



การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการก่อกวนในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
จังหวัดระยอง

นางสาวณัฐกุล ทรงบัณฑิตย์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
จังหวัดระยอง

The seal of Prince of Songkla University is a large, circular emblem in the background. It features a central five-tiered umbrella (parasol) with a sunburst at the top. Flanking the central umbrella are two smaller, three-tiered umbrellas. The entire emblem is surrounded by a circular border containing the university's name in Thai script: "มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ".

นางสาวณัฐกุล ทรงบัณฑิตย์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ



ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เรื่อง การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
จังหวัดระยอง

โดย นางสาวณัฐกุล ทรงบัณฑิตย์

ได้รับอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา
บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(สุนีย์ วรรณโกมล)

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

.....

(เสรี วงษ์มณฑา)

ประธานกรรมการ

.....

(ณัฐพล พุ่มศิริ)

อาจารย์ที่ปรึกษา

.....

(สุนีย์ วรรณโกมล)

กรรมการ

ชื่อ : นางสาวณัฐกุล ทรงบัณฑิตย์
 ชื่อการค้นคว้าอิสระ : การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่
 ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัด
 ระยอง
 สาขาวิชา : บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
 อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ : ณัฐพล พุ่มศิริ
 หลัก
 ปีการศึกษา : 2567

บทคัดย่อ

จากแนวโน้มการลาออกของพนักงานเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง และปัญหาความเครียด
 สะสมจากการทำงาน เนื่องจากสาเหตุการกลั่นแกล้งในสถานที่ทำงาน ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา
 รูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
 จังหวัดระยอง เพื่อเป็นแนวทางในการรับมือต่อสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานและเพิ่ม
 ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรโดยรวม ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงาน
 ในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง จำนวน 20,486 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 394 คน
 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม และใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย
 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติอ้างอิง ได้แก่ t-test และ Anova

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง ส่วนใหญ่
 เป็นกลุ่มเพศชาย อายุอยู่ในช่วง 25-45 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งระดับ
 ปฏิบัติการ อายุงานมากกว่า 5 ปี มีแนวโน้มจะย้ายงาน มีความสุขกับการทำงานปัจจุบัน
 ไม่เคยถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ไม่เคยกลั่นแกล้งผู้อื่นในที่ทำงาน และสาเหตุที่ก่อให้เกิด
 การกลั่นแกล้งในที่ทำงานเพราะต้องการอำนาจเหนือผู้อื่น รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน
 ให้ความสำคัญมากกับด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา ด้วยการปล่อยข่าวลือ/นินทา
 เมื่อเปรียบเทียบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้ง
 ในที่ทำงาน จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ไม่แตกต่างกัน
 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้ง
 ในที่ทำงาน จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ด้านเพศ และ
 ด้านระดับการศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : รูปแบบ วิธีการรับมือ การกลั่นแกล้งในที่ทำงาน อุตสาหกรรมยานยนต์

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ
 หลัก

Name : Miss Nattakul Throngbundit
Independent Study Title : A Study of Patterns and Coping Methods of Workplace
Bullying of Employees in the Automotive 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

Due to the increasing trend of employee turnover due to workplace bullying, the researcher is interested in a study of Patterns and Coping Methods of Workplace Bullying of Employees in the Automotive Industry Rayong Province a guideline for dealing with workplace bullying and increasing overall organizational efficiency. The population used in this study was 20,486 employees in the construction industry in Rayong Province, with a total sample of 394 people. The research instrument was a questionnaire and descriptive statistics were used, including percentage, mean, and standard deviation, and inferential statistics, including t-test and Anova.

The results of the study found that Employees in the automotive industry in Rayong Province are mostly male, between 25-45 years old, bachelor's degree, worked at the operational level for more than 5 years are likely to change jobs. The forms of workplace bullying gave great importance to verbal bullying, such as spreading rumors/gossip. When comparing the average difference in the importance level of the forms of workplace bullying classified by the general status of the respondents, found there was no statistically significant difference at .05 level. When comparing the average difference in the level of opinions on how to deal with workplace bullying classified by the general status of the respondents, it was found that gender and education level were statistically significant at .05 level.

Keywords: Patterns Methods Workplace Bullying Automotive Industry

Advisor

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ต้องการศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง เพื่อเป็นแนวทางในการรับมือต่อสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรโดยรวม

การดำเนินงานวิจัยสามารถเป็นไปตามกำหนดการของแผนการดำเนินงานวิจัย โดยได้รับความกรุณาจากคณะผู้เชี่ยวชาญที่ช่วยชี้แนะเนื้อหาและปรับแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านซึ่งทำให้งานวิจัยนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี และได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ ดร.เสรี วงษ์มณฑา รองศาสตราจารย์ ดร.สุนีย์ วรรณโกมล และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพล พุ่มศิริ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่กรุณาให้คำแนะนำปรึกษาตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี ผู้วิจัยตระหนักถึงความตั้งใจจริงและความทุ่มเทของอาจารย์และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

อนึ่ง ผู้วิจัยหวังว่า การค้นคว้าอิสระฉบับนี้จะมีประโยชน์อยู่ไม่น้อย จึงขอมอบส่วนดีทั้งหมดนี้ให้แก่เหล่าคณาจารย์ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาจนทำให้งานวิจัยนี้เป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง สำหรับข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น ผู้วิจัยขออภัยผู้เดียวและยินดีที่จะรับฟังคำแนะนำจากทุกท่านที่ได้เข้ามาศึกษา เพื่อใช้เป็นประโยชน์ในการพัฒนางานวิจัยต่อไป

ณัฐกุล ทรงบัณฑิตย์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	4
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.4 ข้อตกลงเบื้องต้น	4
1.5 ข้อยกเว้นงานวิจัย	5
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
1.7 ประโยชน์ของการวิจัย	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 อุดสาหกรรมยานยนต์	7
2.2 แนวคิดและทฤษฎีจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้อง	8
2.2.1 ความหมายการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน	8
2.2.2 ประเภทของการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน	11
2.2.3 การกลั่นแกล้งทางกาย	13
2.2.4 การกลั่นแกล้งทางวาจา	14
2.2.5 การกลั่นแกล้งทางสังคม	15
2.2.6 การกลั่นแกล้งทางไซเบอร์	16
2.2.7 วิธีการป้องกันและวิธีการรับมือการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน	18
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	22
2.4 กรอบแนวคิดงานวิจัย	27

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	28
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	28
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	29
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	31
3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	31
บทที่ 4 ผลการวิจัย	33
4.1 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	34
4.2 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	36
4.3 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง	39
4.4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง	44
4.5 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง	47
4.6 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง	49
4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดเป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ	55
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	56
5.1 สรุปผลการวิจัย	57
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	60
5.3 ข้อเสนอแนะ	61
บรรณานุกรม	62
ภาคผนวก ก	66
แบบสอบถามการศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง	67

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก ข	72
ผลการประเมินตามดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาจุดประสงค์ (Item Objective Congruence : IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ	74
ภาคผนวก ค	78
ค่าความเชื่อมั่นจาก Output Window ของโปรแกรม SPSS.	79
ประวัติผู้วิจัย	81



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4-1 แสดงจำนวนและคำร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ	34
4-2 แสดงจำนวนและคำร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุ	34
4-3 แสดงจำนวนและคำร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระดับการศึกษา	35
4-4 แสดงจำนวนและคำร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านตำแหน่งงานปัจจุบัน	35
4-5 แสดงจำนวนและคำร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุงาน	36
4-6 แสดงจำนวนและคำร้อยละของสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านแนวโน้มจะย้ายงาน	36
4-7 แสดงจำนวนและคำร้อยละของสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านความสุขกับการทำงานในปัจจุบัน	37
4-8 แสดงจำนวนและคำร้อยละของสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน	37
4-9 แสดงจำนวนและคำร้อยละของสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการกลั่นแกล้งผู้อื่นในที่ทำงาน	38
4-10 แสดงจำนวนและคำร้อยละของสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านสาเหตุที่ก่อให้เกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน	38
4-11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำคัญเกี่ยวกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง โดยภาพรวม	41
4-12 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง	44
4-13 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระดับการศึกษา	45

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-14 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญ ของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านตำแหน่งงาน ปัจจุบัน	46
4-15 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธี การรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ จังหวัดระยอง	48
4-16 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ	50
4-17 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ จังหวัดระยอง ในข้อที่ 10 ศึกษาหลักธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ จำแนกตาม สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ	51
4-18 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระดับ การศึกษา	52
4-19 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ จังหวัดระยอง ในข้อที่ 10 ศึกษาหลักธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ จำแนกตาม สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระดับการศึกษา	53
4-20 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านตำแหน่งงาน ปัจจุบัน	54

สารบัญรูปภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 แสดงอัตราผู้มีงานทำตั้งแต่ปี พ.ศ.2564-2567 จังหวัดระยอง	2
1-2 แสดงอัตราการลาออกของพนักงานตั้งแต่ปี พ.ศ.2565-2567	2
1-3 แสดงอัตราผู้ป่วยโรคซึมเศร้าตั้งแต่ปี พ.ศ.2564-2567	3
2-1 กรอบแนวคิดงานวิจัย (Conceptual Framework)	27



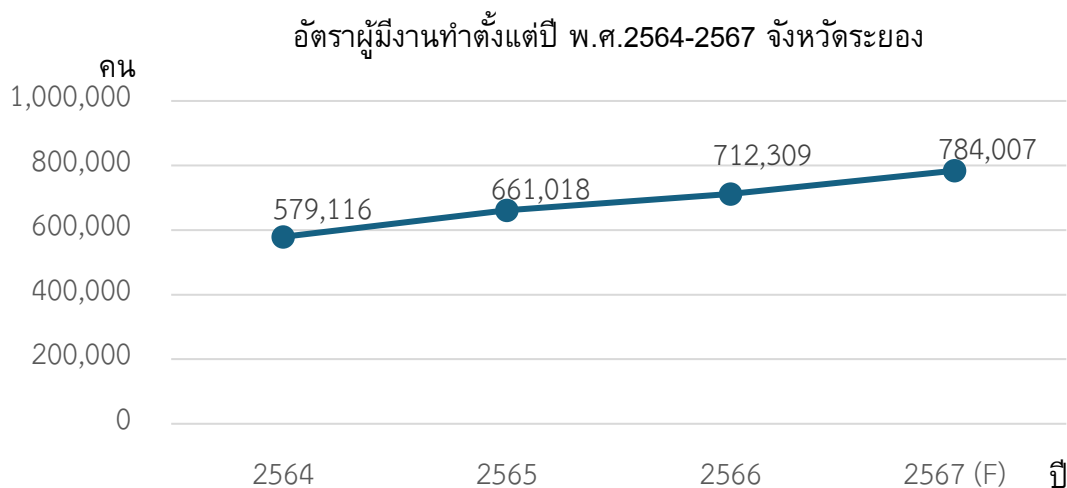
บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

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

การบริหารองค์กรในการทำงานยุคปัจจุบันให้ประสบความสำเร็จนั้นจะต้องอาศัยเป้าหมายที่ชัดเจน ทิศทางองค์กรและนโยบายที่แนชัด พร้อมกับการปฏิบัติงานที่ราบรื่นและรวดเร็วจะทำให้องค์กรพัฒนาได้ก้าวไกลอย่างไม่หยุดยั้ง 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 แสดงอัตราผู้มีงานทำตั้งแต่ปี พ.ศ.2564-2567 จังหวัดระยอง

ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดระยอง, 2567

จากภาพที่ 1-1 แสดงให้เห็นว่าอัตราผู้มีงานทำตั้งแต่ปี พ.ศ.2564-2567 จังหวัดระยอง มีอัตราผู้มีงานทำเพิ่มขึ้นร้อยละ 9.58

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

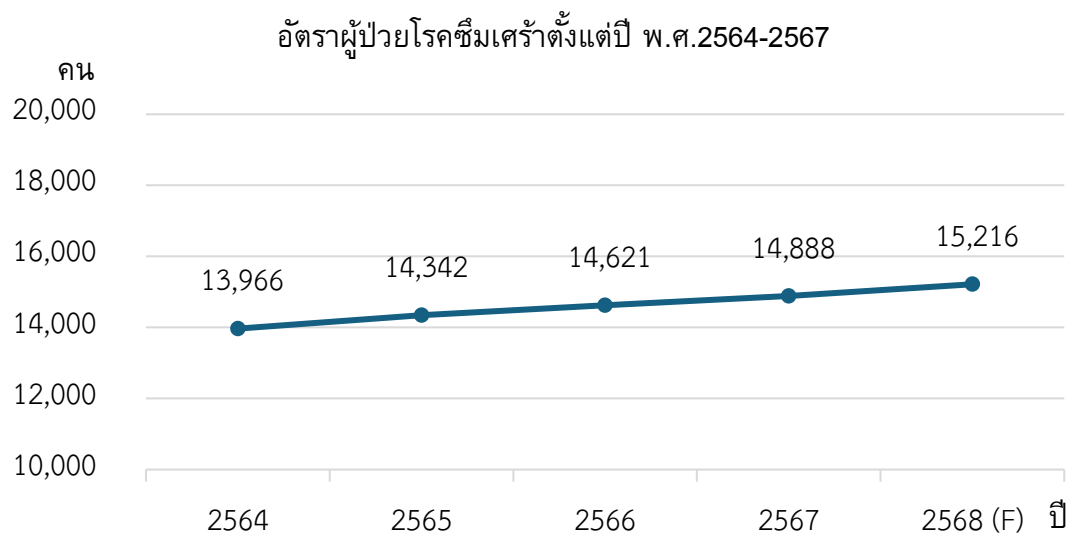


ภาพที่ 1-2 แสดงอัตราการลาออกของพนักงานตั้งแต่ปี พ.ศ.2565-2567

ที่มา : ระบบศูนย์ข้อมูลกลาง กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน, 2567

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

ด้วยอัตราการลาออกที่เพิ่มสูงขึ้นส่งผลกระทบต่อการทำงานและความสำเร็จขององค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จากการสำรวจของ Mercer ในปี พ.ศ.2566 พบว่าอัตราการลาออกของพนักงานมีสาเหตุหลักมาจากภาวะหมดไฟและความสัมพันธ์เชิงลบกับเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับผลสำรวจของ JobsDB by SEEK ในปี พ.ศ.2567 ที่ชี้ให้เห็นว่าปัญหาสุขภาพจิตในที่ทำงานส่งผลให้การลาออกเพิ่มขึ้น โดยการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานหมดไฟ เบื่อหน่ายไม่อยากไปทำงานและลาออกมากขึ้น ประกอบกับคนในที่ทำงานเป็นพิษ เลือกปฏิบัติ ข่มขู่ หักหลัง ลดศักดิ์ศรี 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 แสดงให้เห็นว่าอัตราผู้ป่วยโรคซึมเศร้าตั้งแต่ปี พ.ศ.2564-2567 มีอัตราเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง คิดเป็นร้อยละ 11.84

จากความเป็นมาและความสำคัญของประเด็นปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญของปัญหาการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง เพื่อเป็นแนวทางในการรับมือต่อสถานการณ์ แก้ไขปัญหา และป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน อันจะนำไปสู่การพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาพจิตที่ดีของพนักงาน ลดอัตราการลาออก และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรโดยรวม

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่ได้กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นปัญหาของการวิจัยครั้งนี้เป็น 2 ข้อ ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของรูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง มีขอบเขตของการวิจัยเป็น 5 ข้อ ดังนี้

1.3.1 การวิจัยครั้งนี้จะศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง

1.3.2 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง 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 วาจา สังคม ไซเบอร์ และวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน

1.3.4 พื้นที่ในการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาในพื้นที่อุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง

1.3.5 ระยะเวลาและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลของงานวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการในเดือนธันวาคม 2567 ถึงเดือนมกราคม 2568 และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการเก็บแบบสอบถาม

1.4 ข้อตกลงเบื้องต้น

การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง 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

การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง มีข้อจำกัดของการวิจัย ดังนี้

1.5.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง ทำให้ผลการศึกษาอาจแสดงถึงภาพรวมของอุตสาหกรรม จึงควรมีการศึกษาการกลั่นแกล้งในที่ทำงานที่เน้นเฉพาะต่อไปในอนาคต เช่น เน้นศึกษาไปในสายงาน แผนกหรือองค์กร เพื่อศึกษาหาที่มาและปัจจัยของการเกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงานในไทย เพื่อที่จะได้นำไปสู่แนวทางแก้ไขที่ถูกต้องในอนาคต

1.5.2 พนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์อาจไม่สะดวกในการทำแบบสอบถามออนไลน์ จึงต้องมีการเก็บข้อมูลโดยการลงพื้นที่เก็บแบบสอบถาม

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง มีคำศัพท์ที่สำคัญเพื่อให้เข้าใจตรงกัน 5 ข้อ ดังนี้

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

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

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

1.6.4 การกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) หมายถึง การกระทำเพื่อทำลายชื่อเสียงทางสังคมของใครบางคน หรือทำให้เกิดความอับอายสอสูร รวมไปถึงการโกหกและปล่อยข่าวลือ การคุกคาม หรือดูถูกเหยียดหยาม การเล่นมุขตลกให้อับอายขายหน้า

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

1.6.6 อุตสาหกรรมยานยนต์ (Automotive Industry) หมายถึง กิจกรรมที่มีการใช้ต้นทุนและแรงงาน เพื่อผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในการพัฒนา ออกแบบ ผลิต ไปจนถึงจัดจำหน่ายยานยนต์

1.7 ประโยชน์ของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงรูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง ซึ่งผู้วิจัยคาดว่าจะประโยชน์ 3 ด้านดังนี้

1.7.1 ด้านการศึกษา

เพื่อเป็นประโยชน์แก่สถาบันการศึกษาต่าง ๆ ได้นำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับรายวิชา การบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือรายวิชาที่เกี่ยวข้อง และเป็นแนวทางสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

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 “การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง” นี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารต่าง ๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ดังนี้

- 2.1 อุตสาหกรรมยานยนต์
- 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 อุตสาหกรรมยานยนต์

ต้นกำเนิดของอุตสาหกรรมยานยนต์มีรากฐานมาจากการพัฒนาเครื่องยนต์เบนซินที่ใช้น้ำมันเป็นเชื้อเพลิงในช่วงปี 1860 และ 1870 ในประเทศฝรั่งเศสและเยอรมนี โดยมีผู้ผลิตหลายร้อยราย ที่เป็นผู้บุกเบิกรถม้าไร้การขับเคลื่อนจากม้า (Horseless Carriage) คำว่า Automotive หรือ ยานยนต์ มีรากศัพท์มาจากภาษากรีกอย่าง $\alpha\upsilon\tau\omicron\varsigma$ ซึ่งแปลว่า “ตนเอง” และคำว่า Motion หรือ Motive มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินอย่าง Motives ซึ่งแปลว่า “การเคลื่อนไหว” ซึ่งหมายถึงยานพาหนะที่ขับเคลื่อนด้วยตัวเองได้

อุตสาหกรรมยานยนต์ หรือ Automotive Industry ประกอบด้วยบริษัทและองค์กรต่าง ๆ มากมายที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบ การพัฒนา การผลิต การตลาด และการจัดจำหน่ายยานยนต์และชิ้นส่วนต่าง ๆ เช่น เครื่องยนต์และตัวถัง อุตสาหกรรมรถยนต์เป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมที่ใหญ่ที่สุดในโลกถ้าวัดจากรายได้ นอกจากนี้ ยังเป็นอุตสาหกรรมที่มีการลงทุนสูงกับการวิจัยและพัฒนาสูงที่สุดต่อองค์กร ผลิตภัณฑ์หลักของอุตสาหกรรมคือรถยนต์นั่งส่วนบุคคล รถบรรทุกขนาดเล็ก รถกระบะ ปิคอัพ รถตู้ และรถอเนกประสงค์ และถึงแม้ว่ารถเพื่อการพาณิชย์

Commercial Motor Vehicle (CMV) ที่ใช้เพื่อดำเนินการทางการค้า เช่น รถส่งของ รถขนส่ง และรถบรรทุกพ่วง (Semis) จะมีความสำคัญ รถเพื่อการพาณิชย์ก็ไม่ใช่สินค้าหลักของอุตสาหกรรมรถยนต์

2.2 แนวคิดและทฤษฎีจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้รวบรวมเนื้อหาที่สำคัญเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย เรื่อง “การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง” สรุปได้ 7 ข้อ ดังนี้

2.2.1 ความหมายของการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ให้ความหมายคำว่า กลั่นแกล้งว่า หมายถึง หาความไม่ดีใส่ให้ หาบายให้ร้ายโดยวิธีต่าง ๆ แกล้งใส่ความ

เจษฎา นกน้อย (2562) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งในที่ทำงาน คือ สถานการณ์ที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลถูกบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่นกระทำพฤติกรรมในแง่ลบเป็นระยะเวลานาน และผู้ถูกกระทำยากที่จะปกป้องตนเองจากพฤติกรรมดังกล่าวได้ การกลั่นแกล้งในที่ทำงานเกิดขึ้นได้ในหลายรูปแบบแต่ไม่ว่าจะเป็นกรกลั่นแกล้งในรูปแบบใดก็ตามล้วนส่งผลกระทบต่อผู้ตกเป็นเหยื่อและองค์กรทั้งสิ้น

สุเมย์ ฤทธิ์นาศุข (2562) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งในที่ทำงาน หมายถึง การคุกคาม ช่มชู้ หรือการกีดกันให้ออกจากกลุ่มหรือทำให้กระทบต่อหน้าที่การงานในเชิงลบ และทำซ้ำ ๆ อย่างน้อยสัปดาห์ละครั้งติดต่อกันไม่ต่ำกว่า 6 เดือน อันมาจากความไม่เท่าเทียมทางอำนาจของ 2 ฝ่ายระหว่างผู้กระทำและผู้ถูกกระทำ ซึ่งส่งผลกระทบต่อทั้งบุคลากรในด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต และเกิดต้นทุนต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

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

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

Dorio, N.B. et al (2019) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งนั้นอาจเป็นการกลั่นแกล้งทางกาย ทางเพศ ทางวาจา หรือทางจิตใจก็ได้ และนับรวมถึงการกลั่นแกล้งทางอินเทอร์เน็ตด้วย โดยทั่วไปแล้วการกระทำที่จะนับเป็นการกลั่นแกล้งนั้น จะต้องมียอดครั้งประกอบคือมีเจตนาทำร้าย

มีความไม่เท่ากันระหว่างอำนาจของทั้งสองฝ่าย มีการทำซ้ำ ทำให้เกิดความทุกข์ และมีการยั่วยุ ผลของการกลั่นแกล้งอาจเกิดขึ้นได้หลายอย่าง ทั้งความโกรธ ภาวะซึมเศร้า ความเครียด และการฆ่าตัวตาย และผู้ที่เป็ฝ่ายกลั่นแกล้งก็อาจมีปัญหาด้านสังคมในอนาคต และมีโอกาสเข้าไปเกี่ยวข้องกับอาชญากรรม

Edmonson & Zelonka (2019) กล่าวว่า ผู้ที่กลั่นแกล้งคนอื่นจะเป็นคนที่ไม่มั่นใจในตนเอง มีความสับสนในบทบาทของตนเองมีปัญหาทางจิตใจ ทำให้มีปัญหาในการสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลรอบข้างและมองว่าเพื่อนร่วมงานเป็นภัยคุกคามตนเอง กังวลว่าจะมาแย่งชิงตำแหน่งของตนหรือบางคนมีความฝังใจในวัยเด็ก เนื่องจากเป็นผู้ที่เคยถูกกลั่นแกล้งหรือถูกทารุณกรรมมาก่อน เมื่อมีโอกาสจึงเปลี่ยนบทบาทกลับมากลายเป็นผู้กลั่นแกล้งคนอื่น เพื่อปกป้องตนเอง

ประครอง งามชัยภูมิ (2563) กล่าวว่า การกลั่นแกล้ง หรือภาษาอังกฤษใช้คำว่า Bullying หมายถึง พฤติกรรมกลั่นแกล้งรังแกผู้อื่น โดยเฉพาะคนที่อ่อนแอกว่าอย่างต่อเนื่องซ้ำ ๆ จนผู้ถูกระงทำรู้สึกแยะ เจ็บปวด หรือเกิดความเครียด ซึ่งการกระทำดังกล่าวอาจเป็นการใช้กำลัง การใช้ถ้อยคำทำร้ายจิตใจ การใช้แรงกดดันทางสังคม การกีดกัน ลิดรอนสิทธิขั้นพื้นฐาน หรือการปฏิบัติใด ๆ ก็ตามที่เป็นไปในทางลบ

Kumar และ Goldstein (2020) กล่าวว่า การถูกกลั่นแกล้งนั้นส่งผลให้ผู้ถูกระงทำเกิดความรู้สึกเสียใจ รู้สึกน้อยเนื้อต่ำใจ รู้สึก ต้อยค่า ขาดความมั่นใจรวมถึงการถูกทำร้ายจิตใจนำไปสู่ความเครียด วิตกกังวล มีภาวะซึมเศร้า รู้สึกโดดเดี่ยวและมีความคิดที่จะฆ่าตัวตาย รู้สึกถึงชีวิตที่ดีได้น้อยกว่าปกติ

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

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (2564) กล่าวว่า ผู้ที่ถูกกลั่นแกล้งรังแก ได้แก่ คนที่อายุน้อยมีประสบการณ์การทำงานน้อย ความรู้่น้อย มีตำแหน่งงานต่ำ มีบุคลิกภาพในเชิงลบ จึงเป็นผู้ที่มีโอกาส ที่จะถูกกลั่นแกล้งสูง ส่วนพนักงานที่มีบุคลิกภาพมั่นคงในอารมณ์ มีจิตสำนึก

มีความประนีประนอม มักไม่โดนกลั่นแกล้ง ส่วนผู้กระทำการกลั่นแกล้งบุคคลอื่นเป็นบุคคลที่มีพฤติกรรมก้าวร้าวที่มีเจตนาจะทำร้ายบุคคลอื่นซึ่งอาจจะแสดงออกอย่างเปิดเผย เช่น การใช้กำลัง การระเบิดอารมณ์การทำลายทรัพย์สิน การขู่จะทำร้ายผู้อื่น หรือเป็นพฤติกรรมก้าวร้าวแอบแฝง ซึ่งผู้กลั่นแกล้งโดยส่วนใหญ่หรือทั้งหมด รับรู้ว่าการกระทำของตนเองสร้างความเจ็บปวดหรือมีลักษณะไม่เป็นมิตรต่อผู้ถูกกลั่นแกล้ง

ทวิศักดิ์ สิริรัตนธธา (2565) กล่าวว่า “การบูลลี่” (Bullying) คือ การกลั่นแกล้ง ข่มเหงรังแกผู้อื่นให้เสียหาย อับอาย และเป็นทุกข์ โดยการกระทำ คำพูด การกีดกันทางสังคม หรือผ่านทางไซเบอร์ เป็นพฤติกรรมที่ทำโดยตั้งใจ เพื่อให้เหยื่อเกิดความรู้สึกอึดอัด โกรธ กลัว หรือเสียใจ เกิดขึ้นซ้ำมากกว่า 1 ครั้ง หรือมีแนวโน้มว่าจะเกิดขึ้นอีก แตกต่างจากการหยอกล้อเล่นกันทั่วไปตรงที่ผู้ถูกกระทำไม่มีความรู้สึกร่วม ไม่สนุก หรืออยากเล่นด้วย เกิดขึ้นได้กับทุกเพศ ทุกวัย 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

ณัชพล บุรพานนท์ (2566) กล่าวว่า Bully (บูลลี่) คือ พฤติกรรมก้าวร้าวที่คนหรือกลุ่มคนที่มีความได้เปรียบทางใดทางหนึ่งกระทำต่อผู้ที่เสียเปรียบหรืออ่อนแอกว่าอย่างต่อเนื่องจนผู้ถูกกระทำรู้สึกแสบ เจ็บปวด หรือเกิดความเครียด ซึ่งการกระทำดังกล่าวอาจเป็นการใช้กำลัง การใช้ถ้อยคำทำร้ายจิตใจ การใช้แรงกดดันทางสังคม การกีดกันลิดรอนสิทธิหรือปฏิบัติใด ๆ ก็ตามในทางลบ

สุขพิชัย คณะช่าง (2566) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งในที่ทำงาน หรือ การบูลลี่กันในที่ทำงาน (Workplace Bullying) คือ การเลือกปฏิบัติของบุคคลหนึ่งต่อบุคคลหนึ่งในทางที่ไม่สมเหตุสมผลซ้ำแล้วซ้ำเล่าในที่ทำงาน ซึ่งอาจเป็นการปฏิบัติ เช่น การข่มขู่ รุกรานลดศักดิ์ศรี หรือทำให้พนักงานอับอาย ทั้งต่อหน้าเพื่อนร่วมงานหรือลูกค้า

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

ปราณี ปวีณชนา (2567) กล่าวว่า การแกล้งกัน (Bullying) คือ พฤติกรรมที่ผู้กระทำไม่ว่าจะเป็นคนเดียวหรือรวมตัวกันเป็นกลุ่มไปแกล้งเหยื่อ โดยมีเจตนาที่จะทำร้ายร่างกายหรือจิตใจอีกฝ่าย (Deliberate) เป็นการแกล้งกันซ้ำ ๆ (Repeated) และต้องการให้อีกฝ่ายรู้สึก

ล้นหว้าง ไม่มีอำนาจที่จะสู้ได้ (Power Imbalance) โดย Bullying ของผู้ใหญ่ที่ทำงาน มีตัวละครที่เกี่ยวข้องกับการกลั่นแกล้งกันของผู้ใหญ่คล้ายกับเด็ก คือ มีคนที่ถูกแกล้ง คนที่ไปแกล้งคนอื่น และคนที่เห็นเหตุการณ์ คนทุกคนมีสิทธิ์ที่จะถูกแกล้งได้ขึ้นอยู่กับว่าไปอยู่ในสถานการณ์แบบไหน รูปแบบการแกล้งอาจจะไม่เห็นชัดเจนเหมือนตอนเด็กที่มักจะมีหลักฐานหลงเหลือไว้ เช่น รอยขีด สมุดถูกฉีก การกลั่นแกล้งกันของคนที่ผู้ใหญ่ซับซ้อนและน่ากลัวกว่าตอนเป็นเด็ก เนื่องจากเจตนาที่ต้องการจะทำให้อีกฝ่ายเดือดร้อนบางครั้งเป็นเรื่องที่รุนแรง เช่น ต้องการให้ออกจากที่ทำงาน ทำให้อีกฝ่ายไม่ได้รับตำแหน่งที่ดีขึ้น บางครั้งอาจถึงขั้นอยากให้อีกฝ่ายบาดเจ็บหนักหรือเสียชีวิต คนที่อยู่ต่อหน้าเราเขาอาจทำเป็นดี แต่เบื้องหลังอาจกลั่นแกล้งเราอย่างร้ายกาจ เช่น ไปให้ข้อมูลเท็จเรื่องของเรากับหัวหน้างาน ทำลายผลงานที่เราทำส่ง จ้างคนมาทำให้เราบาดเจ็บ ปล่อยข่าวลือทางโซเชียลมีเดีย ดังนั้น การคบกับใครไม่ว่าจะเป็นสถานะใด เราต้องมีความระมัดระวังตัว เช่น ไม่บอกเลขบัตรเครดิตรับกับเพื่อน ไม่บอกข้อมูลที่เป็นเรื่องส่วนตัว สิ่งเหล่านี้ไม่ได้เป็นการให้มองโลกในแง่ร้าย แต่เป็นการมองโลกตามความเป็นจริง เพื่อที่จะคิด วิเคราะห์ แยกแยะ (Critical Thinking) กับทุกสิ่งที่เกิดขึ้น

อุษณีย์ ตันสูงเนิน และสุมาลี วงษ์วิจิตร (2567) กล่าวว่า “การกลั่นแกล้งออนไลน์” หมายถึง การสื่อสารใด ๆ ทางอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งรวมถึงการสื่อสารโดยใช้คอมพิวเตอร์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์อื่น ๆ เว็บไซต์เครือข่ายสังคม ข้อความตัวอักษร จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งเป็นการสื่อสารซ้ำ ๆ หรือต่อเนื่องทำให้ผู้อื่นเกิดความกลัว รบกวน ทำให้อับอาย หดหู่ ทำให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ อารมณ์ โดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นนั้นเสียชื่อเสียง ถูกดูหมิ่นหรือถูกเกลียดชัง

2.2.2 ประเภทของการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน

มูลนิธิยุวพัฒน์ (2562) แยกประเภทของการกลั่นแกล้ง ไว้ 4 ประเภท ดังนี้

ประเภทที่ 1 การกลั่นแกล้งทางร่างกาย เป็นลักษณะของการทำร้ายร่างกาย การชกต่อย การผลัก การตบตี

ประเภทที่ 2 การกลั่นแกล้งทางสังคมหรือด้านอารมณ์ เป็นลักษณะของการชักกลุ่มเพื่อนหรือสังคมกดดันและทำให้บุคคลแยกออกจากกลุ่ม เป็นผลทำให้เกิดความรู้สึกเจ็บปวดหรือเสียใจจากการกระทำดังกล่าว

ประเภทที่ 3 การกลั่นแกล้งทางคำพูด เป็นลักษณะการพูดที่ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกหรือทำให้เจ็บปวด จะเกิดขึ้นในสถานการณ์ที่มีการยั่วเย้า แหย่ เยาะเย้ย ข่มขู่ การพูดจาดูถูก เสียดสีกันในกลุ่มเพื่อน หรือการวิจารณ์ด้วยคำพูดในลักษณะขำล้อ คำนิทา และการพูดจาโกหกบิดเบือนข้อมูลที่ไม่เป็นจริง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความเจ็บปวด

ประเภทที่ 4 การกลั่นแกล้งบนโลกออนไลน์ (Cyber Bullying) เป็นประเภทหนึ่งของการกลั่นแกล้งที่เกิดขึ้นใหม่และเป็นประเด็นปัญหาสำคัญในสังคม โดยใช้เครื่องมือสื่อสารเป็นเครื่องมือหลัก เช่น สมาร์ทโฟน แท็บเล็ต คอมพิวเตอร์เชื่อมต่อเครือข่ายสังคมออนไลน์

ไม่ว่าจะเป็น เฟซบุ๊ก ทวิตเตอร์ อินสตาแกรม แชน หรือเครือข่ายทางสังคม ออนไลน์อื่น ๆ ในการโจมตี ขู่ทำร้าย หรือใช้ถ้อยหยาบคาย การคุกคามทางเพศแบบออนไลน์ การแอบอ้างตัวตนของผู้อื่น การนำความลับของอีกฝ่ายมาเปิดเผย การหลอกลวง การสร้างกลุ่มในโซเชียลเพื่อโจมตีโดยเฉพาะ เพื่อให้อีกฝ่ายขายหน้าหรือทนไม่ได้จนกลายเป็นปัญหามานานปลาย

ทวีศักดิ์ สิริรัตน์เรขา (2565) กล่าวว่า การบูลลี่สามารถทำได้หลากหลายรูปแบบ โดยทั่วไปแบ่งเป็น 4 ประเภท ดังนี้

ประเภทที่ 1 การบูลลี่ทางร่างกาย (Physical Bullying) เป็นการกลั่นแกล้งที่สังเกตเห็นได้ชัดเจน ตั้งแต่การทำร้ายร่างกายเบาๆ ไปจนถึงขั้นรุนแรง ทำให้บาดเจ็บ เช่น ถูกล้อเลียนใส่ 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) เป็นการกลั่นแกล้งผ่านทางอินเทอร์เน็ตรวมถึงผ่านโทรศัพท์มือถือในรูปแบบของภาพ เสียง ข้อความ เช่น การโทรศัพท์ไปคุกคามข่มขู่ การพิมพ์ข้อความที่เป็นคำหยาบหรือกล่าวหาในทางไม่ดี การโพสต์ข้อมูลส่วนตัวของผู้อื่น ให้เป็นที่อับอาย การเผยแพร่ภาพอนาจาร การสร้างบัญชีบนช่องทางออนไลน์เพื่อโจมตีอีกฝ่ายในทางเสียหาย ฯลฯ

ปรังทิพย์ บุญไชยอภิสิทธิ์ (2567) ระบุประเภทของการกลั่นแกล้งไว้ ดังนี้

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

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

ประเภทที่ 3 การกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) เพื่อทำลายชื่อเสียงทางสังคมของใครบางคน หรือทำให้เกิดความอับอายตอดสู รวมไปถึงการโกหกและปล่อยข่าวลือ การคุกคามหรือดูถูกเหยียดหยาม การเล่นมุขตลกให้อับอายขายหน้า

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

2.2.3 การกลั่นแกล้งทางกาย

ประครอง งามชัยภูมิ (2563) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งทางกาย ไม่ได้จำกัดเพียงการทำร้ายร่างกายอย่างเดียว แต่ยังรวมถึงการกระทำต่าง ๆ ที่สร้างความกลัวหรือความไม่ปลอดภัยให้กับผู้ที่ถูกระทำ โดยเฉพาะในสภาพแวดล้อมการทำงานหรือสถานที่สาธารณะที่ผู้กระทำให้การใช้การข่มขู่และความรุนแรงเพื่อควบคุมผู้อื่น พฤติกรรมเช่นนี้มีแนวโน้มที่จะส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตของผู้ถูกระทำ ทำให้พวกเขารู้สึกขาดความมั่นใจในการทำงานหรือใช้ชีวิตประจำวัน อีกทั้งยังส่งผลให้เกิดความรู้สึกโดดเดี่ยวและมีพฤติกรรมหลบหลีกจากการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม

วรรณ ดาราพงษ์ (2563) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งทางกายมักเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นซ้ำ ๆ โดยผู้กระทำจะรู้สึกพึงพอใจจากการที่สามารถควบคุมหรือสร้างความทุกข์ทรมานให้กับผู้อื่น พฤติกรรมเช่นนี้ไม่ได้มีผลเพียงแค่ต่อร่างกายของผู้ถูกระทำเท่านั้น แต่ยังสร้างบาดแผลทางจิตใจที่ยากจะรักษา โดยเฉพาะในกรณีที่พฤติกรรมการกลั่นแกล้งเหล่านี้เกิดขึ้นในช่วงเวลาที่ยาวนานหรืออย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ถูกระทำเกิดความบอบช้ำทางจิตใจและรู้สึกโดดเดี่ยวจากสังคมส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตในระยะยาว และอาจทำให้ผู้ที่ตกเป็นเหยื่อเกิดการหลีกเลี่ยงสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

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

กัญญภัค บึงไธย์ (2566) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งทางกายเป็นพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความรู้สึกอับอายหรือไม่สบายใจให้กับผู้ที่ถูกระทำ โดยการกลั่นแกล้งทางกายเป็นหนึ่งในพฤติกรรมรุนแรงที่มักเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมทางสังคม เช่น โรงเรียนและกลุ่มสังคมที่ผู้กระทำมีอำนาจหรือสถานะเหนือกว่าและสามารถควบคุมผู้อื่นได้ การกระทำเหล่านี้ยังอาจก่อให้เกิดผลกระทบที่ซับซ้อนต่อสุขภาพจิตของเหยื่อ ทำให้เกิดความรู้สึกไม่ปลอดภัยและมีอาการซึมเศร้าหรือวิตกกังวล

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

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

2.2.4 การกลั่นแกล้งทางวาจา

มูลนิธิยุวพัฒน์ (2562) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งทางคำพูด เป็นลักษณะการพูดที่ส่งผลกระทบ ต่อความรู้สึกหรือทำให้เจ็บปวด จะเกิดขึ้นในสถานการณ์ที่มีการขู่ ข่มขู่ ฆ่าข่มขู่ การพูดจาดูถูก เลียดสีกันในกลุ่มเพื่อน หรือการวิจารณ์ด้วยคำพูดในลักษณะขาลือ คำนิินทา และการพูดจาโกหกบิดเบือนข้อมูลที่ไม่เป็นจริง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความเจ็บปวด

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

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2562) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งทางคำพูด เป็นลักษณะการพูดที่ส่งผลกระทบต่อการรับรู้หรือทำให้เจ็บปวด จะเกิดขึ้นในสถานการณ์ที่มีการขู่ ข่มขู่ ฆ่าข่มขู่ การพูดจาดูถูก เลียดสีกันในกลุ่มเพื่อน หรือการวิจารณ์ด้วยคำพูดในลักษณะขาลือคำนิินทา 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

โกวิท นพพร (2562) กล่าวว่า บูลลี่ทางสังคม เป็นการสร้างกระแสสังคมรอบข้างให้โหมกระหน่ำมายังเหยื่อของการ บูลลี่ เสมือนการยืมมือคนรอบข้างให้ร่วมกันทำร้ายบุคคลเพียงคนเดียว เช่น การปล่อยคลิปของเหยื่อ หรือการสร้างข่าวลือ จนผู้เสพหลงเชื่อและพร้อมจะแชร์และกระพือข่าวให้ไปในวงกว้างขึ้น จนกว่าผู้ถูกระทำไม่มีที่ยืนทางสังคม

ธเนตรตรี รัตนเรืองยศ (2559) กล่าวว่า การบูลลี่ด้านสังคมหรือด้านอารมณ์ (Social or Emotional Bullying) เป็นลักษณะของการสร้างกระแสสังคมรอบข้างโดยใช้วิธีการยืมมือของคนรอบข้างให้ร่วมกันทำร้ายเหยื่อ กดดันและทำให้คนที่ตกเป็นเหยื่อของการบูลลี่แยกออกจากกลุ่ม ด้วยความรู้สึกเจ็บปวดหรือเสียใจจากการกระทำดังกล่าว เช่น การขัดขวางไม่ให้คนที่ตกเป็นเหยื่อ มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ หรือการหลบไม่ให้เข้ามามีปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม รวมไปถึงการโน้มน้าวชักจูงคนรอบข้างให้ไม่สนใจเหยื่อที่ถูกบูลลี่ ส่งผลทำให้คนที่ถูกบูลลี่รู้สึกว่าตัวเองไร้ตัวตน ไม่มีเพื่อน ไม่มีคนคุยด้วยไม่มีใครคบ และหาทางออกจากปัญหานี้ไม่ได้

กรมสุขภาพจิต (2564) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) เป็นพฤติกรรมที่มีเจตนาและความตั้งใจกระทำให้ผู้อื่นได้รับความทุกข์ความเจ็บปวดเพื่อให้ตนเองรู้สึกมีอำนาจหรือมีพลังเหนือกว่าผู้อื่น

ทวีศักดิ์ สิริรัตน์เรขา (2565) กล่าวว่า การบูลลี่ทางสังคม (Social Bullying) เป็นการกลั่นแกล้งเพื่อให้อีกฝ่ายอับอายและไม่เป็นที่ยอมรับของสังคม ส่งผลให้ผู้ถูกระทำไม่อยากเข้าสังคม เช่น การปล่อยข่าวลือ การกีดกันไม่ให้เข้ากลุ่มหรือทำกิจกรรมร่วมด้วยการกีดกันคนอื่น ไม่ให้เป็นเพื่อนหรือคุยด้วย การหัวเราะเยาะเมื่ออีกฝ่ายทำอะไรผิดพลาด ฯลฯ

Alysia Marshall-Seslar (2022) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งทางสังคมคือเมื่อบุคคลพยายามทำร้ายความสัมพันธ์หรือชื่อเสียงของบุคคลอื่น สิ่งนี้ส่งผลเสียต่อสุขภาพจิตของบุคคลที่ตกเป็นเป้าหมาย เนื่องจากส่งผลกระทบต่อความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบุคคลนั้น ส่วนหนึ่งของธรรมชาติของมนุษย์คือความปรารถนาที่จะรู้สึกว่าได้รับการยอมรับในฐานะสมาชิกของกลุ่ม การกลั่นแกล้งทางสังคมสามารถเกิดขึ้นได้ทางออนไลน์หรือแบบพบหน้ากัน เนื่องจากการกลั่นแกล้งทางสังคม อาจเกิดขึ้นโดยอ้อมหรือโดยตรง จึงอาจจะระบุได้ยาก แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

ประเภทที่ 1 การกลั่นแกล้งทางสังคมโดยอ้อม อาจจะระบุได้ยาก บุคคลที่ถูกกลั่นแกล้งทางสังคมอาจจะไม่มีหลักฐานว่าเกิดอะไรขึ้น โดยลักษณะการกลั่นแกล้งทางสังคมอ้อมอาจเป็นการเพิกเฉยต่อใครบางคน, การเดินหนีเมื่อใครบางคนกำลังพูด, การไม่เชิญใครเข้าร่วมกลุ่มหรือกิจกรรม, การพยายามโน้มน้าวมิตรภาพระหว่างใครบางคนกับคนอื่น, การแพร่ข่าวลือ

ประเภทที่ 2 การกลั่นแกล้งทางสังคมโดยตรง ยังคงเป็นเรื่องที่ยากในการรายงาน สถานการณ์เหล่านี้มักเป็นคำพูดของคนคนหนึ่งหรือการตีความสถานการณ์ที่ขัดแย้ง

กับอีกคนหนึ่ง การกลั่นแกล้งทางสังคมสามารถเกิดขึ้นโดยตรงได้การบอกใครบางคนว่าเขาไม่เป็นที่น่ายอมรับ, การบอกคนอื่นไม่ให้เป็นเพื่อนกับใครบางคนหรือห้ามรับใครเข้ามา, การทำให้ใครบางคนอับอาย

2.2.6 การกลั่นแกล้งทางไซเบอร์

มูลนิธิส่งเสริมสื่อเด็กและเยาวชน (2561) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งบนไซเบอร์ คือ การกลั่นแกล้ง รังแก หรือคุกคาม โดยเจตนาผ่านสื่อดิจิทัล หรือสื่อออนไลน์ เช่น โทรศัพท์มือถือ คอมพิวเตอร์ และแท็บเล็ต ผู้ที่กลั่นแกล้งจะส่งข้อความหรือรูปภาพ ผ่าน SMS, กล่องข้อความ และแอปพลิเคชันหรือ ส่งผ่านออนไลน์ในสื่อสังคม กระดานสนทนา หรือเกมออนไลน์ที่ผู้ใช้สามารถเปิดดู มีส่วนรวมหรือแบ่งปันเนื้อหาได้การกลั่นแกล้งลักษณะนี้มักกระทำซ้ำ ๆ ไปยังเหยื่อหรือผู้ที่ถูกกลั่นแกล้ง โดยผู้รังแกจะเปิดเผยหรือปิดบังตัวตนก็ได้วิธีการคือ ส่งโพสต์หรือแชร์ข้อมูลด้านลบ เป็นเท็จ หยาดคาย และทำร้ายจิตใจผู้อื่น บางกรณีการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์อาจรวมถึง การแชร์ข้อมูล ส่วนตัวของผู้อื่นโดยมีเจตนาเพื่อที่จะทำให้เจ้าตัวอับอาย หรือทำลายชื่อเสียง บางครั้งการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์เลยไปถึงระดับที่ผิดกฎหมาย หรือเป็นอาชญากรรมได้ประการสำคัญการปฏิบัติต่อผู้อื่น โดยไม่เจตนา หรือไม่สุภาพเพียงครั้งเดียว ไม่อาจถือว่าเป็นการกลั่นแกล้งได้คุณลักษณะประการสำคัญของการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์คือ เป็นการกระทำที่จงใจและกระทำต่อผู้ถูกกระทำซ้ำ ๆ หลายครั้ง

ปองมล สุรัตน์ (2561) กล่าวว่า การรังแกกันบนโลกไซเบอร์ หมายถึง การที่บุคคลหรือกลุ่ม บุคคล (ผู้รังแก) ใช้การติดต่อสื่อสารผ่านช่องทางเทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ต เช่น โทรศัพท์มือถือ อีเมล หรือเว็บไซต์ต่าง ๆ ในการส่งข้อความหรือรูปภาพที่รุนแรง หยาดคาย ล้อเลียน อันเกี่ยวข้องกับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ตกเป็นเป้าหมายในปรากฏการณ์สาธารณะ หรือส่งไปยังผู้ถูกรังแกโดยตรง

มูลนิธิยุวพัฒน์ (2562) กล่าวว่า สาเหตุของการเกิด Cyber Bullying เกือบทั้งหมดมักเริ่มก่อตัวจากความขัดแย้งความเห็นต่าง หรือมีกรณีพิพาทระหว่าง 2 คน ลูกหลานเจนเป็นชนวนของการกลั่นแกล้งกันในโลกออนไลน์ นอกจากนี้ผู้คนยังเข้าใจว่าโซเชียลมีเดียคือพื้นที่ส่วนตัว สามารถใช้ระบายความรู้สึกได้ ถ้อยคำที่ใช้โพสต์จึงออกแนวนรุนแรง โพสต์เสียดสี หรือสร้างความเสียหายให้อีกฝ่ายและแสดงอารมณ์แฉลบออกมาได้อย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องเกรงใจ Cyber Bullying แบ่งเป็น 7 ประเภท คือ

ประเภทที่ 1 การส่งข้อความนินทาผู้อื่น ให้เขาเสียหาย

ประเภทที่ 2 การไล่บางคนออกจากกลุ่มออนไลน์ เช่น กลุ่มไลน์หรือเฟซบุ๊กกรุ๊ป

ประเภทที่ 3 การแอบเข้าไปในแชทเฟสบุ๊คของคนอื่นและโพสต์ข้อความให้เจ้าของบัญชีเฟสบุ๊คเสียหาย และทำให้คนรอบตัวเข้าใจผิด

ประเภทที่ 4 การว่ากล่าว ตำหนอ ด้วยถ้อยคำหยาบคาย ตอกย้ำปมด้อยทำให้เสียความมั่นใจ

ประเภทที่ 5 ส่งข้อความ รูป วิดีโอ หรืออะไรก็ตามที่ทำให้คนอื่นอับอายบนอินเทอร์เน็ตรวมถึงแชต

ประเภทที่ 6 หยอกล้อ ยั่วโมโหจนอีกฝ่ายเผยความลับที่น่าอายของตัวเองบนโลกออนไลน์

ประเภทที่ 7 เห็นการกลั่นแกล้งบนโลกออนไลน์แล้วเข้าไปร่วมด้วย

Huang, C.L. et al. (2019) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งบนโลกออนไลน์ (Cyber Bullying) มักทำผ่านสื่อสังคมออนไลน์ที่เปิดพื้นที่ให้มีการแลกเปลี่ยนพูดคุยโดยใช้เครื่องมือสื่อสาร เช่น สมาร์ทโฟน แท็บเล็ต คอมพิวเตอร์เชื่อมต่อเครือข่ายสังคมออนไลน์เป็นหลัก ลักษณะที่พบได้บ่อยแก่การโจมตี ขู่ทำร้ายหรือใช้ถ้อยคำหยาบคาย การคุกคามทางเพศแบบออนไลน์ การแอบอ้างตัวตนของผู้อื่น การนำความลับของอีกฝ่ายมาเปิดเผย การหลอกลวง การสร้างกลุ่มในโซเชียลเพื่อโจมตีโดยเฉพาะ เพื่อให้อีกฝ่ายขายหน้าหรือทนไม่ได้และนำไปสู่ปัญหาอื่น ๆ ตามมามากมาย

มูลนิธิยุวพัฒน์ (2562) กล่าวว่า จากข้อมูลการกลั่นแกล้งบนโลกออนไลน์ ในปี พ.ศ. 2563 พบว่า ประเทศญี่ปุ่นเป็นประเทศที่เป็นอันดับ 1 ที่พบการกลั่นแกล้งผ่านอินเทอร์เน็ตและประเทศไทยก็ติดอันดับ 2 ของโลกรองจากประเทศญี่ปุ่น

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

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

กัญญารัต บึงไสย (2566) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งออนไลน์ นั้นเป็นพฤติกรรมที่ส่งผลกระทบต่อจิตใจหรือความรู้สึกของเด็กหรือเยาวชนผู้ถูกกลั่นแกล้งโดยตรง ดังนั้นจึงอาจเกิดปัญหาในกรณีการกลั่นแกล้ง ล้อเลียนเพื่อความสนุกสนานที่บุคคลธรรมดาทั่ว ๆ ไปอาจ รู้สึกขบขัน แต่เด็กหรือเยาวชนผู้ถูกกลั่นแกล้งกลับ รู้สึกซึมเศร้า เจ็บปวด หรือเสียใจ

เนื่องจากเด็กหรือเยาวชนเชื่อว่า การถูกดูถูก โดยข้อความที่ไม่น่าเชื่อนั้นเป็นการสะท้อนภาพที่เพื่อนๆ มองตัวเด็กหรือเยาวชนคนนั้น

ปราณี ปวิณชนา (2567) กล่าวว่า การแกล้งกันทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) เป็นเรื่องที่พบบ่อยมากขึ้นเรื่อย ๆ และมีความรุนแรง คนที่ไปแกล้งคนอื่นด้วยการคอมเมนต์ (Comment) ข้อความด่าทอหรือเป็นเท็จ จุดประสงค์ที่ทำให้เขาเกรียนแบบนี้เกิดจากหลายสาเหตุ เช่น ชีวิตจริงเป็น Nobody แต่เมื่ออยู่ในโลกไซเบอร์ได้รับการยอมรับเป็น Somebody เลยต้องเรียกร้องความสนใจด้วยถ้อยคำที่ไม่น่าฟัง เป็นคนที่ความเครียดแล้วหาทางระบายออกไม่ได้ เลยมาลงทางไซเบอร์ เพราะคิดว่าไม่มีใครรู้ตัวตน อยากทำอะไรก็ทำ การคอมเมนต์ข้อความด่าทอหรือเป็นเท็จ ที่ทำให้เหยื่อรู้สึกแยสร้างบาดแผลทางใจกับเหยื่อมาก ส่วนใหญ่เหยื่อจะป่วยเป็นโรคทางใจตามมา เช่น โรคซึมเศร้า (Depressive Disorder) โรควิตกกังวล (Anxiety Disorder) โรคที่เกิดตามมาหลังจากเจอเรื่องเลวร้าย (Post Traumatic Stress Disorder) บางคนทนรับความกดดันไม่ไหวจนทำร้ายตัวเองหรือฆ่าตัวตาย ดังนั้น คอมเมนต์แย่ ๆ ไม่ใช่แค่ข้อความที่อ่านแล้วก็ผ่านไป แต่คอมเมนต์นั้นได้กลายเป็นอาวุธที่กรีดทำลายร่างกายและจิตใจของเหยื่อ ดังนั้น ก่อนที่กดพิมพ์โพสต์คอมเมนต์ นั้นให้คิดให้ดี อย่าทำตามอารมณ์ หากอยากพิมพ์มากให้พิมพ์ทวิตไว้ในแอปพลิเคชันที่ไม่ได้เชื่อมต่อกับอินเทอร์เน็ต อ่านทบทวนหลายรอบก่อนกดส่งที่สำคัญ ลองมองในมุมกลับกันว่าถ้าเราหรือคนที่เรารักอยู่ในสถานการณ์เดียวกันแล้วถูกคนคอมเมนต์แบบนี้เราจะรู้สึกอย่างไร

อษณีย์ ตันสูงเนิน และสุมาลี วงษ์วิจิต (2567) กล่าวว่า “การกลั่นแกล้งออนไลน์” หมายถึง การสื่อสารใด ๆ ทางอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งรวมถึงการสื่อสารโดยใช้คอมพิวเตอร์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์อื่น ๆ เว็บไซต์เครือข่ายสังคม ข้อความตัวอักษร เว็บไซต์ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งเป็นการสื่อสารซ้ำ ๆ หรือต่อเนื่องทำให้ผู้อื่นเกิดความกลัว รบกวน ทำให้อับอาย หดหู่ ทำให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ อารมณ์ โดยประการที่นี้จะทำให้ผู้อื่นนั้นเสียชื่อเสียง ถูกดูหมิ่นหรือถูกเกลียดชัง

2.2.7 วิธีการป้องกันและวิธีการรับมือการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน

สุเมย์ ฤทธิ์น้ำสุข (2562) กล่าวว่า เมื่อเกิดเหตุการณ์การกลั่นแกล้งขึ้นจริง วิธีการแก้ไขของคนไทยส่วนใหญ่จะเป็นรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ (Informal Resolution) โดยจะอดทนเท่าที่ตนเองสามารถรับมือได้ก่อนโดยการนิ่งเฉยไม่ตอบโต้และทำเป็นไม่ใส่ใจ แต่ถ้าเมื่อถึงจุดที่ไม่สามารถอดทนต่อไปได้อีกนั้น ก็จะเข้าสู่ขั้นตอนการขอปรึกษากับผู้ใหญ่หรือคนรอบข้าง ผ่านการระบายหรือเล่าเหตุการณ์ที่ตนเองเผชิญให้ผู้อื่นฟัง เป็นลักษณะของการจัดการค่อยเป็นค่อยไปแบบไม่เป็นทางการมีความประนีประนอมรอมชอมกันอยู่ โดยไม่ได้ไปถึงขั้นของการรายงานในองค์กรหรือผู้มีอำนาจในการจัดการเรื่องนี้ทราบเพื่อเข้าสู่กระบวนการตามนโยบายบริษัท

โกวิท นพพร (2562) กล่าวว่า หลายครั้งที่การบูลลี่เกิดขึ้นเพียงเพราะความสนุกขำวุ่น ความโกรธชั่วครว หรือเป็นเพียงการตัดสินใจชั่วขณะ แต่ผลที่ตามมาอาจมากมายและส่งผลยาวนานสำหรับผู้ถูกระทำ ดังนั้น การรู้จักรับมือกับการบูลลี่อาจช่วยหลีกเลี่ยงบาดแผลทั้งทางกาย ใจ และสังคม ดังนี้

วิธีที่ 1 ใช้ความนิ่งสงบการบูลลี่ การนิ่งเฉยต่อการบูลลี่ช่วยให้เรื่องราวการบูลลี่หายไปอย่างรวดเร็ว เนื่องจากผู้กระทำมักมีเจตนาให้เหยื่อตอบโต้ เพื่อสร้างกระแสความรุนแรง หรือเพิ่มความสนใจ แต่เมื่อผู้ถูกระทำเลือกที่จะนิ่งเฉย ผู้ลงมือบูลลี่อาจรู้สึกเบื่อและถอยทัพไปเองในที่สุด

วิธีที่ 2 ตอบโต้อย่างสุภาพ ด้วยคำพูดและการแสดงออกว่าไม่รู้สึกสนุก หรือไม่ชอบการกระทำรวมถึงวาจาต่าง ๆ ที่ถูกกล่าวถึงด้วยคำพูดและท่าทีสุภาพ ไม่ตะโกน ขึ้นเสียง หรือใช้คำหยาบคาย รวมถึงชี้แจงอย่างชัดเจนหากเรื่องที่ถูกล่าม้างไม่เป็นจริง

วิธีที่ 3 พูดคุยกับเพื่อนร่วมชะตากรรมเพื่อช่วยกันแก้ไข บางครั้งการถูกบูลลี่ไม่ได้เกิดขึ้นกับบุคคลเพียงคนเดียว การหาผู้ร่วมถูกระทำจะเป็นการเพิ่มหลักฐานและพยานว่าผู้บูลลี่สร้างเรื่องขึ้นทำร้ายเหยื่อมากกว่าจะเป็นเรื่องจริง นอกจากนี้เพื่อนร่วมชะตากรรมอาจเป็นที่ปรึกษาได้ทุกข้อได้เป็นอย่างดี

วิธีที่ 4 เปลี่ยนสิ่งแวดล้อม หากการบูลลี่นั้นทำร้ายร่างกายหรือจิตใจจนยากยอมรับ การเปลี่ยนที่ทำงาน กลุ่มเพื่อน ก็อาจช่วยฟื้นฟูภาวะบอบช้ำจากการถูกบูลลี่ได้เร็วขึ้น

วิธีที่ 5 ปรึกษานักจิตวิทยาหรือจิตแพทย์ หลายครั้งที่การบูลลี่ล้ำเส้นเหยื่อจนกัดกินจิตใจ สร้างบาดแผล จนผู้ถูกระทำไม่สามารถอยู่ในสังคมต่อไป บางกรณีอาจกลายเป็นความเครียด ปล่อยตัวจากสังคม ไปจนถึงขั้นเก็บกด เป็นโรคซึมเศร้า และจบลงด้วยการฆ่าตัวตาย ดังนั้น ทางออกที่ดี คือ การพบผู้เชี่ยวชาญไม่ว่าจะเป็นนักจิตวิทยา หรือจิตแพทย์ เพื่อปรึกษาทำการรักษาอย่างถูกวิธีและมีประสิทธิภาพ

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

ทวีศักดิ์ สิริรัตน์เรขา (2565) กล่าวว่า เมื่อถูกบูลลี่ ไม่ว่าจะรูปแบบไหนก็ตาม ควรรับมือกับการบูลลี่ ดังนี้

วิธีที่ 1 ฟังระลึกละเอียดเสมอว่าเราไม่ได้อยู่คนเดียว มีคนรอบข้างที่คอยห่วงใย ซึ่งสามารถขอความช่วยเหลือได้ ได้แก่ พ่อแม่ ครู และเพื่อน

วิธีที่ 2 ไม่ควรตอบโต้ด้วยความรุนแรง เพราะผลลัพธ์จะยิ่งบานปลายและรุนแรงมากขึ้น

วิธีที่ 3 สงบนิ่ง และพยายามแสดงให้เห็นว่าเราไม่ได้รู้สึกกลัวหรืออ่อนแอ คนที่มาบูลลี่ก็จะรู้สึกว่าไม่สามารถควบคุมเราได้และเลิกยุ่งกับเราไปเอง

วิธีที่ 4 ฝึกจัดการอารมณ์ ความรู้สึกโกรธ กลัว เพื่อไม่ให้ผู้กระทำเห็นว่าเราไม่พอใจหรือหวาดกลัว ซึ่งจะยิ่งทำให้คุกคามเรามากขึ้น

วิธีที่ 5 หากไม่สามารถหยุดความวิตกกังวลได้ ให้พยายามมองหาสิ่งที่สนใจทำ และเปลี่ยนความสนใจไปที่สิ่งนั้นแทน

วิธีที่ 6 พยายามเก็บหลักฐานที่ถูกบูลลี่ เช่น รูปภาพ ข้อความ ภาพถ่ายร่องรอยการบาดเจ็บ เพื่อใช้ในการดำเนินคดีตามกฎหมายถ้าจำเป็น

วิธีที่ 7 ถ้าถูกบูลลี่ทางโซเชียล สิ่งแรกที่เราควรทำคือ การบล็อกและรายงานไปยังผู้ดูแลแพลตฟอร์มนั้น

ปรางทิพย์ บุญไชยอภิสิทธิ์ (2567) กล่าวว่า วิธีการรับมือเมื่อมีการ Bully เกิดขึ้นว่ามีหลายสิ่งที่สามารถทำได้หากคุณถูกรังแกหรือรู้จักใครที่ถูกรังแก เราสามารถทำได้ ดังนี้

วิธีที่ 1 บอกผู้ใหญ่ที่ไว้วางใจได้ ผู้ใหญ่ที่อยู่ในตำแหน่งที่มีอำนาจ เช่น พ่อแม่ ครู หรือนักจิตวิทยาโรงเรียน การรายงานการกลั่นแกล้งถือเป็นเรื่องสำคัญ หากไม่มีการรายงานก็จะกลายเป็นการอนุญาตให้ผู้กลั่นแกล้งใช้ความรุนแรงมากขึ้นเรื่อย ๆ

วิธีที่ 2 พยายามหลีกเลี่ยง ไม่สนใจพวกคนที่ Bully เดินจากไป เพิกเฉย ทำเหมือนพวกเขาเหล่านั้นไม่มีตัวตน พยายามแสดงให้เห็นว่าเราไม่ได้รู้สึกกลัวหรืออ่อนแอ

วิธีที่ 3 พยายามไม่ใช่กำลังตอบโต้ เพราะอาจโดนรังแกหรือมีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น

วิธีที่ 4 ฝึกความเชื่อมั่นในตัวเอง ค้นหาข้อดีหรือจุดเด่นในตัวเอง ชื่นชมและให้กำลังใจตัวเอง

วิธีที่ 5 ยืนหยัดเพื่อเพื่อนและคนอื่น ๆ ที่เห็นว่าเขาถูกรังแก การกระทำของนี้จะช่วยให้เขารู้สึกได้รับความช่วยเหลือและสนับสนุน และอาจหยุดการกลั่นแกล้งได้

วิธีที่ 6 พยายามเก็บหลักฐานที่ถูกกลั่นแกล้ง เช่น รูปภาพ ข้อความ คลิปวิดีโอ หรือภาพถ่ายร่องรอยการบาดเจ็บ เพื่อใช้ในการดำเนินคดีตามกฎหมายถ้าจำเป็น

ปรานี ปวีณชนา (2567) กล่าวว่า วิธีการรับมือและป้องกันการกลั่นแกล้ง (Bullying) สิ่งสำคัญที่สุดที่จะช่วยหยุดเรื่องการกลั่นแกล้งกันได้ คือ ทุกคนทั้งเด็กและผู้ใหญ่ต้องเข้าใจตรงกันว่า เรื่องการกลั่นแกล้งกัน (Bullying) ไม่ใช่เรื่องเล็ก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องเด็กกลั่นแกล้งกัน ไม่ใช่แค่การเล่นที่เป็นปกติหรือเป็นเรื่องที่เด็กสามารถจัดการกันตัวเอง เพราะเมื่อเริ่มมีการกลั่นแกล้งกันเกิดขึ้น เด็กที่เป็นเหยื่อจะถูกกลั่นแกล้งต่อไปเรื่อย ๆ ทั้งจากคนที่เริ่มต้นแกล้งและคนอื่นที่มาสวมบทบาท โครงสร้างทางสังคม ของเด็กเหมือนกับผู้ใหญ่ คือ มีคนที่เป็นจำเริญกับคนที่เป็นลูกน้อง (Social Hierarchy) มีคนที่มีอำนาจสั่งการและคนที่ถูกกดขี่ ผู้ใหญ่ต้องเป็นคนที่จะช่วยเด็กทุกคนที่อยู่ในเหตุการณ์ คือ คนที่ถูกแกล้ง คนที่ไปแกล้ง และคนที่เห็นเหตุการณ์ มีวิธีการดูแลตัวเอง หากเราเป็นผู้ใหญ่ที่ถูกแกล้ง (Bullying) ดังนี้

วิธีที่ 1 หลีกเลียงหรือพยายามเอาตัวเองออกจากสังคม สถานการณ์ที่มีการกลั่นแกล้งกัน หากจำเป็นให้ระมัดระวังตัว คิดวิธีป้องกันตัวเอง หาทางหนีทีไล่

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

วิธีที่ 3 บอกความรู้สึกของตัวเอง (I-Message) และยืนหยัดสิทธิ (Assertive) กับผู้กระทำ ต้องตั้งสติให้ได้ก่อน หากอยู่ในสถานการณ์ที่สามารถบอกความรู้สึกได้ให้บอกไป เช่น “เราไม่ชอบที่เธอเอาเราไปนินทาเรื่องที่ไมจริง สิ่งที่คุณพูดมันทำให้เราเสียหาย ถ้าเธอไม่พอใจ หรือสงสัยอะไรมาคุยกับเราจะดีกว่า”

วิธีที่ 4 ระบายความรู้สึกที่เกิดขึ้น เล่าเรื่องที่ถูกลั่นแกล้งให้คนที่ไว้วางใจ ขอคำปรึกษา และความช่วยเหลือ

วิธีที่ 5 ถ้าเรื่องการกลั่นแกล้งส่งผลเสียอย่างมากกับเรา ให้แจ้งผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบ ให้ดำเนินการเรื่องนี้ คิดวางแผนให้รอบคอบว่าจะแจ้งใครบ้างและในรูปแบบไหน บางครั้งโลกไม่ได้ยุติธรรมกับเราเสมอไป เช่น การไปแจ้งกับหัวหน้าที่เข้าข้างอีกฝ่ายอาจทำให้ถูกลั่นแกล้งมากกว่าเดิม ดังนั้น ต้องแจ้งกับหลายหน่วยงานและหลายคนเพื่อให้มีพยาน

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

วิธีที่ 7 ปรับวิธีการคิดว่าเราไม่ใช่ฝ่ายผิด เหยื่อบางคนโทษตัวเอง ตั้งสติให้ดี ทำความเข้าใจว่าเหยื่อไม่ได้เป็นฝ่ายผิด และไม่ใช้เรื่องที่น่าอับอายในการที่จะบอกผู้กระทำหรือคนอื่นถึงเรื่องที่เกิดขึ้น

วิธีที่ 8 มองหาข้อดีเพื่อเพิ่มความมั่นใจในตัวเอง คนที่ถูกลั่นแกล้งมักจะสูญเสียความมั่นใจในตัวเอง (Low Self-Esteem) เช่น ถูกผู้กระทำต่อว่าคนรอบตัวโทษว่าเป็นความผิดของเหยื่อ ดังนั้น เราต้องพยายามหาข้อดีที่ตัวเองมีอยู่ ชื่นชมตัวเอง เรียกความมั่นใจในตัวเองให้กลับคืนมา เช่น การทำบางอย่างให้สำเร็จตามที่ตั้งเป้าไว้ เพื่อให้เรารู้สึกว่ายังควบคุมชีวิตตัวเองได้อยู่ (Sense of Mastery) ลองถามคนรอบข้างที่เราสนิทว่าตัวเรามีข้อดีอะไรบ้าง

วิธีที่ 9 หากมีความคิด อารมณ์ พฤติกรรม เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ให้พบผู้เชี่ยวชาญ คนที่ถูกลั่นแกล้งมักมีปัญหาทางกายและจิตใจ บางคนหายเร็ว แต่บางคนเรื่องที่เกิดขึ้นกลายเป็นบาดแผลทางใจ ทำให้มีอาการผิดปกติ เช่น คิดวนเวียนเรื่องร้ายซ้ำ ๆ นอนไม่หลับ สมาธิความจำแย่ ดังนั้น การพบกับผู้เชี่ยวชาญ เช่น จิตแพทย์ นักจิตวิทยา เพื่อให้ได้การวินิจฉัยและการช่วยเหลือรักษาจึงเป็นสิ่งที่สำคัญ

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 รายงานวิจัยเรื่อง รูปแบบและลักษณะการมีส่วนร่วมในการกลั่นแกล้งบนพื้นที่สาธารณะออนไลน์ (พรชนก, 2560)

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

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

2.3.2 รายงานวิจัยเรื่อง การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของไทย : ประเภทและวิธีการแก้ไข (สุเมย์, 2562)

ในปัจจุบันมีผู้คนในประเทศไทยกล่าวถึงความรู้สึกเบื่อหน่ายไม่อยากไปทำงานกันมากขึ้นในโลกออนไลน์ ส่วนหนึ่งมองว่ามาจากการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน คนในที่ทำงานเป็นพิษ ทำให้ตนรู้สึกอับอาย หักหลัง กลัว หดหู่ รู้สึกว่ากำลังถูกกีดกันหรือแบ่งแยกจากการกระทำที่ไม่ยุติธรรม ไม่ว่าคนนั้นจะเป็นเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานก็ตาม ซึ่งการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน สุขภาพกายและสุขภาพจิต ที่บริษัทจำเป็นต้องให้ความสำคัญและเอาใจใส่พนักงานไม่ให้องค์กรของตนเกิดสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน การกลั่นแกล้งในที่ทำงานเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นหลายประเทศทั่วโลก ปรากฏการณ์นี้ถูกอธิบายครั้งแรกโดยนักวิจัยชาวสวีเดน Heinz Leymann ในปี ค.ศ. 1984 ซึ่งนิยามการกลั่นแกล้งในที่ทำงานว่า เป็นการแสดงออกที่ไม่เป็นมิตรและไร้จริยธรรม และทำสัปดาห์ละหนึ่งครั้งติดต่อกันเป็นเวลาอย่างน้อย 6 เดือน อันเป็นการแสดงออกที่จงใจคุกคาม ข่มขู่ กีดกันให้ออกจากกลุ่ม หรือทำให้กระทบต่อหน้าทีการทำงานในเชิงลบ ซึ่งในประเทศไทย กฎหมายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานมิได้มีการบัญญัติถึงการคุ้มครองลูกจ้างอันเนื่องมาจากการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน อีกทั้งยังไม่เคยมีการวิจัยเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของไทยมาก่อน งานวิจัยชิ้นนี้

จึงเป็นงานวิจัยชิ้นแรกในไทยที่ทำการศึกษาปรากฏการณ์การกลั่นแกล้งในองค์กรไทยภาคเอกชน

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

ผลการวิจัยสรุปว่ามีสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานในองค์กรไทยภาคเอกชนเกิดขึ้นจริง คิดเป็น 21% เมื่อพิจารณาถึงประเภทของการกลั่นแกล้งในที่ทำงานที่พบเห็นมากที่สุดทุกสัปดาห์หรือทุกวันจากงานวิจัยครั้งนี้ พบว่า เป็นประเภทการกลั่นแกล้งที่เกี่ยวกับงาน (Work Related Bullying) และเป็นประเภทการถูกจับตาดูตลอดเวลามากที่สุด อีกทั้งกลุ่มคนที่ตระหนักได้ว่าตนเองกำลังถูกกลั่นแกล้งในองค์กรน้อยกว่ากลุ่มคนที่กำลังประสบปัญหาการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงานอยู่จริง ซึ่งวิธีการจัดการแก้ไขกับการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงานของกลุ่มคนที่เข้าเกณฑ์การโดนกลั่นแกล้งนั้น พบว่า ส่วนใหญ่เลือกที่จะนิ่งเฉยไม่ตอบโต้ และไม่ใส่ใจกับการโดนกลั่นแกล้ง โดยผลการวิจัยนี้ จะเป็นแนวทางในการหามาตรการการแก้ไขปัญหาการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของไทยที่มีอยู่จริงต่อไป

2.3.3 รายงานวิจัยของเรื่อง การศึกษาสาเหตุและผลกระทบเชิงลึกของการตกเป็นเหยื่อการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ในที่ทำงาน (พิริยะ, 2562)

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

1. สาเหตุของการตกเป็นเหยื่อการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ในที่ทำงาน ประกอบด้วย (1) สาเหตุที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ การทำงานผิดพลาด การทำงานข้ามบทบาท และการทำงานที่ล่าช้า (2) สาเหตุที่เกี่ยวข้องกับทีม ได้แก่ ความขัดแย้งภายในทีม การแข่งขันภายในทีม และการสื่อสารภายในทีม และ (3) สาเหตุที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ได้แก่ สาเหตุที่มาจากบุคลิก

การวางตัวในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ลักษณะของผู้นำหรือผู้บริหารองค์กร การกำหนดบทบาทหน้าที่ นโยบายองค์กรโครงสร้างองค์กร และการประเมินผลการทำงาน

2. ผลกระทบจากการตกเป็นเหยื่อการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ในที่ทำงาน ประกอบด้วย (1) ผลกระทบด้านสุขภาพจิต ได้แก่ ความรู้สึกวิตกกังวล ความรู้สึกโดดเดี่ยว การรับรู้ถึงความเครียดและความรู้สึกซึมเศร้า (2) ผลกระทบด้านงาน ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานลดลง ความผูกพันในงานลดลง ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน และความพึงพอใจในงานลดลง และ(3) ผลกระทบที่เป็นผลลัพธ์ด้านความคิดทำร้ายตัวเอง หรือเคยมีความคิดฆ่าตัวตาย นอกจากนี้ ผลกระทบที่เป็นผลลัพธ์ด้านงานและผลลัพธ์ด้านสุขภาพจิต ยังส่งผลต่อกันอีกด้วย

งานวิจัยนี้จัดเก็บข้อมูลจากผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 9 ท่านเท่านั้น ทำให้ไม่สามารถศึกษาข้อมูลเชิงวิเคราะห์โดยจำแนกตามประเภทของการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ในที่ทำงาน และการศึกษาเปรียบเทียบตามลักษณะทางประชากรหรือในบริบทอื่น ๆ เช่น เพศ และอายุ เป็นต้น รวมไปถึงการศึกษาเปรียบเทียบประเภทขององค์กรและประสบการณ์การทำงาน

สำหรับงานวิจัยในอนาคต เนื่องจากงานวิจัยนี้ยังไม่ได้จัดเก็บข้อมูลเพื่อศึกษาผลของการตกเป็นเหยื่อ จำแนกตามประเภทของการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน การศึกษาเปรียบเทียบตามลักษณะประชากรศาสตร์ รวมถึงการเปรียบเทียบวัฒนธรรมขององค์กร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะให้ผู้สนใจ จัดทำวิจัยต่อเนื่องเพื่อจัดประเภทของการกลั่นแกล้ง นอกจากนี้ ผู้ที่สนใจจัดทำงานวิจัยต่อเนื่องยังสามารถนำกรอบแนวคิดการวิจัยที่ได้จากการวิจัยนี้ไปศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิจัยเชิงปริมาณในอนาคตอีกด้วย

2.3.4 รายงานวิจัยเรื่อง ผลกระทบของการกลั่นแกล้งในที่ทำงานต่อผลการปฏิบัติงานผ่านพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (พิชชาภา, 2563)

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับการกลั่นแกล้งในที่ทำงานระดับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และระดับผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย ศิลปากร 2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการกลั่นแกล้งในที่ทำงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน 3. เพื่อศึกษา อิทธิพลของการกลั่นแกล้งในที่ทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 4. เพื่อศึกษา อิทธิพลของพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยศิลปากร จำนวน 322 คน เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ การถดถอยอย่างง่าย และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

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

ต่อผลการปฏิบัติงาน การกลั่นแกล้งในที่ทำงานมีอิทธิพลเชิงลบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.3.5 รายงานวิจัยเรื่อง การเปิดรับรูปแบบการกลั่นแกล้งบนโซเชียลมีเดีย (Cyber bullying) และความคิดเห็นต่อการรับมือของเจเนอเรชันวาย (Generation Y) (ปริญาดา, 2563)

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1.) เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรของเจเนอเรชันวาย การเปิดรับรูปแบบการกลั่นแกล้งบนโซเชียลมีเดียและความคิดเห็นต่อการรับมือ 2.) เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างลักษณะทางประชากรของเจเนอเรชันวายกับการเปิดรับรูปแบบการกลั่นแกล้งบนโซเชียลมีเดีย 3.) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดรับรูปแบบการกลั่นแกล้งบนโซเชียลมีเดีย กับความคิดเห็นต่อการรับมือ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) รูปแบบวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชากรไทยที่มีอายุระหว่าง 24-39 ปี ที่เปิดรับการกลั่นแกล้งบน Facebook, LINE, Instagram และ Twitter อย่างน้อย 1 ช่องทาง ในระยะเวลา 1 ปีที่ผ่านมาจำนวน 300 ชุด

ผลการวิจัยพบว่า ประชากรเจเนอเรชันวายมีการเปิดรับการกลั่นแกล้งบนโซเชียลมีเดียรูปแบบการโจมตี ด่าทอ (Flaming) สูงสุด โดยผ่านช่อง Facebook มากที่สุด โดยส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการรับมือด้วยวิธีการสนับสนุนจากคนใกล้ชิด (Close support) ในทางกลับกันไม่เห็นด้วยกับวิธีการแก้แค้น (Retaliation) และการโทษตัวเอง (Helplessness) สำหรับการศึกษาสมมติฐาน พบว่า ลักษณะทางประชากรของผู้เปิดรับการกลั่นแกล้งบนโซเชียลมีเดียที่ต่างกันด้านอายุ การศึกษาอาชีพและรายได้ ไม่พบความแตกต่างในการเปิดรับการกลั่นแกล้งบนโซเชียลมีเดียแต่พบความแตกต่าง ด้านเพศซึ่งเพศทางเลื่อมมีการเปิดรับรูปแบบการกลั่นแกล้งบนโซเชียลมีเดียมากกว่าเพศชายและเพศหญิง ผลการวิจัยยังพบว่าความถี่ในการเปิดรับรูปแบบการกลั่นแกล้งบนโซเชียลมีเดียมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการรับมือ

2.3.6 รายงานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน และความเครียดในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงาน ของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระยา (เบญญภา, 2562)

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับความเครียดในการทำงานและระดับความตั้งใจในการลาออกของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระยา (2) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระยา (3) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความเครียดในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระยา กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระยา

เจ้าพระยา จำนวน 409 ชุด และใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล และใช้การวิเคราะห์การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพียร์สัน และการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 41-50 ปี มีสถานภาพโสด การศึกษาอยู่ในระดับการศึกษาปริญญาตรี มีอายุการทำงานมากกว่า 25 ปี ขึ้นไป ระดับเงินเดือน มากกว่า 25,000 บาท สถานภาพเป็นข้าราชการ ตำแหน่งสายงานหลัก บทบาทหน้าที่ เป็นผู้ปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานตามเวลาราชการ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลทางลบต่อความเครียดในการทำงานและความตั้งใจในการลาออกจากงาน ส่วนความเครียดในการทำงานส่งผลทางบวกต่อความเครียดในการทำงาน โดยผลการการศึกษานี้จะเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และแก้ไขข้อบกพร่องที่พบให้ตรงจุดเพื่อลดความเครียด เพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร และทำให้ความตั้งใจในการลาออกจากงานของบุคลากรลดลง

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

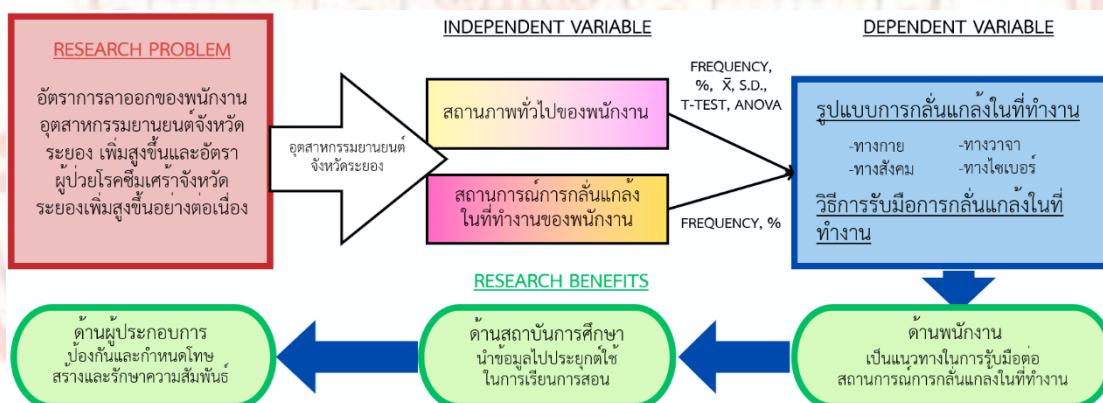
การค้นคว้าอิสระนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเปิดรับ ทักษะคิด พฤติกรรม และแนวโน้มการรับมือต่อสถานการณ์การถูกกลั่นแกล้งบนสื่อสังคม (Cyberbullying) ของกลุ่ม Generation Z ผ่านช่องทางเฟซบุ๊ก โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ ในการเก็บข้อมูลจากผู้ใช้อินเทอร์เน็ตผ่านช่องทางเฟซบุ๊กที่เคยโดนกลั่นแกล้ง เป็นกลุ่ม Generation Z ที่มีอายุระหว่าง 18-27 ปี จำนวน 300 คน การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ค่าร้อยละค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง การศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้ส่วนตัวเฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีการเปิดรับสถานการณ์การกลั่นแกล้งบนสื่อสังคม (Cyberbullying) ผ่านช่องทางเฟซบุ๊กในระดับน้อย (3.93) โดยมีการเปิดรับมากที่สุดเป็นประจำ การมีประสบการณ์การถูกเผยแพร่รูปภาพทั้งที่ได้รับและไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของรูปภาพ ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อสถานการณ์การถูกกลั่นแกล้งบนสื่อสังคม (Cyberbullying) ผ่านช่องทางเฟซบุ๊กในระดับเห็นด้วยว่าเป็นสิ่งที่ไม่เหมาะสม (4.14) กล่าวคือ มีทัศนคติเป็นลบต่อสถานการณ์การถูกกลั่นแกล้งดังกล่าว รวมถึงมีพฤติกรรมการรับมือต่อสถานการณ์การถูกกลั่นแกล้งบนสื่อสังคม (Cyberbullying) ผ่านช่องทางเฟซบุ๊กในระดับน้อย (4.01) โดยมีการรับมือมากที่สุดที่ในประเด็นปิดกั้นผู้กระทำ ไม่ให้เขาสามารถ

ติดต่อ โพสต์ หรือระบายน้ำได้อีก และมีแนวโน้มการรับมือต่อสถานการณ์การถูกกลั่นแกล้งบนสื่อสังคม (Cyberbullying) ในระดับตั้งใจมากที่สุด (4.28) โดยตั้งใจที่จะปฏิบัติตามคำแนะนำของหน่วยงานที่เหมาะสมกับพฤติกรรมการรับมือต่อการกลั่นแกล้งบนสื่อสังคม ทั้งนี้พบว่า การเปิดรับสถานการณ์การกลั่นแกล้งไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อสถานการณ์การกลั่นแกล้งบนสื่อสังคม (Cyberbullying) ผ่านช่องทางเฟซบุ๊ก ทัศนคติต่อสถานการณ์การกลั่นแกล้งบนสื่อสังคมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการรับมือต่อสถานการณ์การถูกกลั่นแกล้งบนสื่อสังคม (Cyberbullying) ผ่านช่องทางเฟซบุ๊กอย่างมีนัยสำคัญ ($R = 325P < 0.001$) มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และยังพบว่าทัศนคติมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการรับมือต่อสถานการณ์การถูกกลั่นแกล้งบนสื่อสังคม (Cyberbullying) ผ่านช่องทางเฟซบุ๊กอย่างมีนัยสำคัญ ($R = 247P < 0.001$) มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

2.4 กรอบแนวคิดงานวิจัย

จากขอบเขตงานวิจัย แนวคิดทฤษฎีจากเอกสาร ตำราและงานวิจัย ผู้วิจัยสามารถนำมา กำหนดเป็นกรอบแนวคิดงานวิจัย ดังภาพที่ 2-1



ภาพที่ 2-1 กรอบแนวคิดงานวิจัย (Conceptual Framework)

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง และเปรียบเทียบความแตกต่างของรูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรม ยานยนต์จังหวัดระยอง ทั้งนี้ เพื่อเป็นประโยชน์แก่สถาบันการศึกษาต่าง ๆ ได้นำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับรายวิชาที่เกี่ยวข้อง และเป็นแนวทางให้พนักงานในองค์กรรับมือต่อสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานได้ พร้อมทั้งสถานประกอบการสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัย เป็นแนวทางในการกำหนดมาตรการในการป้องกันและบทกำหนดโทษการกลั่นแกล้งในที่ทำงานขององค์กร เพื่อสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานระดับต่าง 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 พนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง จำนวน 20,486 คน (สำนักงานสถิติจังหวัดระยอง, 2567)

3.1.2 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Taro Yamane (ธานินทร์, 2563) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 394 คน

3.1.3 การสุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้เกณฑ์ทางด้านภูมิศาสตร์ในตำแหน่งที่ตั้งของโรงงานอุตสาหกรรมยานยนต์ ในพื้นที่จังหวัดระยอง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดลักษณะของเครื่องมือในการวิจัยและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) มีข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ

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

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

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

เกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ยระดับความสำคัญ 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 ใช้เกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) ได้ดังนี้

ระดับความคิดเห็น

น้อยที่สุด

น้อย

ปานกลาง

มาก

มากที่สุด

ค่าน้ำหนักคะแนนของตัวเลือกตอบ

กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน

กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน

กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน

กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน

กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็น 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 กำหนดประเด็นและขอบเขตของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และประโยชน์ของการวิจัย

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

3.2.2.5 ผลที่ได้หลังจากการดำเนินการหาข้อดีข้อเสียระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้นำคำดังกล่าวพร้อมแบบประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาใช้เป็นแนวทางสำหรับการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม

3.2.2.6 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่ผ่านการแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่ต้องการศึกษา ได้แก่ พนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง จำนวน 30 ชุด

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

3.2.2.8 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามผลจากการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามก่อนนำไปใช้จริง

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยได้ดำเนินการเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยได้ทำการติดต่อสัมภาษณ์พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยองและจัดทำแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) และลงพื้นที่เก็บแบบสอบถามในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง

3.3.2 ผู้วิจัยได้ทำหนังสือแนะนำตัวเองกับกลุ่มตัวอย่างผ่านทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (email) โดยแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ในการทำวิจัยเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม อิเล็กทรอนิกส์ที่จัดตั้งไว้

3.3.3 รวบรวมแบบสอบถามพร้อมตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามโดยคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์

3.3.4 นำผลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ซึ่งเก็บไว้ในลักษณะที่เป็นฐานข้อมูล (Data Base) ไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาเปลี่ยนเป็นรหัสตัวเลข (Code) แล้วบันทึกลงโปรแกรมเพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติตามลำดับ 7 ขั้นตอน ดังนี้

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

3.4.2 การคำนวณหาข้อมูลสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จากแบบสอบถามตอนที่ 2 ที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) ใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

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

3.4.4 การคำนวณหาข้อมูลวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จากแบบสอบถามตอนที่ 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) สำหรับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระดับการศึกษา และตำแหน่งงานปัจจุบัน เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรเป็นรายกลุ่ม กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่อีกครั้งโดยใช้ Scheffe Analysis

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

บทที่ 4

ผลของงานวิจัย

การวิเคราะห์และการนำเสนอผลของการวิจัยเรื่อง "การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง" นี้ นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งการนำเสนอเป็น 7 ข้อ ดังนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง
 - 4.4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง
 - 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง
 - 4.6 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง
 - 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดเป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ลำดับต่อไปนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอผลของการวิจัย โดยเรียงตามลำดับการนำเสนอทั้ง 7 ข้อ ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) มีจำนวน 5 ข้อ ดังนี้

4.1.1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศชาย	206	52.28
2. เพศหญิง	188	47.72
รวม	394	100.00

จากตารางที่ 4-1 พบว่า กลุ่มเพศของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ กลุ่มเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 52.28 ที่เหลือได้แก่ กลุ่มเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 47.72

4.1.2 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-2

ตารางที่ 4-2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
1. ต่ำกว่า 25 ปี	62	15.74
2. 25-45 ปี	261	66.24
3. มากกว่า 45 ปี	71	18.02
รวม	394	100.00

จากตารางที่ 4-2 พบว่า กลุ่มอายุของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ กลุ่มอายุ 25-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 66.24 รองลงมาได้แก่ กลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.02 และ กลุ่มอายุของผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด ได้แก่ กลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.74

4.1.3 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระดับการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระดับการศึกษา ปรากฏผลดังตารางที่ 4-3

ตารางที่ 4-3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	126	31.98
2. ปริญญาตรี	198	50.25
3. สูงกว่าปริญญาตรี	70	17.77
รวม	394	100.00

จากตารางที่ 4-3 พบว่า กลุ่มระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ กลุ่มระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 50.25 รองลงมาได้แก่ กลุ่มระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 31.98 และ กลุ่มระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด ได้แก่ กลุ่มระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 17.77

4.1.4 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านตำแหน่งงานปัจจุบัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านตำแหน่งงานปัจจุบัน ปรากฏผลดังตารางที่ 4-4

ตารางที่ 4-4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านตำแหน่งงานปัจจุบัน

ตำแหน่งงานปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
1. ระดับปฏิบัติการ	207	52.54
2. ระดับหัวหน้างาน	127	32.23
3. ระดับบริหาร	60	15.23
รวม	394	100.00

จากตารางที่ 4-4 พบว่า กลุ่มตำแหน่งงานปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ กลุ่มระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 52.54 รองลงมาได้แก่ กลุ่มระดับตำแหน่งหัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 32.23 และ กลุ่มตำแหน่งงานปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด ได้แก่ กลุ่มระดับบริหาร คิดเป็นร้อยละ 15.23

4.1.5 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุงาน ปรากฏผลดังตารางที่ 4-5

ตารางที่ 4-5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุงาน

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. น้อยกว่า 1 ปี	71	18.02
2. 1-5 ปี	154	39.09
3. มากกว่า 5 ปี	169	42.89
รวม	394	100.00

จากตารางที่ 4-5 พบว่า กลุ่มอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ กลุ่มอายุงานมากกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.89 รองลงมาได้แก่ กลุ่มอายุงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.09 และ กลุ่มอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด ได้แก่ กลุ่มอายุงานน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.02

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) มีจำนวน 5 ข้อ ดังนี้

4.2.1 สถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านแนวโน้มจะย้ายงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านแนวโน้มจะย้ายงาน ปรากฏผลดังตารางที่ 4-6

ตารางที่ 4-6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านแนวโน้มจะย้ายงาน

แนวโน้มจะย้ายงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. ย้าย	164	41.62
2. ไม่ย้าย	163	41.37
3. ไม่แน่ใจ	67	17.01
รวม	394	100.00

จากตารางที่ 4-6 พบว่า กลุ่มแนวโน้มจะย้ายงานของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ กลุ่มแนวโน้มจะย้ายงาน คิดเป็นร้อยละ 41.62 รองลงมาได้แก่ กลุ่มแนวโน้มไม่ย้ายงาน

คิดเป็นร้อยละ 41.37 และ กลุ่มแนวโน้มจะย้ายงานของผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด ได้แก่ กลุ่มไม่แน่ใจว่ามีแนวโน้มจะย้ายงาน คิดเป็นร้อยละ 17.01

4.2.2 สถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการมีความสุขกับการทำงานในปัจจุบัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการมีความสุขกับการทำงานในปัจจุบัน ปรากฏผลดังตารางที่ 4-7

ตารางที่ 4-7 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการมีความสุขกับการทำงานในปัจจุบัน

การมีความสุขกับการทำงานในปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
1. มี	229	58.12
2. ไม่มี	99	25.13
3. ไม่แน่ใจ	66	16.75
รวม	394	100.00

จากตารางที่ 4-7 พบว่า กลุ่มการมีความสุขกับการทำงานในปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ กลุ่มการมีความสุขกับการทำงานปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ 58.12 รองลงมาได้แก่ กลุ่มการไม่มีความสุขกับการทำงานปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ 25.13 และ กลุ่มการมีความสุขกับการทำงานในปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด ได้แก่ กลุ่มการไม่แน่ใจว่ามีความสุขกับการทำงานปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ 16.75

4.2.3 สถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเคยถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ปรากฏผลดังตารางที่ 4-8

ตารางที่ 4-8 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน

การถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. เคย	144	36.55
2. ไม่เคย	188	47.72
3. ไม่แน่ใจ	62	15.73
รวม	394	100.00

จากตารางที่ 4-8 พบว่า การถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ กลุ่มไม่เคยถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน คิดเป็นร้อยละ 47.72 รองลงมาได้แก่ กลุ่มเคยถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน คิดเป็นร้อยละ 36.55 และ การถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน

ของผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด ได้แก่ กลุ่มไม่แน่ใจว่าถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน คิดเป็นร้อยละ 15.73

4.2.4 สถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการกลั่นแกล้งผู้อื่นในที่ทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการกลั่นแกล้งผู้อื่นในที่ทำงาน ปรากฏผลดังตารางที่ 4-9

ตารางที่ 4-9 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการกลั่นแกล้งผู้อื่นในที่ทำงาน

การกลั่นแกล้งผู้อื่นในที่ทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. เคย	99	25.13
2. ไม่เคย	235	59.64
3. ไม่แน่ใจ	60	15.23
รวม	394	100.00

จากตารางที่ 4-9 พบว่า กลุ่มการกลั่นแกล้งผู้อื่นในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ กลุ่มไม่เคยกลั่นแกล้งผู้อื่นในที่ทำงาน คิดเป็นร้อยละ 59.64 รองลงมาได้แก่ กลุ่มเคยกลั่นแกล้งผู้อื่นในที่ทำงาน คิดเป็นร้อยละ 25.13 และ กลุ่มการกลั่นแกล้งผู้อื่นในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด ได้แก่ กลุ่มไม่แน่ใจว่าเคยกลั่นแกล้งผู้อื่นในที่ทำงาน คิดเป็นร้อยละ 15.23

4.2.5 สถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านสาเหตุที่ก่อให้เกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านสาเหตุที่ก่อให้เกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ปรากฏผลดังตารางที่ 4-10

ตารางที่ 4-10 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านสาเหตุที่ก่อให้เกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน

สาเหตุที่ก่อให้เกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. ต้องการอำนาจเหนือผู้อื่น	139	35.28
2. ขาดการอบรมเลี้ยงดูที่ดี	83	21.07
3. ปิดข้อบกพร่อง	49	12.44
4. เพื่อความสนุกสนาน	95	24.11
5. เลียนแบบพฤติกรรม	28	7.10
รวม	394	100.00

จากตารางที่ 4-10 พบว่า กลุ่มสาเหตุที่ก่อให้เกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ กลุ่มต้องการอำนาจเหนือผู้อื่น คิดเป็นร้อยละ 35.28 รองลงมา ได้แก่ กลุ่มเพื่อความสนุกสนาน คิดเป็นร้อยละ 24.11 กลุ่มขาดการอบรมเลี้ยงดูที่ดี คิดเป็นร้อยละ 21.07 กลุ่มปิดขอบกพร่อง คิดเป็นร้อยละ 12.44 และ กลุ่มสาเหตุที่ก่อให้เกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด ได้แก่ กลุ่มเลียนแบบพฤติกรรม คิดเป็นร้อยละ 7.10

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง และการวิเคราะห์เป็นรายข้อจำนวน 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)

9. วิพากษ์วิจารณ์
10. กล่าวหาป้ายสี
11. ปล่อยข่าวลือ/นินทา
12. พุดจาตุฎก หยาบคายใส่
13. ตะโกนใส่
14. ข่มขู่ ทำให้กลัว
15. รังแกด้วยคำพูดที่สื่อไปในเรื่องทางเพศ
16. ตอกย้ำ ชำ้เติม

ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying)

17. ระยะเวลาในการส่งงานกระชั้นชิด
18. ปริมาณงานที่มากเกินไป

19. มอบหมายให้ทำงานที่ไม่ตรงหน้าที่

20. ถูกเมินเฉยจากเพื่อนร่วมงาน

21. จ้องจับผิด

22. กีดกันออกจากพรรคพวก

23. บีบให้ออกจากงาน

24. ทำให้เสียหน้าต่อหน้าผู้อื่น

ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying)

25. ถูกข่มขู่คุกคามด้วยข้อความขู่ทำร้าย ให้อายหรือหวังผลในทางอนาจาร ทำให้เกิดความหวาดกลัวผ่านสื่อสังคมออนไลน์

26. นำรูปภาพ หรือคลิปวิดีโอไปเผยแพร่ในสื่อสังคมออนไลน์โดยไม่ได้รับอนุญาต

27. ติดตาม ก่อกวนบนสื่อสังคมออนไลน์

28. คอมเม้น์ ดูถูกเหยียดหยาม ล้อเลียนบนสื่อสังคมออนไลน์

29. ถูกปิดกั้น ลบหรือบล็อกออกจากกลุ่มสื่อสังคมออนไลน์

30. โพสต์คำทอ แฉ ประจานบนสื่อสังคมออนไลน์

31. สร้างบัญชีใช้งานปลอมบนสื่อสังคมออนไลน์

32. นำเข้าข้อความอันเป็นเท็จบนสื่อสังคมออนไลน์

เกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ยระดับความสำคัญ กำหนดเป็นช่วงคะแนนดังนี้

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 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง โดยภาพรวม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง โดยภาพรวม ปรากฏผลดังตารางที่ 4-11

ตารางที่ 4-11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง โดยภาพรวม

รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
โดยภาพรวม	3.64	0.928	มาก
ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying)	3.57	1.110	มาก
1. ชี้นิ้วใส่หน้า/การสัมผัสร่างกาย	3.78	1.348	มาก
2. เดินชน กระแทก ผลัก ดึง	3.59	1.169	มาก
3. แสดงสัญญาณมือที่หยาบคาย	3.49	1.209	ปานกลาง
4. ขว้างปาสิ่งของใส่	3.55	1.305	มาก
5. ตบ ตี ชกต่อย เตะ	3.43	1.362	ปานกลาง
6. ใช้อาวุธทำร้ายร่างกาย	3.52	1.414	มาก
7. ขโมยสิ่งของ	3.50	1.300	มาก
8. ซ่อนหรือทำลายผลงาน	3.72	1.260	มาก
ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying)	3.73	0.869	มาก
9. วิพากษ์วิจารณ์	3.77	1.002	มาก
10. กล่าวหาป้ายสี	3.71	1.063	มาก
11. ปลอ่ยข่าวลือ/นินทา	3.87	1.033	มาก
12. พุดจาตู่ถูก หยาบคายใส่	3.75	1.120	มาก
13. ตะโกนใส่	3.64	1.101	มาก
14. ข่มขู่ ทำให้กลัว	3.67	1.210	มาก
15. รังแกด้วยคำพูดที่สื่อไปในเรื่องทางเพศ	3.68	1.219	มาก
16. ตอกย้ำ ซ้ำเติม	3.75	1.094	มาก
ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying)	3.73	0.873	มาก
17. ระยะเวลาในการส่งงานกระชั้นชิด	3.65	1.023	มาก
18. ปริมาณงานที่มากเกินไป	3.63	1.036	มาก
19. มอบหมายให้ทำงานที่ไม่ตรงหน้าที่	3.75	1.059	มาก
20. ถูกเมินเฉยจากเพื่อนร่วมงาน	3.77	1.154	มาก

ตารางที่ 4-11 (ต่อ)

รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) (ต่อ)	3.73	0.873	มาก
21. จ้องจับผิด	3.76	1.071	มาก
22. กีดกันออกจากพรรคพวก	3.64	1.122	มาก
23. บีบให้ออกจากงาน	3.79	1.225	มาก
24. ทำให้เสียหน้าต่อหน้าผู้อื่น	3.84	1.099	มาก
ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying)	3.53	1.111	มาก
25. ถูกข่มขู่คุกคามด้วยข้อความขู่ทำร้าย ให้ร้ายหรือหวังผล ในทางอนาจาร ทำให้เกิดความหวาดกลัวผ่านสื่อสังคม ออนไลน์	3.45	1.212	ปานกลาง
26. นำรูปภาพ หรือคลิปวิดีโอไปเผยแพร่ในสื่อสังคมออนไลน์ โดยไม่ได้รับอนุญาต	3.54	1.284	มาก
27. ติดตาม ก่อกวนบนสื่อสังคมออนไลน์	3.50	1.236	มาก
28. คอมเมนต์ ถูกเหยียดหยาม ล้อเลียนบนสื่อสังคมออนไลน์	3.60	1.267	มาก
29. ถูกปิดกั้น ลบหรือบล็อกออกจากกลุ่มสื่อสังคมออนไลน์	3.50	1.248	มาก
30. โพสต์คำทอ แฉ ประจานบนสื่อสังคมออนไลน์	3.62	1.263	มาก
31. สร้างบัญชีใช้งานปลอมบนสื่อสังคมออนไลน์	3.52	1.296	มาก
32. นำเข้าข้อความอันเป็นเท็จบนสื่อสังคมออนไลน์	3.58	1.296	มาก

จากตารางที่ 4-11 ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) อยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 , S.D. = 0.869 ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) อยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 , S.D. = 0.873 ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) อยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) อยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.87 – 3.43 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลได้ดังนี้

ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง อยู่ในระดับความสำคัญมาก ได้แก่ การปล่อยข่าวลือ/นินทา ($\bar{X} = 3.87$) การทำให้เสียหน้าต่อหน้าผู้อื่น ($\bar{X} = 3.84$) การบีบให้ออกจากงาน ($\bar{X} = 3.79$) การชี้นิ้วใส่หน้า/การสัมผัสร่างกาย ($\bar{X} = 3.78$) การวิพากษ์วิจารณ์ ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 1.002) การถูกเมินเฉยจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 1.154) การจ้องจับผิด ($\bar{X} = 3.76$) การมอบหมายให้ทำงานที่ไม่ตรงหน้าที่ ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 1.059) การตอกย้ำ ช้าเติม ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 1.094) การพูดจาดูถูก หยาบคายใส่ ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 1.120) การซ่อนหรือทำลายผลงาน ($\bar{X} = 3.72$) การกล่าวหาป้ายสี ($\bar{X} = 3.71$) การรังแกด้วยคำพูดที่สื่อไปในเชิงทางเพศ ($\bar{X} = 3.68$) การข่มขู่ ทำให้กลัว ($\bar{X} = 3.67$) การระยะเวลาในการส่งงานกระชั้นชิด ($\bar{X} = 3.65$) การตะโกนใส่ ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 1.101) การกีดกันออกจากพรรคพวก ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 1.122) การให้ปริมาณงานที่มากเกินไป ($\bar{X} = 3.63$) การโพสต์คำทอ แฉ ประจานบนสื่อสังคมออนไลน์ ($\bar{X} = 3.62$) การคอมเม้นดูถูกเหยียดหยาม ล้อเลียนบนสื่อสังคมออนไลน์ ($\bar{X} = 3.60$) การเดินชน กระแทก ผลัก ดึง ($\bar{X} = 3.59$) การนำเข้าข้อความอันเป็นเท็จบนสื่อสังคมออนไลน์ ($\bar{X} = 3.58$) การขว้างปาสิ่งของใส่ ($\bar{X} = 3.55$) การนำรูปภาพ หรือคลิปวิดีโอไปเผยแพร่ในสื่อสังคมออนไลน์โดยไม่ได้รับอนุญาต ($\bar{X} = 3.54$) การสร้างบัญชีใช้งานปลอมบนสื่อสังคมออนไลน์ ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 1.296) การใช้อาวุธทำร้ายร่างกาย ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 1.414) การติดตาม ก่อแกล้งบนสื่อสังคมออนไลน์ ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 1.236) การถูกปิดกั้น ลบหรือบล็อกออกจากกลุ่มสื่อสังคมออนไลน์ ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 1.248) และ การขโมยสิ่งของ ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 1.300) ตามลำดับ

ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง อยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง ได้แก่ การแสดงสัญญาณมือที่หยาบคาย ($\bar{X} = 3.49$) การถูกข่มขู่คุกคามด้วยข้อความขู่ทำร้าย ให้ร้ายหรือหวังผลในทางอนาจาร ทำให้เกิดความหวาดกลัวผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ($\bar{X} = 3.45$) และ การตบ ตี ชก ต่อย เตะ ($\bar{X} = 3.43$) ตามลำดับ

ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง อยู่ในระดับความสำคัญ น้อย และ น้อยที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

4.4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ โดยใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วย t-test ดังข้อ 4.4.1 และการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระดับการศึกษา และตำแหน่งงานปัจจุบัน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวด้วย Anova ดังข้อ 4.4.2 และ 4.4.3

4.4.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-12

ตารางที่ 4-12 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ

รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง	t-Value	P-Value
โดยภาพรวม	0.71	0.48
1. ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying)	0.61	0.54
2. ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying)	0.11	0.91
3. ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying)	0.17	0.24
4. ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying)	0.84	0.40

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ พบว่าระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 สำหรับการเปรียบเทียบ

เป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) และด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.4.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระดับการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระดับการศึกษา ปรากฏผลดังตารางที่ 4-13

ตารางที่ 4-13 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระดับการศึกษา

รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง	F-Value	P-Value
โดยภาพรวม	0.76	0.47
1. ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying)	1.47	0.23
2. ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying)	0.31	0.74
3. ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying)	0.25	0.78
4. ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying)	0.62	0.54

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระดับการศึกษา พบว่าระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับการเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) และ ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.4.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านตำแหน่งงานปัจจุบัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านตำแหน่งงานปัจจุบัน ปรากฏผลดังตารางที่ 4-14

ตารางที่ 4-14 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านตำแหน่งงานปัจจุบัน

รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง	F-Value	P-Value
โดยภาพรวม	0.07	0.93
1. ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying)	0.56	0.57
2. ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying)	0.18	0.84
3. ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying)	0.02	0.98
4. ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying)	0.20	0.82

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านตำแหน่งงานปัจจุบัน พบว่า ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับการเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) และด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง และการวิเคราะห์เป็นรายข้อจำนวน 12 ข้อ ดังต่อไปนี้

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

เกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็น 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

4.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง ปรากฏผลดังตารางที่ 4-15

ตารางที่ 4-15 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง

วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
โดยภาพรวม	3.69	0.796	มาก
1. ร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง	3.69	1.131	มาก
2. เดินหนีหรือหลีกเลี่ยง	3.49	1.279	ปานกลาง
3. รับฟังอย่างจริงจังเพื่อลอบโยนอีกฝ่าย	3.83	1.024	มาก
4. โทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323	3.44	1.255	ปานกลาง
5. ศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	3.56	1.209	มาก
6. แจ้งหัวหน้างานให้ทราบ	3.81	1.066	มาก
7. ร้องเรียนผ่านระบบร้องทุกข์	3.70	1.182	มาก
8. ศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง	3.70	1.127	มาก
9. ปลุกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมกลั่นแกล้งผู้อื่น	3.87	1.093	มาก
10. ศึกษาหลักธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ	3.61	1.132	มาก
11. เข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร	3.77	1.083	มาก
12. เขียนคำร้องขอย้ายแผนก	3.50	1.232	มาก

จากตารางที่ 4-15 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.87 – 3.44 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลได้ดังนี้

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ได้แก่ ปลุกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมกลั่นแกล้งผู้อื่น ($\bar{X} = 3.87$) รับฟังอย่างจริงจังเพื่อลอบโยนอีกฝ่าย ($\bar{X} = 3.83$) แจ้งหัวหน้างานให้ทราบ ($\bar{X} = 3.81$) เข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร ($\bar{X} = 3.77$) ศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 1.127) ร้องเรียนผ่านระบบร้องทุกข์ ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 1.182) ร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง ($\bar{X} = 3.69$)

ศึกษาผลกระทบเพื่อบำบัดจิตใจ ($\bar{X} = 3.61$) ศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ($\bar{X} = 3.56$) และ เขียนคำร้องขอย้ายแผนก ($\bar{X} = 3.50$) ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง อยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง ได้แก่ เดินหนีหรือหลีกเลี่ยง ($\bar{X} = 3.49$) และ โทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323 ($\bar{X} = 3.44$) ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง อยู่ในระดับความคิดเห็นน้อย และ น้อยที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

4.6 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ โดยใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วย t-test ดังข้อ 4.6.1 และการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระดับการศึกษา และ ตำแหน่งงานปัจจุบัน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวด้วย Anova ดังข้อ 4.6.2 และ 4.6.3

4.6.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-16

ตารางที่ 4-16 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ

วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง	t-Value	P-Value
โดยภาพรวม	1.45	0.15
1. ร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง	1.68	0.09
2. เดินหนีหรือหลีกเลี่ยง	0.99	0.32
3. รับฟังอย่างจริงจังเพื่อลอบโยนอีกฝ่าย	1.82	0.07
4. โทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323	-0.20	0.84
5. ศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	1.41	0.16
6. แจ้งหัวหน้างานให้ทราบ	-0.36	0.72
7. ร้องเรียนผ่านระบบร้องทุกข์	0.92	0.36
8. ศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง	1.09	0.27
9. ปลุกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น	1.59	0.11
10. ศึกษาหลักธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ	1.96	0.05*
11. เข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร	1.45	0.15
12. เขียนคำร้องขอย้ายแผนก	-0.53	0.59

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ พบว่าระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการเปรียบเทียบเป็นรายข้อพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 10 ศึกษาหลักธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ

ลำดับต่อไปผู้วิจัยขอเสนอผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ ในรายข้อจำนวน 1 ข้อ ดังนี้

4.6.1.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง ในข้อที่ 10 ศึกษาหลักธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง ในข้อที่ 10 ศึกษาหลักธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-17

ตารางที่ 4-17 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง ในข้อที่ 10 ศึกษาหลักธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ

เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t-Value	P-Value
1. เพศชาย	206	3.71	1.059	1.96	0.05*
2. เพศหญิง	188	3.49	1.199		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-17 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง ในข้อที่ 10 ศึกษาหลักธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มเพศชายเห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานโดยการศึกษาหลักธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจมากกว่ากลุ่มเพศหญิง

4.6.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระดับการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระดับการศึกษา ปรากฏผลดังตารางที่ 4-18

ตารางที่ 4-18 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระดับการศึกษา

วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง	F-Value	P-Value
โดยภาพรวม	0.43	0.65
1. ร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง	0.16	0.85
2. เดินหนีหรือหลีกเลี่ยง	1.22	0.30
3. รับฟังอย่างจริงจังเพื่อลอบโยนอีกฝ่าย	0.36	0.69
4. โทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323	3.30	0.04*
5. ศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	0.35	0.70
6. แจ้งหัวหน้างานให้ทราบ	0.88	0.42
7. ร้องเรียนผ่านระบบร้องทุกข์	0.04	0.96
8. ศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง	0.01	0.99
9. ปลุกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น	1.37	0.25
10. ศึกษาหลักธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ	3.53	0.03*
11. เข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร	1.95	0.14
12. เขียนคำร้องขอย้ายแผนก	2.18	0.11

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระดับการศึกษา พบว่าระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการเปรียบเทียบเป็นรายข้อพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 4 โทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323 และ ข้อที่ 10 ศึกษาหลักธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ

ลำดับต่อไปผู้วิจัยขอเสนอผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระดับการศึกษา จำนวน 2 รายการ ดังนี้

4.6.2.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง ในข้อที่ 4 โทรปริกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323 จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระดับการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง ในข้อที่ 4 โทรปริกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323 จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระดับการศึกษา พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ไม่พบรายคู่ใดที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.6.2.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง ในข้อที่ 10 ศึกษาหลักธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระดับการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง ในข้อที่ 10 ศึกษาหลักธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระดับการศึกษา ปรากฏผลดังตารางที่ 4-19

ตารางที่ 4-19 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง ในข้อที่ 10 ศึกษาหลักธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาดรี	ปริญญาดรี	สูงกว่าปริญญาดรี
		3.79	3.46	3.70
ต่ำกว่าปริญญาดรี	3.79	-	0.33*	0.09
ปริญญาดรี	3.46		-	0.24
สูงกว่าปริญญาดรี	3.70			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-19 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง ในข้อที่ 10 ศึกษาหลักธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระดับการศึกษา มีความแตกต่าง

กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ โดยกลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ให้ความคิดเห็นกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานโดยการศึกษาหลักธรรมะ เพื่อบำบัดจิตใจมากกว่ากลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรี

4.6.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านตำแหน่งงานปัจจุบัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านตำแหน่งงานปัจจุบัน ปรากฏผลดังตารางที่ 4-20

ตารางที่ 4-20 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านตำแหน่งงานปัจจุบัน

วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง	F-Value	P-Value
โดยภาพรวม	0.69	0.50
1. ร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง	0.91	0.40
2. เดินหนีหรือหลีกเลี่ยง	0.88	0.41
3. รับฟังอย่างจริงจังเพื่อลอบโยนอีกฝ่าย	0.57	0.57
4. โทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323	0.22	0.80
5. ศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	0.56	0.57
6. แจ้งหัวหน้างานให้ทราบ	1.40	0.25
7. ร้องเรียนผ่านระบบร้องทุกข์	1.06	0.35
8. ศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง	1.14	0.32
9. ปลุกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น	2.30	0.10
10. ศึกษาหลักธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ	1.55	0.21
11. เข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร	0.17	0.84
12. เขียนคำร้องขอย้ายแผนก	0.18	0.84

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์

จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านตำแหน่งงานปัจจุบันพบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการเปรียบเทียบเป็นรายข้อพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดเป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากแบบสอบถามเป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ปรากฏผลดังนี้

ลำดับที่	ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	ความถี่
1	ศึกษาถึงต้นเหตุที่ทำให้เกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน	3
2	มีมาตรการการควบคุมการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน	1
3	ลาออกจากงาน	1

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิเคราะห์และการนำเสนอผลการวิจัย เรื่อง “การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง” โดยกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยได้ 2 ข้อ ดังนี้

1. เพื่อศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง

2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของรูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง จำนวน 20,486 คน (สำนักงานสถิติจังหวัดระยอง, 2567) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Taro Yamane (ชานินทร์, 2563) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 394 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้เกณฑ์ทางด้านภูมิศาสตร์ในตำแหน่งที่ตั้งของโรงงานอุตสาหกรรมยานยนต์ในพื้นที่จังหวัดระยอง เครื่องมือในการวิจัยและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) มีข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ

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

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

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

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

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยในส่วนข้อคำถามที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) ใช้การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และในส่วนข้อ

ข้อคำถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science for Windows) ปรากฏค่าอำนาจจำแนกวิเคราะห์โดยการหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.313 - 0.756 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา มีค่าเท่ากับ 0.944 สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการสัมภาษณ์ รวมจำนวนที่รวบรวมได้ทั้งสิ้น 394 ราย จากนั้นผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยข้อคำถามที่เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับคำถามเกี่ยวกับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้ง ในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามและความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) การเปรียบเทียบรูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อมูลสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างด้วย t-test สำหรับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Anova) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรเป็นรายกลุ่ม สำหรับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านตำแหน่งงานปัจจุบัน และด้านระดับการศึกษา กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม ผู้วิจัยจะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่อีกครั้ง โดยใช้ Scheffe Analysis นอกจากนี้ข้อมูลเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าความถี่ (Frequency) โดยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติทั้งหมดใช้การวิเคราะห์โดยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

5.1 สรุปผลการวิจัย

การนำเสนอสรุปผลการวิจัย ผู้วิจัยขอนำเสนอเป็นภาพรวม และข้อสรุปผลการวิจัยที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ตามลำดับดังนี้

5.1.1 พนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มเพศชาย อายุอยู่ในช่วง 25-45 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งระดับปฏิบัติการ อายุงานมากกว่า 5 ปี

5.1.2 สถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ จังหวัดระยอง โดยภาพรวม พบว่า มีแนวโน้มจะยาวนาน มีความสุขกับการทำงานปัจจุบัน

ไม่เคยถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ไม่เคยกลั่นแกล้งผู้อื่นในที่ทำงาน และสาเหตุที่ก่อให้เกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงานเพราะต้องการอำนาจเหนือผู้อื่น

5.1.3 การศึกษารูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมาก สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยองให้ความสำคัญกับด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) และด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) ตามลำดับ ส่วนการเปรียบเทียบเป็นรายข้อ อยู่ในระดับความสำคัญมาก ได้แก่ พนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยองให้ความสำคัญมากกับการปล่อยข่าวลือ/นินทา การทำให้เสียหน้าต่อหน้าผู้อื่น การบีบให้ออกจากงาน การชี้นิ้วใส่หน้า/การสัมผัสร่างกาย การวิพากษ์วิจารณ์ การถูกเฆี่ยนตีจากเพื่อนร่วมงาน การจ้องจับผิด การมอบหมายให้ทำงานที่ไม่ตรงหน้าที่ การตอกย้ำ ชำเติม การพูดจาดูถูก หยาบคายใส่ การช้อนหรือทำลายผลงาน การกล่าวหาป้ายสี การรังแกด้วยคำพูดที่สื่อไปในเรื่องทางเพศ การข่มขู่ ทำให้กลัว การระยะเวลาในการส่งงาน กระชั้นชิด การตะโกนใส่ การกีดกันออกจากพรรคพวก การให้ปริมาณงานที่มากเกินไป การโพสต์คำทอ แฉ ประจานบนสื่อสังคมออนไลน์ การคอมเมนต์ ดูถูกเหยียดหยาม ล้อเลียนบนสื่อสังคมออนไลน์ การเดินชน กระแทก ผลัก ดึง การนำเข้าข้อความอันเป็นเท็จบนสื่อสังคมออนไลน์ การขวางปาสิ่งของใส่ การนำรูปภาพ หรือคลิปวิดีโอไปเผยแพร่ในสื่อสังคมออนไลน์ โดยไม่ได้รับอนุญาต การสร้างบัญชีใช้งานปลอมบนสื่อสังคมออนไลน์ การใช้อาวุธทำร้ายร่างกาย การติดตาม ก่อวบนบนสื่อสังคมออนไลน์ การถูกปิดกั้น ลบหรือบล็อกออกจากกลุ่มสื่อสังคมออนไลน์ และการขโมยสิ่งของ ตามลำดับ

5.1.4 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ พบว่า ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับการเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) และด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.5 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระดับการศึกษา พบว่า ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับการเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า

ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.6 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านตำแหน่งงานปัจจุบัน พบว่า ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับการเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.7 การศึกษาวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ได้แก่ ปลุกฝังไม่ให้เกิดพฤติกรรมกลั่นแกล้งผู้อื่น รับฟังอย่างจริงใจเพื่อลดข้อขัดแย้ง หักห้ามใจให้ทราบ เข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร ศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องร้องเรียนผ่านระบบร้องทุกข์ ร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมกลั่นแกล้ง ศึกษาหลักธรรมะเพื่อปรับจิตใจ ศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และเขียนคำร้องขอย้ายแผนก ตามลำดับ

5.1.8 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 10 ศึกษาหลักธรรมะเพื่อปรับจิตใจ

5.1.9 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระดับการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 4 โทรปรึกษาสายด่วนกรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323 และข้อที่ 10 ศึกษาหลักธรรมะเพื่อปรับจิตใจ

5.1.10 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านตำแหน่งงานปัจจุบัน พบว่า ระดับความสำคัญของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

ประเด็นสำคัญที่ได้พบจากผลการวิจัยในเรื่องนี้ ผู้วิจัยจะได้นำมาอภิปรายเพื่อสรุปเป็นข้อยุติ ให้ทราบถึงข้อเท็จจริง โดยมีการนำเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอ้างอิงสนับสนุนหรือขัดแย้งได้ 3 ข้อ ดังนี้

5.2.1 จากผลการศึกษารูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ส่วนการเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน 3 ลำดับแรก ได้แก่ การปล่อยข่าวลือ/นินทา การทำให้เสียหน้าต่อหน้าผู้อื่น และการบีบให้ออกจากงาน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชชาภา บุญณะ (2563) เรื่อง ผลกระทบของการกลั่นแกล้งในที่ทำงานต่อผลการปฏิบัติงานผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่พบว่าระดับความคิดเห็นของการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.58 รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน 3 ลำดับแรก ได้แก่ การที่ต้องเผชิญกับภาระงานที่มากเกินไป การได้รับข้อมูลที่ไม่เพียงพอ ทำให้ส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน และการถูกคุกคามหรือถูกทำร้ายร่างกาย

5.2.2 จากผลการศึกษารูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 โดยมีค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อตามลำดับ ได้แก่ การโพสต์คำทอ แฉ ประจานบนสื่อสังคมออนไลน์ การคอมเมนต์ ดูถูกเหยียดหยาม ล้อเลียนบนสื่อสังคมออนไลน์ การนำเข้าข้อความอันเป็นเท็จบนสื่อสังคมออนไลน์ การนำรูปภาพ หรือคลิปวิดีโอไปเผยแพร่ในสื่อสังคมออนไลน์ โดยไม่ได้รับอนุญาต การติดตาม ก่อวบนบนสื่อสังคมออนไลน์ การถูกปิดกั้น ลบหรือบล็อกออกจากกลุ่มสื่อสังคมออนไลน์ การสร้างบัญชีใช้งานปลอมบนสื่อสังคมออนไลน์ และการถูกข่มขู่คุกคามด้วยข้อความขู่ทำร้าย ให้ร้ายหรือหวังผลในทางอนาจาร ทำให้เกิดความหวาดกลัวผ่านสื่อสังคมออนไลน์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิริยะ กิมาลี (2562) เรื่อง การศึกษาสาเหตุและผลกระทบเชิงลึกของการตกเป็นเหยื่อการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ในที่ทำงาน พบว่ารูปแบบการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ในที่ทำงานมาจากการใช้ข้อความ หรือรูปภาพเสียดสี ล้อเลียน การใส่ร้ายป้ายสี นินทา การถูกประจาน การถูกต่อว่า ตำหนิ ใช้ข้อความไม่สุภาพ

5.2.3 จากผลการศึกษาวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 พบว่า วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ปลุกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมกลั่นแกล้งผู้อื่น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 รับฟังอย่างจริงจัง

เพื่อเปรียบเทียบอีกฝ่าย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และแจ้งหัวหน้างานให้ทราบ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเมย์ ฤทธิ์น้ำสุข (2562) เรื่อง การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของไทย : ประเภทและวิธีการแก้ไข จากสมมุติฐานการวิจัยที่มีสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ในองค์กรไทยภาคเอกชนเกิดขึ้นจริง และกลุ่มคนที่ตระหนักได้ว่าตนเองกำลังถูกกลั่นแกล้ง ในองค์กรน้อยกว่ากลุ่มคนที่ประสบปัญหาการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน พบว่า ร้อยละ 25 เลือกที่จะแจ้งหรือรายงานเหตุการณ์การถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงานให้ผู้มีอำนาจเหนือกว่าทราบ โดนอาจจะไม่จำเป็นต้องเป็นหัวหน้างานสายตรงของตนเองก็ได้

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่อง “การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของ พนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง” นี้ ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะแนวทางที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

5.3.1.1 สถาบันการศึกษาต่าง ๆ ควรมีแนวทางในการเรียนการสอนเรื่อง สิทธิขั้นพื้นฐานของตนเองและผู้อื่น เพื่อเคารพสิทธิของกันและกัน

5.3.1.2 สถานประกอบการ ควรมีการจัดโครงการสานสัมพันธ์ เพื่อให้พนักงาน เกิดความเชื่อมโยงและเข้าใจความรู้สึกผู้อื่น

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรมีการศึกษาถึงระดับความรุนแรงในการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.2 ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการในการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ในการทำวิจัยครั้งต่อไป เช่น รูปแบบองค์กร ลักษณะสายงาน ลักษณะโครงสร้าง และวัฒนธรรม องค์กร เป็นต้น

5.3.2.3 องค์กรควรมีการเรียนเชิญอาจารย์จิตวิทยาหรือจิตแพทย์มาบรรยายถึง วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน อันจะช่วยเสริมสร้างสภาพจิตใจให้พนักงานเกิด ความรู้สึกเบิกบาน

5.3.2.4 กรณีพนักงานเกิดความขัดแย้งกัน ควรมีการให้พนักงานเผชิญหน้าคุยกัน เพื่อแก้ไขปัญหาถึงสาเหตุที่แท้จริง

5.3.2.5 กรณีเกิดความจำเป็น ควรจ้างอาจารย์จิตวิทยาหรือจิตแพทย์ เข้ามาให้คำปรึกษากับพนักงานที่อ่อนไหวเกี่ยวกับการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน รวมถึงพนักงาน ที่กลั่นแกล้งผู้อื่นในที่ทำงานเช่นกัน

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 บึงไธย. (2566). ความรู้ทางกฎหมายเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันและรู้เท่าทันการใช้สื่อสังคมออนไลน์สำหรับเยาวชนจังหวัดอุดรธานี. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ปีที่ 43 ฉบับที่ 2 (มีนาคม-เมษายน 2567).
- กรกมล แจ่มเจริญยิ่ง. (2564). การเปิดรับ ทศนคติ 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>
- เจษฎา นกน้อย. (2562). การกลั่นแกล้งในที่ทำงาน: ผลกระทบและวิธีการรับมือ. วารสารหาดใหญ่วิชาการ. ปีที่ 17 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2562) : 263-273.
- ณัฏพล บุรพานนท์. (2566). [ออนไลน์]. Bully (บูลลี่) คืออะไร และวิธีการรับมือเมื่อการ Bully เกิดขึ้นกับเรา. [สืบค้นวันที่ 3 พฤศจิกายน 2567]. จาก <https://www.sanook.com/>
- ทวีศักดิ์ สิริรัตน์เรขา. (2565). [ออนไลน์]. การบูลลี่. [สืบค้นวันที่ 3 พฤศจิกายน 2567]. จาก <https://www.happyhomeclinic.com/mh11-bullying.html>
- เทวัญ วิวัฒน์พัฒนกุล. (2565). การป้องกันและแก้ไขปัญหาการตกเป็นเหยื่อความรุนแรงของกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอาชีววิทยาและการบริหารงานยุติธรรม คณะอาชีววิทยาและการบริหารงานยุติธรรม มหาวิทยาลัยรังสิต
- ธเนตรตรี รัตนเรืองยศ. (2559) [ออนไลน์]. การบูลลี่ คืออะไร-สาเหตุและการแก้ปัญหา Bully ในสังคม. [สืบค้นวันที่ 3 พฤศจิกายน 2567]. จาก <https://faithandbacon.com/bullying-solutions/>

- เบญญาภา ศิริปทุมทัศน์. (2562). คุณภาพชีวิตการทำงาน และความเครียดในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระยา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ประครอง งามชัยภูมิ. (2563). “การกลั่นแกล้งตามมุมมองพระพุทธศาสนา.” วารสารธรรมวัตร. ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2563).
- ปรางทิพย์ บุญไชยอภิสิทธิ์. (2567). [ออนไลน์]. “บูลลี่ (Bully)” ในวันนี้รู้จักคำนี้มากขึ้น แต่ทำไมยังเกิดปัญหา? [สืบค้นวันที่ 3 พฤศจิกายน 2567]. จาก <https://mentalmateservice.com/bullying-issue/>
- ปราณี ปวีณชนา. (2567). [ออนไลน์]. แกล้งกัน (Bullying) ผลร้ายต่อทั้งคนโดนแกล้งและคนแกล้ง. [สืบค้นวันที่ 3 พฤศจิกายน 2567]. จาก <https://www.manarom.com/blog/bullying>
- ปริญา จีระสมบัติ. (2563). การเปิดรับรูปแบบการกลั่นแกล้งบนโซเชียลมีเดีย (Cyberbullying) และความคิดเห็นต่อการรับมือของเจเนอเรชั่นวาย (Generation Y). การค้นคว้าอิสระวารสารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสื่อสารมวลชน คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ปองกมล สุรัตน์. (2561). สาเหตุและผลกระทบที่เกี่ยวข้องกับการรังแกผ่านโลกไซเบอร์: กรณีศึกษาเยาวชนไทยผู้ถูกรังแก. วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 : 260-273.
- พิชชาภา บุญณะ. (2563). ผลกระทบของการกลั่นแกล้งในที่ทำงานต่อผลการปฏิบัติงานผ่านพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร
- พรชนก ดาวประดับ. (2560). รูปแบบและลักษณะการมีส่วนร่วมในการกลั่นแกล้งบนพื้นที่สาธารณะออนไลน์. วิทยานิพนธ์วารสารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสื่อสารมวลชน คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- พริยะ กิมาลี. (2562). การศึกษสาเหตุและผลกระทบเชิงลึกของการตกเป็นเหยื่อการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ในที่ทำงาน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (ระบบสื่อสารเพื่อการจัดการ) สาขาวิชาระบบสื่อสารเพื่อการจัดการคณะวารสารศาสตร์. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- มูลนิธิยุวพัฒน์. (2562). [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_พิมพ์ครั้งที่3.pdf
- ยุวดี แตรประสิทธิ์ และคณะ. (2566). “การกลั่นแกล้งทางสังคมของวัยรุ่น: บทบาทพยาบาลในการสร้างภูมิคุ้มกันทางใจ.” วารสารวิจัยเพื่อการส่งเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิต. ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม - สิงหาคม 2566) : 72-82.
- วรรณ ดาราพงษ์. (2563). ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการกำกับดูแลการกลั่นแกล้งรังแกทางไซเบอร์ในกรณีเด็กและเยาวชน. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- วารสารการเงินและธนาคาร. (2567). [ออนไลน์]. Jobsdb by SEEK ชื่อ “งานหนัก” สาเหตุหลักทำพนักงานเครียดจนลาออก. [สืบค้นวันที่ 3 พฤศจิกายน 2567]. จาก <https://moneyandbanking.co.th/2024/109325/>
- ศิริวัฒน์ บุปผาเจริญ. (2563). [ออนไลน์]. หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการวางแผนอัตราค่าจ้าง. [สืบค้นวันที่ 3 พฤศจิกายน 2567]. จาก <https://phaisarn.go.th/oldweb/phaisarn.go.th/>
- สุพิชัย คณะช่าง. (2566). [ออนไลน์]. การบูลลี่ในที่ทำงาน คือ ภัยร้ายบั่นทอนวัฒนธรรมองค์กร. [สืบค้นวันที่ 3 พฤศจิกายน 2567]. จาก <https://brightsidepeople.com/workplacebullying-การบูลลี่กันในที่ทำงาน/>
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2564). [ออนไลน์]. มาตรการในการต่อต้านและการคุ้มครองบุคคลจากการถูกกลั่นแกล้งในสังคม. [สืบค้นวันที่ 3 พฤศจิกายน 2567]. จาก <https://lawforasean.krisdika.go.th/>
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 ฉบับประชาชน พลิกโฉมประเทศไทยก้าวไปด้วยกัน. [สืบค้นวันที่ 3 พฤศจิกายน 2567]. จาก https://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2565/E/258/T_0001.PDF
- สุเมย์ ฤทธิ์นำสุข. (2562). การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของไทย : ประเภทและวิธีการแก้ไข. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุษณีย์ ตันสูงเนิน และสมาลี วงษ์วิจิต. (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>
- 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.
- Kumar, V.L. & Goldstein, M.A. (2020) Cyberbullying and Adolescents. Current Pediatrics reports, 8, 86-92.
- Roberts, B. et al. (2020). Bullying in the Workplace: background and a call to action. International Journal of Bullying Prevention. WorkLife Office, Michigan State University.



ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานใน
อุตสาหกรรม ยานยนต์จังหวัดระยอง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ในระดับปริญญาโท ภาควิชา
บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาสถานภาพทั่วไปและข้อมูลการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรม
ยานยนต์จังหวัดระยอง เพื่อวิเคราะห์รูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน
ของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง ผลการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงแนวทาง
ในการรับมือต่อสถานการณ์ แก้ไขปัญหา และป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน
อันจะนำไปสู่การพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาพจิตที่ดีของพนักงาน
ลดอัตราการลาออก และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรโดยรวม คำตอบของท่าน
มีคุณค่าอย่างยิ่งต่องานวิจัย ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลที่รับจากท่านไว้เป็นความลับ ข้อมูลที่ตรงกับ
ความเป็นจริงและสมบูรณ์ จะช่วยให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความถูกต้อง ผู้วิจัยจึงใคร่
ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดตอบแบบสอบถามตามความสำคัญของท่านอย่างรอบคอบ
ให้ครบทุกข้อ แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 5 ตอน มีจำนวน 6 หน้า

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

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

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ลักษณะ
แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) จำนวน 32 ข้อ

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

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

นางสาวณัฐกุล ทรงบัณฑิตย์
ผู้วิจัย

ที่อยู่ 99/21 หมู่ 1 ตำบลมะขามคู่ อำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง 21180

โทร 088-202-1922 E-mail : Nattakul04@gmail.com

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าตัวเลือกที่ตรงกับท่านมากที่สุดเพียงตัวเลือกเดียว

1. เพศ

☐ 1. หญิง

☐ 2. ชาย

2. อายุ

☐ 1. ต่ำกว่า 25 ปี

☐ 2. 25-45 ปี

☐ 3. มากกว่า 45 ปี

3. ระดับการศึกษา

☐ 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ 2. ปริญญาตรี

☐ 3. สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

☐ 1. ระดับปฏิบัติการ

☐ 2. ระดับหัวหน้างาน

☐ 3. ระดับผู้บริหาร

5. อายุงาน

☐ 1. น้อยกว่า 1 ปี

☐ 2. 1 – 5 ปี

☐ 3. มากกว่า 5 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าตัวเลือกที่ตรงกับท่านมากที่สุดเพียงตัวเลือกเดียว

6. ท่านมีแนวโน้มจะย้ายงานหรือไม่

☐ 1. ย้าย

☐ 2. ไม่ย้าย

☐ 3. ไม่แน่ใจ

7. ท่านรู้สึกมีความสุขกับการทำงานในปัจจุบันหรือไม่

☐ 1. มี

☐ 2. ไม่มี

☐ 3. ไม่แน่ใจ

8. ท่านเคยถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงานหรือไม่

☐ 1. เคย

☐ 2. ไม่เคย

☐ 3. ไม่แน่ใจ

9. ท่านเคยกลั่นแกล้งผู้อื่นในที่ทำงานหรือไม่

☐ 1. เคย

☐ 2. ไม่เคย

☐ 3. ไม่แน่ใจ

10. สาเหตุใดก่อให้เกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงานมากที่สุด

☐ 1. ต้องการมีอำนาจเหนือผู้อื่น

☐ 2. ขาดการอบรมเลี้ยงดูที่ดี

☐ 3. ปิดบังข้อบกพร่อง

☐ 4. เพื่อความสนุกสนาน

☐ 5. เลียนแบบพฤติกรรม

ตอนที่ 3 รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในตารางที่ตรงกับระดับความสำคัญที่ท่านเห็นด้วยมากที่สุด เพียงตัวเลือกเดียว

รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง		ระดับความสำคัญ				
		มากที่สุด	มาก	ปาน	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying)						
1	ชั๊นใส่หน้า/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	รังแกด้วยคำพูดที่สื่อไปในเรื่องทางเพศ	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
19	มอบหมายให้ทำงานที่ไม่ตรงหน้าที่	5	4	3	2	1

รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง		ระดับความสำคัญ				
		มากที่สุด	มาก	ปาน	น้อย	น้อยที่สุด
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 ให้ร้ายหรือ หวังผลในทางอนาจาร ทำให้เกิดความหวาดกลัว ผ่านสื่อสังคมออนไลน์	5	4	3	2	1
26	นำรูปภาพ หรือคลิปวิดีโอไปเผยแพร่ในสื่อสังคม ออนไลน์โดยไม่ได้รับอนุญาต	5	4	3	2	1
27	ติดตาม ก่อกวนบนสื่อสังคมออนไลน์	5	4	3	2	1
28	คอมเม้น์ ดูถูกเหยียดหยาม ล้อเลียนบนสื่อสังคม ออนไลน์	5	4	3	2	1
29	ถูกปิดกั้น ลบหรือบล็อกออกจากกลุ่มสื่อสังคม ออนไลน์	5	4	3	2	1
30	โพสต์ตำหนิ แฉ ประจานบนสื่อสังคมออนไลน์	5	4	3	2	1
31	สร้างบัญชีใช้งานปลอมบนสื่อสังคมออนไลน์	5	4	3	2	1
32	นำเข้าข้อความอันเป็นเท็จบนสื่อสังคมออนไลน์	5	4	3	2	1

ตอนที่ 4 วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในตารางที่ตรงกับระดับความคิดเห็นที่ท่านเห็นด้วยมากที่สุด เพียงตัวเลือกเดียว

วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง		ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง	5	4	3	2	1
2	เดินหนีหรือหลีกเลี่ยง	5	4	3	2	1
3	รับฟังอย่างจริงจังเพื่อปลอบโยนอีกฝ่าย	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	ปลุกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมกลั่นแกล้งผู้อื่น	5	4	3	2	1
10	ศึกษาหลักธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ	5	4	3	2	1
11	เข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร	5	4	3	2	1
12	เขียนคำร้องขอย้ายแผนก	5	4	3	2	1

ตอนที่ 5 ความสำคัญและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะลงในช่องว่างที่เว้นไว้ให้

ท่านคิดว่าวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยองที่ได้กล่าวไว้ในแบบสอบถามตอนที่ 4 ท่านมีความคิดเห็นว่ามีแนวทางเพิ่มเติมใดบ้าง

.....

.....

.....

*****ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถาม*****



ภาคผนวก ข

การประเมินตามดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือจุดประสงค์
(Item Objective Congruence : IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน มีดังต่อไปนี้

1. **Name :** คุณอภิชาติ แสงศรี
Position : Deputy Human Resources and Administration Division Manager
Company : บริษัท เอจีซี วิถีไทย จำกัด(มหาชน)
2. **Name :** คุณนิโรจน์ คำพูน
Position : ผู้จัดการอาวุโส
Company : บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน)
3. **Name :** คุณรัฐพล อุณากัณฑ์พร
Position : Executive Vice President
Company : บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน)
4. **Name :** คุณสุรีพร มิตรธรรมณะ
Position : Deputy Managing Director General management
Company : บริษัท คิวทีซี เอนเนอร์ยี จำกัด (มหาชน)
5. **Name :** คุณปนัดดา เสวกอารมณ์
Position : เลขานุการผู้บริหารระดับสูง
Company : บริษัท ทีไอพีเอส จำกัด

ผลการประเมินผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
(Index of Item Objective Congruence : IOC)

การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยองมีผลประเมินตามดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence : IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านดังต่อไปนี้

ข้อ คำถาม	Item Objective Congruence : IOC							ผลสรุป
	ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3	ท่าน ที่ 4	ท่าน ที่ 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	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ข้อ คำถาม	Item Objective Congruence : IOC							ผลสรุป
	ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3	ท่าน ที่ 4	ท่าน ที่ 5	IOC= $\sum R/N$	เกณฑ์	
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ (ต่อ)								
ข้อที่ 5	-1	1	1	1	1	0.6	≤ 0.5	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง 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	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
ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal bullying)								
ข้อที่ 9	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 10	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ข้อ คำถาม	Item Objective Congruence : IOC							ผลสรุป
	ทำ ที่ 1	ทำ ที่ 2	ทำ ที่ 3	ทำ ที่ 4	ทำ ที่ 5	IOC= $\sum R/N$	เกณฑ์	
ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal bullying) (ต่อ)								
ข้อที่ 11	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 12	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 13	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 14	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 15	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 16	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social bullying)								
ข้อที่ 17	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 18	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 19	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 20	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 17	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 21	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 22	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์

ข้อ คำถาม	Item Objective Congruence : IOC							ผลสรุป
	ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3	ท่าน ที่ 4	ท่าน ที่ 5	IOC= $\sum R/N$	เกณฑ์	
ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social bullying) (ต่อ)								
ข้อที่ 23	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 24	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber bullying)								
ข้อที่ 25	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 26	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 27	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 28	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 29	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 30	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 31	1	1	1	0	1	0.80	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 32	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ตอนที่ 5 ความสำคัญและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือ การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง จำนวน 1 ข้อ								
ข้อที่ 1	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์



ภาคผนวก ค

ค่าความเชื่อมั่นจาก Output Window ของโปรแกรม SPSS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.944	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	159.53	781.223	.421	.944
P2	159.80	760.855	.677	.942
P3	159.70	770.079	.608	.943
P4	159.93	758.202	.652	.942
P5	159.83	756.351	.565	.943
P6	160.03	749.344	.590	.943
P7	160.10	757.817	.625	.942
P8	159.60	769.972	.524	.943
V1	159.53	784.533	.391	.944
V2	159.10	790.852	.324	.944
V3	159.37	786.171	.338	.944
V4	159.43	784.392	.315	.945
V5	159.73	775.926	.414	.944
V6	159.53	758.051	.669	.942
V7	159.50	774.672	.422	.944
V8	159.70	787.528	.344	.944
S1	159.80	776.579	.458	.944
S2	159.57	787.840	.313	.944
S3	159.80	784.924	.346	.944
S4	159.60	786.041	.368	.944
S5	159.50	780.397	.412	.944
S6	159.40	777.283	.502	.943
S7	159.67	749.678	.756	.941

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
S8	159.47	762.120	.669	.942
C1	159.80	761.062	.627	.942
C2	159.53	753.844	.715	.942
C3	159.90	759.748	.692	.942
C4	159.43	769.289	.615	.943
C5	159.90	768.369	.531	.943
C6	159.47	766.257	.638	.942
C7	160.10	762.438	.613	.943
C8	159.67	762.575	.629	.942
M1	159.83	781.454	.358	.944
M2	159.00	782.000	.503	.943
M3	159.87	780.740	.402	.944
M4	160.47	767.430	.497	.943
M5	160.20	760.924	.538	.943
M6	159.53	779.706	.463	.944
M7	160.03	752.447	.635	.942
M8	159.40	784.179	.343	.944
M9	159.23	777.426	.498	.943
M10	159.70	766.631	.647	.942
M11	159.67	783.264	.428	.944
M12	160.23	777.082	.400	.944

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	ณัฐกุล ทรงบัณฑิตย์
ชื่อการค้นคว้าอิสระ	การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ประวัติ	
มัธยมศึกษา	โรงเรียนเซนต์โยเซฟระยอง
ปริญญาตรี	คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี สาขาเทคโนโลยีวิศวกรรมอุตสาหกรรมและโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ที่อยู่	99/21 หมู่ 1 ตำบลมะขามคู่ อำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง 21180
E-mail	Nattakul04@gmail.com
เบอร์โทรศัพท์	088-202-1922