



การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่น
น้ำมันจังหวัดระยอง

นายรัฐวิชัย อนุภากรณ์พร

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่น
น้ำมันจังหวัดระยอง

นายรัฐวิทย์ อุณากัณฑ์พร

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ



ใบรับรองโครงร่างการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เรื่อง การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานใน
อุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง

โดย นายรัฐวิชัย อุณากัณฑ์พร

ได้รับอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

คณะศิลปบัณฑิตวิทยาลัย / หัวหน้า
ภาควิชา

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.เสรี วงษ์มณฑา)

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพล พุ่มศิริ)

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุนีย์ วรรณโกมล)

ประธานกรรมการ

อาจารย์ที่ปรึกษา

กรรมการ

ชื่อ : นายรัฐวิทย์ อุณากัณฑ์พร
 ชื่อการค้นคว้าอิสระ : การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่
 ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน
 จังหวัดระยอง
 สาขาวิชา : บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
 อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพล พุ่มศิริ
 หลัก
 ปีการศึกษา : 2567

บทคัดย่อ

จากแนวโน้มการลาออกของพนักงานเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง และปัญหาความเครียดสะสม
 จากการทำงาน อันเนื่องจากสาเหตุการกลั่นแกล้งในสถานที่ทำงาน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา
 รูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน
 จังหวัดระยอง เพื่อเป็นแนวทางในการรับมือต่อสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานและเพิ่ม
 ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรโดยรวม ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานใน
 อุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง จำนวน 14,387 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 389 คน
 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม และใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่า
 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติอ้างอิง ได้แก่ t-test และ Anova

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง ส่วนใหญ่เป็นเพศ
 ชาย มีอายุ 25-45 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ มีอายุงาน
 1-5 ปี สาเหตุที่ก่อให้เกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงานมากที่สุด คือ เพื่อความสนุกสนาน รูปแบบการ
 กลั่นแกล้งในที่ทำงานให้ความสำคัญมากกับด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) ด้วย
 การตะโกนใส่ ช่มชู้ทำให้กลัว และพูดจาดูถูก หยาดคายใส่ เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ
 ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของ
 ผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน
 โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบความ
 แตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน พบว่า ด้าน
 ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และด้านอายุงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

(มีจำนวนทั้งสิ้น 112 หน้า)

คำสำคัญ : รูปแบบ วิธีการรับมือ การกลั่นแกล้งในที่ทำงาน อุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก

Name : Mr. Ratthawich Unakanporn
 Independent Study Title : A Study of Patterns and Coping Methods of Workplace Bullying of Employees in the Refinery 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 rising trend of employee resignations and increasing work-related stress caused by workplace bullying, this study aims to explore the patterns and coping methods of workplace bullying among employees in the refinery industry in Rayong Province. The objective is to provide guidelines for effectively handling workplace bullying and enhancing overall organizational performance. the target population consists of 14,387 employees in the refinery industry in Rayong, with a sample size of 389 participants. Data was collected using questionnaires and analyzed through descriptive statistics (percentage, mean, standard deviation) and inferential statistics (t-test and ANOVA).

The findings indicate that most respondents are male, aged between 25–45 years, with education below a bachelor's degree, working at the operational level with 1–5 years of work experience. The primary cause of bullying was identified as seeking amusement. Verbal bullying was found to be the most prevalent form, including yelling, threats, and the use of rude or demeaning language. the comparison of perceived significance of bullying patterns based on general demographics showed no statistically significant difference at the .05 level. However, the comparison of coping methods revealed statistically significant differences based on job position and years of service at the .05 level.

(Total 112 Pages)

Keywords: Patterns Methods Workplace Bullying Refinery Industry

Advisor

กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำวิจัยฉบับนี้ต้องการศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง เพื่อเป็นแนวทางในการรับมือต่อสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรโดยรวม การดำเนินงานวิจัยสามารถเป็นไปตามกำหนดการของแผนการดำเนินงานวิจัย โดยได้รับความกรุณาจากคณะผู้เชี่ยวชาญที่ช่วยชี้แนะเนื้อหาและปรับแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านซึ่งทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี และได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ ดร.เสรี วงษ์มณฑา รองศาสตราจารย์ ดร.สุณีย์ วรรณโกมล และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพล พุ่มศิริ อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ที่กรุณาให้คำแนะนำปรึกษาตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างยิ่ง ผู้วิจัยตระหนักถึงความตั้งใจจริงและความทุ่มเทของอาจารย์และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

อนึ่ง ผู้วิจัยหวังว่า งานวิจัยฉบับนี้จะมีประโยชน์อยู่ไม่น้อย จึงขอมอบส่วนดีทั้งหมดนี้ให้แก่เหล่าคณาจารย์ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาจนทำให้งานวิจัยนี้เป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง สำหรับข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น ผู้วิจัยขอน้อมรับผิดเพียงผู้เดียวและยินดีที่จะรับฟังคำแนะนำจากทุกท่านที่ได้เข้ามาศึกษา เพื่อใช้เป็นประโยชน์ในการพัฒนางานวิจัยต่อไป

รัฐวิชัย อุณากันท์พร

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง (ถ้ามี).....	ผิดพลาด! ไม่ได้กำหนดบุ๊กมาร์ก
สารบัญรูปภาพ (ถ้ามี).....	ผิดพลาด! ไม่ได้กำหนดบุ๊กมาร์ก
บรรณานุกรม	7
ภาคผนวก.....	ผิดพลาด! ไม่ได้กำหนดบุ๊กมาร์ก
ประวัติผู้เขียน	27

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4-1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ	39
4-2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุ	39
4-3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระดับการศึกษา	40
4-4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านตำแหน่งงานปัจจุบัน	40
4-5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุงาน	41
4-6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านแนวโน้มจะย้ายงาน	41
4-7 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านความสุขกับการทำงานในปัจจุบัน	42
4-8 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเคยถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน	42
4-9 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเคยกลั่นแกล้งผู้อื่นในที่ทำงาน	43
4-10 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านสาเหตุที่ก่อให้เกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน	43
4-11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง โดยภาพรวม	46
4-12 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยองจำแนกตามสถานภาพด้านเพศ	49
4-13 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยองกับด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ	50

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-14 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญ ของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน	51
4-15 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญ ของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน จังหวัดระยอง กับด้านการกลั่นแกล้งทางวาจาจำแนกตามสถานภาพด้าน ตำแหน่งงานในปัจจุบัน	52
4-16 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญ ของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน จังหวัดระยอง กับด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม จำแนกตามสถานภาพด้าน ตำแหน่งงานในปัจจุบัน	53
4-17 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญ ของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน	54
4-18 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญ ของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน จังหวัดระยอง กับด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา จำแนกตามสถานภาพด้าน อายุงาน	55
4-19 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญ ของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน จังหวัดระยอง กับด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม จำแนกตามสถานภาพ ด้านอายุงาน	56
4-20 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้ง ในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง	57
4-21 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของ วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ	59

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-22 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญ ของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน จังหวัดระยองกับการเดินหนีหรือหลีกเลี่ยง จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ	60
4-23 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของ วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน จังหวัดระยองกับการรับฟังอย่างจริงจังเพื่อลอบโยนอีกฝ่าย จำแนกตาม สถานภาพด้านเพศ	61
4-24 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของ วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน จังหวัดระยองกับการศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ	61
4-25 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของ วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน จังหวัดระยองกับศึกษารวบรวมเพื่อบำบัดจิตใจ จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ	62
4-26 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของ วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน จังหวัดระยองกับเข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร จำแนกตามสถานภาพ ด้านเพศ	63
4-27 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญ ของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน	63
4-28 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน จังหวัดระยองโดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน	65
4-29 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน จังหวัดระยองกับการร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน	66

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-30 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยองกับการเดินหนีหรือหลีกเลี่ยง จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน	67
4-31 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยองกับการรับฟังอย่างจริงจังเพื่อลอบโยนอีกฝ่าย จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน	68
4-32 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยองกับการโทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323 จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน	69
4-33 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยองกับการปิดการแสดงความคิดเห็นบนสื่อสังคมออนไลน์ จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน	70
4-34 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยองกับการแจ้งหัวหน้างานให้ทราบ จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน	71
4-35 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยองกับการศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน	72

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-36 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยองกับการปลูกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน	73
4-37 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยองกับการเข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร จำแนกตาม สถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน	74
4-38 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยองกับการเขียนคำร้องขอย้ายแผนก จำแนกตามสถานภาพด้าน ตำแหน่งงานในปัจจุบัน	75
4-39 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญ ของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน	76
4-40 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน จังหวัดระยองโดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน	77
4-41 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน จังหวัดระยองกับการเดินหนีหรือหลีกเลี่ยง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน	78
4-42 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน จังหวัดระยองกับการรับฟังอย่างจริงจังเพื่อลอบโยนอีกฝ่าย จำแนกตาม สถานภาพด้านอายุงาน	79

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-43 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน จังหวัดระยองกับการปิดการแสดงความคิดเห็นบนสื่อสังคมออนไลน์ จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน	80
4-44 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน จังหวัดระยองกับการแจ้งหัวหน้างานให้ทราบ จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน	81
4-45 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน จังหวัดระยองกับการการปลุกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน	82
4-46 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน จังหวัดระยองกับการศึกษารรณะเพื่อบำบัดจิตใจ จำแนกตามสถาน ภาพด้านอายุงาน	83
4-47 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน จังหวัดระยองกับการเข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร จำแนก ตามสถานภาพด้านอายุงาน	84

สารบัญภาพ

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 กรอบแนวคิดวิจัย (Conceptual Framework)	32



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

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

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



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

ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดระยอง, 2567

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

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



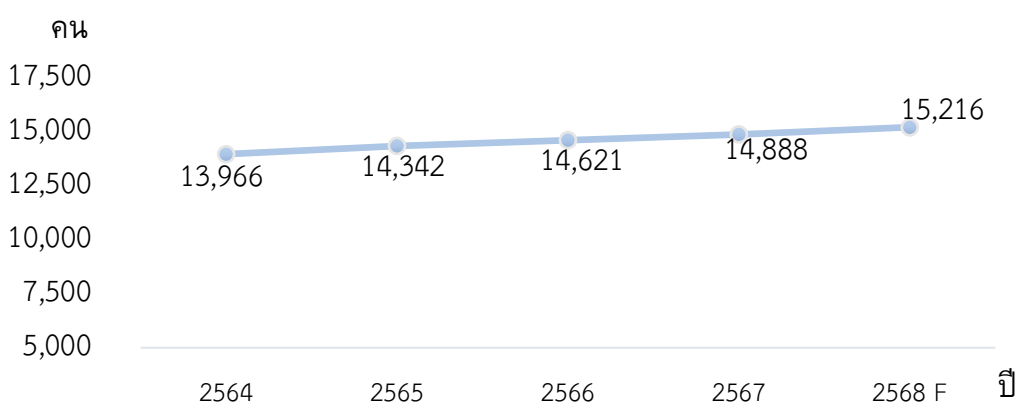
ภาพที่ 1-2 แสดงอัตราการลาออกของพนักงานตั้งแต่ปี พ.ศ.2565-2567

ที่มา : ระบบศูนย์ข้อมูลกลาง กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน, 2567

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

ด้วยอัตราการลาออกที่เพิ่มสูงขึ้นส่งผลกระทบต่อการทำงานและความสำเร็จขององค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จากการสำรวจของ Mercer ในปี พ.ศ.2566 พบว่าอัตราการลาออกของพนักงานมีสาเหตุหลักมาจากภาวะหมดไฟและความสัมพันธ์เชิงลบกับเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับผลสำรวจของ JobsDB by SEEK ในปี พ.ศ.2567 ที่ชี้ให้เห็นว่าปัญหาสุขภาพจิตในที่ทำงานส่งผลให้การลาออกเพิ่มขึ้น โดยการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานหมดไฟ เบื่อหน่าย ไม่อยากไปทำงานและลาออกมากขึ้น ประกอบกับคนในที่ทำงานเป็นพิษ เลือกปฏิบัติ ข่มขู่ หักหลัง ลดศักดิ์ศรี หรือทำให้อับอายต่อหน้าคนอื่น เป็นสาเหตุสำคัญที่ส่งผลกระทบร้ายแรงต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรและองค์กร ร้ายแรงที่สุดคือเป็นโรคซึมเศร้า และข้อมูลจากกรมสุขภาพจิตพบว่าประชากรวัยทำงานมีความเครียดและภาวะเสี่ยงซึมเศร้าสูงถึงร้อยละ 9.25 โดยมีจำนวนผู้ป่วยโรคซึมเศร้าเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ดังภาพที่ 1-3

จำนวนผู้ป่วยโรคซึมเศร้าในจังหวัดระยอง ตั้งแต่ปี พ.ศ.2564-2567



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

ที่มา : ศูนย์ความรู้โรคซึมเศร้าไทย กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2567

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

จากความเป็นมาและความสำคัญของประเด็นปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญของปัญหาการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง เพื่อเป็นแนวทางในการรับมือต่อสถานการณ์ แก้ไขปัญหา และป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน อันจะนำไปสู่การพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาพจิตที่ดีของพนักงาน ลดอัตราการลาออก และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรโดยรวม

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่ได้กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นปัญหาของการวิจัยครั้งนี้เป็น 2 ข้อ ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของรูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง มีขอบเขตของการวิจัยเป็น 5 ข้อ ดังนี้

1.3.1 การวิจัยครั้งนี้จะรูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง

1.3.2 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง จำนวน 14,387 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 ศึกษาในพื้นที่อุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง

1.3.5 ระยะเวลาและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลของงานวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการในเดือนธันวาคม 2567 ถึงเดือนมกราคม 2568 และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการเก็บแบบสอบถาม

1.4 ข้อตกลงเบื้องต้น

การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง มีข้อตกลงเบื้องต้นของการวิจัยเป็น 3 ข้อ ดังนี้

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

1.4.2 การคำนวณตัวเลขสุดท้ายจะใช้วิธีการปัดทศนิยม เพิ่มหรือลดเพื่อให้ได้ค่าเต็มที 100% โดยยึดตามหลักการสากลของมาตรฐานการเงินและการบัญชีที่ยอมรับทั่วไป

1.4.3 กรณีผลการวิเคราะห์งานวิจัยมีค่าเป็น 0 จะไม่อ่านค่าและอธิบายผล

1.5 ข้อจำกัดงานวิจัย

การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง มีข้อจำกัดของการวิจัย ดังนี้

1.5.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง ทำให้ผลการศึกษาอาจแสดงถึงภาพรวมของอุตสาหกรรม จึงควรมีการศึกษาการกลั่นแกล้งในที่ทำงานที่เน้นเฉพาะต่อไปในอนาคต เช่น เน้นศึกษาไปในสายงาน แผนก หรือองค์กร เพื่อศึกษา หาที่มาและปัจจัยของการเกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงานในไทย เพื่อที่จะได้นำไปสู่แนวทางแก้ไขที่ถูกต้องในอนาคต

1.5.2 พนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันอาจไม่สะดวกในการทำแบบสอบถามออนไลน์ จึงต้องมีการเก็บข้อมูลโดยการลงพื้นที่เก็บแบบสอบถาม

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง มีคำศัพท์ที่สำคัญเพื่อให้เข้าใจตรงกัน 6 ข้อ ดังนี้

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

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

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

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

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

1.6.6 อุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการแปรรูปน้ำมันดิบให้กลายเป็นผลิตภัณฑ์ปิโตรเลียมต่าง ๆ เช่น น้ำมันเบนซิน น้ำมันดีเซล น้ำมันเตา และผลิตภัณฑ์อื่น ๆ

ที่ใช้ในภาคอุตสาหกรรมและการขนส่ง โดยกระบวนการดังกล่าวครอบคลุมถึงการกลั่น การแยก การปรับปรุงคุณภาพผลิตภัณฑ์ และการควบคุมคุณภาพ ที่ดำเนินการในพื้นที่จังหวัดระยอง

1.6.7 พนักงาน หมายถึง พนักงานที่ทำงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง

1.7 ประโยชน์ของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงรูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแก๊สในที่ทำงานของ พนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง ซึ่งผู้วิจัยคาดว่าจะประโยชน์ 3 ด้าน ดังนี้

1.7.1 ด้านการศึกษา

เพื่อเป็นประโยชน์แก่สถาบันการศึกษาต่าง ๆ ได้นำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับรายวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือรายวิชาที่เกี่ยวข้อง และเป็นแนวทางสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1.7.2 ด้านพนักงาน

เพื่อให้พนักงานในองค์กรสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเป็นแนวทางในการรับมือต่อสถานการณ์การกลั่นแก๊สในที่ทำงานได้

1.7.3 ด้านสถานประกอบการ

1.7.3.1 ฝ่ายบริหาร สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเป็นแนวทางในการกำหนดมาตรการในการป้องกันและบทกำหนดโทษการกลั่นแก๊สในที่ทำงานขององค์กรได้

1.7.3.2 ฝ่ายบุคคล สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเป็นแนวทางในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานระดับต่าง ๆ ในองค์กร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

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

2.1 แนวคิดและทฤษฎีจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้อง

- 2.1.1 ความสำคัญของอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน
- 2.1.2 ความหมายการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน
- 2.1.3 ประเภทของการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน
- 2.1.4 การกลั่นแกล้งทางกาย
- 2.1.5 การกลั่นแกล้งทางวาจา
- 2.1.6 การกลั่นแกล้งทางสังคม
- 2.1.7 การกลั่นแกล้งทางไซเบอร์
- 2.1.8 วิธีการป้องกันและวิธีการรับมือการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3 กรอบแนวคิดงานวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้รวบรวมเนื้อหาที่สำคัญเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย เรื่อง “การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง” สรุปได้ 8 ข้อ ดังนี้

2.1.1 ความสำคัญของอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน

อัจฉรา ภาณุสานต์ และอัศวรณ แสงวิภาค (2565) กล่าวว่า อุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันนับเป็นภาคการผลิตที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ เนื่องจากเป็นแหล่งผลิตพลังงานหลักที่จำเป็นต่อภาคอุตสาหกรรม การขนส่ง และการดำรงชีวิตประจำวันของประชาชน อีกทั้งยังเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง มีการลงทุนขนาดใหญ่ และสร้างงานให้กับแรงงานจำนวนมาก โดยเฉพาะในพื้นที่ยุทธศาสตร์ทางเศรษฐกิจ เช่น นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ซึ่งเป็น

ที่ตั้งของโรงกลั่นขนาดใหญ่ของบริษัท ไทยออยล์ จำกัด (มหาชน) และบริษัท เอสโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีบทบาทในการผลิตเชื้อเพลิงป้อนตลาดภายในประเทศและส่งออก อีกทั้งยังส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงานผ่านค่าตอบแทนที่เหมาะสม โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ และวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรและความยั่งยืนในการดำเนินธุรกิจขององค์กรในระยะยาว

มนู อรดีสุขพงษ์ และคณะ (2559) ระบุว่า อุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันนับเป็นอุตสาหกรรมต้นน้ำที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ เนื่องจากผลิตภัณฑ์ที่ได้จากกระบวนการกลั่น เช่น น้ำมันเบนซิน น้ำมันดีเซล และน้ำมันเตา เป็นพลังงานหลักที่มีความจำเป็นต่อภาคการขนส่ง ภาคอุตสาหกรรม และภาคครัวเรือน การที่ประเทศมีโรงกลั่นน้ำมันที่มีประสิทธิภาพและสามารถผลิตเพื่อตอบสนองต่อความต้องการภายในประเทศได้อย่างเพียงพอ จะช่วยลดการพึ่งพาการนำเข้าผลิตภัณฑ์สำเร็จรูปจากต่างประเทศ ซึ่งส่งผลดีต่อความมั่นคงด้านพลังงานและดุลการค้าในภาพรวม

ธัญญา สุภางค์จันทร์ (2561) ได้ชี้ให้เห็นว่า โรงกลั่นน้ำมันยังมีบทบาทในการเพิ่มมูลค่าให้กับน้ำมันดิบ ผ่านกระบวนการแยกส่วนประกอบต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในอุตสาหกรรมต่อเนื่อง โดยเฉพาะอุตสาหกรรมปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ ซึ่งเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมที่สร้างมูลค่าเพิ่มสูง มีบทบาทสำคัญทั้งทางเศรษฐกิจและการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศในระยะยาว

2.1.2 ความหมายของการกลั่นแก๊สในที่ทำงาน

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ให้ความหมายคำว่า กลั่นแก๊ส ว่าหมายถึง หาความไม่ดีใส่ให้ หาอุบายให้ร้ายโดยวิธีต่าง ๆ แก่สิ่งใดก็ตาม

เจษฎา นกน้อย (2562) กล่าวว่า การกลั่นแก๊สในที่ทำงาน คือ สถานการณ์ที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลถูกบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่นกระทำพฤติกรรมในแง่ลบเป็นระยะเวลานาน และผู้ถูกระทำยากที่จะปกป้องตนเองจากพฤติกรรมดังกล่าวได้ การกลั่นแก๊สในที่ทำงานเกิดขึ้นได้ในหลายรูปแบบ แต่ไม่ว่าจะเป็นการกลั่นแก๊สในรูปแบบใดก็ตามล้วนส่งผลกระทบต่อผู้ตกเป็นเหยื่อและองค์กรทั้งสิ้น

สุเมย์ ฤทธิ์นำสุข (2562) กล่าวว่า การกลั่นแก๊สในที่ทำงาน หมายถึง การคุกคาม ช่มชู้ หรือการกีดกันให้ออกจากกลุ่มหรือทำให้กระทบต่อหน้าที่การงานในเชิงลบ และทำซ้ำ ๆ อย่างน้อยสัปดาห์ละครั้งติดต่อกันไม่ต่ำกว่า 6 เดือน อันมาจากความไม่เท่าเทียมทางอำนาจของ 2 ฝ่ายระหว่างผู้กระทำและผู้ถูกระทำ ซึ่งส่งผลกระทบต่อทั้งบุคลากรในด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต และกระตุ้นทุนต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

มูลนิธิยุวพัฒน์ (2562) กล่าวว่า การกลั่นแก๊ส (Bullying) หมายถึง พฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับในสังคม โดยพฤติกรรมนั้นเป็นความ ตั้งใจกระทำให้ผู้อื่นได้รับความทุกข์ความเจ็บปวด เพื่อให้

ตนเองรู้สึกมีอำนาจ หรือมีพลังเหนือกว่าผู้อื่น อีกทั้งการกระทำดังกล่าวจะเกิดขึ้นซ้ำ ๆ อย่างต่อเนื่อง และมีระยะเวลายาวนาน

โกวิทย์ นพพร (2562) กล่าวว่า “บูลลี่” คือ พฤติกรรมรุนแรง กลั่นแกล้งรังแกผู้อื่นทั้งทางวาจา และร่างกาย หากเกิดในชีวิตจริงมักเป็นการล้อเลียนรูปร่างหน้าตา สถานะทางสังคมรวมถึงการทำร้ายร่างกาย ส่วนโลกออนไลน์ส่วนใหญ่เกิดจากการประจานกันทางโซเชียลมีเดีย ซึ่งหลายครั้งการบูลลี่สร้างผลกระทบทางด้านความรู้สึกมากมาจนอาจเกิดเป็นแผลทางใจฝังลึกจนยากเยียวยา หรืออาจลุกลามไปจนเกิดการปะทะและสร้างบาดแผลทางกายได้

Dorio, N.B. et al (2019) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งนั้นอาจเป็นการกลั่นแกล้งทางกาย ทางเพศ ทางวาจา หรือทางจิตใจก็ได้ และนับรวมถึงการกลั่นแกล้งทางอินเทอร์เน็ตด้วย โดยทั่วไปแล้ว การกระทำที่จะนับเป็นการกลั่นแกล้ง นั้นจะต้องมีองค์ประกอบคือมีเจตนาทำร้าย มีความไม่เท่ากันระหว่างอำนาจของทั้งสองฝ่าย มีการทำซ้ำ ทำให้เกิดความทุกข์ และมีการข่มขู่ ผลของการกลั่นแกล้งอาจเกิดขึ้นได้หลายอย่าง ทั้งความโกรธ ภาวะซึมเศร้า ความเครียด และการฆ่าตัวตาย และผู้ที่เป็ฝ่ายกลั่นแกล้งก็อาจมีปัญหาทางสังคมในอนาคต และมีโอกาสเข้าไปเกี่ยวข้องกับอาชญากรรม

Edmonson & Zelonka (2019) ผู้ที่กลั่นแกล้งคนอื่นจะเป็นคนที่ไม่มั่นใจในตนเอง มีความสับสนในบทบาทของตนเองมีปัญหาทางจิตใจทำให้มีปัญหาในการสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลรอบข้างและมองว่าเพื่อนร่วมงานเป็นภัยคุกคามตนเอง กังวลว่าจะมาแย่งชิงตำแหน่งของตนหรือบางคนมีความฝังใจในวัยเด็กเนื่องจากเป็นผู้ที่เคยถูกกลั่นแกล้งหรือถูกทารุณกรรมมาก่อน เมื่อมีโอกาสจึงเปลี่ยนบทบาทกลับมากลายเป็นผู้กลั่นแกล้งคนอื่นเพื่อปกป้องตนเอง

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

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

Roberts et al. (2020) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งในที่ทำงานคือการกระทำใด ๆ ก็ตามที่ทำให้เป้าหมายรู้สึกไม่เป็นที่ต้อนรับหรือถูกโจมตี แสดงออกอย่างก้าวร้าวหรือก้าวร้าวเชิงลบ หรือทำให้ที่ทำงานรู้สึกเป็นศัตรูหรือไม่เป็นที่ต้อนรับการกลั่นแกล้งในที่ทำงานอาจส่งผลให้สถานที่ทำงานโดยรวมเป็นพิษ นอกจากนี้ยังส่งผลเสียต่อบุคคลอื่น ๆ อีกด้วย ตัวอย่างเช่น การกลั่นแกล้งในที่ทำงานอาจทำ

ให้ประสิทธิภาพการทำงานและความพึงพอใจในงานลดลง ระดับความเครียดเพิ่มขึ้น และเกิดปัญหาสุขภาพจิต เช่น เพิ่มโอกาสในการเกิดความวิตกกังวล ภาวะซึมเศร้า อาการตื่นตระหนก หรือ PTSD หรือทำให้สมาธิลดลง นอกจากนี้ การกลั่นแกล้งยังอาจทำให้พนักงานลาออกบ่อยขึ้น มีโอกาสสวดหัวมากขึ้น และอาจทำให้เกิดอาการนอนไม่หลับได้ บุคคลที่ถูกกลั่นแกล้งไม่ใช่คนเดียวเท่านั้นที่อาจประสบกับผลลัพธ์จากการกลั่นแกล้งเหล่านี้ พนักงานที่ไม่ใช่เป้าหมายแต่ประสบกับสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เป็นมิตรซึ่งสร้างขึ้นโดยผู้กลั่นแกล้งก็อาจประสบกับผลลัพธ์เหล่านี้ได้เช่นกัน

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

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

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

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

ปราณี ปวีณชนา (2567) ระบุว่า การกลั่นแกล้ง (Bullying) คือ พฤติกรรมที่ผู้กระทำไม่ว่าจะเป็นคนเดียวหรือรวมตัวกันเป็นกลุ่มไปแกล้งเหยื่อ โดยมีเจตนาที่จะทำร้ายร่างกายหรือจิตใจอีกฝ่าย (Deliberate) เป็นการกลั่นแกล้งซ้ำ ๆ (Repeated) และต้องการให้อีกฝ่ายรู้สึกสิ้นหวัง ไม่มีอำนาจที่จะสู้ได้ (Power Imbalance) โดย Bullying ของผู้ใหญ่ที่ทำงาน มีตัวละครที่เกี่ยวข้องกับการกลั่นแกล้งกันของผู้ใหญ่คล้ายกับเด็ก คือ มีคนที่ถูกแกล้ง คนที่ไปแกล้งคนอื่นและคนที่เห็นเหตุการณ์ คนทุกคนมีสิทธิ์ที่จะถูกแกล้งได้ขึ้นอยู่กับว่าไปอยู่ในสถานการณ์แบบไหน รูปแบบการกลั่นแกล้งอาจไม่เห็นชัดเจนเหมือนตอนเด็กที่มักจะมีหลักฐานหลงเหลือไว้ เช่น รอยขีด คุ้ย คุ้ย การกลั่นแกล้งกันของคนที่เป็นผู้ใหญ่ซับซ้อนและน่ากลัวกว่าตอนเป็นเด็ก เนื่องจากเจตนาที่ต้องการจะทำให้อีกฝ่ายเดือดร้อนบางครั้งเป็นเรื่องที่รุนแรง เช่น ต้องการให้ลาออกจากที่ทำงาน ทำให้อีกฝ่ายไม่ได้รับตำแหน่งที่ดีขึ้น บางครั้งอาจถึงขั้นข่มขู่ให้อีกฝ่ายบาดเจ็บหนักหรือเสียชีวิต คนที่อยู่ต่อหน้าเราเขาอาจทำเป็นดี แต่เบื้องหลังอาจกลั่นแกล้งเราอย่างร้ายกาจ เช่น ไปให้ข้อมูลเท็จเรื่องของเรากับหัวหน้างาน ทำลายผลงานที่เราทำส่ง จ้างคนมาทำให้เราบาดเจ็บ ปล่อยข่าวลือทางโซเชียลมีเดีย ดังนั้น การคบกับใครไม่ว่าจะเป็นสถานะใด เราต้องมีความระมัดระวังตัว เช่น ไม่บอกเลขบัตรเครดิตกับเพื่อน ไม่บอกข้อมูลที่เป็นเรื่องส่วนตัว สิ่งเหล่านี้ไม่ได้เป็นการให้มองโลกในแง่ร้าย แต่เป็นการมองโลกตามความเป็นจริง เพื่อที่จะคิด วิเคราะห์ แยกแยะ (Critical Thinking) กับทุกสิ่งที่เกิดขึ้น

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

2.1.3 ประเภทของการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน

มูลนิธิยุวพัฒน์ (2562) แยกประเภทของการกลั่นแกล้ง ไว้ 4 ประเภท ดังนี้

ประเภทที่ 1. การกลั่นแกล้งทางร่างกาย เป็นลักษณะของการทำร้ายร่างกาย การชกต่อย การผลัก การตบตี

ประเภทที่ 2. การกลั่นแกล้งทางสังคมหรือด้านอารมณ์ เป็นลักษณะของการใช้กลุ่มเพื่อนหรือสังคมกดดันและทำให้บุคคลแยกออกจากกลุ่ม เป็นผลทำให้เกิดความรู้สึกเจ็บปวดหรือเสียใจจากการกระทำดังกล่าว

ประเภทที่ 3. การกลั่นแกล้งทางคำพูด เป็นลักษณะการพูดที่ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกหรือทำให้เจ็บปวด จะเกิดขึ้นในสถานการณ์ที่มีการขู่ข่ม แหย่ แยะเย้ย ข่มขู่ การพูดจาดูถูก เสียดสีกันในกลุ่มเพื่อน หรือการวิจารณ์ด้วยคำพูดในลักษณะขำวลี 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 เพื่อให้อีกฝ่ายขายหน้า หรือทนไม่ได้จนกลายเป็นปัญหามานานปลาย

ทวิศักดิ์ สิริรัตนเรขา (2565) กล่าวว่า การบูลลี่สามารถทำได้หลากหลายรูปแบบ โดยทั่วไปแบ่งเป็น 4 ประเภท ดังนี้

ประเภทที่ 1. การบูลลี่ทางร่างกาย (Physical Bullying) เป็นการกลั่นแกล้งที่สังเกตเห็นได้ชัดเจน ตั้งแต่การทำร้ายร่างกายเบาๆ ไปจนถึงขั้นรุนแรง ทำให้บาดเจ็บ เช่น ถูกล้มตบตี ทุบตี 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) เป็นการกลั่นแกล้งผ่านทางอินเทอร์เน็ต รวมถึงผ่านโทรศัพท์มือถือในรูปแบบของภาพ เสียง ข้อความ เช่น การโทรศัพท์ไปคุกคามข่มขู่ การพิมพ์ข้อความที่เป็นคำหยาบหรือกล่าวหาในทางไม่ดี การโพสต์ข้อมูลส่วนตัวของผู้อื่นให้เป็น

ที่อับอาย การเผยแพร่ภาพอนาจาร การสร้างบัญชีบนช่องทางออนไลน์เพื่อโจมตีอีกฝ่ายในทางเสียหาย ฯลฯ

ปรางทิพย์ 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 หรือทำให้เกิดความอับอายต่อผู้อื่น รวมไปถึงการโกหกและปล่อยข่าวลือ การคุกคาม หรือดูถูกเหยียดหยาม การเล่นมุขตลกให้อับอายขายหน้า

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

2.1.4 การกลั่นแกล้งทางกาย

ประครอง งามชัยภูมิ (2563) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งทางกาย ไม่ได้จำกัดเพียงการทำร้ายร่างกายอย่างเดียว แต่ยังรวมถึงการกระทำต่าง ๆ ที่สร้างความกลัวหรือความไม่ปลอดภัยให้กับผู้ที่ถูกรกระทำ โดยเฉพาะในสภาพแวดล้อมการทำงานหรือสถานที่สาธารณะที่ผู้กระทำใช้การข่มขู่และความรุนแรงเพื่อควบคุมผู้อื่น พฤติกรรมเช่นนี้มีแนวโน้มที่จะส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตของผู้ถูกรกระทำ ทำให้พวกเขารู้สึกขาดความมั่นใจในการทำงานหรือใช้ชีวิตประจำวัน อีกทั้งยังส่งผลให้เกิดความรู้สึกโดดเดี่ยวและมีพฤติกรรมหลบหนีจากการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม

วรรณ ดาราพงษ์ (2563) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งทางกายมักเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นซ้ำๆ โดยผู้กระทำจะรู้สึกพึงพอใจจากการที่สามารถควบคุมหรือสร้างความทุกข์ทรมานให้กับผู้อื่น พฤติกรรมเช่นนี้ไม่ได้มีผลเพียงแค่ต่อร่างกายของผู้ถูกรกระทำเท่านั้น แต่ยังสร้างบาดแผลทางจิตใจที่ยากจะรักษา โดยเฉพาะในกรณีที่พฤติกรรมการกลั่นแกล้งเหล่านี้เกิดขึ้นในช่วงเวลายาวนานหรืออย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ถูกรกระทำเกิดความบอบช้ำทางจิตใจและรู้สึกโดดเดี่ยวจากสังคม ส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตในระยะยาว และอาจทำให้ผู้ที่ตกเป็นเหยื่อเกิดการหลีกเลี่ยงสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

สมเกียรติ แก้วเกาะสะบ้า (2564) กล่าวว่า ปัจจัยทางสังคมและสิ่งแวดล้อมมีบทบาทสำคัญในการก่อให้เกิดพฤติกรรมการกลั่นแกล้งทางกาย โดยเฉพาะในกลุ่มวัยรุ่นที่มักเผชิญกับแรงกดดันจากกลุ่มเพื่อน การกลั่นแกล้งทางกายอาจถูกใช้เป็นวิธีการแสดงอำนาจและการควบคุมผู้อื่นเพื่อให้ตนเองเป็นที่ยอมรับในกลุ่มสังคม นอกจากนี้ การจัดลำดับสถานะในกลุ่มยังส่งเสริมให้ผู้กระทำ

มีความต้องการแสดงตนเหนือกว่า ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้จะเกิดได้ง่ายในสภาพแวดล้อมที่ขาดการควบคุมหรือดูแลอย่างเข้มงวด ส่งผลให้พฤติกรรมกลั่นแกล้งได้รับการยอมรับหรือไม่ถูกลงโทษอย่างเหมาะสม

ปริญญ์ เรื่องทิพย์ (2564) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งทางกาย หมายถึง พฤติกรรมที่มีเจตนาใช้ความรุนแรงทางกายภาพต่อบุคคลอื่น โดยพฤติกรรมที่พบได้บ่อยคือ การทำร้ายทางกาย เช่น การผลัก การตบตี หรือการกระทำที่ก่อให้เกิดบาดเจ็บทางร่างกาย โดยมักเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมที่ผู้กระทำรู้สึกว่ามีอำนาจเหนือกว่าและใช้การกระทำรุนแรงเพื่อยืนยันอำนาจและทำให้ผู้ถูกกระทำรู้สึกกลัวหรือต่ำต้อย การกระทำดังกล่าวไม่เพียงแต่ก่อให้เกิดความเจ็บปวดทางร่างกายเท่านั้น แต่ยังส่งผลกระทบทางด้านจิตใจ ทำให้ผู้ที่ตกเป็นเหยื่อรู้สึกหวาดกลัว วิตกกังวล และขาดความมั่นใจในตนเอง ซึ่งอาจส่งผลในระยะยาวต่อการพัฒนาความสัมพันธ์ทางสังคมของผู้ที่ถูกกระทำ

ณัฐธรรมานนท์ ข้ามสาม และคณะ (2564) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งทางกายยังส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อสุขภาพจิตของผู้ถูกกระทำ โดยการกลั่นแกล้งที่เกิดขึ้นต่อเนื่องและซ้ำซากอาจนำไปสู่ความเครียดและภาวะซึมเศร้าในระยะยาว ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ถูกกระทำเกิดความรู้สึกสูญเสียความนับถือตนเอง (Self-Esteem) และลดทอนศักยภาพในการทำงาน การเผชิญหน้ากับการถูกกลั่นแกล้งทางกายอย่างต่อเนื่องอาจทำให้ผู้ถูกกระทำเกิดอาการวิตกกังวลต่อการปฏิบัติงาน และอาจมีความเสี่ยงสูงที่จะเกิดภาวะเครียดหลังเหตุการณ์สะเทือนขวัญ (PTSD) ซึ่งเป็นภาวะทางจิตที่ต้องได้รับการดูแลจากผู้เชี่ยวชาญ การเกิดภาวะเหล่านี้ย่อมส่งผลเสียต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ทำให้บรรยากาศการทำงานเสื่อมโทรมและอาจส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์กรในภาพรวม

ไชยชาญ เผือดคล้าย (2565) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งทางกายเป็นการกระทำที่ใช้ความรุนแรงทางกายภาพต่อผู้ถูกกระทำโดยตรง ซึ่งมีลักษณะพฤติกรรมที่ส่งผลให้เกิดการบาดเจ็บและความเสียหายต่อร่างกายอย่างชัดเจน ตัวอย่างของการกลั่นแกล้งทางกายที่พบได้บ่อยในที่ทำงาน ได้แก่ การผลัก การชกต่อย และการทำร้ายร่างกายด้วยอุปกรณ์ต่าง ๆ ซึ่งการกระทำเหล่านี้มักมีเจตนาเพื่อแสดงอำนาจหรือสร้างความหวาดกลัวให้กับผู้ถูกกระทำ โดยเฉพาะในสภาพแวดล้อมที่ผู้กระทำรู้สึกว่าตนมีอำนาจเหนือกว่า การกลั่นแกล้งทางกายนี้ไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบต่อสภาพร่างกายของผู้ถูกกระทำเท่านั้น แต่ยังสร้างความรู้สึกไม่ปลอดภัยและลดทอนความมั่นใจในการทำงานอีกด้วย ผู้ถูกกลั่นแกล้งอาจเกิดความหวาดกลัวที่จะแสดงออกหรือสื่อสารในที่ทำงาน ส่งผลให้เกิดสภาวะการทำงานที่ไม่เอื้อต่อความสำเร็จหรือความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เทวัญ วิวัฒน์พัฒนกุล (2565) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งทางกาย หมายถึง การกระทำที่มีเป้าหมายเพื่อทำร้ายหรือสร้างความเจ็บปวดต่อร่างกายของผู้อื่น โดยพฤติกรรมดังกล่าวอาจเกิดขึ้นจากบุคคลใกล้ชิด เช่น คนในครอบครัว เพื่อนสนิท หรือคู่รัก นอกจากนี้ยังสามารถเกิดขึ้นจากบุคคลทั่วไปที่ไม่เคยรู้จักกันมาก่อน รูปแบบของการกลั่นแกล้งทางกายอาจรวมถึงการใช้อาวุธหรืออุปกรณ์

ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรุนแรงในการทำร้าย ซึ่งไม่เพียงแต่สร้างความบอบช้ำทางร่างกาย แต่ยังส่งผลกระทบเชิงลบอย่างลึกซึ้งต่อจิตใจของเหยื่อ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่เหยื่อต้องประสบกับพฤติกรรมเช่นนี้อย่างต่อเนื่อง ความรุนแรงที่เกิดขึ้นนำไปสู่การสะสมของความกลัว ความกังวล และอาจพัฒนาสู่ภาวะความเครียดที่ฝังลึกในจิตใจ ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตประจำวันของเหยื่ออย่างยาวนาน

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

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

อุษณีย์ ต้นสูงเนิน และสุมาลี วงษ์วิจิต (2567) กล่าวว่า ปัจจัยทางครอบครัวและรูปแบบการเลี้ยงดูมีผลอย่างลึกซึ้งต่อการพัฒนาพฤติกรรมการกลั่นแกล้งทางกายของบุคคล หากบุคคลเติบโตมาในครอบครัวที่ขาดการสนับสนุนทางอารมณ์ หรือเป็นครอบครัวที่ใช้ความรุนแรงเป็นเครื่องมือในการควบคุม สมาชิกในครอบครัวอาจมีแนวโน้มที่จะเรียนรู้และนำพฤติกรรมรุนแรงมาใช้ในอนาคต การขาดแบบอย่างที่ดีและการขาดการอบรมสั่งสอนที่เหมาะสมจากครอบครัวเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการกลั่นแกล้งทางกายในสังคม ซึ่งไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมในระดับบุคคล แต่ยังส่งผลกระทบต่อภาพรวมของสังคมด้วย

2.1.5 การกลั่นแกล้งทางวาจา

มูลนิธิยุวพัฒน์ (2562) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งทางคำพูด เป็นลักษณะการพูดที่ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกหรือทำให้เจ็บปวด จะเกิดขึ้นในสถานการณ์ที่มีการขู่ข่ม เย้าแหย่ เยาะเย้ย ช่มชู้ การพูดจาดูถูก เสียดสีกันในกลุ่มเพื่อน หรือการวิจารณ์ด้วยคำพูดในลักษณะข่าวดูถูก คำนิินทา และการพูดจาโกหกบิดเบือนข้อมูลที่ไม่เป็นจริง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความเจ็บปวด

โกวิท นพพร (2562) กล่าวว่า บุคลิกทางวาจา แม้ไม่มีบาดแผลทางกายให้เห็น แต่การพูดส่อเสียด ล้อเลียน ใส่ร้าย การประจานด้วยคำพูดให้ผู้อื่นได้ยิน นอกจากจะสร้างความอับอาย วิตก

กังวล อาจสร้างความเครียด เก็บกด ส่งผลถึงขั้นเป็นโรคซึมเศร้า หรือหวาดกลัวสังคม ถือเป็นบาดแผลทางใจที่เจ็บปวดไม่น้อย

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2562) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งทางคำพูด เป็นลักษณะการพูดที่ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกหรือทำให้เจ็บปวด จะเกิดขึ้นในสถานการณ์ที่มีการยั่วเย้า แหย่เยาะเย้ย ข่มขู่ การพูดจาดูถูก เสียดสีกันในกลุ่มเพื่อน หรือการวิจารณ์ด้วยคำพูดในลักษณะขำล้อ คำนินทา 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

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

หยกฟ้า อิศรานนท์ (2566) กล่าวว่า การรังแกทางวาจา (Verbal) การใช้คำพูดที่ทำให้ผู้ถูกรังแกรู้สึกเจ็บปวดใจ รู้สึกอับอาย เป็นการพูดยั่วเย้า แหย่เยาะ เสียดสี นินทา ปล่อยข่าวโคมลอยให้บุคคลที่เป็นเหยื่อรู้สึกเสียหายจากสิ่งที่ผู้กระทำได้พูดออกมา การรังแกประเภทนี้จึงมีเส้นบาง ๆ ระหว่างการรับรู้ของผู้กระทำที่มองว่าเป็นการล้อเล่นเฉย ๆ ขณะที่ผู้ถูกรังแกอาจตีความได้ว่าผู้กระทำมีเจตนาที่ทำให้เขาารู้สึกเจ็บปวดทางจิตใจ และได้รับผลในระยะยาว

2.1.6 การกลั่นแกล้งทางสังคม

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

Tiger Rattana (2019) กล่าวว่า การบูลลี่ด้านสังคมหรือด้านอารมณ์ (Social or Emotional Bullying) เป็นลักษณะของการสร้างกระแสสังคมรอบข้างโดยใช้วิธีการยืมมือของคนรอบข้างให้ร่วมกันทำร้ายเหยื่อ กดดันและทำให้คนที่ตกเป็นเหยื่อของการบูลลี่แยกออกจากกลุ่มด้วยความรู้สึกเจ็บปวดหรือเสียใจจากการกระทำดังกล่าว เช่น การขัดขวางไม่ให้คนที่ตกเป็นเหยื่อมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ หรือการหลบไม่ให้เข้ามามีปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม รวมไปถึงการโน้มน้าวชักจูงคนรอบข้างให้ไม่สนใจเหยื่อที่ถูกบูลลี่ ส่งผลทำให้คนที่ถูกบูลลี่รู้สึกกว่าตัวเองไร้ตัวตน ไม่มีเพื่อน ไม่มีคนคุยด้วย ไม่มีใครคบ และหาทางออกจากปัญหานี้ไม่ได้

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

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

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

2.1.7 การกลั่นแกล้งทางไซเบอร์

มูลนิธิส่งเสริมสื่อเด็กและเยาวชน (2561) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ คือ การกลั่นแกล้งรังแก หรือคุกคาม โดยเจตนาผ่านสื่อดิจิทัล หรือสื่อออนไลน์ เช่น โทรศัพท์มือถือ คอมพิวเตอร์ และแท็บเล็ต ผู้ที่กลั่นแกล้งจะส่งข้อความหรือรูปภาพ ผ่าน SMS, กล่องข้อความ และแอปพลิเคชัน หรือ ส่งผ่านออนไลน์ในสื่อสังคม กระดานสนทนา หรือเกมออนไลน์ที่ผู้ใช้สามารถเปิดดู มีส่วนรวมหรือแบ่งปันเนื้อหาได้ การกลั่นแกล้งลักษณะนี้มักกระทำซ้ำ ๆ ไปยังเหยื่อหรือผู้ที่ถูกกลั่นแกล้ง โดยผู้รังแกจะเปิดเผยหรือปิดบังตัวตนก็ได้วิธีการคือ ส่งโพสต์หรือแชร์ข้อมูลด้านลบ เป็นเท็จหยาบคาย และทำร้ายจิตใจผู้อื่น บางกรณีการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์อาจรวมถึง การแชร์ข้อมูลส่วนตัวของผู้อื่นโดยมีเจตนา เพื่อที่จะทำให้เจ้าตัวอับอาย หรือทำลายชื่อเสียง บางครั้งการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์เลยไปถึงระดับที่ผิดกฎหมาย หรือเป็นอาชญากรรมได้ประการสำคัญการปฏิบัติต่อผู้อื่น

โดยไม่เจตนาหรือไม่สุภาพเพียงครั้งเดียว 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) ระบุว่า สาเหตุของการเกิด Cyber Bullying เกือบทั้งหมด มักเริ่มก่อตัวจากความขัดแย้ง ความเห็นต่าง หรือมีกรณีพิพาทระหว่าง 2 คน ลูกหลานจนเป็นชนวนของการกลั่นแกล้งกันในโลกออนไลน์ นอกจากนี้ผู้คนยังเข้าใจว่าโซเชียลมีเดียคือพื้นที่ส่วนตัว สามารถใช้ระบายความรู้สึกได้ ถ้อยคำที่ใช้โพสต์จึงออกแนวจนแรง โพสต์เสียดสี หรือสร้างความเสียหายให้อีกฝ่ายและแสดงอารมณ์แกล้งออกมาได้อย่างเต็มที่โดยไม่ต้องเกรงใจ Cyber Bullying แบ่งเป็น 7 ประเภท คือ

- ประเภทที่ 1. การส่งข้อความนิทาผู้อื่น ให้เขาเสียหาย
- ประเภทที่ 2. การไล่บางคนออกจากกลุ่มออนไลน์ เช่น กลุ่มไลน์หรือเฟซบุ๊กกรุ๊ป
- ประเภทที่ 3. การแอบเข้าไปใช้เฟซบุ๊กของคนอื่นและโพสต์ข้อความให้เจ้าของบัญชีเฟซบุ๊กเสียหาย และทำให้คนรอบตัวเข้าใจผิด
- ประเภทที่ 4. การว่ากล่าว ด่าทอ ด้วยถ้อยคำหยาดคาย ตอกย้ำปมด้อยทำให้เสียความมั่นใจ
- ประเภทที่ 5. ส่งข้อความ รูป วิดีโอ หรืออะไรก็ตามที่ทำให้คนอื่นอับอายบนอินเทอร์เน็ต รวมถึงข่มขู่
- ประเภทที่ 6. หยอกล้อ ยั่วโมโหจนอีกฝ่ายเผยความลับที่น่าอายของตัวเองบนโลกออนไลน์
- ประเภทที่ 7. เห็นการกลั่นแกล้งบนโลกออนไลน์แล้วเข้าไปร่วมด้วย

Huang et al. (2019) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งบนโลกออนไลน์ (Cyber Bullying) มักทำผ่านสื่อสังคมออนไลน์ที่เปิดพื้นที่ให้มีการแลกเปลี่ยนพูดคุยโดยใช้เครื่องมือสื่อสาร เช่น สมาร์ทโฟน แท็บเล็ต คอมพิวเตอร์เชื่อมต่อเครือข่ายสังคมออนไลน์เป็นหลัก ลักษณะที่พบได้บ่อยแก่ การโจมตีขู่ทำร้าย หรือใช้ถ้อยคำหยาดคาย การคุกคามทางเพศแบบออนไลน์การแอบอ้างตัวตนของผู้อื่น การนำความลับของอีกฝ่ายมาเปิดเผย การหลอกลวง การสร้างกลุ่มในโซเชียลเพื่อโจมตีโดยเฉพาะเพื่อให้อีกฝ่ายขายหน้าหรือทนไม่ได้และนำไปสู่ปัญหาอื่น ๆ ตามมามากมาย

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

ปริญดา จีระสมบัติ (2563) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งบนโซเชียลมีเดีย หมายถึง เป็นการกลั่นแกล้งผู้อื่นด้วยข้อความ อีเมล รูปภาพ ผ่านเว็บไซต์หรือช่องทางต่าง ๆ บนอินเทอร์เน็ต ผ่านเครื่องมือหรือ

อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ต่าง ที่เป็นการล้อเลียนที่สร้างความกังวลใจให้ผู้อื่นอาจส่งผลกระทบต่อผู้ถูกลั่นแกล้งเกิดความไม่สบายใจ 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

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

คณะจิตวิทยา (2566) กล่าวว่า ผู้รังแกมีแรงจูงใจในการก่อการข่มเหงรังแกทางโลกไซเบอร์ โดยส่วนใหญ่เกิดจากความสะดักและรวดเร็วในการข่มเหงรังแก ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็น ด้านความมีอำนาจ ศักดิ์ศรี การได้แสดงออกถึงความก้าวร้าว การแก้แค้น ความอิจฉา การได้รับความสนใจ ดูเจ๋ง ดูแข็งแกร่ง เป็นที่เกรงกลัวจากผู้อื่นโดยทั้งหมดนี้สามารถทำได้สำเร็จและไม่ค่อยถูกจับได้ นอกจากนี้ แรงจูงใจอื่น ๆ อาจประกอบไปด้วย ความสนุกสนาน และการกระทำเพื่อลดความเบื่อหน่าย ทำเพื่อความรู้สึกตลกขบขัน โด่งดัง และมีอำนาจ หรือทำเพียงเพราะรู้สึกดีเฉย ๆ

กัญญภาศ บึงไสย (2566) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งออนไลน์ นั้นเป็นพฤติกรรมที่ส่งผลกระทบต่อจิตใจหรือความรู้สึกของเด็กหรือเยาวชนผู้ถูกลั่นแกล้งโดยตรง ดังนั้น จึงอาจเกิดปัญหาในกรณีการกลั่นแกล้ง ล้อเลียนเพื่อความสนุกสนานที่บุคคลธรรมดาทั่ว ๆ ไปอาจ รู้สึกขบขัน แต่เด็กหรือเยาวชนผู้ถูกลั่นแกล้งกลับ รู้สึกซึมเศร้า เจ็บปวด หรือเสียใจ เนื่องจากเด็กหรือเยาวชนเชื่อว่าการถูกดูถูก โดยข้อความที่ไม่น่าเชื่อนั้นเป็นการสะท้อนภาพที่เพื่อน ๆ มอง ตัวเด็กหรือเยาวชนคนนั้น

Journal of Research for Health Improvement and Quality of Life (2023) ระบุว่า Social Bullying คือการกลั่นแกล้งรูปแบบหนึ่ง ที่ทำให้ผู้อื่นรู้สึกอับอาย ไร้ค่า และสูญเสียความสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น การกระจายข่าวที่ทำให้เกิดความเสียหาย, การถูกรุมประนามและขับออกจากกลุ่ม หรือการทำให้อับอายในที่สาธารณะโดยพฤติกรรมการบูลลี่ลักษณะนี้จะส่งผลกระทบต่อ

จิตใจ และสังคมของผู้ที่ถูกกระทำเป็นอย่างมาก ซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหาอื่น ๆ ตามมาอีกมากมาย เช่น โรคซึมเศร้า, ปัญหาความรุนแรง หรือนำไปสู่การฆ่าตัวตายในท้ายที่สุด

ปราณี ปวีณนา (2567) ระบุว่า การกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) เป็นเรื่องที่พบมากขึ้นเรื่อย ๆ และมีความรุนแรง คนที่ไปกลั่นแกล้งคนอื่นด้วยการคอมเมนต์ (Comment) ข้อความด่าทอหรือเป็นเท็ง (เกรียนคีย์บอร์ด) จุดประสงค์ที่ทำให้เขาเกรียนแบบนี้เกิดจากหลายสาเหตุ เช่น ชีวิตจริงเป็น Nobody แต่เมื่ออยู่ในโลกไซเบอร์ได้ได้รับการยอมรับเป็น Somebody เลยต้องเรียกร้องความสนใจด้วยถ้อยคำที่ไม่น่าฟัง เป็นคนที่ความเครียดแล้วหาทางระบายออกไม่ได้เลยมาลงทางไซเบอร์ เพราะคิดว่าไม่มีใครรู้ตัวตน อยากทำอะไรก็ทำ การคอมเมนต์ข้อความด่าทอหรือเป็นเท็ง ที่ทำให้เหยื่อรู้สึกแย่อารมณ์เสียใจกับเหยื่อมาก ส่วนใหญ่เหยื่อจะป่วยเป็นโรคทางจิตตามมา เช่น โรคซึมเศร้า (Depressive Disorder) โรควิตกกังวล (Anxiety Disorder) โรคที่เกิดตามมาหลังจากเจอเรื่องเลวร้าย (Post Traumatic Stress Disorder) บางคนทนรับความกดดันไม่ไหวจนทำร้ายตัวเองหรือฆ่าตัวตาย ดังนั้น คอมเมนต์แย่ ๆ ไม่ใช่แค่ข้อความที่อ่านแล้วก็ผ่านไป แต่คอมเมนต์นั้นได้กลายเป็นอาวุธที่กรีดทำลายร่างกายและจิตใจของเหยื่อ ดังนั้นก่อนที่กดพิมพ์โพสต์คอมเมนต์นั้นให้คิดให้ดี อย่าทำตามอารมณ์ หากอยากพิมพ์มากให้พิมพ์ทดไว้ในแอปพลิเคชันที่ไม่ได้เชื่อมต่อกับอินเทอร์เน็ต อ่านทบทวนหลายรอบก่อนกดส่งที่สำคัญลองมองในมุมกลับกัน (Empathy) ว่าถ้าเราหรือคนที่เรารักอยู่ในสถานการณ์เดียวกันแล้วถูกคนคอมเมนต์แบบนี้เราจะรู้สึกอย่างไร

อุษณีย์ ต้นสูงเนิน และสุมาลี วงษ์วิชิต (2567) กล่าวว่า “การกลั่นแกล้งออนไลน์” หมายถึง การสื่อสารใด ๆ ทางอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งรวมถึงการสื่อสารโดยใช้คอมพิวเตอร์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์อื่น ๆ เว็บไซต์เครือข่ายสังคม ข้อความตัวอักษร เว็บไซต์ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งเป็นการสื่อสารซ้ำ ๆ หรือต่อเนื่องทำให้ผู้อื่นเกิดความกลัว รบกวน ทำให้อับอาย หดหู่ ทำให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ อารมณ์ โดยประการ ที่น่าจะทำให้ผู้อื่นนั้นเสียชื่อเสียง ถูกดูหมิ่น หรือถูกเกลียดชัง

2.1.8 วิธีการป้องกันและวิธีการรับมือการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน

สุเมย์ ฤทธิ์นำสุข (2562) แนะนำว่าเมื่อเกิดเหตุการณ์การกลั่นแกล้งขึ้นจริง วิธีการแก้ไขของคนไทยส่วนใหญ่จะเป็นรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ (Informal Resolution) โดยจะอดทนเท่าที่ตนเองสามารถรับมือได้ก่อนโดยการนิ่งเฉยไม่ตอบโต้และทำเป็นไม่ใส่ใจ แต่ถ้าเมื่อถึงจุดที่ไม่สามารถอดทนต่อไปได้อีกนั้น ก็จะเข้าสู่ขั้นตอนการขอปรึกษากับผู้ใหญ่หรือคนรอบข้างผ่านการระบายหรือเล่าเหตุการณ์ที่ตนเองเผชิญให้ผู้ฟัง เป็นลักษณะของการจัดการค่อยเป็นค่อยไปแบบไม่เป็นทางการ มีความประนีประนอมยอมกันอยู่ โดยไม่ได้ไปถึงขั้นของการรายงานในองค์กรหรือผู้มีอำนาจในการจัดการเรื่องนี้ทราบเพื่อเข้าสู่กระบวนการตามนโยบายบริษัท

โกวิท นพพร (2562) ระบุว่า หลายครั้งที่การบูลลี่เกิดขึ้นเพียงเพราะความสนุกชั่ววูบ ความโกรธชั่วคราว หรือเป็นเพียงการตัดสินใจชั่วขณะ แต่ผลที่ตามมาอาจมากมายและส่งผลยาวนานสำหรับผู้ถูกรกระทำ ดังนั้น การรู้จักรับมือกับการบูลลี่อาจช่วยหลีกเลี่ยงบาดแผลทั้งทางกาย ใจ และสังคม ดังนี้

วิธีที่ 1. ใช้ความนิ่งสยบการบูลลี่ การนิ่งเฉยต่อการบูลลี่ช่วยให้เรื่องราวการบูลลี่หายไปอย่างรวดเร็ว เนื่องจากผู้กระทำมักมีเจตนาให้เหยื่อตอบโต้ เพื่อสร้างกระแสความรุนแรง หรือเพิ่มความสนใจ แต่เมื่อผู้ถูกรกระทำเลือกที่จะนิ่งเฉย ผู้ลงมือบูลลี่อาจรู้สึกเบื่อและถอยทัพไปเองในที่สุด

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

วิธีที่ 3. พูดคุยกับเพื่อนร่วมชะตากรรมเพื่อช่วยกันแก้ไข บางครั้งการถูกรบูลลี่ไม่ได้เกิดขึ้นกับบุคคลเพียงคนเดียว การหาผู้ร่วมถูกรกระทำจะเป็นการเพิ่มหลักฐานและพยานว่า ผู้บูลลี่สร้างเรื่องขึ้นทำร้ายเหยื่อมากกว่าจะเป็นเรื่องจริง นอกจากนี้เพื่อนร่วมชะตากรรมอาจเป็นที่ปรึกษาได้ทุกข้อได้เป็นอย่างดี

วิธีที่ 4. เปลี่ยนสิ่งแวดล้อม หากการบูลลี่นั้นทำร้ายร่างกายหรือจิตใจจนยากยอมรับ การเปลี่ยนที่ทำงาน กลุ่มเพื่อน ก็อาจช่วยฟื้นฟูภาวะบอบช้ำจากการถูกรบูลลี่ได้เร็วขึ้น

วิธีที่ 5. ปรึกษานักจิตวิทยาหรือจิตแพทย์ หลายครั้งที่การบูลลี่ล้ำเส้นเหยื่อจนกัดกินจิตใจ สร้างบาดแผล จนผู้ถูกรกระทำไม่สามารถอยู่ในสังคมต่อไป บางกรณีอาจกลายเป็นความเครียด บล็อกตัวจากสังคม ไปจนถึงขั้นเก็บกด เป็นโรคซึมเศร้า และจบลงด้วยการฆ่าตัวตาย ดังนั้นทางออกที่ดีคือการพบผู้เชี่ยวชาญไม่ว่าจะเป็นนักจิตวิทยา หรือจิตแพทย์ เพื่อปรึกษา ทำการรักษาอย่างถูกวิธีและมีประสิทธิภาพ

ทวีศักดิ์ สิริรัตน์เรขา (2565) ให้คำแนะนำเมื่อถูกรบูลลี่ ไม่ว่าจะรูปแบบไหนก็ตาม ควรรับมือกับการบูลลี่ ดังนี้

วิธีที่ 1. พึงระลึกอยู่เสมอว่าเราไม่ได้อยู่คนเดียว มีคนรอบข้างที่คอยห่วงใย ซึ่งสามารถขอความช่วยเหลือได้ ได้แก่ พ่อแม่ ครู และเพื่อน

วิธีที่ 2. ไม่ควรตอบโต้ด้วยความรุนแรง เพราะผลลัพธ์จะยิ่งบานปลายและรุนแรงมากขึ้น

วิธีที่ 3. สงบนิ่ง และพยายามแสดงให้เห็นว่าเราไม่รู้สึกกลัวหรืออ่อนแอ คนที่มาบูลลี่ก็จะรู้สึกว่าไม่สามารถควบคุมเราได้และเลิกยุ่งกับเราไปเอง

วิธีที่ 4. ฝึกจัดการอารมณ์ ความรู้สึกโกรธ กลัว เพื่อไม่ให้ผู้กระทำเห็นว่าเราไม่พอใจหรือหวาดกลัว ซึ่งจะยิ่งทำให้คุกคามเรามากขึ้น

วิธีที่ 5. หากไม่สามารถหยุดความวิตกกังวลได้ ให้พยายามมองหาสิ่งที่สนใจทำ และเปลี่ยนความสนใจไปที่สิ่งนั้นแทน

วิธีที่ 6. พยายามเก็บหลักฐานที่ถูกบูลลี่ เช่น รูปภาพ ข้อความ ภาพถ่ายร่องรอยการบาดเจ็บ เพื่อใช้ในการดำเนินคดีตามกฎหมายถ้าจำเป็น

วิธีที่ 7. ถ้าถูกบูลลี่ทางไซเบอร์ สิ่งแรกที่เราควรทำคือ การบล็อกและรายงานไปยังผู้ดูแลแพลตฟอร์มนั้น

ปรางทิพย์ บุญไชยอภิสิทธิ์ (2567) แนะนำวิธีการรับมือเมื่อมีการ Bully เกิดขึ้นว่ามีหลายสิ่งที่สามารถทำได้หากคุณถูกรังแกหรือรู้จักใครที่ถูกรังแก เราสามารถทำได้ ดังนี้

วิธีที่ 1. **บอกผู้ใหญ่ที่ไวใจได้** ผู้ใหญ่ที่อยู่ในตำแหน่งที่มีอำนาจ เช่น พ่อแม่ ครู หรือนักจิตวิทยา โรงเรียน การรายงานการกลั่นแกล้งถือเป็นเรื่องสำคัญ หากไม่มีการรายงาน ก็จะกลายเป็นการอนุญาตให้ผู้กลั่นแกล้งใช้ความรุนแรงมากขึ้นเรื่อย ๆ

วิธีที่ 2. **พยายามหลีกเลี่ยง ไม่สนใจพวกคนที่ Bully** เดินจากไป เพิกเฉย ทำเหมือนพวกเขาเหล่านั้นไม่มีตัวตน พยายามแสดงให้เห็นว่าเราไม่ได้รู้สึกกลัวหรืออ่อนแอ

วิธีที่ 3. **พยายามไม่ใช้กำลังตอบโต้** เพราะอาจโดนรังแกหรือมีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น

วิธีที่ 4. **ฝึกความเชื่อมั่นในตัวเอง** ค้นหาข้อดีหรือจุดเด่นในตัวเอง ขึ้นชมและให้กำลังใจตัวเอง

วิธีที่ 5. **ยืนหยัดเพื่อเพื่อนและคนอื่น ๆ** ที่เห็นว่าเขาถูกรังแก การกระทำของนี้จะช่วยให้เหยื่อรู้สึกได้รับความช่วยเหลือและสนับสนุน และอาจหยุดการกลั่นแกล้งได้

วิธีที่ 6. **พยายามเก็บหลักฐานที่ถูกกลั่นแกล้ง** เช่น รูปภาพ ข้อความ คลิปวิดีโอ หรือภาพถ่ายร่องรอยการบาดเจ็บ เพื่อใช้ในการดำเนินคดีตามกฎหมายถ้าจำเป็น

ปราณี ปวีณชนา (2567) ระบุว่าวิธีการรับมือและป้องกันการกลั่นแกล้ง (Bullying) สิ่งสำคัญที่สุดที่จะช่วยหยุดเรื่องการกลั่นแกล้งกันได้ คือ ทุกคนทั้งเด็กและผู้ใหญ่ ต้องเข้าใจตรงกันว่าเรื่องการกลั่นแกล้ง (Bullying) ไม่ใช่เรื่องเล็ก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องเด็กกลั่นแกล้ง ไม่ใช่แค่การเล่นที่เป็นปกติหรือเป็นเรื่องที่เด็กสามารถจัดการกันได้เอง เพราะเมื่อเริ่มมีการกลั่นแกล้งเกิดขึ้น เด็กที่เป็นเหยื่อจะถูกกลั่นต่อไปเรื่อย ๆ ทั้งจากคนที่เริ่มต้นกลั่นแกล้งและคนอื่นที่มาสมทบ โครงสร้างทางสังคมของเด็กเหมือนกับผู้ใหญ่ คือ มีคนที่เป็นจำพวกกับคนที่เป็นลูกน้อง (Social Hierarchy) มีคนที่มีอำนาจสั่งการและคนที่ถูกกดขี่ ผู้ใหญ่ต้องเป็นคนที่จะช่วยเด็กทุกคนที่อยู่ในเหตุการณ์ คือ คนที่ถูกกลั่น คนที่ไปกลั่น และคนที่เห็นเหตุการณ์ มีวิธีการดูแลตัวเอง หากเราเป็นผู้ใหญ่ที่ถูกกลั่น (Bullying) ดังนี้

วิธีที่ 1. หลีกเลี่ยงหรือพยายามเอาตัวเองออกจากสังคม สถานการณ์ที่มีการกลั่นแกล้งกัน หากจำเป็นให้ระมัดระวังตัว คิดวิธีป้องกันตัวเอง หาทางหนีที่ไถ่

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

วิธีที่ 3. บอกความรู้สึกของตัวเอง (I-Message) และยืนหยัดสิทธิ (Assertive) กับผู้กระทำ ต้องตั้งสติให้ได้ก่อน หากอยู่ในสถานการณ์ที่สามารถบอกความรู้สึกได้ให้บอกไป เช่น “เราไม่ชอบที่เธอเอาเราไปนินทาเรื่องที่ไม่จริง สิ่งที่คุณพูดมันทำให้เราเสียหาย ถ้าเธอไม่พอใจหรือสงสัยอะไรมาคุยกับเราจะดีกว่า”

วิธีที่ 4. ระบายความรู้สึกที่เกิดขึ้น เล่าเรื่องที่ถูกลั่นแกล้งให้คนที่ไวใจฟัง ขอคำปรึกษาและความช่วยเหลือ

วิธีที่ 5. ถ้าเรื่องการกลั่นแกล้งส่งผลเสียอย่างมากกับเรา ให้แจ้งผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบให้ดำเนินการเรื่องนี้ คิดวางแผนให้รอบคอบว่าจะแจ้งใครบ้างและในรูปแบบไหน บางครั้งโลกไม่ได้ยุติธรรมกับเราเสมอไป เช่น การไปแจ้งกับหัวหน้าที่เข้าข้างอีกฝ่ายอาจทำให้ถูกลั่นแกล้งมากกว่าเดิม ดังนั้นต้องแจ้งกับหลายหน่วยงานและหลายคนเพื่อให้มีพยาน

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

วิธีที่ 7. ปรับวิธีการคิดว่าเราไม่ใช่ฝ่ายผิด หยื่อบางคนโทษตัวเอง ตั้งสติให้ดี ทำความเข้าใจว่าเหยื่อไม่ได้เป็นฝ่ายผิดและไม่ใช่ว่าเรื่องที่นำอับอายในการที่จะบอกผู้กระทำหรือคนอื่นถึงเรื่องที่เกิดขึ้น

วิธีที่ 8. มองหาข้อดีเพื่อเพิ่มความมั่นใจในตัวเอง คนที่ถูกลั่นแกล้งมักจะสูญเสียความมั่นใจในตัวเอง (Low Self-Esteem) เช่น ถูกผู้กระทำต่อว่า คนรอบตัวโทษว่าเป็นความผิดของเหยื่อ ดังนั้นเราต้องพยายามหาข้อดีที่ตัวเองมีอยู่ ชื่นชมตัวเอง เรียกความมั่นใจในตัวเองให้กลับคืนมา เช่น การทำบางอย่างให้สำเร็จตามที่ตั้งเป้าไว้ เพื่อให้เรารู้สึกว่ายังควบคุมชีวิตตัวเองได้อยู่ (Sense of Mastery) ลองถามคนรอบข้างที่เราสนิทว่าตัวเรามีข้อดีอะไรบ้าง

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

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

1. แนวทางการป้องกันการกลั่นแกล้งรังแกในสถานที่ทำงาน ควรมีการทบทวนแนวทางเพื่อวางระบบขององค์กร ดังนี้

แนวทางที่ 1 รับรู้ถึงปัญหาการกลั่นแกล้งรังแกระหว่างพยาบาลว่า สามารถเกิดขึ้นได้จริงและต้องตระหนัก ว่าเป็นปัญหาเชิงระบบขององค์กร การแก้ไขต้องใช้ระบบ จัดการ

แนวทางที่ 2 ประกาศนโยบายการไม่ยอมรับหรือทำให้การกลั่นแกล้งรังแกเป็นศูนย์ รวมถึงแนวทางการลงโทษสำหรับ ผู้ที่ทำตนเป็นปรปักษ์กับเพื่อนร่วมงาน

แนวทางที่ 3 ให้ความรู้แก่บุคลากรเรื่องการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน การสื่อสารแบบยั่งยืน ความรู้สึกและความต้องการที่แท้จริงของตนเองการจัดการกับความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ การเสริมสร้างพลังอำนาจ

แนวทางที่ 4 ส่งเสริมและสนับสนุนและทำงานร่วมกันกระตุ้นการทำงานเป็นทีมแทนที่จะแข่งขันกัน

2. แนวทางการยับยั้งการกลั่นแกล้งรังแกในสถานที่ทำงาน ต้องมีการโต้ตอบหรือตอบสนองบางอย่างเพื่อเป็นการยับยั้งพฤติกรรมของผู้กระทำ ดังนี้

แนวทางที่ 1 เพิกเฉยหรือ เดินหนีโดยใช้การแสดงภาษากายที่แสดงว่าไม่สนใจเหมือนเขาเป็นคนแปลกหน้า

แนวทางที่ 2 บอกความต้องการหรือความรู้สึกของตนเองออกไป เช่น บอกให้เขาหยุดและเดินออกไปโดยไม่ต้องหันกลับไปมอง

แนวทางที่ 3 ตอบโต้ด้วยการแสดงความมั่นใจในตนเองและมีความสุข ด้วยการมองด้วยสายตาเปรียบเทียบและเดินออกมา หรือพูดด้วยน้ำเสียง ที่เข้มแข็งและทำที่ที่มั่นคงว่า ไม่ชอบการกระทำ รวมถึงวาทะต่าง ๆ ที่ถูกกล่าวถึง

แนวทางที่ 4 บันทึกสิ่งที่โดนกระทำ ด้วยการเขียนบันทึก คลิปวิดีโอทัศนและต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ

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

3. แนวทางการแก้ไขการกลั่นแกล้งรังแกในสถานที่ทำงาน ผู้บริหารควรปฏิบัติ ดังนี้

แนวทางที่ 1 ตรวจสอบเหตุการณ์ความรุนแรงที่เกิดขึ้นอย่างรอบคอบให้ความสนใจต่อรายงานเรื่องการถูกกลั่นแกล้งรังแกอย่างจริงจังให้ผู้ถูกกลั่นแกล้งสามารถรายงานเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นต่อผู้นำทางการพยาบาล เจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคลและ ผู้บริหารระดับสูงสุดของหน่วยงานได้

แนวทางที่ 2 กระตุ้นให้ทุกคน มีส่วนร่วมในการแก้ไขหรือยับยั้งการกลั่นแกล้ง รวมทั้งบุคคลที่รู้เห็นการกระทำนั้นและเพิกเฉย จะต้องกล้าที่จะ พุดห้ามปราม แสดงความคิดเห็นหรือเป็นพยาน ยืนยันถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

แนวทางที่ 3 ฝึกอบรมผู้นำแบบจำลองพฤติกรรมเชิงบวก และเพิ่มทักษะในการจัดการ ความขัดแย้งในหอ ผู้ป่วย

แนวทางที่ 4 ลดความเครียดในที่ทำงาน เช่น ความเครียดจากปริมาณงานมากเกินไปจนทำให้เกิดความเหนื่อยล้า มีอารมณ์ฉุนเฉียว และความใส่ใจในงานลดลง ผู้บริหารจะต้องมีความยืดหยุ่น ในการบริหาร และจัดหาทรัพยากรมากขึ้น ทั้งเรื่องงบประมาณ บุคลากรอย่างเพียงพอ

แนวทางที่ 5 สนับสนุนการให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิตแก่เหยื่อที่ถูกกลั่นแกล้งเพราะการกลั่นแกล้ง ส่งผลต่อสภาพทางด้านจิตใจส่งผลให้ความภาคภูมิใจในตนเองต่ำและแรงจูงใจลดลง รวมถึงผู้ที่กลั่นแกล้งคนอื่น

แนวทางที่ 6 จัดทำแผนและกลยุทธ์ป้องกันการกลั่นแกล้งรังแกในหน่วยงานโดยหน่วยงาน สามารถนำกรณีที่เกิดขึ้นมาใช้ในการทำบทบาทยุติในหน่วยงานเพื่อหามาตรฐานและแนวทางการปฏิบัติ

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2.1 รายงานวิจัยเรื่อง รูปแบบและลักษณะการมีส่วนร่วมในการกลั่นแกล้งบนพื้นที่สาธารณะออนไลน์ (พรชนก, 2560)

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

ผลการวิจัย พบว่า ลักษณะประชากรที่ถูกกลั่นแกล้งบนพื้นที่สาธารณะออนไลน์ โดยส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ซึ่งไม่ระบุช่วงอายุ ส่วนรูปแบบการกลั่นแกล้งบนพื้นที่สาธารณะออนไลน์ พบว่าส่วนใหญ่เป็นรูปแบบการล่อลวง (Outing and Trickery) 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

2.2.2 รายงานวิจัยเรื่อง การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของไทย : ประเภทและวิธีการแก้ไข (สุเมธี, 2562)

ในปัจจุบัน มีผู้คนในประเทศไทยกล่าวถึงความรู้สึกเบื่อหน่ายไม่อยากไปทำงานกันมากขึ้นในโลกออนไลน์ ส่วนหนึ่งมองว่ามาจากการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน คนในที่ทำงานเป็นพิษ ทำให้ตนรู้สึกอับอาย หักหลัง กลัว หดหู่ รู้สึกว่ากำลังถูกกีดกันหรือแบ่งแยกจากการกระทำที่ไม่ยุติธรรมไม่ว่าคนนั้นจะเป็นเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานก็ตาม ซึ่งการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน สุขภาพกายและสุขภาพจิต ที่บริษัทจำเป็นต้องให้ความสำคัญและเอาใจใส่พนักงานไม่ให้องค์กรของตนเกิดสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน การกลั่นแกล้งในที่ทำงาน เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นหลายประเทศทั่วโลก ปรากฏการณ์นี้ถูกอธิบายครั้งแรกโดยนักวิจัยชาวสวีเดน Heinz Leymann ในปี ค.ศ. 1984 ซึ่งนิยามการกลั่นแกล้งในที่ทำงานว่า เป็นการแสดงออกที่ไม่เป็นมิตรและไร้จริยธรรม และทำสัปดาห์ละหนึ่งครั้งติดต่อกันเป็นเวลาอย่างน้อย 6 เดือน อันเป็นการแสดงออกที่จงใจคุกคาม ข่มขู่ กีดกันให้ออกจากกลุ่ม หรือทำให้กระทบต่อหน้าที่การงานในเชิงลบ ซึ่งในประเทศไทย กฎหมายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานมิได้มีการบัญญัติถึงการคุ้มครองลูกจ้าง อันเนื่องมาจากการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน อีกทั้งยังไม่เคยมีการวิจัยเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของไทยมาก่อน งานวิจัยชิ้นนี้จึงเป็นงานวิจัยชิ้นแรกในไทยที่ทำการศึกษาปรากฏการณ์การกลั่นแกล้งในองค์กรไทยภาคเอกชน

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

ผลการวิจัยสรุปว่ามีสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานในองค์กรไทยภาคเอกชนเกิดขึ้นจริง คิดเป็น 21% เมื่อพิจารณาถึงประเภทของการกลั่นแกล้งในที่ทำงานที่พบเห็นมากที่สุดทุกสัปดาห์หรือทุกวันจากงานวิจัยครั้งนี้ พบว่า เป็นประเภทการกลั่นแกล้งที่เกี่ยวข้องกับงาน (Work Related Bullying) และเป็นประเภทการถูกจับตาอยู่ตลอดเวลามากที่สุด อีกทั้งกลุ่มคนที่ตระหนักได้ว่าตนเองกำลังถูกกลั่นแกล้งในองค์กร น้อยกว่า กลุ่มคนที่กำลังประสบปัญหาการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงานอยู่จริง

ซึ่งวิธีการจัดการแก้ไขกับการถูกลั่นแกล้งในที่ทำงานของกลุ่มคนที่เข้าเกณฑ์การโดนกลั่นแกล้งนั้นพบว่า ส่วนใหญ่เลือกที่จะนิ่งเฉยไม่ตอบโต้ และไม่ใส่ใจกับการโดนกลั่นแกล้ง โดยผลการวิจัยนี้จะเป็นแนวทางในการหามาตรการแก้ไขปัญหการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของไทยที่มีอยู่จริงต่อไป

2.2.3 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 สาเหตุที่มาจากบุคลิกการวางตัวขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร ลักษณะของผู้นำหรือผู้บริหารองค์กร การกำหนดบทบาทหน้าที่ นโยบายองค์กร โครงสร้างองค์กร และการประเมินผลการทำงาน

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

งานวิจัยนี้จัดเก็บข้อมูลจากผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 9 ท่านเท่านั้น ทำให้ไม่สามารถศึกษาข้อมูลเชิงวิเคราะห์โดยจำแนกตามประเภทของการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ในที่ทำงาน และการศึกษาเปรียบเทียบตามลักษณะทางประชากรหรือในบริบทอื่น ๆ เช่น เพศ และอายุ เป็นต้น รวมไปถึงการศึกษาเปรียบเทียบประเภทขององค์กรและประสบการณ์การทำงาน

สำหรับงานวิจัยในอนาคต เนื่องจากงานวิจัยนี้ยังไม่ได้จัดเก็บข้อมูลเพื่อศึกษาผลของการตกเป็นเหยื่อ จำแนกตามประเภทของการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน การศึกษาเปรียบเทียบตามลักษณะประชากรศาสตร์ รวมถึงการเปรียบเทียบวัฒนธรรมขององค์กร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะให้ผู้สนใจจัดทำวิจัยต่อเนื่องเพื่อจัดประเภทของการกลั่นแกล้ง นอกจากนี้ ผู้ที่สนใจจัดทำงานวิจัยต่อเนื่อง

ยังสามารถนำกรอบแนวคิดการวิจัยที่ได้จากการวิจัยนี้ไปศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิจัยเชิงปริมาณในอนาคตอีกด้วย

2.2.4 รายงานวิจัยเรื่อง ผลกระทบของการกลั่นแกล้งในที่ทำงานต่อผลการปฏิบัติงานผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (พิชชาภา, 2563)

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และระดับผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร 2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการกลั่นแกล้งในที่ทำงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน 3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการกลั่นแกล้งในที่ทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยศิลปากร จำนวน 322 คน เครื่องมือวิจัยคือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ การถดถอยอย่างง่าย และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30 - 40 ปี มีสถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทพนักงานประจำและมีอายุงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 5-10 ปี 2. การกลั่นแกล้งในที่ทำงานมีอิทธิพลเชิงลบต่อผลการปฏิบัติงาน การกลั่นแกล้งในที่ทำงานมีอิทธิพลเชิงลบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.2.5 รายงานวิจัยเรื่อง การเปิดรับรูปแบบการกลั่นแกล้งบนโซเชียลมีเดีย (Cyber bullying) และความคิดเห็นต่อการรับมือของเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) (ปริญดา, 2563)

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

ผลการวิจัยพบว่า ประชากรเจนเอเรชั่นวายมีการเปิดรับการกลั่นแกล้งบนโซเชียลมีเดียรูปแบบการโจมตี คำทอ (Flaming) สูงสุด โดยผ่านช่อง Facebook มากที่สุด โดยส่วนใหญ่เห็นด้วย

กับการรับมือด้วยวิธีการสนับสนุนจากคนใกล้ชิด (Close support) ในทางกลับกันไม่เห็นด้วยกับวิธีการแก้แค้น (Retaliation) และการโทษตัวเอง (Helplessness) สำหรับการพิสูจน์สมมติฐานพบว่า ลักษณะทางประชากรของผู้เปิดรับการกลั่นแกล้งบนโซเชียลมีเดียที่แตกต่างกันด้านอายุ การศึกษาอาชีพและรายได้ ไม่พบความแตกต่างในการเปิดรับการกลั่นแกล้งบนโซเชียลมีเดีย แต่พบความแตกต่าง ด้านเพศซึ่งเพศทางเลือกมีการเปิดรับรูปแบบการกลั่นแกล้งบนโซเชียลมีเดียมากกว่าเพศชายและเพศหญิง ผลการวิจัยยังพบว่า ความถี่ในการเปิดรับรูปแบบการกลั่นแกล้งบนโซเชียลมีเดียมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการรับมือ

2.2.6 รายงานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน และความเครียดในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงาน ของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา (เบญญาภา, 2562)

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

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

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

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

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง การศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้ส่วนตัวเฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีการเปิดรับสถานการณ์การกลั่นแกล้งบนสื่อสังคม (Cyberbullying) ผ่านช่องทางเฟซบุ๊กในระดับบ่อย (3.93) โดยมีการเปิดรับมากที่สุดในประเด็นการมีประสบการณ์การถูกเผยแพร่รูปภาพทั้งที่ได้รับและไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของรูปภาพ รวมกลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อสถานการณ์การถูกกลั่นแกล้งบนสื่อสังคม (Cyberbullying) ผ่านช่องทางเฟซบุ๊กในระดับเห็นด้วยว่าเป็นสิ่งที่ไม่เหมาะสม (4.14) กล่าวคือ มีทัศนคติเป็นลบต่อสถานการณ์การถูกกลั่นแกล้งดังกล่าว รวมถึงมีพฤติกรรมการรับมือต่อสถานการณ์การถูกกลั่นแกล้งบนสื่อสังคม (Cyberbullying) ผ่านช่องทางเฟซบุ๊กในระดับบ่อย (4.01) โดยมีการรับมือมากที่สุดที่ในประเด็นปิดกั้นผู้กระทำ ไม่ให้เขาสามารถติดต่อ โพสต์ หรือระรานท่านได้อีก และมีแนวโน้มการรับมือต่อสถานการณ์การถูกกลั่นแกล้งบนสื่อสังคม (Cyberbullying) ในระดับตั้งใจมากที่สุด (4.28) โดยตั้งใจที่จะปฏิบัติตามคำแนะนำของหน่วยงานที่เหมาะสมกับพฤติกรรมการรับมือต่อการกลั่นแกล้งบนสื่อสังคม ทั้งนี้พบว่า การเปิดรับสถานการณ์การกลั่นแกล้งไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อสถานการณ์การกลั่นแกล้งบนสื่อสังคม (Cyberbullying) ผ่านช่องทางเฟซบุ๊ก ทัศนคติต่อสถานการณ์การกลั่นแกล้งบนสื่อสังคมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการรับมือต่อสถานการณ์การถูกกลั่นแกล้งบนสื่อสังคม (Cyberbullying) ผ่านช่องทางเฟซบุ๊ก อย่างมีนัยสำคัญ ($R = 325P < 0.001$) มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และยังพบว่าทัศนคติมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการรับมือต่อสถานการณ์การถูกกลั่นแกล้งบนสื่อสังคม (Cyberbullying) ผ่านช่องทางเฟซบุ๊ก อย่างมีนัยสำคัญ ($R = 247P < 0.001$) มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

2.2.8 รายงานวิจัยเรื่อง มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกกลั่นแกล้งรังแก ในที่ทำงาน (กัลยารัตน์, 2563)

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน (2) เพื่อศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานเปรียบเทียบกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายของประเทศออสเตรเลีย ประเทศสหราชอาณาจักรและประเทศไทย (3) เพื่อวิเคราะห์กฎหมายไทยที่

เกี่ยวกับการถูกกลั่นแกล้งรังแกเปรียบเทียบกับอนุสัญญาและข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายของประเทศออสเตรเลียและประเทศสหราชอาณาจักร และ (4) เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกกลั่นแกล้ง รังแกในที่ทำงานของประเทศไทย

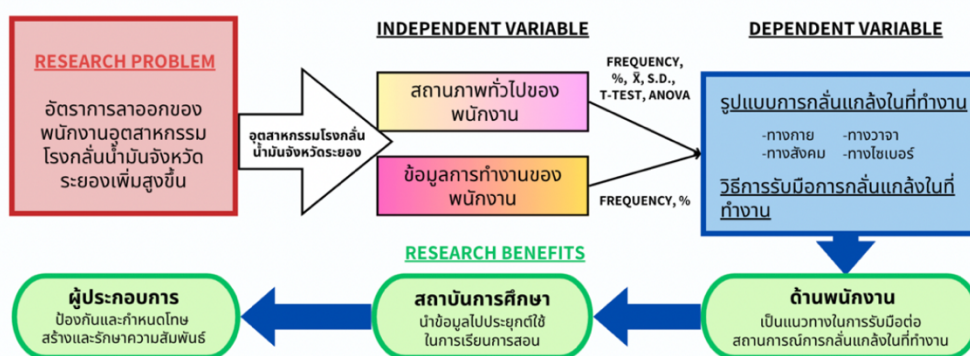
การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยวิธีวิจัยเอกสาร ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ กฎหมายของประเทศไทย ประเทศออสเตรเลียและประเทศสหราชอาณาจักร กฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวบทกฎหมาย หนังสือ บทความ เอกสารทางวิชาการ งานวิจัย วิทยานิพนธ์ และข้อมูลจาก สื่ออิเล็กทรอนิกส์อินเทอร์เน็ต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

ผลการศึกษาพบว่า (1) อนุสัญญานับที่ 190 และข้อเสนอนับที่ 206 ว่าด้วยความรุนแรงและการล่วงละเมิดให้ความคุ้มครองลูกจ้างจากการคุกคามและการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานด้วย (2) กฎหมายของประเทศออสเตรเลีย ประเทศสหราชอาณาจักร แม้จะไม่มีกฎหมายเฉพาะ แต่ในส่วนของกฎหมายแรงงานประเทศดังกล่าวมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน รวมถึงมีคณะกรรมการที่มีอำนาจออกคำสั่งโดยเฉพาะ (3) จากการวิเคราะห์กฎหมายไทยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 16 ยังไม่ครอบคลุมเพียงพอ อีกทั้งกฎหมายที่เกี่ยวข้องก็ยังไม่ครอบคลุมกรณีดังกล่าวเมื่อเทียบกับกฎหมายขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายของประเทศออสเตรเลียและประเทศสหราชอาณาจักรที่มีการกล่าวถึงนิยามหน่วยงานที่รับผิดชอบ บทลงโทษรวมถึงมาตรการเยียวยาความเสียหาย (4) ให้มีแนวทางการแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 16 เพื่อให้ครอบคลุมถึงความรุนแรงและการล่วงละเมิดหรือคุกคาม รวมถึงการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน ให้สอดคล้องกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายประเทศออสเตรเลียและประเทศสหราชอาณาจักรที่ลูกจ้างมีสิทธิจะได้รับความคุ้มครอง โดยกำหนดนิยามของการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน จัดให้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง กำหนดฐานความผิดและบทลงโทษรวมถึงมาตรการเยียวยาความเสียหายให้ชัดเจนและครอบคลุม

2.3 กรอบแนวคิดงานวิจัย

จากขอบเขตงานวิจัย แนวคิดทฤษฎีจากเอกสาร ตำราและงานวิจัย ผู้วิจัยสามารถนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดงานวิจัย ได้ดังภาพที่ 2 -1

การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานใน อุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง



ภาพที่ 2-1 กรอบแนวคิดงานวิจัย (Conceptual Framework)

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

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

วิธีดำเนินการวิจัยของงานวิจัยจะนำเสนอเป็นขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

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

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง จำนวน 14,387 คน (สำนักงานสถิติจังหวัดระยอง, 2567)

3.1.2 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Taro Yamane (ธารนิทร์, 2563) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 389 คน

3.1.3 การสุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้เกณฑ์ทางด้านภูมิศาสตร์ในตำแหน่งที่ตั้งของโรงงานอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน ในพื้นที่จังหวัดระยอง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดลักษณะของเครื่องมือในการวิจัยและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

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

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

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

เกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ยความสำคัญ กำหนดเป็นช่วงคะแนน ดังนี้

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

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

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

เกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็น กำหนดเป็นช่วงคะแนน ดังนี้

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

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบปลายเปิด (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 และ ประโยชน์ของการวิจัย

3.2.2.4 ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่างและนำแบบสอบถามฉบับร่าง ที่สร้างขึ้นพร้อมแบบประเมินไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีความรู้และประสบการณ์ในประเด็น ที่จะทำการศึกษาพิจารณาแบบสอบถาม จำนวน 5 ท่าน เพื่อคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence : IOC)

3.2.2.5 ผลที่ได้หลังจากการคำนวณดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือ วัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้นำค่าดังกล่าวพร้อมแบบประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาใช้เป็นแนวทางสำหรับ การปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม

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

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

3.2.2.8 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามผลจากการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก และ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามก่อนนำไปใช้จริง

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยได้ดำเนินการเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยได้ทำการติดต่อสัมภาษณ์พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยองและจัดทำแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) และลงพื้นที่เก็บแบบสอบถามในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง

3.3.2 ผู้วิจัยได้ทำหนังสือแนะนำตัวเองกับกลุ่มตัวอย่างผ่านทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (email) โดยแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ในการทำวิจัยเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ที่จัดตั้งไว้

3.3.3 รวบรวมแบบสอบถามพร้อมตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามโดยคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์

3.3.4 นำผลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ซึ่งเก็บไว้ในลักษณะที่เป็นฐานข้อมูล (Data Base) ไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาเปลี่ยนเป็นรหัสตัวเลข (Code) แล้วบันทึกลงโปรแกรมเพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติตามลำดับ 6 ขั้นตอน ดังนี้

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

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

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

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

3.4.5 การเปรียบเทียบรูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อมูลสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างด้วย t-test สำหรับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Anova) สำหรับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านตำแหน่งงาน และอายุงาน เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรเป็นรายกลุ่ม กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่มจะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่อีกครั้งโดยใช้ Scheffe Analysis

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

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์และการนำเสนอผลการวิจัย เรื่อง “การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันในจังหวัดระยอง” นี้ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งการนำเสนอเป็น 7 ข้อ ดังนี้

4.1 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.3 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง

4.4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ

4.5 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง

4.6 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ

4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดเป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ลำดับต่อไปนี้ผู้วิจัยจะได้นำเสนอผลของการวิจัย โดยเรียงลำดับการนำเสนอ ทั้ง 7 ข้อ ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

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

4.1.1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศปรากฏดังตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศหญิง	115	29.56
2. เพศชาย	274	70.44
รวม	389	100.00

จากตารางที่ 4-1 พบว่า เพศของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 70.44 ที่เหลือเป็น เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 29.56

4.1.2 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุปรากฏดังตารางที่ 4-2

ตารางที่ 4-2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
1. ต่ำกว่า 25 ปี	73	18.77
2. 25-45 ปี	269	69.15
3. มากกว่า 45 ปี	47	12.08
รวม	389	100.00

จากตารางที่ 4-2 พบว่า อายุของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ อายุ 25-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 69.15 รองลงมา ได้แก่ อายุ ต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.77และน้อยที่สุด ได้แก่ อายุ มากกว่า 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.08

4.1.3 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านระดับการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านระดับการศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 4-3

ตารางที่ 4-3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	200	51.41
2. ปริญญาตรี	163	41.90
3. สูงกว่าปริญญาตรี	26	6.69
รวม	389	100.00

จากตารางที่ 4-3 พบว่า ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม มากที่สุด ได้แก่ การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 51.41 รองลงมา ได้แก่ การศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 41.90 และน้อยที่สุด ได้แก่ การศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 6.68

4.1.4 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านตำแหน่งงานปัจจุบัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านตำแหน่งงานปัจจุบัน ปรากฏดังตารางที่ 4-4

ตารางที่ 4-4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านตำแหน่งงานปัจจุบัน

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
1. ระดับปฏิบัติการ	316	81.23
2. ระดับหัวหน้างาน	55	14.14
3. ระดับผู้บริหาร	18	4.63
รวม	389	100.00

จากตารางที่ 4-4 พบว่า ตำแหน่งงานปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ ระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 81.23 รองลงมา ได้แก่ ระดับหัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 14.14 และน้อยที่สุดได้แก่ ระดับผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 4.63 ตามลำดับ

4.1.5 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุงาน ปรากฏดังตารางที่ 4-5

ตารางที่ 4-5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุงาน

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. น้อยกว่า 1 ปี	88	22.63
2. 1-5 ปี	207	53.21
3. มากกว่า 5 ปี	94	24.16
รวม	389	100.00

จากตารางที่ 4-5 พบว่า อายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม มากที่สุด ได้แก่ อายุงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.21 รองลงมา ได้แก่ อายุงานมากกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.16 และน้อยที่สุด ได้แก่ อายุงานน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.62

4.2 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

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

4.2.1 สถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านแนวโน้มจะย้ายงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านแนวโน้มจะย้ายงาน ปรากฏดังตารางที่ 4-6

ตารางที่ 4-6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านแนวโน้มจะย้ายงาน

แนวโน้มจะย้ายงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. ย้าย	40	10.28
2. ไม่ย้าย	288	74.04
3. ไม่แน่ใจ	61	15.68
รวม	389	100.00

จากตารางที่ 4-6 พบว่า แนวโน้มจะย้ายงานของผู้ตอบแบบสอบถาม มากที่สุด ได้แก่ ไม่ย้าย คิดเป็นร้อยละ 74.04 รองลงมา ได้แก่ ไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 15.68 และน้อยที่สุด ได้แก่ ย้าย คิดเป็นร้อยละ 10.28

4.2.2 สถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการมีความสุขกับการทำงานในปัจจุบัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการมีความสุขกับการทำงานในปัจจุบัน ปรากฏดังตารางที่ 4-7

ตารางที่ 4-7 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการมีความสุขกับการทำงานในปัจจุบัน

การมีความสุขกับการทำงานในปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
1. มี	282	72.49
2. ไม่มี	60	15.42
3. ไม่แน่ใจ	47	12.09
รวม	389	100.00

จากตารางที่ 4-7 พบว่า ความสุขกับการทำงานในปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม มากที่สุด ได้แก่ มีความสุขกับการทำงานในปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ 72.49 รองลงมา ได้แก่ ไม่มีความสุข คิดเป็นร้อยละ 15.42 และน้อยที่สุด ได้แก่ ไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 12.08 ตามลำดับ

4.2.3 สถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ปรากฏดังตารางที่ 4-8

ตารางที่ 4-8 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน

การถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. เคย	228	58.61
2. ไม่เคย	127	32.65
3. ไม่แน่ใจ	34	8.74
รวม	389	100.00

จากตารางที่ 4-8 พบว่า การถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม มากที่สุด ได้แก่ เคยถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน คิดเป็นร้อยละ 58.61 รองลงมา ได้แก่ ไม่เคยถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน คิดเป็นร้อยละ 32.65 และน้อยที่สุด ได้แก่ ไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 8.74

4.2.4 สถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการกลั่นแกล้งผู้อื่นในที่ทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการกลั่นแกล้งผู้อื่นในที่ทำงาน ปรากฏดังตารางที่ 4-9

ตารางที่ 4-9 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการกลั่นแกล้งผู้อื่นในที่ทำงาน

การกลั่นแกล้งผู้อื่นในที่ทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. เคย	190	48.84
2. ไม่เคย	152	39.08
3. ไม่แน่ใจ	47	12.08
รวม	389	100.00

จากตารางที่ 4-9 พบว่า การกลั่นแกล้งผู้อื่นในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม มากที่สุด ได้แก่ เคยกลั่นแกล้งผู้อื่นในที่ทำงาน คิดเป็นร้อยละ 48.84 รองลงมา ได้แก่ ไม่เคยกลั่นแกล้งผู้อื่นในที่ทำงาน คิดเป็นร้อยละ 39.08 และน้อยที่สุด ได้แก่ ไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 12.08

4.2.5 สถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านสาเหตุที่ก่อให้เกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านสาเหตุที่ก่อให้เกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ปรากฏดังตารางที่ 4-10

ตารางที่ 4-10 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านสาเหตุที่ก่อให้เกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน

สาเหตุที่ก่อให้เกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. ต้องการอำนาจเหนือผู้อื่น	95	24.42
2. ขาดการอบรมเลี้ยงดูที่ดี	41	10.54
3. ปิดข้อบกพร่อง	30	7.71
4. เพื่อความสนุกสนาน	149	38.30
5. เลียนแบบพฤติกรรม	74	19.03
รวม	389	100.00

จากตารางที่ 4-10 พบว่า สาเหตุที่ก่อให้เกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม มากที่สุด ได้แก่ เพื่อความสนุกสนาน คิดเป็นร้อยละ 38.30 รองลงมา ได้แก่ ต้องการอำนาจเหนือผู้อื่น คิดเป็นร้อยละ 24.42 เลียนแบบพฤติกรรม คิดเป็นร้อยละ 19.02 ขาดการอบรมเลี้ยงดูที่ดี คิดเป็นร้อยละ 10.54 และน้อยที่สุด ได้แก่ ปิดข้อบกพร่อง คิดเป็นร้อยละ 7.71

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเกี่ยวกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง

ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง และการวิเคราะห์เป็นรายชื่อ จำนวน 32 ข้อ ดังต่อไปนี้

ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย(Physical Bullying)

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

ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา(Verbal Bullying)

9. วิพากษ์วิจารณ์
10. กล่าวหาป้ายสี
11. ปล่อยข่าวลือ/นินทา
12. พุดจาตูกูก หยาบคายใส่
13. ตะโกนใส่
14. ช่มชู้ ทำให้กลัว
15. รังแกด้วยคำพูดที่ส่อไปในทางเรื่องเพศ
16. ตोकย้ำ ซ้ำเติม

ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม(Social Bullying)

17. ระยะเวลาในการส่งงานกระชั้นชิด
18. ปริมาณงานที่มากเกินไป
19. มอบหมายให้ทำงานที่ไม่ตรงหน้าที่

20. ถูกเมินเฉยจากเพื่อนร่วมงาน

21. จ้องจับผิด

22. กีดกันออกจากพรรคพวก

23. บีบให้ออกจากงาน

24. ทำให้เสียหน้าต่อหน้าผู้อื่น

ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์(Cyber Bullying)

25. ถูกข่มขู่คุกคามด้วยข้อความขู่ทำร้าย ให้ร้ายหรือหวังผลในทางอนาจาร ทำให้เกิดความหวาดกลัวผ่านสื่อสังคมออนไลน์

26. นำรูปภาพ หรือคลิปวิดีโอไปเผยแพร่ในสื่อสังคมออนไลน์โดยไม่ได้รับอนุญาต

27. ติดตาม ก่อกวนบนสื่อสังคมออนไลน์

28. คอมเม้น์ ถูกเหยียดหยาม ล้อเลียนบนสื่อสังคมออนไลน์

29. ถูกปิดกั้น ลบหรือบล็อกออกจากกลุ่มสื่อสังคมออนไลน์

30. โพสต์คำทอ แฉ ประจานบนสื่อสังคมออนไลน์

31. สร้างบัญชีใช้งานปลอมบนสื่อสังคมออนไลน์

32. นำเข้าข้อความอันเป็นเท็จบนสื่อสังคมออนไลน์

โดยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลไว้ ดังต่อไปนี้

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

4.3.1 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง โดยภาพรวม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง โดยภาพรวม ปรากฏดังตารางที่ 4-11

ตารางที่ 4-11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานใน
อุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง โดยภาพรวม

รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
โดยภาพรวม	3.89	0.656	มาก
ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย(Physical Bullying)	3.57	0.843	มาก
1. ชี้นิ้วใส่หน้า/การสัมผัสร่างกาย	3.51	0.887	มาก
2. เดินชน กระแทก ผลัก ดึง	3.50	0.938	มาก
3. แสดงสัญญาณมือที่หยาบคาย	3.47	0.904	ปานกลาง
4. ขว้างปาสิ่งของใส่	3.48	1.007	ปานกลาง
5. ตบตี ชกต่อย เตะ	3.52	1.071	มาก
6. ใช้อาวุธทำร้ายร่างกาย	3.49	1.083	ปานกลาง
7. ขโมยสิ่งของ	3.57	1.017	มาก
8. ซ่อนหรือทำลายผลงาน	4.04	1.087	มาก
ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา(Verbal Bullying)	4.09	0.624	มาก
9. วิพากษ์วิจารณ์	3.99	0.815	มาก
10. กล่าวหาป้ายสี	4.13	0.757	มาก
11. ปล่อยข่าวลือ/นินทา	4.26	0.762	มาก
12. พุดจาจุกถูก หยาบคายใส่	4.36	0.870	มาก
13. ตะโกนใส่	4.42	0.909	มาก
14. ข่มขู่ ทำให้กลัว	4.38	0.963	มาก
15. รังแกด้วยคำพูดที่สื่อไปในทางเรื่องเพศ	3.62	0.992	มาก
16. ตोकย้ำ ซ้ำเติม	3.58	0.967	มาก
ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม(Social Bullying)	4.06	0.661	มาก
17. ระยะเวลาในการส่งงานกระชั้นชิด	4.14	0.897	มาก
18. ปริมาณงานที่มากเกินไป	4.24	0.829	มาก
19. มอบหมายให้ทำงานที่ไม่ตรงหน้าที่	4.48	0.872	มาก
20. ถูกเมินเฉยจากเพื่อนร่วมงาน	4.20	0.963	มาก
21. จ้องจับผิด	4.32	0.892	มาก
22. กีดกันออกจากพรรคพวก	3.74	1.020	มาก

ตารางที่ 4-11 (ต่อ)

รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
23. บีบให้ออกจากงาน	3.66	1.010	มาก
24. ทำให้เสียหน้าต่อหน้าผู้อื่น	3.70	0.966	มาก
ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์(Cyber Bullying)	3.69	0.831	มาก
25. ถูกข่มขู่คุกคามด้วยข้อความขู่ทำร้าย ให้ร้ายหรือหวังผล ในทางอนาจาร ทำให้เกิดความหวาดกลัวผ่านสื่อสังคมออนไลน์	3.55	0.966	มาก
26. นำรูปภาพ หรือคลิปวิดีโอไปเผยแพร่ในสื่อสังคมออนไลน์ โดยไม่ได้รับอนุญาต	3.58	1.019	มาก
27. ติดตาม ก่อนกวนบนสื่อสังคมออนไลน์	3.90	0.878	มาก
28. คอมเม้น์ ดูถูกเหยียดหยาม ล้อเลียนบนสื่อสังคมออนไลน์	3.96	0.878	มาก
29. ถูกปิดกั้น ลบหรือบล็อกออกจากกลุ่มสื่อสังคมออนไลน์	3.93	0.897	มาก
30. โพสต์คำทอ แฉ ประจานบนสื่อสังคมออนไลน์	3.57	0.981	มาก
31. สร้างบัญชีใช้งานปลอมบนสื่อสังคมออนไลน์	3.47	0.959	ปานกลาง
32. นำเข้าข้อความอันเป็นเท็จบนสื่อสังคมออนไลน์	3.54	1.001	มาก

จากตารางที่ 4-11 พบว่า รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์(Cyber Bullying) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และ ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ระหว่าง 4.48-3.47 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด น้อย และน้อยที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายข้อใดอยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง อยู่ในระดับความสำคัญมาก ได้แก่ มอบหมายให้ทำงานที่ไม่ตรงหน้าที่ ($\bar{X} = 4.48$) ตะโกนใส่ ($\bar{X} = 4.42$) ช่มชู้ ทำให้กลัว ($\bar{X} = 4.38$) พุดจาตุถุค หยาดคายใส่ ($\bar{X} = 4.36$) จ้องจับผิด ($\bar{X} = 4.32$) ปล่อยข่าวลือ/นินทา ($\bar{X} = 4.26$) ปริมาณงานที่มากเกินไป ($\bar{X} = 4.24$) ถูกเมินเฉยจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.20$) ระยะเวลาในการส่งงานกระชั้นชิด ($\bar{X} = 4.14$) กล่าวหาป้ายสี ($\bar{X} = 4.13$) ช่นหรือ ทำลายผลงาน ($\bar{X} = 4.04$) วิพากษ์วิจารณ์ ($\bar{X} = 3.99$) คอมเม้น ดูถูกเหยียดหยาม ล้อเลียนบนสื่อสังคมออนไลน์ ($\bar{X} = 3.96$) ถูกปิดกั้น ลบหรือบล็อกออกจากกลุ่มสื่อสังคมออนไลน์ ($\bar{X} = 3.93$) ติดตาม ก่อนกวนบนสื่อสังคมออนไลน์ ($\bar{X} = 3.90$) กีดกันออกจากพรรคพวก ($\bar{X} = 3.74$) ทำให้เสียหน้าต่อหน้าผู้อื่น ($\bar{X} = 3.70$) บีบให้ออกจากงาน ($\bar{X} = 3.66$) รังแกด้วยคำพูดที่ส่อไปในทางเรื่องเพศ ($\bar{X} = 3.62$) ตอกย้ำ ช้าเติม ($\bar{X} = 3.58$, S.D.=0.97) นำรูปภาพ หรือคลิปวิดีโอไปเผยแพร่ในสื่อสังคมออนไลน์โดยไม่ได้รับอนุญาต ($\bar{X} = 3.58$, S.D.=1.02) โพสต์ตำหนิ แฉ ประจานบนสื่อสังคมออนไลน์ ($\bar{X} = 3.57$, S.D.=0.98) ขโมยสิ่งของ ($\bar{X} = 3.57$, S.D.=1.02) ถูกข่มขู่คุกคามด้วยข้อความขู่ทำร้าย ให้อายหรือหวังผลในทางอนาจาร ทำให้เกิดความหวาดกลัวผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ($\bar{X} = 3.55$) นำเข้าข้อความอันเป็นเท็จบนสื่อสังคมออนไลน์ ($\bar{X} = 3.54$) ตบตี ชกต่อย ตะ ($\bar{X} = 3.52$) ชี้นิ้วใส่หน้า/การสัมผัสร่างกาย ($\bar{X} = 3.51$) เดินชน กระแทก ผลัก ดึง ($\bar{X} = 3.50$) ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง อยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง ได้แก่ ใช้อาวุธทำร้ายร่างกาย ($\bar{X} = 3.49$) ขว้างปาสิ่งของใส่ ($\bar{X} = 3.48$) แสดงสัญญาณมือที่หยาดคาย ($\bar{X} = 3.47$, S.D.=0.90) สร้างบัญชีใช้งานปลอมบนสื่อสังคมออนไลน์ ($\bar{X} = 3.47$, S.D.=0.96)

ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุดน้อย และน้อยที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายชื่อใดอยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

4.4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ ใช้วิธีการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วย t-test ดังข้อ 4.4.1 และการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของ

ผู้ตอบแบบสอบถามด้านตำแหน่งงาน และอายุงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวด้วย Anova ดังข้อ 4.4.2 และ 4.4.3

4.4.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ ปรากฏดังตารางที่ 4-12

ตารางที่ 4-12 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ

รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง	t-Value	P-Value
โดยภาพรวม	0.63	0.53
1. ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย(Physical Bullying)	1.59	0.11
2. ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา(Verbal Bullying)	0.03	0.98
3. ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม(Social Bullying)	0.42	0.67
4. ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์(Cyber Bullying)	2.01	0.05*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ พบว่า ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานโดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) และ ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับต่อไปผู้วิจัยขอเสนอผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยองจำแนกตามสถานภาพด้านเพศ ในรายด้าน จำนวน 1 รายการ ดังนี้

4.4.1.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยองกับด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยองกับด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ ปรากฏดังตารางที่ 4-13

ตารางที่ 4-13 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยองกับด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ

เพศ	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t-Value	P-Value
เพศหญิง	115	3.62	0.72	2.01	0.05
เพศชาย	274	3.84	1.04		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-13 พบว่า ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยองกับด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายให้ความสำคัญกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์มากกว่าเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.4.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน ปรากฏดังตารางที่ 4-14

ตารางที่ 4-14 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน

รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง	F-Value	P-Value
โดยภาพรวม	1.06	0.35
1. ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying)	0.44	0.64
2. ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying)	4.68	0.01*
3. ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying)	3.04	0.05*
4. ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying)	1.55	0.21

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน พบว่า ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) และ ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับต่อไปผู้วิจัยขอนำเสนอผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน รายด้าน จำนวน 2 รายการ ดังนี้

4.4.2.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยองกับด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยองกับด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏดังตารางที่ 4-15

ตารางที่ 4-15 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง กับด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน	$\bar{x}$	ระดับปฏิบัติการ	ระดับหัวหน้างาน	ระดับผู้บริหาร
		4.13	3.98	3.73
1. ระดับปฏิบัติการ	4.13	-	0.15	0.40*
2. ระดับหัวหน้างาน	3.98		-	0.25
3. ระดับผู้บริหาร	3.73			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-15 พบว่า ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานกับการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบันมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ โดยพนักงานที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันระดับปฏิบัติการให้ความสำคัญกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) มากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันระดับผู้บริหาร

4.4.2.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยองกับการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยองกับการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏดังตารางที่ 4-16

ตารางที่ 4-16 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง กับด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน	$\bar{x}$	ระดับปฏิบัติการ	ระดับหัวหน้างาน	ระดับผู้บริหาร
		4.09	3.95	3.76
1. ระดับปฏิบัติการ	4.09	-	0.14	0.33*
2. ระดับหัวหน้างาน	3.95		-	0.19
3. ระดับผู้บริหาร	3.76			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-16 พบว่า ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานกับการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบันมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ โดยพนักงานที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันระดับปฏิบัติการให้ความสำคัญกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) มากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันระดับผู้บริหาร

4.4.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน ปรากฏดังตารางที่ 4-17

ตารางที่ 4-17 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน

รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง	F-Value	P-Value
โดยภาพรวม	2.22	0.11
1. ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย(Physical Bullying)	0.20	0.82
2. ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา(Verbal Bullying)	5.58	0.00*
3. ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม(Social Bullying)	6.43	0.00*
4. ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์(Cyber Bullying)	0.21	0.81

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน พบว่า ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานโดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) และด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับต่อไปผู้วิจัยขอนำเสนอผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงานรายด้าน จำนวน 2 รายการ ดังนี้

4.4.3.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยองกับด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยองกับด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏดังตารางที่ 4-18

ตารางที่ 4-18 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง กับด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน

อายุงาน	$\bar{x}$	น้อยกว่า 1 ปี	1-5 ปี	มากกว่า 5 ปี
		4.13	3.98	3.73
1. น้อยกว่า 1 ปี	4.13	-	0.15	0.40*
2. 1-5 ปี	3.98		-	0.25*
3. มากกว่า 5 ปี	3.73			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-18 พบว่า ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานกับการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ โดยกลุ่มอายุน้อยกว่า 1 ปี และกลุ่มอายุงาน 1-5 ปี ให้ความสำคัญกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) มากกว่ากลุ่มอายุงานมากกว่า 5 ปี

4.4.3.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยองกับการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยองกับการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏดังตารางที่ 4-19

ตารางที่ 4-19 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน จังหวัดระยอง กับด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน

อายุงาน	$\bar{x}$	น้อยกว่า 1 ปี	1-5 ปี	มากกว่า 5 ปี
		4.09	3.95	3.76
1. น้อยกว่า 1 ปี	4.09	-	0.14	0.33*
2. 1-5 ปี	3.95		-	0.19*
3. มากกว่า 5 ปี	3.76			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-19 พบว่า ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานกับการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ โดยกลุ่มอายุน้อยกว่า 1 ปี และกลุ่มอายุงาน 1-5 ปี ให้ความสำคัญกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) มากกว่ากลุ่มอายุงานมากกว่า 5 ปี

4.5 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง

ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง และการวิเคราะห์เป็นรายข้อ จำนวน 12 ข้อ ดังต่อไปนี้

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

12. เขียนคำร้องขอย้ายแผนก

โดยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลไว้ ดังต่อไปนี้

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

4.5.1 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง โดยภาพรวม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง โดยภาพรวม ปรากฏดังตารางที่ 4-20

ตารางที่ 4-20 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง

วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานใน อุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
โดยภาพรวม	3.97	0.538	มาก
1. ร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง	4.20	0.901	มาก
2. เดินหนีหรือหลีกเลี่ยง	4.59	0.800	มากที่สุด
3. รับฟังอย่างจริงจังเพื่อปลอบโยนอีกฝ่าย	4.48	0.801	มาก
4. โทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323	3.41	0.928	ปานกลาง
5. ปิดการแสดงความคิดเห็นบนสื่อสังคมออนไลน์	4.10	1.006	มาก
6. แจ้งหัวหน้างานให้ทราบ	4.35	0.872	มาก
7. ร้องเรียนผ่านระบบร้องทุกข์	3.52	0.940	มาก
8. ศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง	3.54	0.943	มาก
9. ปลุกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น	4.42	0.832	มาก
10. ศึกษาธรรมชาติเพื่อบำบัดจิตใจ	3.96	0.906	มาก
11. เข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร	4.38	0.834	มาก
12. เขียนคำร้องขอย้ายแผนก	3.43	0.916	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-20 พบว่า วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97

สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ระหว่าง 4.59-3.41 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ การเดินหนีหรือหลีกเลี่ยง ($\bar{X} = 4.59$)

ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ได้แก่ การรับฟังอย่างจริงจังเพื่อลอบไต่ถามอีกฝ่าย ($\bar{X} = 4.48$) การปลุกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น ($\bar{X} = 4.42$) การเข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร ($\bar{X} = 4.38$) การแจ้งหัวหน้างานให้ทราบ ($\bar{X} = 4.35$) การร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง ($\bar{X} = 4.20$) การปิดการแสดงความคิดเห็นบนสื่อสังคมออนไลน์ ($\bar{X} = 4.10$) การศึกษาธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ ($\bar{X} = 3.96$) การศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 3.54$) การร้องเรียนผ่านระบบร้องทุกข์ ($\bar{X} = 3.52$)

ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง อยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง ได้แก่ การเขียนคำร้องขอย้ายแผนก ($\bar{X} = 3.43$) การโทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323 ($\bar{X} = 3.41$)

ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง อยู่ในระดับความคิดเห็นน้อย และน้อยที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายข้อใดอยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

4.6 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ ใช้วิธีการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วย t-test ดังข้อ 4.6.1 และการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านตำแหน่งงาน และอายุงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวด้วย Anova ดังข้อ 4.6.2 และ 4.6.3

4.6.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ ปรากฏดังตารางที่ 4-21

ตารางที่ 4-21 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ

วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานใน อุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง	t-Value	P-Value
โดยภาพรวม	0.45	0.66
1. ร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง	1.84	0.07
2. เดินหนีหรือหลีกเลี่ยง	2.51	0.01*
3. รับฟังอย่างจริงจังเพื่อลอบโยนอีกฝ่าย	2.63	0.01*
4. โทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323	1.87	0.06
5. ปิดการแสดงความคิดเห็นบนสื่อสังคมออนไลน์	1.47	0.14
6. แจ้งหัวหน้างานให้ทราบ	1.76	0.08
7. ร้องเรียนผ่านระบบร้องทุกข์	1.90	0.06
8. ศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง	1.99	0.05*
9. ปลุกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น	0.48	0.63
10. ศึกษาธรรมชาติเพื่อบำบัดจิตใจ	2.41	0.02*
11. เข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร	1.97	0.05*
12. เขียนคำร้องขอย้ายแผนก	1.21	0.23

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยองจำแนกตามสถานภาพด้านเพศ พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 รายการ ได้แก่ ข้อที่ 2 การเดินหนีหรือหลีกเลี่ยง ข้อที่ 3 การรับฟังอย่างจริงจังเพื่อลอบโยนอีกฝ่าย ข้อที่ 8 การศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง ข้อที่ 10 การศึกษาธรรมชาติเพื่อบำบัดจิตใจ และ ข้อที่ 11 การเข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร

ลำดับต่อไปผู้วิจัยขอนำเสนอผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน รายชื่อ จำนวน 5 รายการ ดังนี้

4.6.1.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยองกับข้อที่ 2 การเดินหนีหรือหลีกเลี่ยง จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยองกับข้อที่ 2 การเดินหนีหรือหลีกเลี่ยง จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ ปรากฏดังตารางที่ 4-22

ตารางที่ 4-22 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยองกับข้อที่ 2 การเดินหนีหรือหลีกเลี่ยง จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ

เพศ	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t-Value	P-Value
1.เพศหญิง	115	4.41	0.97	2.51	0.01*
2.เพศชาย	274	4.66	0.70		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-22 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง กับข้อที่ 2 การเดินหนีหรือหลีกเลี่ยง จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชาย เห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานโดยการเดินหนีหรือหลีกเลี่ยงมากกว่าเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.6.1.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยองกับข้อที่ 3 การรับฟังอย่างจริงจังเพื่อลอบโยนอีกฝ่าย จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยองกับข้อที่ 3 การรับฟังอย่างจริงจังเพื่อลอบโยนอีกฝ่าย จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ ปรากฏดังตารางที่ 4-23

ตารางที่ 4-23 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน จังหวัดระยองกับข้อที่ 3 การรับฟังอย่างจริงจังเพื่อปกป้องอีกฝ่าย จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ

เพศ	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t-Value	P-Value
1.เพศหญิง	115	4.30	0.88	2.63	0.01*
2.เพศชาย	274	4.55	0.76		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-23 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง กับข้อที่ 3 การรับฟังอย่างจริงจังเพื่อปกป้องอีกฝ่าย จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายเห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานโดยการรับฟังอย่างจริงจังเพื่อปกป้องอีกฝ่าย มากกว่าเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.6.1.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยองกับข้อที่ 8 การศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยองกับการศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ ปรากฏดังตารางที่ 4-24

ตารางที่ 4-24 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน จังหวัด ระยองกับข้อที่ 8 การศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ

เพศ	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t-Value	P-Value
1.เพศหญิง	115	3.70	1.07	1.99	0.05*
2.เพศชาย	274	3.47	0.88		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-24 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง กับข้อที่ 8 การศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศหญิง เห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานโดยการศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องมากกว่าเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.6.1.4 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยองกับข้อที่ 10 การศึกษาธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยองกับการศึกษาธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ ปรากฏดังตารางที่ 4-25

ตารางที่ 4-25 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยองกับการศึกษาธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ

เพศ	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t-Value	P-Value
1.เพศหญิง	115	3.79	0.92	2.41	0.02*
2.เพศชาย	274	4.03	0.89		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-25 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง กับข้อที่ 10 การศึกษาธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชาย เห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานโดยการศึกษาธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจมากกว่าเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.6.1.5 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยองกับข้อที่ 11 การเข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยองกับข้อที่ 11 การเข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ ปรากฏดังตารางที่ 4-26

ตารางที่ 4-26 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน จังหวัดระยองกับข้อที่ 11 การเข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ

เพศ	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t-Value	P-Value
เพศหญิง	115	4.25	0.93	1.97	0.05*
เพศชาย	274	4.43	0.79		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-26 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง กับข้อที่ 11 การเข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายเห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานโดยการเข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กรมากกว่าเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.6.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน ปรากฏดังตารางที่ 4-27

ตารางที่ 4-27 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน

วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง	F-Value	P-Value
โดยภาพรวม	4.24	0.02*
1. ร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง	3.27	0.04*
2. เดินหนีหรือหลีกเลี่ยง	8.56	0.00*
3. รับฟังอย่างจริงจังเพื่อลอบโยนอีกฝ่าย	14.04	0.00*
4. โทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323	6.09	0.00*
5. ปิดการแสดงความคิดเห็นบนสื่อสังคมออนไลน์	4.07	0.02*
6. แจ้งหัวหน้างานให้ทราบ	10.06	0.00*

ตารางที่ 4-27 (ต่อ)

วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง	F-Value	P-Value
7. ร้องเรียนผ่านระบบร้องทุกข์	2.87	0.06
8. ศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง	7.04	0.00*
9. ปลุกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมกลั่นแกล้งผู้อื่น	16.85	0.00*
10. ศึกษารรรณะเพื่อบำบัดจิตใจ	1.55	0.21
11. เข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร	7.20	0.00*
12. เขียนคำร้องขอย้ายแผนก	7.49	0.00*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-27 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานโดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 10 รายการ ได้แก่ ข้อที่ 1 การร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมกลั่นแกล้ง ข้อที่ 2 การเดินหนีหรือหลีกเลี่ยง ข้อที่ 3 การรับฟังอย่างจริงจังเพื่อลอบโยนอีกฝ่าย ข้อที่ 4 การโทรปรึกษาสายด่วนกรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323 ข้อที่ 5 การปิดการแสดงความคิดเห็นบนสื่อสังคมออนไลน์ ข้อที่ 6 การแจ้งหัวหน้างานให้ทราบ ข้อที่ 8 การศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง ข้อที่ 9 การปลุกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมกลั่นแกล้งผู้อื่น ข้อที่ 11 การเข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร และข้อที่ 12 การเขียนคำร้องขอย้ายแผนก

ลำดับต่อไปผู้วิจัยขอเสนอผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน โดยภาพรวม 1 รายการ และรายข้อ จำนวน 10 รายการ ดังนี้

4.6.2.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏดังตารางที่ 4-28

ตารางที่ 4-28 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน จังหวัดระยองโดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน	$\bar{x}$	ระดับปฏิบัติการ	ระดับหัวหน้างาน	ระดับผู้บริหาร
		3.99	4.02	3.62
1. ระดับปฏิบัติการ	3.99	-	0.03	0.37*
2. ระดับหัวหน้างาน	4.02		-	0.40*
3. ระดับผู้บริหาร	3.62			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-28 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ โดยระดับหัวหน้างาน และ ระดับปฏิบัติการ เห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน โดยภาพรวมมากกว่าระดับผู้บริหาร

4.6.2.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยองกับข้อที่ 1 การร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยองกับข้อที่ 1 การร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏดังตารางที่ 4-29

ตารางที่ 4-29 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยองกับข้อที่ 1 การร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน	$\bar{x}$	ระดับ ปฏิบัติการ	ระดับหัวหน้า งาน	ระดับผู้บริหาร
		4.25	4.11	3.72
1. ระดับปฏิบัติการ	4.25	-	0.14	0.53*
2. ระดับหัวหน้างาน	4.11		-	0.39*
3. ระดับผู้บริหาร	3.72			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-29 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง กับข้อที่ 1 การร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ โดยระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานเห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน โดยการร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้งมากกว่าระดับผู้บริหาร

4.6.2.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยองกับข้อที่ 2 การเดินหนีหรือหลีกเลี่ยง จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยองกับข้อที่ 2 การเดินหนีหรือหลีกเลี่ยง จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏดังตารางที่ 4-30

ตารางที่ 4-30 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน จังหวัดระยองกับข้อที่ 2 การเดินหนีหรือหลีกเลี่ยง จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน	$\bar{x}$	ระดับ ปฏิบัติการ	ระดับหัวหน้า งาน	ระดับผู้บริหาร
		4.66	4.36	4.00
1. ระดับปฏิบัติการ	4.66	-	0.30	0.66*
2. ระดับหัวหน้างาน	4.36		-	0.36
3. ระดับผู้บริหาร	4.00			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-30 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง กับข้อที่ 2 การเดินหนีหรือหลีกเลี่ยง จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ โดยระดับปฏิบัติการเห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานโดยการเดินหนีหรือหลีกเลี่ยง มากกว่าระดับผู้บริหาร

4.6.2.4 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยองกับข้อที่ 3 การรับฟังอย่างจริงจังเพื่อไกล่เกลี่ยข้อพิพาท จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยองกับข้อที่ 3 การรับฟังอย่างจริงจังเพื่อไกล่เกลี่ยข้อพิพาท จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏดังตารางที่ 4-31

ตารางที่ 4-31 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน จังหวัดระยองกับข้อที่ 3 การรับฟังอย่างจริงจังเพื่อปกป้องอีกฝ่าย จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน	$\bar{x}$	ระดับ ปฏิบัติการ	ระดับหัวหน้า งาน	ระดับผู้บริหาร
		4.56	4.25	3.67
1. ระดับปฏิบัติการ	4.56	-	0.31*	0.89*
2. ระดับหัวหน้างาน	4.25		-	0.58
3. ระดับผู้บริหาร	3.67			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-31 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง กับข้อที่ 3 การรับฟังอย่างจริงจังเพื่อปกป้องอีกฝ่าย จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ โดยระดับปฏิบัติการเห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานโดยการรับฟังอย่างจริงจังเพื่อปกป้องอีกฝ่ายมากกว่าระดับหัวหน้างานและระดับผู้บริหาร

4.6.2.5 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยองกับการโทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323 จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยองกับข้อที่ 4 การโทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323 จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏดังตารางที่ 4-32

ตารางที่ 4-32 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยองกับข้อที่ 4 การโทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323 จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน	$\bar{x}$	ระดับ ปฏิบัติการ	ระดับหัวหน้า งาน	ระดับผู้บริหาร
		3.35	3.80	3.22
1. ระดับปฏิบัติการ	3.35	-	0.45	0.13
2. ระดับหัวหน้างาน	3.80		-	0.58*
3. ระดับผู้บริหาร	3.22			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-32 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง กับข้อที่ 4 การโทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323 จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ โดยระดับหัวหน้างานเห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานโดยการโทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323 มากกว่าระดับผู้บริหาร

4.6.2.6 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยองกับข้อที่ 5 การปิดการแสดงความคิดเห็นบนสื่อสังคมออนไลน์ จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยองกับข้อที่ 5 การปิดการแสดงความคิดเห็นบนสื่อสังคมออนไลน์ จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏดังตารางที่ 4-33

ตารางที่ 4-33 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน จังหวัดระยองกับข้อที่ 5 การปิดการแสดงความคิดเห็นบนสื่อสังคมออนไลน์ จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน	$\bar{x}$	ระดับปฏิบัติการ	ระดับหัวหน้างาน	ระดับผู้บริหาร
		4.15	3.98	3.50
1. ระดับปฏิบัติการ	4.15	-	0.17	0.65*
2. ระดับหัวหน้างาน	3.98		-	0.48
3. ระดับผู้บริหาร	3.50			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-33 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง กับข้อที่ 5 การปิดการแสดงความคิดเห็นบนสื่อสังคมออนไลน์ จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ โดยระดับปฏิบัติการ เห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานโดยการปิดการแสดงความคิดเห็นบนสื่อสังคมออนไลน์มากกว่าระดับผู้บริหาร

4.6.2.7 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยองกับข้อที่ 6 การแจ้งหัวหน้างานให้ทราบ จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยองกับข้อที่ 6 การแจ้งหัวหน้างานให้ทราบ จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏดังตารางที่ 4-34

ตารางที่ 4-34 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน จังหวัดระยองกับข้อที่ 6 การแจ้งหัวหน้างานให้ทราบ จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน	$\bar{x}$	ระดับ ปฏิบัติการ	ระดับหัวหน้า งาน	ระดับผู้บริหาร
		4.44	4.05	3.72
1. ระดับปฏิบัติการ	4.44	-	0.39*	0.72
2. ระดับหัวหน้างาน	4.05		-	0.33
3. ระดับผู้บริหาร	3.72			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-34 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง กับข้อที่ 6 การแจ้งหัวหน้างานให้ทราบ จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ โดยระดับปฏิบัติการเห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานโดยการแจ้งหัวหน้างานให้ทราบมากกว่าระดับหัวหน้างาน

4.6.2.8 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยองกับข้อที่ 8 การศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยองกับข้อที่ 8 การศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏดังตารางที่ 4-35

ตารางที่ 4-35 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน จังหวัดระยองกับข้อที่ 8 การศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน	$\bar{x}$	ระดับ ปฏิบัติการ	ระดับหัวหน้า งาน	ระดับผู้บริหาร
		3.45	3.89	3.94
1. ระดับปฏิบัติการ	3.45	-	0.44*	0.49
2. ระดับหัวหน้างาน	3.89		-	0.05
3. ระดับผู้บริหาร	3.94			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-35 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง กับข้อที่ 8 การศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ โดยระดับหัวหน้างาน เห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานโดยการศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องมากกว่าระดับปฏิบัติการ

4.6.2.9 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยองกับข้อที่ 9 การปลูกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยองกับข้อที่ 9 การปลูกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏดังตารางที่ 4-36

ตารางที่ 4-36 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน จังหวัดระยองกับข้อที่ 9 การปลูกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน	$\bar{x}$	ระดับ ปฏิบัติการ	ระดับหัวหน้า งาน	ระดับผู้บริหาร
		4.51	4.16	3.50
1. ระดับปฏิบัติการ	4.51	-	0.35*	1.01*
2. ระดับหัวหน้างาน	4.16		-	0.66
3. ระดับผู้บริหาร	3.50			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-36 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง กับข้อที่ 9 การปลูกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ โดยระดับปฏิบัติการเห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานโดยการปลูกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่นมากกว่าระดับหัวหน้างานและระดับผู้บริหาร

4.6.2.10 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยองกับข้อ 11 การเข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยองกับข้อ 11 การเข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏดังตารางที่ 4-37

ตารางที่ 4-37 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน จังหวัดระยองกับข้อที่ 11 การเข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน	$\bar{x}$	ระดับ ปฏิบัติการ	ระดับหัวหน้า งาน	ระดับผู้บริหาร
		4.45	4.20	3.78
1. ระดับปฏิบัติการ	4.45	-	0.25	0.67*
2. ระดับหัวหน้างาน	4.20		-	0.42
3. ระดับผู้บริหาร	3.78			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-37 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง กับข้อที่ 11 การเข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ โดยระดับปฏิบัติการ เห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานโดยการเข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กรมากกว่าระดับผู้บริหาร

4.6.2.11 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยองกับข้อที่ 12 การเขียนคำร้องขอย้ายแผนก จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยองกับข้อที่ 12 การเขียนคำร้องขอย้ายแผนก จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏดังตารางที่ 4-38

ตารางที่ 4-38 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน จังหวัดระยองกับข้อที่ 12 การเขียนคำร้องขอย้ายแผนก จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน	$\bar{x}$	ระดับ ปฏิบัติการ	ระดับหัวหน้า งาน	ระดับผู้บริหาร
		3.35	3.85	3.56
1. ระดับปฏิบัติการ	3.35	-	0.50*	0.21
2. ระดับหัวหน้างาน	3.85		-	0.29
3. ระดับผู้บริหาร	3.56			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-38 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง กับข้อที่ 12 การเขียนคำร้องขอย้ายแผนก จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ โดยระดับหัวหน้างานเห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานโดยการเขียนคำร้องขอย้ายแผนกมากกว่าระดับปฏิบัติการ

4.6.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน ปรากฏดังตารางที่ 4-39

ตารางที่ 4-39 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของ
วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน
จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน

วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง	F-Value	P-Value
โดยภาพรวม	4.53	0.01*
1. ร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง	2.00	0.14
2. เดินหนีหรือหลีกเลี่ยง	6.74	0.00*
3. รับฟังอย่างจริงจังเพื่อลอบโยนอีกฝ่าย	5.95	0.00*
4. โทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323	0.22	0.80
5. ปิดการแสดงความคิดเห็นบนสื่อสังคมออนไลน์	6.99	0.00*
6. แจ้งหัวหน้างานให้ทราบ	15.35	0.00*
7. ร้องเรียนผ่านระบบร้องทุกข์	0.48	0.62
8. ศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง	1.59	0.21
9. ปลุกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น	8.22	0.00*
10. ศึกษาธรรมชาติเพื่อบำบัดจิตใจ	4.76	0.01*
11. เข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร	4.89	0.01*
12. เขียนคำร้องขอย้ายแผนก	2.14	0.12

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-39 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานโดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 7 รายการ ได้แก่ข้อที่ 2 การเดินหนีหรือหลีกเลี่ยง ข้อที่ 3 การรับฟังอย่างจริงจังเพื่อลอบโยนอีกฝ่าย ข้อที่ 5 การปิดการแสดงความคิดเห็นบนสื่อสังคมออนไลน์ ข้อที่ 6 การแจ้งหัวหน้างานให้ทราบ ข้อที่ 9 การปลุกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น ข้อที่ 10 การศึกษาธรรมชาติเพื่อบำบัดจิตใจ และข้อที่ 11 การเข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร

ลำดับต่อไปผู้วิจัยขอเสนอผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน โดยภาพรวม 1 รายการ และรายข้อ จำนวน 7 รายการ ดังนี้

4.6.3.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏดังตารางที่ 4-40

ตารางที่ 4-40 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยองโดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน

อายุงาน	$\bar{x}$	น้อยกว่า 1 ปี	1-5 ปี	มากกว่า 5 ปี
		4.03	4.02	3.83
1. น้อยกว่า 1 ปี	4.03	-	0.01	0.20*
2. 1-5 ปี	4.02		-	0.19*
3. มากกว่า 5 ปี	3.83			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-40 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ โดยกลุ่มอายุงานน้อยกว่า 1 ปี และกลุ่มอายุงาน 1-5 ปี เห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานโดยภาพรวมมากกว่ากลุ่มที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี

4.6.3.4 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง กับข้อที่ 2 การเดินหนีหรือหลีกเลี่ยง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยองกับข้อที่ 2 การเดินหนีหรือหลีกเลี่ยง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏดังตารางที่ 4-41

ตารางที่ 4-41 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน จังหวัดระยองกับข้อที่ 2 การเดินหนีหรือหลีกเลี่ยง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน

อายุงาน	$\bar{x}$	น้อยกว่า 1 ปี	1-5 ปี	มากกว่า 5 ปี
		4.58	4.70	4.34
1. น้อยกว่า 1 ปี	4.58	-	0.12	0.24
2. 1-5 ปี	4.70		-	0.36*
3. มากกว่า 5 ปี	4.34			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-41 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง กับข้อที่ 2 การเดินหนีหรือหลีกเลี่ยง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ โดยกลุ่มอายุงาน 1-5 ปี เห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานโดยการเดินหนีหรือหลีกเลี่ยงมากกว่ากลุ่มอายุงานมากกว่า 5 ปี

4.6.3.4 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง กับข้อที่ 3 การรับฟังอย่างจริงจังเพื่อปกป้องอีกฝ่าย จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยองกับข้อที่ 3 การรับฟังอย่างจริงจังเพื่อปกป้องอีกฝ่าย จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏดังตารางที่ 4-42

ตารางที่ 4-42 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน จังหวัดระยองกับข้อที่ 3 การรับฟังอย่างจริงจังเพื่อปกป้องอีกฝ่าย จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน

อายุงาน	$\bar{x}$	น้อยกว่า 1 ปี	1-5 ปี	มากกว่า 5 ปี
		4.53	4.57	4.23
1. น้อยกว่า 1 ปี	4.53	-	0.04	0.30*
2. 1-5 ปี	4.57		-	0.34*
3. มากกว่า 5 ปี	4.23			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-42 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง กับข้อที่ 3 การรับฟังอย่างจริงจังเพื่อปกป้องอีกฝ่าย จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ โดยกลุ่มอายุงาน 1-5 ปี และกลุ่มอายุงานน้อยกว่า 1 ปีเห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานโดยการรับฟังอย่างจริงจังเพื่อปกป้องอีกฝ่ายมากกว่ากลุ่มอายุงานมากกว่า 5 ปี

4.6.3.5 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง กับข้อที่ 5 การปิดการแสดงความคิดเห็นบนสื่อสังคมออนไลน์ จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยองกับข้อที่ 5 การปิดการแสดงความคิดเห็นบนสื่อสังคมออนไลน์ จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏดังตารางที่ 4-43

ตารางที่ 4-43 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน จังหวัดระยองกับข้อที่ 5 การปิดการแสดงความคิดเห็นบนสื่อสังคมออนไลน์ จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน

อายุงาน	$\bar{x}$	น้อยกว่า 1 ปี	1-5 ปี	มากกว่า 5 ปี
		4.11	4.24	3.78
1. น้อยกว่า 1 ปี	4.11	-	0.13	0.33
2. 1-5 ปี	4.24		-	0.46*
3. มากกว่า 5 ปี	3.78			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-43 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง กับข้อที่ 5 การปิดการแสดงความคิดเห็นบนสื่อสังคมออนไลน์ จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ โดยกลุ่มอายุงาน 1-5 ปี เห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานโดยการปิดการแสดงความคิดเห็นบนสื่อสังคมออนไลน์มากกว่ากลุ่มอายุงานมากกว่า 5 ปี

4.6.3.6 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง กับข้อที่ 6 การแจ้งหัวหน้างานให้ทราบ จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยองกับข้อที่ 6 การแจ้งหัวหน้างานให้ทราบ จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏดังตารางที่ 4-44

ตารางที่ 4-44 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน จังหวัดระยองกับข้อที่ 6 การแจ้งหัวหน้างานให้ทราบ จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน

อายุงาน	$\bar{x}$	น้อยกว่า 1 ปี	1-5 ปี	มากกว่า 5 ปี
		4.32	4.55	3.97
1. น้อยกว่า 1 ปี	4.32	-	0.23	0.35*
2. 1-5 ปี	4.55		-	0.58*
3. มากกว่า 5 ปี	3.97			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-44 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง กับข้อที่ 6 การแจ้งหัวหน้างานให้ทราบ จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ โดยกลุ่มอายุงาน 1-5 ปี และกลุ่มอายุงานน้อยกว่า 1 ปี เห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานโดยการแจ้งหัวหน้างานให้ทราบมากกว่ากลุ่มอายุงานมากกว่า 5 ปี

4.6.3.7 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง กับข้อที่ 9 การปลูกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยองกับข้อที่ 9 การปลูกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏดังตารางที่ 4-45

ตารางที่ 4-45 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน จังหวัดระยองกับข้อที่ 9 การปลูกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน

อายุงาน	$\bar{x}$	น้อยกว่า 1 ปี	1-5 ปี	มากกว่า 5 ปี
		4.58	4.48	4.13
1. น้อยกว่า 1 ปี	4.58	-	0.10	0.45*
2. 1-5 ปี	4.48		-	0.35*
3. มากกว่า 5 ปี	4.13			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-45 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง กับข้อที่ 9 การปลูกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ โดยกลุ่มอายุน้อยกว่า 1 ปี และกลุ่มอายุงาน 1-5 ปี เห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานโดยการปลูกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่นมากกว่ากลุ่มอายุงานมากกว่า 5 ปี

4.6.3.8 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง กับข้อที่ 10 การศึกษารรณะเพื่อบำบัดจิตใจ จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยองกับข้อที่ 10 การศึกษารรณะเพื่อบำบัดจิตใจ จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏดังตารางที่ 4-46

ตารางที่ 4-46 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน จังหวัดระยองกับข้อที่ 10 การศึกษาธรรมชาติเพื่อบำบัดจิตใจ จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน

อายุงาน	$\bar{x}$	น้อยกว่า 1 ปี	1-5 ปี	มากกว่า 5 ปี
		3.97	4.07	3.72
1. น้อยกว่า 1 ปี	3.97	-	0.10	0.25
2. 1-5 ปี	4.07		-	0.35*
3. มากกว่า 5 ปี	3.72			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-46 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยองกับข้อที่ 10 การศึกษาธรรมชาติเพื่อบำบัดจิตใจ จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ โดยกลุ่มอายุงาน 1-5 ปี เห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน โดยการศึกษาธรรมชาติเพื่อบำบัดจิตใจมากกว่ากลุ่มอายุงานมากกว่า 5 ปี

4.6.3.9 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยองกับข้อที่ 11 การเข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยองกับข้อที่ 11 การเข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏดังตารางที่ 4-47

ตารางที่ 4-47 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน จังหวัดระยองกับข้อที่ 11 การเข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน

อายุงาน	$\bar{x}$	น้อยกว่า 1 ปี	1-5 ปี	มากกว่า 5 ปี
		4.44	4.46	4.15
1. น้อยกว่า 1 ปี	4.44	-	0.02	0.29
2. 1-5 ปี	4.46		-	0.31*
3. มากกว่า 5 ปี	4.15			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-47 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง กับข้อที่ 11 การเข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ โดยกลุ่มอายุงาน 1-5 ปี เห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานโดยการเข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กรมากกว่ากลุ่มอายุงานมากกว่า 5 ปี

4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดเป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากแบบสอบถามเป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ปรากฏผลดังนี้

ลำดับที่	ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	ความถี่
1	ปรับทัศนคติของผู้ที่กลั่นแกล้ง	5
2	ให้พนักงานทุกคน ได้มีโอกาสพูดคุยกับผู้บริหารระดับสูง/รายงานต่อผู้บังคับบัญชา	4
3	หางานที่เหมาะสมกับตนเอง	4
4	ออกกฎระเบียบการลงโทษ	3
5	แจ้ง HR ให้ทราบถึงพฤติกรรมผู้ร่วมงาน	3

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิเคราะห์และการนำเสนอผลการวิจัย เรื่อง “การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันในจังหวัดระยอง” โดยกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยได้ 2 ข้อ ดังนี้

1. เพื่อศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันในจังหวัดระยอง

2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของรูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันในจังหวัดระยอง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันในจังหวัดระยอง จำนวน 14,387 คน (สำนักงานสถิติจังหวัดระยอง, 2567) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของTaro Yamane (ธานินทร์, 2563) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 389 คน และวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง คือ วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

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

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

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

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

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

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยในส่วนของข้อคำถามที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) ใช้การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และในส่วนของข้อคำถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science for Windows) ปรากฏค่าอำนาจจำแนกวิเคราะห์โดยการหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.312-0.739 และ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา มีค่าเท่ากับ 0.947 สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการสัมภาษณ์ รวมจำนวนที่รวบรวมได้ทั้งสิ้น 389 ราย จากนั้นผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยข้อคำถามที่เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับคำถามเกี่ยวกับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามและความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) การเปรียบเทียบรูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อมูลสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างด้วย t-test สำหรับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Anova) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรเป็นรายกลุ่ม สำหรับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านตำแหน่งงานและอายุงาน กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม ผู้วิจัยจะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่อีกครั้งโดยใช้ Scheffe Analysis นอกจากนี้ข้อมูลเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าความถี่ (Frequency) โดยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติทั้งหมดใช้การวิเคราะห์โดยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

5.1 สรุปผลการวิจัย

การนำเสนอสรุปผลการวิจัย ผู้วิจัยขอนำเสนอเป็นภาพรวม และข้อสรุปผลการวิจัยที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ตามลำดับดังนี้

5.1.1 พนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 25-45 ปี การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ตำแหน่งงานปัจจุบันระดับปฏิบัติการ อายุงาน 1-5 ปี

5.1.2 สถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง โดยภาพรวม พบว่า ส่วนใหญ่ไม่มีแนวโน้มจะย้ายงาน มีความสุขกับการทำงาน

ในปัจจุบัน เคยถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน เคยกลั่นแกล้งผู้อื่นในที่ทำงาน สาเหตุที่ก่อให้เกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงานมากที่สุด คือ เพื่อความสนุกสนาน

5.1.3 ความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยองให้ความสำคัญด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ และด้านการกลั่นแกล้งทางกายเรียงตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยองให้ความสำคัญมากกับการมอบหมายให้ทำงานที่ไม่ตรงหน้าที่ การตะโกนใส่ การข่มขู่ ทำให้กลัว การพุดจาตู่ถูก หยาบคายใส่ การจ้องจับผิด การปล่อยข่าวลือ/นินทา ปริมาณงานที่มากเกินไป การถูกเมินเฉยจากเพื่อนร่วมงาน ระยะเวลาในการส่งงานกระชั้นชิด การกล่าวหาป้ายสี การซ่อนหรือทำลายผลงาน การวิพากษ์วิจารณ์ การคอมเม้น ถูกเหยียดหยาม ล้อเลียนบนสื่อสังคมออนไลน์ การถูกปิดกั้น ลบหรือบล็อกออกจากกลุ่มสื่อสังคมออนไลน์ การติดตาม ก่อนกวนบนสื่อสังคมออนไลน์ การกีดกันออกจากพรรคพวก การทำให้เสียหน้าต่อหน้าผู้อื่น การบีบบังคับให้ออกจากงาน การรังแกด้วยคำพูดที่สื่อไปในทางเรื่องเพศ การตอกย้ำ ซ้ำเติม การนำรูปภาพ หรือคลิปวิดีโอไปเผยแพร่ในสื่อสังคมออนไลน์โดยไม่ได้รับอนุญาต การโพสต์คำทอ แฉ ประจานบนสื่อสังคมออนไลน์ การขโมยสิ่งของ การถูกข่มขู่คุกคามด้วยข้อความขู่ทำร้าย การให้ร้ายหรือหวังผลในทางอนาจาร การทำให้เกิดความหวาดกลัวผ่านสื่อสังคมออนไลน์ การนำเข้าข้อความอันเป็นเท็จบนสื่อสังคมออนไลน์ การตบตี ชกต่อย ตะ การชี้ นิ้วใส่หน้า/การสัมผัสร่างกาย การเดินชน กระแทก ผลัก ดึง การใช้อาวุธทำร้ายร่างกาย การขว้างปาสิ่งของใส่ การแสดงสัญญาณมือที่หยาบคาย การสร้างบัญชีใช้งานปลอมบนสื่อสังคมออนไลน์ เรียงตามลำดับ

5.1.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ พบว่า ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานโดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) และ ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.4 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้าน

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน พบว่า ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่าด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) และ ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.5 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน พบว่า ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานโดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) และ ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.6 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง พบว่า วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า เห็นด้วยกับวิธีการรับฟังอย่างจริงจังเพื่อลอบโยนอีกฝ่าย การปลุกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมกลั่นแกล้งผู้อื่น การเข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร การแจ้งหัวหน้างานให้ทราบ การร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมกลั่นแกล้ง การปิดการแสดงความคิดเห็นบนสื่อสังคมออนไลน์ การศึกษารูขี้นกเพื่อบำบัดจิตใจ การศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง การร้องเรียนผ่านระบบร้องทุกข์ การเขียนคำร้องขอย้ายแผนก การโทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323 เรียงตามลำดับ

5.1.7 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ พบว่า ระดับความสำคัญของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 รายการ ได้แก่ การเดินหนีหรือหลีกเลี่ยง การรับฟังอย่างจริงจังเพื่อลอบโยนอีกฝ่าย การศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง การศึกษารูขี้นกเพื่อบำบัดจิตใจ และ การเข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร

5.1.8 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานโดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 10 รายการ ได้แก่ การร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง การเดินหนีหรือหลีกเลี่ยง การรับฟังอย่างจริงจังเพื่อลอบโยนอีกฝ่าย การโทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323 การปิดการแสดงความคิดเห็นบนสื่อสังคมออนไลน์ การแจ้งหัวหน้างานให้ทราบ การศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง การปลุกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น การเข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร การเขียนคำร้องขอย้ายแผนก

5.1.9 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 7 รายการ ได้แก่ การเดินหนีหรือหลีกเลี่ยง การรับฟังอย่างจริงจังเพื่อลอบโยนอีกฝ่าย การปิดการแสดงความคิดเห็นบนสื่อสังคมออนไลน์ การแจ้งหัวหน้างานให้ทราบ การปลุกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น การศึกษาธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ การเข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

ประเด็นสำคัญที่ได้พบจากการวิจัยในเรื่องนี้ ผู้วิจัยจะได้นำมาอภิปรายเพื่อสรุปเป็นข้อยุติให้ทราบถึงข้อเท็จจริงโดยมีการนำเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอ้างอิงสนับสนุนหรือขัดแย้งได้ 3 ข้อ ดังนี้

5.2.1 จากผลการศึกษารูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน 3 ลำดับแรก ได้แก่ มอบหมายให้ทำงานที่ไม่ตรงหน้าที่ ตะโกนใส่ และ ช่มชู้ ทำให้กลัว สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเมย์ ฤทธิ์นำสุข (2562) ศึกษาเรื่อง การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของไทย : ประเภทและวิธีการแก้ไข ผลการวิจัยสรุปว่ามีสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานในองค์กรไทยภาคเอกชน เกิดขึ้นจริง คิดเป็น 21% เมื่อพิจารณาถึงประเภทของการกลั่นแกล้งในที่ทำงานที่พบเห็นมากที่สุดทุก สัปดาห์หรือทุกวันจากงานวิจัยครั้งนี้ พบว่าเป็นประเภทการกลั่นแกล้งที่เกี่ยวกับงาน (Work Related Bullying) และเป็นประเภทการถูกจับตาดูอยู่ตลอดเวลามากที่สุด อีกทั้งกลุ่มคนที่ตระหนักได้ ว่าตนเองกำลัง

ถูกกลั่นแกล้งในองค์กร น้อยกว่ากลุ่มคนที่กำลังประสบปัญหาการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงานอยู่จริง ซึ่งวิธีการจัดการแก้ไขกับการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงานของกลุ่มคนที่เข้าเกณฑ์การโดน กลั่นแกล้งนั้น พบว่าส่วนใหญ่เลือกที่จะนิ่งเฉยไม่ตอบโต้ และไม่ใส่ใจกับการโดนกลั่นแกล้ง โดย ผลการวิจัยนี้จะเป็นแนวทางในการหามาตรการแก้ไขปัญหากลั่นแกล้งในที่ทำงานของไทยที่มีอยู่ จริงต่อไป

5.2.2 จากผลการศึกษารูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 โดยมีค่าเฉลี่ยรายข้อตามลำดับ ได้แก่ ตะโกนใส่ ข่มขู่ ทำให้กลัว พุดจาตู่ถูก หยาดคายใส่ ปลอ่ยข่าวล้อ/นินทา กล่าวหาป้ายสี วิพากษ์วิจารณ์ รังแกด้วยคำพูดที่ส่อไปในทางเรื่องเพศ และตอกย้ำ ซ้ำเติม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปองกมล สุรัตน์ ฐาศุภร์ จันประเสริฐ และนำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล (2561) พบว่า การกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ มีรูปแบบหลากหลาย ได้แก่ การนินทา/ด่าทอ/ล้อเลียน การเผยแพร่ความลับ การใส่ร้าย การแอบอ้างสวมรอย การตามข่มขู่ การกีดกันทางสังคม และการปลอ่ยภาพอนาจาร

5.2.3 จากผลการศึกษาวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 โดยวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน 3 ลำดับแรกที่พนักงานเห็นด้วยมาก คือ เดินหนี หรือหลีกเลี่ยง รับฟังอย่างจริงจังเพื่อปลอมโยนอีกฝ่าย และปลุกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sandler (2013) กล่าวว่า การรับมือจากการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ประกอบด้วย 1. การใช้ความสงบและพยายามคิดหาวิธีแก้ไขอย่างมีเหตุผล 2. การขอความช่วยเหลือจากคนรอบข้าง ไม่ว่าจะเป็นเพื่อนที่ทำงานหรือคนในครอบครัว และอย่ารู้สึกว่าคุณต้องต่อสู้อย่างโดดเดี่ยว 3. การพูดออกไปตรง ๆ ซึ่งจะช่วยให้คนที่ชอบแกล้งรู้สึกว่าคุณทำอะไรเราไม่ได้ 4. ผู้บริหารระดับสูงควรจะมีมือกับปัญหาโดยไม่คำนึงถึงค่าใช้จ่ายที่อาจเกิดขึ้น 5. การรวบรวมพยานหลักฐานจากผู้ตกเป็นเหยื่อหรือพยานที่ไม่ต้องการเปิดเผยชื่อ เพื่อตรวจสอบหารูปแบบของพฤติกรรมการกลั่นแกล้งที่เกิดขึ้น 6. พฤติกรรมการกลั่นแกล้งแต่ละกรณีจะต้องได้รับการระบุอย่างชัดเจนจากผู้บริหารระดับสูงว่าเป็นพฤติกรรมที่ไม่สามารถยอมรับได้ก่อนที่จะขอความช่วยเหลือจากภายนอก 7. ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรมีบทบาทสำคัญในการเตรียมความพร้อม การตรวจสอบ และการติดตามเมื่อต้องเผชิญหน้ากับผู้กระทำผิด 8. เมื่อมีการเผชิญหน้าอย่างเป็นทางการเกิดขึ้น ผู้กระทำผิดควรได้รับการอบรมอย่างเข้มงวดรวมถึงการรับฟังความคิดเห็นอย่างรอบด้านในลักษณะของการตรวจการเจรจาต่อรองดังเช่นที่เกิดขึ้นในกรณีของการตรวจสอบแบบปกติ (Regular Reviews)

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่อง การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง นี้ ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางสำคัญดังต่อไปนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

5.3.1.1 สถานประกอบการ ควรจัดทำนโยบายที่ระบุถึงแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับการสร้างและการใช้งานบัญชีผู้ใช้งานบนสื่อสังคมออนไลน์ โดยครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ที่ยอมรับได้ และข้อห้ามในการสร้างบัญชีปลอม และ กำหนดบทลงโทษที่ชัดเจนสำหรับพนักงานที่ฝ่าฝืนนโยบาย

5.3.1.2 สถานประกอบการ ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้แก่พนักงานเกี่ยวกับนโยบาย และ แนวปฏิบัติขององค์กรในการป้องกันการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน และ มีการสื่อสารนโยบายและแนวปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอผ่านช่องทางต่างๆ เช่น อีเมล บอร์ดประกาศ หรือการประชุม

5.3.1.3 พนักงาน ควรสร้างช่องทางการสื่อสารที่ปลอดภัยและเป็นความลับ เช่น มีการติดตั้งกล่องรับความคิดเห็นในพื้นที่ส่วนกลางของสำนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นหรือรายงานปัญหาได้โดยไม่ต้องเผชิญหน้ากับใคร

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาประเด็นรูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานเท่านั้น ดังนั้น ในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรที่จะมีการศึกษาถึงผลกระทบจากการกลั่นแกล้งในที่ทำงานเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกมากขึ้น

5.3.2.2 ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ทราบถึงรูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ดังนั้น การศึกษาครั้งต่อไปควรนำผลการศึกษามาพัฒนาเป็นแนวทางในการรับมือและป้องกันพฤติกรรมการกลั่นแกล้งของพนักงาน รวมถึงการนำผลการศึกษาดังกล่าวไปทดลองใช้ต่อไป

5.3.2.3 ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเท่านั้น ดังนั้น ผู้วิจัยท่านอื่น ๆ อาจทำการวิจัยเชิงคุณภาพร่วมด้วย เพื่อนำข้อมูลที่เป็นความคิดเห็น มาเป็นข้อพิจารณา ทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

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.
- ณัชพล บุรพานนท์. (2566). [ออนไลน์]. Bully (บูลลี่) คืออะไร และวิธีการรับมือเมื่อการ Bully เกิดขึ้น กับเรา. [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. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอาชีววิทยา และการบริหารงานยุติธรรม คณะอาชีววิทยาและการบริหารงานยุติธรรม มหาวิทยาลัยรังสิต
- ธเนตรตรี รัตนเรืองยศ. (2559) [ออนไลน์]. การบูลลี่ คืออะไร-สาเหตุและการแก้ปัญหา Bully ในสังคม. [สืบค้นวันที่ 3 พฤศจิกายน 2567]. จาก <https://faithandbacon.com/bullying-solutions/>
- เบญญาภา ศิริปณัทคัน. (2562). คุณภาพชีวิตการทำงาน และความเครียดในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา.

- 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 แต่ทำไมยัง
เกิดปัญหา?. [สืบค้นวันที่ 3 พฤศจิกายน 2567]. จาก [https://mentalmateservice.com/
bullying-issue/](https://mentalmateservice.com/bullying-issue/)
- ปรานี ปวีณนา. (2567). [ออนไลน์]. แกล้งกัน (Bullying) ผลร้ายต่อทั้งคนโดนแกล้งและคนแกล้ง.
[สืบค้นวันที่ 3 พฤศจิกายน 2567]. จาก <https://www.manarom.com/blog/bullying>
- ปริญา จีระสมบัติ. (2563). การเปิดรับรูปแบบการกลั่นแกล้งบนโซเชียลมีเดีย (Cyberbullying)
และความคิดเห็นต่อการรับมือของเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y). การค้นคว้าอิสระ
วารสารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสื่อสารมวลชน คณะวารสารศาสตร์และ
สื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ปองมกล สุรัตน์. (2561). สาเหตุและผลกระทบที่เกี่ยวข้องกับการรังแกผ่านโลกไซเบอร์: กรณีศึกษา
เยาวชนไทยผู้ถูกรังแก. วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 :
260-273.
- พิชชาภา บุญณสະ. (2563). ผลกระทบของการกลั่นแกล้งในที่ทำงานต่อผลการปฏิบัติงาน ผ่าน
พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร
- พรชนก ดาวประดับ. (2560). รูปแบบและลักษณะการมีส่วนร่วมในการกลั่นแกล้งบนพื้นที่สาธารณะ
ออนไลน์. วิทยานิพนธ์วารสารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสื่อสารมวลชน คณะวารสารศาสตร์
และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- พิริยะ กิมาลี. (2562). การศึกษาสาเหตุและผลกระทบเชิงลึกของการตกเป็นเหยื่อการกลั่นแกล้งทาง
ไซเบอร์ในที่ทำงาน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (ระบบสื่อสารเพื่อการจัดการ)
สาขาวิชาระบบสื่อสารเพื่อการจัดการคณะวารสารศาสตร์. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

- มูลนิธิยุวพัฒน์. [ออนไลน์]. การกลั่นแกล้ง(Bullying)ความรุนแรงในสังคม. [สืบค้นวันที่ 3 พฤศจิกายน 2567]. จาก <https://www.yuvabadhanafoundation.org/th/ข่าวสาร/บทความทั่วไป/การกลั่นแกล้ง-bullying-วัยรุ่น/>
- มูลนิธิส่งเสริมสื่อเด็กและเยาวชน. (2561). [ออนไลน์]. การกลั่นแกล้ง บนโลกไซเบอร์. [สืบค้นวันที่ 3 พฤศจิกายน 2567]. จาก https://cclickthailand.com/wp-content/uploads/2020/04/cyberbullying_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” สาเหตุหลักทำ พนักงานเครียดจนลาออก. [สืบค้นวันที่ 3 พฤศจิกายน 2567]. จาก <https://moneyandbanking.co.th/2024/109325/>
- ศิริวัฒน์ บุพาจารย์. (2563). [ออนไลน์]. หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการวางแผนอัตรากำลัง. [สืบค้นวันที่ 3 พฤศจิกายน 2567]. จาก <https://phaisarn.go.th/oldweb/phaisarn.go.th/>
- สุทธิชัย คณะช่าง. (2566). [ออนไลน์]. การบูลลี่ในที่ทำงาน คือ ภัยร้ายบนท่อนวัฒนธรรมองค์กร. [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). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ฉบับประชาชน พลิกโฉมประเทศไทยก้าวไปด้วยกัน.
- สุเมย์ ฤทธิ์นำสุข. (2562). การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของไทย : ประเภทและวิธีการแก้ไข. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- อัจฉรา ภาณุศานต์ และอัครวรรณ์ แสงวิภาค (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทยมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
- อุษณีย์ ต้นสูงเนิน และสุมาลี วงษ์วิจิต. (2567). “มาตรการทางกฎหมายเพื่อกำกับดูแลผู้ให้บริการอินเทอร์เน็ตในฐานะสื่อกลาง กรณีการกลั่นแกล้งออนไลน์.” วารสารปัญญาปณิธาน. ปีที่ 9 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2567).

ภาษาอังกฤษ

- Alysia Marshall- Sesar. (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.
- Kenneth, L.A. et al. (2019). Workplace Bullying in Private Companies in the Philippines: Major Cause of Employee Burnout.
- Kumar, V.L. & Goldstein, M.A. (2020) Cyberbullying and Adolescents. Current Pediatrics reports, 8, 86-92.
- Roberts, B. et al. (2020). Bullying in the Workplace: background and a call to action. International Journal of Bullying Prevention. WorkLife Office, Michigan State University.
- Sameer H. & Justin W. P. (2019). Bullying, Cyberbullying, and LGBTQ Students. Cyberbullying Research Center.



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรม
การโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ในระดับปริญญาโท ภาควิชา
บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยมีวัตถุประสงค์
ที่จะศึกษาสถานภาพทั่วไปและข้อมูลการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน
จังหวัดระยองเพื่อวิเคราะห์รูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานใน
อุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง ผลการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงแนวทางในการรับมือต่อ
สถานการณ์ แก้ไขปัญหา และป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน อันจะนำไปสู่
การพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาพจิตที่ดีของพนักงาน ลดอัตราการลาออก และ
เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรโดยรวม คำตอบของท่านมีคุณค่าอย่างยิ่งต่องานวิจัย ผู้วิจัย
จะเก็บข้อมูลที่ได้รับจากท่านไว้เป็นความลับ ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงและสมบูรณ์จะช่วยให้
การวิจัยดำเนินไปด้วยความถูกต้อง ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดตอบแบบสอบถาม
ตามความคิดเห็นของท่านอย่างรอบคอบให้ครบทุกข้อ แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 5 ตอน
มีจำนวน 6 หน้า

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

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

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

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

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

นายรัฐวิชญ์ อุณากันต์พร

ผู้วิจัย

ที่อยู่ 80/32 หมู่ 6 ตำบลทับมา อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง 21000

โทร 083-971-9366 E-mail : ratthawic_au@outlook.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 รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัด

ระยอง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในตารางที่ตรงกับระดับความสำคัญที่ท่านเห็นด้วยมากที่สุด
เพียงตัวเลือกเดียว

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

รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน จังหวัดระยอง		ระดับความสำคัญ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
19	มอบหมายให้ทำงานที่ไม่ตรงหน้าที่	5	4	3	2	1
20	ถูกเมินเฉยจากเพื่อนร่วมงาน	5	4	3	2	1
ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) (ต่อ)						
21	จ้องจับผิด	5	4	3	2	1
22	กีดกันออกจากพรรคพวก	5	4	3	2	1
23	บิบบให้ออกจากงาน	5	4	3	2	1
24	ทำให้เสียหน้าต่อหน้าผู้อื่น	5	4	3	2	1
ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying)						
25	ถูกข่มขู่คุกคามด้วยข้อความขู่ทำร้าย ให้อายหรือ หวังผลในทางอนาจาร ทำให้เกิดความหวาดกลัว ผ่านสื่อสังคมออนไลน์	5	4	3	2	1
26	นำรูปภาพ หรือคลิปวิดีโอไปเผยแพร่ในสื่อสังคมออนไลน์ โดยไม่ได้รับอนุญาต	5	4	3	2	1
27	ติดตาม ก่อวบนบนสื่อสังคมออนไลน์	5	4	3	2	1
28	คอมเม้น์ ดูถูกเหยียดหยาม ล้อเลียนบนสื่อสังคมออนไลน์	5	4	3	2	1
29	ถูกปิดกั้น ลบหรือบล็อกออกจากกลุ่มสื่อสังคมออนไลน์	5	4	3	2	1
30	โพสต์คำทอ แฉ ประจานบนสื่อสังคมออนไลน์	5	4	3	2	1
31	สร้างบัญชีใช้งานปลอมบนสื่อสังคมออนไลน์	5	4	3	2	1
32	นำเข้าข้อความอันเป็นเท็จบนสื่อสังคมออนไลน์	5	4	3	2	1

ตอนที่ 4 วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในตารางระดับความคิดเห็นที่ท่านเห็นด้วยมากที่สุด

เพียงตัวเลือกเดียว

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

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือ

การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน จังหวัดระยอง

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะลงในช่องว่างที่เว้นไว้ให้

ท่านคิดว่าวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน จังหวัดระยองที่ได้กล่าวไว้ในแบบสอบถามตอนที่ 4 ท่านมีความคิดเห็นว่ายังมีแนวทางเพิ่มเติมได้บ้าง

.....

.....

.....

*****ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถาม*****



ภาคผนวก ข

การประเมินตามดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาจุดประสงค์
(Item Objective Congruence : IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน มีดังต่อไปนี้

1. Name : คุณนิโรจน์ คำพุด
Position : ผู้จัดการอาวุโส
Company : บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน)
2. Name : คุณรัฐพล อุณากันท์พร
Position : Executive Vice President
Company : บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน)
3. Name : คุณอรรธรณ สวัสดิ์วีเชียร
Position : ผู้จัดการส่วน
Company : บริษัท จีซี เมนเทนแนนซ์ แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด
4. Name : คุณวิเชษฐ์ แจ่มนิยม
Position : ผู้จัดการทั่วไป (Plant General Manager)
Company : บริษัท แอมแอร์ จำกัด
5. Name : คุณปนัดดา เสวกอาภรณ์
Position : เลขานุการผู้บริหารระดับสูง
Company : บริษัท ทีไอพีเอส จำกัด

ผลการประเมินผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

(Index of Item Objective Congruence : IOC)

การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรม
การก่อสร้าง จังหวัดระยอง มีผลประเมินตามดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือ
วัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence : IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ดังต่อไปนี้

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

ข้อ คำถาม	Item Objective Congruence : IOC							ผลสรุป
	ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3	ท่าน ที่ 4	ท่าน ที่ 5	IOC= ΣR/N	เกณฑ์	
ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของ พนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง จำนวน 32 ข้อ								
ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical bullying)								
ข้อที่ 1	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 2	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 3	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 4	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 5	1	1	0	1	1	0.80	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 6	1	1	0	1	1	0.80	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 7	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 8	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal bullying)								
ข้อที่ 9	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 10	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 11	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 12	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์

ข้อ คำถาม	Item Objective Congruence : IOC							ผลสรุป
	ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3	ท่าน ที่ 4	ท่าน ที่ 5	IOC= ΣR/N	เกณฑ์	
ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal bullying) (ต่อ)								
ข้อที่ 13	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 14	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 15	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 16	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social bullying)								
ข้อที่ 17	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 18	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 19	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 20	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 21	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 22	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 23	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 24	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์

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

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



ภาคผนวก ค

ค่าความเชื่อมั่นจาก Output Window ของโปรแกรม SPSS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.947	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	159.20	810.097	.383	.946
P2	159.47	789.706	.673	.944
P3	159.37	800.033	.546	.945
P4	159.47	783.706	.666	.944
P5	159.57	777.151	.626	.945
P6	159.63	775.964	.598	.945
P8	159.67	784.161	.627	.945
P9	159.20	797.890	.522	.945
V1	159.13	813.568	.372	.946
V2	158.67	818.368	.333	.946
V3	159.00	799.517	.546	.945
V4	158.93	815.375	.312	.947
V6	159.33	804.713	.401	.946
V7	159.13	785.982	.663	.944
V8	159.23	781.771	.666	.944
V9	159.30	815.803	.339	.946
S1	159.40	805.076	.448	.946
S2	159.17	815.523	.319	.947
S4	159.40	813.903	.330	.947
S5	159.20	813.614	.376	.946

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
S6	159.10	808.507	.409	.946
S7	159.03	805.964	.497	.946
S8	159.43	775.289	.739	.944
S9	159.07	788.616	.686	.944
C2	159.40	787.697	.640	.945
C3	159.13	780.533	.725	.944
C4	159.50	786.121	.710	.944
C5	159.03	795.895	.634	.945
C6	159.50	795.086	.545	.945
C7	159.07	793.582	.644	.945
C8	159.70	789.803	.616	.945
C9	159.27	790.340	.626	.945
M3	159.43	810.806	.337	.947
M5	158.60	809.421	.514	.946
M7	159.47	810.257	.376	.946
M8	160.07	795.099	.497	.946
M9	159.80	788.855	.534	.945
M12	159.13	808.120	.454	.946
M13	159.63	780.516	.627	.945
M15	159.00	812.345	.340	.947
M16	158.83	804.764	.508	.946
M17	159.23	804.461	.540	.945
M18	159.27	810.409	.444	.946
M22	159.83	805.385	.394	.946

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นายรัฐวิชัย อุณากัณฑ์พร
ชื่อการค้นคว้าอิสระ	การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันจังหวัดระยอง
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม
ประวัติ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตร์ สาขาวิศวกรรมไฟฟ้า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ วิทยาเขตระยอง

