การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ จังหวัดระยอง

นางสาวพรกนก นุชนา

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ จังหวัดระยอง

นางสาวพรกนก นุชนา

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ใบรับรองโครงร่างการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เรื่อง การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง

โดย นางสาวพรกนก นุชนา

ได้รับอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย / หัวหน้าภาควิชา

(สุนีย์ วรรธนโกมล)

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ

(เสรี วงษ์มณฑา)

..... อาจารย์ที่ปรึกษา

(ณัฐพล พุ่มศิริ)

..... กรรมการ

(สุนีย์ วรรธนโกมล)

ชื่อ : นางสาวพรกนก นุชนา
ชื่อการค้นคว้าอิสระ : การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง
สาขาวิชา : บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก : ณัฐพล พุ่มศิริ
ปีการศึกษา : 2567

บทคัดย่อ

จากแนวโน้มการลาออกของพนักงานเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง และปัญหาความเครียดสะสมจากการทำงาน อันเนื่องจากสาเหตุการกลั่นแกล้งในสถานที่ทำงาน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 394 ราย ตามตารางสำเร็จรูป Taro Yamaneที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อน ± 5% เครื่องมือในการวิจัยได้แก่แบบสอบถาม และใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและใช้สถิติอ้างอิงได้แก่ t-test และ Anova ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นกลุ่มเพศชาย อายุอยู่ในช่วง 25-45 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งระดับปฏิบัติการ และมีอายุงานมากกว่า 5 ปี สาเหตุที่ก่อให้เกิดการกลั่นแกล้งมากที่สุดคือ การต้องการอำนาจเหนือผู้อื่น รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พนักงานให้ความสำคัญมากที่สุดคือ ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ด้านอายุงานและด้านระดับการศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน แต่ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงาด้านอายุ และด้านระดับการศึกษา โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

(มีจำนวนทั้งสิ้น 100 หน้า)

คำสำคัญ : รูปแบบ วิธีการรับมือ การกลั่นแกล้งในที่ทำงาน อุตสาหกรรมโลจิสติกส์

_____ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก

Name : Miss Pornkanok Nutchna
Independent Study Title : A Study of Patterns and Coping Methods of Workplace Bullying of Employees in the Logistic Industry Rayong Province
Major Field : Industrial Business Administration
King Mongkut's University of Technology North Bangkok
Independent Study Advisor : Nattapol Phumsiri
Academic Year : 2024

ABSTRACT

From the trend of employee resignation increasing continuously and the problem of accumulated stress from work due to the cause of workplace bullying, the researcher is interested in studying of Patterns and Coping Methods of Workplace Bullying of Employees in the Logistics Industry Rayong Province. by using a sample group of 394 people according to the Taro Yamane with a 95% confidence level and ± 5% error. The research is a questionnaire and uses descriptive statistics such as percentage, mean, standard deviation, and uses t-test and Anova. The research results found that most of the respondents were male, aged 25-45 years, bachelor's degree, in an operational position, and had worked for more than 5 years. The most important form of workplace bullying was social bullying, the comparison of the mean difference of the forms of workplace bullying of work age and education level were statistically significant at the .05 level. As for the methods of dealing with workplace bullying, the results of the comparison of the mean difference of the methods of dealing with workplace bullying in terms of age and educational level, there was a statistically significant difference at the .05 level.

(Total 100 Pages)

Keywords: Patterns Methods Workplace Bullying Logistic Industry

_____ Advisor

กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำวิจัยฉบับนี้ต้องการศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง เพื่อเป็นแนวทางในการรับมือต่อสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรโดยรวม

การดำเนินงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร.เสรี วงษ์มณฑา รองศาสตราจารย์ ดร.สุนีย์ วรรธนโกมล และผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.ณัฐพล พุ่มศิริ อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าในการให้คำปรึกษา คำแนะนำ เสนอแนวคิดให้ความรู้อันเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยนี้ และยังเอาใจใส่ในทุก ๆ รายละเอียด ทุก ๆ ขั้นตอนของงานวิจัย ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนกระทั่งดำเนินการเสร็จสมบูรณ์ เพื่อให้งานวิจัยสมบูรณ์ยิ่งขึ้นพร้อมทั้งยังช่วยพัฒนาการทำงานของผู้วิจัยให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพ และได้รับความอนุเคราะห์อย่างดียิ่งจากผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านซึ่งทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงได้ ผู้วิจัยตระหนักถึงความตั้งใจจริง และความทุ่มเทของอาจารย์และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง สำหรับข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขอรับไว้ และขออภัยมา ณ โอกาสนี้ด้วย และยินดีที่จะรับฟังคำแนะนำจากทุกท่านที่ได้เข้ามาศึกษาเพื่อใช้เป็นประโยชน์ในการพัฒนางานวิจัยต่อไป

พรกนก นุชนา

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ข

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ค

กิตติกรรมประกาศ ง

สารบัญตาราง ซ

สารบัญภาพ ฐ

บทที่ 1 บทนำ 1

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย 4

1.3 ขอบเขตของการวิจัย 4

1.4 ข้อตกลงเบื้องต้น 5

1.5 ข้อจำกัดงานวิจัย 5

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ 5

1.7 ประโยชน์ของการวิจัย 6

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 7

2.1 อุตสาหกรรมโลจิสติกส์ 7

2.1.1 แนวคิดและทฤษฎีจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้อง 9

2.1.2 ความหมายการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน 9

2.1.3 ประเภทของการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน 13

2.1.4 การกลั่นแกล้งทางกาย 15

2.1.5 การกลั่นแกล้งทางวาจา 16

2.1.6 การกลั่นแกล้งทางสังคม 16

2.1.7 การกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ 18

2.1.8 วิธีการป้องกันและวิธีการรับมือการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน 20

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 25

2.3 กรอบแนวคิดงานวิจัย 29

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย 30
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 30
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 31
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล 33
3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 33
บทที่ 4 ผลการวิจัย 35
4.1 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 35
4.2 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม 38
4.3 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ของพนักงานในอุตสาหกรรมกโลจิสติกส์จังหวัดระยอง 40
4.4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง 45
4.5 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง 52
4.6 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง 56
4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดเป็นข้อคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ 71
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 72
5.1 สรุปผลการวิจัย 73
5.2 อภิปรายผลการวิจัย 76
5.3 ข้อเสนอแนะ 77
บรรณานุกรม 79

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ภาคผนวก ก 83
แบบสอบถามการศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง 84
ภาคผนวก ข 89
ผลการประเมินตามดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาจุดประสงค์ (Item Objective Congruence : IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ 91
ภาคผนวก ค 97
ค่าความเชื่อมั่นจาก Output Window ของโปรแกรม SPSS. 98
ประวัติผู้วิจัย 100

สารบัญตาราง

ตารางที่ หน้า

4-1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศ 36
4-2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุ 36
4-3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านระดับการศึกษา 36
4-4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านตำแหน่งงานปัจจุบัน 37
4-5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านอายุงาน 37
4-6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบ แบบสอบถามในด้านแนวโน้มจะย้ายงาน 38
4-7 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบ แบบสอบถามในด้านความสุขกับการทำงานในปัจจุบัน 39
4-8 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบ แบบสอบถามในด้านการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน 39
4-9 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบ แบบสอบถามในด้านการกลั่นแกล้งผู้อื่นในที่ทำงาน 40
4-10 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบ แบบสอบถามในด้านสาเหตุที่ก่อให้เกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน 40
4-11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง โดยภาพรวม 42
4-12 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญ ของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ 46
4-13 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของ รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุ 46

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

4-14 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง โดยภาพรวม จำแนกสถานภาพทั่วไปด้านอายุ 48

4-15 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical bullying) จำแนกสถานภาพทั่วไปด้านอายุ 48

4-16 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber bullying) จำแนกสถานภาพทั่วไปด้านอายุ 49

4-17 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านระดับการศึกษา 50

4-18 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง โดยภาพรวม จำแนกสถานภาพทั่วไปด้านระดับการศึกษา 51

4-19 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง กับด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical bullying) จำแนกสถานภาพทั่วไป ด้านระดับการศึกษา 52

4-20 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง 53

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

4-21 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านเพศ 55

4-22 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับข้อที่ 1 การร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านเพศ 56

4-23 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับข้อที่ 2 การเดินหนีหรือหลีกเลี่ยง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านเพศ 57

4-24 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับข้อที่ 8 การศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านเพศ 57

4-25 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับข้อที่ 4 การปลูกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านเพศ 58

4-26 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุ 59

4-27 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองโดยภาพรวม จำแนกสถานภาพทั่วไปด้านอายุ 60

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

4-28 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในภาคอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับข้อที่ 2 การเดินหนีหรือหลีกเลี่ยง จำแนกสถานภาพทั่วไปด้านอายุ 61

4-29 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับข้อที่ 3 การรับฟังอย่างจริงใจเพื่อปลอบโยนอีกฝ่าย จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ 62

4.30 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในภาคอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับข้อที่ 4 การโทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323 จำแนกสถานภาพทั่วไปด้านอายุ 63

4-31 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในภาคอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับข้อที่ 4 การปลูกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น จำแนกสถานภาพทั่วไปด้านอายุ 64

4-32 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในภาคอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองจำแนกสถานภาพทั่วไปด้านระดับการศึกษา 64

4-33 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในภาคอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองโดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านระดับการศึกษา 66

4-34 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในภาคอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับข้อที่ 1 การร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง จำแนกตามสถานภาพทั่วไป ด้านระดับการศึกษา 67

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

4-35 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในภาคอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับข้อที่ 3 การรับฟังอย่างจริงใจเพื่อปลอบโยนอีกฝ่าย จำแนกสถานภาพทั่วไปด้านระดับการศึกษา 68

4-36 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในภาคอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับข้อที่ 6 การแจ้งหัวหน้างานให้ทราบ จำแนกสถานภาพทั่วไปด้านระดับการศึกษา 69

4-37 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในภาคอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับข้อที่ 9 การปลูกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น จำแนกสถานภาพทั่วไปด้านระดับการศึกษา 70

4-38 การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากแบบสอบถามปลายเปิดเป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ 71

สารบัญรูปภาพ

ตารางที่ หน้า

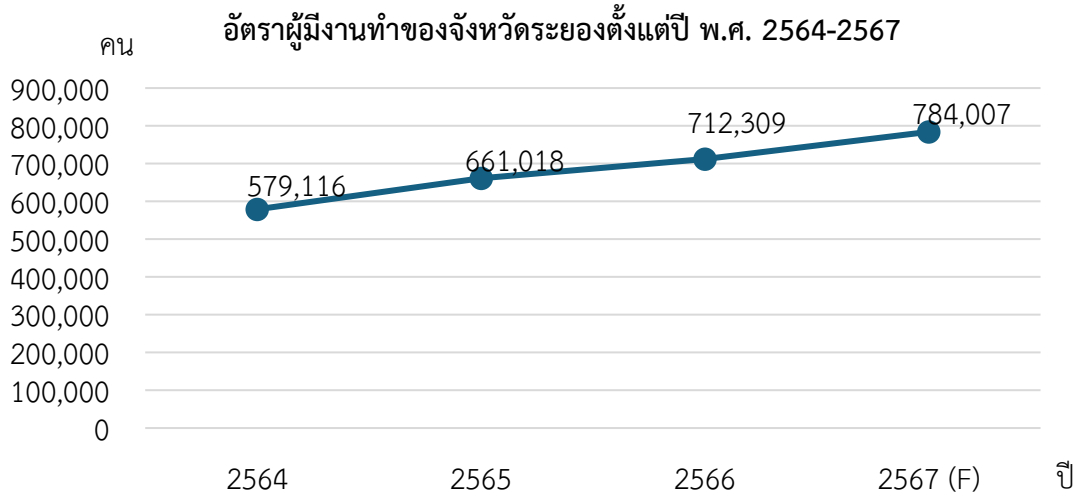
1-1 แสดงอัตราผู้มีงานทำตั้งแต่ปี พ.ศ.2564-2567 2
1-2 แสดงอัตราการลาออกของพนักงานตั้งแต่ปี พ.ศ.2565-2567 2
1-3 แสดงอัตราผู้ป่วยโรคซึมเศร้าตั้งแต่ปี พ.ศ.2564-2567 3
2-1 กรอบแนวคิดงานวิจัย (Conceptual Framework) 29

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570) ได้กำหนดทิศทางเพื่อให้ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ตามเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติประการที่ 3 ระบุว่ามีเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ 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) ส่งผลให้จำนวนผู้มีงานทำเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ดังที่แสดงในภาพที่ 1-1



ภาพที่ 1-1 แสดงอัตราผู้มีงานทำของจังหวัดระยองตั้งแต่ปี พ.ศ. 2564-2567

ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดระยอง, 2567

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

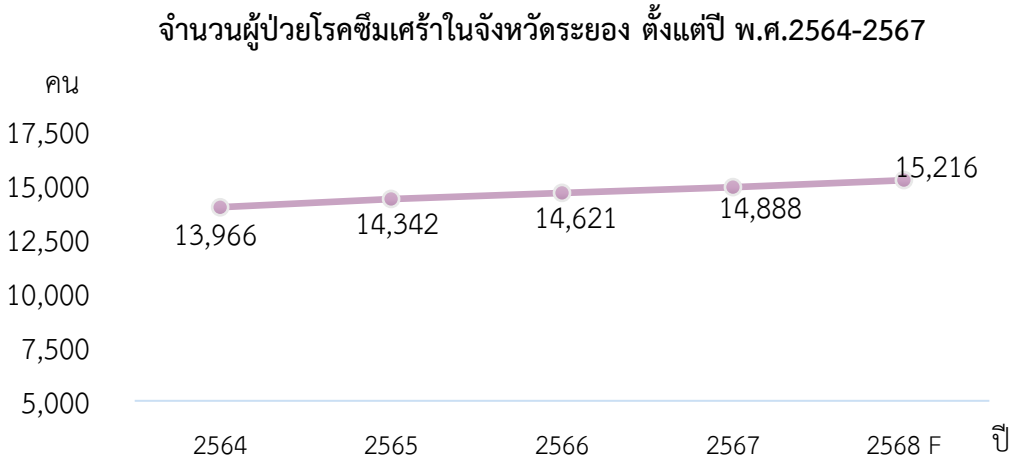
ในขณะเดียวกันข้อมูลจากศูนย์ข้อมูลกลาง กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ชี้ให้เห็นว่าตั้งแต่ปี พ.ศ.2565-2567 มีอัตราการลาออกของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น ดังแสดงในภาพที่ 1-2

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

ด้วยอัตราการลาออกที่เพิ่มสูงขึ้นส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานและความสำเร็จขององค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จากการสำรวจของ Mercer ในปี พ.ศ.2566 พบว่าอัตราการลาออกของพนักงานมีสาเหตุหลักมาจากภาวะหมดไฟและความสัมพันธ์เชิงลบกับเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับผลสำรวจของ JobsDB by SEEK ในปี พ.ศ.2567 ที่ชี้ให้เห็นว่าปัญหาสุขภาพจิตในที่ทำงานส่งผลให้การลาออกเพิ่มขึ้น โดยการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานหมดไฟ เบื่อหน่าย ไม่อยากไปทำงานและลาออกมากขึ้น ประกอบกับคนในที่ทำงานเป็นพิษ เลือกปฏิบัติ ข่มขู่ หักหลังลดศักดิ์ศรี หรือทำให้อับอายต่อหน้าคนอื่น เป็นสาเหตุสำคัญที่ส่งผลกระทบร้ายแรงต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรและองค์กร ร้ายแรงที่สุดคือเป็นโรคซึมเศร้า และข้อมูลจากกรมสุขภาพจิต พบว่าประชากรวัยทำงานมีความเครียดและภาวะเสี่ยงซึมเศร้าสูงถึงร้อยละ 9.25 โดยมีจำนวนผู้ป่วยโรคซึมเศร้าเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ดังภาพที่ 1-3



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

ที่มา : ศูนย์ความรู้โรคซึมเศร้าไทย กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2567

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

จากความเป็นมาและความสำคัญของประเด็นปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญของปัญหาการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองเพื่อเป็นแนวทางในการรับมือต่อสถานการณ์ แก้ไขปัญหา และป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน อันจะนำไปสู่การพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาพจิตที่ดีของพนักงานลดอัตราการลาออก และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรโดยรวม

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่ได้กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นปัญหาของการวิจัยครั้งนี้เป็น 2 ข้อ ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของรูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง มีขอบเขตของการวิจัยเป็น 5 ข้อ ดังนี้

1.3.1 การวิจัยครั้งนี้จะรูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง

1.3.2 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง จำนวน 20,486 คน (สำนักงานสถิติจังหวัดระยอง, 2567)

1.3.3 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1.3.3.1 ตัวแปรอิสระ คือ สถานภาพทั่วไปและรูปแบบการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.3.3.2 ตัวแปรตาม คือ รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ได้แก่ การกลั่นแกล้งทางกาย การกลั่นแกล้งทางวาจา การกลั่นแกล้งทางสังคม การกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ และวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน

1.3.4 พื้นที่ในการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาในพื้นที่อุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง

1.3.5 ระยะเวลาและวิธีการเก็บรวมรวมข้อมูลของงานวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการในเดือนธันวาคม 2567 ถึงเดือนมกราคม 2568 และเก็บรวมรวมข้อมูลโดยการเก็บแบบสอบถาม

1.4. ข้อตกลงเบื้องต้น

การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ในจังหวัดระยอง มีข้อตกลงเบื้องต้นของการวิจัยเป็น 3 ข้อ ดังนี้

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

1.4.2 การคำนวณตัวเลขสุดท้ายจะใช้วิธีการปัดทศนิยม เพิ่มหรือลดเพื่อให้ได้ค่าเต็มที่ 100% โดยยึดตามหลักการสากลของมาตรฐานการเงินและการบัญชีที่ยอมรับทั่วไป

1.4.3 กรณีผลการวิเคราะห์งานวิจัยมีค่าเป็น 0 จะไม่อ่านค่าและอธิบายผล

1.5 ข้อจำกัดงานวิจัย

การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง มีข้อจำกัดของการวิจัย ดังนี้

1.5.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง ทำให้ผลการศึกษาอาจแสดงถึงภาพรวมของอุตสาหกรรม จึงควรมีการศึกษาการกลั่นแกล้งในที่ทำงานที่เน้นเฉพาะต่อไปในอนาคต เช่น เน้นศึกษาไปในสายงาน แผนก หรือองค์กร เพื่อศึกษาหาที่มาและปัจจัยของการเกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงานในไทย เพื่อที่จะได้นำไปสู่แนวทางแก้ไขที่ถูกจุดในอนาคต

1.5.2 พนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์อาจไม่สะดวกในการทำแบบสอบถามออนไลน์ จึงต้องมีการเก็บข้อมูลโดยการลงพื้นที่เก็บแบบสอบถาม

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง 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 การสะดุด การบีบ และการผลัก หรือสร้างความเสียหายต่อทรัพย์สิน

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

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

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

1.6.6 อุตสาหกรรมโลจิสติกส์ หมายถึง กระบวนการวางแผน ดำเนินการ และควบคุมการไหลของทรัพยากรและวัสดุระหว่างจุดเริ่มต้นและจุดบริโภค เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า รวมถึงการประสานงานการขนส่ง การจัดเก็บ การจัดจำหน่าย และกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายสินค้า

1.6.7 พนักงาน หมายถึง พนักงานที่ทำงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง

1.7 ประโยชน์ของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงรูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง ซึ่งผู้วิจัยคาดว่าจะเป็นประโยชน์ 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 “การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง” นี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสารต่าง ๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ดังนี้

2.1 อุตสาหกรรมโลจิสติกส์

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 อุตสาหกรรมโลจิสติกส์

อุตสาหกรรมโลจิสติกส์ (Logistics) ระบบการจัดส่งสินค้าครอบคลุมกระบวนการทั้งหมดในการจัดการด้าน “การส่งสินค้า” จากแต่ละสถานที่ไปยังจุดหมาย ปัจจัยหลักที่สนับสนุนอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ คือ การเติบโตของ E-Commerce มูลค่า e-commerce จะมีการเติบโตเฉลี่ยถึง 9.3% ต่อปี ระหว่างปี 2565 – 2569 การขยายตัวของภาคการค้าทั่วโลก มูลค่าการส่งออกทั่วโลกคาดว่าจะเติบโต 3.6% ในปี 2566 ซึ่งส่งผลให้เกิดการใช้บริการโลจิสติกส์เพิ่มขึ้นในทิศทางเดียวกัน และ การเพิ่มขึ้นของรูปแบบการบริการขนส่งการให้บริการรูปแบบใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับ ความต้องการในการส่งสินค้าหรือพัสดุมาก ยิ่งขึ้น เช่น การขนส่งแบบแช่เย็น หรือการขนส่ง แบบ On-Demand

การเติบโตของโลจิสติกส์ในประเทศไทย ที่มีการคาดการณ์การเติบโตเฉลี่ย 4.95% ต่อปี อยู่ที่ 1.53 ล้านล้านบาท ในปี 2569 จากการเติบโตของธุรกิจ E-commerce และการเปิดประเทศอย่างเต็มรูปแบบทั้งของประเทศไทยและต่างชาติ การพัฒนาเส้นทาง Belt and Road

Initiative ของประเทศจีน และการร่วมมือทางการค้า RCEP (Regional Free Trade Agreement) ที่เพิ่มโอกาสทางการค้าของประเทศไทย

การขนส่งทางเรือเป็นรูปแบบการขนส่งหลักของประเทศไทย โดยการขนส่งทางเรือ สามารถสร้างมูลค่าการค้าระหว่างประเทศ อยู่ที่ 13.99 ล้านล้านบาท ซึ่งเติบโตจากปีก่อนหน้าถึง 21.7% ส่วนใหญ่เป็นการส่งไปที่ ประเทศจีน (19.0%) รองมาเป็นประเทศญี่ปุ่น (11.3%) และสหรัฐอเมริกา (10.5%) น้ำมันปิโตรเลียมดิบและชิ้นส่วนรถยนต์ เป็นสินค้าสำคัญที่ส่งออกทางเรือ นอกจากนี้ ธุรกิจขนส่งทางเรือเป็นธุรกิจที่มี สัดส่วนการลงทุนจากต่างชาติเป็นอันดับ 2 (20.2%) รองจากธุรกิจการบริหารจัดการด้านการขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า (40.3%) แสดงให้เห็นถึงศักยภาพในด้านธุรกิจของการขนส่งทางเรือและคลังสินค้าของประเทศไทย

ธุรกิจโลจิสติกส์ ไทยเริ่มมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันผ่านการเพิ่มประสิทธิภาพ ความปลอดภัย ความรวดเร็วในการขนส่ง และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารคลังสินค้า ผู้ประกอบการโลจิสติกส์รายใหญ่ของไทยได้เริ่มประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดต้นทุนในการให้บริการ เช่น ด้านการจัดการ คลังสินค้า และการขนส่ง เป็นต้น

ตัวอย่างเทคโนโลยีในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ระบบควบคุมการจัดการโลจิติกส์และ Supply Chain (Logistics Control Tower) ที่ช่วยจัดการข้อมูลและประมวลผลแสดงผลในรูปแบบ Dashboard ในทุก ขั้นตอนในกระบวนการขนส่ง ระบบ RFID ระบุประเภทของสินค้า และเซ็นเซอร์อุณหภูมิสำหรับคลังสินค้าเย็น ระบบ Telematics ติดตามข้อมูลการขับขี่ และแจ้งเตือนพฤติกรรมคนขับ หุ่นยนต์หยิบจับสินค้าใช้ในการลำเลียงสินค้า

โลจิสติกส์ คือ การจัดการใด ๆ ที่ทำขึ้นเพื่อเคลื่อนย้ายสิ่งของ วัตถุดิบ เครื่องมือ หรือผลิตภัณฑ์จากต้นทางไปสู่ปลายทาง โดยที่มีส่วนร่วมมากกว่าการขนส่งสินค้า (Transportation) ซึ่งนี่คือความต่างระหว่าง ธุรกิจโลจิสติกส์ และธุรกิจขนส่งทั่วไป 5 ประเภทโลจิสติกส์

ประเภทที่ 1 Inbound Logistics คือ โลจิสติกส์ระหว่างผู้ผลิตกับบริษัท ตัวอย่างเช่น สำหรับบริษัทชิ้นส่วนรถยนต์ โลจิสติกส์ภายในทำหน้าที่เคลื่อนย้าย ขนส่ง และเก็บเข้าที่พวกชิ้นส่วนตั้งต้นหรืออุปกรณ์เพื่อประกอบเป็นชิ้นส่วน ให้กับผู้ผลิตชิ้นส่วน เพื่อให้งานประกอบชิ้นส่วนรถยนต์เสร็จสมบูรณ์และถึงมือบริษัทชิ้นส่วนรถยนต์

ประเภทที่ 2 Outbound Logistics คือ โลจิสติกส์ระหว่างผู้ผลิต บริษัทขนส่งและผู้รับปลายทางแบบ End user โดย Outbound logistics จะทำหน้าที่เคลื่อนย้าย ขนส่ง และเก็บเข้าที่พวกวัตถุดิบตั้งต้นให้บริษัทผู้ผลิต แล้วเมื่อผู้ผลิตผลิตเสร็จ ก็จะดำเนินการส่งถึงผู้รับ

ปลายทางที่เป็น end user Outbound logistics จะต่างจาก Inbound logistics ตรงที่จะเพิ่มบริการส่งถึงผู้ใช้งานสุดท้ายของระบบเลย ไม่ได้ส่งไปที่บริษัทแล้วจบ

ประเภทที่ 3 Reverse Logistics คือ การขนส่งวัตถุดิบหรือสินค้าใดๆ จากผู้ใช้งานสุดท้าย (End user) กลับมาที่บริษัทต้นทางหรือผู้ผลิตเลย โดย Reverse logistics จะเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนคืนสินค้าเพื่อเปลี่ยนชิ้นใหม่และนำชิ้นเก่ากลับมาทำลายทิ้งหรือรีไซเคิล ส่วนมากธุรกิจที่ใช้บริการ Reverse logistics เป็นกลุ่มสินค้าอิเล็กทรอนิกส์และยานยนต์

ประเภทที่ 4 Third-party Logistics Provider (3PL) คือ ธุรกิจโลจิสติกส์ หรือ Outsource ที่ให้บริการโลจิสติกส์ ที่ดูแลตั้งแต่

1.) จัดเก็บสินค้าและคลังสินค้า (Inventory management & Warehousing)

2.) หยิบและแพ็กสินค้าตามออเดอร์สั่งซื้อ (Picking & Packing)

3.) ขนส่งและการกระจายสินค้า (Transportation)

4.) จัดการด้านศุลกากร (Freight forwarding) และ

5.) บริการอื่น ๆ เช่น ส่งคืนสินค้าถึงต้นทาง หรือ Reverse logistics

ข้อดีของ โลจิสติกส์แบบ 3PL คือ เจ้าของธุรกิจหรือสินค้าสามารถโฟกัสแค่การผลิตสินค้า การตลาดและการขาย และให้บริษัท 3PL เป็นผู้ดูแลการขนส่งและสต็อกสินค้าแทน

ประเภทที่ 5 Fourth-party Logistics Provider (4PL) เป็น ธุรกิจโลจิสติกส์ ที่ให้บริการทุกอย่างแบบ 3PL แต่เพิ่มเติมคือ ยกระดับโดยมีการประเมินการทำงาน ออกแบบพัฒนา จัดทำ และติดตาม supply chain ทั้งหมดของธุรกิจนั้น ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด รวมถึง 4PL จะส่งออกหรือ outsource งาน logistics ให้กับบริษัท logistics รายย่อยด้วย ต่างจาก 3PL ที่ทำงานด้วยตัวบริษัทเอง ทั้งนี้ การที่ 3PL จะพัฒนาไปสู่ 4PL จะต้องสร้างเครือข่ายหาพันธมิตร ทางธุรกิจทั้งในประเทศและต่างประเทศอย่างแข็งแกร่งจริง ๆ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้รวบรวมเนื้อหาที่สำคัญเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย เรื่อง “การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง” สรุปได้ 7 ข้อ ดังนี้

2.2.1 ความหมายของการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน

Amarendra Bhushan Dhiraj (2018) บูลลี่ (Bully) คือ การกลั่นแกล้งที่แสดงออกด้วยคำพูดหรือ พฤติกรรมที่ก้าวร้าวต่อผู้อื่น ซึ่งมักเกิดขึ้นในสังคมที่มีช่องว่างระหว่างผู้ที่มีพละกำลัง หรืออำนาจมากกว่าแสดงออกแก่ผู้ที่อ่อนแอกว่า และมีโอกาสเกิดขึ้นซ้ำๆ โดยพบการบูลลี่ในโรงเรียน และในที่ทำงานมาก นำไปสู่ปัญหาสภาพทางจิตใจ ที่ร้ายแรงได้ในอนาคต และการบูลลี่ในที่ทำงาน มักเป็น

เนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับรูปร่าง และพฤติกรรมของพนักงาน รวมถึงเรื่องชู้สาวที่มีโอกาสเกิดปัญหาคุกคามทางเพศ อย่างไรก็ดีผู้ที่เผชิญกับเหตุการณ์ถูกบูลลี่จะต้องเตรียมพร้อมรับมือ และเก็บหลักฐานสำหรับชี้แจงต่อหัวหน้าสายงานได้

สุเมยี ฤทธิ์นำศุข (2562) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งในที่ทำงาน หมายถึง การคุกคาม ข่มขู่ หรือการกีดกันให้ออกจากกลุ่มหรือทำให้กระทบต่อหน้าที่การงานในเชิงลบ และทำซ้ำ ๆ อย่างน้อยสัปดาห์ละครั้งติดต่อกันไม่ต่ำกว่า 6 เดือน อันมาจากความไม่เท่าเทียมทางอำนาจของ 2 ฝ่ายระหว่างผู้กระทำและผู้ถูกกระทำ ซึ่งส่งผลกระทบเชิงลบต่อทั้งบุคลากรในด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต และเกิดต้นทุนต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

มูลนิธิยุวพัฒน์ (2562) กล่าวว่า การกลั่นแกล้ง (Bullying) หมายถึง พฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับในสังคม โดยพฤติกรรมนั้นเป็นความ ตั้งใจกระทำให้ผู้อื่นได้รับความทุกข์ ความเจ็บปวด เพื่อให้ตนเองรู้สึกมีอำนาจ หรือมีพลังเหนือกว่าผู้อื่น อีกทั้งการกระทำดังกล่าวจะเกิดขึ้นซ้ำ ๆ อย่างต่อเนื่องและมีระยะเวลายาวนาน

iStrong Mental Health (2023) ระบุว่า การบูลลี่ในที่ทำงานและเกมชิงอำนาจหรือการเมืองมักจะเกี่ยวข้องกันอย่างใกล้ชิด เนื่องจากทั้งคู่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจและการจัดการเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ เกมอำนาจหรือการเมืองในที่ทำงานมักเกี่ยวข้องกับบุคคลหรือกลุ่มต่าง ๆ ที่แย่งชิงอำนาจและอิทธิพลภายในบริษัทหรือองค์กร ซึ่งอาจรวมถึงการวางแผนเพื่อเลื่อนขั้น ได้ทรัพยากร หรือควบคุมโครงการหรือการตัดสินใจในบางเรื่องที่สำคัญ การบูลลี่กันในที่ทำงานอาจเป็นรูปแบบของการใช้อำนาจได้เช่นกัน เนื่องจากผู้รังแกใช้อำนาจและอิทธิพลของตนเพื่อควบคุมและครอบงำเหยื่อของตน ตัวอย่างเช่น หัวหน้างานอาจกลั่นแกล้งพนักงานเพื่อแสดงอำนาจหรือควบคุมโครงการหรือการตัดสินใจสำคัญ

สุขพิชัย คณะช่าง (2566) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งในที่ทำงาน หรือ การบูลลี่กันในที่ทำงาน (Workplace Bullying) คือ การเลือกปฏิบัติของบุคคลหนึ่งต่อบุคคลหนึ่งในทางที่ไม่สมเหตุสมผล ซ้ำแล้วซ้ำเล่าในที่ทำงาน ซึ่งอาจเป็นการปฏิบัติ เช่น การข่มขู่ รุกราน ลดศักดิ์ศรี หรือทำให้พนักงานอับอาย ทั้งต่อหน้าเพื่อนร่วมงานหรือลูกค้า

Dorio, N.B. et al (2019) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งนั้นอาจเป็นการกลั่นแกล้งทางกาย ทางเพศ ทางวาจา หรือทางจิตใจก็ได้ และนับรวมถึงการกลั่นแกล้งทางอินเตอร์เน็ตด้วย โดยทั่วไปแล้วการกระทำที่จะนับเป็นการกลั่นแกล้ง นั้นจะต้องมีองค์ประกอบคือมีเจตนาทำร้าย มีความไม่เท่ากันระหว่างอำนาจของทั้งสองฝ่าย มีการทำซ้ำ ทำให้เกิดความทุกข์ และมีการยั่วแหย่ ผลของการกลั่นแกล้งอาจเกิดขึ้นได้หลายอย่าง ทั้งความโกรธ ภาวะซึมเศร้า ความเครียด และการฆ่าตัวตาย และผู้ที่เป็นฝ่ายกลั่นแกล้งก็อาจมีปัญหาทางสังคมในอนาคต และมีโอกาสเข้าไปเกี่ยวข้องกับอาชญากรรม

อุษณีย์ ตันสูงเนิน และสุมาลี วงษ์วิฑิต (2567) กล่าวว่า "การกลั่นแกล้งออนไลน์" หมายถึง การสื่อสารใด ๆ ทางอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้เทคโนโลยีเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งรวมถึงการสื่อสารโดยใช้คอมพิวเตอร์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์อื่น ๆ เว็บไซต์เครือข่ายสังคม ข้อความตัวอักษร เว็บไซต์ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งเป็นการสื่อสารซ้ำ ๆ หรือต่อเนื่องทำให้ผู้อื่นเกิดความกลัว รบกวน ทำให้อับอาย หดหู่ ทำให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ อารมณ์ โดยประการ ที่น่าจะทำให้ผู้อื่นนั้นเสียชื่อเสียง ถูกดูหมิ่นหรือถูกเกลียดชัง

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (2564) กล่าวว่า ผู้ที่ถูกกลั่นแกล้งรังแก ได้แก่ คนที่อายุน้อยมีประสบการณ์การทำงานน้อย ความรู้น้อย มีตำแหน่งงานต่ำ มีบุคลิกภาพในเชิงลบ จึงเป็นผู้ที่มีโอกาส ที่จะถูกกลั่นแกล้งสูง ส่วนพนักงานที่มีบุคลิกภาพมั่นคงในอารมณ์ มีจิตสำนึก มีความประนีประนอม มักไม่โดนกลั่นแกล้ง ส่วนผู้กระทำการกลั่นแกล้งบุคคลอื่นเป็นบุคคลที่มีพฤติกรรมก้าวร้าวที่มีเจตนาจะทำร้ายบุคคลอื่นซึ่งอาจจะแสดงออกอย่างเปิดเผย เช่น การใช้กำลัง การระเบิดอารมณ์การทำลายทรัพย์สิน การขู่จะทำร้ายผู้อื่น หรือเป็นพฤติกรรม ก้าวร้าวแอบแฝงซึ่งผู้กลั่นแกล้งโดยส่วนใหญ่หรือทั้งหมด รับรู้ว่าการกระทำของตนเองสร้างความเจ็บปวดหรือมีลักษณะไม่เป็นมิตรต่อผู้ถูกกลั่นแกล้ง

โกวิทย์ นพพร (2562) กล่าวว่า “บูลลี่” คือ พฤติกรรมรุนแรง กลั่นแกล้งรังแกผู้อื่นทั้งทางวาจาและร่างกาย หากเกิดในชีวิตจริงมักเป็นการล้อเลียนรูปร่างหน้าตา สถานะทางสังคม รวมถึงการทำร้ายร่างกาย ส่วนโลกออนไลน์ส่วนใหญ่เกิดจากการประจานกันทางโซเชียลมีเดีย ซึ่งหลายครั้งการบูลลี่สร้างผลกระทบทางด้านความรู้สึกมากมายจนอาจเกิดเป็นแผลทางใจฝังลึกจนยากเยียวยา หรืออาจลุกลามไปจนเกิดการปะทะและสร้างบาดแผลทางกายได้

Edmonson & Zelonka (2019) ผู้ที่กลั่นแกล้งคนอื่นจะเป็นคนที่ไม่มั่นใจในตนเอง มีความสับสนในบทบาทของตนเอง มีปัญหาทางจิตใจ ทำให้มีปัญหาในการสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลรอบข้าง และมองว่าเพื่อน ร่วมงานเป็นภัยคุกคามตนเอง กังวลว่าจะมาแย่งชิงตำแหน่งของตน หรือบางคนมีความฝังใจในวัยเด็กเนื่องจากเป็น ผู้ที่เคยถูกกลั่นแกล้งหรือถูกทารุณกรรมมาก่อน เมื่อมีโอกาสจึงเปลี่ยนบทบาทกลับมากลายเป็นผู้กลั่นแกล้งคนอื่นเพื่อปกป้องตนเอง

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

Roberts et al. (2020) กล่าวว่าการกลั่นแกล้งในที่ทำงานคือการกระทำใด ๆ ก็ตามที่ทำให้เป้าหมายรู้สึกไม่เป็นที่ต้อนรับหรือถูกโจมตี แสดงออกอย่างก้าวร้าวหรือก้าวร้าวเชิงลบ

หรือทำให้ที่ทำงานรู้สึกเป็นศัตรูหรือไม่เป็นที่ต้อนรับการกลั่นแกล้งในที่ทำงานอาจส่งผลให้สถานที่ทำงานโดยรวมเป็นพิษ นอกจากนี้ยังส่งผลเสียต่อบุคคลอื่น ๆ อีกด้วย ตัวอย่างเช่น การกลั่นแกล้งในที่ทำงานอาจทำให้ประสิทธิภาพการทำงานและความพึงพอใจในงานลดลง ระดับความเครียดเพิ่มขึ้น และเกิดปัญหาสุขภาพจิต เช่น เพิ่มโอกาสในการเกิดความวิตกกังวล ภาวะซึมเศร้า อาการตื่นตระหนก หรือ PTSDหรือทำให้สมาธิลดลง นอกจากนี้ การกลั่นแกล้งยังอาจทำให้พนักงานลาออกบ่อยขึ้น มีโอกาสปวดหัวมากขึ้น และอาจทำให้เกิดอาการนอนไม่หลับได้ บุคคลที่ถูกกลั่นแกล้งไม่ใช่คนเดียวเท่านั้นที่อาจประสบกับผลลัพธ์จากการกลั่นแกล้งเหล่านี้ พนักงานที่ไม่ใช่เป้าหมายแต่ประสบกับสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เป็นมิตรซึ่งสร้างขึ้นโดยผู้กลั่นแกล้งก็อาจประสบกับผลลัพธ์เหล่านี้ได้เช่นกัน

ทวีศักดิ์ สิริรัตน์เรขา (2565) กล่าวว่า “การบูลลี่” (Bullying) คือ การกลั่นแกล้ง ข่มเหงรังแกผู้อื่น ให้เสียหาย อับอาย และเป็นทุกข์ โดยการกระทำ คำพูด การกีดกันทางสังคม หรือผ่านทางไซเบอร์ เป็นพฤติกรรมที่ทำโดยตั้งใจ เพื่อให้เหยื่อเกิดความรู้สึกอึดอัด โกรธ กลัว หรือเสียใจ เกิดขึ้นซ้ำมากกว่า 1 ครั้ง หรือมีแนวโน้มว่าจะเกิดขึ้นอีก แตกต่างจากการหยอกล้อเล่นกันทั่วไป ตรงที่ผู้ถูกกระทำไม่มีความรู้สึกร่วม ไม่สนุก หรืออยากเล่นด้วย เกิดขึ้นได้กับทุกเพศทุกวัย ส่วนใหญ่จะเกิดขึ้นในวัยเรียนและมักเกิดในโรงเรียน แต่ก็สามารถเกิดขึ้นในที่อื่น ๆ ได้ เช่น สนามเด็กเล่นห้องน้ำ รถรับส่งนักเรียน ฯลฯ ถ้าเป็นการบูลลี่ทางไซเบอร์ สามารถเกิดขึ้นได้ทุกที่ทุกเวลา ผู้กระทำมักมีพลังอำนาจ (Position of Power) ที่เหนือกว่าทางใดทางหนึ่ง เช่น ตัวใหญ่กว่า แข็งแรงกว่า มีอาวุโสกว่า ได้รับการยอมรับทางสังคมมากกว่า มีฐานะทางสังคมสูงกว่า ในขณะที่เหยื่อการบูลลี่มักเป็นกลุ่มเปราะบาง ผู้ที่มีความบกพร่องหรือต้องดูแลช่วยเหลือเป็นพิเศษ หรือผู้ที่ขาดความเชื่อมั่นในตัวเอง ขาดทักษะทางสังคม

ปรานี ปวีณชนา (2567) ระบุว่า การแกล้งกัน (Bullying) คือ พฤติกรรมที่ผู้กระทำไม่ว่าจะเป็นคนเดียวหรือรวมตัวกันเป็นกลุ่มไปแกล้งเหยื่อ โดยมีเจตนาที่จะทำร้ายร่างกายหรือจิตใจอีกฝ่าย (Deliberate) เป็นการแกล้งกันซ้ำ ๆ (Repeated) และต้องการทำให้อีกฝ่ายรู้สึกสิ้นหวัง ไม่มีอำนาจที่จะสู้ได้ (Power Imbalance) โดย Bullying ของผู้ใหญ่ที่ทำงาน มีตัวละครที่เกี่ยวข้องกับการกลั่นแกล้งกันของผู้ใหญ่คล้ายกับเด็ก คือ มีคนที่ถูกแกล้ง คนที่ไปแกล้งคนอื่นและคนที่เห็นเหตุการณ์คนทุกคนมีสิทธิ์ที่จะถูกแกล้งได้ขึ้นอยู่กับว่าไปอยู่ในสถานการณ์แบบไหน รูปแบบการแกล้งอาจจะไม่เห็นชัดเจนเหมือนตอนเด็กที่มักจะมีหลักฐานหลงเหลือไว้ เช่น รอยช้ำ สมุดถูกฉีก การกลั่นแกล้งกันของคนที่เป็นผู้ใหญ่ซับซ้อนและน่ากลัวกว่าตอนเป็นเด็ก เนื่องจากเจตนาที่ต้องการจะทำให้อีกฝ่ายเดือดร้อนบางครั้งเป็นเรื่องที่รุนแรง เช่น ต้องการให้ลาออกจากที่ทำงาน ทำให้อีกฝ่ายไม่ได้รับตำแหน่งที่ดีขึ้น บางครั้งอาจถึงขั้นอยากให้อีกฝ่ายบาดเจ็บหนักหรือเสียชีวิต คนที่อยู่ต่อหน้าเรา เขาอาจทำเป็นดี แต่เบื้องหลัง

อาจกลั่นแกล้งเราอย่างร้ายกาจ เช่น ไปให้ข้อมูลเท็จเรื่องของเรากับหัวหน้างาน ทำลายผลงานที่เราทำส่ง จ้างคนมาทำให้เราบาดเจ็บ ปล่อยข่าวลือทางโซเชียลมีเดีย ดังนั้นการคบกับใครไม่ว่าจะเป็นสถานะใด เราต้องมีความระมัดระวังตัว เช่น ไม่บอกเลขบัตรเครดิตกับเพื่อน กรณีที่เพื่อนขอยืมเงินชั่วคราว ไม่บอกข้อมูลที่เป็นเรื่องส่วนตัว สิ่งเหล่านี้ไม่ได้เป็นการให้มองโลกในแง่ร้าย แต่เป็นการมองโลกตามความเป็นจริง เพื่อที่จะคิดวิเคราะห์แยกแยะ (Critical Thinking) กับทุกสิ่งที่เกิดขึ้น

2.2.2 ประเภทของการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน

Amarendra Bhushan Dhiraj (2018) แบ่งประเภทการบูลลี่ไว้ 3 ประเภท ดังนี้

ประเภทที่ 1 การกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) คือ การสื่อสาร เขียน เพื่อสื่อความหมายกลั่นแกล้ง เช่น ล้อเล่น, เรียกชื่อ, แสดงความคิดเห็นทางเพศที่ไม่เหมาะสม, เหน็บแนม และขู่ว่าจะทำอันตราย

ประเภทที่ 2 การกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) คือ วิธีการทำให้เสียหน้า หรือแกล้งให้สูญเสียความสัมพันธ์กับผู้อื่น อย่างตั้งใจ เช่น ขับเพื่อนออกจากกลุ่ม, กระจายข่าวลือให้เสียหาย, กีดกันไม่ให้เป็นเพื่อนกัน, ทำให้เกิดความอับอายในที่สาธารณะ

ประเภทที่ 3 การกลั่นแกล้งทางกายภาพ (Physical Bullying) คือ การกลั่นแกล้งที่เกี่ยวข้องกับร่างกายและสวัสดิภาพของผู้ถูกกลั่นแกล้ง เช่น การทุบตี ทำร้าย ทำให้สะดุด แย่งสิ่งของ แสดงออกทำท่าทางหยาบคายใส่

มูลนิธิยุวพัฒน์ (2562) แยกประเภทของการกลั่นแกล้ง ไว้ 4 ประเภท ดังนี้

ประเภทที่ 1. การกลั่นแกล้งทางร่างกาย เป็นลักษณะของการทำร้ายร่างกาย การชกต่อยการผลัก การตบตี

ประเภทที่ 2. การกลั่นแกล้งทางสังคมหรือด้านอารมณ์ เป็นลักษณะของการใช้กลุ่มเพื่อนหรือสังคมกดดันและทำให้บุคคลแยกออกจากกลุ่ม เป็นผลทำให้เกิดความรู้สึกเจ็บปวดหรือเสียใจจากการกระทำดังกล่าว

ประเภทที่ 3. การกลั่นแกล้งทางคำพูด เป็นลักษณะการพูดที่ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกหรือทำให้เจ็บปวด จะเกิดขึ้นในสถานการณ์ที่มีการยั่วยุ เย้าแหย่ เยาะเย้ย ข่มขู่ การพูดจาดูถูก เสียดสีกันในกลุ่มเพื่อน หรือการวิจารณ์ด้วยคำพูดในลักษณะข่าวลือ คำนินทา และการพูดจาโกหกบิดเบือนข้อมูลที่ไม่เป็นจริง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความเจ็บปวด

ประเภทที่ 4. การกลั่นแกล้งบนโลกออนไลน์ (Cyber Bullying) เป็นประเภทหนึ่งของการกลั่นแกล้งที่เกิดขึ้นใหม่และเป็นประเด็นปัญหาสำคัญในสังคม โดยใช้เครื่องมือสื่อสารเป็นเครื่องมือหลัก เช่น สมาร์ทโฟน แท็บเล็ต คอมพิวเตอร์เชื่อมต่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ ไม่ว่าจะเป็นเฟซบุ๊ก ทวิตเตอร์ อินสตาแกรม แชท หรือเครือข่ายทางสังคม ออนไลน์อื่น ๆ ในการโจมตี ขู่ทำร้าย

หรือใช้ถ้อยหยาบคาย การคุกคามทางเพศแบบออนไลน์ การแอบอ้างตัวตนของผู้อื่น การนำความลับของอีกฝ่ายมาเปิดเผย การหลอกลวง การสร้างกลุ่มในโซเชียลเพื่อโจมตีโดยเฉพาะ เพื่อให้อีกฝ่ายขายหน้าหรือทนไม่ได้จนกลายเป็นปัญหาบานปลาย

ทวีศักดิ์ สิริรัตน์เรขา (2565) กล่าวว่า การบูลลี่สามารถทำได้หลากหลายรูปแบบ โดยทั่วไปแบ่งเป็น 4 ประเภท ดังนี้

ประเภทที่ 1. การบูลลี่ทางร่างกาย (Physical Bullying) เป็นการกลั่นแกล้งที่สังเกตเห็นได้ชัดเจน ตั้งแต่การทำร้ายร่างกายเบาๆ ไปจนถึงขั้นรุนแรง ทำให้บาดเจ็บ เช่น ถุยน้ำลายใส่ ผลักให้ล้ม ตบ ตี ต่อย เตะ ฯลฯ รวมถึงการทำให้ข้าวของเสียหาย เอาของไปซ่อนหรือทิ้ง ฯลฯ

ประเภทที่ 2. การบูลลี่ทางคำพูด (Verbal Bullying) เป็นการกลั่นแกล้งที่รวมทั้งคำพูดที่พูดออกไป ท่าทางที่แสดงออก หรือผ่านการเขียนด้วยถ้อยคำหยาบคาย จนทำให้อีกฝ่ายรู้สึกไม่ดี เช่น การล้อเลียนท่าทาง การล้อปมด้อยทางรูปร่าง การตั้งฉายา การล้อชื่อพ่อแม่ การด่าทอว่าร้ายเกี่ยวกับเพศสภาพ การเยาะเย้ย การข่มขู่ด้วยคำพูด การแสดงสีหน้าหรือสัญญาณมือที่หยาบคาย ฯลฯ

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

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

ปรางทิพย์ บุญไชยอภิสิทธิ์ (2567) ระบุประเภทของการกลั่นแกล้งไว้ ดังนี้

ประเภทที่ 1. การกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) การตี การเตะ การสะดุด การบีบและการผลัก หรือสร้างความเสียหายต่อทรัพย์สิน

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

ประเภทที่ 3. การกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) เพื่อทำลายชื่อเสียงทางสังคมของใครบางคน หรือทำให้เกิดความอัปยศอดสู รวมไปถึงการโกหกและปล่อยข่าวลือ การคุกคาม หรือดูถูกเหยียดหยาม การเล่นมุกตลกให้อับอายขายหน้า

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 อีกทั้งยังส่งผลให้เกิดความรู้สึกโดดเดี่ยวและมีพฤติกรรมหลบหลีกจากการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม

วรณัน ดาราพงษ์ (2563) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งทางกายมักเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นซ้ำ ๆ โดยผู้กระทำจะรู้สึกพึงพอใจจากการที่สามารถควบคุมหรือสร้างความทุกข์ทรมานให้กับผู้อื่น พฤติกรรมเช่นนี้ไม่ได้มีผลเพียงแค่ต่อร่างกายของผู้ถูกกระทำเท่านั้น แต่ยังสร้างบาดแผลทางจิตใจที่ยากจะรักษา โดยเฉพาะในกรณีที่พฤติกรรมการกลั่นแกล้งเหล่านี้เกิดขึ้นในช่วงเวลายาวนานหรืออย่างต่อเนื่องซึ่งจะส่งผลให้ผู้ถูกกระทำเกิดความบอบช้ำทางจิตใจและรู้สึกโดดเดี่ยวจากสังคม ส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตในระยะยาว และอาจทำให้ผู้ที่ตกเป็นเหยื่อเกิดการหลีกเลี่ยงสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

เทวัญ วิวัฒน์พัฒนกุล (2565) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งทางกาย หมายถึง การกระทำที่มีเป้าหมายเพื่อทำร้ายหรือสร้างความเจ็บปวดต่อร่างกายของผู้อื่น โดยพฤติกรรมดังกล่าวอาจเกิดขึ้นจากบุคคลใกล้ชิด เช่น คนในครอบครัว เพื่อนสนิท หรือคู่รัก นอกจากนี้ยังสามารถเกิดขึ้นจากบุคคลทั่วไปที่ไม่เคยรู้จักกันมาก่อน รูปแบบของการกลั่นแกล้งทางกายอาจรวมถึงการใช้อาวุธหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรุนแรงในการทำร้าย ซึ่งไม่เพียงแต่สร้างความบอบช้ำทางร่างกาย แต่ยังส่งผลกระทบเชิงลบอย่างลึกซึ้งต่อจิตใจของเหยื่อ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่เหยื่อต้องประสบกับพฤติกรรมเช่นนี้อย่างต่อเนื่อง ความรุนแรงที่เกิดขึ้นนำไปสู่การสะสมของความกลัว ความกังวล และอาจพัฒนาสู่ภาวะความเครียดที่ฝังลึกในจิตใจ ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตประจำวันของเหยื่ออย่างยาวนาน

กัญญภัค บึงไสย์ (2566) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งทางกายเป็นพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมาย เพื่อสร้างความรู้สึกอับอายหรือไม่สบายใจให้กับผู้ที่ถูกกระทำ โดยการกลั่นแกล้งทางกายเป็นหนึ่งในพฤติกรรมรุนแรงที่มักเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมทางสังคม เช่น โรงเรียนและกลุ่มสังคมที่ผู้กระทำมีอำนาจหรือสถานะเหนือกว่าและสามารถควบคุมผู้อื่นได้ การกระทำเหล่านี้ยังอาจก่อให้เกิดผลกระทบที่ซับซ้อนต่อสุขภาพจิตของเหยื่อ ทำให้เกิดความรู้สึกไม่ปลอดภัยและมีอาการซึมเศร้าหรือวิตกกังวล

ยุวดี แตรประสิทธิ์ และคณะ (2566) กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ความเครียด ความโกรธหรือความอิจฉาริษยา สามารถเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการกลั่นแกล้งทางกาย ผู้กระทำมักรู้สึกว่าการกระทำรุนแรงเป็นช่องทางในการระบายอารมณ์หรือความกดดันที่ตนมีอยู่ โดยเฉพาะเมื่อผู้กระทำมอง

ว่าตนมีความได้เปรียบทางกายภาพ การกลั่นแกล้งกลายเป็นวิธีที่พวกเขาเลือกใช้เพื่อยืนยันสถานะและควบคุมผู้อื่น ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ส่งผลกระทบอย่างยิ่งต่อสุขภาพจิตและความรู้สึกมั่นคงของผู้ถูกกระทำ ทำให้พวกเขารู้สึกหมดความมั่นใจและหลีกเลี่ยงการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม

อุษณีย์ ตันสูงเนิน และสุมาลี วงษ์วิฑิต (2567) กล่าวว่า ปัจจัยทางครอบครัวและรูปแบบการเลี้ยงดูมีผลอย่างลึกซึ้งต่อการพัฒนาพฤติกรรมการกลั่นแกล้งทางกายของบุคคล หากบุคคลเติบโตมาในครอบครัวที่ขาดการสนับสนุนทางอารมณ์ หรือเป็นครอบครัวที่ใช้ความรุนแรงเป็นเครื่องมือในการควบคุม สมาชิกในครอบครัวอาจมีแนวโน้มที่จะเรียนรู้และนำพฤติกรรมรุนแรงมาใช้ในอนาคต การขาดแบบอย่างที่ดีและการขาดการอบรมสั่งสอนที่เหมาะสมจากครอบครัวเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการกลั่นแกล้งทางกายในสังคม ซึ่งไม่เพียงแต่ส่งผลต่อพฤติกรรมในระดับบุคคล แต่ยังส่งผลต่อภาพรวมของสังคมด้วย

2.2.4 การกลั่นแกล้งทางวาจา

มูลนิธิยุวพัฒน์ (2562) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งทางคำพูด เป็นลักษณะการพูดที่ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกหรือทำให้เจ็บปวด จะเกิดขึ้นในสถานการณ์ที่มีการยั่วยุ เย้าแหย่ เยาะเย้ย ข่มขู่ การพูดจาดูถูก เสียดสีกันในกลุ่มเพื่อน หรือการวิจารณ์ด้วยคำพูดในลักษณะข่าวลือ คำนินทา และการพูดจาโกหกบิดเบือนข้อมูลที่ไม่เป็นจริง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความเจ็บปวด

โกวิทย์ นพพร (2562) กล่าวว่า บูลลี่ทางวาจา แม้ไม่มีบาดแผลทางกายให้เห็น แต่การพูดส่อเสียด ล้อเลียน ใส่ร้าย การประจานด้วยคำพูดให้ผู้อื่นได้ยิน นอกจากจะสร้างความอับอาย วิตกกังวล อาจสร้างความเครียด เก็บกด ส่งผลถึงขั้นเป็นโรคซึมเศร้า หรือหวาดกลัวสังคม ถือเป็นบาดแผลทางใจที่เจ็บปวดไม่น้อย

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2562) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งทางคำพูด เป็นลักษณะการพูดที่ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกหรือทำให้เจ็บปวด จะเกิดขึ้นในสถานการณ์ที่มีการยั่วยุ เย้าแหย่ เยาะเย้ย ข่มขู่ การพูดจาดูถูก เสียดสีกันในกลุ่มเพื่อน หรือการวิจารณ์ด้วยคำพูดในลักษณะข่าวลือคำนินทา และการพูดจาโกหกบิดเบือนข้อมูลที่ไม่เป็นจริง 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

2.2.5 การกลั่นแกล้งทางสังคม

โกวิทย์ นพพร (2562) กล่าวว่า บูลลี่ทางสังคม เป็นการสร้างกระแสสังคมรอบข้างให้โหมกระหน่ำมายังเหยื่อของการบูลลี่ เสมือนการยืมมือคนรอบข้างให้ร่วมกันทำร้ายบุคคลเพียงคนเดียว เช่น การปล่อยคลิปของเหยื่อ หรือการสร้างข่าวลือ จนผู้เสพหลงเชื่อและพร้อมจะแชร์และกระพือข่าวให้ไปในวงกว้างขึ้น จนกว่าผู้ถูกกระทำไม่มีที่ยืนทางสังคม

กรมสุขภาพจิต (2564) ระบุว่า การกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) เป็นพฤติกรรมที่มีเจตนาและความตั้งใจกระทำให้ผู้อื่นได้รับความทุกข์ความเจ็บปวด เพื่อให้ตนเองรู้สึกมีอำนาจหรือมีพลังเหนือกว่าผู้อื่น

ทวีศักดิ์ สิริรัตน์เรขา (2565) กล่าวว่า การบูลลี่ทางสังคม (Social Bullying) เป็นการกลั่นแกล้งเพื่อทำให้อีกฝ่ายอับอายและไม่เป็นที่ยอมรับของสังคม ส่งผลให้ผู้ถูกกระทำไม่อยากเข้าสังคม เช่น การปล่อยข่าวลือ การกีดกันไม่ให้เข้ากลุ่มหรือทำกิจกรรมร่วมด้วย การกีดกันคนอื่นไม่ให้เป็นเพื่อนหรือคุยด้วย การหัวเราะเยาะเมื่ออีกฝ่ายทำอะไรผิดพลาด ฯลฯ

Alysia Marshall-Seslar (2022) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งทางสังคมคือเมื่อบุคคลพยายามทำร้ายความสัมพันธ์หรือชื่อเสียงของบุคคลอื่น สิ่งนี้ส่งผลเสียต่อสุขภาพจิตของบุคคลที่ตกเป็นเป้าหมาย เนื่องจากส่งผลกระทบต่อความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบุคคลนั้น ส่วนหนึ่งของธรรมชาติของมนุษย์คือความปรารถนาที่จะรู้สึกว่าได้รับการยอมรับในฐานะสมาชิกของกลุ่ม การกลั่นแกล้งทางสังคมสามารถเกิดขึ้นได้ทางออนไลน์หรือแบบพบหน้ากัน เนื่องจากการกลั่นแกล้งทางสังคมอาจเกิดขึ้นโดยอ้อมหรือโดยตรง จึงอาจระบุได้ยาก แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ประเภทที่ 1 การกลั่นแกล้งทางสังคมโดยอ้อม อาจระบุได้ยาก บุคคลที่ถูกกลั่นแกล้งทางสังคมอาจจะไม่มีหลักฐานว่าเกิดอะไรขึ้น โดยลักษณะการกลั่นแกล้งทางสังคมอ้อมอาจเป็นการเพิกเฉยต่อใครบางคน, การเดินหนีเมื่อใครบางคนกำลังพูด, การไม่เชิญใครเข้าร่วมกลุ่มหรือกิจกรรม, การพยายามโน้มน้าวมิตรภาพระหว่างใครบางคนกับคนอื่น, การแพร่ข่าวลือ และประเภทที่ 2 การกลั่นแกล้งทางสังคมโดยตรง ยังคงเป็นเรื่องที่ยากในการรายงาน สถานการณ์เหล่านี้มักเป็นคำพูดของคนคนหนึ่งหรือการตีความสถานการณ์ที่ขัดแย้งกับอีกคนหนึ่ง การกลั่นแกล้งทางสังคมสามารถเกิดขึ้นโดยตรงได้ การบอกใครบางคนว่าเขาไม่เป็นที่น่ายอมรับ, การบอกคนอื่นให้ไม่เป็นเพื่อนกับใครบางคนหรือห้ามรับใครเข้ามา, การทำให้ใครบางคนอับอาย

2.2.6 การกลั่นแกล้งทางไซเบอร์

มูลนิธิส่งเสริมสื่อเด็กและเยาวชน (2561) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ คือ การกลั่นแกล้ง รังแก หรือคุกคาม โดยเจตนาผ่านสื่อดิจิทัล หรือสื่อออนไลน์ เช่น โทรศัพท์มือถือ คอมพิวเตอร์ และแท็บเล็ต ผู้ที่กลั่นแกล้งจะส่งข้อความหรือรูปภาพ ผ่าน SMS, กล่องข้อความ และแอปพลิเคชัน หรือ ส่งผ่านออนไลน์ในสื่อสังคม กระดานสนทนา หรือเกมออนไลน์ที่ผู้ใช้สามารถเปิดดู มีส่วนรวมหรือแบ่งเป็นเนื้อหาได้การกลั่นแกล้งลักษณะนี้มักกระทำซ้ำ ๆ ไปยังเหยื่อหรือผู้ที่ถูกกลั่นแกล้ง โดยผู้รังแกจะเปิดเผยหรือปิดบังตัวตนก็ได้วิธีการคือ ส่งโพสต์หรือแชร์

ข้อมูลด้านลบ เป็นเท็จหยาบคาย และทำร้ายจิตใจผู้อื่น บางกรณีการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์อาจรวมถึง การแชร์ข้อมูล ส่วนตัวของผู้อื่นโดยมีเจตนา เพื่อที่จะทำให้เจ้าตัวอับอาย หรือทำลายชื่อเสียง บางครั้งการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์เลยไปถึงระดับที่ผิดกฎหมาย หรือเป็นอาชญากรรมได้ประการสำคัญการปฏิบัติต่อผู้อื่น โดยไม่เจตนาหรือไม่สุภาพเพียงครั้งเดียว ไม่อาจถือว่าเป็นการกลั่นแกล้งได้ คุณลักษณะประการสำคัญของการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์คือ เป็นการกระทำที่จงใจและกระทำต่อผู้ถูกกระทำซ้ำ ๆ หลายครั้ง

ปองกมล สุรัตน์ (2561) กล่าวว่า การรังแกกันบนโลกไซเบอร์ หมายถึง การที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคล (ผู้รังแก) ใช้การติดต่อสื่อสารผ่านช่องทางเทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ต เช่น โทรศัพท์มือถือ อีเมล หรือเว็บไซต์ต่าง ๆ ในการส่งข้อความหรือรูปภาพที่รุนแรง หยาบคาย ล้อเลียน อันเกี่ยวของกับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ตกเป็นเป้าหมายในปรากฏแกสาธารณะ หรือส่งไปยังผู้ถูกรังแกโดยตรง

มูลนิธิยุวพัฒน์ (2562) ระบุว่า สาเหตุของการเกิด Cyber Bullying เกือบทั้งหมด มักเริ่มก่อตัวจากความขัดแย้ง ความเห็นต่าง หรือมีกรณีพิพาทระหว่าง 2 คน ลุกลามจนเป็นชนวนของการกลั่นแกล้งกันในโลกออนไลน์ นอกจากนี้ผู้คนยังเข้าใจว่าโซเชียลมีเดียคือพื้นที่ส่วนตัว สามารถใช้ระบายความรู้สึกได้ ถ้อยคำที่ใช้โพสต์จึงออกแนวรุนแรง โพสต์เสียดสี หรือสร้างความเสียหายให้อีกฝ่ายและแสดงอารมณ์แง่ลบออกมาได้อย่างเต็มที่โดยไม่ต้องเกรงใจ Cyber Bullying แบ่งเป็น 7 ประเภท คือ

ประเภทที่ 1 การส่งข้อความนินทาผู้อื่น ให้เขาเสียหาย

ประเภทที่ 2 การไล่บางคนออกจากกลุ่มออนไลน์ เช่น กลุ่มไลน์หรือเฟซบุ๊กกรุ๊ป

ประเภทที่ 3 การแอบเข้าไปในใช้เฟซบุ๊กของคนอื่นและโพสต์ข้อความให้เจ้าของบัญชีเฟซบุ๊กเสียหาย และทำให้คนรอบตัวเข้าใจผิด

ประเภทที่ 4 การว่ากล่าว ด่าทอ 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 แท็บเล็ท คอมพิวเตอร์เชื่อมต่อเครือข่ายสังคมออนไลน์เป็นหลัก ลักษณะที่พบได้บ่อยแก่ การโจมตี ขู่ทำร้าย หรือใช้ถ้อยคำหยาบคาย การคุกคามทางเพศแบบออนไลน์การแอบอ้างตัวตนของผู้อื่น การนำความลับของอีกฝ่ายมาเปิดเผย การหลอกลวง การสร้างกลุ่มในโซเชียลเพื่อโจมตีโดยเฉพาะ เพื่อให้อีกฝ่ายขายหน้าหรือทนไม่ได้และนำไปสู่ปัญหาอื่น ๆ ตามมามากมาย

ปริญดา จีระสมบัติ (2563) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งบนโซเชียลมีเดีย หมายถึง เป็นการกลั่นแกล้งผู้อื่นด้วยข้อความ อีเมล์ รูปภาพ ผ่านเว็ปไซต์หรือช่องทางต่าง ๆ บทอินเทอร์เน็ต ผ่านเครื่องมือหรืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ต่าง ที่เป็นการล้อเลียนที่สร้างความกังวลใจให้ผู้อื่น อาจส่งผลกระทบให้ผู้ถูกกลั่นแกล้งเกิดความไม่สบายใจ ตลอดจนรู้สึกเครียด ด้วยการกระทำที่ใช้

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

กัญญาภัค บึงไสย (2566) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งออนไลน์ นั้นเป็นพฤติกรรมที่ส่งผลกระทบต่อจิตใจหรือความรู้สึกของเด็กหรือเยาวชนผู้ถูกกลั่นแกล้งโดยตรง ดังนั้น จึงอาจเกิดปัญหาในกรณีการกลั่นแกล้ง ล้อเลียนเพื่อความสนุกสนานที่บุคคลธรรมดาทั่ว ๆ ไปอาจรู้สึกขบขัน แต่เด็กหรือเยาวชนผู้ถูกกลั่นแกล้งกลับ รู้สึกซึมเศร้า เจ็บปวด หรือเสียใจ เนื่องจากเด็กหรือเยาวชนเชื่อว่าการถูกดูถูก โดยข้อความที่ไม่น่าเชื่อนั้นเป็นการสะท้อนภาพที่เพื่อนๆ มอง ตัวเด็กหรือเยาวชนคนนั้น

ปรานี ปวีณชนา (2567) ระบุว่าการแกล้งกันทางโซเชียลมีเดีย (Cyber Bullying) เป็นเรื่องที่พบมากขึ้นเรื่อย ๆ และมีความรุนแรง คนที่ไปแกล้งคนอื่นด้วยการคอมเมนต์ (Comment) ข้อความด่าทอหรือเป็นเท็จ (เกรียนคีย์บอร์ด) จุดประสงค์ที่ทำให้เขาเกรียนแบบนี้เกิดจากหลายสาเหตุ เช่น ชีวิตจริงเป็น Nobody แต่เมื่ออยู่ในโลกโซเชียลมีเดียได้รับการยอมรับเป็น Somebody เลยต้องเรียกร้องความสนใจด้วยถ้อยคำที่ไม่น่าฟัง เป็นคนที่ความเครียดแล้วหาทางระบายออกไม่ได้เลยมาลงทางโซเชียลมีเดีย เพราะคิดว่าไม่มีใครรู้ตัวตน อยากทำอะไรก็ทำ การคอมเมนต์ข้อความด่าทอหรือเป็นเท็จ ที่ทำให้เหยื่อรู้สึกแย่สร้างบาดแผลทางใจกับเหยื่อมาก ส่วนใหญ่เหยื่อจะป่วยเป็นโรคทางใจตามมา เช่น โรคซึมเศร้า (Depressive Disorder) โรควิตกกังวล (Anxiety Disorder) โรคที่เกิดตามมาหลังจากเจอเรื่องเลวร้าย (Post Traumatic Stress Disorder) บางคนทนรับความกดดันไม่ไหวจนทำร้ายตัวเองหรือฆ่าตัวตาย ดังนั้น คอมเมนต์แย่ ๆ ไม่ใช่แค่ข้อความที่อ่านแล้วก็ผ่านไป แต่คอมเมนต์นั้นได้กลายเป็นอาวุธที่กรีดทำลายร่างกายและจิตใจของเหยื่อ ดังนั้นก่อนที่กดพิมพ์โพสต์คอมเมนต์นั้นให้คิดให้ดี อย่าทำตามอารมณ์ หากอยากพิมพ์มากให้พิมพ์ทดไว้ในแอปพลิเคชันที่ไม่ได้เชื่อมต่อกับอินเทอร์เน็ต อ่านทบทวนหลายรอบก่อนกดส่งที่สำคัญลองมองในมุมกลับกัน (Empathy) ว่าถ้าเราหรือคนที่เรารักอยู่ในสถานการณ์เดียวกันแล้วถูกคนคอมเมนต์แบบนี้เราจะรู้สึกอย่างไร

อุษณีย์ ตันสูงเนิน และสุมาลี วงษ์วิทิต (2567) กล่าวว่า "การกลั่นแกล้งออนไลน์" หมายถึงการสื่อสารใด ๆ ทางอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้เทคโนโลยีเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งรวมถึงการสื่อสารโดยใช้

คอมพิวเตอร์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์อื่น ๆ เว็บไซต์เครือข่ายสังคม ข้อความตัวอักษร เว็บไซต์ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งเป็นการสื่อสารซ้ำ ๆ หรือต่อเนื่องทำให้ผู้อื่นเกิดความกลัว รบกวน ทำให้อับอาย หดหู่ ทำให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ อารมณ์ โดยประการ ที่น่าจะทำให้ผู้อื่นนั้นเสียชื่อเสียง ถูกดูหมิ่นหรือถูกเกลียดชัง

2.2.7 วิธีการป้องกันและวิธีการรับมือการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน

สุเมยี ฤทธิ์นำศุข (2562) แนะนำว่าเมื่อเกิดเหตุการณ์การกลั่นแกล้งขึ้นจริง วิธีการแก้ไขของคนไทยส่วนใหญ่จะเป็นรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ (Informal Resolution) โดยจะอดทนเท่าที่ตนเองสามารถรับมือได้ก่อนโดยการนิ่งเฉยไม่ตอบโต้และทำเป็นไม่ใส่ใจ แต่ถ้าเมื่อถึงจุดที่ไม่สามารถอดทนต่อไปได้อีกนั้น ก็จะเข้าสู่ขั้นตอนการขอปรึกษากับผู้ใหญ่หรือคนรอบข้างผ่านการระบายหรือเล่าเหตุการณ์ที่ตนเองเผชิญให้ผู้อื่นฟัง เป็นลักษณะของการจัดการค่อยเป็นค่อยไปแบบไม่เป็นทางการ
มีความประนีประนอมรอมชอมกันอยู่ โดยไม่ได้ไปถึงขั้นของการรายงานให้องค์กรหรือผู้มีอำนาจในการจัดการเรื่องนี้ทราบเพื่อเข้าสู่กระบวนการตามนโยบายบริษัท

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

วิธีที่ 1 ใช้ความนิ่งสยบการบูลลี่ การนิ่งเฉยต่อการบูลลี่ช่วยให้เรื่องราวการบูลลี่หายไปอย่างรวดเร็ว เนื่องจากผู้กระทำมักมีเจตนาให้เหยื่อตอบโต้ เพื่อสร้างกระแสความรุนแรง หรือเพิ่มความสะใจ แต่เมื่อผู้ถูกกระทำเลือกที่จะนิ่งเฉย ผู้ลงมือบูลลี่อาจรู้สึกเบื่อและถอยทัพไปเองในที่สุด

วิธีที่ 2 ตอบโต้อย่างสุภาพ ด้วยคำพูดและการแสดงออกว่าไม่ได้รู้สึกสนุก หรือไม่ชอบการกระทำรวมถึงวาจาต่าง ๆ ที่ถูกกล่าวถึงด้วยคำพูดและท่าทีสุภาพ ไม่ตะโกน ขึ้นเสียง หรือใช้คำหยาบคาย รวมถึงชี้แจงอย่างชัดเจนหากเรื่องที่ถูกกล่าวหาไม่เป็นจริง

วิธีที่ 3 พูดคุยกับเพื่อนร่วมชะตากรรมเพื่อช่วยกันแก้ไข บางครั้งการถูกบูลลี่ไม่ได้เกิดขึ้นกับบุคคลเพียงคนเดียว การหาผู้ร่วมถูกกระทำจะเป็นการเพิ่มหลักฐานและพยานว่า ผู้บูลลี่สร้างเรื่องขึ้นทำร้ายเหยื่อมากกว่าจะเป็นเรื่องจริง นอกจากนี้เพื่อนร่วมชะตากรรมอาจเป็นที่ปรึกษาคลายทุกข์ได้เป็นอย่างดี

วิธีที่ 4 เปลี่ยนสิ่งแวดล้อม หากการบูลลี่นั้นทำร้ายร่างกายหรือจิตใจจนยากยอมรับการเปลี่ยนที่ทำงาน กลุ่มเพื่อน ก็อาจช่วยฟื้นฟูภาวะบอบช้ำจากการถูกบูลลี่ได้เร็วขึ้น

วิธีที่ 5 ปรึกษานักจิตวิทยาหรือจิตแพทย์ หลายครั้งที่การบูลลี่ล้ำเส้นเหยื่อจนกัดกินจิตใจสร้างบาดแผล จนผู้ถูกกระทำไม่สามารถอยู่ในสังคมต่อไป บางกรณีอาจกลายเป็นความเครียด ปลีกตัวจาก

สังคม ไปจนถึงขั้นเก็บกด เป็นโรคซึมเศร้า และจบลงด้วยการฆ่าตัวตาย ดังนั้นทางออกที่ดีคือการพบผู้เชี่ยวชาญไม่ว่าจะเป็นนักจิตวิทยา หรือจิตแพทย์ เพื่อปรึกษาทำการรักษาอย่างถูกวิธีและมีประสิทธิภาพ

Roberts et al (2020) ชี้นำวิธีแก้ปัญหาบางประการที่พนักงานสามารถลองนำไปใช้ได้ 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 ถ้าถูกบูลลี่ทางไซเบอร์ สิ่งแรกที่ควรทำคือ การบล็อกและรายงานไปยังผู้ดูแลแพลตฟอร์มนั้น

ปรางทิพย์ บุญไชยอภิสิทธิ์ (2567) แนะนำวิธีการรับมือเมื่อมีการ Bully เกิดขึ้นว่ามีหลายสิ่งที่สามารถทำได้หากคุณถูกรังแกหรือรู้จักใครที่ถูกรังแก เราสามารถทำได้ ดังนี้

วิธีที่ 1 บอกผู้ใหญ่ที่ไว้ใจได้ ผู้ใหญ่ที่อยู่ในตำแหน่งที่มีอำนาจ เช่น พ่อแม่ ครู หรือนักจิตวิทยาโรงเรียน การรายงานการกลั่นแกล้งถือเป็นเรื่องสำคัญ หากไม่มีการรายงาน ก็จะกลายเป็นการอนุญาตให้ผู้กลั่นแกล้งใช้ความรุนแรงมากขึ้นเรื่อย 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 หรือภาพถ่ายร่องรอยการบาดเจ็บ เพื่อใช้ในการดำเนินคดีตามกฎหมายถ้าจำเป็น

ปรานี ปวีณชนา (2567) ระบุว่าวิธีการรับมือและป้องกันการกลั่นแกล้ง (Bullying) สิ่งสำคัญที่สุดที่จะช่วยหยุดเรื่องการกลั่นแกล้งกันได้ คือ ทุกคนทั้งเด็กและผู้ใหญ่ ต้องเข้าใจตรงกันว่าเรื่องการแกล้งกัน (Bullying) ไม่ใช่เรื่องเล็ก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องเด็กแกล้งกัน ไม่ใช่แค่การเล่นที่เป็นปกติหรือเป็นเรื่องที่เด็กสามารถจัดการกันได้เอง เพราะเมื่อเริ่มมีการแกล้งกันเกิดขึ้น เด็กที่เป็นเหยื่อจะถูกแกล้งต่อไปเรื่อย ๆ ทั้งจากคนที่เริ่มต้นแกล้งและคนอื่นที่มาสมทบ โครงสร้างทางสังคมของเด็กเหมือนกับผู้ใหญ่ คือ มีคนที่เป็นจ่าฝูงกับคนที่เป็นลูกน้อง (Social Hierarchy) มีคนที่มีอำนาจสั่งการและคนที่ถูกกดขี่ ผู้ใหญ่ต้องเป็นคนที่ช่วยเด็กทุกคนที่อยู่ในเหตุการณ์ คือ คนที่ถูกแกล้ง คนที่ไปแกล้งและคนที่เห็นเหตุการณ์ มีวิธีการดูแลตัวเองหากเราเป็นผู้ใหญ่ที่ถูกแกล้ง (Bullying) ดังนี้

วิธีที่ 1 หลีกเลี่ยงหรือพยายามเอาตัวเองออกจากสังคม สถานการณ์ที่มีการกลั่นแกล้งกันหากจำเป็นให้ระมัดระวังตัว คิดวิธีป้องกันตัวเอง หาทางหนีทีไล่

วิธีที่ 2 หากอีกฝ่ายแค่พูดแซะ แหย่ ล้อ ให้ทำเป็นไม่สนใจ ไม่ควรตอบโต้ เพราะคนที่แกล้งจะยิ่งสนุกและทำมากขึ้น (Negative Attention)

วิธีที่ 3 บอกความรู้สึกของตัวเอง (I-Message) และยืนหยัดสิทธิ (Assertive) กับผู้กระทำต้องตั้งสติให้ได้ก่อน หากอยู่ในสถานการณ์ที่สามารถบอกความรู้สึกได้ให้บอกไป เช่น “เราไม่ชอบที่เธอเอาเราไปนินทาเรื่องที่ไม่จริง สิ่งที่เธอพูดมันทำให้เราเสียหาย ถ้าเธอไม่พอใจหรือสงสัยอะไรมาคุยกับเราจะดีกว่า”

วิธีที่ 4 ระบายความรู้สึกที่เกิดขึ้น เล่าเรื่องที่ถูกกลั่นแกล้งให้คนที่ไว้ใจฟัง ขอคำปรึกษาและความช่วยเหลือ

วิธีที่ 5 ถ้าเรื่องการกลั่นแกล้งส่งผลเสียอย่างมากกับเรา ให้แจ้งผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบให้ดำเนินการเรื่องนี้ คิดวางแผนให้รอบคอบว่าจะแจ้งใครบ้างและในรูปแบบไหน บางครั้งโลกไม่ได้ยุติธรรมกับเราเสมอไป เช่น การไปแจ้งกับหัวหน้าที่เข้าข้างอีกฝ่ายอาจทำให้ถูกกลั่นแกล้งมากกว่าเดิม ดังนั้นต้องแจ้งกับหลายหน่วยงานและหลายคนเพื่อให้มีพยาน

วิธีที่ 6 บันทึกหลักฐานรูปแบบต่าง ๆ เช่น การอัดเสียง/อัดคลิป ภาพถ่าย การเขียนบันทึกไดอะรี่ การแค้ปข้อความเก็บไว้ เพื่อไว้ใช้ในการดำเนินการสอบสวนหรือทางกฎหมาย

วิธีที่ 7 ปรับวิธีการคิดว่าเราไม่ใช่ฝ่ายผิด เหยื่อบางคนโทษตัวเอง ตั้งสติให้ดี ทำความเข้าใจว่าเหยื่อไม่ได้เป็นฝ่ายผิดและไม่ใช่เรื่องที่น่าอับอายในการที่จะบอกผู้กระทำหรือคนอื่นถึงเรื่องที่เกิดขึ้น

วิธีที่ 8 มองหาข้อดีเพื่อเพิ่มความมั่นใจในตัวเอง คนที่ถูกกลั่นแกล้งมักจะสูญเสียความมั่นใจในตัวเอง (Low Self-Esteem) เช่น ถูกผู้กระทำต่อว่า คนรอบตัวโทษว่าเป็นความผิดของเหยื่อ ดังนั้น เราต้องพยายามหาข้อดีที่ตัวเองมีอยู่ ชื่นชมตัวเอง เรียกความมั่นใจในตัวเองให้กลับคืนมา เช่น การทำบางอย่างให้สำเร็จตามที่ตั้งเป้าไว้ เพื่อให้เรารู้สึกว่ายังควบคุมชีวิตตัวเองได้อยู่ (Sense of Mastery) ลองถามคนรอบข้างที่เราสนิทดูว่าตัวเรามีข้อดีอะไรบ้าง

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

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

1. แนวทางการป้องกันการกลั่นแกล้งรังแกในสถานที่ทำงาน ควรมีการทบทวนแนวทางเพื่อวางระบบขององค์กร ดังนี้

แนวทางที่ 1 รับรู้ถึงปัญหาการกลั่นแกล้งรังแกระหว่างพยาบาลว่า สามารถเกิดขึ้นได้จริงและต้องตระหนัก ว่าเป็นปัญหาเชิงระบบขององค์กร การแก้ไขต้องใช้ระบบ จัดการ

แนวทางที่ 2 ประกาศนโยบายการไม่ยอมรับหรือทำให้การกลั่นแกล้งรังแกเป็นศูนย์ รวมถึงแนวทางการลงโทษสำหรับ ผู้ที่ทำตนเป็นปรปักษ์กับเพื่อนร่วมงาน

แนวทางที่ 3 ให้ความรู้แก่บุคลากรเรื่องการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน การสื่อสารแบบยืนยันความรู้สึกและความต้องการที่แท้จริงของตนเองการจัดการกับความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์การเสริมสร้างพลังอำนาจ

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 คลิบวีดิทัศน์และต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ

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

3. แนวทางการแก้ไขการกลั่นแกล้งรังแกในสถานที่ทำงาน ผู้บริหารควรปฏิบัติ ดังนี้

แนวทางที่ 1 ตรวจสอบเหตุการณ์ความรุนแรงที่เกิดขึ้นอย่างรอบคอบให้ความสนใจต่อรายงานเรื่องการถูกกลั่นแกล้งรังแกอย่างจริงจังให้ผู้ถูกกลั่นแกล้งสามารถรายงานเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นต่อผู้นำทางการพยาบาล เจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคลและ ผู้บริหารระดับสูงสุดของหน่วยงานได้

แนวทางที่ 2 กระตุ้นให้ทุกคน มีส่วนร่วมในการแก้ไขหรือยับยั้งการกลั่นแกล้ง รวมทั้งบุคคลที่รู้เห็นการกระทำนั้นและเพิกเฉย จะต้องกล้าที่จะ พูดห้ามปราม แสดงความคิดเห็นหรือเป็นพยานยืนยันถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

แนวทางที่ 3 ฝึกอบรมผู้นำแบบจำลองพฤติกรรมเชิงบวก และเพิ่มทักษะในการจัดการความขัดแย้งในหอ ผู้ป่วย

แนวทางที่ 4 ลดความเครียดในที่ทำงาน เช่น ความเครียดจากปริมาณงานมากเกินไปจนทำให้เกิดความเหนื่อยล้า มีอารมณ์ฉุนเฉียว และความใส่ใจในงานลดลง ผู้บริหารจะต้องมีความยืดหยุ่นในการบริหาร และจัดหาทรัพยากรมาก ขึ้น ทั้งเรื่องงบประมาณ บุคลากรอย่างเพียงพอ

แนวทางที่ 5 สนับสนุนการให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิตแก่เหยื่อที่ถูกกลั่นแกล้งเพราะการกลั่นแกล้งส่งผลต่อสภาพทางด้านจิตใจส่งผลให้ความภาคภูมิใจในตนเองต่ำและแรงจูงใจลดลง รวมถึงผู้ที่กลั่นแกล้งคนอื่น

แนวทางที่ 6 จัดทำแผนและกลยุทธ์ป้องกันการกลั่นแกล้งรังแกในหน่วยงานโดยหน่วยงานสามารถนำกรณีที่เกิดขึ้นมาใช้ในการทำบทบาทสมมุติในหน่วยงานเพื่อหามาตรฐานและแนวทางการปฏิบัติ

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยของ พรชนก ดาวประดับ (2560) ในหัวข้อ "รูปแบบและลักษณะการมีส่วนร่วมในการกลั่นแกล้งบนพื้นที่สาธารณะออนไลน์" มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะประชากร รูปแบบการกระทำ เนื้อหา และลักษณะการมีส่วนร่วมในการกระทำการกลั่นแกล้งบนโลกออนไลน์ ผ่านการศึกษาบนเพจเฟซบุ๊กที่มีผู้ติดตามจำนวนมากและมีบทบาทสำคัญในการสื่อสารข้อมูลในสังคม ได้แก่ เพจแหม่มโพธิ์ดำ, เพจอีเจี๊ยบ เลียบด่วน, เพจอีจัน และเพจสัตว์โลกอมตีน การวิจัยนี้ดำเนินการโดยใช้วิธีการเชิงปริมาณ (Quantitative Method) โดยทำการเก็บข้อมูลด้วยการลงรหัสเนื้อหา (Coding Sheets) เพื่อทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ในรูปแบบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการกลั่นแกล้งและการตอบสนองของผู้ใช้เฟซบุ๊ก อาทิ การกดไลค์ (Likes) การแสดงความคิดเห็น (Comments) และการแบ่งปัน (Shares) เนื้อหาบนเพจเฟซบุ๊กเหล่านี้ ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะประชากรที่ตกเป็นเป้าหมายของการกลั่นแกล้งบนพื้นที่สาธารณะออนไลน์มักเป็นเพศชาย โดยส่วนใหญ่ไม่ระบุช่วงอายุ สำหรับรูปแบบการกลั่นแกล้งนั้นมักอยู่ในลักษณะของการล่อลวงและเผยแพร่ข้อมูลส่วนตัว (Outing and Trickery) ซึ่งเนื้อหาที่ไม่ใช่คำพูด (Nonverbal Message Code) ส่วนใหญ่เป็นภาพนิ่ง ในขณะที่เนื้อหาที่เป็นข้อความ (Verbal Message Code) มักมีลักษณะเป็นการแสดงความรู้สึกอย่างชัดเจน นอกจากนี้ ลักษณะการมีส่วนร่วมของผู้ติดตามบนเพจเฟซบุ๊กแสดงให้เห็นว่าการกดถูกใจ (Likes) มักมีจำนวนมากกว่า 10,001 ครั้ง ขณะที่การแบ่งปัน (Shares) และการแสดงความคิดเห็น (Comments) มีจำนวนมากที่สุดในช่วงระหว่าง 1 ถึง 500 ครั้ง ซึ่งแสดงถึงการมีส่วนร่วมของผู้ใช้เฟซบุ๊กในระดับสูงโดยเฉพาะในกรณีที่เนื้อหานั้นมีความกระทบอารมณ์หรือเป็นที่สนใจในสังคม งานวิจัยนี้ได้สะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มพฤติกรรมการกลั่นแกล้งในพื้นที่ออนไลน์และรูปแบบการตอบสนองของผู้ใช้งานบนสื่อสังคมออนไลน์ในประเทศไทยซึ่งเป็นปัจจัยที่สามารถนำไปพัฒนากลยุทธ์เพื่อป้องกันและลดพฤติกรรมการกลั่นแกล้งในสังคมออนไลน์ได้อย่างเป็นรูปธรรม

งานวิจัยของ สุเมยี ฤทธิ์นำศุข (2562) มีการศึกษาวิจัยเรื่อง การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของไทย: ประเภทและวิธีการแก้ไข จากสมมุติฐานการวิจัยที่มีสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานในองค์กรไทยภาคเอกชนเกิดขึ้นจริง และกลุ่มคนที่ตระหนักได้ว่าตนเองกำลังถูกกลั่นแกล้งในองค์กรน้อยกว่ากลุ่มคนที่ประสบปัญหาการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ซึ่งผลการศึกษาสรุปได้ ดังนี้ 1. มีสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานในองค์กรไทยภาคเอกชนเกิดขึ้นจริง โดยมีกลุ่มที่เข้าเกณฑ์ว่าถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน (ประสบกับพฤติกรรมเชิงลบตั้งแต่ 2 พฤติกรรมขึ้นไปในที่ทำงานมาแล้วไม่ต่ำกว่า 6 เดือน) คิดเป็น 21% ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด หรือมีประมาณ 1 ใน 5 ที่ประสบปัญหาการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน และ 2. กลุ่มคนที่ตระหนักได้ว่าตนเองกำลังถูกกลั่นแกล้งในองค์กรน้อยกว่ากลุ่มคนที่กำลังประสบปัญหาการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงานอยู่จริง โดยเมื่อพิจารณาใน

กลุ่มที่เข้าเกณฑ์ว่าถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน พบว่ามีเพียง 34% ที่ตระหนักได้ว่าตนเองกำลังถูกกลั่นแกล้งอยู่ หรือมีจำนวนเกือบ 2 ใน 3 ที่ไม่ได้ตระหนักว่าตนเองกำลังเผชิญอยู่กับการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน

งานวิจัยของ พิริยะ กิมาลี (2562) เรื่อง การศึกษาสาเหตุและผลกระทบเชิงลึกของการตกเป็นเหยื่อการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ในที่ทำงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสาเหตุ พฤติกรรม และผลกระทบของการตกเป็นเหยื่อการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ในที่ทำงาน โดยเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) จำนวน 9 ท่าน ซึ่งมีอาชีพที่หลากหลาย ผลการวิจัยพบว่า จากการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ของผู้ให้สัมภาษณ์ที่เคยตกเป็นเหยื่อจากการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ในที่ทำงาน โดยมีอายุระหว่าง 27-41 ปี และมีหลากหลายอาชีพ สามารถสรุปได้ว่า สาเหตุของการตกเป็นเหยื่อการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ในที่ทำงาน โดยมีสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ได้แก่ การทำงานผิดพลาด การทำงานข้ามบทบาท และการทำงานล่าช้า สาเหตุที่เกี่ยวข้องกับทีม ได้แก่ ความขัดแย้งภายในทีม การแข่งขันภายในทีม และการสื่อสารภายในทีม สาเหตุที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ได้แก่ บุคลิกการวางตัวในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ลักษณะของผู้นำหรือผู้บริหารองค์กร การกำหนดบทบาทหน้าที่ เป็นต้น นอกจากนี้พฤติกรรมและรูปแบบการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ในที่ทำงาน สามารถสรุปประเภท ได้แก่ การถูกใช้ข้อความ หรือรูปภาพเสียดสีล้อเลียน การใส่ร้ายป้ายสี นินทา การถูกประจาน การถูกต่อว่า ด่าทอ ใช้ข้อความไม่สุภาพ การถูกขโมยผลงาน การถูกเพิกเฉยในกลุ่มสนทนาออนไลน์ ผลกระทบจากการตกเป็นเหยื่อการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ในที่ทำงาน ที่ส่งผลต่อสุขภาพจิต ได้แก่ มีผลต่อความวิตกกังวล รับรู้ถึงความเครียด มีความรู้สึกซึมเศร้า และมีความรู้สึกโดดเดี่ยว ตามลำดับ ในผลลัพธ์ด้านงาน ได้แก่ มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานมีความผูกพันในงานลดลง มีความพึงพอใจในงานลดลง ตามลำดับ

งานวิจัยของ พิชชาภา บุญณสะ (2563) เรื่อง ผลกระทบของการกลั่นแกล้งในที่ทำงานต่อผลการปฏิบัติงาน ผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และระดับผลการปฏิบัติงาน เพื่อศึกษาอิทธิพลของการกลั่นแกล้งในที่ทำงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน เพื่อศึกษาอิทธิพลของการกลั่นแกล้งในที่ทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพื่อศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบ ชั้นภูมิ (Stratified sampling design) และการสุ่มตัวอย่างตาม ความสะดวก (Convenience sampling design) ซึ่งอยู่ในกลุ่มของประชากรที่สนใจศึกษา เพื่อให้ได้ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 322 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.58 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.426 – 0.712 เมื่อพิจารณารายข้อคำถามพบว่า ระดับความคิดเห็น “ท่านต้องเผชิญกับภาระงานที่มากเกินไป” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 1.75 รองลงมาคือระดับความคิดเห็น “ท่านได้รับข้อมูลที่ไม่เพียงพอ ทำให้ส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของท่าน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.73 และลำดับสุดท้ายคือ ระดับความคิดเห็น “ท่านถูกคุกคามหรือถูกทาร้ายร่างกาย” มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 1.18

Sameer Hinduja, Ph.D. และ Justin W. Patchin, Ph.D. จาก Cyberbullying research center (2020) ศึกษาเรื่อง Bullying, Cyberbullying, and LGBTQ Students กล่าวว่า ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมาเยาวชนและคนหนุ่มสาวหรือคนรุ่นใหม่ที่มีรสนิยมทางเพศ (Sexual Orientation) หรืออัตลักษณ์ทางเพศ (Gender Identity) ที่มีการแสดงออกที่แตกต่างมักตกเป็นเหยื่อในการถูกกลั่นแกล้งและเป็นปัญหามายาวนาน ซึ่งการใช้เทคโนโลยีที่เพิ่มขึ้นในเยาวชนส่งผลให้มีพฤติกรรมในการรังแกบนออนไลน์เกิดขึ้นนั่นคือการกลั่นแกล้งทางอินเทอร์เน็ตที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อเยาวชนที่เป็นกลุ่ม (Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, and Queer (LGBTQ) โดยจากผลสำรวจจากงานวิจัยนี้รายงานเกี่ยวกับการเชื่อมต่อระหว่างการกลั่นแกล้ง การกลั่นแกล้งทาง อินเทอร์เน็ตกับการปรับตัวรวมถึงวิธีการป้องกันไม่ให้เกิดการกลั่นแกล้ง และรสนิยมทางเพศและอธิบายถึงกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้อง จากการสำรวจการกลั่นแกล้งและการกลั่นแกล้งทางอินเทอร์เน็ตส่งผลกระทบต่อเยาวชน LGBTQ ซึ่งบ่อยครั้งในการศึกษาพบว่าเกิดผลกระทบในกลุ่ม LGBTQ ในปี 2019 จากกลุ่มตัวอย่าง 4,500 คน จากนักเรียนทั่วในสหรัฐอเมกา พบว่า ผลวิจัยออกมาคล้ายคลึงกันกับปี 2016 ซึ่งกว่า 87% ของเพศที่หลากหลายหรือ LGBTQ ถูกกลั่นแกล้งในโรงเรียน และ 52% ถูกกลั่นแกล้งบนออนไลน์ เป็นที่ชัดเจนว่า LGBTQ ถูกกลั่นแกล้งมากกว่าเพศหญิงเพศชายทั้งต่อหน้า และบนโลกออนไลน์ ซึ่งในปี 2019 พบว่า กลุ่มชายรักชายมีแนวโน้มที่ถูกกลั่นแกล้ง ภายในหนึ่งเดือนกลุ่มชายรักชาย ถูกกลั่นแกล้ง 73.9% ต่อหน้าหรือออฟไลน์และถูกกลั่นแกล้งบนโลกออนไลน์ 30% ยกเว้นกลุ่ม transgender หรือกลุ่มผู้ที่แปลงเพศ (Transgender) พบว่ามีการ ถูกกลั่นแกล้ง 33% บนโลกออนไลน์

ปริญดา จีระสมบัติ (2563) ศึกษาเรื่อง "การเปิดรับรูปแบบการกลั่นแกล้งบนโซเชียลมีเดีย (Cyber Bullying) และความคิดเห็นต่อการรับมือของเจเนอเรชั่นวาย (Generation Y)" ซึ่งหมายถึงคนที่มีอายุ ระหว่าง 24-39 ปี ในปี พ.ศ. 2565 ระบุว่า มีข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย ดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่าลักษณะประชากรมีการเปิดรับที่ไม่แตกต่างกัน มีเพียงเพศที่มีที่เปิดรับที่แตกต่างกัน คือเพศทางเลือกมีการเปิดรับการกลั่นแกล้งมากกว่าเพศชายและเพศหญิงและส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่างเจเนอเรชั่นวายพบการเปิดรูปแบบการกลั่นแกล้งที่สูงสุดคือรูปแบบโจมตี ด่าทอ (Flaming) ถึงแม้การกลั่นแกล้งยังมีให้เห็นได้อย่างง่ายและทั่วไปทั้งในชีวิตประจำวันและบนโซเชียลมีเดีย เช่น Facebook LINE Instagram Twitter หรือ

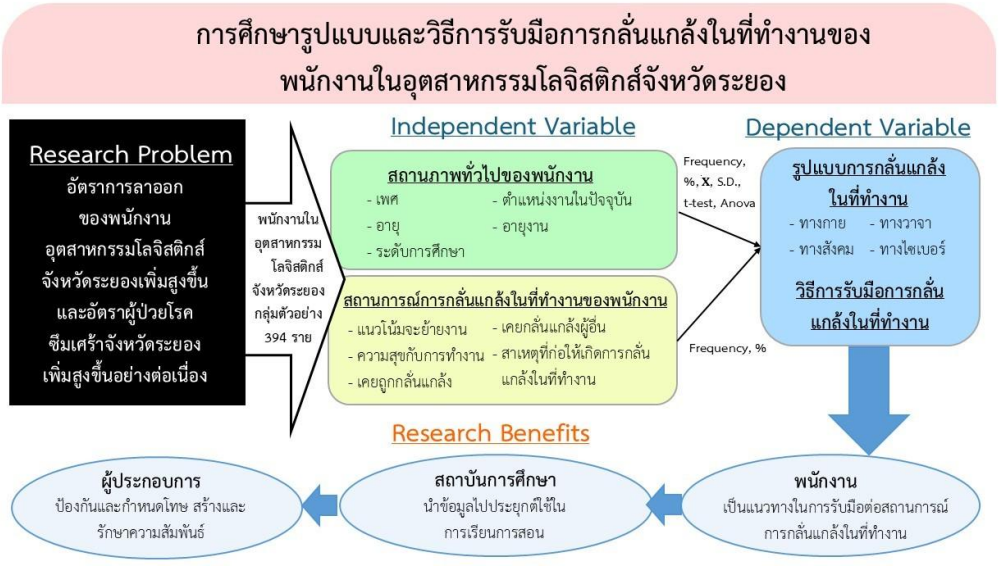
ช่องทางอื่น ๆ และอีกด้านหนึ่ง ในปัจจุบันมีการเปิดรับเรื่องเพศมากขึ้นและเจเนอเรชั่นวายก็เป็นคนรุ่นใหม่ที่มีการยอมรับในเรื่องเพศมากขึ้น แต่จากงานวิจัยนี้พบว่าการเปิดรับของกลุ่มเจเนอเรชั่นวายยังพบว่าคนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในด้านเพศไม่มากพอและยังมีความไม่เท่าเทียมกัน ซึ่งเป็นสิ่งที่พบที่เด่นชันจากงานวิจัยนี้คือ ความไม่เท่าเทียมในเรื่องเพศ ดังนั้น เรื่องการให้ความสำคัญในความเท่าเทียมในเรื่องเพศจึงต้องการขอความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อรณรงค์ความเข้าใจด้านเพศทางเลือก LGBTQ เพื่อรณรงค์ความเท่าเทียมและการมีสิทธิของเพศที่เท่าเทียม

2. จากการศึกษา พบว่า จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน มีส่วนใหญ่เป็นผู้มีประสบการณ์ในการถูกกลั่นแกลังบนโซเชียลมีเดีย จำนวน 153 คน ซึ่งเป็นจำนวนครึ่งหนึ่งของกลุ่มที่ทำแบบสอบถาม โดยมีรูปแบบที่เคยถูกกลั่นแกล้งมากที่สุด คือ รูปแบบการโจมตี ด่าทอ (Flaming) แม้เจเนอเรชั่นวายเป็นวัยทำงานมีวุฒิภาวะแต่ยังโดนกลั่นแกล้ง ซึ่งควรมีการรณรงค์การเท่าทันสื่อโซเชียลมีเดีย เพื่อไม่ให้เจเนอเรชั่นวายตกเป็นเครื่องมือในการถูกกลั่นแกล้ง เพราะทุกคนเคยเปิดรับรูปแบบการกลั่นแกล้งในระดับปานกลาง ดังนั้นการกลั่นแกล้งมีแพร่หลายมาก จึงต้องมีความรู้เท่าทันสื่อสังคมออนไลน์

3. การรับมือเห็นด้วยกับการใช้วิธีการเผชิญปัญหาด้วยวิธีทางเทคนิค (Technical Coping) ซึ่งเป็นวิธีการรับมือที่เป็นอันดับสองรองจาก การสนับสนุนจากคนใกล้ชิด (Close Support) ที่มีคะแนนใกล้เคียงกันอย่างมาก ซึ่งวิธีการรับมือด้วยวิธีการเผชิญปัญหาด้วยวิธีทางเทคนิค (Technical)

2.4 กรอบแนวคิดงานวิจัย

จากขอบเขตงานวิจัย แนวคิดทฤษฎีจากเอกสาร ตำราและงานวิจัย ผู้วิจัยสามารถนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดงานวิจัย ได้ดังภาพที่ 2 -1



ภาพที่ 2-1 กรอบแนวคิดงานวิจัย (Conceptual Framework)

บทที่ 3
วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองและปรียบเทียบความแตกต่างของรูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง ทั้งนี้ เพื่อเป็นประโยชน์แก่สถาบันการศึกษาต่าง ๆ ได้นำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับรายวิชาที่เกี่ยวข้อง และเป็นแนวทางให้พนักงานในองค์กรรับมือต่อสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานได้ พร้อมทั้งสถานประกอบการ สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเป็นแนวทางในการกำหนดมาตรการในการป้องกันและบทกำหนดโทษการกลั่นแกล้งในที่ทำงานขององค์กรเพื่อสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานระดับต่าง ๆ ในองค์กร

วิธีดำเนินการวิจัยของงานวิจัยจะนำเสนอเป็นขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยนี้ได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เป็นดังนี้

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง จำนวน 20,486 คน (สำนักงานสถิติจังหวัดระยอง, 2567)

3.1.2 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางสำเร็จรูปของ Taro Yamane (ธานินทร์, 2563) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อน ±5% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 394 คน

3.1.3 การสุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้เกณฑ์ทางด้านภูมิศาสตร์ในตำแหน่งที่ตั้งของโรงงานอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ในพื้นที่จังหวัดระยอง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดลักษณะของเครื่องมือในการวิจัยและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) มีข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) มีข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีข้อคำถาม จำนวน 32 ข้อ เกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) ได้ดังนี้

ระดับความสำคัญ	ค่าน้ำหนักคะแนนของตัวเลือกตอบ
น้อยที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน
น้อย	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน
ปานกลาง	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน
มาก	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน
มากที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ยความสำคัญ กำหนดเป็นช่วงคะแนน 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) มีข้อคำถาม จำนวน 12 ข้อ
เกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) ได้ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ค่าน้ำหนักคะแนนของตัวเลือกตอบ
น้อยที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน
น้อย	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน
ปานกลาง	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน
มาก	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน

มากที่สุด กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็น กำหนดเป็นช่วงคะแนน 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 เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม (Item) ของแบบสอบถาม

3.2.2.3 กำหนดประเด็นและขอบเขตของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และประโยชน์ของการวิจัย

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

3.2.2.5 ผลที่ได้หลังจากการคำนวณดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้นำค่าดังกล่าวพร้อมแบบประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาใช้เป็นแนวทางสำหรับการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม

3.2.2.6 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้ผ่านการแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่ต้องการศึกษา ได้แก่ พนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง จำนวน 30 ชุด

3.2.2.7 ผู้วิจัยการนำแบบสอบถามฉบับร่างที่ผ่านการแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) โดยแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) จะคำนวณหาคู่อำนาจจำแนก (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 ผู้วิจัยได้ทำการติดต่อสัมภาษณ์พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองและจัดทำแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) และลงพื้นที่เก็บแบบสอบถามในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง

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 การคำนวณหาข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) ใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

3.4.2 การคำนวณหาข้อมูลการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) ใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (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 จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อมูลสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างด้วย t-test สำหรับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Anova) สำหรับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุ และระดับการศึกษา เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรเป็นรายกลุ่ม กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่มจะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่อีกครั้งโดยใช้ Scheffe Analysis

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

บทที่ 4
ผลการวิจัย

การวิเคราะห์และการนำเสนอผลการวิจัย เรื่อง “การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้ง ในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง” นี้นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งการนำเสนอเป็น 7 ข้อ ดังนี้

4.1 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.3 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง

4.4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง

4.5 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง

4.6 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง

4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดเป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ลำดับต่อไปนี้ผู้วิจัยจะได้นำเสนอผลของการวิจัย โดยเรียงลำดับการนำเสนอ ทั้ง 7 ข้อ ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) มีข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ ดังนี้

4.1.1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศหญิง	165	41.88
2. เพศชาย	229	58.12
รวม	394	100.00

จากตารางที่ 4-1 พบว่า เพศของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 58.12 ที่เหลือได้แก่ เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 41.88

4.1.2 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-2

ตารางที่ 4-2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
1. ต่ำกว่า 25 ปี	90	22.84
2. 25-45 ปี	235	59.64
3. มากกว่า 45 ปี	69	17.51
รวม	394	100.00

จากตารางที่ 4-2 พบว่า อายุของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ อายุ 25-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 59.64 รองลงมาได้แก่ อายุต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.84 และอายุของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนน้อยที่สุด ได้แก่ อายุมากกว่า 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.51

4.1.3 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านระดับการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านระดับการศึกษา ปรากฏผลดังตารางที่ 4-3

ตารางที่ 4-3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	141	35.79
2. ปริญญาตรี	218	55.33
3. สูงกว่าปริญญาตรี	35	8.88
รวม	394	100.00

จากตารางที่ 4-3 พบว่า ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 55.33 รองลงมาได้แก่ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 35.79 และ ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนน้อยที่สุด ได้แก่ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 8.88

4.1.4 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน ปรากฏผลดังตารางที่ 4-4

ตารางที่ 4-4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
1. ระดับปฏิบัติการ	271	68.78
2. ระดับหัวหน้างาน	99	25.13
3. ระดับผู้บริหาร	24	6.09
รวม	394	100.00

จากตารางที่ 4-4 พบว่า ตำแหน่งงานในปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ ระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 68.78 รองลงมาได้แก่ ระดับหัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 25.13และตำแหน่งงานในปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนน้อยที่สุด ได้แก่ ตำแหน่งระดับผู้บริหารคิดเป็นร้อยละ 6.09

4.1.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุงาน ปรากฏผลดังตารางที่ 4-5

ตารางที่ 4-5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุงาน

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. น้อยกว่า 1 ปี	102	25.89
2. 1 – 5 ปี	142	36.04
3. มากกว่า 5 ปี	150	38.07
รวม	394	100.00

จากตารางที่ 4-5 พบว่า อายุงานของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ อายุงานมากกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.07 รองลงมาได้แก่ อายุงาน 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.04 และ อายุงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนน้อยที่สุด ได้แก่ อายุน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.89

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

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

4.2.1 สถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านแนวโน้มจะย้ายงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านแนวโน้มจะย้ายงาน ปรากฏผลดังตารางที่ 4-6

ตารางที่ 4-6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านแนวโน้มจะย้ายงาน

แนวโน้มจะย้ายงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. ย้าย	59	14.97
2. ไม่ย้าย	223	56.60
3. ไม่แน่ใจ	112	28.43
รวม	394	100.00

จากตารางที่ 4-6 พบว่า แนวโน้มจะย้ายงานของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ ไม่ย้าย คิดเป็นร้อยละ 56.60 รองลงมาได้แก่ ไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 28.43 และแนวโน้มจะย้ายงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนน้อยที่สุด ได้แก่ ย้าย คิดเป็นร้อยละ 14.97

4.2.2 สถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการมีความสุขกับการทำงานในปัจจุบัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการมีความสุขกับการทำงานในปัจจุบัน ปรากฏผลดังตารางที่ 4-7

ตารางที่ 4-7 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการมีความสุขกับการทำงานในปัจจุบัน

การมีความสุขกับการทำงานในปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
1. มี	187	47.46
2. ไม่มี	126	31.98
3. ไม่แน่ใจ	81	20.56
รวม	394	100.00

จากตารางที่ 4-7 พบว่า การมีความสุขกับการทำงานในปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ มีความสุข คิดเป็นร้อยละ 47.46 รองลงมาได้แก่ ไม่มีความสุข คิดเป็นร้อยละ 31.98 และการมีความสุขกับการทำงานในปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนน้อยที่สุด ได้แก่ไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 20.56

4.2.3 สถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ปรากฏผลดังตารางที่ 4-8

ตารางที่ 4-8 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน

การถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. เคย	130	32.99
2. ไม่เคย	183	46.45
3. ไม่แน่ใจ	81	20.56
รวม	394	100.00

จากตารางที่ 4-8 พบว่า การถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ ไม่เคย คิดเป็นร้อยละ 46.45 รองลงมาได้แก่ เคย คิดเป็นร้อยละ 32.99 และการถูกกลั่นแกล้ง ในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนน้อยที่สุด ได้แก่ ไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 20.56

4.2.4 สถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการกลั่นแกล้งผู้อื่นในที่ทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการกลั่นแกล้งผู้อื่นในที่ทำงาน ปรากฏผลดังตารางที่ 4-9

ตารางที่ 4-9 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการกลั่นแกล้งผู้อื่นในที่ทำงาน

การกลั่นแกล้งผู้อื่นในที่ทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. เคย	58	14.72
2. ไม่เคย	236	59.90
3. ไม่แน่ใจ	100	25.38
รวม	394	100.00

จากตารางที่ 4-9 พบว่า การกลั่นแกล้งผู้อื่นในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ ไม่เคย คิดเป็นร้อยละ 59.90 รองลงมาได้แก่ ไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 25.38 และการกลั่นแกล้งผู้อื่นในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนน้อยที่สุด ได้แก่ เคย คิดเป็นร้อยละ 14.72

4.2.5 สถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านสาเหตุที่ก่อให้เกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านสาเหตุที่ก่อให้เกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ปรากฏผลดังตารางที่ 4-10

ตารางที่ 4-10 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านสาเหตุที่ก่อให้เกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน

สาเหตุที่ก่อให้เกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. ต้องการมีอำนาจเหนือผู้อื่น	106	26.90
2. ขาดการอบรมเลี้ยงดูที่ดี	85	21.57
3. ปิดบังข้อบกพร่อง	63	15.99
4. เพื่อความสนุกสนาน	92	23.35
5. เลียนแบบพฤติกรรม	48	12.18
รวม	394	100.00

จากตารางที่ 4-10 พบว่า สาเหตุที่ก่อให้เกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ ต้องการมีอำนาจเหนือผู้อื่น คิดเป็นร้อยละ 26.90 รองลงมาได้แก่ เพื่อความสนุกสนาน คิดเป็นร้อยละ 23.35 ขาดการอบรมเลี้ยงดูที่ดี คิดเป็นร้อยละ 21.57 ปิดบังข้อบกพร่อง คิดเป็นร้อยละ 15.99 และเลียนแบบพฤติกรรม คิดเป็นร้อยละ 12.18 ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง 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. พูดจาดูถูก หยาบคายใส่
5. ตะโกนใส่
6. ข่มขู่ ทำให้กลัว
7. รังแกด้วยคำพูดที่ส่อไปในเรื่องเพศ
8. ตอกย้ำ ซ้ำเติม

ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying)

1. ระยะเวลาในการส่งงานกระชั้นชิด
2. ปริมาณงานที่มากเกินไป
3. มอบหมายให้ทำงานที่ไม่ตรงหน้าที่
4. ถูกเมินเฉยจากเพื่อนร่วมงาน
5. จ้องจับผิด
6. กีดกันออกจากพรรคพวก
7. บีบให้ออกจากงาน
8. ทำให้เสียหน้าต่อหน้าผู้อื่น

ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying)

1. ถูกข่มขู่ คุกคามด้วยข้อความขู่ทำร้าย ให้ร้ายหรือหวังผลในทางอนาจาร ทำให้เกิดความหวาดกลัวผ่านสื่อสังคมออนไลน์

2. นำรูปภาพ หรือคลิปวิดิโอไปเผยแพร่ในสื่อสังคมออนไลน์โดยไม่ได้รับอนุญาต

3. ติดตาม ก่อกวนบนสื่อสังคมออนไลน์

4. คอมเม้น ดูถูกเหยียดหยาม ล้อเลียนบนสื่อสังคมออนไลน์

5. ถูกปิดกั้น ลบหรือบล็อกออกจากกลุ่มสื่อสังคมออนไลน์

6. โพสต์ด่าทอ 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 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง โดยภาพรวม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง โดยภาพรวม ปรากฏผลดังตารางที่ 4-11

ตารางที่ 4-11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง โดยภาพรวม

รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง	$\bar{X}$	**S.D.**	**แปลผล**
โดยภาพรวม	**4.15**	**0.792**	**มาก**
การกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying)	**4.03**	**0.996**	**มาก**
1. ชี้นิ้วใส่หน้า/การสัมผัสร่างกาย	3.95	1.034	มาก
2. เดินชน กระแทก ผลัก ดึง	3.96	1.042	มาก
3. แสดงสัญญาณมือที่หยาบคาย	4.02	1.062	มาก
4. ขว้างปาสิ่งของใส่	3.93	1.159	มาก

ตารางที่ 4-11 (ต่อ)

รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง	$\bar{x}$	**S.D.**	**แปลผล**
5. ตบ ตี ชกต่อย เตะ	4.07	1.212	มาก
6. ใช้อาวุธทำร้ายร่างกาย	4.08	1.244	มาก
7. ขโมยสิ่งของ	4.14	1.178	มาก
8. ซ่อนหรือทำลายผลงาน	4.12	1.143	มาก
การกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying)	**4.20**	**0.702**	**มาก**
9. วิพากษ์วิจารณ์	4.12	0.743	มาก
10. กล่าวหาป้ายสี	4.23	0.879	มาก
11. ปล่อยข่าวลือ/นินทา	4.31	0.872	มาก
12. พูดจาดูถูก หยาบคายใส่	4.11	0.914	มาก
13. ตะโกนใส่	4.17	0.949	มาก
14. ข่มขู่ ทำให้กลัว	4.22	0.971	มาก
15. รังแกด้วยคำพูดที่ส่อไปในเรื่องทางเพศ	4.20	1.033	มาก
16. ตอกย้ำ ซ้ำเติม	4.26	0.929	มาก
การกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying)	**4.18**	**0.749**	**มาก**
17. ระยะเวลาในการส่งงานกระชั้นชิด	3.98	0.902	มาก
18. ปริมาณงานที่มากเกินไป	4.23	0.933	มาก
19. มอบหมายให้ทำงานที่ไม่ตรงหน้าที่	4.18	0.957	มาก
20. ถูกเมินเฉยจากเพื่อนร่วมงาน	4.19	0.890	มาก
21. จ้องจับผิด	4.23	0.916	มาก
22. กีดกันออกจากพรรคพวก	4.23	0.948	มาก
23. บีบให้ออกจากงาน	4.17	1.033	มาก
24. ทำให้เสียหน้าต่อหน้าผู้อื่น	4.24	0.962	มาก
การกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying)	4.17	0.877	มาก
25. ถูกข่มขู่คุกคามด้วยข้อความขู่ทำร้าย ให้ร้ายหรือหวังผลในทางอนาจาร ทำให้เกิดความหวาดกลัวผ่านสื่อสังคมออนไลน์	4.14	0.992	มาก

ตารางที่ 4-11 (ต่อ)

รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
26. นำรูปภาพ หรือคลิปวีดีโอไปเผยแพร่ในสื่อสังคมออนไลน์ โดยไม่ได้รับอนุญาต	4.20	1.058	มาก
27. ติดตาม ก่อกวนบนสื่อสังคมออนไลน์	4.15	1.004	มาก
28. คอมเม้น ดูถูกเหยียดหยาม ล้อเลียนบนสื่อสังคมออนไลน์	4.18	1.007	มาก
29. ถูกปิดกั้นลบหรือบล็อกออกจากกลุ่มสื่อสังคมออนไลน์	4.20	1.020	มาก
30. โพสต์ด่าทอ แฉ ประจานบนสื่อสังคมออนไลน์	4.19	1.020	มาก
31. สร้างบัญชีใช้งานปลอมบนสื่อสังคมออนไลน์	4.09	1.013	มาก
32. นำเข้าข้อความอันเป็นเท็จบนสื่อสังคมออนไลน์	4.25	1.011	มาก

จากตารางที่ 4-10 พบว่า รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ผลการพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.31 - 3.93 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง ระดับมากที่สุด ไม่พบรายข้อใดอยู่ในเกณฑ์ค่าเฉลี่ยระดับนี้

ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง ระดับมาก ได้แก่ ปล่อยข่าวลือ/นินทา ($\bar{x}$=4.31) ตอกย้ำ ซ้ำเติม ($\bar{x}$=4.26) นำเข้าข้อความอันเป็นเท็จบนสื่อสังคมออนไลน์ ($\bar{x}$=4.25) ทำให้เสียหน้าต่อหน้าผู้อื่น ($\bar{x}$=4.24) กล่าวหาป้ายสี ($\bar{x}$=4.23, S.D.=0.879) จ้องจับผิด ($\bar{x}$= 4.23, S.D.=0.916) ปริมาณงานที่มากเกินไป ($\bar{x}$=4.23, S.D.=0.933) กีดกันออกจากพรรคพวก ($\bar{x}$=4.23, S.D.=0.948) ข่มขู่ ทำให้กลัว ($\bar{x}$=4.22) ถูกปิดกั้นลบหรือบล็อกออกจากกลุ่มสื่อสังคมออนไลน์ ($\bar{x}$=4.20, S.D.=1.004) รังแกด้วยคำพูดที่ส่อไปในเรื่องทางเพศ ($\bar{x}$=4.20, S.D.=1.033) นำรูปภาพ หรือคลิปวีดีโอไปเผยแพร่ในสื่อสังคมออนไลน์ โดยไม่ได้รับอนุญาต ($\bar{x}$=4.20, S.D.=1.058) ถูกเมินเฉยจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x}$=4.19, S.D.=0.890) โพสต์ด่าทอ แฉ ประจานบนสื่อ

สังคมออนไลน์ ($\bar{X}$=4.19, S.D.=1.020) มอบหมายให้ทำงานที่ไม่ตรงหน้าที่ ($\bar{X}$=4.18, S.D.=0.957) คอมเม้น ดูถูกเหยียดหยาม ล้อเลียนบนสื่อสังคมออนไลน์ ($\bar{X}$=4.18, S.D.=1.007) ตะโกนใส่ ($\bar{X}$=4.17, S.D.=0.949) บีบให้ออกจากงาน ($\bar{X}$=4.17, S.D.=1.033) ติดตาม ก่อกวนบนสื่อสังคมออนไลน์ ($\bar{X}$=4.15) ถูกข่มขู่คุกคามด้วยข้อความขู่ทำร้าย ให้ร้ายหรือหวังผลในทางอนาจาร ทำให้เกิดความหวาดกลัวผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ($\bar{X}$=4.14, S.D.=0.992) ขโมยสิ่งของ ($\bar{X}$=4.14, S.D.=1.178) วิพากษ์วิจารณ์ ($\bar{X}$=4.12, S.D.=0.742) ซ่อนหรือทำลายผลงาน ($\bar{X}$=4.12, S.D.=1.143) พูดจาดูถูก หยาบคายใส่ ($\bar{X}$=4.11) สร้างบัญชีใช้งานปลอมบนสื่อสังคมออนไลน์ ($\bar{X}$=4.09) ใช้อาวุธทำร้ายร่างกาย($\bar{X}$=4.08) ตบ ตี ชกต่อย เตะ ($\bar{X}$=4.07) แสดงสัญญาณมือที่หยาบคาย ($\bar{X}$=4.02) ระยะเวลาในการส่งงานกระชั้นชิด ($\bar{X}$=3.98) เดินชน กระแทก ผลัก ดึง ($\bar{X}$=3.96) ชี้นิ้วใส่หน้า/การสัมผัสร่างกาย ($\bar{X}$=3.95) และ ขว้างปาสิ่งของใส่ ($\bar{X}$=3.93) ตามลำดับ

ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง ระดับปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ไม่พบรายข้อใดอยู่ในเกณฑ์ค่าเฉลี่ยระดับนี้

4.4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ ใช้วิธีการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วย t-test ดังข้อ 4.4.1 และการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุ และด้านระดับการศึกษา ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวด้วย Anova ดังข้อ 4.4.2 และ 4.4.3

4.4.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านเพศ

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านเพศ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-12

ตารางที่ 4-12 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านเพศ

รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง	**t-Value**	**P-Value**
โดยภาพรวม	**-0.37**	**0.71**
1. ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying)	-0.24	0.81
2. ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying)	-0.27	0.79
3. ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying)	-0.76	0.45
4. ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying)	-0.22	0.83

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4-12 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านเพศ พบว่า ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง ในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับการเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying)ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) และด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.4.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุ

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-13

ตารางที่ 4-13 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุ

รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง	**F-Value**	**P-Value**
โดยภาพรวม	**3.43**	**0.03***

ตารางที่ 4-13 (ต่อ)

รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง	F-Value	P-Value
1. ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying)	4.10	0.02*
2. ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying)	2.60	0.08
3. ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying)	1.33	0.26
4. ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying)	5.01	0.01*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-13 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุ พบว่า ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับการเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) และด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) และไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) และด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ่ (Scheffe) ปรากฏผลดังนี้

4.4.2.1 ค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุ

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-14

ตารางที่ 4-14 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง โดยภาพรวม จำแนกสถานภาพทั่วไปด้านอายุ

อายุ	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 25 ปี	25-45 ปี	มากกว่า 45 ปี
		4.24	4.17	3.93
1. ต่ำกว่า 25 ปี	4.24	-	0.07	0.31*
2. 25-45 ปี	4.17		-	0.24
3. มากกว่า 45 ปี	3.93			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-14 พบว่า ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง โดยภาพรวม จำแนกสถานภาพทั่วไปด้านอายุ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี จำนวน 1 คู่ โดยกลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปี ให้ความสำคัญกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในโดยภาพรวมมากกว่ากลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี

4.4.2.2 ค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุ

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-15

ตารางที่ 4-15 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุ

อายุ	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 25 ปี	25-45 ปี	มากกว่า 45 ปี
		4.10	4.10	3.72
1. ต่ำกว่า 25 ปี	4.10	-	0.00	0.38
2. 25-45 ปี	4.10		-	0.38*
3. มากกว่า 45 ปี	3.72			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-1 พบว่า ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี จำนวน 1 คู่ โดยกลุ่มอายุ 25-45 ปี ให้ความสำคัญกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) มากกว่ากลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี

4.4.2.3 ค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุ

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-16

ตารางที่ 4-16 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุ

อายุ	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 25 ปี	25-45 ปี	มากกว่า 45 ปี
		4.32	4.20	3.89
1. ต่ำกว่า 25 ปี	4.32	-	0.12	0.43*
2. 25-45 ปี	4.20		-	0.31*
3. มากกว่า 45 ปี	3.89			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-16 พบว่า ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) จำแนกสถานภาพทั่วไปด้านอายุ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี จำนวน 2 คู่ โดยกลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปี และ กลุ่มอายุ 25-45 ปี ให้ความสำคัญกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) มากกว่ากลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี

4.4.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านระดับการศึกษา

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านระดับการศึกษา ปรากฏผลดังตารางที่ 4-17

ตารางที่ 4-17 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านระดับการศึกษา

รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง	**F-Value**	**P-Value**
โดยภาพรวม	**3.23**	**0.04***
1. ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying)	4.26	0.01*
2. ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying)	2.30	0.10
3. ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying)	2.71	0.07
4. ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying)	2.74	0.07

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-17 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านระดับการศึกษา พบว่า ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับการเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) และด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ่ (Scheffe) ปรากฏผลดังนี้

4.4.3.1 ค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านระดับการศึกษา

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านระดับการศึกษา ปรากฏผลดังตารางที่ 4-18

ตารางที่ 4-18 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	**ต่ำกว่าปริญญาตรี**	**ปริญญาตรี**	**สูงกว่าปริญญาตรี**
		4.24	4.14	3.86
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.24	-	0.10	0.38*
2. ปริญญาตรี	4.14		-	0.28
3. สูงกว่าปริญญาตรี	3.86			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-18 พบว่า ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านระดับการศึกษามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี จำนวน 1 คู่ โดยกลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ให้ความสำคัญกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานโดยภาพรวม มากกว่ากลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

4.4.3.2 ค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านระดับการศึกษา

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านระดับการศึกษา ปรากฏผลดังตารางที่ 4-19

ตารางที่ 4-19 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		4.14	4.04	3.59
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.14	-	0.10	0.55*
2. ปริญญาตรี	4.04		-	0.45*
3. สูงกว่าปริญญาตรี	3.59			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-19 พบว่า ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านระดับการศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ โดยกลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรี ให้ความสำคัญกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) มากกว่ากลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง และการวิเคราะห์เป็นรายข้อ จำนวน 12 ข้อ ดังต่อไปนี้

1. ร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง
2. เดินหนีหรือหลีกเลี่ยง
3. รับฟังอย่างจริงใจเพื่อปลอบโยนอีกฝ่าย
4. โทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิตเบอร์ 1323
5. ศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน
6. แจ้งหัวหน้างานให้ทราบ
7. ร้องเรียนผ่านระบบร้องทุกข์
8. ศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง

9. ปลูกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น

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 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง โดยภาพรวม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง โดยภาพรวม ปรากฏผลดังตารางที่ 4-20

ตารางที่ 4-20 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง

วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง	$\bar{x}$	**S.D.**	**แปลผล**
โดยภาพรวม	**4.15**	**0.675**	**มาก**
1. ร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง	4.09	0.946	มาก
2. เดินหนีหรือหลีกเลี่ยง	4.32	0.831	มาก
3. รับฟังอย่างจริงใจเพื่อปลอบโยนอีกฝ่าย	4.21	0.838	มาก
4. โทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิตเบอร์ 1323	3.96	1.106	มาก
5. ศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	4.04	1.097	มาก
6. แจ้งหัวหน้างานให้ทราบ	4.15	0.985	มาก
7. ร้องเรียนผ่านระบบร้องทุกข์	4.05	1.044	มาก
8. ศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง	4.13	1.002	มาก
9. ปลูกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น	4.31	0.866	มาก
10. ศึกษาหลักธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ	4.11	0.858	มาก

ตารางที่ 4-20 (ต่อ)

วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
11. เข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร	4.23	0.884	มาก
12. เขียนคำร้องขอย้ายแผนก	4.15	0.964	มาก

จากตารางที่ 4-20 พบว่า วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับความคิดเห็น มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.32 - 3.96 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง ระดับมากที่สุด ไม่พบรายข้อใดอยู่ในเกณฑ์ค่าเฉลี่ยระดับนี้

ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง ระดับมาก ได้แก่ เดินหนีหรือหลีกเลี่ยง ($\bar{x}$=4.32) ปลูกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น ($\bar{x}$=4.31) เข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร ($\bar{x}$=4.23) รับฟังอย่างจริงใจเพื่อปลอบโยนอีกฝ่าย ($\bar{x}$=4.21) เขียนคำร้องขอย้ายแผนก ($\bar{x}$=4.15, S.D.=0.964) แจ้งหัวหน้างานให้ทราบ ($\bar{x}$= 4.15, S.D.=0.985) ศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง ($\bar{x}$=4.13) ศึกษาหลักธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ ($\bar{x}$=4.11) ร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง ($\bar{x}$=4.09) ร้องเรียนผ่านระบบร้องทุกข์ ($\bar{x}$=4.05) ศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ($\bar{x}$=4.04) และโทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิตเบอร์ 1323 ($\bar{x}$=3.96) ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง ระดับปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ไม่พบรายข้อใดอยู่ในเกณฑ์ค่าเฉลี่ยระดับนี้

4.6 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านเพศ ใช้วิธีการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วย t-test ดังข้อ 4.6.1 และการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน

ในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุและด้านระดับการศึกษา ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวด้วย Anova ดังข้อ 4.6.2 และ 4.6.3

4.6.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านเพศ

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านเพศ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-21

ตารางที่ 4-21 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านเพศ

วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง	t-Value	P-Value
โดยภาพรวม	**-0.27**	**0.78**
1. ร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง	-3.13	0.00*
2. เดินหนีหรือหลีกเลี่ยง	2.18	0.03*
3. รับฟังอย่างจริงใจเพื่อปลอบโยนอีกฝ่าย	-1.24	0.22
4. โทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323	0.58	0.56
5. ศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	0.40	0.69
6. แจ้งหัวหน้างานให้ทราบ	-0.03	0.98
7. ร้องเรียนผ่านระบบร้องทุกข์	-0.78	0.44
8. ศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง	-1.98	0.05*
9. ปลูกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น	2.74	0.01*
10. ศึกษาหลักธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ	-1.64	0.10
11. เข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร	1.77	0.08
12. เขียนคำร้องขอย้ายแผนก	-0.88	0.38

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4-21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านเพศ พบว่า โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับการเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1 การร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้งข้อที่ 2 การเดินหนีหรือหลีกเลี่ยง ข้อที่ 8 การศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง และข้อที่ 9 การปลูกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น

ลำดับต่อไปผู้วิจัยขอนำเสนอผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านเพศ รายข้อจำนวน 4 รายการ ดังนี้

4.6.1.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับข้อที่ 1 การร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านเพศ

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับข้อที่ 1การร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านเพศ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-22

ตารางที่ 4-22 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับข้อที่ 1 การร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านเพศ

เพศ	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t-Value	P-Value
เพศหญิง	165	3.92	0.933	-3.13	0.00*
เพศชาย	229	4.21	0.938		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-22 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับข้อที่ 1 การร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านเพศ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายเห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน โดยการร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง มากกว่าเพศหญิง

4.6.1.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับการเดินหนีหรือหลีกเลี่ยง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านเพศ

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับข้อที่ 2 การเดินหนีหรือหลีกเลี่ยง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านเพศ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-23

ตารางที่ 4-23 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับข้อที่ 2 การเดินหนีหรือหลีกเลี่ยง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านเพศ

เพศ	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t-Value	P-Value
เพศหญิง	165	4.42	0.828	2.18	0.03*
เพศชาย	229	4.24	0.827		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-23 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับข้อที่ 2 การเดินหนีหรือหลีกเลี่ยง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านเพศ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศหญิงเห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานโดยการเดินหนีหรือหลีกเลี่ยง มากกว่าเพศชาย

4.6.1.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับข้อที่ 8การศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านเพศ

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับข้อที่ 8การศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านเพศ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-24

ตารางที่ 4-24 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับข้อที่ 8 การศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องจำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านเพศ

เพศ	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t-Value	P-Value
เพศหญิง	165	4.01	0.975	-1.98	0.05*
เพศชาย	229	4.21	1.014		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-24 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับข้อที่ 8 การศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านเพศ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายเห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานโดยการศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง มากกว่าเพศหญิง

4.6.1.4 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับข้อที่ 9 การปลูกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่นจำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านเพศ

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับข้อที่ 9 การปลูกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่นจำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านเพศ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-25

ตารางที่ 4-25 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับข้อที่ 9 การปลูกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านเพศ

เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t-Value	P-Value
เพศหญิง	165	4.45	0.800	2.74	0.01*
เพศชาย	229	4.21	0.900		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-25 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับข้อที่ 9 การปลูกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านเพศ มีความแตกต่างมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศหญิงให้ความสำคัญกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานโดยการปลูกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่นมากกว่าเพศชาย

4.6.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุ

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-26

ตารางที่ 4-26 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุ

วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง	F-Value	P-Value
โดยภาพรวม	**3.43**	**0.03***
1. ร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง	3.01	0.05*
2. เดินหนีหรือหลีกเลี่ยง	4.78	0.01*
3. รับฟังอย่างจริงใจเพื่อปลอบโยนอีกฝ่าย	3.59	0.03*
4. โทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323	3.75	0.02*
5. ศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	1.83	0.16
6. แจ้งหัวหน้างานให้ทราบ	1.69	0.19
7. ร้องเรียนผ่านระบบร้องทุกข์	2.08	0.13
8. ศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง	0.24	0.79
9. ปลูกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น	12.41	0.00*
10. ศึกษาหลักธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ	0.47	0.63
11. เข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร	1.18	0.31
12. เขียนคำร้องขอย้ายแผนก	2.16	0.12

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุ พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับการเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1 การร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง ข้อที่ 2 การเดินหนีหรือหลีกเลี่ยง ข้อที่ 3 การรับฟังอย่างจริงใจเพื่อปลอบโยนอีกฝ่าย ข้อที่ 4 การโทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323 และข้อที่ 9 การปลูกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ่ (Scheffe) ปรากฏผลดังนี้

4.6.2.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุ

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุเป็นรายคู่ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-27

ตารางที่ 4-27 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองโดยภาพรวม จำแนกสถานภาพทั่วไปด้านอายุ

อายุ	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 25 ปี	25-45 ปี	มากกว่า 45 ปี
		4.24	4.17	3.93
1. ต่ำกว่า 25 ปี	4.24	-	0.07	0.31*
2. 25-45 ปี	4.17		-	0.24
3. มากกว่า 45 ปี	3.93			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-27 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง โดยภาพรวม จำแนกสถานภาพทั่วไปด้านอายุ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี จำนวน 1 คู่ โดยกลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปี เห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน โดยภาพรวม มากกว่ากลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี

4.6.2.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับข้อที่ 1 การร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุ

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับข้อที่ 1 การร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ่ (Scheffe) ไม่พบรายคู่ใดที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.6.2.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับข้อที่ 2 การเดินหนีหรือหลีกเลี่ยง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุ

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับข้อที่ 2 การเดินหนีหรือหลีกเลี่ยง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-28

ตารางที่ 4-28 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับข้อที่ 2 การเดินหนีหรือหลีกเลี่ยง จำแนกสถานภาพทั่วไปด้านอายุ

อายุ	$\bar{x}$	**ต่ำกว่า 25 ปี**	**25-45 ปี**	**มากกว่า 45 ปี**
		4.48	4.33	4.07
1. ต่ำกว่า 25 ปี	4. 48	-	0.15	0.41*
2. 25-45 ปี	4.33		-	0.26
3. มากกว่า 45 ปี	4.07			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-28 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับข้อที่ 2 การเดินหนีหรือหลีกเลี่ยง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ โดยกลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปี เห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานโดยการเดินหนีหรือหลีกเลี่ยง มากกว่ากลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี

4.6.2.4 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับข้อที่ 3 การรับฟังอย่างจริงใจเพื่อปลอบโยนอีกฝ่าย จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุ

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับข้อที่ 3 การรับฟังอย่างจริงใจเพื่อปลอบโยนอีกฝ่าย จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-29

ตารางที่ 4-29 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับข้อที่ 3 การรับฟังอย่างจริงใจเพื่อปลอบโยนอีกฝ่าย จำแนกสถานภาพทั่วไปด้านอายุ

อายุ	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 25 ปี	25-45 ปี	มากกว่า 45 ปี
		4.36	4.22	4.00
1. ต่ำกว่า 25 ปี	4.36	-	0.14	0.36*
2. 25-45 ปี	4.22		-	0.22
3. มากกว่า 45 ปี	4.00			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-29 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับข้อที่ 3 การรับฟังอย่างจริงใจเพื่อปลอบโยนอีกฝ่าย จำแนกสถานภาพทั่วไปด้านอายุ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี จำนวน 1 คู่ โดยกลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปี เห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานโดยการรับฟังอย่างจริงใจเพื่อปลอบโยนอีกฝ่ายมากกว่ากลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี

4.6.2.5 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับข้อที่ 4 การโทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323 จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุ

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับข้อที่ 4 การโทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323 จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-30

ตารางที่ 4-30 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับข้อที่ 4 การโทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323 จำแนกสถานภาพทั่วไปด้านอายุ

อายุ	$\bar{X}$	**ต่ำกว่า 25 ปี**	**25-45 ปี**	**มากกว่า 45 ปี**
		4.19	3.95	3.71
1. ต่ำกว่า 25 ปี	4.19	-	0.24	0.48*
2. 25-45 ปี	3.95		-	0.24
3. มากกว่า 45 ปี	3.71			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-30 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับข้อที่ 4 การโทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323 จำแนกสถานภาพทั่วไปด้านอายุ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี จำนวน 1 คู่ โดยกลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปี เห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานโดยการโทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323 มากกว่ากลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี

4.6.2.6 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับข้อที่ 9 การปลูกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุ

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับข้อที่ 9 การปลูกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-31

ตารางที่ 4-31 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับข้อที่ 9 การปลูกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น จำแนกสถานภาพทั่วไปด้านอายุ

อายุ	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 25 ปี	25-45 ปี	มากกว่า 45 ปี
		4.50	4.37	3.87
1. ต่ำกว่า 25 ปี	4.50	-	0.13	0.63*
2. 25-45 ปี	4.37		-	0.50*
3. มากกว่า 45 ปี	3.87			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-31 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับข้อที่ 9 การปลูกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น จำแนกสถานภาพทั่วไปด้านอายุ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี จำนวน 2 คู่ โดยกลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปี และกลุ่มอายุ 25-45 ปี เห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานโดยการปลูกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น มากกว่ากลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี

4.6.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านระดับการศึกษา

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านระดับการศึกษา ปรากฏผลดังตารางที่ 4-32

ตารางที่ 4-32 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองจำแนกสถานภาพทั่วไปด้านระดับการศึกษา

วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง	F-Value	P-Value
โดยภาพรวม	**3.23**	**0.04***
1. ร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง	4.81	0.01*
2. เดินหนีหรือหลีกเลี่ยง	2.93	0.05*

ตารางที่ 4-32 (ต่อ)

วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง	F-Value	P-Value
3. รับฟังอย่างจริงใจเพื่อปลอบโยนอีกฝ่าย	12.21	0.00*
4. โทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323	3.45	0.03*
5. ศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	0.21	0.81
6. แจ้งหัวหน้างานให้ทราบ	3.85	0.02*
7. ร้องเรียนผ่านระบบร้องทุกข์	3.02	0.05*
8. ศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง	0.40	0.67
9. ปลูกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น	9.79	0.00*
10. ศึกษาหลักธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ	1.08	0.34
11. เข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร	2.35	0.10
12. เขียนคำร้องขอย้ายแผนก	0.37	0.69

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-32 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านระดับการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับการเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1 การร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง ข้อที่ 2 การเดินหนีหรือหลีกเลี่ยง ข้อที่ 3 การรับฟังอย่างจริงใจเพื่อปลอบโยนอีกฝ่าย ข้อที่ 4 การโทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323 ข้อที่ 6การแจ้งหัวหน้างานให้ทราบ ข้อที่ 7การร้องเรียนผ่านระบบร้องทุกข์ และข้อที่ 9 การปลูกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ่ (Scheffe) ปรากฏผลดังนี้

4.6.3.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านระดับการศึกษา

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านระดับการศึกษา ปรากฏผลดังตารางที่ 4-33

ตารางที่ 4-33 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในภอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองโดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		4.24	4.14	3.86
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.24	-	0.10	0.38*
2. ปริญญาตรี	4.14		-	0.28
3. สูงกว่าปริญญาตรี	3.86			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-33 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านระดับการศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี จำนวน 1 คู่ โดยกลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานโดยภาพรวม มากกว่ากลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

4.6.3.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับข้อที่ 1 การร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านระดับการศึกษา

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับข้อที่ 1 การร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านระดับการศึกษา ปรากฏผลดังตารางที่ 4-34

ตารางที่ 4-34 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับข้อที่ 1 การร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		4.17	4.11	3.63
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.17	-	0.06	0.54*
2. ปริญญาตรี	4.11		-	0.48*
3. สูงกว่าปริญญาตรี	3.63			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-34 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับข้อที่ 1 การร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านระดับการศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี จำนวน 2 คู่ โดยกลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรี เห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานโดยการร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง มากกว่ากลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

4.6.3.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับข้อที่ 2 การเดินหนีหรือหลีกเลี่ยง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านระดับการศึกษา

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับข้อที่ 2 การเดินหนีหรือหลีกเลี่ยง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านระดับการศึกษา พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ่ (Scheffe) ไม่พบรายคู่ใดที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.6.3.4 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับข้อที่ 3 การรับฟังอย่างจริงใจเพื่อปลอบโยนอีกฝ่าย จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านระดับการศึกษา

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับข้อที่ 3 การรับฟังอย่างจริงใจเพื่อปลอบโยนอีกฝ่าย จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านระดับการศึกษา ปรากฏผลดังตารางที่ 4-35

ตารางที่ 4-35 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับข้อที่ 3 การรับฟังอย่างจริงใจเพื่อปลอบโยนอีกฝ่าย จำแนกสถานภาพทั่วไปด้านระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		4.40	4.18	3.66
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.40	-	0.22*	0.74*
2. ปริญญาตรี	4.18		-	0.52*
3. สูงกว่าปริญญาตรี	3.66			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-35 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับข้อที่ 3 การรับฟังอย่างจริงใจเพื่อปลอบโยนอีกฝ่าย จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านระดับการศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี จำนวน 3 คู่ โดยกลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานโดยการรับฟังอย่างจริงใจเพื่อปลอบโยนอีกฝ่าย มากกว่ากลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรี และกลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรี เห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานโดยการรับฟังอย่างจริงใจเพื่อปลอบโยนอีกฝ่าย มากกว่ากลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

4.6.3.5 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับข้อที่ 4 การโทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323 จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านระดับการศึกษา

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับข้อที่ 4 การโทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323 จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านระดับการศึกษา พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็น

รายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ่ (Scheffe) ไม่พบรายคู่ใดที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.6.3.6 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับข้อที่ 6 การแจ้งหัวหน้างานให้ทราบ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านระดับการศึกษา

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับข้อที่ 6 การแจ้งหัวหน้างานให้ทราบ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านระดับการศึกษา ปรากฏผลดังตารางที่ 4-36

ตารางที่ 4-36 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับข้อที่ 6 การแจ้งหัวหน้างานให้ทราบ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		4.16	4.21	3.71
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.16	-	0.05	0.45
2. ปริญญาตรี	4.21		-	0.50*
3. สูงกว่าปริญญาตรี	3.71			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-36 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับข้อที่ 6 การแจ้งหัวหน้างานให้ทราบ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านระดับการศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี จำนวน 1 คู่ โดยกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรี เห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานโดยการแจ้งหัวหน้างานให้ทราบ มากกว่ากลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

4.6.3.7 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับข้อที่ 7 การร้องเรียนผ่านระบบร้องทุกข์ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านระดับการศึกษา

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับข้อที่ 7

การร้องเรียนผ่านระบบร้องทุกข์ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านระดับการศึกษา พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ่ (Scheffe) ไม่พบรายคู่ใดที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.6.3.8 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับข้อที่ 9 การปลูกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านระดับการศึกษา

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับข้อที่ 9 การปลูกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านระดับการศึกษา ปรากฏผลดังตารางที่ 4-37

ตารางที่ 4-37 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับข้อที่ 9 การปลูกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		4.40	4.35	3.71
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.40	-	0.05	0.69*
2. ปริญญาตรี	4.35		-	0.64*
3. สูงกว่าปริญญาตรี	3.71			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-37 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองกับข้อที่ 9 การปลูกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านระดับการศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี จำนวน 2 คู่ โดยกลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรี เห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานโดยการปลูกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น มากกว่ากลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดเป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากแบบสอบถามปลายเปิดเป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-38

ตารางที่ 4-38 การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากแบบสอบถามปลายเปิดเป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ลำดับที่	ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	ความถี่
1	ไม่แสดงอาการ หรือนิ่งเฉยเมื่อถูกกลั่นแกล้ง	3
2	มองโลกในแง่ดี	1
3	ไม่กระทำสิ่งที่ตนเองไม่ชอบกับผู้อื่น	1
4	พูดคุยกับหัวหน้าโดยตรง สำหรับเหตุผลที่กลั่นแกล้ง	1
5	บริษัทควรมีมาตรการรองรับ หรือมีบทลงโทษที่ชัดเจน	1
6	มีการอบรมเรื่องการทำงานกับคนประเภทต่าง ๆ รวมถึงมารยาทในการทำงานร่วมกันในสังคมการทำงาน	1

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิเคราะห์และการนำเสนอผลการวิจัย เรื่อง “การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง” โดยกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยได้ 2 ข้อ ดังนี้

1. เพื่อศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง

2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของรูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง จำนวน 20,486 คน (สำนักงานสถิติจังหวัดระยอง, 2567) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Taro Yamane (ธานินทร์, 2563) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อน ±5% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 394 คน และวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง คือ วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ

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

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีข้อคำถาม จำนวน 32 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีข้อคำถาม จำนวน 12 ข้อ

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

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยในส่วนของข้อคำถามที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) ใช้การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และในส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD.) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.312-0.744 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา มีค่าเท่ากับ 0.945

สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการสัมภาษณ์ รวมจำนวนที่รวบรวมได้ทั้งสิ้น 394 ราย จากนั้นผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยข้อคำถามที่เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage)สำหรับคำถามเกี่ยวกับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามและความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) การเปรียบเทียบรูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อมูลสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างด้วย t-test สำหรับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Anova) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรเป็นรายกลุ่ม สำหรับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านตำแหน่งงาน และอายุงาน กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม ผู้วิจัยจะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่อีกครั้งโดยใช้ Scheffe Analysis นอกจากนี้ข้อมูลเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)แล้วสรุปออกมาเป็นค่าความถี่ (Frequency) โดยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติทั้งหมดใช้การวิเคราะห์โดยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

5.1 สรุปผลการวิจัย

การนำเสนอสรุปผลการวิจัย ผู้วิจัยขอนำเสนอเป็นภาพรวม และข้อสรุปผลการวิจัยที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ตามลำดับดังนี้

5.1.1 พนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 25-45 ปี มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ปัจจุบันทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ และมีอายุงานมากกว่า 5 ปี

5.1.2 สถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง โดยภาพรวม พบว่า ไม่มีแนวโน้มย้ายงาน มีความสุขในการทำงาน ไม่เคยถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ไม่เคยกลั่นแกล้งผู้อื่นในที่ทำงาน และสาเหตุที่ก่อให้เกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงานมากที่สุด คือ การต้องการมีอำนาจเหนือผู้อื่น

5.1.3 ความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองให้ความสำคัญด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) ด้านการกลั่นแกล้ง

ทางวาจา (Verbal Bullying) และด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) เรียงตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองให้ความสำคัญมากกับการปล่อยข่าวลือ/นินทา การตอกย้ำ ซ้ำเติม การนำเข้าข้อความอันเป็นเท็จบนสื่อสังคมออนไลน์ การทำให้เสียหน้าต่อหน้าผู้อื่น การกล่าวหาป้ายสี การจ้องจับผิด การมีปริมาณงานที่มากเกินไป การกีดกันออกจากพรรคพวก การข่มขู่ ทำให้กลัว การถูกปิดกั้นลบหรือบล็อกออกจากกลุ่มสื่อสังคมออนไลน์ การรังแกด้วยคำพูดที่ส่อไปในเรื่องทางเพศ การนำรูปภาพ หรือคลิปวีดีโอไปเผยแพร่ในสื่อสังคมออนไลน์โดยไม่ได้รับอนุญาต การถูกเมินเฉยจากเพื่อนร่วมงาน การโพสต์ด่าทอ แฉ ประจานบนสื่อสังคมออนไลน์ การมอบหมายให้ทำงานที่ไม่ตรงหน้าที่ การคอมเม้น ดูถูกเหยียดหยาม ล้อเลียนบนสื่อสังคมออนไลน์ การตะโกนใส่ การบีบให้ออกจากงาน การติดตาม ก่อกวนบนสื่อสังคมออนไลน์ การถูกข่มขู่คุกคามด้วยข้อความขู่ทำร้าย ให้ร้ายหรือหวังผลในทางอนาจาร ทำให้เกิดความหวาดกลัวผ่านสื่อสังคมออนไลน์ การขโมยสิ่งของ การวิพากษ์วิจารณ์ การซ่อนหรือทำลายผลงาน การพูดจาดูถูกหยาบคายใส่ การสร้างบัญชีใช้งานปลอมบนสื่อสังคมออนไลน์ การใช้อาวุธทำร้ายร่างกาย การตบ ตี ชกต่อย เตะ การแสดงสัญญาณมือที่หยาบคาย ระยะเวลาในการส่งงานกระชั้นชิด การเดินชน กระแทก ผลัก ดึง การชี้นิ้วใส่หน้า/การสัมผัสร่างกาย และการขว้างปาสิ่งของใส่ ตามลำดับ

5.1.4 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านเพศ พบว่า ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับการเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.5 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุ พบว่า ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับการเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) และ ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) และไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) และ ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying)

5.1.6 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านระดับการศึกษา พบว่า ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับการเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) และด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.7 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง พบว่า วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานเห็นด้วยกับวิธีเดินหนีหรือหลีกเลี่ยง ปลูกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น เข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร รับฟังอย่างจริงใจเพื่อปลอบโยนอีกฝ่าย เขียนคำร้องขอย้ายแผนก แจ้งหัวหน้างานให้ทราบ ศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง ศึกษาหลักธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ ร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง ร้องเรียนผ่านระบบร้องทุกข์ ศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และโทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิตเบอร์ 1323 ตามลำดับ

5.1.8 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านเพศ พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานโดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับการเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1 การร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง ข้อที่ 2 การเดินหนีหรือหลีกเลี่ยง ข้อที่ 8 การศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง และข้อที่ 9 การปลูกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น

5.1.9 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุ พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง ในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับการเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1 การร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง ข้อที่ 2 การเดินหนีหรือหลีกเลี่ยง ข้อที่ 3 การรับฟังอย่างจริงใจ

เพื่อปลอบโยนอีกฝ่าย ข้อที่ 4 การโทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323 และข้อที่ 9 การปลูกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น

5.1.10 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านระดับการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับการเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1 การร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง ข้อที่ 2 การเดินหนีหรือหลีกเลี่ยง ข้อที่ 3 การรับฟังอย่างจริงใจเพื่อปลอบโยนอีกฝ่าย ข้อที่ 4 การโทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323 ข้อที่ 6 การแจ้งหัวหน้างานให้ทราบ ข้อที่ 7 การร้องเรียนผ่านระบบร้องทุกข์ และข้อที่ 9 การปลูกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

ประเด็นสำคัญที่ได้พบจากการวิจัยในเรื่องนี้ ผู้วิจัยจะได้นำมาอภิปรายเพื่อสรุปเป็นข้อยุติให้ทราบถึงข้อเท็จจริงโดยมีการนำเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอ้างอิงสนับสนุนหรือขัดแย้ง ดังนี้

5.2.1 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญ มาก ซึ่งภาพรวมของการกลั่นแกล้งนี้ รวมทั้งการกลั่นแกล้งทางกาย การกลั่นแกล้งทางวาจา การกลั่นแกล้งทางสังคม และการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ เกิดขึ้นจริงล้วนมีความสำคัญต่อองค์กร ที่จะต้องควบคุมและมีมาตรการรองรับกับปัญหาการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเมยี ฤทธิ์นำศุข (2562) ผลของการศึกษาสรุปได้ ดังนี้ 1. มีสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานในองค์กรไทยภาคเอกชนเกิดขึ้นจริง โดยมีกลุ่มที่เข้าเกณฑ์ว่าถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน คิดเป็น 21% ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด และ 2. กลุ่มคนที่ตระหนักได้ว่าตนเองกำลังถูกกลั่นแกล้งในองค์กรน้อยกว่ากลุ่มคนที่กำลังประสบปัญหาการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงานอยู่จริง

5.2.2 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง ให้ความสำคัญมาก ในด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) ซึ่งสอดคล้องกับบทความ หยกฟ้า อิศรานนท์ (2566) กล่าวว่า การรังแกทางวาจา (Verbal) การใช้คำพูดที่ทำให้ผู้ถูกกระทำรู้สึกเจ็บปวดใจ รู้สึกอับอาย เป็นการพูดยั่วยุ ยั่วเย้า เสียดสี นินทา ปล่อยข่าวโคมลอย ให้บุคคลที่เป็นเหยื่อรู้สึกเสียหายจากสิ่งที่ผู้กระทำได้พูดออกมา การรังแกประเภทนี้จึงมีเส้นบาง ๆ ระหว่างการรับรู้ของผู้กระทำที่มองว่าเป็นการล้อเล่นเฉย ๆ ขณะที่ผู้ถูกกระทำอาจตีความได้ว่าผู้กระทำมีเจตนาที่ทำให้เขารู้สึกเจ็บปวดทางจิตใจ และได้รับผลในระยะยาว

5.2.3 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง ให้ความสำคัญมากกับการปล่อยข่าวลือ/นินทา ซึ่งสอดคล้องกับบทความ มูลนิธิยุวพัฒน์ (2562) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งทางคำพูด เป็นลักษณะการพูดที่ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกหรือทำให้เจ็บปวด จะเกิดขึ้นในสถานการณ์ที่มีการยั่วยุ เย้าแหย่ เยาะเย้ย ข่มขู่ การพูดจาดูถูก เสียดสีกันในกลุ่มเพื่อน หรือการวิจารณ์ด้วยคำพูดในลักษณะข่าวลือ คำนินทา และการพูดจาโกหกบิดเบือนข้อมูลที่ไม่เป็นจริง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความเจ็บปวด

5.2.4 จากผลการศึกษาระดับความสำคัญของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง พบว่าพนักงานเห็นด้วยกับการเดินหนีหรือหลีกเลี่ยงซึ่งสอดคล้องกับบทความของ Work Safe (2024), Pacatte (2022), Safe Work Thai Journal of Nursing (2024) และ Australia (2016) แนะนำแนวทางการป้องกัน การยับยั้ง และการแก้ไขการกลั่นแกล้งรังแกในสถานที่ทำงาน โดยการเพิกเฉยหรือ เดินหนีโดยใช้ภาษากายที่แสดงว่าไม่สนใจเหมือนเขาเป็นคนแปลกหน้า

5.2.5 จากผลการศึกษาระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุพบว่า กลุ่มอายุ 25-45 ปี ให้ความสำคัญกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในด้านการกลั่นแกล้งทางกายมากกว่ากลุ่มอายุ มากกว่า 45 ปี การที่กลุ่มอายุ 25-45 ปี ให้ความสำคัญกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) มากกว่า อาจจะเป็นเพราะด้วยวัยและในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีพนักงานชายมากกว่า จึงให้ความสำคัญกับพฤติกรรมทางกาย เช่น การชี้นิ้วใส่ การเดิน ชน กระแทก การแสดงสัญญาณมือที่หยาบคาย มากกว่าด้านอื่น ๆ ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ พิริยะ กิมาลี (2562) เรื่อง ผลการวิจัยจากการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ของผู้ให้สัมภาษณ์พบว่ากลุ่มอายุระหว่าง 27-41 ปี ตกเป็นเหยื่อการกลั่นแกล้งในด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ในที่ทำงาน ไม่ใช่ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่อง การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางสำคัญดังต่อไปนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

5.3.1.1 จากผลการวิจัยพบว่า จากสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง โดยภาพรวมไม่เคยถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน และไม่เคยกลั่นแกล้งผู้อื่นในที่ทำงาน แต่เมื่อเกิดสถานการณ์ถูกกลั่นแกล้ง สาเหตุที่ก่อให้เกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงานมาก

ที่สุด คือ การต้องการมีอำนาจเหนือผู้อื่น ซึ่งจะทำให้เกิดข้อได้เปรียบเสียเปรียบในการทำงาน นั่นเป็นเหตุผลว่า การกลั่นแกล้งในที่ทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรควรให้ความสำคัญ

5.3.1.2 สถาบันการศึกษาต่าง ๆ ควรเปิดโอกาสสร้างความสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น คอยสนับสนุนช่วยเหลือ และเยียวยาในกลุ่มเป้าหมาย มีการสังเกตพฤติกรรมที่ส่งสัญญาณถึงการเริ่มต้นของการกลั่นแกล้งที่อาจจะมีผลกระทบต่อสถาบันได้

5.3.1.3 สถานประกอบการ ควรยกระดับความสำคัญของการกลั่นแกล้งในที่ทำงานขึ้นมาเป็นอันดับแรก ๆ ในการดำเนินทุกธุรกิจของบริษัท โดยมีการกำหนดนโยบายต่าง ๆ เกี่ยวกับการกลั่นแกล้งในที่ทำงานให้ชัดเจน มีมาตรการรองรับ ทางบริษัทควรจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ในบริษัท เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีให้กับพนักงานในองค์กร ทุกคนในองค์กรควรร่วมกันสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรและสร้างสรรค์ในที่ทำงาน

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 สำหรับการวิจัยรูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรม ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) ผู้วิจัยควรจะมีการศึกษาเพิ่มเติมสำหรับรูปแบบการกลั่นแกล้ง อาจจะมีแตกแขนงไปในด้านอื่น ๆ ได้ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในสังคมปัจจุบัน ควรศึกษาเพิ่มเติมในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.2 รูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ในปัจจุบันมีความหลากหลายเพิ่มมากขึ้น รวมถึงรูปแบบและวิธีการรับมือใหม่ ๆ ที่อาจจะส่งผลกระทบ ส่งผลต่อความรู้สึกไม่มากก็น้อย ผู้วิจัยอาจจะต้องศึกษาในรายละเอียดแต่ละรูปแบบ รวมถึงศึกษาถึงรูปแบบใหม่ ๆ มากขึ้นในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.3 ปัจจุบันความหลากหลายทางเพศ มีมากกว่า เพศชาย เพศหญิง มีในส่วนของความรู้สึกและความพึงพอใจทางเพศซึ่งแสดงออกมาในลักษณะความชอบ ความชอบทางเพศในปัจจุบันนั้นมีอยู่หลากหลาย ผู้วิจัยควรจะมีการกำหนดเพศทางเลือกให้สอดคล้องกับตัวเลือกในปัจจุบัน ในการทำวิจัยครั้งต่อไป

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2562) [ออนไลน์]. Stop Bullying หยุดการกลั่นแกล้ง ยุติความรุนแรงในสังคม. [สืบค้นวันที่ 3 พฤศจิกายน 2567]. จาก https://dmh.go.th/newsdmh/

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2564). [ออนไลน์]. บูลลี่ (Bully) คืออะไร มีกี่ประเภท วิธีที่จะรับมือจากการโดนบูลลี่. [สืบค้นวันที่ 3 พฤศจิกายน 2567]. จาก https://dmh.go.th/newsdmh/view.asp?id=30612

กัญญภัค บึงไสย์. (2566). ความรู้ทางกฎหมายเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันและรู้เท่าทันการใช้สื่อสังคมออนไลน์สำหรับเยาวชนจังหวัดอุดรธานี. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ปีที่ 43 ฉบับที่ 2 (มีนาคม-เมษายน 2567).

กรกมล แจ่มเจริญยิ่ง. (2564). การเปิดรับ ทัศนคติ พฤติกรรมและแนวโน้มการรับมือต่อสถานการณ์การถูกกลั่นแกล้งบนสื่อสังคม (Cyberbullying) ของกลุ่ม Generation Z ผ่านช่องทางเฟซบุ๊ก. การค้นคว้าอิสระวารสารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสื่อสารมวลชน คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

โกวิทย์ นพพร. (2562) [ออนไลน์]. รับมืออย่างไรในสังคม Bully. [สืบค้นวันที่ 3 พฤศจิกายน 2567]. จาก https://www.samitivejhospitals.com/th/ article/detail/รับมือ-bully

ทวีศักดิ์ สิริรัตน์เรขา. (2565). [ออนไลน์]. การบูลลี่. [สืบค้นวันที่ 3 พฤศจิกายน 2567]. จาก https://www.happyhomeclinic.com/mh11-bullying.html

เทวัญ วิวัฒน์พัฒนกุล. (2565). การป้องกันและแก้ไขปัญหาการตกเป็นเหยื่อความรุนแรงของกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอาชญาวิทยาและการบริหารงานยุติธรรม คณะอาชญาวิทยาและการบริหารงานยุติธรรม มหาวิทยาลัยรังสิต

ประครอง งามชัยภูมิ. (2563). “การกลั่นแกล้งตามมุมมองพระพุทธศาสนา.” วารสารธรรมวัตร. ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2563).

ปรางทิพย์ บุญไชยอภิสิทธิ์. (2567). [ออนไลน์]. “บูลลี่ (Bully)” ในวันที่รู้จักคำนี้มากขึ้น แต่ทำไมยังเกิดปัญหา?. [สืบค้นวันที่ 3 พฤศจิกายน 2567]. จาก https://mentalmateservice.com/bullying-issue/

ปรานี ปวีณชนา. (2567). [ออนไลน์]. แกล้งกัน (Bullying) ผลร้ายต่อทั้งคนโดนแกล้งและคนแกล้ง. [สืบค้นวันที่ 3 พฤศจิกายน 2567]. จากhttps://www.manarom.com/blog/bullying

ปริญดา จีระสมบัติ. (2563). การเปิดรับรูปแบบการกลั่นแกล้งบนโซเชียลมีเดีย (Cyberbullying) และความคิดเห็นต่อการรับมือของเจเนอเรชั่นวาย (Generation Y). การค้นคว้าอิสระวารสารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสื่อสารมวลชน คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปองกมล สุรัตน์. (2561). สาเหตุและผลกระทบที่เกี่ยวข้องกับการรังแกผ่านโลกไซเบอร์: กรณีศึกษาเยาวชนไทยผู้ถูกรังแก. วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 : 260-273.

พิชชาภา บุญณสะ. (2563). ผลกระทบของการกลั่นแกล้งในที่ทำงานต่อผลการปฏิบัติงาน ผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร

พรชนก ดาวประดับ. (2560). รูปแบบและลักษณะการมีส่วนร่วมในการกลั่นแกล้งบนพื้นที่สาธารณะออนไลน์. วิทยานิพนธ์วารสารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสื่อสารมวลชน คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

พิริยะ กิมาลี. (2562). การศึกษาสาเหตุและผลกระทบเชิงลึกของการตกเป็นเหยื่อการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ในที่ทำงาน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (ระบบสื่อสารเพื่อการจัดการ) สาขาวิชาระบบสื่อสารเพื่อการจัดการคณะวารสารศาสตร์. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

มูลนิธิยุวพัฒน์. [ออนไลน์]. การกลั่นแกล้ง(Bullying)ความรุนแรงในสังคม. [สืบค้นวันที่ 3 พฤศจิกายน 2567]. จาก https://www.yuvabadhanafoundation.org/th/ข่าวสาร/บทความทั่วไป/การกลั่นแกล้ง-bullying-วัยรุ่น/

มูลนิธิส่งเสริมสื่อเด็กและเยาวชน. (2561). [ออนไลน์]. การกลั่นแกล้ง บนโลกไซเบอร์. [สืบค้นวันที่ 3 พฤศจิกายน 2567]. จาก https://cclickthailand.com/wp-content/uploads/2020/04/cyberbullying_พิมพ์ครั้งที่ 3.pdf

ยุวดี แตรประสิทธิ์ และคณะ. (2566). “การกลั่นแกล้งทางสังคมของวัยรุ่น: บทบาทพยาบาลในการสร้างภูมิคุ้มกันทางใจ.” วารสารวิจัยเพื่อการส่งเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิต. ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม - สิงหาคม 2566) : 72-82.

วรณัน ดาราพงษ์. (2563). ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการกำกับดูแลการกลั่นแกล้งรังแกทางไซเบอร์ในกรณีเด็กและเยาวชน. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

สุขพิชัย คณะช่าง. (2566). [ออนไลน์]. การบูลลี่ในที่ทำงาน คือ ภัยร้ายบั่นทอนวัฒนธรรมองค์กร. [สืบค้นวันที่ 3 พฤศจิกายน 2567]. จาก https://brightsidepeople.com/workplace bullying -การบูลลี่กันในที่ทำงาน/

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2564). [ออนไลน์]. มาตรการในการต่อต้านและการคุ้มครองบุคคลจากการถูกกลั่นแกล้งในสังคม. [สืบค้นวันที่ 3 พฤศจิกายน 2567]. จาก https://lawforasean. krisdika. go.th/

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

สุเมยี ฤทธิ์นำศุข. (2562). การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของไทย : ประเภทและวิธีการแก้ไข. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อุษณีย์ ตันสูงเนิน และสุมาลี วงษ์วิฑิต. (2567). “มาตรการทางกฎหมายเพื่อกำกับดูแลผู้ให้บริการอินเทอร์เน็ตในฐานะสื่อกลาง กรณีการกลั่นแกล้งออนไลน์.” วารสารปัญญาปณิธาน. 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

Amarendra Bhushan Dhiraj. (2018). [Online]. Countries Where Cyber-bullying Was Reported The Most In 2018, [Cited 5 November 2024]. Fromhttps://ceoworld.biz /2018/10/29/countries-where-cyber-bullying-was-reported-the-most-in-2018/

Dorio, N.B. et al. (2019). School Climate Counts: A Longitudinal Analysis of School Climate and Middle School Bullying Behaviors. International Journal of Bullying Prevention.

Edmonson, C. & Zelonka, C. (2019) Our Own Worst Enemies The Nurse Bullying Epidemic. Nursing Administration Quarterly.

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.

iStrong Mental Health. (2023). [Online]. Bullying behavior in the workplace, [Cited 5 November 2024]. From https://www.istrong.co/single-post/7-workplace-bullying

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.

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ในระดับปริญญาโท ภาควิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาสถานภาพทั่วไปและข้อมูลการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง เพื่อวิเคราะห์รูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง ผลการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงแนวทางในการรับมือต่อสถานการณ์ แก้ไขปัญหา และป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน อันจะนำไปสู่การพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาพจิตที่ดีของพนักงาน ลดอัตราการลาออก และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรโดยรวม คำตอบของท่านมีคุณค่าอย่างยิ่งต่องานวิจัย ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลที่ได้รับจากท่านไว้เป็นความลับ ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงและสมบูรณ์จะช่วยให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความถูกต้อง ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของท่านอย่างรอบคอบให้ครบทุกข้อ แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 5 ตอน มีจำนวน 6 หน้า

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

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Check-List) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) จำนวน 32 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) จำนวน 12 ข้อ

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

นางสาวพรกนก นุชนา
ผู้วิจัย

ที่อยู่ 22/2 ถนนปกรณ์สงเคราะห์ราษฎร์ ตำบลมาบตาพุด อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง 21150
โทร. 094-5673946 E-mail: Pornkanok.nutchna@gmail.com

<u>ตอนที่ 1</u> สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำชี้แจง</u> 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

<u>ตอนที่ 2</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำชี้แจง</u> 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

<u>ตอนที่ 3</u> รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในตารางที่ตรงกับระดับความสำคัญที่ท่านเห็นด้วยมากที่สุด เพียงตัวเลือกเดียว

	รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง	**ระดับความสำคัญ**				
		มากที่สุด	**มาก**	**ปานกลาง**	**น้อย**	**น้อยที่สุด**
ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying)						
1	ชี้นิ้วใส่หน้า/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 ทำให้กลัว	5	4	3	2	1
15	รังแกด้วยคำพูดที่ส่อไปในเรื่องทางเพศ	5	4	3	2	1
16	ตอกย้ำ ซ้ำเติม	5	4	3	2	1
ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying)						
17	ระยะเวลาในการส่งงานกระชั้นชิด	5	4	3	2	1
18	ปริมาณงานที่มากเกินไป	5	4	3	2	1

รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง		ระดับความสำคัญ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
19	มอบหมายให้ทำงานที่ไม่ตรงหน้าที่	5	4	3	2	1
20	ถูกเมินเฉยจากเพื่อนร่วมงาน	5	4	3	2	1
ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) (ต่อ)						
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 ให้ร้ายหรือหวังผลในทางอนาจาร ทำให้เกิดความหวาดกลัวผ่านสื่อสังคมออนไลน์	5	4	3	2	1
26	นำรูปภาพ หรือคลิปวีดีโอไปเผยแพร่ในสื่อสังคมออนไลน์โดยไม่ได้รับอนุญาต	5	4	3	2	1
27	ติดตาม ก่อกวนบนสื่อสังคมออนไลน์	5	4	3	2	1
28	คอมเม้น ดูถูกเหยียดหยาม ล้อเลียนบนสื่อสังคมออนไลน์	5	4	3	2	1
29	ถูกปิดกั้น ลบหรือบล็อกออกจากกลุ่มสื่อสังคมออนไลน์	5	4	3	2	1
30	โพสต์ด่าทอ แฉ ประจานบนสื่อสังคมออนไลน์	5	4	3	2	1
31	สร้างบัญชีใช้งานปลอมบนสื่อสังคมออนไลน์	5	4	3	2	1
32	นำเข้าข้อความอันเป็นเท็จบนสื่อสังคมออนไลน์	5	4	3	2	1

<u>ตอนที่ 4</u> วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในตารางระดับความคิดเห็นที่ท่านเห็นด้วยมากที่สุดเพียงตัวเลือกเดียว

วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง		ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง	5	4	3	2	1
2	เดินหนีหรือหลีกเลี่ยง	5	4	3	2	1
3	รับฟังอย่างจริงใจเพื่อปลอบโยนอีกฝ่าย	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	ปลูกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น	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

<u>ตอนที่ 5</u> ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง

<u>คำชี้แจง</u> โปรดกรอกข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะลงในช่องว่างที่เว้นไว้ให้

ท่านคิดว่าวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองที่ได้กล่าวไว้ในแบบสอบถามตอนที่ 4 ท่านมีความคิดเห็นว่ายังมีแนวทางเพิ่มเติมใดบ้าง

.....

.....

*****ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถาม*****

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 :** คุณนิโรจน์ คำพุฒ

   Position : ผู้จัดการอาวุโส

   Company : บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน)

3. **Name :** คุณอรวรรณ สวัสดิ์วิเชียร

   Position : ผู้จัดการส่วน

   Company : บริษัท จีซี เมนเทนแนนซ์ แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด

4. **Name :** คุณวิเชษฐ์ แจ่มนิยม

   Position : ผู้จัดการทั่วไป (Plant General Manager)

   Company : บริษัท แอมแอร์ จำกัด

5. **Name :** คุณปนัดดา เสวกอาภรณ์

   Position : เลขานุการผู้บริหารระดับสูง

   Company : บริษัท ทีไอพีเอส จำกัด

ผลการประเมินผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

(Index of Item Objective Congruence : IOC)

การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยองมีผลประเมินตามดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence : IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ดังต่อไปนี้

ข้อคำถาม	Item Objective Congruence : IOC							ผลสรุป
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ท่านที่ 4	ท่านที่ 5	IOC= $\sum R/N$	เกณฑ์	
ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ								
ข้อที่ 1	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 2	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 3	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 4	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 5	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ								
ข้อที่ 1	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 2	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 3	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 4	1	1	1	1	1	0.80	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ข้อคำถาม	Item Objective Congruence : IOC							ผลสรุป
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ท่านที่ 4	ท่านที่ 5	IOC= $\sum R/N$	เกณฑ์	
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ (ต่อ)								
ข้อที่ 5	-1	1	1	1	1	0.60	$\leq$0.5	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง จำนวน 32 ข้อ								
ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical bullying)								
ข้อที่ 1	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 2	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 3	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 4	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 5	1	1	1	1	1	0.80	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 6	1	1	1	1	1	0.80	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 7	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 8	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal bullying)								
ข้อที่ 9	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ข้อคำถาม	Item Objective Congruence : IOC							ผลสรุป
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ท่านที่ 4	ท่านที่ 5	IOC= $\sum R/N$	เกณฑ์	
ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal bullying) (ต่อ)								
ข้อที่ 10	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 11	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 12	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 13	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 14	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 15	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 16	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social bullying)								
ข้อที่ 17	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 18	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 19	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 20	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 21	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ข้อคำถาม	Item Objective Congruence : IOC							ผลสรุป
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ท่านที่ 4	ท่านที่ 5	IOC= $\sum R/N$	เกณฑ์	
ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social bullying) (ต่อ)								
ข้อที่ 22	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 23	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 24	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber bullying)								
ข้อที่ 25	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 26	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 27	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 28	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 29	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 30	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 31	1	1	1	0	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 32	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง จำนวน 12 ข้อ								

ข้อคำถาม	Item Objective Congruence : IOC							ผลสรุป
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ท่านที่ 4	ท่านที่ 5	IOC= $\sum R/N$	เกณฑ์	
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ท่านที่ 4	ท่านที่ 5	IOC= $\sum R/N$	เกณฑ์	
ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง จำนวน 12 ข้อ (ต่อ)								
ข้อที่ 1	1	1	1	0	1	0.80	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 2	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 3	1	1	1	0	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 4	1	1	1	1	1	0.80	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 5	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 6	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 7	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 8	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 9	1	1	1	0	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 10	1	1	1	1	1	0.80	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 11	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ข้อคำถาม	Item Objective Congruence : IOC							ผลสรุป
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ท่านที่ 4	ท่านที่ 5	IOC= $\sum R/N$	เกณฑ์	
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ท่านที่ 4	ท่านที่ 5	IOC= $\sum R/N$	เกณฑ์	
ข้อที่ 12	1	1	1	1	0	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดระยอง จำนวน 1 ข้อ								
ข้อที่ 1	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

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	159.77	787.978	.317	.945
P2	160.07	764.754	.656	.943
P3	159.97	773.482	.553	.944
P4	160.07	758.271	.660	.943
P5	160.10	748.921	.645	.943
P6	160.23	751.082	.588	.944
P7	160.17	761.523	.615	.943
P8	159.80	770.648	.539	.944
V1	159.73	787.168	.372	.945
V2	159.27	791.857	.334	.945
V3	159.47	784.947	.414	.945
V4	159.63	785.206	.328	.945
V5	159.93	777.237	.419	.945
V6	159.73	759.375	.673	.943
V7	160.03	753.068	.705	.943
V8	159.90	788.576	.355	.945
S1	160.00	777.724	.466	.944
S2	159.67	790.299	.312	.945
S3	160.00	786.690	.344	.945
S4	159.77	787.978	.317	.945
S5	159.73	787.651	.438	.945

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
S6	159.70	780.769	.433	.945
S7	159.63	778.654	.516	.944
S8	159.90	751.266	.723	.943
C1	159.67	762.299	.692	.943
C2	159.97	761.689	.643	.943
C3	159.90	750.783	.744	.942
C4	160.10	760.645	.703	.943
C5	159.53	767.085	.718	.943
C6	160.10	768.714	.550	.944
C7	159.67	766.920	.654	.943
C8	160.30	763.597	.620	.943
M1	159.87	764.533	.624	.943
M2	159.93	785.168	.361	.945
M3	159.20	783.200	.512	.944
M4	160.07	783.720	.380	.945
M5	160.57	777.978	.406	.945
M6	160.40	764.386	.515	.944
M7	159.73	782.754	.438	.945
M8	160.20	756.993	.617	.943
M9	159.60	786.869	.325	.945
M10	159.43	779.633	.488	.944
M11	159.77	788.392	.345	.945
M12	159.87	784.947	.427	.945

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ : นางสาวพรกนก นุชนา

ชื่อการค้นคว้าอิสระ : การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ จังหวัดระยอง

สาขาวิชา : บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ประวัติ Click or tap here to enter text.

การศึกษา : ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา

: ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ วิทยาเขตระยอง

สถานที่ทำงาน : บริษัท จีซี เมนเทนแนนซ์ แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด

ตำแหน่ง : เจ้าหน้าที่บริหาร

สถานที่ติดต่อ : 22/2 ถนนปกรณ์สงเคราะห์ราษฎร์ ตำบลมาบตาพุด อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง 21150

เบอร์โทรศัพท์ : 094-56793496

อีเมล : Pornkanok.nutchna@gmail.com