เป็นเรื่องที่พบมากขึ้นเรื่อย ๆ และมีความรุนแรง คนที่ไปแกล้งคนอื่นด้วยการคอมเมนต์ (Comment) ข้อความด่าทอหรือเป็นเท็จ จุดประสงค์ที่ทำให้เขาเกรียนแบบนี้เกิดจากหลายสาเหตุ เช่น ชีวิตจริงเป็น Nobody แต่เมื่ออยู่ในโลกโซเชียลมีเดียได้รับการยอมรับเป็น Somebody เลยต้องเรียกร้องความสนใจด้วยถ้อยคำที่ไม่น่าฟัง เป็นคนที่ความเครียดแล้วหาทางระบายออกไม่ได้เลยมาลงทางโซเชียลมีเดีย เพราะคิดว่าไม่มีใครรู้ตัวตน อยากทำอะไรก็ทำ การคอมเมนต์ข้อความด่าทอหรือเป็นเท็จ ที่ทำให้เหยื่อรู้สึกแย่อสร้างบาดแผลทางใจกับเหยื่อมาก ส่วนใหญ่เหยื่อจะป่วยเป็นโรคทางจิตตามมา เช่น โรคซึมเศร้า (Depressive Disorder) โรควิตกกังวล (Anxiety Disorder) โรคที่เกิดตามมาหลังจากเจอเรื่องเลวร้าย (Post Traumatic Stress Disorder) บางคนทนรับความกดดันไม่ไหวจนทำร้ายตัวเองหรือฆ่าตัวตาย ดังนั้น คอมเมนต์แย่ ๆ ไม่ใช่แค่ข้อความที่อ่านแล้วก็ผ่านไป แต่คอมเมนต์นั้นได้กลายเป็นอาวุธที่กรีดทำลายร่างกายและจิตใจของเหยื่อ ดังนั้น ก่อนที่กดพิมพ์โพสต์ คอมเมนต์ นั้นให้คิดให้ดี อย่าทำตามอารมณ์ หากอยากพิมพ์มากให้พิมพ์ทวิตไว้ในแอปพลิเคชันที่ไม่ได้เชื่อมต่อกับอินเทอร์เน็ต อ่านทบทวนหลายรอบก่อนกดส่งที่สำคัญลองมองในมุมกลับกันว่าถ้าเราหรือคนที่เรารักอยู่ในสถานการณ์เดียวกันแล้วถูกคนคอมเมนต์แบบนี้เราจะรู้สึกอย่างไร

อุษณีย์ ต้นสูงเนิน และสุมาลี วงษ์วิจิต (2567) กล่าวว่า “การกลั่นแกล้งออนไลน์” หมายถึง การสื่อสารใด ๆ ทางอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้เทคโนโลยีเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งรวมถึงการสื่อสารโดยใช้คอมพิวเตอร์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์อื่น ๆ เว็บไซต์เครือข่ายสังคม ข้อความตัวอักษร เว็บไซต์จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งเป็นการสื่อสารซ้ำ ๆ หรือต่อเนื่องทำให้ผู้อื่นเกิดความกลัว รบกวน ทำให้อับอาย หดหู่ ทำให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ อารมณ์ โดยประการ ที่น่าจะทำให้ผู้อื่นนั้นเสียชื่อเสียง ถูกดูหมิ่นหรือถูกเกลียดชัง

2.2.7 วิธีการป้องกันและวิธีการรับมือการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน

สุเมยิ ฤทธินำสุข (2562) แนะนำว่าเมื่อเกิดเหตุการณ์การกลั่นแกล้งขึ้นจริง วิธีการแก้ไขของคนไทยส่วนใหญ่จะเป็นรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ (Informal Resolution) โดยจะอดทนเท่าที่ตนเองสามารถรับมือได้ก่อนโดยการนิ่งเฉยไม่ตอบโต้และทำเป็นไม่ใส่ใจ แต่ถ้าเมื่อถึงจุดที่ไม่สามารถอดทนต่อไปได้อีกนั้น ก็จะเข้าสู่ขั้นตอนการขอปรึกษากับผู้ใหญ่หรือคนรอบข้างผ่านการระบายหรือเล่าเหตุการณ์ที่ตนเองเผชิญให้ผู้อื่นฟัง เป็นลักษณะของการจัดการค่อยเป็นค่อยไปแบบไม่เป็นทางการ มีความประนีประนอมยอมกันอยู่ โดยไม่ได้ไปถึงขั้นของการรายงานให้องค์กรหรือผู้มีอำนาจในการจัดการเรื่องนี้ทราบเพื่อเข้าสู่กระบวนการตามนโยบายบริษัท

โกวิทย์ นพพร (2562) ระบุว่า หลายครั้งที่การบูลลี่เกิดขึ้นเพียงเพราะความสนุกชั่ววูบ ความโกรธชั่วคราว หรือเป็นเพียงการตัดสินใจชั่วขณะ แต่ผลที่ตามมาอาจมากมายและส่งผลยาวนานสำหรับผู้ถูกระทำ ดังนั้น การรู้จักรับมือกับการบูลลี่อาจช่วยหลีกเลี่ยงบาดแผลทั้งทางกาย ใจ และสังคม ดังนี้

วิธีที่ 1. ใช้ความนิ่งสยบการบูลลี่ การนิ่งเฉยต่อการบูลลี่ช่วยให้เรื่องราวการบูลลี่หายไปอย่างรวดเร็ว เนื่องจากผู้กระทำมักมีเจตนาให้เหยื่อตอบโต้ เพื่อสร้างกระแสความรุนแรงหรือเพิ่มความสนใจแต่เมื่อผู้ถูกระทำเลือกที่จะนิ่งเฉย ผู้ลงมือบูลลี่อาจรู้สึกเบื่อและถอยทัพไปเองในที่สุด

วิธีที่ 2. ตอบโต้อย่างสุภาพ ด้วยคำพูดและการแสดงออกว่าไม่ได้รู้สึกสนุก หรือไม่ชอบการกระทำรวมถึงวาจาต่าง ๆ ที่ถูกกล่าวถึงด้วยคำพูดและท่าทีสุภาพ ไม่ตะโกน ขึ้นเสียง หรือใช้คำหยาบคาย รวมถึงชี้แจงอย่างชัดเจนหากเรื่องที่ถูกกล่าวหาไม่เป็นจริง

วิธีที่ 3. พูดคุยกับเพื่อนร่วมชะตากรรมเพื่อช่วยกันแก้ไข บางครั้งการถูกบูลลี่ไม่ได้เกิดขึ้นกับบุคคลเพียงคนเดียว การหาผู้ร่วมถูกระทำจะเป็นการเพิ่มหลักฐานและพยานว่า ผู้บูลลี่สร้างเรื่องขึ้นทำร้ายเหยื่อมากกว่าจะเป็นเรื่องจริง นอกจากนี้เพื่อนร่วมชะตากรรมอาจเป็นที่ปรึกษาคลายทุกข์ได้เป็นอย่างดี

วิธีที่ 4. เปลี่ยนสิ่งแวดล้อม หากการบูลลี่นั้นทำร้ายร่างกายหรือจิตใจจนยากยอมรับการเปลี่ยนที่ทำงาน กลุ่มเพื่อน ก็อาจช่วยฟื้นฟูภาวะบอบช้ำจากการถูกบูลลี่ได้เร็วขึ้น

วิธีที่ 5. ปรึกษานักจิตวิทยาหรือจิตแพทย์ หลายครั้งที่การบูลลี่ล้ำเส้นเหยื่อจนกัดกินจิตใจ สร้างบาดแผล จนผู้ถูกระทำไม่สามารถอยู่ในสังคมต่อไป บางกรณีอาจกลายเป็นความเครียด ปลีกตัวจากสังคม ไปจนถึงขั้นเก็บกด เป็นโรคซึมเศร้า และจบลงด้วยการฆ่าตัวตาย ดังนั้น ทางออกที่ดี คือ การพบผู้เชี่ยวชาญไม่ว่าจะเป็นนักจิตวิทยา หรือจิตแพทย์ เพื่อปรึกษาทำการรักษาอย่างถูกวิธี และมีประสิทธิภาพ

Roberts et al (2020) ชี้ว่าวิธีแก้ปัญหาบางประการที่พนักงานสามารถลงนำไปใช้ได้ เช่น การจัดอบรมและเวิร์กช็อปเพื่อป้องกันการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน การสำรวจพนักงานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และผู้บริหารและหัวหน้างานที่เป็นแบบอย่างของพฤติกรรมที่เคารพผู้อื่น นอกจากนี้ การนำกระบวนการในการแก้ไขข้อกังวลและยื่นเรื่องร้องเรียนมาใช้สามารถช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าได้รับฟังและเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งได้

ทวีศักดิ์ สิริรัตน์เรขา (2565) ให้คำแนะนำเมื่อถูกบูลลี่ ไม่ว่าจะรูปแบบไหนก็ตาม ควรรับมือกับการบูลลี่ ดังนี้

วิธีที่ 1. พึงระลึกอยู่เสมอว่าเราไม่ได้อยู่คนเดียว มีคนรอบข้างที่คอยห่วงใย ซึ่งสามารถขอความช่วยเหลือได้ ได้แก่ พ่อแม่ ครู และเพื่อน

วิธีที่ 2. ไม่ควรตอบโต้ด้วยความรุนแรง เพราะผลลัพธ์จะยิ่งบานปลายและรุนแรงมากขึ้น

วิธีที่ 3. สงบนิ่ง และพยายามแสดงให้เห็นว่าเราไม่ได้รู้สึกกลัวหรืออ่อนแอ คนที่มาบูลลี่ก็จะรู้สึกว่าไม่สามารถควบคุมเราได้และเลิกยุ่งกับเราไปเอง

วิธีที่ 4. ฝึกจัดการอารมณ์ ความรู้สึกโกรธ กลัว เพื่อไม่ให้ผู้กระทำเห็นว่าเราไม่พอใจหรือหวาดกลัว ซึ่งจะยิ่งทำให้คุกคามเรามากขึ้น

วิธีที่ 5. หากไม่สามารถหยุดความวิตกกังวลได้ ให้พยายามมองหาสิ่งที่สนใจทำ และเปลี่ยนความสนใจไปที่สิ่งนั้นแทน

วิธีที่ 6. พยายามเก็บหลักฐานที่ถูกบูลลี่ เช่น รูปภาพ ข้อความ ภาพถ่ายร่องรอยการบาดเจ็บ เพื่อใช้ในการดำเนินคดีตามกฎหมายถ้าจำเป็น

วิธีที่ 7. ถ้าถูกบูลลี่ทางโซเชียล สิ่งแรกที่เราควรทำคือ การบล็อกและรายงานไปยังผู้ดูแลแพลตฟอร์มนั้น

ปรางทิพย์ บุญไชยอภิสิทธิ์ (2567) แนะนำวิธีการรับมือเมื่อมีการ Bully เกิดขึ้นว่ามีหลายสิ่งที่สามารถทำได้หากคุณถูกรังแกหรือรู้จักใครที่ถูกรังแก เราสามารถทำได้ ดังนี้

วิธีที่ 1. บอกผู้ใหญ่ที่ไว้วางใจได้ ผู้ใหญ่ที่อยู่ในตำแหน่งที่มีอำนาจ เช่น พ่อแม่ ครู หรือนักจิตวิทยาโรงเรียน การรายงานการกลั่นแกล้งถือเป็นเรื่องสำคัญ หากไม่มีการรายงานก็จะกลายเป็นการอนุญาตให้ผู้กลั่นแกล้งใช้ความรุนแรงมากขึ้นเรื่อย ๆ

วิธีที่ 2. พยายามหลีกเลี่ยง ไม่สนใจพวกคนที่ Bully เดินจากไป เพิกเฉย ทำเหมือนพวกเขาเหล่านั้นไม่มีตัวตน พยายามแสดงให้เห็นว่าเราไม่ได้รู้สึกกลัวหรืออ่อนแอ

วิธีที่ 3. พยายามไม่ใช้กำลังตอบโต้ เพราะอาจโดนรังแกหรือมีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น

วิธีที่ 4. ฝึกความเชื่อมั่นในตัวเอง ค้นหาข้อดีหรือจุดเด่นในตัวเอง ชื่นชมและให้กำลังใจตัวเอง

วิธีที่ 5. ยืนหยัดเพื่อเพื่อนและคนอื่น ๆ ที่เห็นว่าเขาถูกรังแก การกระทำของนี้จะช่วยให้เหยื่อรู้สึกได้รับความช่วยเหลือและสนับสนุน และอาจหยุดการกลั่นแกล้งได้

วิธีที่ 6. พยายามเก็บหลักฐานที่ถูกกลั่นแกล้ง เช่น รูปภาพ ข้อความ คลิปวิดีโอ หรือภาพถ่าย ร่องรอยการบาดเจ็บ เพื่อใช้ในการดำเนินคดีตามกฎหมายถ้าจำเป็น

ปราณี ปวีณนา (2567) ระบุว่าวิธีการรับมือและป้องกันการกลั่นแกล้ง (Bullying) สิ่งสำคัญที่สุดที่จะช่วยหยุดเรื่องการกลั่นแกล้งกันได้ คือ ทุกคนทั้งเด็กและผู้ใหญ่ ต้องเข้าใจตรงกันว่าเรื่องการกลั่นแกล้ง (Bullying) ไม่ใช่เรื่องเล็ก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องเด็กกลั่นแกล้งกัน ไม่ใช่แค่การเล่นที่เป็นปกติหรือเป็นเรื่องที่เด็กสามารถจัดการกันตัวเอง เพราะเมื่อเริ่มมีการกลั่นแกล้งเกิดขึ้น เด็กที่เป็นเหยื่อจะถูกกลั่นต่อไปเรื่อย ๆ ทั้งจากคนที่เริ่มต้นกลั่นแกล้งและคนอื่นที่มาสวมทบ โครงสร้างทางสังคมของเด็กเหมือนกับผู้ใหญ่ คือ มีคนที่เป็นจำพวกกับคนที่เป็นลูกน้อง (Social Hierarchy) มีคนที่มีอำนาจสั่งการ และคนที่ถูกกดขี่ ผู้ใหญ่ต้องเป็นคนที่ช่วยเด็กทุกคนที่อยู่ในเหตุการณ์ คือ คนที่ถูกกลั่น คนที่ไปกลั่น และคนที่เห็นเหตุการณ์ มีวิธีการดูแลตัวเอง หากเราเป็นผู้ใหญ่ที่ถูกกลั่น (Bullying) ดังนี้

วิธีที่ 1. หลีกเลียงหรือพยายามเอาตัวเองออกจากสังคม สถานการณ์ที่มีการกลั่นแกล้งกัน หากจำเป็นให้ระมัดระวังตัว คิดวิธีป้องกันตัวเอง หาทางหนีทีไล่

วิธีที่ 2. หากอีกฝ่ายแค่พูดแซะ แหย่ ล้อ ให้ทำเป็นไม่สนใจ ไม่ควรตอบโต้ เพราะคนที่กลั่นจะยิ่งสนุกและทำมากขึ้น (Negative Attention)

วิธีที่ 3. บอกความรู้สึกของตัวเอง (I-Message) และยืนหยัดสิทธิ (Assertive) กับผู้กระทำต้องตั้งสติให้ได้ก่อน หากอยู่ในสถานการณ์ที่สามารถบอกความรู้สึกได้ให้บอกไป เช่น “เราไม่ชอบที่เธอเอาเราไปนินทาเรื่องที่ไม่มีใครสนใจ สิ่งที่คุณพูดมันทำให้เราเสียหาย ถ้าเธอไม่พอใจหรือสงสัยอะไรมาคุยกับเราจะดีกว่า”

วิธีที่ 4. ระบายความรู้สึกที่เกิดขึ้น เล่าเรื่องที่ถูกลั่นแกล้งให้คนที่ไว้ใจฟัง ขอคำปรึกษาและความช่วยเหลือ

วิธีที่ 5. ถ้าเรื่องการกลั่นแกล้งส่งผลเสียอย่างมากกับเรา ให้แจ้งผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบให้ดำเนินการเรื่องนี้ คิดวางแผนให้รอบคอบว่าจะแจ้งใครบ้างและในรูปแบบไหน บางครั้งโลกไม่ได้ยุติธรรมกับเราเสมอไป เช่น การไปแจ้งกับหัวหน้าที่เข้าข้างอีกฝ่ายอาจทำให้ถูกลั่นแกล้งมากกว่าเดิม ดังนั้น ต้องแจ้งกับหลายหน่วยงานและหลายคนเพื่อให้มีพยาน

วิธีที่ 6. บันทึกหลักฐานรูปแบบต่าง ๆ เช่น การอัดเสียง/อัดคลิป ภาพถ่าย การเขียนบันทึกไดอารี่ การแคปข้อความเก็บไว้ เพื่อไว้ใช้ในการดำเนินการสอบสวนหรือทางกฎหมาย

วิธีที่ 7. ปรับวิธีการคิดว่าเราไม่ใช่ฝ่ายผิด เหยื่อบางคนโทษตัวเอง ตั้งสติให้ดี ทำความเข้าใจว่าเหยื่อไม่ได้เป็นฝ่ายผิดและไม่ใช่เรื่องที่น่าอับอายในการที่จะบอกผู้กระทำหรือคนอื่นถึงเรื่องที่เกิดขึ้น

วิธีที่ 8. มองหาข้อดีเพื่อเพิ่มความมั่นใจในตัวเอง คนที่ถูกลั่นแกล้งมักจะสูญเสียความมั่นใจในตัวเอง (Low Self-Esteem) เช่น ถูกผู้กระทำต่อว่าคนรอบตัวโทษว่าเป็นความผิดของเหยื่อ ดังนั้น เราต้องพยายามหาข้อดีที่ตัวเองมีอยู่ ชื่นชมตัวเอง เรียกความมั่นใจในตัวเองให้กลับคืนมา

เช่น การทำบางอย่างให้สำเร็จตามที่ตั้งเป้าไว้ เพื่อให้เรารู้สึกว่ายังควบคุมชีวิตตัวเองได้อยู่ (Sense of Mastery) ลองถามคนรอบข้างที่เราสนิทว่าตัวเรามีข้อดีอะไรบ้าง

วิธีที่ 9. หากมีความคิด อารมณ์ พฤติกรรม เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมให้พบผู้เชี่ยวชาญ คนที่ถูกแกล้งมักมีปัญหาทางกายและจิตใจ บางคนหายเร็ว แต่บางคนเรื่องที่เกิดขึ้นกลายเป็นบาดแผลทางใจ ทำให้มีอาการผิดปกติ เช่น คิดวนเวียนเรื่องร้ายซ้ำ ๆ นอนไม่หลับ สมาธิความจำแย่ ดังนั้น การพบกับผู้เชี่ยวชาญ เช่น จิตแพทย์ นักจิตวิทยา เพื่อให้ได้รับการวินิจฉัยและการช่วยเหลือรักษาจึงเป็นสิ่งที่สำคัญ

Work Safe (2024) , Pacatte (2022) , Safe Work Thai Journal of Nursing (2024) และ Australia (2016) แนะนำแนวทางการป้องกัน การยับยั้ง และการแก้ไขการกลั่นแกล้งรังแกในสถานที่ทำงาน ดังนี้

1. แนวทางการป้องกันการกลั่นแกล้งรังแกในสถานที่ทำงาน ควรมีการทบทวนแนวทาง เพื่อวางระบบขององค์กร ดังนี้

แนวทางที่ 1 รับรู้ถึงปัญหาการกลั่นแกล้งรังแกระหว่างพยาบาลว่า สามารถเกิดขึ้นได้จริงและต้องตระหนัก ว่าเป็นปัญหาเชิงระบบขององค์กร การแก้ไขต้องใช้ระบบ จัดการ

แนวทางที่ 2 ประกาศนโยบายการไม่ยอมรับหรือทำให้การกลั่นแกล้งรังแกเป็นศูนย์ รวมถึงแนวทางการลงโทษสำหรับ ผู้ที่ทำตนเป็นปรปักษ์กับเพื่อนร่วมงาน

แนวทางที่ 3 ให้ความรู้แก่บุคลากรเรื่องการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน การสื่อสารแบบยั่งยืน ความรู้สึกและความต้องการที่แท้จริงของตนเองการจัดการกับความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ การเสริมสร้างพลังอำนาจ

แนวทางที่ 4 ส่งเสริมและสนับสนุนและทำงานร่วมกันกระตุ้นการทำงานเป็นทีมแทนที่จะแข่งขันกัน

2. แนวทางการยับยั้งการกลั่นแกล้งรังแกในสถานที่ทำงาน ต้องมีการโต้ตอบหรือตอบสนองบางอย่างเพื่อเป็นการยับยั้งพฤติกรรมของผู้กระทำ ดังนี้

แนวทางที่ 1 เพิกเฉยหรือ เดินหนีโดยใช้การแสดงภาษากายที่แสดงว่าไม่สนใจเหมือนเขาเป็นคนแปลกหน้า

แนวทางที่ 2 บอกความต้องการหรือความรู้สึกของตนเองออกไป เช่น บอกให้เขาหยุดและเดินออกไปโดยไม่ต้องหันกลับไปมอง

แนวทางที่ 3 ตอบโต้ด้วยการแสดงความมั่นใจในตนเองและมีความสุข ด้วยการมองด้วยสายตาเปรียบเทียบและเดินออกมา หรือพูดด้วยน้ำเสียง ที่เข้มแข็งและท่าทีที่มั่นคงว่า ไม่ชอบการกระทำ รวมถึงวาจาต่าง ๆ ที่ถูกกล่าวถึง

แนวทางที่ 4 บันทึกสิ่งที่โดนกระทำ ด้วยการเขียนบันทึก คลิปวิดีโอและต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ

แนวทางที่ 5 ถ้าการกระทำการกลั่นแกล้งรุนแรงนั้นหน่วยงานไม่สามารถดำเนินการให้ความยุติธรรมได้ ให้ใช้มาตรการทางกฎหมายเป็นความผิดอาญาตามมาตรา 397 ส่วนเกี่ยวกับเรื่องการกลั่นแกล้งรังแกทางออนไลน์ จะปรับใช้กฎหมายหลักจำนวน 2 ฉบับ คือ ประมวลกฎหมายอาญาและพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550 (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2564; สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา สำนักกฎหมาย, 2563) รวมทั้งการนำเสนอเรื่องราวออกสื่อสู่สาธารณชนด้วยการประสาน กับหน่วยงานที่ให้ความช่วยเหลือการกระทำความรุนแรงโดย ขอคำปรึกษาเป็นเบื้องต้น และมีการปรึกษานักกฎหมาย ก่อนดำเนินการ

3. แนวทางการแก้ไขการกลั่นแกล้งรังแกในสถานที่ทำงาน ผู้บริหารควรปฏิบัติ ดังนี้

แนวทางที่ 1 ตรวจสอบเหตุการณ์ความรุนแรงที่เกิดขึ้นอย่างรอบคอบให้ความสนใจต่อรายงานเรื่องการถูกกลั่นแกล้งรังแกอย่างจริงจังให้ผู้ถูกกลั่นแกล้งสามารถรายงานเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นต่อผู้นำทางการพยาบาล เจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคลและ ผู้บริหารระดับสูงสุดของหน่วยงานได้

แนวทางที่ 2 กระตุ้นให้ทุกคน มีส่วนร่วมในการแก้ไขหรือยับยั้งการกลั่นแกล้ง รวมทั้งบุคคลที่รู้เห็นการกระทำนั้นและเพิกเฉย จะต้องกล้าที่จะ พูดห้ามปราม แสดงความคิดเห็นหรือเป็นพยานยืนยันถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

แนวทางที่ 3 ฝึกอบรมผู้นำแบบจำลองพฤติกรรมเชิงบวก และเพิ่มทักษะในการจัดการความขัดแย้งในหอผู้ป่วย

แนวทางที่ 4 ลดความเครียดในที่ทำงาน เช่น ความเครียดจากปริมาณงานมากเกินไปจนทำให้เกิดความเหนื่อยล้า มีอารมณ์ฉุนเฉียว และความใส่ใจในงานลดลง ผู้บริหารจะต้องมีความยืดหยุ่นในการบริหาร และจัดหาทรัพยากรมากขึ้น ทั้งเรื่องงบประมาณ บุคลากรอย่างเพียงพอ

แนวทางที่ 5 สนับสนุนการให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิตแก่เหยื่อที่ถูกกลั่นแกล้งเพราะการกลั่นแกล้งส่งผลต่อสภาพทางด้านจิตใจส่งผลให้ความภาคภูมิใจในตนเองต่ำและแรงจูงใจลดลง รวมถึงผู้ที่กลั่นแกล้งคนอื่น

แนวทางที่ 6 จัดทำแผนและกลยุทธ์ป้องกันการกลั่นแกล้งรังแกในหน่วยงานโดยหน่วยงานสามารถนำกรณีที่เกิดขึ้นมาใช้ในการทำบทบาทยุติในหน่วยงานเพื่อหามาตรฐานและแนวทางการปฏิบัติ

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 รายงานวิจัยเรื่อง รูปแบบและลักษณะการมีส่วนร่วมในการกลั่นแกล้งบนพื้นที่สาธารณะออนไลน์ (พรชนก, 2560)

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะประชากร รูปแบบ เนื้อหา และลักษณะการมีส่วนร่วมในการกลั่นแกล้งบนพื้นที่สาธารณะออนไลน์ ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์เฟซบุ๊ก จำนวน 4 เพจ ได้แก่ เพจหม่อมโพธิ์ดำ, เพจอีเจียบ เลียบด่วน, เพจอีจัน และเพจสัตว์โลกอมติน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative) โดยใช้ตารางลงรหัส (Coding Sheets) ก่อนทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า ลักษณะประชากรที่ถูกกลั่นแกล้งบนพื้นที่สาธารณะออนไลน์ โดยส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ซึ่งไม่ระบุช่วงอายุ ส่วนรูปแบบการกลั่นแกล้งบนพื้นที่สาธารณะออนไลน์ พบว่าส่วนใหญ่เป็นรูปแบบการล่อลวง (Outing and Trickery) ส่วนเนื้อหาการกลั่นแกล้งบนพื้นที่สาธารณะออนไลน์ที่ไม่ใช่คาพูด พบว่า ส่วนใหญ่เป็นภาพนิ่ง และเนื้อหาที่ใช้คาพูด พบว่า ส่วนใหญ่เป็นข้อความแสดงความรู้สึก ส่วนลักษณะการมีส่วนร่วมในการกลั่นแกล้งบนพื้นที่สาธารณะออนไลน์ พบว่ามีการกดถูกใจ (Likes) ในช่วง 10,001 เป็นต้นไปมากที่สุด มีการแบ่งปัน (Shares) ในช่วง 1-500 มากที่สุด และมีการแสดงความคิดเห็น (Comments) ในช่วง 1-500 มากที่สุด

2.3.2 รายงานวิจัยเรื่อง การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของไทย : ประเภทและวิธีการแก้ไข (สุเมย์, 2562)

ในปัจจุบัน มีผู้คนในประเทศไทยกล่าวถึงความรู้สึกเบื่อหน่ายไม่อยากไปทำงานกันมากขึ้นในโลกออนไลน์ ส่วนหนึ่งมองว่ามาจากการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน คนในที่ทำงานเป็นพิษ ทำให้ตนรู้สึกอับอาย หักหลัง กลัว หดหู่ รู้สึกว่ากำลังถูกกีดกันหรือแบ่งแยกจากการกระทำที่ไม่ยุติธรรม ไม่ว่าคนนั้นจะเป็นเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานก็ตาม ซึ่งการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน สุขภาพกายและสุขภาพจิต ที่บริษัทจำเป็นต้องให้ความสำคัญและเอาใจใส่พนักงานไม่ให้องค์กรของตนเกิดสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน การกลั่นแกล้งในที่ทำงาน เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นหลายประเทศทั่วโลก ปรากฏการณ์นี้ถูกอธิบายครั้งแรกโดยนักวิจัยชาวสวีเดน Heinz Leymann ในปี ค.ศ. 1984 ซึ่งนิยามการกลั่นแกล้งในที่ทำงานว่าเป็นการแสดงออกที่ไม่เป็นมิตรและไร้จริยธรรม และทำสัปดาห์ละหนึ่งครั้งติดต่อกันเป็นเวลาอย่างน้อย 6 เดือน อันเป็นการแสดงออกที่จ้องใจคุกคาม ข่มขู่ กีดกันให้ออกจากกลุ่ม หรือทำให้กระทบต่อหน้าที่การงานในเชิงลบ ซึ่งในประเทศไทย กฎหมายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานมิได้มีการบัญญัติถึงการคุ้มครองลูกจ้างอันเนื่องมาจากการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน อีกทั้งยังไม่เคยมีการวิจัยเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของไทยมาก่อน งานวิจัยชิ้นนี้จึงเป็นงานวิจัยชิ้นแรกในไทยที่ทำการศึกษาปรากฏการณ์การกลั่นแกล้งในองค์กรไทยภาคเอกชน

งานวิจัยนี้ทำการศึกษาสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของไทยว่ามีจริงหรือไม่และศึกษาประเภทการกลั่นแกล้งที่เกิดขึ้นในไทย และวิธีการจัดการแก้ไขของคนไทยเมื่อประสบปัญหาถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน โดยใช้กรอบแนวคิดของ Einarsen ที่ใช้พฤติกรรมเชิงลบ (Negative Acts) มาเป็นตัววัดการกลั่นแกล้งที่เกิดขึ้นในองค์กร การรับรู้และความถี่ของพฤติกรรมที่ถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน โดยมีสมมติฐานว่ามีการกลั่นแกล้งในที่ทำงานอยู่จริง และกลุ่มคนที่เข้าเกณฑ์ถูกกลั่นแกล้งในองค์กรจริงนั้นส่วนใหญ่ไม่รู้สึกว่าตนเองกำลังถูกกลั่นแกล้งอยู่ โดยงานวิจัยนี้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 403 ตัวอย่างที่เป็นพนักงานภาคเอกชนที่ทำงานมาแล้วไม่ต่ำกว่า 6 เดือนในไทยซึ่งผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability Analysis) โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาช (Cronbach's alpha) และทดสอบสมมติฐานโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติความถี่และร้อยละ

ผลการวิจัยสรุปว่ามีสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานในองค์กรไทยภาคเอกชนเกิดขึ้นจริง คิดเป็น 21% เมื่อพิจารณาถึงประเภทของการกลั่นแกล้งในที่ทำงานที่พบเห็นมากที่สุดทุกสัปดาห์หรือทุกวันจากงานวิจัยครั้งนี้ พบว่า เป็นประเภทการกลั่นแกล้งที่เกี่ยวกับงาน (Work Related Bullying) และเป็นประเภทการถูกจับตาดูอยู่ตลอดเวลามากที่สุด อีกทั้งกลุ่มคนที่ตระหนักได้ว่าตนเองกำลังถูกกลั่นแกล้งในองค์กร น้อยกว่า กลุ่มคนที่กำลังประสบปัญหาการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงานอยู่จริง ซึ่งวิธีการจัดการแก้ไขกับการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงานของกลุ่มคนที่เข้าเกณฑ์การโดนกลั่นแกล้งนั้น พบว่า ส่วนใหญ่เลือกที่จะนิ่งเฉยไม่ตอบโต้ และไม่ใส่ใจกับการโดนกลั่นแกล้ง โดยผลการวิจัยนี้จะเป็นแนวทางในการหามาตรการแก้ไขปัญหการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของไทยที่มีอยู่จริงต่อไป

2.3.3 รายงานวิจัยของเรื่อง การศึกษาสาเหตุและผลกระทบเชิงลึกของการตกเป็นเหยื่อการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ในที่ทำงาน (พิริยะ, 2562)

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสาเหตุ พฤติกรรม และผลกระทบของการตกเป็นเหยื่อการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ในที่ทำงาน งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งใช้กรณีศึกษาเป็นระเบียบวิธีวิจัย (Research Methodology) ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) จากผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 9 ท่าน ที่เคยมีประสบการณ์การตกเป็นเหยื่อการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ในที่ทำงานที่หลากหลายและแตกต่างกัน ผลการศึกษาวิจัย พบว่า

1. สาเหตุของการตกเป็นเหยื่อการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ในที่ทำงาน ประกอบด้วย (1) สาเหตุที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ การทำงานผิดพลาด การทำงานข้ามบทบาท และการทำงานที่ล่าช้า (2) สาเหตุที่เกี่ยวข้องกับทีม ได้แก่ ความขัดแย้งภายในทีม การแข่งขันภายในทีม และการสื่อสารภายในทีม และ (3) สาเหตุที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ได้แก่ สาเหตุที่มาจากบุคลิกการวางตัวในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ลักษณะของผู้นำหรือผู้บริหารองค์กร การกำหนดบทบาทหน้าที่ นโยบายองค์กร โครงสร้างองค์กร และการประเมินผลการทำงาน

2. ผลกระทบจากการตกเป็นเหยื่อการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ในที่ทำงาน ประกอบด้วย (1) ผลกระทบด้านสุขภาพจิต ได้แก่ ความรู้สึกวิตกกังวล ความรู้สึกโดดเดี่ยว การรับรู้ถึงความเครียด และความรู้สึกซึมเศร้า (2) ผลกระทบด้านงาน ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานลดลง ความผูกพันในงานลดลง ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน และความพึงพอใจในงานลดลง และ (3) ผลกระทบที่เป็นผลลัพธ์ด้านความคิดทำร้ายตัวเอง หรือเคยมีความคิดฆ่าตัวตาย นอกจากนี้ ผลกระทบที่เป็นผลลัพธ์ด้านงาน และผลลัพธ์ด้านสุขภาพจิต ยังส่งผลต่อกันอีกด้วย

งานวิจัยนี้จัดเก็บข้อมูลจากผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 9 ท่านเท่านั้น ทำให้ไม่สามารถศึกษาข้อมูลเชิงวิเคราะห์โดยจำแนกตามประเภทของการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ในที่ทำงาน และการศึกษาเปรียบเทียบตามลักษณะทางประชากรหรือในบริบทอื่น ๆ เช่น เพศ และอายุ เป็นต้น รวมไปถึงการศึกษาเปรียบเทียบประเภทขององค์กรและประสบการณ์การทำงาน

สำหรับงานวิจัยในอนาคต เนื่องจากงานวิจัยนี้ยังไม่ได้จัดเก็บข้อมูลเพื่อศึกษาผลของการตกเป็นเหยื่อ จำแนกตามประเภทของการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน การศึกษาเปรียบเทียบตามลักษณะประชากรศาสตร์ รวมถึงการเปรียบเทียบวัฒนธรรมขององค์กร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะให้ผู้สนใจ จัดทำวิจัยต่อเนื่องเพื่อจัดประเภทของการกลั่นแกล้ง นอกจากนี้ ผู้ที่สนใจจัดทำงานวิจัยต่อเนื่องยังสามารถนำกรอบแนวคิดการวิจัยที่ได้จากการวิจัยนี้ไปศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิจัยเชิงปริมาณในอนาคตอีกด้วย

2.3.4 รายงานวิจัยเรื่อง ผลกระทบของการกลั่นแกล้งในที่ทำงานต่อผลการปฏิบัติงานผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (พิชชาภา, 2563)

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และระดับผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร 2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการกลั่นแกล้งในที่ทำงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน 3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการกลั่นแกล้งในที่ทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 4. เพื่อศึกษา อิทธิพลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยศิลปากร จำนวน 322 คน เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ การถดถอยอย่างง่าย และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30-40 ปี มีสถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทพนักงานประจำและมีอายุงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 5-10 ปี 2. การกลั่นแกล้งในที่ทำงานมีอิทธิพลเชิงลบต่อผลการปฏิบัติงาน การกลั่นแกล้งในที่ทำงานมีอิทธิพลเชิงลบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ

องค์กร และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.3.5 รายงานวิจัยเรื่อง การเปิดรับรูปแบบการกลั่นแกล้งบนโซเชียลมีเดีย (Cyber Bullying) และความคิดเห็นต่อการรับมือของเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) (ปริญดา, 2563)

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1.) เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรของเจนเอเรชั่นวายการเปิดรับรูปแบบการกลั่นแกล้งบนโซเชียลมีเดียและความคิดเห็นต่อการรับมือ 2.) เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างลักษณะทางประชากรของเจนเอเรชั่นวายกับการเปิดรับรูปแบบการกลั่นแกล้งบนโซเชียลมีเดีย 3.) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดรับรูปแบบการกลั่นแกล้งบนโซเชียลมีเดียกับความคิดเห็นต่อการรับมือ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) รูปแบบวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชากรไทยที่มีอายุระหว่าง 24-39 ปี ที่เปิดรับการกลั่นแกล้งบน Facebook, LINE, Instagram และ Twitter อย่างน้อย 1 ช่องทาง ในระยะเวลา 1 ปีที่ผ่านมา จำนวน 300 ชุด

ผลการวิจัยพบว่า ประชากรเจนเอเรชั่นวายมีการเปิดรับการกลั่นแกล้งบนโซเชียลมีเดียรูปแบบการโจมตี ด่าทอ (Flaming) สูงสุด โดยผ่านช่อง Facebook มากที่สุด โดยส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการรับมือด้วยวิธีการสนับสนุนจากคนใกล้ชิด (Close support) ในทางกลับกันไม่เห็นด้วยกับ วิธีการแก้แค้น (Retaliation) และการโทษตัวเอง (Helplessness) สำหรับการพิสูจน์สมมติฐาน พบว่า ลักษณะทางประชากรของผู้เปิดรับการกลั่นแกล้งบนโซเชียลมีเดียที่แตกต่างกันด้านอายุ การศึกษา อาชีพและรายได้ ไม่พบความแตกต่างในการเปิดรับการกลั่นแกล้งบนโซเชียลมีเดียแต่พบความแตกต่าง ด้านเพศซึ่งเพศทางเลื่อมมีการเปิดรับรูปแบบการกลั่นแกล้งบนโซเชียลมีเดียมากกว่า เพศชายและเพศหญิง ผลการวิจัยยังพบว่า ความถี่ในการเปิดรับรูปแบบการกลั่นแกล้งบนโซเชียลมีเดียมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการรับมือ

2.3.6 รายงานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน และความเครียดในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงาน ของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา (เบญญาภา, 2562)

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับความเครียดในการทำงานและระดับความตั้งใจในการลาออกของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์ สมเด็จเจ้าพระยา (2) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา (3) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความเครียดในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของบุคลากรสถาบันจิตเวช ศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา จำนวน 409 ชุด และใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล และใช้การวิเคราะห์การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพียร์สัน และการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 41-50 ปี มีสถานภาพโสด การศึกษาอยู่ในระดับการศึกษาปริญญาตรี มีอายุการทำงานมากกว่า 25 ปีขึ้นไป ระดับเงินเดือน มากกว่า 25,000 บาท สถานภาพเป็นข้าราชการ ตำแหน่งสายงานหลัก บทบาทหน้าที่ เป็นผู้ปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานตามเวลาราชการ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลทางลบต่อความเครียดในการทำงานและความตั้งใจในการลาออกจากงาน ส่วนความเครียดในการทำงานส่งผลทางบวกต่อความเครียดในการทำงาน โดยผลการการศึกษาครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และแก้ไขข้อบกพร่องที่พบให้ตรงจุดเพื่อลดความเครียดเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร และทำให้ความตั้งใจในการลาออกจากงานของบุคลากรลดลง

2.3.7 รายงานวิจัยเรื่อง การเปิดรับ ทัศนคติ พฤติกรรม และแนวโน้มการรับมือต่อสถานการณ์การถูกกลั่นแกล้งบนสื่อสังคม (Cyberbullying) ของกลุ่ม Generation Z ผ่านช่องทางเฟซบุ๊ก (กรกมล, 2564)

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเปิดรับ ทัศนคติ พฤติกรรม และแนวโน้มการรับมือต่อสถานการณ์การถูกกลั่นแกล้งบนสื่อสังคม (Cyberbullying) ของกลุ่ม Generation Z ผ่านช่องทางเฟซบุ๊ก โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ ในการเก็บข้อมูลจากผู้ใช้อสื่อสังคมผ่านช่องทางเฟซบุ๊กที่เคยโดนกลั่นแกล้ง เป็นกลุ่ม Generation Z ที่มีอายุระหว่าง 18-27 ปี จำนวน 300 คน

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ค่าร้อยละค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง การศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้ส่วนตัวเฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีการเปิดรับสถานการณ์การกลั่นแกล้งบนสื่อสังคม (Cyberbullying) ผ่านช่องทางเฟซบุ๊กในระดับบ่อย (3.93) โดยมีการเปิดรับมากที่สุดในประเด็นการมีประสบการณ์การถูกเผยแพร่รูปภาพทั้งที่ได้รับและไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของรูปภาพ กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อสถานการณ์การถูกกลั่นแกล้งบนสื่อสังคม (Cyberbullying) ผ่านช่องทางเฟซบุ๊กในระดับเห็นด้วยว่าเป็นสิ่งที่ไม่เหมาะสม (4.14) กล่าวคือ มีทัศนคติเป็นลบต่อสถานการณ์การถูกกลั่นแกล้งดังกล่าว รวมถึงมีพฤติกรรมการรับมือต่อสถานการณ์การถูกกลั่นแกล้งบนสื่อสังคม (Cyberbullying) ผ่านช่องทางเฟซบุ๊กในระดับบ่อย (4.01) โดยมีการรับมือมากที่สุดที่ในประเด็นปิดกั้นผู้กระทำ ไม่ให้เขาสามารถติดต่อ โพสต์ หรือระรานท่านได้อีก และมีแนวโน้ม การรับมือต่อ

สถานการณ์การถูกลั่นแกล้งบนสื่อสังคม (Cyberbullying) ในระดับตั้งใจมากที่สุด (4.28) โดยตั้งใจที่จะปฏิบัติตามคำแนะนำของหน่วยงานที่เหมาะสมกับพฤติกรรมการรับมือต่อการถูกลั่นแกล้งบนสื่อสังคม ทั้งนี้พบว่า การเปิดรับสถานการณ์การถูกลั่นแกล้งไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อสถานการณ์การถูกลั่นแกล้งบนสื่อสังคม (Cyberbullying) ผ่านช่องทางเฟซบุ๊ก ทัศนคติต่อสถานการณ์การถูกลั่นแกล้งบนสื่อสังคมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการรับมือต่อสถานการณ์การถูกลั่นแกล้งบนสื่อสังคม (Cyberbullying) ผ่านช่องทางเฟซบุ๊ก อย่างมีนัยสำคัญ ($R = 325P < 0.001$) มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และยังพบว่าทัศนคติมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการรับมือต่อสถานการณ์การถูกลั่นแกล้งบนสื่อสังคม (Cyberbullying) ผ่านช่องทางเฟซบุ๊กอย่างมีนัยสำคัญ ($R = 247P < 0.001$) มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

2.3.8 รายงานวิจัยเรื่อง มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกลั่นแกล้งรังแก ในที่ทำงาน (กัลยารัตน์, 2563)

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน (2) เพื่อศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานเปรียบเทียบกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายของประเทศออสเตรเลีย ประเทศสหราชอาณาจักรและประเทศไทย (3) เพื่อวิเคราะห์กฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องกับการถูกลั่นแกล้งรังแกเปรียบเทียบกับอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายของประเทศออสเตรเลียและประเทศสหราชอาณาจักร และ (4) เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกลั่นแกล้ง รังแกในที่ทำงานของประเทศไทย

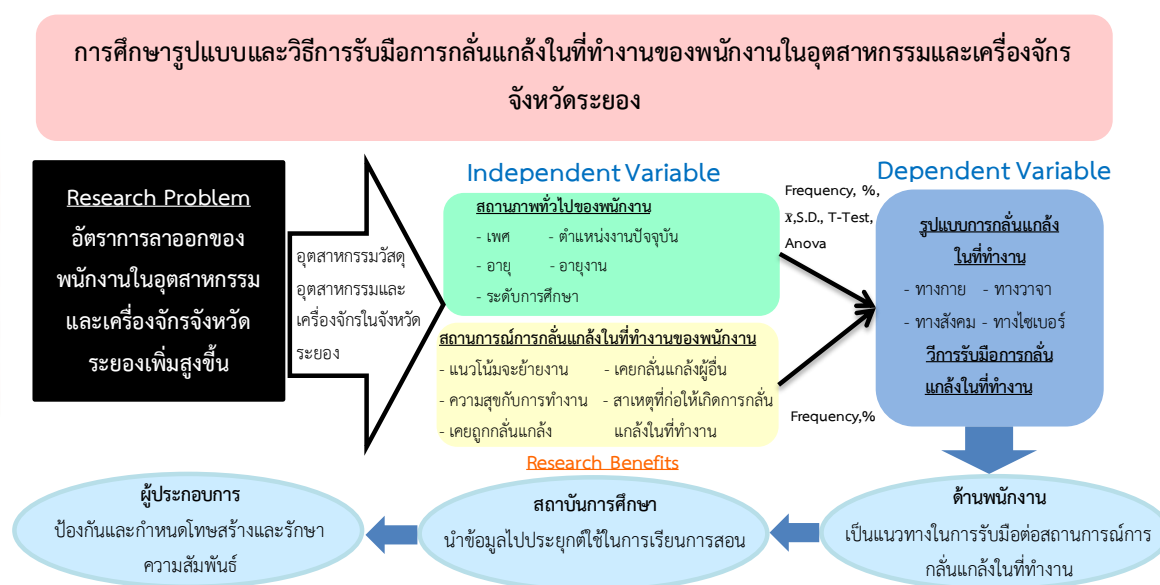
การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยวิธีวิจัยเอกสาร ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ กฎหมายของประเทศไทย ประเทศออสเตรเลียและประเทศสหราชอาณาจักร กฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวบทกฎหมาย หนังสือ บทความ เอกสารทางวิชาการ งานวิจัย วิทยานิพนธ์ และข้อมูลจาก สื่ออิเล็กทรอนิกส์อินเทอร์เน็ต ในส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากเนื้อหาที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและการศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า (1) อนุสัญญาฉบับที่ 190 และข้อแนะฉบับที่ 206 ว่าด้วยความรุนแรงและการล่วงละเมิดให้ความคุ้มครองลูกจ้างจากการคุกคามและการถูกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานด้วย (2) กฎหมายของประเทศออสเตรเลีย ประเทศสหราชอาณาจักร แม้จะไม่มีกฎหมายเฉพาะ แต่ในส่วนของกฎหมายแรงงานประเทศดังกล่าวมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการถูกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน รวมถึงมีคณะกรรมการที่มีอำนาจออกคำสั่งโดยเฉพาะ (3) จากการวิเคราะห์กฎหมายไทยตาม

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 16 ยังไม่ครอบคลุมเพียงพอ อีกทั้งกฎหมายที่เกี่ยวข้องก็ยังไม่ครอบคลุมกรณีดังกล่าวเมื่อเทียบกับกฎหมายขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายของประเทศออสเตรเลียและประเทศสหราชอาณาจักรที่มีการกล่าวถึงนิยามหน่วยงานที่รับผิดชอบ บทลงโทษรวมถึงมาตรการเยียวยาความเสียหาย (4) ให้มีแนวทางการแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 16 เพื่อให้ครอบคลุมถึงความรุนแรงและการล่วงละเมิดหรือคุกคาม รวมถึงการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน ให้สอดคล้องกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายประเทศออสเตรเลียและประเทศสหราชอาณาจักรที่ลูกจ้างมีสิทธิจะได้รับความคุ้มครอง โดยกำหนดนิยามของการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน จัดให้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง กำหนดฐานความผิดและบทลงโทษรวมถึงมาตรการเยียวยาความเสียหายให้ชัดเจนและครอบคลุม

2.4 กรอบแนวคิดงานวิจัย

จากขอบเขตงานวิจัย แนวคิดทฤษฎีจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัย ผู้วิจัยสามารถนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดงานวิจัย ได้ดังภาพที่ 2 -1



ภาพที่ 2-1 กรอบแนวคิดงานวิจัย (Conceptual Framework)

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง และเปรียบเทียบความแตกต่างของรูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง ทั้งนี้ เพื่อเป็นประโยชน์แก่สถาบันการศึกษาต่าง ๆ ได้นำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับรายวิชาที่เกี่ยวข้อง และเป็นแนวทางให้พนักงานในองค์กรรับมือต่อสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานได้ พร้อมทั้งสถานประกอบการสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเป็นแนวทางในการกำหนดมาตรการในการป้องกันและบทกำหนดโทษการกลั่นแกล้งในที่ทำงานขององค์กรเพื่อสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานระดับต่าง ๆ ในองค์กร

วิธีดำเนินการวิจัยของงานวิจัยจะนำเสนอเป็นขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยนี้ได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ พนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง จำนวน 8,456 คน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2567)

3.1.2 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Taro Yamane (ธานินทร์, 2563) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 381 คน

3.1.3 การสุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้เกณฑ์ทางด้านภูมิศาสตร์ในตำแหน่งที่ตั้งของโรงงานอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรในพื้นที่จังหวัดระยอง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดลักษณะของเครื่องมือในการวิจัยและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) มีข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) มีข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีข้อคำถาม จำนวน 32 ข้อ ใช้เกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) ได้ดังนี้

ระดับความสำคัญ

น้อยที่สุด

น้อย

ปานกลาง

มาก

มากที่สุด

ค่าน้ำหนักคะแนนของตัวเลือกตอบ

กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน

กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน

กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน

กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน

กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ยระดับความสำคัญ เป็นช่วงคะแนน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.49 แปลความว่า มีความสำคัญน้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 1.50 - 2.49 แปลความว่า มีความสำคัญน้อย

คะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49 แปลความว่า มีความสำคัญปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.49 แปลความว่า มีความสำคัญมาก

คะแนนเฉลี่ย 4.50 - 5.00 แปลความว่า มีความสำคัญมากที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีข้อความ 12 ข้อ ใช้เกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) ได้ดังนี้

<u>ระดับความคิดเห็น</u>	<u>ค่าน้ำหนักคะแนนของตัวเลือกตอบ</u>
น้อยที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน
น้อย	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน
ปานกลาง	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน
มาก	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน
มากที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็น เป็นช่วงคะแนน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.49	แปลความว่า	มีความคิดเห็นน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 1.50 - 2.49	แปลความว่า	มีความคิดเห็นน้อย
คะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49	แปลความว่า	มีความคิดเห็นปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.49	แปลความว่า	มีความคิดเห็นมาก
คะแนนเฉลี่ย 4.50 - 5.00	แปลความว่า	มีความคิดเห็นมากที่สุด

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-Ended) มีจำนวน 1 ข้อ

3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสร้างเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งเป็น 8 ขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

3.2.2.1 ศึกษาหลักการสร้างแบบสอบถาม และกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย

3.2.2.2 ศึกษาข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร บทความ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อ เป็นแนวทางในการสร้างข้อความ (Item) ของแบบสอบถาม

3.2.2.3 กำหนดประเด็นและขอบเขตของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และประโยชน์ของการวิจัย

3.2.2.4 ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่างและนำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นพร้อมแบบประเมินไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีความรู้และประสบการณ์ในประเด็นที่จะทำการศึกษาพิจารณาแบบสอบถาม จำนวน 5 ท่าน เพื่อคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับเนื้อหาวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence : IOC)

3.2.2.5 ผลที่ได้หลังจากการคำนวณดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้นำค่าดังกล่าวพร้อมแบบประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาใช้เป็นแนวทางสำหรับการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม

3.2.2.6 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้ผ่านการแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่ต้องการศึกษา ได้แก่ พนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง จำนวน 30 ชุด

3.2.2.7 ผู้วิจัยการนำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้ผ่านการแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) โดยแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) จะคำนวณหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ด้วยวิธีวิเคราะห์ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) ในส่วนของแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) คำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยวิธีวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

3.2.2.8 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามผลจากการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามก่อนนำไปใช้จริง

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยได้ดำเนินการเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยได้ทำการติดต่อสัมภาษณ์พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยองและจัดทำแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) และลงพื้นที่เก็บแบบสอบถามในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง

3.3.2 ผู้วิจัยได้ทำหนังสือแนะนำตัวเองกับกลุ่มตัวอย่างผ่านทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (email) โดยแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ในการทำวิจัยเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ที่จัดตั้งไว้

3.3.3 รวบรวมแบบสอบถามพร้อมตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามโดยคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์

3.3.4 นำผลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ซึ่งเก็บไว้ในลักษณะที่เป็นฐานข้อมูล (Data Base) ไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาเปลี่ยนเป็นรหัสตัวเลข (Code) แล้วบันทึกลงโปรแกรมเพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติตามลำดับ 6 ขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 การคำนวณหาข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) ใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปออกมาเป็นร้อยละ (Percentage)

3.4.2 การคำนวณหาข้อมูลสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) ใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปออกมาเป็นร้อยละ (Percentage)

3.4.3 การคำนวณหาข้อมูลรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจากแบบสอบถามตอนที่ 3 ที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

3.4.4 การคำนวณหาข้อมูลวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจากแบบสอบถามตอนที่ 4 ที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

3.4.5 การเปรียบเทียบรูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน จำแนกตามสถานภาพทั่วไปและข้อมูลการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างด้วย t-test สำหรับสถานภาพด้านเพศ และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Anova) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรเป็นรายกลุ่มสำหรับสถานภาพทั่วไปด้านตำแหน่งงานในปัจจุบันและด้านอายุงาน กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่มจะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่อีกครั้งโดยใช้ Scheffe Analysis

3.4.6 การคำนวณข้อมูลเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ จากแบบสอบถามตอนที่ 5 ที่มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open-Ended) ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าความถี่ (Frequency) โดยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์และการนำเสนอผลการวิจัย เรื่อง “การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง” นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งการนำเสนอเป็น 7 ข้อ ดังนี้

4.1 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.3 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง

4.4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านเพศ ด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน และด้านอายุงาน

4.5 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง

4.6 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง จำแนกตามสภาพทั่วไปด้านเพศ ด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน และด้านอายุงาน

4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดเป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลำดับต่อไปผู้วิจัยจะได้นำเสนอผลของการวิจัย โดยเรียงลำดับการนำเสนอ ทั้ง 7 ข้อ ดังนี้

4.1 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) มีข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ ดังนี้

4.1.1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศ ปรากฏดังตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
1. ชาย	168	44.09
2. หญิง	213	55.91
รวม	381	100.00

จากตารางที่ 4-1 พบว่า เพศของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 55.91 ที่เหลือได้แก่ เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 44.09

4.1.2 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุ ปรากฏดังตารางที่ 4-2

ตารางที่ 4-2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
1. ต่ำกว่า 25 ปี	53	13.91
2. 25-45 ปี	277	72.70
3. มากกว่า 45 ปี	51	13.39
รวม	381	100.00

จากตารางที่ 4-2 พบว่า อายุของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ อายุ 25-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 72.70 รองลงมา ได้แก่ อายุต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.91 และน้อยที่สุด ได้แก่ อายุมากกว่า 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.39 ตามลำดับ

4.1.3 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านระดับการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านระดับการศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 4-3

ตารางที่ 4-3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	188	49.34
2. ปริญญาตรี	181	47.51
3. สูงกว่าปริญญาตรี	12	3.15
รวม	381	100.00

จากตารางที่ 4-3 พบว่า ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 49.34 รองลงมา ได้แก่ ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 47.51 และน้อยที่สุด ได้แก่ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 3.15 ตามลำดับ

4.1.4 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน ปรากฏดังตารางที่ 4-4

ตารางที่ 4-4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
1. ระดับปฏิบัติการ	281	73.75
2. ระดับหัวหน้างาน	73	19.16
3. ระดับผู้บริหาร	27	7.09
รวม	381	100.00

จากตารางที่ 4-4 พบว่า ตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ ระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 73.75 รองลงมา ได้แก่ ระดับหัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 19.16 และน้อยที่สุด ได้แก่ ระดับผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 7.09 ตามลำดับ

4.1.5 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุงาน ปรากฏดังตารางที่ 4-5

ตารางที่ 4-5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุงาน

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. น้อยกว่า 1 ปี	66	17.32
2. 1-5 ปี	116	30.45
3. มากกว่า 5 ปี	199	52.23
รวม	381	100.00

จากตารางที่ 4-5 พบว่า อายุงานของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ อายุงานมากกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.23 รองลงมา ได้แก่ อายุงานมากกว่า 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.45 และน้อยที่สุด ได้แก่ อายุงานน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.32 ตามลำดับ

4.2 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) มีข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ ดังนี้

4.2.1 สถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านแนวโน้มจะย้ายงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านแนวโน้มจะย้ายงาน ปรากฏดังตารางที่ 4-6

ตารางที่ 4-6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านแนวโน้มจะย้ายงาน

แนวโน้มจะย้ายงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. ย้าย	18	4.72
2. ไม่ย้าย	249	65.35
3. ไม่แน่ใจ	114	29.93
รวม	381	100.00

จากตารางที่ 4-6 พบว่า แนวโน้มจะย้ายงานของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ ไม่ย้าย คิดเป็นร้อยละ 65.35 รองลงมา ได้แก่ ไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 29.93 และน้อยที่สุด ได้แก่ ย้าย คิดเป็นร้อยละ 4.72 ตามลำดับ

4.2.2 สถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการมีความสุขกับการทำงานในปัจจุบัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการมีความสุขกับการทำงานในปัจจุบัน ปรากฏดังตารางที่ 4-7

ตารางที่ 4-7 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านความสุขกับการทำงานในปัจจุบัน

การมีความสุขกับการทำงานในปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
1. มี	265	69.55
2. ไม่มี	27	7.09
3. ไม่แน่ใจ	89	23.36
รวม	381	100.00

จากตารางที่ 4-7 พบว่า การมีความสุขกับการทำงานในปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ มีความสุข คิดเป็นร้อยละ 69.55 รองลงมา ได้แก่ ไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 23.36 และน้อยที่สุด ได้แก่ ไม่มีความสุข คิดเป็นร้อยละ 7.09 ตามลำดับ

4.2.3 สถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ปรากฏดังตารางที่ 4-8

ตารางที่ 4-8 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน

การถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. เคย	100	26.25
2. ไม่เคย	181	47.50
3. ไม่แน่ใจ	100	26.25
รวม	381	100.00

จากตารางที่ 4-8 พบว่า การถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ ไม่เคยถูกกลั่นแกล้ง คิดเป็นร้อยละ 47.50 รองลงมา ได้แก่ เคยถูกกลั่นแกล้ง คิดเป็นร้อยละ 26.25 และ ไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 26.25 ตามลำดับ

4.2.4 สถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการกลั่นแกล้งผู้อื่นในที่ทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการกลั่นแกล้งผู้อื่นในที่ทำงาน ปรากฏดังตารางที่ 4-9

ตารางที่ 4-9 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการกลั่นแกล้งผู้อื่นในที่ทำงาน

การกลั่นแกล้งผู้อื่นในที่ทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. เคย	17	4.46
2. ไม่เคย	251	65.88
3. ไม่แน่ใจ	113	29.66
รวม	381	100.00

จากตารางที่ 4-9 พบว่า การกลั่นแกล้งผู้อื่นในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ ไม่เคยกลั่นแกล้ง คิดเป็นร้อยละ 65.88 รองลงมา ได้แก่ ไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 29.66 และน้อยที่สุด ได้แก่ เคยกลั่นแกล้ง คิดเป็นร้อยละ 4.46 ตามลำดับ

4.2.5 สถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านสาเหตุที่ก่อให้เกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านสาเหตุที่ก่อให้เกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ปรากฏดังตารางที่ 4-10

ตารางที่ 4-10 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านสาเหตุที่ก่อให้เกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน

สาเหตุก่อให้เกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. ต้องการมีอำนาจเหนือผู้อื่น	116	30.45
2. ขาดการอบรมเลี้ยงดูที่ดี	32	8.40
3. ปิดบังข้อบกพร่อง	64	16.80
4. เพื่อความสนุกสนาน	159	41.73
5. เลียนแบบพฤติกรรม	10	2.62
รวม	381	100.00

จากตารางที่ 4-10 พบว่า สาเหตุที่ก่อให้เกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ เพื่อความสนุกสนาน คิดเป็นร้อยละ 41.73 รองลงมา ได้แก่ ต้องการมีอำนาจเหนือผู้อื่นคิดเป็นร้อยละ 30.45 ปิดบังข้อบกพร่อง คิดเป็นร้อยละ 16.80 ขาดการอบรมเลี้ยงดู คิดเป็นร้อยละ 8.40 และน้อยที่สุด ได้แก่ เลียนแบบพฤติกรรม คิดเป็นร้อยละ 2.62 ตามลำดับ

4.3 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง

ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง และการวิเคราะห์เป็นรายข้อ จำนวน 32 ข้อ ดังต่อไปนี้

ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying)

1. ชี้นิ้วใส่หน้า/การสัมผัสร่างกาย
2. เดินชน กระแทก ผลัก ดึง
3. แสดงสัญญาณมือที่หยาบคาย
4. ขว้างปาสิ่งของใส่
5. ตบ ตี ชกต่อย เตะ
6. ใช้อาวุธทำร้ายร่างกาย
7. ขโมยสิ่งของ
8. ซ่อนหรือทำลายผลงาน

ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying)

1. วิพากษ์วิจารณ์
2. กล่าวหาป้ายสี
3. ปล่อยข่าวลือ/นินทา
4. พุดจาตู่ถูก หยาบคายใส่
5. ตะโกนใส่
6. ข่มขู่ ทำให้กลัว
7. รังแกด้วยคำพูดที่สื่อไปในเรื่องทางเพศ
8. ตอกย้ำ ซ้ำเติม

ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying)

1. ระยะเวลาในการส่งงานกระชั้นชิด
2. ปริมาณงานที่มากเกินไป

3. มอบหมายให้ทำงานที่ไม่ตรงหน้าที่
4. ถูกเมินเฉยจากเพื่อนร่วมงาน
5. จ้องจับผิด
6. กีดกันออกจากพรรคพวก
7. บีบให้ออกจากงาน
8. ทำให้เสียหน้าต่อหน้าผู้อื่น

ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bully)

1. ถูกข่มขู่ คุกคามด้วยข้อความขู่ทำร้าย ให้อายหรือหวังผลในทางอนาจาร ทำให้เกิดความหวาดกลัวผ่านสื่อสังคมออนไลน์
 2. นำรูปภาพ หรือคลิปวิดีโอไปเผยแพร่ในสื่อสังคมออนไลน์โดยไม่ได้รับอนุญาต
 3. ติดตาม ก่อกวนบนสื่อสังคมออนไลน์
 4. คอมเม้นต์ คุกคามเหยียดหยาม ล้อเลียนบนสื่อสังคมออนไลน์
 5. ถูกปิดกั้น ลบหรือบล็อกออกจากกลุ่มสื่อสังคมออนไลน์
 6. โพสต์คำทอ แฉ ประจานบนสื่อสังคมออนไลน์
 7. สร้างบัญชีใช้งานปลอมบนสื่อสังคมออนไลน์
 8. นำเข้าข้อความอันเป็นเท็จบนสื่อสังคมออนไลน์
- โดยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลไว้ ดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.49	แปลความว่า	มีความสำคัญน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	1.50 - 2.49	แปลความว่า	มีความสำคัญน้อย
คะแนนเฉลี่ย	2.50 - 3.49	แปลความว่า	มีความสำคัญปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	3.50 - 4.49	แปลความว่า	มีความสำคัญมาก
คะแนนเฉลี่ย	4.50 - 5.00	แปลความว่า	มีความสำคัญมากที่สุด

4.3.1 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง โดยภาพรวม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง โดยภาพรวม ปรากฏดังตารางที่ 4-11

ตารางที่ 4-11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง โดยภาพรวม

รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักร จังหวัดระยอง	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
โดยภาพรวม	3.79	0.99	มาก
ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying)	3.83	1.20	มาก
1. ชี้นิ้วใส่หน้า/การสัมผัสร่างกาย	3.77	1.30	มาก
2. เดินชน กระแทก ผลัก ดึง	3.81	1.31	มาก
3. แสดงสัญญาณมือที่หยาบคาย	3.58	1.19	มาก
4. ขว้างปาสิ่งของใส่	3.85	1.32	มาก
5. ตบ ตี ชกต่อย เตะ	3.99	1.48	มาก
6. ใช้อาวุธทำร้ายร่างกาย	4.04	1.50	มาก
7. ขโมยสิ่งของ	3.83	1.45	มาก
8. ช้อนหรือทำลายผลงาน	3.74	1.20	มาก
ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying)	3.82	0.95	มาก
9. วิพากษ์วิจารณ์	3.78	1.06	มาก
10. กล่าวหาป้ายสี	3.71	1.09	มาก
11. ปล่อยข่าวลือ/นินทา	3.70	1.06	มาก
12. พุดจาตูกูญ หยาบคายใส่	3.71	1.06	มาก
13. ตะโกนใส่	4.02	1.15	มาก
14. ข่มขู่ ทำให้กลัว	3.99	1.23	มาก
15. รังแกด้วยคำพูดที่ส่อไปในเรื่องทางเพศ	3.90	1.23	มาก
16. ตोकย้ำ ซ้ำเติม	3.78	1.08	มาก
ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying)	3.82	0.97	มาก
17. ระยะเวลาในการส่งงานกระชั้นชิด	3.62	1.09	มาก
18. ปริมาณงานที่มากเกินไป	3.77	1.08	มาก
19. มอบหมายให้ทำงานที่ไม่ตรงหน้าที่	4.04	1.14	มาก

ตารางที่ 4-11 (ต่อ)

รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมการวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักร จังหวัดระยอง	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
20. ถูกเมินเฉยจากเพื่อนร่วมงาน	3.57	1.08	มาก
21. จ้องจับผิด	3.76	1.08	มาก
22. กีดกันออกจากพรรคพวก	3.83	1.19	มาก
23. บีบให้ออกจากงาน	4.13	1.33	มาก
24. ทำให้เสียหน้าต่อหน้าผู้อื่น	3.83	1.11	มาก
ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying)			
25. ถูกข่มขู่คุกคามด้วยข้อความขู่ทำร้าย ให้ร้ายหรือหวังผลใน ทางอนาคต ทำให้เกิดความหวาดกลัวผ่านสื่อสังคมออนไลน์	3.80	1.27	มาก
26. นำรูปภาพ หรือคลิปวิดีโอไปเผยแพร่ในสื่อสังคมออนไลน์ โดยไม่ได้รับอนุญาต	3.92	1.33	มาก
27. ติดตาม ก่อวบนบนสื่อสังคมออนไลน์	3.41	1.20	ปานกลาง
28. คอมเม้น์ ดูถูกเหยียดหยาม ล้อเลียนบนสื่อสังคมออนไลน์	3.47	1.20	ปานกลาง
29. ถูกปิดกั้นลบหรือบล็อกออกจากกลุ่มสื่อสังคมออนไลน์	3.59	1.23	มาก
30. โพสต์คำทอ แฉ ประจานบนสื่อสังคมออนไลน์	3.85	1.30	มาก
31. สร้างบัญชีใช้งานปลอมบนสื่อสังคมออนไลน์	3.68	1.27	มาก
32. นำเข้าข้อความอันเป็นเท็จบนสื่อสังคมออนไลน์	3.69	1.25	มาก

จากตารางที่ 4-11 พบว่า รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุ อุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.79 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) ($\bar{X}=3.82, S.D.=0.95$) และด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=3.82, S.D.=0.97$) ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ระหว่าง 4.13-3.41 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย จากมากไปน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรม วัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบ รายข้อใดอยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรม วัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง อยู่ในระดับความสำคัญมาก ได้แก่ บีบให้ออกจากงาน ($\bar{X}=4.13$) มอบหมายให้ทำงานที่ไม่ตรงหน้าที่ ($\bar{X}=4.04, S.D.=1.14$) ใช้อาวุธทำร้ายร่างกาย ($\bar{X}=4.04, S.D.=1.50$) ตะโกนใส่หน้า ($\bar{X}=4.02$) ช่มชู้ทำให้กลัว ($\bar{X}=3.99, S.D.=1.23$) ตบ ตี ชกต่อย ตะ ($\bar{X}=3.99, S.D.=1.48$) นำรูปภาพหรือคลิปวิดีโอไปเผยแพร่ในสื่อสังคมออนไลน์โดยไม่ได้รับอนุญาต ($\bar{X}=3.92$) รังแกด้วยคำพูดที่สื่อไปในเรื่องทางเพศ ($\bar{X}=3.90$) โพสต์คำทอ แฉ ประจานบนสื่อสังคมออนไลน์ ($\bar{X}=3.85, S.D.=1.30$) ขว้างปาสิ่งของใส่ ($\bar{X}=3.85, S.D.=1.32$) ทำให้เสียหน้า ต่อหน้าผู้อื่น ($\bar{X}=3.83, S.D.=1.11$) กีดกันออกจากพรรคพวก ($\bar{X}=3.83, S.D.=1.19$) ขโมยสิ่งของ ($\bar{X}=3.83, S.D.=1.45$) เดินชน กระแทก ผลัก ดึง ($\bar{X}=3.81$) ถูกข่มขู่คุกคามด้วยข้อความขู่ทำร้าย ให้ร้ายหรือหวังผลในทางอนาจาร ทำให้เกิดความหวาดกลัวผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ($\bar{X}=3.80$) วิพากษ์วิจารณ์ ($\bar{X}=3.78, S.D.=1.06$) ตोकย้ำ ซ้ำเติม ($\bar{X}=3.78, S.D.=1.08$) ปริมาณงานที่มากเกินไป ($\bar{X}=3.77, S.D.=1.08$) ซีนีวใส่หน้า/การสัมผัสร่างกาย ($\bar{X}=3.77, S.D.=1.30$) จ้องจับผิด ($\bar{X}=3.76$) ซ่อน หรือทำลายผลงาน ($\bar{X}=3.74$) พุดจาตุถูก หยาบคายใส่ ($\bar{X}=3.71, S.D.=1.06$) กล่าวหาป้ายสี ($\bar{X}=3.71, S.D.=1.09$) ปล่อยข่าวลือ/นินทา ($\bar{X}=3.70$) นำเข้าข้อความอันเป็นเท็จบนสื่อสังคมออนไลน์ ($\bar{X}=3.69$) สร้างบัญชีใช้งานปลอมบนสื่อสังคมออนไลน์ ($\bar{X}=3.68$) ระยะเวลาในการส่งงานกระชั้นชิด ($\bar{X}=3.62$) ถูกปิดกั้นลบหรือบล็อกออกจากกลุ่มสื่อสังคมออนไลน์ ($\bar{X}=3.59$) แสดงสัญญาณมือ ที่หยาบคาย ($\bar{X}=3.58$) ถูกเมินเฉยจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=3.57$)

ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรม วัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง อยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง ได้แก่ คอมเม้น์ ถูกเหยียดหยาม ล้อเลียนบนสื่อสังคมออนไลน์ ($\bar{X}=3.47$) และติดตาม ก่อกวนบนสื่อสังคมออนไลน์ ($\bar{X}=3.41$)

ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรม วัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง อยู่ในระดับความสำคัญน้อย และน้อยที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายชื่อใดอยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

4.4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านเพศ ด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน และด้านอายุงาน

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ ใช้วิธีการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วย t-test ดังข้อ 4.4.1 และการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านตำแหน่งงาน และอายุงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวด้วย Anova ดังข้อ 4.4.2 และ 4.4.3

4.4.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ ปรากฏดังตารางที่ 4-12

ตารางที่ 4-12 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ

รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง	t-Value	P-Value
โดยภาพรวม	0.25	0.81
1. ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying)	0.20	0.84
2. ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying)	0.91	0.36
3. ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying)	0.40	0.69
4. ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying)	-0.45	0.66

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ พบว่า ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) และด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.4.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน ปรากฏดังตารางที่ 4-13

ตารางที่ 4-13 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน

รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง	F-Value	P-Value
โดยภาพรวม	2.84	0.06
1. ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying)	4.51	0.01*
2. ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying)	0.55	0.58
3. ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying)	2.32	0.10
4. ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying)	3.25	0.04*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน พบว่า ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับต่อไปผู้วิจัยขอนำเสนอผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญ
ของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักร
จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่ง รายด้าน จำนวน 2 รายการ ดังนี้

4.4.2.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบ
การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง
กับด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงาน
ในปัจจุบัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบ
การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง
กับด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงาน
ในปัจจุบัน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความ
แตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏดังตารางที่ 4-14

ตารางที่ 4-14 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของ
รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรม
และเครื่องจักรจังหวัดระยองกับด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying)
จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ตำแหน่งงาน	$\bar{x}$	ระดับปฏิบัติการ	ระดับหัวหน้างาน	ระดับผู้บริหาร
		3.87	3.88	3.16
ระดับปฏิบัติการ	3.87	-	0.01	0.71*
ระดับหัวหน้างาน	3.88		-	0.72*
ระดับผู้บริหาร	3.16			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-14 พบว่า ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน
กับด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านตำแหน่งงานใน
ปัจจุบัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ โดยระดับหัวหน้างาน
และระดับปฏิบัติการให้ความสำคัญกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานด้านการกลั่นแกล้งทางกาย
(Physical Bullying) มากกว่าระดับผู้บริหาร

4.4.2.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบ
การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง
กับด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงาน
ในปัจจุบัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง กับด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงาน ในปัจจุบัน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏดังตารางที่ 4-15

ตารางที่ 4-15 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยองกับด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	ระดับปฏิบัติการ	ระดับหัวหน้างาน	ระดับผู้บริหาร
		3.71	3.75	3.14
ระดับปฏิบัติงาน	3.71	-	0.04	0.57*
ระดับหัวหน้างาน	3.75		-	0.61
ระดับผู้บริหาร	3.14			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-15 พบว่า ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานกับด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านตำแหน่งงาน ในปัจจุบัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ โดยระดับปฏิบัติการให้ความสำคัญกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) มากกว่าระดับผู้บริหาร

4.4.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง จำแนกตามอายุงาน

ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน ปรากฏดังตารางที่ 4-16

ตารางที่ 4-16 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน

รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง	F-Value	P-Value
โดยภาพรวม	3.34	0.04*
1. ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying)	2.98	0.05*
2. ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying)	1.77	0.17
3. ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying)	2.18	0.11
4. ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying)	5.10	0.01*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน พบว่า ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับต่อไปผู้วิจัยขอนำเสนอผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน โดยภาพรวม 1 รายการ และรายด้าน จำนวน 2 รายการ ดังนี้

4.4.3.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างแบบรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ไม่พบรายคู่ใดที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.4.3.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง กับด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง กับด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างแบบรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ไม่พบรายคู่ใดที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.4.3.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง กับด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง กับด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏดังตารางที่ 4-17

ตารางที่ 4-17 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยองกับด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน

อายุงาน	$\bar{x}$	น้อยกว่า 1 ปี	1-5 ปี	มากกว่า 5 ปี
		3.99	3.77	3.51
1. น้อยกว่า 1 ปี	3.99	-	0.22	0.48*
2. 1-5 ปี	3.77		-	0.26
3. มากกว่า 5 ปี	3.51			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-17 พบว่า ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง กับด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ โดยพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญกับรูปแบบ

การกลั่นแกล้งในที่ทำงานด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี

4.5 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง

ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง และการวิเคราะห์เป็นรายข้อจำนวน 12 ข้อ ดังต่อไปนี้

1. ร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง
2. เดินหนีหรือหลีกเลี่ยง
3. รับฟังอย่างจริงจังเพื่อลอบโยนอีกฝ่าย
4. โทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิตเบอร์ 1323
5. ศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน
6. แจ้งหัวหน้างานให้ทราบ
7. ร้องเรียนผ่านระบบร้องทุกข์
8. ศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง
9. ปลุกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น
10. ศึกษาหลักธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ
11. เข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร
12. เขียนคำร้องขอย้ายแผนก

โดยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลไว้ ดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.49	แปลความว่า	มีความคิดเห็นน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	1.50 - 2.49	แปลความว่า	มีความคิดเห็นน้อย
คะแนนเฉลี่ย	2.50 - 3.49	แปลความว่า	มีความคิดเห็นปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	3.50 - 4.49	แปลความว่า	มีความคิดเห็นมาก
คะแนนเฉลี่ย	4.50 - 5.00	แปลความว่า	มีความคิดเห็นมากที่สุด

4.5.1 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง โดยภาพรวม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง โดยภาพรวม ปรากฏดังตารางที่ 4-18

ตารางที่ 4-18 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน
ของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง

วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักร จังหวัดระยอง	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
โดยภาพรวม	3.87	0.93	มาก
1. ร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง	3.69	1.17	มาก
2. เดินหนีหรือหลีกเลี่ยง	4.18	0.96	มาก
3. รับฟังอย่างจริงจังเพื่อลอบโยนอีกฝ่าย	3.91	1.07	มาก
4. โทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิตเบอร์ 1323	3.61	1.26	มาก
5. ศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	3.81	1.24	มาก
6. แจ้งหัวหน้างานให้ทราบ	4.02	1.19	มาก
7. ร้องเรียนผ่านระบบร้องทุกข์	3.96	1.26	มาก
8. ศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง	3.83	1.18	มาก
9. ปลุกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมกลั่นแกล้งผู้อื่น	3.82	1.23	มาก
10. ศึกษาหลักธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ	3.86	1.14	มาก
11. เข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร	3.95	1.08	มาก
12. เขียนคำร้องขอย้ายแผนก	3.81	1.27	มาก

จากตารางที่ 4-18 พบว่า วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ระหว่าง 4.18-3.61 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายข้อใดอยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ได้แก่ การเดินหนีหรือหลีกเลี่ยง ($\bar{X}=4.18$) การแจ้งหัวหน้างานให้ทราบ ($\bar{X}=4.02$) การร้องเรียนผ่านระบบร้องทุกข์ ($\bar{X}=3.96$) การเข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร ($\bar{X}=3.95$) การรับฟังอย่างจริงจังเพื่อลอบโยนอีกฝ่าย ($\bar{X}=3.91$) การศึกษาหลักธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ ($\bar{X}=3.86$) การศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X}=3.83$)

การปลูกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น ($\bar{X}=3.82$) การศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ($\bar{X}=3.81, S.D.=1.24$) การเขียนคำร้องขอย้ายแผนก ($\bar{X}=3.81, S.D.=1.27$) การร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง ($\bar{X}=3.69$) การโทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิตเบอร์ 1323 ($\bar{X}=3.61$)

ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง อยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายชื่อใดอยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

4.6 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านเพศ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และด้านอายุงาน

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ ใช้วิธีการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วย t-test ดังข้อ 4.6.1 และการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านตำแหน่งงาน และอายุงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวด้วย Anova ดังข้อ 4.6.2 และ 4.6.3

4.6.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ ปรากฏดังตารางที่ 4-19

ตารางที่ 4-19 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านเพศ

วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง	t-Value	P-Value
โดยภาพรวม	0.04	0.97
1. ร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง	0.22	0.83
2. เดินหนีหรือหลีกเลี่ยง	-0.09	0.93

ตารางที่ 4-19 (ต่อ)

วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง	t-Value	P-Value
3. รับฟังอย่างจริงจังเพื่อปลอบโยนอีกฝ่าย	1.24	0.22
4. โทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323	-0.48	0.63
5. ศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	0.52	0.61
6. แจ้งหัวหน้างานให้ทราบ	0.63	0.53
7. ร้องเรียนผ่านระบบร้องทุกข์	-0.07	0.95
8. ศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง	-0.28	0.78
9. ปลุกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมกลั่นแกล้งผู้อื่น	0.25	0.80
10. ศึกษาหลักธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ	0.48	0.63
11. เข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร	-0.68	0.50
12. เขียนคำร้องขอย้ายแผนก	-1.19	0.23

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านเพศ พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.6.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน ปรากฏดังตารางที่ 4-20

ตารางที่ 4-20 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน

วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง	F-Value	P-Value
โดยภาพรวม	1.64	0.20
1. ร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง	2.72	0.07
2. เดินหนีหรือหลีกเลี่ยง	1.76	0.17
3. รับฟังอย่างจริงจังเพื่อลอบโยนอีกฝ่าย	2.00	0.14
4. โทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323	4.35	0.01*
5. ศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	2.46	0.09
6. แจ้งหัวหน้างานให้ทราบ	5.46	0.00*
7. ร้องเรียนผ่านระบบร้องทุกข์	3.68	0.03*
8. ศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง	1.61	0.20
9. ปลุกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น	0.49	0.62
10. ศึกษาหลักธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ	0.51	0.60
11. เข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร	0.46	0.63
12. เขียนคำร้องขอย้ายแผนก	2.36	0.10

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 รายการ ได้แก่ ข้อที่ 4 โทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323 ข้อที่ 6 แจ้งหัวหน้างานให้ทราบ และข้อที่ 7 ร้องเรียนผ่านระบบร้องทุกข์

ลำดับต่อไปผู้วิจัยขอเสนอผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน แบบรายข้อ จำนวน 3 รายการ ดังนี้

4.6.2.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง กับ ข้อที่ 4 โทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323 จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง กับ ข้อที่ 4 การโทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323 จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏดังตารางที่ 4-21

ตารางที่ 4-21 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยองกับ ข้อที่ 4 การโทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323 จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน	$\bar{X}$	ระดับปฏิบัติการ	ระดับหัวหน้างาน	ระดับผู้บริหาร
		3.67	3.63	2.93
1. ระดับปฏิบัติการ	3.67	-	0.04	0.74*
2. ระดับหัวหน้างาน	3.63		-	0.70*
3. ระดับผู้บริหาร	2.93			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-21 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยองกับ ข้อที่ 4 การโทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิตเบอร์ 1323 จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ โดยระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานเห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานโดยการโทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323 มากกว่าระดับผู้บริหาร

4.6.2.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยองกับ ข้อที่ 6 การแจ้งหัวหน้างานให้ทราบ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยองกับ ข้อที่ 6 การแจ้งหัวหน้างานให้ทราบ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านตำแหน่งงาน

ในปัจจุบัน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏดังตารางที่ 4-22

ตารางที่ 4-22 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยองกับ ข้อที่ 6 การแจ้งหัวหน้างานให้ทราบ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน	$\bar{x}$	ระดับปฏิบัติการ	ระดับหัวหน้างาน	ระดับผู้บริหาร
		4.08	4.03	3.30
1. ระดับปฏิบัติการ	4.08	-	0.05	0.78*
2. ระดับหัวหน้างาน	4.03		-	0.73*
3. ระดับผู้บริหาร	3.30			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-22 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยองกับ ข้อที่ 6 การแจ้งหัวหน้างานให้ทราบ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ โดยระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานเห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานโดยการแจ้งหัวหน้างานให้ทราบมากกว่าระดับผู้บริหาร

4.6.2.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยองกับ ข้อที่ 7 การร้องเรียนผ่านระบบร้องทุกข์ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยองกับ ข้อที่ 7 การร้องเรียนผ่านระบบร้องทุกข์ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏดังตารางที่ 4-23

ตารางที่ 4-23 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยองกับข้อที่ 7 การร้องเรียนผ่านระบบร้องทุกข์ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน	$\bar{x}$	ระดับปฏิบัติการ	ระดับหัวหน้างาน	ระดับผู้บริหาร
		4.01	4.03	3.33
1. ระดับปฏิบัติการ	4.01	-	0.02	0.68*
2. ระดับหัวหน้างาน	4.03		-	0.70*
3. ระดับผู้บริหาร	3.33			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-23 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมจังหวัดระยองกับข้อที่ 7 การร้องเรียนผ่านระบบร้องทุกข์ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ โดยระดับหัวหน้างานและระดับปฏิบัติการเห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานโดยการร้องเรียนผ่านระบบร้องทุกข์มากกว่าระดับผู้บริหาร

4.6.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน ปรากฏดังตารางที่ 4-24

ตารางที่ 4-24 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน

วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง	F-Value	P-Value
โดยภาพรวม	3.31	0.04*
1. ร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง	3.95	0.02*
2. เดินหนีหรือหลีกเลี่ยง	0.85	0.43
3. รับฟังอย่างจริงจังเพื่อลอบโยนอีกฝ่าย	1.13	0.32

ตารางที่ 4-24 (ต่อ)

วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง	F-Value	P-Value
4. โทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323	5.82	0.00*
5. ศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	2.99	0.05*
6. แจ้งหัวหน้างานให้ทราบ	1.31	0.27
7. ร้องเรียนผ่านระบบร้องทุกข์	1.59	0.20
8. ศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง	2.20	0.11
9. ปลุกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น	0.97	0.38
10. ศึกษาหลักธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ	0.37	0.69
11. เข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร	4.00	0.02*
12. เขียนคำร้องขอย้ายแผนก	8.67	0.00*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 รายการ ได้แก่ ข้อที่ 1 การร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมกรรมการกลั่นแกล้ง ข้อที่ 4 การโทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323 ข้อที่ 5 การศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ข้อที่ 11 การเข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร และ ข้อที่ 12 การเขียนคำร้องขอย้ายแผนก

ลำดับต่อไปผู้วิจัยขอนำเสนอผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน โดยภาพรวม 1 รายการ และรายข้อ จำนวน 5 รายการ ดังนี้

4.6.3.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง

โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างแบบรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ไม่พบรายคู่ใดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.6.3.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง กับ ข้อที่ 1 การร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยองกับ ข้อที่ 1 การร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏดังตารางที่ 4-25

ตารางที่ 4-25 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยองกับ ข้อที่ 1 การร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน

อายุงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 1 ปี	1-5 ปี	มากกว่า 5 ปี
		3.74	3.91	3.54
1. น้อยกว่า 1 ปี	3.74	-	0.17	0.20
2. 1-5 ปี	3.91		-	0.37*
3. มากกว่า 5 ปี	3.54			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-25 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง กับ ข้อที่ 1 การร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ โดยกลุ่มที่มีอายุงาน 1-5 ปี เห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานโดยการร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง มากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี

4.6.3.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง กับ ข้อที่ 4 การโทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323 จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยองกับ ข้อที่ 4 การโทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323 จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏดังตารางที่ 4-26

ตารางที่ 4-26 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยองกับ ข้อที่ 4 การโทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์1323 จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน

อายุงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 1 ปี	1-5 ปี	มากกว่า 5 ปี
		4.00	3.70	3.42
1. น้อยกว่า 1 ปี	4.00	-	0.30	0.58*
2. 1-5 ปี	3.70		-	0.28
3. มากกว่า 5 ปี	3.42			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-26 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยองกับข้อที่ 4 การโทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323 จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ โดยกลุ่มที่มีกลุ่มอายุงานน้อยกว่า 1 ปี เห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานโดยการโทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323 มากกว่ากลุ่มที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี

4.6.3.4 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยองกับ ข้อที่ 5 การศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยองกับ ข้อที่ 5 การศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างแบบรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ไม่พบรายคู่ใดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.6.3.5 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง กับ ข้อที่ 11 การเข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง กับ ข้อที่ 11 การเข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างแบบรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ไม่พบรายคู่ใดที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.6.3.6 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง กับ ข้อที่ 12 เขียนคำร้องขอย้ายแผนก จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง กับการเขียนคำร้องขอย้ายแผนก จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏดังตารางที่ 4-27

ตารางที่ 4-27 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยองกับ ข้อที่ 12 การเขียนคำร้องขอย้ายแผนก จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน

อายุงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 1 ปี	1-5 ปี	มากกว่า 5 ปี
		4.21	4.01	3.57
1. น้อยกว่า 1 ปี	4.21	-	0.20	0.64*
2. 1-5 ปี	4.01	-	-	0.44*
3. มากกว่า 5 ปี	3.57	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-27 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยองกับ ข้อที่ 12 การเขียนคำร้องขอย้ายแผนก จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ โดยพนักงานกลุ่มที่มีอายุน้อยกว่า 1 ปี และกลุ่มอายุงาน 1-5 ปี

เห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานโดยเขียนคำร้องขอย้ายแผนกมากกว่ากลุ่มที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี

4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดเป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากแบบสอบถามเป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ปรากฏผลดังนี้

ลำดับที่	ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	ความถี่
1	ไม่ให้ความสนใจปล่อยผ่าน	7
2	แจ้ง HR หรือหัวหน้างาน	3
3	พูดคุยปรับความเข้าใจ	2



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิเคราะห์และการนำเสนอผลการวิจัย เรื่อง “การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง” โดยกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยได้ 2 ข้อ ดังนี้

1. เพื่อศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง

2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของรูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง จำนวน จำนวน 8,456 คน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม,2567) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Taro Yamane (ธานินทร์,2563) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 381 คน และวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง คือ วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) มีข้อความจำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) มีข้อความจำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีข้อความจำนวน 32 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีข้อความจำนวน 12 ข้อ

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-Ended) มีจำนวน 1 ข้อ

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยในส่วนของข้อคำถามที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) ใช้การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และในส่วนของข้อคำถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science for Windows) ปรากฏค่าอำนาจจำแนกวิเคราะห์โดยการหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.301-0.738 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา มีค่าเท่ากับ 0.945 สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการสัมภาษณ์ รวมจำนวนที่รวบรวมได้ทั้งสิ้น 381 ราย จากนั้นผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยข้อคำถามที่เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับคำถามเกี่ยวกับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามและความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) การเปรียบเทียบรูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อมูลสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างด้วย t-test สำหรับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Anova) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรเป็นรายกลุ่ม สำหรับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านตำแหน่งงานและอายุงาน กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม ผู้วิจัยจะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่อีกครั้งโดยใช้ Scheffe Analysis นอกจากนี้ข้อมูลเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักร ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าความถี่ (Frequency) โดยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อยซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติทั้งหมดใช้การวิเคราะห์โดยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

5.1 สรุปผลการวิจัย

การนำเสนอสรุปผลการวิจัย ผู้วิจัยขอนำเสนอเป็นภาพรวม และข้อสรุปผลการวิจัยที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ตามลำดับดังนี้

5.1.1 พนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 25-45 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปัจจุบันทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ และมีอายุงานมากกว่า 5 ปี

5.1.2 สถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง โดยภาพรวม พบว่า ไม่มีแนวโน้มย่ำเยางาน มีความสุขในการทำงานไม่เคยถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ไม่เคยกลั่นแกล้งผู้อื่นในที่ทำงาน และสาเหตุที่ก่อให้เกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงานมากที่สุด คือ เพื่อความสนุกสนาน

5.1.3 ความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยองให้ความสำคัญด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) เรียงตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยองให้ความสำคัญมากกับการบีบบังคับให้ออกจากงาน การใช้อาวุธทำร้ายร่างกาย การมอบหมายงานให้ทำงานที่ไม่ตรงหน้าที่ การตะโกนใส่ การตบ ตี ชกต่อย เตะ การข่มขู่ ทำให้กลัว การรังแกด้วยคำพูดที่ส่อไปในเรื่องทางเพศ การนำรูปภาพหรือคลิปวิดีโอไปเผยแพร่ในสื่อสังคมออนไลน์โดยไม่ได้รับอนุญาต การขว้างปาสิ่งของใส่ การโพสต์คำทอแฉ ประจานบนสื่อสังคมออนไลน์ การขโมยสิ่งของ การกีดกันออกจากพรรคพวก การทำให้เสียหน้าต่อหน้าผู้อื่น การเดินชน กระแทก ผลัก ดึง การถูกข่มขู่คุกคามด้วยข้อความขู่ทำร้ายให้ร้ายหรือหวังผลในทางอนาจารทำให้เกิดความหวาดกลัวผ่านสื่อสังคมออนไลน์ การตอกย้ำ ซ้ำเติม การวิพากษ์วิจารณ์ การขื่นน้ำใส่หน้า/การสัมผัสร่างกาย การให้ประมาณงานที่มากเกินไป การจ้องจับผิด ซ่อนหรือทำลายผลงาน การกล่าวหาป้ายสี การปล่อยข่าวลือ/นินทา การพูดจาดูถูก หยาดคายใส่ การนำเข้าข้อความอันเป็นเท็จบนสื่อสังคมออนไลน์ การสร้างบัญชีใช้งานปลอมบนสื่อสังคมออนไลน์ การระยะเวลาในการส่งงานกระชั้นชิดการถูกปิดกั้นลบบหรือบล็อกออกจากกลุ่มสื่อสังคมออนไลน์ การแสดงสัญญาณมือที่หยาดคาย การถูกเมินเฉยจากเพื่อนร่วมงาน และให้ความสำคัญปานกลางกับการคอมเม้น ดูถูกเหยียดหยาม ล้อเลียนบนสื่อสังคมออนไลน์ การติดตาม ก่อกวนบนสื่อสังคมออนไลน์ เรียงตามลำดับ

5.1.4 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ พบว่า ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) และด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.5 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน พบว่า ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานโดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.6 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน พบว่า ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานโดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.7 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง พบว่า วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากเมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานเห็นด้วยกับวิธีการเดินหนีหรือหลีกเลี่ยง วิธีการแจ้งหัวหน้างานให้ทราบ วิธีการร้องเรียนผ่านระบบร้องทุกข์ วิธีการเข้าร่วมกิจกรรมสารสัมพันธ์ขององค์กร วิธีการรับฟังอย่างจริงจังเพื่อลดข้อขัดแย้ง วิธีการศึกษาธรรมชาติเพื่อบำบัดจิตใจ วิธีการศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องวิธีการปลูกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมกลั่นแกล้งผู้อื่น วิธีการเขียนคำร้องขอย้ายแผนก วิธีการศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน วิธีการร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมกลั่นแกล้ง วิธีการโทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิตเบอร์ 1323 เรียงตามลำดับ

5.1.8 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.9 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานโดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 รายการ ได้แก่ข้อที่ 4 การโทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323 ข้อที่ 6 การแจ้งหัวหน้างานให้ทราบและข้อที่ 7 การร้องเรียนผ่านระบบร้องทุกข์

5.1.10 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 รายการ ได้แก่ ข้อที่ 1 การร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง ข้อที่ 4 การโทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323 ข้อที่ 5 การศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ข้อที่ 11 การเข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร ข้อที่ 12 เขียนคำร้องขอย้ายแผนก

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

ประเด็นสำคัญที่ได้พบจากการวิจัยในเรื่องนี้ ผู้วิจัยจะได้นำมาอภิปรายเพื่อสรุปเป็นข้อยุติให้ทราบถึงข้อเท็จจริงโดยมีการนำเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอ้างอิงสนับสนุนหรือขัดแย้งได้ 5 ข้อ ดังนี้

5.2.1 จากผลการศึกษารูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง พบว่า สาเหตุที่ก่อให้เกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงานมากที่สุด คือเพื่อความสนุกสนาน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขเมธี ฤทธิ์นำสุข (2562) มีการศึกษาวิจัยเรื่อง การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของไทย: ประเภทและวิธีการแก้ไข จากสมมุติฐานการวิจัยที่มีสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานในองค์กรไทยภาคเอกชนเกิดขึ้นจริง และกลุ่มคนที่ตระหนักได้ว่าตนเองกำลังถูกกลั่นแกล้งในองค์กรน้อยกว่ากลุ่มคนที่ประสบปัญหาการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน

5.2.2 จากผลการเปรียบเทียบรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง จำแนกตามเพศ โดยภาพรวม และรายด้าน ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ (พรชนก ดาวประดับ, 2560) เรื่อง รูปแบบและลักษณะการมีส่วนร่วมในการกลั่นแกล้งบนพื้นที่

สาธารณะออนไลน์ ผลการศึกษาพบว่า เป้าหมายของการกลั่นแกล้งส่วนใหญ่เป็นเพศชายที่ไม่ระบุช่วงอายุ โดยรูปแบบการกลั่นแกล้งที่พบมากที่สุดคือ การล่อลวงและเผยแพร่ข้อมูลส่วนตัว

5.2.3 จากผลการศึกษาแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 พนักงานให้ความสำคัญมากด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ (พิชชาภา บุญณสะ, 2563) ผลกระทบของการกลั่นแกล้งในที่ทำงานต่อผลการปฏิบัติงาน ผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สามารถสรุปได้ว่าระดับความคิดเห็นของการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.58 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.426–0.712 เมื่อพิจารณารายข้อคำถามพบว่า ระดับความคิดเห็น “ท่านต้องเผชิญกับภาระงานที่มากเกินไป” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 1.75 รองลงมา คือ ระดับความคิดเห็น “ท่านได้รับข้อมูลที่ไม่เพียงพอ ทำให้ส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของท่าน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.73 และลำดับสุดท้าย คือ ระดับความคิดเห็น “ท่านถูกคุกคามหรือถูกทำร้ายร่างกาย” มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 1.18

5.2.4 จากผลการศึกษาแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง พบว่า รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง อยู่ในระดับความสำคัญมาก ได้แก่ ปิ๊บให้ออกจากงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 สอดคล้องกับงานวิจัยของ (พิริยะ กิมาสี, 2562) เรื่อง การศึกษาสาเหตุและผลกระทบเชิงลึกของการตกเป็นเหยื่อการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ในที่ทำงาน สามารถสรุปได้ว่าสาเหตุของการตกเป็นเหยื่อการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ในที่ทำงานมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ประการแรก คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน อาทิ ความผิดพลาดในการทำงานการดำเนินงานนอกเหนือขอบเขตความรับผิดชอบ และการส่งมอบงานล่าช้า ประการที่สองเกี่ยวข้องกับทีม ซึ่งรวมถึงความขัดแย้งระหว่างสมาชิก การแข่งขันภายในหน่วยงาน และรูปแบบการสื่อสารภายในทีม ประการที่สามเกี่ยวข้องกับปัจจัยระดับองค์กร ได้แก่ ลักษณะการวางตัวของบุคลากร วัฒนธรรมองค์กร รูปแบบภาวะผู้นำ การกำหนดบทบาทหน้าที่

5.2.5 จากผลการศึกษาวิธีการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง พบว่า วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ได้แก่ เดินหนีหรือหลีกเลี่ยงโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 สอดคล้องกับงานวิจัยของ (สุเมย์ ฤทธิ์นำสุข, 2562) เรื่อง การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของไทย : ประเภทและวิธีการแก้ไข สามารถสรุปได้ว่า วิธีการรับมือกับการถูกกลั่นแกล้ง พบว่า ผู้ที่อยู่ในเกณฑ์การถูกกลั่นแกล้งส่วนใหญ่เลือกที่จะนิ่งเฉยไม่ตอบโต้ต่อพฤติกรรม

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่องการศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยองนี้ ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางสำคัญ ดังต่อไปนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

5.3.1.1 จากผลการวิจัยพบว่าจากสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยองถึงแม้พนักงานจะไม่เคยถูกกลั่นแกล้ง ในที่ทำงานและไม่คิดจะย้ายงานแต่ถ้ามีการกลั่นแกล้งในที่ทำงานเกิดขึ้นก็ย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ ในการทำงานซึ่งทำให้พนักงานไม่มีความสุขและส่งผลกระทบต่อองค์กรในมุมกว้าง ดังนั้นการกลั่นแกล้ง ในที่ทำงานจึงเป็นปัญหาสำคัญที่ทุกองค์กรจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

5.3.1.2 สถาบันการศึกษาต่าง ๆ ควรมีการจัดกิจกรรมสัมพันธ์เป็นประจำเพื่อปลูกฝัง การอยู่ร่วมกันและเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน

5.3.1.3 สถานประกอบการ สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดความผูกพัน จัดให้มี กิจกรรม Team Building หรือกิจกรรมแรงงานสัมพันธ์ เพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้งและช่วยสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 จากผลการวิจัยพบว่าเพศของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ เพศหญิง เนื่องจากผู้วิจัยกำหนดเพศการศึกษาเพียง 2 เพศ คือ เพศชายและเพศหญิง ซึ่งอาจส่งผลการตอบ แบบสอบถามของเพศทางเลือก (Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, and Queer (LGBTQ)) ดังนั้น บัณฑิตควรจะมีการกำหนดเพศทางเลือกในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.2 จากการสอบถามพนักงานพบว่า ระหว่างเพศหญิง มีโอกาสเกิดการกลั่นแกล้ง ในที่ทำงานมากกว่าเพศชาย แต่ในขณะเดียวกันเพศชาย มีความรุนแรงของการกลั่นแกล้งมากกว่า เพศหญิง บัณฑิตควรศึกษาถึงระดับความรุนแรงในการกลั่นแกล้งในที่ทำงานในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.3 รูปแบบองค์กร ลักษณะสายงาน ลักษณะโครงสร้าง และวัฒนธรรมองค์กร มีผลต่อการเกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน บัณฑิตควรศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการในการกลั่นแกล้งใน ที่ทำงานในการทำวิจัยครั้งต่อไป

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กรกมล แจ่มเจริญยิ่ง. (2564). การเปิดรับ ทักษะคติ พฤติกรรมและแนวโน้มการรับมือต่อสถานการณ์การถูกกลั่นแกล้งบนสื่อสังคม (cyberbullying) ของกลุ่ม generation Z ผ่านช่องทางเฟซบุ๊ก. การค้นคว้าอิสระ วารสารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสื่อสารมวลชน คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2562) [ออนไลน์]. Stop Bullying หยุดการกลั่นแกล้ง ยุติความรุนแรงในสังคม. [สืบค้นวันที่ 5 พฤศจิกายน 2567]. จาก <https://dmh.go.th/news-dmh/view.asp?id=30024>
- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2564). [ออนไลน์]. บูลลี่ (Bully) คืออะไร มีกี่ประเภท วิธีที่จะรับมือจากการโดนบูลลี่. [สืบค้นวันที่ 5 พฤศจิกายน 2567]. จาก <https://dmh.go.th/news-dmh/view.asp?id=30612>
- กรุงเทพธุรกิจ [ออนไลน์]. แผนอุตสาหกรรมเครื่องจักร. [สืบค้นวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2568]. <https://www.bangkokbiznews.com/business/927141>
- กัญญภัค บึงไธย. (2566). “ความรู้ทางกฎหมายเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันและรู้เท่าทันการใช้สื่อสังคมออนไลน์สำหรับเยาวชนจังหวัดอุดรธานี.” วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ปีที่ 43 ฉบับที่ 2 (มีนาคม-เมษายน 2567).
- โกวิท นพพร. (2562) [ออนไลน์]. รับมืออย่างไรในสังคม Bully. [สืบค้นวันที่ 4 พฤศจิกายน 2567]. จาก <https://www.samitivejhospitals.com/th/article/detail/รับมือ-bully>
- คณะจิตวิทยา. (2566). [ออนไลน์]. การข่มเหงรังแกทางโลกไซเบอร์ – Cyberbullying. [สืบค้นวันที่ 6 พฤศจิกายน 2567]. จาก <https://www.psy.chula.ac.th/th/feature-articles/cyberbullying/>
- เจษฎา นกน้อย. (2562). “การกลั่นแกล้งในที่ทำงาน: ผลกระทบและวิธีการรับมือ.” วารสารหาดใหญ่วิชาการ. ปีที่ 17 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2562) : 263-273.
- ไชยชาญ เพื่อดคล้าย. (2565). “แนวทางการแก้ปัญหาการกลั่นแกล้งรังแกกันในห้องเรียนชั้นประถมศึกษาด้วยการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคม (Social and emotional learning : SEL).” วารสารปรัชญาปริทรรศน์. ปีที่ 27 ฉบับที่ 1 : 219–232.
- ณัฐธิดานนท์ ข้ามสาม. (2564). แนวทางการบริหารกิจการนักเรียน เพื่อป้องกันปัญหาพฤติกรรม การกลั่นแกล้งของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา

- อุตรดิตถ์เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
- ทวีศักดิ์ สิริรัตน์เรขา. (2565). [ออนไลน์]. การบูลลี่. [สืบค้นวันที่ 4 พฤศจิกายน 2567]. จาก <https://www.happyhomeclinic.com/mh11-bullying.html>
- เทวัญ วิวัฒน์พัฒนกุล. (2565). การป้องกันและแก้ไขปัญหาคู่กัดเป็นเหยื่อความรุนแรงของกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอาชีวศึกษา และการบริหารงานยุติธรรม คณะอาชีวศึกษาและการบริหารงานยุติธรรม, มหาวิทยาลัยรังสิต
- บริษัท เมอร์เซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด. (2566). [ออนไลน์]. ผลการสำรวจค่าตอบแทนประจำปี 2023 (Total Remuneration Survey). [สืบค้นวันที่ 10 ตุลาคม 2567]. จาก <https://www.mercer.com/th-th/about/newsroom/2023-total-remuneration-survey-projects-thai/>
- ประครอง งามชัยภูมิ. (2563). “การกลั่นแกล้งตามมุมมองพระพุทธศาสนา.” วารสารธรรมวัตร. ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2563).
- ปรางทิพย์ บุญไชยอภิสิทธิ์. (2567). [ออนไลน์]. “บูลลี่ (Bully)” ในวันนี้รู้จักคำนี้มากขึ้น แต่ทำไมยังเกิดปัญหา?. [สืบค้นวันที่ 4 พฤศจิกายน 2567]. จาก https://mentalmateservice.com/bullyingissue/?srsltid=AfmBOorf7FvCYWAZd55_SJTh7WWBZmyCaO9oZCYKd_Kt7FBqBiGgSwg
- ปราณี ปวิณขนา. (2567). [ออนไลน์]. แกล้งกัน (Bullying) ผลร้ายต่อทั้งคนโดนแกล้งและคนแกล้ง. [สืบค้นวันที่ 4 พฤศจิกายน 2567]. จาก <https://www.manarom.com/blog/bullying.html>
- ปริญดา จีระสมบัติ. (2563). การเปิดรับรูปแบบการกลั่นแกล้งบนโซเชียลมีเดีย (Cyber bullying) และความคิดเห็นต่อการรับมือของเจนเนอเรชันวาย (Generation Y). วารสารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสื่อสารมวลชน คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ปองกมล สุรัตน์. (2561). สาเหตุและผลกระทบที่เกี่ยวข้องกับการรังแกผ่านโลกไซเบอร์: กรณีศึกษาเยาวชนไทยผู้ถูกรังแก. วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 : 260-273.
- พรชนก ดาวประดับ. (2560). รูปแบบและลักษณะการมีส่วนร่วมในการกลั่นแกล้งบนพื้นที่สาธารณะออนไลน์. วิทยานิพนธ์ วารสารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสื่อสารมวลชน คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

- พิชชาภา บุญผะ. (2563). รูปผลกระทบของการกลั่นแกล้งในที่ทำงานต่อผลการปฏิบัติงาน ผ่านพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร
- พิริยะ กิมาลี. (2562). “การศึกษาสาเหตุและผลกระทบเชิงลึกของการตกเป็นเหยื่อการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ในที่ทำงาน.” วารสารระบบสารสนเทศด้านธุรกิจ (JISB). ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2563) : 6-20.
- มูลนิธิยุวพัฒน์. [ออนไลน์]. การกลั่นแกล้ง (Bullying) ความรุนแรงในสังคม. [สืบค้นวันที่ 4 พฤศจิกายน 2567]. จาก <https://www.yuvabadhanafoundation.org/th/ข่าวสาร/บทความทั่วไป/การกลั่นแกล้ง-bullying-วัยรุ่น/>
- มูลนิธิส่งเสริมสื่อเด็กและเยาวชน. (2561). [ออนไลน์]. การกลั่นแกล้ง บนโลกไซเบอร์. [สืบค้นวันที่ 5 พฤศจิกายน 2567]. จาก https://cclickthailand.com/wp-content/uploads/2020/04/cyberbullying_พิมพ์ครั้งที่3.pdf
- ยุวดี แตรประสิทธิ์ และคณะ. (2566). “การกลั่นแกล้งทางสังคมของวัยรุ่น: บทบาทพยาบาลในการสร้างภูมิคุ้มกันทางใจ.” วารสารวิจัยเพื่อการส่งเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิต. ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม - สิงหาคม 2566) : 72-82.
- วรรณ ดาราพงษ์. (2563). ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการก่อกวนและการกลั่นแกล้งรังแกทางไซเบอร์ในกรณีเด็กและเยาวชน. วิทยานิพนธ์ นิติศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- วารสารการเงินและธนาคาร. (2567). [ออนไลน์]. Jobsdb by SEEK ชี้ “งานหนัก” สาเหตุหลักทำพนักงานเครียดจนลาออก. [สืบค้นวันที่ 10 ตุลาคม 2567]. จาก <https://moneyandbanking.co.th/2024/109325/>
- วิชัย เทียนถาวร. (2566). [ออนไลน์]. บูลลี่ การกลั่นแกล้งที่ร้ายแรงถึงชีวิต. [สืบค้นวันที่ 5 พฤศจิกายน 2567]. จาก https://www.matichon.co.th/columnists/news_4109130
- ศิริวัฒน์ บุพาจารย์. (2563). [ออนไลน์]. หลักการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ และการวางแผนอัตรากำลัง. [สืบค้นวันที่ 18 ตุลาคม 2567]. จาก https://phaisarn.go.th/oldweb/phaisarn.go.th/Xinha/plugins/ExtendedFileManager/demo_images/upload/a11.pdf
- สมเกียรติ แก้วเกาะสบ้า. (2564). “ผลกระทบของการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ต่อประชาชนพหุเจเนเรชัน ในประเทศไทย.” วารสารการวัด ประเมินผล สถิติ และการวิจัยทางสังคมศาสตร์. ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2564).

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ฉบับประชาชน พลิกโฉมประเทศไทยก้าวไปด้วยกัน.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2564). [ออนไลน์]. มาตรการในการต่อต้านและการคุ้มครองบุคคลจากการถูกกลั่นแกล้งในสังคม. [สืบค้นวันที่ 4 พฤศจิกายน 2567]. จาก <https://lawforasean.krisdika.go.th/File/files/Anti-Bullying%20Laws.pdf>

สำนักงานวิจัยและพัฒนาการศึกษา. (2566). [ออนไลน์]. ประเภทของการกลั่นแกล้ง (Bullying). [สืบค้นวันที่ 4 พฤศจิกายน 2567]. <http://www.thaiedresearch.org/NewsBanner/detail/41>

สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. (2567). [ออนไลน์]. รายงานภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรมปี 2567 และแนวโน้มปี 2568. [สืบค้นวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2568]. จาก <https://www.oie.go.th/assets/portals/1/fileups/2/files/Industry%20conditions/annual2024trends2025.pdf>

สุพิชัย คณะช่าง. (2566). [ออนไลน์]. การบูลลี่ในที่ทำงาน คือ ภัยร้ายบนท่อนวัฒนธรรมองค์กร. [สืบค้นวันที่ 4 พฤศจิกายน 2567]. จาก <https://brightsidepeople.com/workplace-bullying-การบูลลี่กันในที่ทำงาน/>

สุเมย์ ฤทธิ์นำสุข. (2562). การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของไทย : ประเภทและวิธีการแก้ไข. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

หยกฟ้า อิศรานนท์. (2566). [ออนไลน์]. ดีใจที่ปัญหาการ Bully: เจ็บที่ไม่จบ ผลกระทบของการ Bully. [สืบค้นวันที่ 5 พฤศจิกายน 2567]. จาก <https://www.psy.chula.ac.th/th/feature-articles/psy-talk-2023-bullying/>

อุษณีย์ ตันสูงเนิน และสุมาลี วงษ์วิจิตร. (2567). “มาตรการทางกฎหมายเพื่อกำกับดูแลผู้ให้บริการอินเทอร์เน็ตในฐานะสื่อกลาง กรณีการกลั่นแกล้งออนไลน์.” วารสารปัญญาภิธาน. ปีที่ 9 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2567).

ภาษาอังกฤษ

Alysia Marshall-Seslar. (2022). [Online]. A Social Bullying: Facts, Stats, and 14 Anti-Bullying Programs, [Cited 5 November 2024]. From <https://www.mcmillenhealth.org/tamtalks/social-bullying>

Huang, C.L. et al. (2019). The cyberbullying behavior of Taiwanese adolescents in an online gaming environment. Children and Youth Services Review. Volume 106, November 2019, 104461.

Kenneth, L.A. et al. (2019). Workplace Bullying in Private Companies in the Philippines: Major Cause of Employee Burnout. International Journal of Advanced Engineering, Management and Science (IJAEMS). Vol.5 Issue.5 (May 2019).

Kumar, V.L. & Goldstein, M.A. (2020) Cyberbullying and Adolescents. Current pediatrics reports, 8, 86-92.

Roberts, B. et al. (2020). Bullying in the Workplace: background and a call to action. International Journal of Bullying Prevention. WorkLife Office, Michigan State University.

Sameer H. & Justin W.P. (2019). Bullying, Cyberbullying, and LGBTQ Students. Cyberbullying Research Center.

This is Mendeley biography





ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรม
วัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ในระดับปริญญาโท ภาควิชา
บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยมีวัตถุประสงค์
ที่จะศึกษาสถานภาพทั่วไปและข้อมูลการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและ
เครื่องจักรจังหวัดระยอง เพื่อวิเคราะห์รูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของ
พนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง ผลการวิจัยครั้งนี้จะทำให้
ทราบถึงแนวทางในการรับมือต่อสถานการณ์ แก้ไขปัญหา และป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาการกลั่นแกล้ง
ในที่ทำงาน อันจะนำไปสู่การพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาพจิตที่ดีของพนักงาน
ลดอัตราการลาออก และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรโดยรวม คำตอบของท่านมีคุณค่า
อย่างยิ่งต่องานวิจัย ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลที่รับจากท่านไว้เป็นความลับ ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริง
และสมบูรณ์จะช่วยให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความถูกต้อง ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน
โปรดตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของท่านอย่างรอบคอบให้ครบทุกข้อ แบบสอบถามนี้แบ่ง
ออกเป็น 5 ตอน มีจำนวน 6 หน้า

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะ
แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) มีจำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบ
แบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Check-List) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ลักษณะแบบสอบถาม
เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) จำนวน 32 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ลักษณะ
แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) จำนวน 12 ข้อ

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ลักษณะแบบสอบถาม
เป็นแบบปลายเปิด (Open ended Questions) จำนวน 1 ข้อ

นางสาวจิราภรณ์ ประธานัง

ผู้วิจัย

ที่อยู่ 555/256 ตำบลปลวกแดง อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง 21140 โทร 080-629-0071

E-mail : s6614011858025@kmutnb.ac.th

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าตัวเลือกที่ตรงกับท่านมากที่สุดเพียงตัวเลือกเดียว

1. เพศ

☐ 1. หญิง

☐ 2. ชาย

2. อายุ

☐ 1. ต่ำกว่า 25 ปี

☐ 2. 25-45 ปี

☐ 3. มากกว่า 45 ปี

3. ระดับการศึกษา

☐ 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ 2. ปริญญาตรี

☐ 3. สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

☐ 1. ระดับปฏิบัติการ

☐ 2. ระดับหัวหน้างาน

☐ 3. ระดับผู้บริหาร

5. อายุงาน

☐ 1. น้อยกว่า 1 ปี

☐ 2. 1 – 5 ปี

☐ 3. มากกว่า 5 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าตัวเลือกที่ตรงกับท่านมากที่สุดเพียงตัวเลือกเดียว

6. ท่านมีแนวโน้มจะย้ายงานหรือไม่

☐ 1. ย้าย

☐ 2. ไม่ย้าย

☐ 3. ไม่แน่ใจ

7. ท่านรู้สึกมีความสุขกับการทำงานในปัจจุบันหรือไม่

☐ 1. มี

☐ 2. ไม่มี

☐ 3. ไม่แน่ใจ

8. ท่านเคยถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงานหรือไม่

☐ 1. เคย

☐ 2. ไม่เคย

☐ 3. ไม่แน่ใจ

9. ท่านเคยกลั่นแกล้งผู้อื่นในที่ทำงานหรือไม่

☐ 1. เคย

☐ 2. ไม่เคย

☐ 3. ไม่แน่ใจ

10. สาเหตุใดก่อให้เกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงานมากที่สุด

☐ 1. ต้องการมีอำนาจเหนือผู้อื่น

☐ 2. ขาดการอบรมเลี้ยงดูที่ดี

☐ 3. ปิดบังข้อบกพร่อง

☐ 4. เพื่อความสนุกสนาน

☐ 5. เลียนแบบพฤติกรรม

**ตอนที่ 3 รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและ
เครื่องจักรจังหวัดระยอง**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในตารางที่ตรงกับระดับความสำคัญที่ท่านเห็นด้วยมากที่สุด
เพียงตัวเลือกเดียว

รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักร จังหวัดระยอง		ระดับความสำคัญ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying)						
1	ขี้นิ้วใส่หน้า/การสัมผัสร่างกาย	5	4	3	2	1
2	เดินชน กระแทก ผลัก ดึง	5	4	3	2	1
3	แสดงสัญญาณมือที่หยาบคาย	5	4	3	2	1
4	ขว้างปาสิ่งของใส่	5	4	3	2	1
5	ตบ ตี ชกต่อย เตะ	5	4	3	2	1
6	ใช้อาวุธทำร้ายร่างกาย	5	4	3	2	1
7	ขโมยสิ่งของ	5	4	3	2	1
8	ซ่อนหรือทำลายผลงาน	5	4	3	2	1
ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying)						
9	วิพากษ์วิจารณ์	5	4	3	2	1
10	กล่าวหาป้ายสี	5	4	3	2	1
11	ปล่อยข่าวลือ/นินทา	5	4	3	2	1
12	พูดจาดูถูก หยาบคายใส่	5	4	3	2	1
13	ตะโกนใส่	5	4	3	2	1
14	ข่มขู่ คุกคาม	5	4	3	2	1
15	รังแกด้วยคำพูดที่ส่อไปในเรื่องทางเพศ	5	4	3	2	1
16	ตอกย้ำ ข้ำเติม	5	4	3	2	1
ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying)						
17	ระยะเวลาในการส่งงานกระชั้นชิด	5	4	3	2	1
18	ปริมาณงานที่มากเกินไป	5	4	3	2	1

รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักร จังหวัดระยอง		ระดับความสำคัญ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) ต่อ						
19	มอบหมายให้ทำงานที่ไม่ตรงหน้าที่	5	4	3	2	1
20	ถูกเมินเฉยจากเพื่อนร่วมงาน	5	4	3	2	1
21	จ้องจับผิด	5	4	3	2	1
22	กีดกันออกจากพรรคพวก	5	4	3	2	1
23	บีบให้ออกจากงาน	5	4	3	2	1
24	ทำให้เสียหน้าต่อหน้าผู้อื่น	5	4	3	2	1
ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying)						
25	ถูกข่มขู่คุกคามด้วยข้อความขู่ทำร้าย ให้ร้าย หรือหวังผลในทางอนาจาร ทำให้เกิดความ หวาดกลัวผ่านสื่อสังคมออนไลน์	5	4	3	2	1
26	นำรูปภาพ หรือคลิปวิดีโอไปเผยแพร่ในสื่อ สังคมออนไลน์โดยไม่ได้รับอนุญาต	5	4	3	2	1
27	ติดตาม ก่อกวนบนสื่อสังคมออนไลน์	5	4	3	2	1
28	คอมเม้น์ ดูถูกเหยียดหยาม ล้อเลียนบนสื่อ สังคมออนไลน์	5	4	3	2	1
29	ถูกปิดกั้น ลบหรือบล็อกออกจากกลุ่มสื่อสังคม ออนไลน์	5	4	3	2	1
30	โพสต์ตำหนิ แฉ ประจานบนสื่อสังคมออนไลน์	5	4	3	2	1
31	สร้างบัญชีใช้งานปลอมบนสื่อสังคมออนไลน์	5	4	3	2	1
32	นำเข้าข้อความอันเป็นเท็จบนสื่อสังคมออนไลน์	5	4	3	2	1

ตอนที่ 4 วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและ
เครื่องจักรจังหวัดระยอง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในตารางระดับความคิดเห็นที่ท่านเห็นด้วยมากที่สุดเพียงตัวเลือก
เดียว

วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักร จังหวัดระยอง		ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยมาก
1	ร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง	5	4	3	2	1
2	เดินหนีหรือหลีกเลี่ยง	5	4	3	2	1
3	รับฟังอย่างจริงใจเพื่อปลอมโยนอีกฝ่าย	5	4	3	2	1
4	โทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323	5	4	3	2	1
5	ศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	5	4	3	2	1
6	แจ้งหัวหน้างานให้ทราบ	5	4	3	2	1
7	ร้องเรียนผ่านระบบร้องทุกข์	5	4	3	2	1
8	ศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง	5	4	3	2	1
9	ปลุกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น	5	4	3	2	1
10	ศึกษาหลักธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ	5	4	3	2	1
11	เข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร	5	4	3	2	1
12	เขียนคำร้องขอย้ายแผนก	5	4	3	2	1

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือ
การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักร
จังหวัดระยอง

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะลงในช่องว่างที่เว้นไว้ให้

ท่านคิดว่าวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุ
อุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง ที่ได้กล่าวไว้ในแบบสอบถามตอนที่ 4 ท่านมีความคิดเห็น
ว่ายังมีแนวทางเพิ่มเติมใดบ้าง

.....

.....

.....

*****ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาใช้เวลาตอบแบบสอบถาม*****





ภาคผนวก ข

การประเมินตามดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาจุดประสงค์
(Item Objective Congruence : IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน มีดังต่อไปนี้

1. Name : คุณอภิชาติ แสงศรี
Position : Deputy Human Resources and Administration Division Manager
Company : บริษัท เอจีซี วีนิไทย จำกัด(มหาชน)
2. Name : คุณรัฐพล อุณากัณฑ์พร
Position : Executive Vice President
Company : บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน)
3. Name : คุณอรรธรณ สวัสดิ์วีเชียร
Position : ผู้จัดการส่วน
Company : บริษัท จีซี เมนเทนแนนซ์ แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด
4. Name : คุณสุรียพร มิตรธรรมณะ
Position : Deputy Managing Director General management
Company : บริษัท คิวทีซี เอนเนอร์ยี จำกัด (มหาชน)
5. Name : คุณนิโรจน์ คำพุด
Position : ผู้จัดการอาวุโส
Company : บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน)

ผลการประเมินผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

(Index of Item Objective Congruence : IOC)

การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง มีผลประเมินตามดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence : IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ดังต่อไปนี้

ข้อ คำถาม	Item Objective Congruence : IOC							ผลสรุป
	ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3	ท่าน ที่ 4	ท่าน ที่ 5	IOC= ΣR/N	เกณฑ์	
ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ								
ข้อที่ 1	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 2	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 3	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 4	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 5	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 5 ข้อ								
ข้อที่ 1	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 2	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 3	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 4	1	1	1	0	1	0.80	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 5	-1	1	1	1	1	0.60	≤0.5	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์

ข้อ คำถาม	Item Objective Congruence : IOC							ผลสรุป
	ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3	ท่าน ที่ 4	ท่าน ที่ 5	IOC= ΣR/N	เกณฑ์	
ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของ พนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยองจำนวน 32 ข้อ								
ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical bullying)								
ข้อที่ 1	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 2	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 3	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 4	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 5	1	1	0	1	1	0.80	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 6	1	1	0	1	1	0.80	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 7	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 8	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal bullying)								
ข้อที่ 9	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 10	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 11	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์

ข้อ คำถาม	Item Objective Congruence : IOC							ผลสรุป
	ทำน ที่ 1	ทำน ที่ 2	ทำน ที่ 3	ทำน ที่ 4	ทำน ที่ 5	IOC= $\Sigma R/N$	เกณฑ์	
ข้อที่ 12	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 13	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 14	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 15	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 16	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social bullying)								
ข้อที่ 17	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 18	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 19	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 20	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 21	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 22	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 23	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 24	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์

ข้อ คำถาม	Item Objective Congruence : IOC							ผลสรุป
	ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3	ท่าน ที่ 4	ท่าน ที่ 5	IOC= ΣR/N	เกณฑ์	
ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber bullying)								
ข้อที่ 25	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 26	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 27	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 28	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 29	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 30	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 31	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 32	1	1	1	0	1	0.80	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของ พนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยองจำนวน 12 ข้อ								
ข้อที่ 1	1	1	1	0	1	0.80	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 2	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 3	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 4	1	1	1	0	1	0.80	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์

ข้อ คำถาม	Item Objective Congruence : IOC							ผลสรุป
	ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3	ท่าน ที่ 4	ท่าน ที่ 5	IOC= $\Sigma R/N$	เกณฑ์	
ข้อที่ 5	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 6	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 7	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 8	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 9	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 10	1	1	1	0	1	0.80	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 11	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 12	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือ การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักร จังหวัดระยอง จำนวน 1 ข้อ								
ข้อที่ 1	1	1	1	-1	1	0.60	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์



ภาคผนวก ค

ค่าความเชื่อมั่นจาก Output Window ของโปรแกรม SPSS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.945	44

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	159.97	788.447	.329	.945
P2	160.27	765.099	.670	.943
P3	160.17	774.489	.556	.943
P4	160.27	758.823	.669	.943
P5	160.30	748.838	.660	.943
P6	160.43	750.530	.607	.943
P7	160.47	759.361	.628	.943
P8	160.00	771.724	.541	.944
V1	159.93	788.340	.373	.945
V2	159.47	793.982	.315	.945
V3	159.67	787.402	.391	.944
V4	159.83	787.661	.309	.945
V5	160.13	779.568	.402	.944
V6	159.93	761.306	.662	.943
V7	160.03	757.275	.664	.943
V8	160.10	790.921	.333	.945
S1	160.20	780.028	.448	.944
S2	159.87	792.120	.301	.945

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
S3	160.20	789.407	.318	.945
S4	159.93	789.375	.427	.944
S5	159.90	783.197	.413	.944
S6	159.83	780.489	.505	.944
S7	160.17	750.006	.738	.942
S8	159.87	763.706	.688	.943
C1	160.17	761.247	.667	.943
C2	159.93	755.513	.731	.942
C3	160.30	761.252	.712	.942
C4	159.73	768.271	.718	.943
C5	160.30	771.045	.533	.944
C6	159.87	768.120	.654	.943
C7	160.50	764.052	.630	.943
C8	160.07	764.754	.638	.943
M1	160.13	786.533	.358	.945
M2	159.40	784.593	.509	.944
M3	160.27	783.857	.397	.944
M4	160.77	775.978	.406	.945
M5	160.60	764.869	.524	.944
M6	159.93	783.237	.451	.944
M7	160.40	758.524	.613	.943
M8	159.80	788.028	.326	.945
M9	159.63	780.654	.491	.944
M10	159.97	789.482	.347	.945
M11	160.07	785.651	.437	.944
M12	160.63	780.930	.385	.945

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวจิราภรณ์ ประถามัง
ชื่อการค้นคว้าอิสระ	การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมวัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักรจังหวัดระยอง
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ประวัติ	ปริญญาตรี : บริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการทั่วไปมหาวิทยาลัยรามคำแหง ปริญญาโท : บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ วิทยาเขตระยอง