



การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการก่อกวนในที่ทำงานของพนักงาน

ในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง

นางสาวโณมโสภา วุฒิสาร

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการก่อกวนก่อกำลังในที่ทำงานของพนักงาน
ในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง

นางสาวโณมโสภา วุฒิสาร

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ



ใบรับรองโครงการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เรื่อง การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน

ในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง

โดย นางสาวโณมโสภา วุฒิสาร

ได้รับอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา
บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย / หัวหน้าภาควิชา

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุนีย์ วรรณโณม)

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เสรี วงษ์มณฑา)

..... อาจารย์ที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพล พุ่มศิริ)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุนีย์ วรรณโณม)

ชื่อ

: นางสาวโณมโสภา วุฒิสาร

ชื่อการค้นคว้าอิสระ

การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของ
พนักงาน

ในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง

สาขาวิชา

: บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพล พุ่มศิริ

ปีการศึกษา

: 2567

บทคัดย่อ

จากแนวโน้มการลาออกของพนักงานเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง และปัญหาความเครียดสะสมจากการทำงาน เนื่องจากสาเหตุการกลั่นแกล้งในสถานที่ทำงาน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง เพื่อเป็นแนวทางในการรับมือต่อสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรโดยรวม ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ พนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง จำนวน 6,452 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 377 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม และใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติอ้างอิง ได้แก่ t-test และ Anova

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 25-45 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ มีอายุงานมากกว่า 5 ปี สาเหตุที่ก่อให้เกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงานมากที่สุด คือ การต้องการมีอำนาจเหนือผู้อื่น รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานให้ความสำคัญมากกับด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา การตอกย้ำ ซ้ำเติม เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน จำแนกตามสถานภาพทั่วไป ด้านระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน พบว่า ด้านอายุ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

(มีจำนวนทั้งสิ้น 92 หน้า)

คำสำคัญ : รูปแบบ วิธีการรับมือ การกลั่นแกล้งในที่ทำงาน อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก

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

ABSTRACT

Due to the increasing trend of employee turnover due to workplace bullying, the researcher is interested in studying the patterns and methods of dealing with workplace bullying among employees in the Chemical Products industry in Rayong Province. The population used in this study was 6,452 employees in the Chemical Products industry in Rayong Province, with a total sample of 377 people. The research instrument was a questionnaire and descriptive statistics were used, including percentage, mean, and standard deviation, and inferential statistics, including t-test and Anova.

The research results found that most employees in the Chemical Products industry in Rayong Province were male, aged 25-45 years, have a bachelor's degree, are an operational-level employee, and have worked for more than 5 years. The most cause was the desire for power over others. The results focused on verbal bullying. Most employees responded that by instilling bullying behaviors against others. The level of opinion of how to deal with this It was found that in terms of age. Request the person to stop the bullying behavior.

(Total 92 Pages)

Keywords: Patterns Methods Workplace Bullying Chemical Products industry

Advisor

กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำวิทยุฉบับนี้ต้องการศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง เพื่อเป็นแนวทางในการรับมือต่อสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรโดยรวม

การดำเนินงานวิจัยสามารถเป็นไปตามกำหนดการของแผนการดำเนินงานวิจัย โดยได้รับความกรุณาจากคณะผู้เชี่ยวชาญที่ช่วยชี้แนะเนื้อหาและปรับแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านซึ่งทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี และได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ ดร.เสรี วงษ์มณฑา รองศาสตราจารย์ ดร.สุนีย์ วรรณโกมล และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพล พุ่มศิริ อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ที่กรุณาให้คำแนะนำปรึกษาตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี ผู้วิจัยตระหนักถึงความตั้งใจจริงและความทุ่มเทของอาจารย์และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

อนึ่ง ผู้วิจัยหวังว่า งานวิทยุฉบับนี้จะมีประโยชน์อยู่ไม่น้อย จึงขอมอบส่วนดีทั้งหมดนี้ให้แก่เหล่าคณาจารย์ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาจนทำให้งานวิจัยนี้เป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง สำหรับข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น ผู้วิจัยขอน้อมรับผิดเพียงผู้เดียวและยินดีที่จะรับฟังคำแนะนำจากทุกท่านที่ได้เข้ามาศึกษา เพื่อใช้เป็นประโยชน์ในการพัฒนางานวิจัยต่อไป

โณมโสภา วุฒิสาร

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	4
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.4 ข้อตกลงเบื้องต้น	4
1.5 ข้อจำกัดงานวิจัย	5
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
1.7 ประโยชน์ของการวิจัย	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 แนวคิดและทฤษฎีจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้อง	7
2.1.1 ความสำคัญของอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์	7
2.1.2 ความหมายการกลั่นแก๊สในที่ทำงาน	8
2.1.3 ประเภทของการกลั่นแก๊สในที่ทำงาน	12
2.1.4 การกลั่นแก๊สทางกาย	13
2.1.5 การกลั่นแก๊สทางวาจา	15
2.1.6 การกลั่นแก๊สทางสังคม	15
2.1.7 การกลั่นแก๊สทางไซเบอร์	16
2.1.8 วิธีการป้องกันและวิธีการรับมือการถูกกลั่นแก๊สในที่ทำงาน	19
2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	22
2.3 กรอบแนวคิดงานวิจัย	27

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	29
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	29
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	30
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	32
3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	32
บทที่ 4 ผลการวิจัย	34
4.1 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	35
4.2 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม	37
4.3 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง	40
4.4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง	44
4.5 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง	47
4.6 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง	49
4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดเป็นข้อคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ	66
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	67
5.1 สรุปผลการวิจัย	68
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	71
5.3 ข้อเสนอแนะ	72
บรรณานุกรม	74

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก ก	78
แบบสอบถามการศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของ พนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง	79
ภาคผนวก ข	84
ผลการประเมินตามดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาจุดประสงค์ (Item Objective Congruence : IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ	86
ภาคผนวก ค	89
ค่าความเชื่อมั่นจาก Output Window ของโปรแกรม SPSS.	90
ประวัติผู้วิจัย	92

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4-1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศ	35
4-2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุ	35
4-3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านระดับการศึกษา	36
4-4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน	36
4-5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุงาน	37
4-6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบ แบบสอบถามในด้านแนวโน้มจะย้ายงาน	37
4-7 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบ แบบสอบถามในด้านการมีความสุขกับการทำงานในปัจจุบัน	38
4-8 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบ แบบสอบถามในด้านการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน	38
4-9 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบ แบบสอบถามในด้านการกลั่นแกล้งผู้อื่นในที่ทำงาน	39
4-10 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบ แบบสอบถามในด้านสาเหตุที่ก่อให้เกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน	39
4-11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง โดยภาพรวม	41
4-12 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของ รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ	45
4-13 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของ รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ	46
4-14 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของ รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา	47

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง	48
4-16 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของ วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ	50
4-17 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของ วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ จังหวัดระยองกับข้อที่ 2 การศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ	51
4-18 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของ วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ	52
4-19 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของ วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ จังหวัดระยอง โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ	53
4-20 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของ วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ จังหวัดระยองกับข้อที่ 1 การร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ	54
4-21 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของ วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ จังหวัดระยองกับข้อที่ 2 การเดินหนีหรือหลีกเลี่ยง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ	55
4-22 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของ วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ จังหวัดระยองกับข้อที่ 3 การรับฟังอย่างจริงจังเพื่อปลอบโยนอีกฝ่าย จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ	56

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-23 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของ วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ จังหวัดระยองกับข้อที่ 3 การโทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323 จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ	57
4-24 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของ วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ จังหวัดระยองกับข้อที่ 6 การแจ้งหัวหน้างานให้ทราบ จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ	58
4-25 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของ วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ จังหวัดระยองกับข้อที่ 8 การศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ	59
4-26 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของ วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ จังหวัดระยองกับข้อที่ 10 การศึกษาหลักธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ	60
4-27 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของ วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ จังหวัดระยองกับข้อที่ 11 การเข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ	61
4-28 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของ วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ จังหวัดระยองกับข้อที่ 12 การเขียนคำร้องขอย้ายแผนก จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ	62
4-29 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของ วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา	62

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-30 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของ วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ จังหวัดระยองกับข้อที่ 2 การเดินหนีหรือหลีกเลี่ยง จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา	64
4-31 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของ วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ จังหวัดระยองกับข้อที่ 3 การรับฟังอย่างจริงจังเพื่อลอบโยนอีกฝ่าย จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา	65
4-32 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของ วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ จังหวัดระยองกับข้อ ที่9 การปลูกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา	66

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 แสดงอัตราผู้มีงานทำตั้งแต่ปี พ.ศ.2564-2567	2
1-2 แสดงอัตราการลาออกของพนักงานตั้งแต่ปี พ.ศ.2565-2567	2
1-3 แสดงอัตราผู้ป่วยโรคซึมเศร้าตั้งแต่ปี พ.ศ.2564-2567	3
2-1 กรอบแนวคิดงานวิจัย (Conceptual Framework)	28



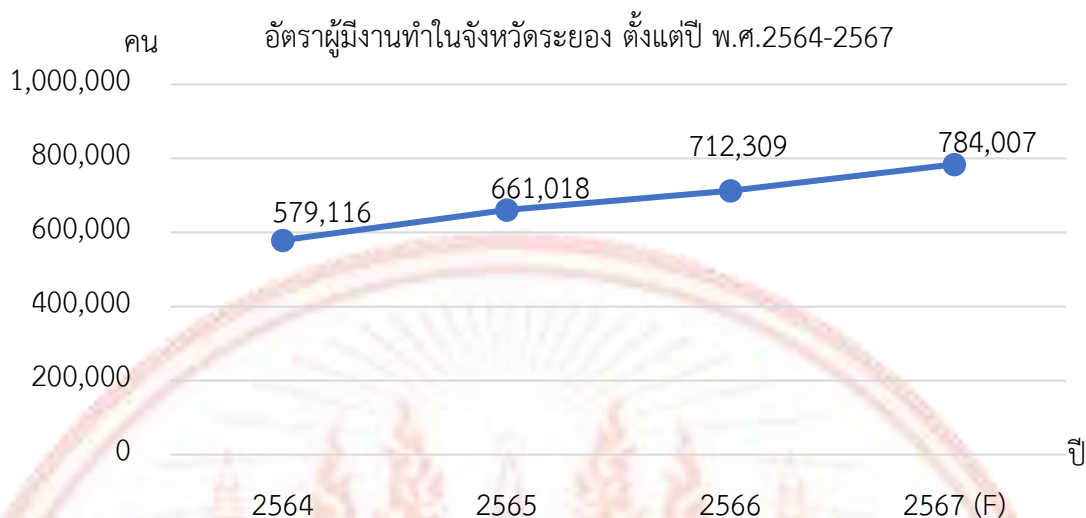
บทที่ 1

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 แสดงอัตราผู้มีงานทำในจังหวัดระยอง ตั้งแต่ปี 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

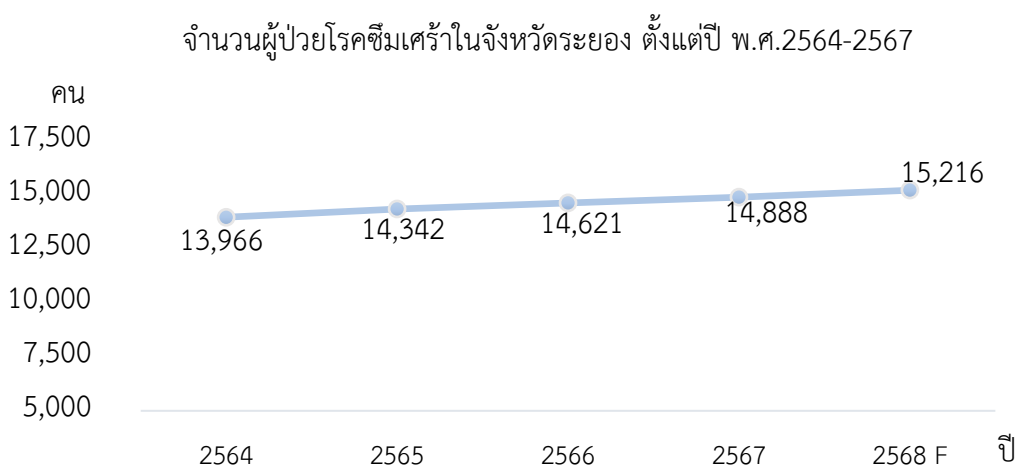


ภาพที่ 1-2 แสดงอัตราการลาออกของพนักงานตั้งแต่ปี พ.ศ.2565-2567

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



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 ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง เพื่อเป็นแนวทางในการรับมือต่อสถานการณ์ แก้ไขปัญหา และป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน อันจะนำไปสู่การพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาพจิตที่ดีของพนักงาน ลดอัตราการลาออก และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรโดยรวม

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่ได้กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นปัญหาของการวิจัยครั้งนี้เป็น 2 ข้อ ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของรูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง มีขอบเขตของการวิจัยเป็น 5 ข้อ ดังนี้

1.3.1 การวิจัยครั้งนี้จะระบุรูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง

1.3.2 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง จำนวน 6,452 คน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 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 ศึกษาในพื้นที่อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง

1.3.5 ระยะเวลาและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลของงานวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการในเดือนธันวาคม 2567 ถึงเดือนมกราคม 2568 และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการเก็บแบบสอบถาม

1.4 ข้อตกลงเบื้องต้น

การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง มีข้อตกลงเบื้องต้นของการวิจัยเป็น 3 ข้อ ดังนี้

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

1.4.2 การคำนวณตัวเลขสุดท้ายจะใช้วิธีการปัดทศนิยม เพิ่มหรือลดเพื่อให้ได้ค่าเต็มที่ 100% โดยยึดตามหลักการสากลของมาตรฐานการเงินและการบัญชีที่ยอมรับทั่วไป

1.4.3 กรณีผลการวิเคราะห์งานวิจัยมีค่าเป็น 0 จะไม่อ่านค่าและอธิบายผล

1.5 ข้อจำกัดงานวิจัย

การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง มีข้อจำกัดของการวิจัย ดังนี้

1.5.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง ทำให้ผลการศึกษาอาจแสดงถึงภาพรวมของอุตสาหกรรม จึงควรมีการศึกษากการกลั่นแกล้งในที่ทำงานที่เน้นเฉพาะต่อไปในอนาคต เช่น เน้นศึกษาไปในสายงาน แผนก หรือองค์กร เพื่อศึกษาหาที่มาและปัจจัยของการเกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงานในไทย เพื่อที่จะได้นำไปสู่แนวทางแก้ไขที่ถูกจุดในอนาคต

1.5.2 พนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์อาจไม่สะดวกในการทำแบบสอบถามออนไลน์ จึงต้องมีการเก็บข้อมูลโดยการลงพื้นที่เก็บแบบสอบถาม

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง มีคำศัพท์ที่สำคัญเพื่อให้เข้าใจตรงกัน 5 ข้อ ดังนี้

1.6.1 การกลั่นแกล้งในที่ทำงาน (Workplace Bullying) หมายถึง การเลือกปฏิบัติของบุคคลหนึ่งต่อบุคคลหนึ่งในทางที่ไม่สมเหตุสมผลซ้ำแล้วซ้ำเล่าในที่ทำงาน ซึ่งอาจเป็นการปฏิบัติหรือทำให้พนักงานอับอาย เช่น การข่มขู่ คุกคาม 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 หลอกลวง โพสต์ข้อความโจมตี ประจาน การคุกคามทางเพศ การล่วงละเมิดหรือทำร้ายร่างกาย

1.6.6 อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ หมายถึง กระบวนการทางเคมีและกายภาพในการเปลี่ยน วัตถุดิบของเหลว ของแข็ง และก๊าซให้เป็นผลิตภัณฑ์ที่เป็นประโยชน์ต่อมนุษย์ในชีวิตประจำวัน

1.7 ประโยชน์ของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงรูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง ซึ่งผู้วิจัยคาดว่าจะประโยชน์ 3 ด้าน ดังนี้

1.7.1 ด้านการศึกษา

เพื่อเป็นประโยชน์แก่สถาบันการศึกษาต่าง ๆ ได้นำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับรายวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และเป็นแนวทางสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไปในอนาคต

1.7.2 ด้านพนักงาน

เพื่อให้พนักงานในองค์กรสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเป็นแนวทางในการรับมือต่อสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานได้

1.7.3 ด้านสถานประกอบการ

1.7.3.1 ฝ่ายบริหาร สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเป็นแนวทางในการกำหนดมาตรการในการป้องกันและบทกำหนดโทษการกลั่นแกล้งในที่ทำงานขององค์กรได้

1.7.3.2 ฝ่ายบุคคล สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเป็นแนวทางในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานระดับต่าง ๆ ในองค์กร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

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

2.1 แนวคิดและทฤษฎีจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้อง

- 2.1.1 ความสำคัญของอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์
- 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 “การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง” สรุปได้ 7 ข้อ ดังนี้

2.1.1 ความสำคัญของอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์

สถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสโอ (2563) กล่าวว่า อุตสาหกรรมปิโตรเคมี และเคมีภัณฑ์ เป็นอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและแปรรูปสารเคมีจากปิโตรเลียม วัตถุดิบตามธรรมชาติ และวัตถุดิบอื่น ๆ อุตสาหกรรมนี้มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนเศรษฐกิจสมัยใหม่ โดยการผลิตสารเคมีพื้นฐานและผลิตภัณฑ์ที่ใช้ในหลากหลายอุตสาหกรรม เช่น การเกษตร การก่อสร้าง การแพทย์ และสินค้าอุปโภคบริโภค อุตสาหกรรมนี้ดำเนินการต่อเนื่องจากการผลิตวัตถุดิบต้นน้ำ (เช่น การสำรวจและขุดเจาะปิโตรเลียม การแยกก๊าซธรรมชาติ) มาสู่การผลิตวัตถุดิบกลางน้ำ (เช่น การกลั่นน้ำมัน

และการแปรรูปก๊าซธรรมชาติ) ปลายน้ำ (เช่น การผลิตสารเคมีพื้นฐาน สารเคมีเฉพาะ โพลีเมอร์ พลาสติก) รวมถึงการจัดเก็บและการจัดจำหน่ายไปยังอุตสาหกรรมต่าง ๆ และผู้บริโภค นอกจากนี้ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์มีบทบาทสำคัญต่อประเทศในหลายด้าน เช่น การส่งเสริม การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การเพิ่มมูลค่าการค้าระหว่างประเทศ และการเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศในตลาดโลก

พิชิตี กรूप (2565) กล่าวว่า เคมีอุตสาหกรรมใช้กระบวนการทางเคมีและกายภาพในการเปลี่ยน วัตถุดิบ ให้เป็นผลิตภัณฑ์ที่เป็นประโยชน์ต่อมนุษยชาติ รวมถึงการผลิตเคมีภัณฑ์พื้นฐานสำหรับการผลิตสินค้าสำหรับภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆ เคมีอุตสาหกรรม สามารถรับรู้ได้ว่าเป็นการผลิตสาร ทดแทนสังเคราะห์สำหรับผลิตภัณฑ์จากธรรมชาติ สารเคมีมักได้รับและเปลี่ยนรูปเป็นจำนวนมาก บนพื้นฐานของความปลอดภัยและการปกป้องสิ่งแวดล้อม ผู้ผลิตจะแก้ไขปัญหาที่เป็นปัญหาสำหรับ อุตสาหกรรม รวมถึงการควบคุมกระบวนการผลิตวัสดุและการกำจัดผลพลอยได้ที่เกิดจาก กระบวนการเหล่านี้ ต้องใช้ทรัพยากรและโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสม ตลาดที่มีการพัฒนา แบบไดนามิกนำเสนอผลิตภัณฑ์และบทความที่มีคุณสมบัติเฉพาะตัว ซึ่งไม่จำเป็นต้องจำกัดการใช้งาน เฉพาะฟังก์ชันที่ระบุอย่างเคร่งครัด เคมีอุตสาหกรรมระดับมืออาชีพมีบทบาทสำคัญในตลาดท้องถิ่น และระดับโลก

แซนดอน การ์ชา (2566) กล่าวว่า อุตสาหกรรมเคมีเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมที่สำคัญที่สุดในโลก ปัจจุบัน มีบทบาทสำคัญในการผลิตสารเคมีต่าง ๆ ที่ใช้ในชีวิตประจำวัน ตั้งแต่ปุ๋ยเคมีที่ใช้ใน การเกษตร ไปจนถึงพลาสติกและยาสำคัญทางการแพทย์ การผลิตสารเคมีในโรงงานเป็นกระบวนการ ที่ซับซ้อนและต้องปฏิบัติตามมาตรฐานและข้อกำหนดด้านความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด เพื่อให้ได้ ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพและปลอดภัยต่อผู้ใช้และสิ่งแวดล้อม

บริษัท ยูเอซี โกลบอล จำกัด (มหาชน) (2567) กล่าวว่า เคมีภัณฑ์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อ การพัฒนาเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมของประเทศ โดยการใช้เคมีภัณฑ์ที่มีคุณภาพจะช่วยให้ ผลิตภัณฑ์ที่ผลิตขึ้นมามีคุณภาพที่ดีขึ้น มีความปลอดภัย และสามารถแข่งขันในตลาดโลกได้ นอกจากนี้ การวิจัยและพัฒนาเคมีภัณฑ์ใหม่ ๆ ยังช่วยให้อุตสาหกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย มากขึ้น อย่างไรก็ตาม การใช้เคมีภัณฑ์ยังต้องระมัดระวังในเรื่องของความปลอดภัยและผลกระทบต่อ สิ่งแวดล้อม การควบคุมและการจัดการการใช้เคมีภัณฑ์อย่างมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ การใช้งานเคมีภัณฑ์เป็นไปอย่างยั่งยืนและปลอดภัยต่อทั้งมนุษย์และธรรมชาติ

2.1.2 ความหมายของการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน

เจษฎา นกน้อย (2562) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งในที่ทำงาน คือ สถานการณ์ที่บุคคลหรือ กลุ่มบุคคลถูกบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่นกระทำพฤติกรรมในแง่ลบเป็นระยะเวลานาน และผู้ถูกกระทำ ยากที่จะปกป้องตนเองจากพฤติกรรมดังกล่าวได้ การกลั่นแกล้งในที่ทำงานเกิดขึ้นได้ในหลายรูปแบบ

แต่ไม่ว่าจะเป็นการกลั่นแกล้งในรูปแบบใดก็ตามล้วนส่งผลกระทบต่อผู้ตกเป็นเหยื่อและองค์กรทั้งสิ้น

สุเมย์ ฤทธินำสุข (2562) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งในที่ทำงาน หมายถึง การคุกคาม ข่มขู่ หรือ การกีดกันให้ออกจากกลุ่มหรือทำให้กระทบต่อหน้าที่การงานในเชิงลบ และทำซ้ำ ๆ อย่างน้อย สัปดาห์ละครั้งติดต่อกันไม่ต่ำกว่า 6 เดือน อันมาจากความไม่เท่าเทียมทางอำนาจของ 2 ฝ่าย ระหว่างผู้กระทำและผู้ถูกกระทำ ซึ่งส่งผลกระทบเชิงลบต่อทั้งบุคลากรในด้านสุขภาพกายและ สุขภาพจิต และเกิตต้นทุนต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

มูลนิธิยุวพัฒน์ (2562) กล่าวว่า การกลั่นแกล้ง (Bullying) หมายถึง พฤติกรรม ที่ไม่เป็นที่ยอมรับในสังคม โดยพฤติกรรมนั้นเป็นความ ตั้งใจกระทำให้ผู้อื่นได้รับความทุกข์ ความเจ็บปวด เพื่อให้ตนเองรู้สึกมีอำนาจ หรือมีพลังเหนือกว่าผู้อื่น อีกทั้งการกระทำดังกล่าว จะเกิดขึ้นซ้ำ ๆ อย่างต่อเนื่องและมีระยะเวลายาวนาน

โกวิทย์ นพพร (2562) กล่าวว่า “บูลลี่” คือ พฤติกรรมรุนแรง กลั่นแกล้งรังแกผู้อื่นทั้งทางวาจา และร่างกาย หากเกิดในชีวิตจริงมักเป็นการล้อเลียนรูปร่างหน้าตา สถานะทางสังคมรวมถึงการทำร้าย ร่างกาย ส่วนโลกออนไลน์ส่วนใหญ่เกิดจากการประจานกันทางโซเชียลมีเดีย ซึ่งหลายครั้งการบูลลี่ สร้างผลกระทบทางด้านความรู้สึกมากมายจนอาจเกิดเป็นแผลทางใจฝังลึกจนยากเยียวยา หรือ อาจลุกลามไปจนเกิดการปะทะและสร้างบาดแผลทางกายได้

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

Edmonson & Zelinka (2019) ผู้ที่กลั่นแกล้งคนอื่นจะเป็นคนที่ไม่มั่นใจในตนเอง มีความสับสนในบทบาทของตนเองมีปัญหาทางจิตใจทำให้มีปัญหาในการสร้างสัมพันธภาพกับบุคคล รอบข้างและมองว่าเพื่อนร่วมงานเป็นภัยคุกคามตนเอง กังวลว่าจะมาแย่งชิงตำแหน่งของตนหรือ บางคนมีความฝังใจในวัยเด็กเนื่องจากเป็นผู้ที่เคยถูกกลั่นแกล้งหรือถูกทารุณกรรมมาก่อน เมื่อมีโอกาสจึงเปลี่ยนบทบาทกลับมากลายเป็นผู้กลั่นแกล้งคนอื่นเพื่อปกป้องตนเอง

ประครอง งามชัยภูมิ (2563) สรุปความหมายว่า การกลั่นแกล้ง หรือภาษาอังกฤษ ใช้คำว่า Bullying หมายถึง พฤติกรรมกลั่นแกล้งรังแกผู้อื่น โดยเฉพาะคนที่อ่อนแอกว่าอย่างต่อเนื่อง ซ้ำ ๆ จนผู้ถูกกระทำรู้สึกแค้น เจ็บปวด หรือเกิดความเครียด ซึ่งการกระทำดังกล่าวอาจเป็นการใช้กำลัง การใช้ถ้อยคำทำร้ายจิตใจ การใช้แรงกดดันทางสังคม การกีดกัน ลิดรอนสิทธิขั้นพื้นฐาน หรือ การปฏิบัติใด ๆ ก็ตามที่เป็นไปในทางลบ

Kumar และ Goldstein (2020) กล่าวว่า การถูกกลั่นแกล้งนั้นส่งผลให้ผู้ถูกระทำ เกิดความรู้สึกเสียใจ รู้สึกน้อยเนื้อต่ำใจ รู้สึก ต้อยค่า ขาดความมั่นใจรวมถึงการถูกทำร้ายจิตใจ นำไปสู่ความเครียด วิตกกังวล มีภาวะซึมเศร้า รู้สึกโดดเดี่ยวและมีความคิดที่จะฆ่าตัวตาย รู้สึกถึงชีวิต ที่ดีขึ้นน้อยกว่าปกติ

Roberts et al. (2020) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งในที่ทำงานคือการกระทำใด ๆ ก็ตาม ที่ทำให้เป้าหมายรู้สึกไม่เป็นที่ต้อนรับหรือถูกโจมตี แสดงออกอย่างก้าวร้าวหรือก้าวร้าวเชิงลบ หรือ ทำให้ที่ทำงานรู้สึกเป็นศัตรูหรือไม่เป็นที่ต้อนรับการกลั่นแกล้งในที่ทำงานอาจส่งผลให้สถานที่ทำงาน โดยรวมเป็นพิษ นอกจากนี้ยังส่งผลเสียต่อบุคคลอื่น ๆ อีกด้วย ตัวอย่างเช่น การกลั่นแกล้งในที่ทำงาน อาจทำให้ประสิทธิภาพการทำงานและความพึงพอใจในงานลดลง ระดับความเครียดเพิ่มขึ้น และ เกิดปัญหาสุขภาพจิต เช่น เพิ่มโอกาสในการเกิดความวิตกกังวล ภาวะซึมเศร้า อาการตื่นตระหนก หรือ PTSD หรือทำให้สมาธิลดลง นอกจากนี้ การกลั่นแกล้งยังอาจทำให้พนักงานลาออกบ่อยขึ้น มีโอกาสปวดหัวมากขึ้น และอาจทำให้เกิดอาการนอนไม่หลับได้ บุคคลที่ถูกกลั่นแกล้งไม่ใช่คนเดียว เท่านั้นที่อาจประสบกับผลลัพธ์จากการกลั่นแกล้งเหล่านี้ พนักงานที่ไม่ใช่เป้าหมายแต่ประสบ กับสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เป็นมิตรซึ่งสร้างขึ้นโดยผู้กลั่นแกล้งก็อาจประสบกับผลลัพธ์เหล่านี้ ได้เช่นกัน

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (2564) กล่าวว่า ผู้ที่ถูกกลั่นแกล้งรังแก ได้แก่ คนที่อายุน้อย มีประสบการณ์การทำงานน้อย ความรู้แน่น มีตำแหน่งงานต่ำ มีบุคลิกภาพในเชิงลบ จึงเป็นผู้ที่มีโอกาส ที่จะถูกกลั่นแกล้งสูง ส่วนพนักงานที่มีบุคลิกภาพมั่นคงในอารมณ์ มีจิตสำนึก มีความประนีประนอม มักไม่โดนกลั่นแกล้ง ส่วนผู้กระทำการกลั่นแกล้งบุคคลอื่นเป็นบุคคล ที่มีพฤติกรรมก้าวร้าวที่มีเจตนาจะทำร้ายบุคคลอื่นซึ่งอาจจะแสดงออกอย่างเปิดเผย เช่น การใช้กำลัง การระเบิดอารมณ์การทำลายทรัพย์สิน การขู่จะทำร้ายผู้อื่น หรือเป็นพฤติกรรม ก้าวร้าวแอบแฝง ซึ่งผู้กลั่นแกล้งโดยส่วนใหญ่หรือทั้งหมด รับรู้ว่าการกระทำของตนเอง สร้างความเจ็บปวดหรือ มีลักษณะไม่เป็นมิตรต่อผู้ถูกกลั่นแกล้ง

ทวีศักดิ์ สิริรัตน์เรขา (2565) กล่าวว่า “การบูลลี่” (Bullying) คือ การกลั่นแกล้ง ช่มเหรงรังแก ผู้อื่นให้เสียหาย อับอาย และเป็นทุกข์ โดยการกระทำ คำพูด การกีดกันทางสังคม หรือผ่านทางไซเบอร์ เป็นพฤติกรรมที่ทำโดยตั้งใจ เพื่อให้เหยื่อเกิดความรู้สึกอึดอัด โกรธ กลัว หรือเสียใจ เกิดขึ้นซ้ำ มากกว่า 1 ครั้ง หรือมีแนวโน้มว่าจะเกิดขึ้นอีก แตกต่างจากการหยอกล้อเล่นกันทั่วไป ตรงที่ผู้ถูกระทำไม่มีความรู้สึกร่วม ไม่สนุก หรืออยากเล่นด้วย เกิดขึ้นได้กับทุกเพศทุกวัย ส่วนใหญ่ จะเกิดขึ้นในวัยเรียนและมักเกิดในโรงเรียน แต่ก็สามารถเกิดขึ้นในที่อื่น ๆ ได้ เช่น สนามเด็กเล่น ห้องน้ำ รถรับส่งนักเรียน ฯลฯ ถ้าเป็นการบูลลี่ทางไซเบอร์ สามารถเกิดขึ้นได้ทุกที่ทุกเวลา ผู้กระทำ มักมีพลังอำนาจ (Position of Power) ที่เหนือกว่าทางใดทางหนึ่ง เช่น ตัวใหญ่กว่า แข็งแรงกว่า

มีอาวุธสูงกว่า ได้รับการยอมรับทางสังคมมากกว่า มีฐานะทางสังคมสูงกว่า ในขณะที่เหยื่อการบูลลี่มักเป็นกลุ่มเปราะบาง ผู้ที่มีความบกพร่องหรือต้องดูแลช่วยเหลือเป็นพิเศษ หรือผู้ที่ขาดความเชื่อมั่นในตัวเอง ขาดทักษะทางสังคม

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

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

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

ปราณี ปวีณชนา (2567) ระบุว่า การแกล้งกัน (Bullying) คือ พฤติกรรมที่ผู้กระทำไม่ว่าจะเป็นคนเดียวหรือรวมตัวกันเป็นกลุ่มไปแกล้งเหยื่อ โดยมีเจตนาที่จะทำร้ายร่างกายหรือจิตใจอีกฝ่าย (Deliberate) เป็นการแกล้งกันซ้ำ ๆ (Repeated) และต้องการให้อีกฝ่ายรู้สึกสิ้นหวัง ไม่มีอำนาจที่จะสู้ได้ (Power Imbalance) โดย Bullying ของผู้ใหญ่ที่ทำงาน มีตัวละครที่เกี่ยวข้องกับการกลั่นแกล้งกันของผู้ใหญ่คล้ายกับเด็ก คือ มีคนที่ถูกแกล้ง คนที่ไปแกล้งคนอื่นและคนที่เห็นเหตุการณ์ คนทุกคนมีสิทธิ์ที่จะถูกแกล้งได้ขึ้นอยู่กับว่าไปอยู่ในสถานการณ์แบบไหน รูปแบบการแกล้งอาจจะไม่เห็นชัดเจนเหมือนตอนเด็กที่มักจะมีหลักฐานหลงเหลือไว้ เช่น รอยขีดข่วน การกลั่นแกล้งกันของผู้ใหญ่ซับซ้อนและน่ากลัวกว่าตอนเป็นเด็ก เนื่องจากเจตนาที่ต้องการจะทำให้อีกฝ่ายเดือดร้อนบางครั้งเป็นเรื่องที่รุนแรง เช่น ต้องการให้ลาออกจากที่ทำงาน ทำให้อีกฝ่ายไม่ได้รับตำแหน่งที่ดีขึ้น บางครั้งอาจถึงขั้นอยากให้อีกฝ่ายบาดเจ็บหนักหรือเสียชีวิต คนที่อยู่ต่อหน้าเราเขาอาจทำเป็นดี แต่เบื้องหลังอาจกลั่นแกล้งเราอย่างร้ายกาจ เช่น ไปให้ข้อมูลเท็จเรื่องของเรากับหัวหน้างาน ทำลายผลงานที่เราทำส่ง จ้างคนมาทำให้เราบาดเจ็บ ปล่อยข่าวลือทางโซเชียลมีเดีย ดังนั้น การคบกับใครไม่ว่าจะเป็นสถานะใด เราต้องมีความระมัดระวังตัว เช่น ไม่บอกเลขบัตรเครดิตกับเพื่อน ไม่บอกข้อมูลที่เป็นเรื่องส่วนตัว สิ่งเหล่านี้ไม่ได้เป็นการให้มองโลกในแง่ร้าย แต่เป็นการมองโลกตามความเป็นจริง เพื่อที่จะคิด วิเคราะห์ แยกแยะ (Critical Thinking) กับทุกสิ่งที่เกิดขึ้น

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

2.1.3 ประเภทของการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน

มูลนิธิยุวพัฒน์ (2562) แยกประเภทของการกลั่นแกล้ง ไว้ 4 ประเภท ดังนี้

ประเภทที่ 1. การกลั่นแกล้งทางร่างกาย เป็นลักษณะของการทำร้ายร่างกาย การขกต้อย การผลัก การตบตี

ประเภทที่ 2. การกลั่นแกล้งทางสังคมหรือด้านอารมณ์ เป็นลักษณะของการใช้กลุ่มเพื่อนหรือ สังคมกดดันและทำให้บุคคลแยกออกจากกลุ่ม เป็นผลทำให้เกิดความรู้สึกเจ็บปวดหรือเสียใจ จากการกระทำดังกล่าว

ประเภทที่ 3. การกลั่นแกล้งทางคำพูด เป็นลักษณะการพูดที่ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกหรือ ทำให้เจ็บปวด จะเกิดขึ้นในสถานการณ์ที่มีการขู่ข่ม เย้าแหย่ เยาะเย้ย ข่มขู่ การพูดจาดูถูก เสียดสีกัน ในกลุ่มเพื่อน หรือการวิจารณ์ด้วยคำพูดในลักษณะข่าวดูถูก คำนิทา และการพูดจาโกหกบิดเบือน ข้อมูลที่ไม่เป็นจริง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความเจ็บปวด

ประเภทที่ 4. การกลั่นแกล้งบนโลกออนไลน์ (Cyber bullying) เป็นประเภทหนึ่งของการกลั่นแกล้งที่เกิดขึ้นใหม่และเป็นประเด็นปัญหาสำคัญในสังคม โดยใช้เครื่องมือสื่อสาร เป็นเครื่องมือหลัก เช่น สมาร์ทโฟน แท็บเล็ต คอมพิวเตอร์เชื่อมต่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ ไม่ว่าจะเป็น เฟซบุ๊ก ทวิตเตอร์ อินสตาแกรม แชนท์ หรือเครือข่ายทางสังคม ออนไลน์อื่น ๆ ในการโจมตี ขู่ทำร้าย หรือใช้ถ้อยหยาบคาย การคุกคามทางเพศแบบออนไลน์ การแอบอ้างตัวตนของผู้อื่น การนำความลับ ของอีกฝ่ายมาเปิดเผย การหลอกลวง การสร้างกลุ่มในโซเชียลเพื่อโจมตีโดยเฉพาะ เพื่อให้อีกฝ่าย ขาดหน้าหรือทนไม่ได้จนกลายเป็นปัญหามานปลาย

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

ประเภทที่ 1. การบูลลี่ทางร่างกาย (Physical Bullying) เป็นการกลั่นแกล้งที่สังเกตเห็นได้ ชัดเจน ตั้งแต่การทำร้ายร่างกายเบาๆ ไปจนถึงขั้นรุนแรง ทำให้บาดเจ็บ เช่น ถูกล้มลงใส่ ผลักให้ล้ม ตบ ตี ต้อย เตะ ฯลฯ รวมถึงการทำให้ข้าวของเสียหาย เอาของไปซ่อนหรือทิ้ง ฯลฯ

ประเภทที่ 2. การบูลลี่ทางคำพูด (Verbal Bullying) เป็นการกลั่นแกล้งที่รวมทั้งคำพูด ที่พูดออกไป ท่าทางที่แสดงออก หรือผ่านการเขียนด้วยถ้อยคำหยาบคาย จนทำให้อีกฝ่ายรู้สึกไม่ดี

เช่น การล้อเลียนท่าทาง การล้อปมด้อยทางรูปร่าง การตั้งฉายา การล้อชื่อพ่อแม่ การด่าทอว่าร้ายเกี่ยวกับเพศสภาพ การเยาะเย้ย การข่มขู่ด้วยคำพูด การแสดงสีหน้าหรือสัญญาณมือที่หยาบคาย ฯลฯ

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

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

ปรากฏพิพม์ 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 หรือทำให้เกิดความอับอายศอดสู รวมไปถึงการโกหกและปล่อยข่าวลือ การคุกคาม หรือดูถูกเหยียดหยาม การเล่นมุขตลกให้อับอายขายหน้า

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

2.1.4 การกลั่นแกล้งทางกาย

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

วรรณ ดาราพงษ์ (2563) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งทางกายมักเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นซ้ำ ๆ โดยผู้กระทำจะรู้สึกพึงพอใจจากการที่สามารถควบคุมหรือสร้างความทุกข์ทรมานให้กับผู้อื่น พฤติกรรมเช่นนี้ไม่ได้มีผลเพียงแค่ต่อร่างกายของผู้ถูกกระทำเท่านั้น แต่ยังสร้างบาดแผลทางจิตใจที่

ยากจะรักษา โดยเฉพาะในกรณีที่พฤติกรรมการกลั่นแกล้งเหล่านี้เกิดขึ้นในช่วงเวลายาวนานหรืออย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ถูกกระทำเกิดความบอบช้ำทางจิตใจและรู้สึกโดดเดี่ยวจากสังคม ส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตในระยะยาว และอาจทำให้ผู้ที่ตกเป็นเหยื่อเกิดการหลีกเลี่ยงสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

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

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

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

อุษณีย์ ดันสูงเนิน และสุมาลี วงษ์วิฑิต (2567) กล่าวว่า ปัจจัยทางครอบครัวและรูปแบบการเลี้ยงดูมีผลอย่างลึกซึ้งต่อการพัฒนาพฤติกรรมการกลั่นแกล้งทางกายของบุคคล หากบุคคลเติบโตมาในครอบครัวที่ขาดการสนับสนุนทางอารมณ์ หรือเป็นครอบครัวที่ใช้ความรุนแรงเป็นเครื่องมือในการควบคุม สมาชิกในครอบครัวอาจมีแนวโน้มที่จะเรียนรู้และนำพฤติกรรมรุนแรงมาใช้ในการอนาคต การขาดแบบอย่างที่ดีและการขาดการอบรมสั่งสอนที่เหมาะสมจากครอบครัวเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้

เกิดการกลั่นแกล้งทางกายในสังคม ซึ่งไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมในระดับบุคคล แต่ยังส่งผลกระทบต่อภาพรวมของสังคมด้วย

2.1.5 การกลั่นแกล้งทางวาจา

มูลนิธิยุวพัฒน์ (2562) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งทางคำพูด เป็นลักษณะการพูดที่ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกหรือทำให้เจ็บปวด จะเกิดขึ้นในสถานการณ์ที่มีการข่มขู่ เยาะเย้ย ช่มชู้ การพูดจาตู่ถูกเสียดสีกันในกลุ่มเพื่อน หรือการวิจารณ์ด้วยคำพูดในลักษณะข่าวดู คำนินทา และการพูดจาโกหกบิดเบือนข้อมูลที่ไม่เป็นจริง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความเจ็บปวด

โกวิท นพพร (2562) กล่าวว่า การบูลลี่ทางวาจา แม้ไม่มีบาดแผลทางกายให้เห็น แต่การพูดส่อเสียด ล้อเลียน ใส่ร้าย การประจานด้วยคำพูดให้ผู้อื่นได้ยิน นอกจากจะสร้างความอับอายวิตกกังวล อาจสร้างความเครียด เก็บกด ส่งผลถึงขั้นเป็นโรคซึมเศร้า หรือหวาดกลัวสังคมถือเป็นบาดแผลทางใจที่เจ็บปวดไม่น้อย

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2562) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งทางคำพูด เป็นลักษณะการพูดที่ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกหรือทำให้เจ็บปวด จะเกิดขึ้นในสถานการณ์ที่มีการข่มขู่ เยาะเย้ย ช่มชู้ การพูดจาตู่ถูกเสียดสีกันในกลุ่มเพื่อน หรือการวิจารณ์ด้วยคำพูดในลักษณะข่าวดู คำนินทา และการพูดจาโกหกบิดเบือนข้อมูลที่ไม่เป็นจริง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความเจ็บปวด

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

2.1.6 การกลั่นแกล้งทางสังคม

โกวิท นพพร (2562) กล่าวว่า บูลลี่ทางสังคม เป็นการสร้างกระแสสังคมรอบข้างให้โหมกระหน่ำมายังเหยื่อของการ บูลลี่ เสมือนการยืมมือคนรอบข้างให้ร่วมกันทำร้ายบุคคลเพียงคนเดียว เช่น การปล่อยคลิปของเหยื่อ หรือการสร้างข่าวดู จนผู้เสพหลงเชื่อและพร้อมจะแชร์และกระพือข่าวให้ไปในวงกว้างขึ้น จนกว่าผู้ถูกกระทำไม่มีที่ยืนทางสังคม

ธเนศร์ตรี รัตนเรืองยศ (2559) กล่าวว่า การบูลลี่ด้านสังคมหรือด้านอารมณ์ (Social or Emotional Bullying) เป็นลักษณะของการสร้างกระแสสังคมรอบข้างโดยใช้วิธีการยืมมือของคนรอบข้างให้ร่วมกันทำร้ายเหยื่อ กดดันและทำให้คนที่ตกเป็นเหยื่อของการบูลลี่แยกออกจากกลุ่มด้วยความรู้สึกเจ็บปวดหรือเสียใจจากการกระทำดังกล่าว เช่น การขัดขวางไม่ให้เหยื่อที่ตกเป็นเหยื่อมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ หรือการหลบเลี่ยงไม่เข้ามาปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม รวมไปถึงการโน้มน้าวชักจูงคนรอบข้าง

ไม่ให้สนใจเหยื่อที่ถูกบูลลี่ ส่งผลให้คนที่ถูกบูลลี่รู้สึกว่าตัวเองไร้ค่า ไม่มีเพื่อน ไม่มีใครคุยด้วยไม่มีใครคบ และหาทางออกจากปัญหานี้ไม่ได้

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

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

Alysia Marshall-Seslar (2022) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งทางสังคมคือเมื่อบุคคลพยายามทำร้ายความสัมพันธ์หรือชื่อเสียงของบุคคลอื่น สิ่งนี้ส่งผลเสียต่อสุขภาพจิตของบุคคลที่ตกเป็นเป้าหมาย เนื่องจากส่งผลกระทบต่อความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบุคคลนั้น ส่วนหนึ่งของธรรมชาติของมนุษย์คือความปรารถนาที่จะรู้สึกว่าได้รับการยอมรับในฐานะสมาชิกของกลุ่ม การกลั่นแกล้งทางสังคมสามารถเกิดขึ้นได้ทางออนไลน์หรือแบบพบหน้ากัน เนื่องจากการกลั่นแกล้งทางสังคมอาจเกิดขึ้นโดยอ้อมหรือโดยตรง จึงอาจระบุได้ยาก แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

ประเภทที่ 1. การกลั่นแกล้งทางสังคมโดยอ้อม อาจระบุได้ยาก บุคคลที่ถูกกลั่นแกล้งทางสังคมอาจจะไม่มีหลักฐานว่าเกิดอะไรขึ้น โดยลักษณะการกลั่นแกล้งทางสังคมอ้อมอาจเป็น การเพิกเฉยต่อใครบางคน, การเดินหนีเมื่อใครบางคนกำลังพูด, การไม่เชิญใครเข้าร่วมกลุ่มหรือกิจกรรม, การพยายามโน้มน้าวมิตรภาพระหว่างใครบางคนกับคนอื่น, การแพร่ข่าวลือ

ประเภทที่ 2. การกลั่นแกล้งทางสังคมโดยตรง ยังคงเป็นเรื่องที่ยากในการรายงานสถานการณ์เหล่านี้มักเป็นคำพูดของคนคนหนึ่งหรือการตีความสถานการณ์ที่ขัดแย้งกับอีกคนหนึ่ง การกลั่นแกล้งทางสังคมสามารถเกิดขึ้นโดยตรงได้การบอกใครบางคนว่าเขาไม่เป็นที่น่ายอมรับ, การบอกคนอื่นให้ไม่เล่นกับใครบางคนหรือห้ามรับใครเข้ามา, การทำให้ใครบางคนอับอาย

2.1.7 การกลั่นแกล้งทางไซเบอร์

มูลนิธิส่งเสริมสื่อเด็กและเยาวชน (2561) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งบนไซเบอร์ คือ การกลั่นแกล้งรังแก หรือคุกคาม โดยเจตนาผ่านสื่อดิจิทัล หรือสื่อออนไลน์ เช่น โทรศัพท์มือถือ คอมพิวเตอร์ และแท็บเล็ต ผู้ที่กลั่นแกล้งจะส่งข้อความหรือรูปภาพ ผ่าน SMS, กล่องข้อความ และแอปพลิเคชันหรือส่งผ่านออนไลน์ในสื่อสังคม กระดานสนทนา หรือเกมออนไลน์ที่ผู้ใช้สามารถเปิดดู มีส่วนรวมหรือแบ่งปันเนื้อหาได้ การกลั่นแกล้งลักษณะนี้มักกระทำซ้ำ ๆ ไปยังเหยื่อหรือผู้ที่ถูกกลั่นแกล้ง โดยผู้รังแกจะเปิดเผยหรือปิดบังตัวตนก็ได้วิธีการคือ ส่งโพสต์หรือแชร์ข้อมูลด้านลบ เป็นเท็จ หยาบคาย และทำร้ายจิตใจผู้อื่น บางกรณีการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์อาจรวมถึง การแชร์ข้อมูล

ส่วนตัวของผู้อื่นโดยมีเจตนา เพื่อที่จะทำให้เจ้าตัวอับอาย หรือทำลายชื่อเสียง บางครั้งการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์เลยไปถึงระดับที่ผิดกฎหมาย หรือเป็นอาชญากรรมได้ประการสำคัญการปฏิบัติต่อผู้อื่นโดยไม่เจตนาหรือไม่สุภาพเพียงครั้งเดียว ไม่อาจถือว่าเป็นการกลั่นแกล้งได้คุณลักษณะประการสำคัญของการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์คือ เป็นการกระทำที่จงใจและกระทำต่อผู้ถูกกระทำซ้ำ ๆ หลายครั้ง

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

มูลนิธิยุวพัฒน์ (2562) ระบุว่า สาเหตุของการเกิด Cyber bullying เกือบทั้งหมด มักเริ่มก่อตัวจากความขัดแย้งความเห็นต่าง หรือมีกรณีพิพาทระหว่าง 2 คน ลูกหลานจนเป็นชนวนของการกลั่นแกล้งกันในโลกออนไลน์ นอกจากนี้ผู้คนยังเข้าใจว่าโซเชียลมีเดียคือพื้นที่ส่วนตัว สามารถใช้ระบายความรู้สึกได้ ถ้อยคำที่ใช้โพสต์จึงออกแนวจนรุนแรง โพสต์เสียดสี หรือสร้างความเสียหายให้อีกฝ่ายและแสดงอารมณ์แฉลบออกมาได้อย่างเต็มที่โดยไม่ต้องเกรงใจ

- Cyber bullying แบ่งเป็น 7 ประเภท คือ
- ประเภทที่ 1. การส่งข้อความนินทาผู้อื่น ให้เขาเสียหาย
 - ประเภทที่ 2. การไล่บางคนออกจากกลุ่มออนไลน์ เช่น กลุ่มไลน์หรือเฟซบุ๊กกรุ๊ป
 - ประเภทที่ 3. การแอบเข้าไปใช้เฟซบุ๊กของคนอื่นและโพสต์ข้อความให้เจ้าของบัญชีเฟซบุ๊กเสียหาย และทำให้คนรอบตัวเข้าใจผิด
 - ประเภทที่ 4. การว่ากล่าว ตำหนอ ด้วยถ้อยคำหยาบคาย ตอกย้ำปมด้อยทำให้เสียความมั่นใจ
 - ประเภทที่ 5. ส่งข้อความ รูป วิดีโอ หรืออะไรก็ตามที่ทำให้คนอื่นอับอายบนอินเทอร์เน็ต รวมถึงข่มขู่
 - ประเภทที่ 6. หยอกล้อ ยั่วโมโหจนอีกฝ่ายเผยความลับที่น่าอายของตัวเองบนโลกออนไลน์
 - ประเภทที่ 7. เห็นการกลั่นแกล้งบนโลกออนไลน์แล้วเข้าไปร่วมด้วย

Huang et al. (2019) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งบนโลกออนไลน์ (Cyberbullying) มักทำผ่านสื่อสังคมออนไลน์ที่เปิดพื้นที่ให้มีการแลกเปลี่ยนพูดคุยโดยใช้เครื่องมือสื่อสาร เช่น สมาร์ทโฟน แท็บเล็ต คอมพิวเตอร์เชื่อมต่อเครือข่ายสังคมออนไลน์เป็นหลัก ลักษณะที่พบได้บ่อยแก่ การโจมตี ขู่ทำร้าย หรือใช้ถ้อยคำหยาบคาย การคุกคามทางเพศแบบออนไลน์ การแอบอ้างตัวตนของผู้อื่น 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 บทอินเทอร์เนต ผ่านเครื่องมือหรืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ต่าง ที่เป็นการล้อเลียนที่สร้างความกังวลใจให้ผู้อื่นอาจส่งผลกระทบให้ผู้ถูกกลั่นแกล้งเกิดความไม่สบายใจ ตลอดจนรู้สึกเครียด ด้วยการกระทำที่ใช้

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

กัญญากัด บึงไสย (2566) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งออนไลน์ นั้นเป็นพฤติกรรมที่ส่งผลกระทบต่อจิตใจหรือความรู้สึกของเด็กหรือเยาวชนผู้ถูกกลั่นแกล้งโดยตรง ดังนั้น จึงอาจเกิดปัญหาในกรณีการกลั่นแกล้ง ล้อเลียนเพื่อความสนุกสนานที่บุคคลธรรมดาทั่ว ๆ ไปอาจ รู้สึกขบขัน แต่เด็กหรือเยาวชนผู้ถูกกลั่นแกล้งกลับ รู้สึกซึมเศร้า เจ็บปวด หรือเสียใจ เนื่องจากเด็กหรือเยาวชนเชื่อว่าการถูกดูถูก โดยข้อความที่ไม่น่าเชื่อนั้นเป็นการสะท้อนภาพที่เพื่อนๆ มอง ตัวเด็กหรือเยาวชนคนนั้น

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

อุษณีย์ ต้นสูงเนิน และสุมาลี วงษ์วิจิต (2567) กล่าวว่า “การกลั่นแกล้งออนไลน์” หมายถึง การสื่อสารใด ๆ ทางอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้เทคโนโลยีเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งรวมถึงการสื่อสารโดยใช้คอมพิวเตอร์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์อื่น ๆ เว็บไซต์เครือข่ายสังคม ข้อความตัวอักษร เว็บไซต์ จดหมาย

อิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งเป็นการสื่อสารช้า ๆ หรือต่อเนื่องทำให้ผู้อื่นเกิดความกลัว รบกวน ทำให้อับอาย หดหู่ ทำให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ อารมณ์ โดยประการ ที่น่าจะทำให้ผู้อื่นนั้นเสียชื่อเสียง ถูกดูหมิ่น หรือถูกเกลียดชัง

2.1.8 วิธีการป้องกันและวิธีการรับมือการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน

สุเมย์ ฤทธิ์นำสุข (2562) แนะนำว่าเมื่อเกิดเหตุการณ์การกลั่นแกล้งขึ้นจริง วิธีการแก้ไขของคนไทยส่วนใหญ่จะเป็นรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ (Informal Resolution) โดยจะอดทนเท่าที่ตนเองสามารถรับมือได้ก่อนโดยการนิ่งเฉยไม่ตอบโต้และทำเป็นไม่ใส่ใจ แต่ถ้าเมื่อถึงจุดที่ไม่สามารถอดทนต่อไปได้อีกนั้น ก็จะเข้าสู่ขั้นตอนการขอปรึกษากับผู้ใหญ่หรือคนรอบข้างผ่านการระบายหรือเล่าเหตุการณ์ที่ตนเองเผชิญให้ผู้อื่นฟัง เป็นลักษณะของการจัดการค่อยเป็นค่อยไปแบบไม่เป็นทางการ มีความประนีประนอมรวมขอมกันอยู่ โดยไม่ได้ไปถึงขั้นของการรายงานในองค์กรหรือผู้มีอำนาจในการจัดการเรื่องนี้ทราบเพื่อเข้าสู่กระบวนการตามนโยบายบริษัท

โกวิทย์ 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 บางครั้งการถูกบูลลี่ไม่ได้เกิดขึ้นกับบุคคลเพียงคนเดียว การหาผู้ร่วมถูกรกระทำจะเป็นการเพิ่มหลักฐานและพยานว่า ผู้บูลลี่สร้างเรื่องขึ้นทำร้ายเหยื่อมากกว่าจะเป็นเรื่องจริง นอกจากนี้เพื่อนร่วมชะตากรรมอาจเป็นที่ปรึกษาคลายทุกข์ได้เป็นอย่างดี

วิธีที่ 4. เปลี่ยนสิ่งแวดล้อม หากการบูลลี่นั้นทำร้ายร่างกายหรือจิตใจจนยากยอมรับ การเปลี่ยนที่ทำงาน กลุ่มเพื่อน ก็อาจช่วยฟื้นฟูภาวะบอบช้ำจากการถูกบูลลี่ได้เร็วขึ้น

วิธีที่ 5. ปรึกษานักจิตวิทยาหรือจิตแพทย์ หลายครั้งที่การบูลลี่ล้ำเส้นเหยื่อจนกัดกินจิตใจ สร้างบาดแผล จนผู้ถูกรกระทำไม่สามารถอยู่ในสังคมต่อไป บางกรณีอาจกลายเป็นความเครียด ปลีกตัวจากสังคม ไปจนถึงขั้นเก็บกด เป็นโรคซึมเศร้า และจบลงด้วยการฆ่าตัวตาย ดังนั้น ทางออก

ที่ดี คือ การพบผู้เชี่ยวชาญไม่ว่าจะเป็นนักจิตวิทยา หรือจิตแพทย์ เพื่อปรึกษาทำการรักษาอย่างถูกวิธี และมีประสิทธิภาพ

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

ทวีศักดิ์ สิริรัตน์เรขา (2565) ให้คำแนะนำเมื่อถูกบูลลี่ ไม่ว่าจะรูปแบบไหนก็ตาม ควรรับมือกับการบูลลี่ ดังนี้

วิธีที่ 1. พึงระลึกอยู่เสมอว่าเราไม่ได้อยู่คนเดียว มีคนรอบข้างที่คอยห่วงใย ซึ่งสามารถขอความช่วยเหลือได้ ได้แก่ พ่อแม่ ครู และเพื่อน

วิธีที่ 2. ไม่ควรตอบโต้ด้วยความรุนแรง เพราะผลลัพธ์จะยิ่งบานปลายและรุนแรงมากขึ้น

วิธีที่ 3. สงบนิ่ง และพยายามแสดงให้เห็นว่าเราไม่ได้รู้สึกกลัวหรืออ่อนแอ คนที่มาบูลลี่ก็จะรู้สึกว่าจะไม่สามารถควบคุมเราได้และเลิกยุ่งกับเราไปเอง

วิธีที่ 4. ฝึกจัดการอารมณ์ ความรู้สึกโกรธ กลัว เพื่อไม่ให้ผู้กระทำเห็นว่าเราไม่พอใจหรือหวาดกลัว ซึ่งจะยิ่งทำให้คุกคามเรามากขึ้น

วิธีที่ 5. หากไม่สามารถหยุดความวิตกกังวลได้ ให้พยายามมองหาสิ่งที่สนใจทำ และเปลี่ยนความสนใจไปที่สิ่งนั้นแทน

วิธีที่ 6. พยายามเก็บหลักฐานที่ถูกบูลลี่ เช่น รูปภาพ ข้อความ ภาพถ่ายร่องรอยการบาดเจ็บ เพื่อใช้ในการดำเนินคดีตามกฎหมายถ้าจำเป็น

วิธีที่ 7. ถ้าถูกบูลลี่ทางโซเชียล สิ่งแรกที่เราควรทำคือ การบล็อกและรายงานไปยังผู้ดูแลแพลตฟอร์มนั้น

ปรางทิพย์ บุญไชยอภิสิทธิ์ (2567) แนะนำวิธีการรับมือเมื่อมีการ Bully เกิดขึ้นว่ามีหลายสิ่งที่สามารถทำได้หากคุณถูกรังแกหรือรู้จักใครที่ถูกรังแก เราสามารถทำได้ ดังนี้

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

วิธีที่ 2. พยายามหลีกเลี่ยง ไม่สนใจพวกคนที่ Bully เดินจากไป เพิกเฉย ทำเหมือนพวกเขาเหล่านั้นไม่มีตัวตน พยายามแสดงให้เห็นว่าเราไม่ได้รู้สึกกลัวหรืออ่อนแอ

วิธีที่ 3. พยายามไม่ใช่กำลังตอบโต้ เพราะอาจโดนรังแกหรือมีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น

วิธีที่ 4. ฝึกความเชื่อมั่นในตัวเอง ค้นหาข้อดีหรือจุดเด่นในตัวเอง ชื่นชมและให้กำลังใจตัวเอง

วิธีที่ 5. ยืนหยัดเพื่อเพื่อนและคนอื่น ๆ ที่เห็นว่าเขาถูกรังแก การกระทำของนี้จะช่วยให้เหยื่อรู้สึกได้รับความช่วยเหลือและสนับสนุน และอาจหยุดการกลั่นแกล้งได้

วิธีที่ 6. พยายามเก็บหลักฐานที่ถูกกลั่นแกล้ง เช่น รูปภาพ ข้อความ คลิปวิดีโอ หรือภาพถ่าย ร่องรอยการบาดเจ็บ เพื่อใช้ในการดำเนินคดีตามกฎหมายถ้าจำเป็น

ปรานี ปวิชนา (2567) ระบุว่าวิธีการรับมือและป้องกันการกลั่นแกล้ง (Bullying) ที่สำคัญที่สุดที่จะช่วยหยุดเรื่องการกลั่นแกล้งกันได้ คือ ทุกคนทั้งเด็กและผู้ใหญ่ ต้องเข้าใจตรงกันว่าเรื่องการกลั่นแกล้ง (Bullying) ไม่ใช่เรื่องเล็ก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องเด็กกลั่นแกล้งกัน ไม่ใช่แค่การเล่นที่เป็นปกติหรือเป็นเรื่องที่เด็กสามารถจัดการกันตัวเอง เพราะเมื่อเริ่มมีการกลั่นแกล้งกันเกิดขึ้น เด็กที่เป็นเหยื่อจะถูกกลั่นต่อไปเรื่อย ๆ ทั้งจากคนที่เริ่มต้นกลั่นแกล้งและคนอื่นที่มาสวมทบ โครงสร้างทางสังคมของเด็กเหมือนกับผู้ใหญ่ คือ มีคนที่เป็นจำพวกกับคนที่เป็นลูกน้อง (Social Hierarchy) มีคนที่มีอำนาจสั่งการและคนที่ถูกกดขี่ ผู้ใหญ่ต้องเป็นคนที่จะช่วยเด็กทุกคนที่อยู่ในเหตุการณ์ คือ คนที่ถูกกลั่นแกล้ง คนที่ไปกลั่น และคนที่เห็นเหตุการณ์ มีวิธีการดูแลตัวเอง หากเราเป็นผู้ใหญ่ที่ถูกกลั่น (Bullying) ดังนี้

วิธีที่ 1. หลีกเลียงหรือพยายามเอาตัวเองออกจากสังคม สถานการณ์ที่มีการกลั่นแกล้งกัน หากจำเป็นให้ระมัดระวังตัว คิดวิธีป้องกันตัวเอง หาทางหนีทีไล่

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

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

วิธีที่ 4. ระบายความรู้สึกที่เกิดขึ้น เล่าเรื่องที่ถูกลั่นแกล้งให้คนที่ไวใจฟัง ขอคำปรึกษาและความช่วยเหลือ

วิธีที่ 5. ถ้าเรื่องการกลั่นแกล้งส่งผลเสียอย่างมากกับเรา ให้แจ้งผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบให้ดำเนินการเรื่องนี้ คิดวางแผนให้รอบคอบว่าจะแจ้งใครบ้างและในรูปแบบไหน บางครั้งโลกไม่ได้ยุติธรรมกับเราเสมอไป เช่น การไปแจ้งกับหัวหน้าที่เข้าข้างอีกฝ่ายอาจทำให้ถูกลั่นแกล้งมากกว่าเดิม ดังนั้น ต้องแจ้งกับหลายหน่วยงานและหลายคนเพื่อให้มีพยาน

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

วิธีที่ 7. ปรับวิธีการคิดว่าเราไม่ใช่ฝ่ายผิด เหยื่อบางคนโทษตัวเอง ตั้งสติให้ดี ทำความเข้าใจว่าเหยื่อไม่ได้เป็นฝ่ายผิดและไม่ใช่เรื่องที่น่าอับอายในการที่จะบอกผู้กระทำหรือคนอื่นถึงเรื่องที่เกิดขึ้น

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

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

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2.1 รายงานวิจัยเรื่อง รูปแบบและลักษณะการมีส่วนร่วมในการกลั่นแกล้งบนพื้นที่สาธารณะออนไลน์ (พรชนก, 2560)

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะประชากร รูปแบบ เนื้อหา และลักษณะการมีส่วนร่วมในการกลั่นแกล้งบนพื้นที่สาธารณะออนไลน์ ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์เฟซบุ๊ก จำนวน 4 เพจ ได้แก่ เพจหม่อมโพธิ์ดำ, เพจอีเจ๊ียบ เลียบด่วน, เพจอีจัน และเพจสัตว์โลกอมตืน 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 (สุเมย์, 2562)

ในปัจจุบัน มีผู้คนในประเทศไทยกล่าวถึงความรู้สึกเบื่อหน่ายไม่อยากไปทำงานกันมากขึ้นในโลกออนไลน์ ส่วนหนึ่งมองว่ามาจากการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน คนในที่ทำงานเป็นพิษ ทำให้ตนรู้สึกอับอาย หักหลัง กลัว หดหู่ รู้สึกว่ากำลังถูกกีดกันหรือแบ่งแยกจากการกระทำที่ไม่ยุติธรรม ไม่ว่าคนนั้นจะเป็นเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานก็ตาม ซึ่งการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ส่งผลกระทบต่อ

ประสิทธิภาพการทำงาน สุขภาพกายและสุขภาพจิต ที่บริษัทจำเป็นต้องให้ความสำคัญและเอาใจใส่พนักงานไม่ให้องค์กรของตนเกิดสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน การกลั่นแกล้งในที่ทำงาน เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นหลายประเทศทั่วโลก ปრაกฏการณ์นี้ถูกอธิบายครั้งแรกโดยนักวิจัยชาวสวีเดน Heinz Leymann ในปี ค.ศ. 1984 ซึ่งนิยามการกลั่นแกล้งในที่ทำงานว่าเป็นการแสดงออกที่ไม่เป็นมิตรและไร้จริยธรรม และทำสัปดาห์ละหนึ่งครั้งติดต่อกันเป็นเวลาอย่างน้อย 6 เดือน อันเป็นการแสดงออกที่จงใจคุกคาม ข่มขู่ กีดกันให้ออกจากกลุ่ม หรือทำให้กระทบต่อหน้าที่การงานในเชิงลบ ซึ่งในประเทศไทย กฎหมายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานมิได้มีการบัญญัติถึงการคุ้มครองลูกจ้างอันเนื่องมาจากการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน อีกทั้งยังไม่เคยมีการวิจัยเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของไทยมาก่อน งานวิจัยชิ้นนี้จึงเป็นงานวิจัยชิ้นแรกในไทย ที่ทำการศึกษาปრაกฏการณ์การกลั่นแกล้งในองค์กรไทยภาคเอกชน

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

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

2.2.3 รายงานวิจัยของเรื่อง การศึกษาสาเหตุและผลกระทบเชิงลึกของการตกเป็นเหยื่อการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ในที่ทำงาน (พิริยะ, 2562)

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

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

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

งานวิจัยนี้จัดเก็บข้อมูลจากผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 9 ท่านเท่านั้น ทำให้ไม่สามารถศึกษาข้อมูลเชิงวิเคราะห์โดยจำแนกตามประเภทของการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ในที่ทำงาน และการศึกษาเปรียบเทียบตามลักษณะทางประชากรหรือในบริบทอื่น ๆ เช่น เพศ และอายุ เป็นต้น รวมไปถึงการศึกษาเปรียบเทียบประเภทขององค์กรและประสบการณ์การทำงาน

สำหรับงานวิจัยในอนาคต เนื่องจากงานวิจัยนี้ยังไม่ได้จัดเก็บข้อมูลเพื่อศึกษาผลของการตกเป็นเหยื่อ จำแนกตามประเภทของการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน การศึกษาเปรียบเทียบตามลักษณะประชากรศาสตร์ รวมถึงการเปรียบเทียบวัฒนธรรมขององค์กร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะให้ผู้ที่สนใจ จัดทำวิจัยต่อเนื่องเพื่อจัดประเภทของการกลั่นแกล้ง นอกจากนี้ ผู้ที่สนใจจัดทำงานวิจัยต่อเนื่องยังสามารถนำกรอบแนวคิดการวิจัยที่ได้จากการวิจัยนี้ไปศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิจัยเชิงปริมาณในอนาคตอีกด้วย

2.2.4 รายงานวิจัยเรื่อง ผลกระทบของการกลั่นแกล้งในที่ทำงานต่อผลการปฏิบัติงานผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (พิชชาภา, 2563)

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ระดับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และระดับผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย

ศิลปากร 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) และความคิดเห็นต่อการรับมือของเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) (ปริญาดา, 2563)

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

ผลการวิจัยพบว่า ประชากรเจนเนอเรชั่นวายมีการเปิดรับการกลั่นแกล้งบนโซเชียลมีเดียรูปแบบการโจมตี ด่าทอ (Flaming) สูงสุด โดยผ่านช่อง Facebook มากที่สุด โดยส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการรับมือด้วยวิธีการสนับสนุนจากคนใกล้ชิด (Close support) ในทางกลับกันไม่เห็นด้วยกับวิธีการแก้แค้น (Retaliation) และการโทษตัวเอง (Helplessness) สำหรับการพิสูจน์สมมติฐานพบว่า ลักษณะทางประชากรของผู้เปิดรับการกลั่นแกล้งบนโซเชียลมีเดียที่แตกต่างกันด้านอายุ การศึกษาอาชีพและรายได้ ไม่พบความแตกต่างในการเปิดรับการกลั่นแกล้งบนโซเชียลมีเดีย แต่พบความแตกต่าง ด้านเพศซึ่งเพศทางเลือกมีการเปิดรับรูปแบบการกลั่นแกล้งบนโซเชียลมีเดีย

มากกว่าเพศชายและเพศหญิง 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 โดยผลการการศึกษาค้างนี้จะเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และแก้ไขข้อบกพร่องที่พบให้ตรงจุดเพื่อลดความเครียดเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร และทำให้ความตั้งใจในการลาออกจากงานของบุคลากรลดลง

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

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

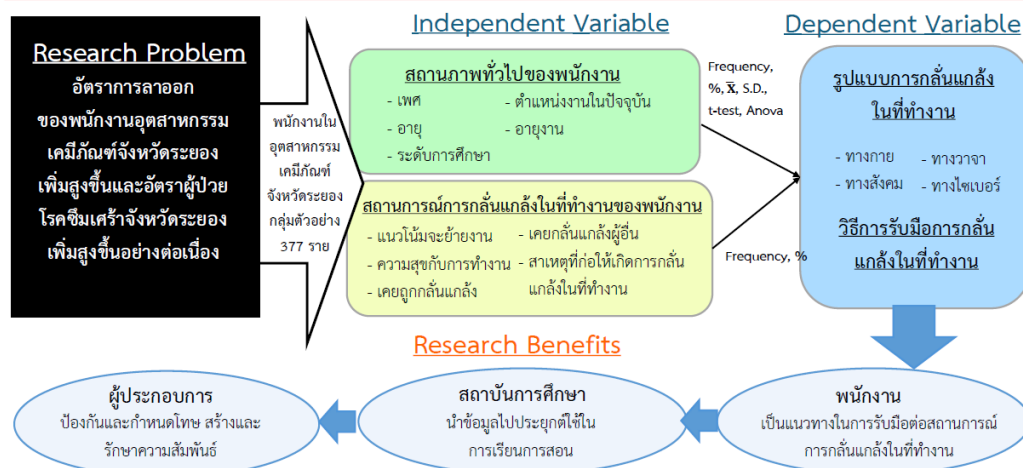
การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ค่าร้อยละเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment Correlation Coefficient)

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) โดยมีการรับมือมากที่สุดในประเด็นปิดกั้นผู้กระทำ 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

2.3 กรอบแนวคิดงานวิจัย

จากขอบเขตงานวิจัย แนวคิดทฤษฎีจากเอกสาร ตำราและงานวิจัย ผู้วิจัยสามารถนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดงานวิจัย ได้ดังภาพที่ 2 -1

การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของ
พนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง



ภาพที่ 2-1 กรอบแนวคิดงานวิจัย (Conceptual Framework)

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

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

วิธีดำเนินการวิจัยของงานวิจัยจะนำเสนอเป็นขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

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

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยนี้ได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เป็นดังนี้

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ในจังหวัดระยอง จำนวน 6,452 คน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2567)

3.1.2 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Taro Yamane (ฮานิโนะ, 2563) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 377 คน

3.1.3 การสุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้เกณฑ์ทางด้านภูมิศาสตร์ในตำแหน่งที่ตั้งของโรงงานอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ ในพื้นที่จังหวัดระยอง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดลักษณะของเครื่องมือในการวิจัยและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

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

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

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

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

เกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ยความสำคัญ กำหนดเป็นช่วงคะแนน ดังนี้

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

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีข้อคำถาม จำนวน 12 ข้อ 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 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-Ended) มีจำนวน 1 ข้อ

3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสร้างเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งเป็น 8 ขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

3.2.2.1 ศึกษาหลักการสร้างแบบสอบถาม และกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย

3.2.2.2 ศึกษาข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร บทความ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม (Item) ของแบบสอบถาม

3.2.2.3 กำหนดประเด็นและขอบเขตของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และประโยชน์ของการวิจัย

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

3.2.2.5 ผลที่ได้หลังจากการคำนวณดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้นำค่าดังกล่าวพร้อมแบบประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาใช้เป็นแนวทางสำหรับการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม

3.2.2.6 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้ผ่านการแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่ต้องการศึกษา ได้แก่ พนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง 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 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามก่อนนำไปใช้จริง

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยได้ดำเนินการเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยได้ทำการติดต่อสัมภาษณ์พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยองและจัดทำแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) และลงพื้นที่เก็บแบบสอบถามในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง

3.3.2 ผู้วิจัยได้ทำหนังสือแนะนำตัวเองกับกลุ่มตัวอย่างผ่านทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (email) โดยแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ในการทำวิจัยเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ที่จัดตั้งไว้

3.3.3 รวบรวมแบบสอบถามพร้อมตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์

3.3.4 นำผลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ซึ่งเก็บไว้ในลักษณะที่เป็นฐานข้อมูล (Data Base) ไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาเปลี่ยนเป็นรหัสตัวเลข (Code) แล้วบันทึกลงโปรแกรมเพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติตามลำดับ 6 ขั้นตอน ดังนี้

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

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

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

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

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

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

บทที่ 4

ผลของงานวิจัย

การวิเคราะห์และการนำเสนอผลของการวิจัยเรื่อง "การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง" นี้ นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งการนำเสนอเป็น 4 ข้อดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง

4.2 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง

4.3 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยองของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง

4.4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยองของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุ และระดับการศึกษา

4.5 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยองของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง

4.6 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยองของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน และอายุงาน

4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดเป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ลำดับต่อไปผู้วิจัยจะได้นำเสนอผลของการวิจัย โดยเรียงลำดับการนำเสนอ ทั้ง 7 ข้อ ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) มีจำนวน 5 ข้อ ดังนี้

4.1.1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศ ปรากฏดังตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศชาย	187	49.60
2. เพศหญิง	190	50.40
รวม	377	100.00

จากตารางที่ 4-1 พบว่า เพศของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 49.60 ที่เหลือได้แก่ เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 50.40

4.1.2 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุ ปรากฏดังตารางที่ 4-2

ตารางที่ 4-2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
1. ต่ำกว่า 25 ปี	40	10.61
2. 25-45 ปี	266	70.56
3. มากกว่า 45 ปี	71	18.83
รวม	377	100.00

จากตารางที่ 4-2 พบว่า อายุของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ กลุ่มอายุ 25-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 70.56 รองลงมาได้แก่ กลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.83 และ กลุ่มอายุของผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด ได้แก่ กลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.61 ตามลำดับ

4.1.3 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านระดับการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านระดับการศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 4-3

ตารางที่ 4-3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	27	7.16
2. ปริญญาตรี	281	74.54
3. สูงกว่าปริญญาตรี	69	18.30
รวม	377	100.00

จากตารางที่ 4-3 พบว่า ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ กลุ่มระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 74.54 รองลงมาได้แก่ กลุ่มระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 18.30 และ ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด ได้แก่ กลุ่มระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 7.16 ตามลำดับ

4.1.4 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน ปรากฏดังตารางที่ 4-4

ตารางที่ 4-4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
1. ระดับปฏิบัติการ	242	64.19
2. ระดับหัวหน้างาน	98	25.99
3. ระดับบริหาร	37	9.81
รวม	377	100.00

จากตารางที่ 4-4 พบว่า ตำแหน่งงานในปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ กลุ่มระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 64.19 รองลงมาได้แก่ กลุ่มระดับหัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 25.99 และ ตำแหน่งงานในปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด ได้แก่ กลุ่มระดับบริหาร คิดเป็นร้อยละ 9.81 ตามลำดับ

4.1.5 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุงาน ปรากฏดังตารางที่ 4-5

ตารางที่ 4-5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุงาน

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. น้อยกว่า 1 ปี	18	4.77
2. 1-5 ปี	159	42.18
3. มากกว่า 5 ปี	200	53.05
รวม	377	100.00

จากตารางที่ 4-5 พบว่า อายุงานของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ กลุ่มอายุงานมากกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.05 รองลงมาได้แก่ กลุ่มอายุงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.18 และ อายุงานของผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด ได้แก่ กลุ่มอายุงานน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.77 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง

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

4.2.1 สถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านแนวโน้มจะย้ายงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านแนวโน้มจะย้ายงาน ปรากฏดังตารางที่ 4-6

ตารางที่ 4-6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านแนวโน้มจะย้ายงาน

แนวโน้มจะย้ายงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. ย้าย	50	13.26
2. ไม่ย้าย	169	44.83
3. ไม่แน่ใจ	158	41.91
รวม	377	100.00

จากตารางที่ 4-6 พบว่า แนวโน้มจะย้ายงานของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ ไม่ย้าย คิดเป็นร้อยละ 44.83 รองลงมาได้แก่ ไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 41.91 และ แนวโน้มจะย้ายงานของผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด ได้แก่ ย้าย คิดเป็นร้อยละ 13.26 ตามลำดับ

4.2.2 สถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการมีความสุขกับการทำงานในปัจจุบัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการมีความสุขกับการทำงานในปัจจุบัน ปรากฏดังตารางที่ 4-7

ตารางที่ 4-7 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการมีความสุขกับการทำงานในปัจจุบัน

การมีความสุขกับการทำงานในปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
1. มี	278	73.74
2. ไม่มี	34	9.02
3. ไม่แน่ใจ	65	17.24
รวม	377	100.00

จากตารางที่ 4-7 พบว่า การมีความสุขกับการทำงานในปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ มี คิดเป็นร้อยละ 73.74 รองลงมาได้แก่ ไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 17.24 และการมีความสุขกับการทำงานในปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด ได้แก่ ไม่มี คิดเป็นร้อยละ 9.02 ตามลำดับ

4.2.3 สถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ปรากฏดังตารางที่ 4-8

ตารางที่ 4-8 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน

การถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. เคย	151	40.05
2. ไม่เคย	181	48.01
3. ไม่แน่ใจ	45	11.94
รวม	377	100.00

จากตารางที่ 4-8 พบว่า การถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ ไม่เคย คิดเป็นร้อยละ 48.01 รองลงมาได้แก่ เคย คิดเป็นร้อยละ 40.05 และการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด ได้แก่ ไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 11.94 ตามลำดับ

4.2.4 สถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการกลั่นแกล้งผู้อื่นในที่ทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการกลั่นแกล้งผู้อื่นในที่ทำงาน ปรากฏดังตารางที่ 4-9

ตารางที่ 4-9 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการกลั่นแกล้งผู้อื่นในที่ทำงาน

การกลั่นแกล้งผู้อื่นในที่ทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. เคย	60	15.92
2. ไม่เคย	286	75.86
3. ไม่แน่ใจ	31	8.22
รวม	377	100.00

จากตารางที่ 4-9 พบว่า การกลั่นแกล้งผู้อื่นในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ ไม่เคย คิดเป็นร้อยละ 75.86 รองลงมาได้แก่ เคย คิดเป็นร้อยละ 15.92 และ การกลั่นแกล้งผู้อื่นในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด ได้แก่ ไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 8.22 ตามลำดับ

4.2.5 สถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านสาเหตุที่ก่อให้เกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านสาเหตุที่ก่อให้เกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ปรากฏดังตารางที่ 4-10

ตารางที่ 4-10 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านสาเหตุที่ก่อให้เกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน

สาเหตุที่ก่อให้เกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. ต้องการอำนาจเหนือผู้อื่น	186	49.34
2. ขาดการอบรมเลี้ยงดูที่ดี	45	11.94
3. ปิดข้อบกพร่อง	54	14.32
4. เพื่อความสนุกสนาน	56	14.85
5. เลียนแบบพฤติกรรม	36	9.55
รวม	377	100.00

จากตารางที่ 4-10 พบว่า สาเหตุที่ก่อให้เกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ ต้องการอำนาจเหนือผู้อื่น คิดเป็นร้อยละ 49.34 รองลงมาได้แก่ เพื่อความสนุกสนาน คิดเป็นร้อยละ 14.85 ปิดข้อบกพร่อง คิดเป็นร้อยละ 14.32 ขาดการอบรมเลี้ยงดูที่ดี คิดเป็นร้อยละ 11.94 และ เลียนแบบพฤติกรรม คิดเป็นร้อยละ 9.55

ร้อยละ 11.94 และ สาเหตุที่ก่อให้เกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด ได้แก่ เลียนแบบพฤติกรรม คิดเป็นร้อยละ 9.55 ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง และการวิเคราะห์เป็นรายข้อจำนวน 32 ข้อ ดังต่อไปนี้

ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical bullying)

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

ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal bullying)

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

26. นำรูปภาพ หรือคลิปวิดีโอไปเผยแพร่ในสื่อสังคมออนไลน์โดยไม่ได้รับอนุญาต
27. ติดตาม ก่อกวนบนสื่อสังคมออนไลน์
28. คอมเมนต์ คุกคามเหยียดหยาม 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 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง โดยภาพรวม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง โดยภาพรวม ปรากฏดังตารางที่ 4-11

ตารางที่ 4-11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง โดยภาพรวม

รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
โดยภาพรวม	4.05	0.939	มาก
ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical bullying)	4.01	1.148	มาก
1. ชี้นิ้วใส่หน้า/การสัมผัสร่างกาย	4.17	1.215	มาก

ตารางที่ 4-11 (ต่อ)

รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
2. เดินชน กระแทก ผลัก ดึง	4.07	1.269	มาก
3. แสดงสัญญาณมือที่หยาบคาย	4.02	1.256	มาก
4. ขว้างปาสิ่งของใส่	4.07	1.240	มาก
5. ตบ ตี ชกต่อย เตะ	3.98	1.373	มาก
6. ใช้อาวุธทำร้ายร่างกาย	3.95	1.402	มาก
7. ขโมยสิ่งของ	3.81	1.286	มาก
8. ซ่อนหรือทำลายผลงาน	4.00	1.220	มาก
ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal bullying)	4.23	0.917	มาก
9. วิพากษ์วิจารณ์	4.23	1.054	มาก
10. กล่าวหาป้ายสี	4.20	1.020	มาก
11. ปล่อยข่าวลือ/นินทา	4.28	0.989	มาก
12. พุดจาคุก หยาบคายใส่	4.35	1.024	มาก
13. ตะโกนใส่	4.18	1.107	มาก
14. ข่มขู่ ทำให้กลัว	4.25	1.122	มาก
15. รังแกด้วยคำพูดที่สื่อไปในเรื่องทางเพศ	4.03	1.139	มาก
16. ตอกย้ำ ซ้ำเติม	4.31	1.048	มาก
ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social bullying)	4.15	0.930	มาก
17. ระยะเวลาในการส่งงานกระชั้นชิด	4.08	1.096	มาก
18. ปริมาณงานที่มากเกินไป	4.19	1.033	มาก
19. มอบหมายให้ทำงานที่ไม่ตรงหน้าที่	4.11	1.069	มาก
20. ถูกเมินเฉยจากเพื่อนร่วมงาน	4.01	1.125	มาก
21. จ้องจับผิด	4.20	1.036	มาก
22. กีดกันออกจากพรรคพวก	4.11	1.107	มาก
23. บีบให้ออกจากงาน	4.21	1.130	มาก
24. ทำให้เสียหน้าต่อหน้าผู้อื่น	4.30	0.988	มาก

ตารางที่ 4-11 (ต่อ)

รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber bullying)	3.79	1.074	มาก
25. ถูกข่มขู่คุกคามด้วยข้อความขู่ทำร้าย ให้ร้ายหรือหวังผล ในทางอนาจาร ทำให้เกิดความหวาดกลัวผ่านสื่อสังคมออนไลน์	3.82	1.117	มาก
26. นำรูปภาพ หรือคลิปวิดีโอไปเผยแพร่ในสื่อสังคมออนไลน์ โดยไม่ได้รับอนุญาต	3.80	1.148	มาก
27. ติดตาม ก่อกวนบนสื่อสังคมออนไลน์	3.78	1.125	มาก
28. คอมเมนต์ ถูกเหยียดหยาม ล้อเลียนบนสื่อสังคมออนไลน์	3.80	1.131	มาก
29. ถูกปิดกั้น ลบหรือบล็อกออกจากกลุ่มสื่อสังคมออนไลน์	3.71	1.107	มาก
30. โพสต์คำทอ แฉ ประจานบนสื่อสังคมออนไลน์	3.87	1.127	มาก
31. สร้างบัญชีใช้งานปลอมบนสื่อสังคมออนไลน์	3.74	1.172	มาก
32. นำเข้าข้อความอันเป็นที่จบนสื่อสังคมออนไลน์	3.86	1.136	มาก

จากตารางที่ 4-11 ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) อยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) อยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) อยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และ ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) อยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.71 – 4.35 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง อยู่ในระดับความสำคัญมาก ได้แก่ พุดจาดูถูก หยาดคายใส่ ($\bar{X} = 4.35$) ตอกย้ำซ้ำเติม ($\bar{X} = 4.31$) ทำให้เสียหน้าต่อหน้าผู้อื่น ($\bar{X} = 4.30$) ปล่อยข่าวลือ/นินทา ($\bar{X} = 4.28$) ข่มขู่ ทำให้กลัว ($\bar{X} = 4.25$) วิพากษ์วิจารณ์ ($\bar{X} = 4.23$) บีบให้ออกจากงาน ($\bar{X} = 4.21$) กล่าวหา

ป้ายสี ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 1.020) จ้องจับผิด ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 1.036) ปริมาณงานที่มากเกินไป ($\bar{X} = 4.19$) ตะโกนใส่ ($\bar{X} = 4.18$) ชื่นว้าใส่หน้า/การสัมผัสร่างกาย ($\bar{X} = 4.17$) มอบหมายให้ทำงานที่ไม่ตรงหน้าที่ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 1.069) กีดกันออกจากพรรคพวก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 1.107) ระยะเวลาในการส่งงานกระชั้นชิด ($\bar{X} = 4.08$) ขว้างปาสิ่งของใส่ ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 1.240) เดินชน กระแทก ผลัก ดึง ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 1.269) รังแกด้วยคำพูดที่สื่อไปในเรื่องทางเพศ ($\bar{X} = 4.03$) แสดงสัญญาณมือที่หยาบคาย ($\bar{X} = 4.02$) ถูกเมินเฉยจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.01$) ซ่อนหรือทำลายผลงาน ($\bar{X} = 4.00$) ตบ ตี ชกต่อย เตะ ($\bar{X} = 3.98$) ใช้อาวุธทำร้ายร่างกาย ($\bar{X} = 3.95$) โปสตัด่าทอ แฉ ประจานบนสื่อสังคมออนไลน์ ($\bar{X} = 3.87$) นำเข้าข้อความอันเป็นเท็จบนสื่อสังคมออนไลน์ ($\bar{X} = 3.86$) ถูกข่มขู่คุกคามด้วยข้อความขู่ทำร้าย ให้ร้ายหรือหวังผลในทางอนาจาร ทำให้เกิดความหวาดกลัวผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ($\bar{X} = 3.82$) ขโมยสิ่งของ ($\bar{X} = 3.81$) คอมเม้น์ ดูถูกเหยียดหยาม ล้อเลียนบนสื่อสังคมออนไลน์ ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 1.131) นำรูปภาพ หรือคลิปวิดีโอไปเผยแพร่ในสื่อสังคมออนไลน์ ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 1.148) ติดตาม ก่อกวนบนสื่อสังคมออนไลน์ ($\bar{X} = 3.78$) สร้างบัญชีใช้งานปลอมบนสื่อสังคมออนไลน์ ($\bar{X} = 3.74$) และถูกปิดกั้น ลบหรือบล็อกออกจากกลุ่มสื่อสังคมออนไลน์ ($\bar{X} = 3.71$) ตามลำดับ

ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ จังหวัดระยอง อยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

4.4 ผลการเปรียบเทียบรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไป

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ ใช้วิธีการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วย t-test ดังข้อ 4.4.1 และการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุ และระดับการศึกษาใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวด้วย Anova ดังข้อ 4.4.2 และ 4.4.3

4.4.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ ปรากฏดังตารางที่ 4-12

ตารางที่ 4-12 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ

รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง	t-Value	P-Value
โดยภาพรวม	-0.61	0.54
1. ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying)	-0.90	0.37
2. ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying)	-0.80	0.43
3. ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying)	0.16	0.87
4. ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying)	-0.63	0.53

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ พบว่า ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) และด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.4.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุปรากฏดังตารางที่ 4-13

ตารางที่ 4-13 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ

รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง	F-Value	P-Value
โดยภาพรวม	1.22	0.30
1. ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying)	1.33	0.27
2. ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying)	1.50	0.22
3. ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying)	1.80	0.17
4. ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying)	0.33	0.72

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ พบว่า ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) และด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.4.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา

ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 4-14

ตารางที่ 4-14 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา

รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง	F-Value	P-Value
โดยภาพรวม	0.56	0.57
1. ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying)	0.55	0.58
2. ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying)	1.46	0.23
3. ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying)	0.99	0.37
4. ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying)	0.06	0.95

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา พบว่า ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานโดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) และด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง และการวิเคราะห์เป็นรายข้อจำนวน 12 ข้อ ดังต่อไปนี้

1. ร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง
2. เดินหนีหรือหลีกเลี่ยง
3. รับฟังอย่างจริงจังเพื่อปลอมโยนอีกฝ่าย
4. โทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323
5. ศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน
6. แจ้งหัวหน้างานให้ทราบ

7. ร้องเรียนผ่านระบบร้องทุกข์
8. ศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง
9. ปลุกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น
10. ศึกษาหลักธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ
11. เข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร
12. เขียนคำร้องขอย้ายแผนก

โดยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลไว้ ดังต่อไปนี้

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

ตารางที่ 4-15 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำคัญเกี่ยวกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ จังหวัดระยอง

วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
โดยภาพรวม	4.17	0.955	มาก
1. ร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง	4.20	1.182	มาก
2. เดินหนีหรือหลีกเลี่ยง	4.31	1.050	มาก
3. รับฟังอย่างจริงจังเพื่อลอบโยนอีกฝ่าย	4.25	1.056	มาก
4. โทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323	3.91	1.321	มาก
5. ศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	4.03	1.237	มาก
6. แจ้งหัวหน้างานให้ทราบ	4.31	1.062	มาก
7. ร้องเรียนผ่านระบบร้องทุกข์	4.22	1.097	มาก
8. ศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง	4.13	1.142	มาก
9. ปลุกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น	4.36	1.069	มาก
10. ศึกษาหลักธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ	4.13	1.181	มาก
11. เข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร	4.22	1.136	มาก
12. เขียนคำร้องขอย้ายแผนก	3.98	1.317	มาก

จากตารางที่ 4-15 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.91 – 4.36 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ได้แก่ ปลุกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น ($\bar{X} = 4.36$) เติมน้ำหรือหลีกเลียง ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 1.050) แจ้งหัวหน้างานให้ทราบ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 1.062) รับฟังอย่างจริงจังเพื่อลอบโยนอีกฝ่าย ($\bar{X} = 4.25$) ร้องเรียนผ่านระบบร้องทุกข์ ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 1.097) เข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 1.136) ร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง ($\bar{X} = 4.20$) ศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 1.142) ศึกษาหลักธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 1.181) ศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ($\bar{X} = 4.03$) เขียนคำร้องขอย้ายแผนก ($\bar{X} = 3.98$) และโทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323 ($\bar{X} = 3.91$) ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง อยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

4.6 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ ใช้วิธีการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วย t-test ดังข้อ 4.6.1 และการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุ และระดับการศึกษา ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวด้วย Anova ดังข้อ 4.6.2 และ 4.6.3

4.6.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ ปรากฏดังตารางที่ 4-16

ตารางที่ 4-16 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ

วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง	t-Value	P-Value
โดยภาพรวม	-0.79	0.43
1. ร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง	-0.02	0.99
2. เดินหนีหรือหลีกเลี่ยง	-0.98	0.33
3. รับฟังอย่างจริงจังเพื่อลอบโยนอีกฝ่าย	-0.06	0.95
4. โทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323	-0.52	0.61
5. ศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	-0.41	0.68
6. แจ้งหัวหน้างานให้ทราบ	-0.88	0.38
7. ร้องเรียนผ่านระบบร้องทุกข์	-1.72	0.09
8. ศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง	-2.07	0.04*
9. ปลุกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น	-0.11	0.91
10. ศึกษาหลักธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ	-0.12	0.90
11. เข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร	-1.21	0.23
12. เขียนคำร้องขอย้ายแผนก	0.35	0.73

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ

เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 8 การศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับต่อไปผู้วิจัยขอนำเสนอผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ จำนวน 1 รายการ ดังนี้

4.6.1.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยองกับข้อที่ 8 การศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยองกับข้อที่ 8 การศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ ปรากฏดังตารางที่ 4-17

ตารางที่ 4-17 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยองกับข้อที่ 8 การศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ

เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t-Value	P-Value
เพศชาย	187	4.01	1.150	-2.07	0.04*
เพศหญิง	189	4.25	1.125		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-17 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยองกับข้อที่ 8 การศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศหญิงเห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานโดยการศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องมากกว่าเพศชาย

4.6.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ ปรากฏดังตารางที่ 4-18

ตารางที่ 4-18 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของ
วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์
จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ

วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง	F-Value	P-Value
โดยภาพรวม	5.20	0.01*
1. ร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง	4.01	0.02*
2. เดินหนีหรือหลีกเลี่ยง	5.57	0.00*
3. รับฟังอย่างจริงจังเพื่อลอบโยนอีกฝ่าย	5.56	0.00*
4. โทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323	4.32	0.01*
5. ศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	2.65	0.07
6. แจ้งหัวหน้างานให้ทราบ	3.83	0.02*
7. ร้องเรียนผ่านระบบร้องทุกข์	1.93	0.15
8. ศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง	3.24	0.04*
9. ปลุกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น	3.15	0.04*
10. ศึกษาหลักธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ	5.36	0.01*
11. เข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร	4.48	0.01*
12. เขียนคำร้องขอย้ายแผนก	5.58	0.00*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 10 รายการ ได้แก่ ข้อที่ 1 การร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง ข้อที่ 2 การเดินหนีหรือหลีกเลี่ยง ข้อที่ 3 การรับฟังอย่างจริงจังเพื่อลอบโยนอีกฝ่าย ข้อที่ 4 การโทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323 ข้อที่ 6 การแจ้งหัวหน้างานให้ทราบ ข้อที่ 8 การศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง ข้อที่ 9 การปลุกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น ข้อที่ 10 การศึกษาหลักธรรมะ

เพื่อบำบัดจิตใจ ข้อที่ 11 การเข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร และข้อที่ 12 การเขียนคำร้องขอย้ายแผนก

ลำดับต่อไปผู้วิจัยขอนำเสนอผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ โดยภาพรวมจำนวน 1 รายการ และรายข้อจำนวน 10 รายการ ดังนี้

4.6.2.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏดังตารางที่ 4-19

ตารางที่ 4-19 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ

อายุ	$\bar{X}$	อายุต่ำกว่า 25 ปี	25-45 ปี	มากกว่า 45 ปี
		4.63	4.12	4.11
1. อายุต่ำกว่า 25 ปี	4.63	-	0.51*	0.52*
2. 25-45 ปี	4.12		-	0.01
3. มากกว่า 45 ปี	4.11			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-19 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ โดยกลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปี เห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานโดยภาพรวมมากกว่ากลุ่มอายุ 25-45 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี

4.6.2.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยองกับข้อที่ 1 การร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง กับข้อที่ 1 การร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏดังตารางที่ 4-20

ตารางที่ 4-20 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยองกับข้อที่ 1 การร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ

อายุ	$\bar{X}$	อายุต่ำกว่า 25 ปี	25-45 ปี	มากกว่า 45 ปี
		4.70	4.15	4.13
1. อายุต่ำกว่า 25 ปี	4.70	-	0.55*	0.57*
2. 25-45 ปี	4.15		-	0.02
3. มากกว่า 45 ปี	4.13			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-20 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยองกับข้อที่ 1 การร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ โดยกลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปี เห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน โดยการร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้งมากกว่ากลุ่มอายุ 25-45 ปีและกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี

4.6.2.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยองกับข้อที่ 2 การเดินหนีหรือหลีกเลี่ยง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยองกับข้อที่ 2 การเดินหนีหรือหลีกเลี่ยง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏดังตารางที่ 4-21

ตารางที่ 4-21 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ จังหวัดระยองกับข้อที่ 2 การเดินหนีหรือหลีกเลี่ยง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ

อายุ	$\bar{X}$	อายุต่ำกว่า 25 ปี	25-45 ปี	มากกว่า 45 ปี
		4.73	4.32	4.04
1. อายุต่ำกว่า 25 ปี	4.73	-	0.41	0.69*
2. 25-45 ปี	4.32		-	0.28
3. มากกว่า 45 ปี	4.04			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-21 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยองกับข้อที่ 2 การเดินหนีหรือหลีกเลี่ยง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ โดยกลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปี เห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานโดยการเดินหนีหรือหลีกเลี่ยงมากกว่ากลุ่มอายุ 25-45 ปี

4.6.2.4 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยองกับข้อที่ 3 การรับฟังอย่างจริงจังเพื่อลอบโยนอีกฝ่าย จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยองกับข้อที่ 3 การรับฟังอย่างจริงจังเพื่อลอบโยนอีกฝ่าย จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏดังตารางที่ 4-22

ตารางที่ 4-22 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ จังหวัดระยองกับข้อที่ 3 การรับฟังอย่างจริงจังเพื่อปกป้องอีกฝ่าย จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ

อายุ	$\bar{X}$	อายุต่ำกว่า 25 ปี	25-45 ปี	มากกว่า 45 ปี
		4.73	4.24	4.04
1. อายุต่ำกว่า 25 ปี	4.73	-	0.49*	0.69*
2. 25-45 ปี	4.24		-	0.20*
3. มากกว่า 45 ปี	4.04			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-22 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยองกับข้อที่ 3 การรับฟังอย่างจริงจังเพื่อปกป้องอีกฝ่าย จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ โดยกลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปี เห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานโดยการรับฟังอย่างจริงจังเพื่อปกป้องอีกฝ่ายมากกว่ากลุ่มอายุ 25-45 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี และกลุ่มอายุ 25-45 ปี เห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานโดยการรับฟังอย่างจริงจังเพื่อปกป้องอีกฝ่ายมากกว่ากลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี

4.6.2.5 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยองกับข้อที่ 4 การโทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323 จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยองกับข้อที่ 4 การโทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323 จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏดังตารางที่ 4-23

ตารางที่ 4-23 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ จังหวัดระยองกับข้อที่ 4 การโทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323 จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ

อายุ	$\bar{X}$	อายุต่ำกว่า 25 ปี	25-45 ปี	มากกว่า 45 ปี
		4.48	3.87	3.76
1. อายุต่ำกว่า 25 ปี	4.48	-	0.61*	0.72*
2. 25-45 ปี	3.87		-	0.11
3. มากกว่า 45 ปี	3.76			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-23 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยองกับข้อที่ 4 การโทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323 จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ โดยกลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปี เห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานโดยการโทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323 มากกว่ากลุ่มอายุ 25-45 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี

4.6.2.6 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยองกับข้อที่ 6 การแจ้งหัวหน้างานให้ทราบ จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยองกับข้อที่ 6 การแจ้งหัวหน้างานให้ทราบ จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏดังตารางที่ 4-24

ตารางที่ 4-24 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ จังหวัดระยองกับข้อที่ 6 การแจ้งหัวหน้างานให้ทราบ จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ

อายุ	$\bar{X}$	อายุต่ำกว่า 25 ปี	25-45 ปี	มากกว่า 45 ปี
		4.73	4.23	4.34
1. อายุต่ำกว่า 25 ปี	4.73	-	0.50*	0.39
2. 25-45 ปี	4.23		-	0.11
3. มากกว่า 45 ปี	4.34			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-24 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยองกับข้อที่ 6 การแจ้งหัวหน้างานให้ทราบ จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ โดยกลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปี เห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานโดยการแจ้งหัวหน้างานให้ทราบ มากกว่ากลุ่มอายุ 25-45 ปี

4.6.2.6 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยองกับข้อที่ 8 การศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยองกับข้อที่ 8 การศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏดังตารางที่ 4-25

ตารางที่ 4-25 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของ
วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์
จังหวัดระยองกับข้อที่ 8 การศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ

อายุ	$\bar{X}$	อายุต่ำกว่า 25 ปี	25-45 ปี	มากกว่า 45 ปี
		4.53	4.12	3.96
1. อายุต่ำกว่า 25 ปี	4.53	-	0.41	0.57*
2. 25-45 ปี	4.12		-	0.16
3. มากกว่า 45 ปี	3.96			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-25 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยองกับข้อที่ 8 การศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ โดยกลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปี เห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานข้อที่ 8 การศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องมากกว่ากลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี

4.6.2.7 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยองกับข้อที่ 9 การปลูกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยองกับข้อที่ 9 การปลูกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ไม่พบรายคู่ใดที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.6.2.8 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยองกับข้อที่ 10 การศึกษาหลักธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยองกับข้อ 10 ศึกษาหลักธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏดังตารางที่ 4-26

ตารางที่ 4-26 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ จังหวัดระยองกับข้อที่ 10 การศึกษาหลักธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ

อายุ	$\bar{X}$	อายุต่ำกว่า 25 ปี	25-45 ปี	มากกว่า 45 ปี
		4.68	4.03	4.17
1. อายุต่ำกว่า 25 ปี	4.68	-	0.65*	0.51
2. 25-45 ปี	4.03		-	0.14
3. มากกว่า 45 ปี	4.17			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-26 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยองกับข้อที่ 10 การศึกษาหลักธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ โดยกลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปี เห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน โดยการ ศึกษาหลักธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจมากกว่ากลุ่มอายุ 25-45 ปี

4.6.2.9 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยองกับข้อที่ 11 การเข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยองกับข้อที่ 11 การเข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏดังตารางที่ 4-27

ตารางที่ 4-27 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ จังหวัดระยองกับข้อที่ 11 การเข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ

อายุ	$\bar{X}$	อายุต่ำกว่า 25 ปี	25-45 ปี	มากกว่า 45 ปี
		4.70	4.13	4.25
1. อายุต่ำกว่า 25 ปี	4.70	-	0.57*	0.45
2. 25-45 ปี	4.13		-	0.12
3. มากกว่า 45 ปี	4.25			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-27 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยองกับข้อที่ 11 การเข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ โดยกลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปี เห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานโดยการเข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กรมากกว่ากลุ่มอายุ 25-45 ปี

4.6.2.10 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยองกับข้อที่ 12 การเขียนคำร้องขอย้ายแผนก จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยองกับข้อที่ 12 การเขียนคำร้องขอย้ายแผนก จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏดังตารางที่ 4-28

ตารางที่ 4-28 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ จังหวัดระยองกับข้อที่ 12 การเขียนคำร้องขอย้ายแผนก จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ

อายุ	$\bar{X}$	อายุต่ำกว่า 25 ปี	25-45 ปี	มากกว่า 45 ปี
		4.63	3.91	3.87
1. อายุต่ำกว่า 25 ปี	4.63	-	0.72*	0.76*
2. 25-45 ปี	3.91		-	0.04
3. มากกว่า 45 ปี	3.87			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-28 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยองกับข้อที่ 12 การเขียนคำร้องขอย้ายแผนก จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ โดยกลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปี เห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานโดยการเขียนคำร้องขอย้ายแผนกมากกว่ากลุ่มอายุ 25-45 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี

4.6.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 4-29

ตารางที่ 4-29 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา

วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในภาคอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง	F-Value	P-Value
โดยภาพรวม	2.58	0.08
1. ร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง	0.45	0.64
2. เดินหนีหรือหลีกเลี่ยง	8.30	0.00*
3. รับฟังอย่างจริงจังเพื่อปลอบโยนอีกฝ่าย	3.65	0.03*
4. โทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323	1.27	0.28

ตารางที่ 4-29 (ต่อ)

วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในภาคอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง	F-Value	P-Value
5. ศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	1.12	0.33
6. แจ้งหัวหน้างานให้ทราบ	2.96	0.05*
7. ร้องเรียนผ่านระบบร้องทุกข์	0.48	0.62
8. ศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง	1.98	0.14
9. ปลุกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมกลั่นแกล้งผู้อื่น	3.14	0.04*
10. ศึกษาหลักธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ	2.45	0.09
11. เข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร	1.49	0.23
12. เขียนคำร้องขอย้ายแผนก	1.97	0.14

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-29 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 รายการ ได้แก่ ข้อที่ 2 การเดินหนีหรือหลีกเลี่ยง ข้อที่ 3 การรับฟังอย่างจริงจัง เพื่อลอบโยนอีกฝ่าย ข้อที่ 6 การแจ้งหัวหน้างานให้ทราบ และข้อที่ 9 การปลุกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมกลั่นแกล้งผู้อื่น

ลำดับต่อไปผู้วิจัยขอนำเสนอผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน โดยรายข้อ จำนวน 4 รายการ ดังนี้

4.6.3.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง กับข้อที่ 2 การเดินหนีหรือหลีกเลี่ยง จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง กับข้อที่ 2 การเดินหนีหรือหลีกเลี่ยง จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา พบว่า

มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏดังตารางที่ 4-30

ตารางที่ 4-30 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ จังหวัดระยองกับข้อที่ 2 การเดินหนีหรือหลีกเลี่ยง จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		4.93	4.33	3.99
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.93	-	0.60*	0.94*
2. ปริญญาตรี	4.33		-	0.34*
3. สูงกว่าปริญญาตรี	3.99			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-30 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยองกับข้อที่ 2 การเดินหนีหรือหลีกเลี่ยง จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ โดยกลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานโดยการเดินหนีหรือหลีกเลี่ยงมากกว่ากลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีและกลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีเห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานโดยการเดินหนีหรือหลีกเลี่ยงมากกว่ากลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

4.6.3.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยองกับข้อที่ 3 การรับฟังอย่างจริงจังเพื่อลอบโยนอีกฝ่าย จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยองกับข้อที่ 3 การรับฟังอย่างจริงจังเพื่อลอบโยนอีกฝ่าย จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏดังตารางที่ 4-31

ตารางที่ 4-31 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยองกับข้อที่ 3 การรับฟังอย่างจริงจังเพื่อปกป้องอีกฝ่าย จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญตรี	ปริญญตรี	สูงกว่าปริญญตรี
		4.74	4.25	4.10
1. ต่ำกว่าปริญญตรี	4.74	-	0.49	0.64*
2. ปริญญตรี	4.25		-	0.15
3. สูงกว่าปริญญตรี	4.10			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-31 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยองกับข้อที่ 3 การรับฟังอย่างจริงจังเพื่อปกป้องอีกฝ่าย จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ โดยกลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญตรี เห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานโดยการรับฟังอย่างจริงจังเพื่อปกป้องอีกฝ่ายมากกว่ากลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญตรี

4.6.3.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยองกับข้อที่ 6 การแจ้งหัวหน้างานให้ทราบ จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยองกับข้อที่ 6 การแจ้งหัวหน้างานให้ทราบ จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ไม่พบรายคู่ใดที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.6.3.4 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยองกับข้อที่ 9 การปลุกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยองกับข้อที่ 9 การปลุกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา

พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏดังตารางที่ 4-32

ตารางที่ 4-32 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ จังหวัดระยองกับข้อที่ 9 การปลุกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		4.85	4.33	4.30
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.85	-	0.52*	0.55
2. ปริญญาตรี	4.33		-	0.03
3. สูงกว่าปริญญาตรี	4.30			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-32 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยองกับข้อที่ 9 การปลุกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ โดยกลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานโดยการปลุกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่นมากกว่ากลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรี

4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดเป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากแบบสอบถามเป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ปรากฏผลดังนี้

ลำดับที่	ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	ความถี่
1	เพิกเฉย	16
2	จัดอบรม หัวข้อ “การกลั่นแกล้งกันในที่ทำงาน (Workplace Bullying)”	13
3	ลาออกจากงาน	10
4	คำนึงถึงความรู้สึกผู้อื่น	2
5	มีนักจิตวิทยาระจำองค์กร	1

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิเคราะห์และการนำเสนอผลการวิจัย เรื่อง “การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง” โดยกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยได้ 2 ข้อ ดังนี้

1. เพื่อศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง

2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของรูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง จำนวน 6,452 คน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2567) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Taro Yamane (ธานินทร์, 2563) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 377 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 โดยในส่วนของข้อความที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) ใช้การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และในส่วนของข้อความที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้การหาค่าความเชื่อมั่น

ของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science for Windows) ปรากฏค่าอำนาจจำแนกวิเคราะห์โดยการหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD.) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.319-0.724 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา มีค่าเท่ากับ 0.947 สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการสัมภาษณ์ รวมจำนวนที่รวบรวมได้ทั้งสิ้น 377 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 สำหรับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุ และระดับการศึกษา กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม ผู้วิจัยจะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่อีกครั้งโดยใช้ Scheffe Analysis นอกจากนี้ข้อมูลเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าความถี่ (Frequency) โดยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติทั้งหมดใช้การวิเคราะห์โดยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

5.1 สรุปผลการวิจัย

การนำเสนอสรุปผลการวิจัย ผู้วิจัยขอนำเสนอเป็นภาพรวม และข้อสรุปผลการวิจัยที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ตามลำดับดังนี้

5.1.1 พนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 25-45 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งระดับปฏิบัติการ อายุงานมากกว่า 5 ปี

5.1.2 สถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง โดยภาพรวม พบว่า ไม่มีแนวโน้มย้ายงาน มีความสุขในการทำงาน ไม่เคยถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ไม่เคยกลั่นแกล้งผู้อื่นในที่ทำงาน และสาเหตุที่ก่อให้เกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงานมากที่สุด คือ การต้องการมีอำนาจเหนือผู้อื่น

5.1.3 ความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยองให้ความสำคัญด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) และด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) เรียงตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยองให้ความสำคัญมากกับการพุดจาถูกหยาบคายใส่ การตอกย้ำ ซ้ำเติม การทำให้เสียหน้าต่อหน้าผู้อื่น การปล่อยข่าวลือ/นินทา การข่มขู่ ทำให้กลัว การวิพากษ์วิจารณ์ การบีบให้ออกจากงาน การกล่าวหาป้ายสี การจ้องจับผิด การมีปริมาณงานที่มากเกินไป การตะโกนใส่ การชี้นิ้วใส่หน้า/การสัมผัสร่างกาย การมอบหมายให้ทำงานที่ไม่ตรงหน้าที่ การกีดกันออกจากพรรคพวก การกำหนดระยะเวลาในการส่งงาน กระชั้นชิด การเดินชน กระแทก ผลัก ดึง การขว้างปาสิ่งของใส่ การรังแกด้วยคำพูดที่สื่อไปในเรื่องทางเพศ การแสดงสัญญาณมือที่หยาบคาย การถูกเมินเฉยจากเพื่อนร่วมงาน การซ่อนหรือทำลายผลงาน การตบ ตี ชกต่อย เตะ การใช้อาวุธทำร้ายร่างกาย การโพสต์คำทอ แฉ ประจานบนสื่อสังคมออนไลน์ การนำเข้าข้อความอันเป็นเท็จบนสื่อสังคมออนไลน์ การถูกข่มขู่คุกคามด้วยข้อความขู่ทำร้ายให้ร้ายหรือหวังผลในทางอนาจาร ทำให้เกิดความหวาดกลัวผ่านสื่อสังคมออนไลน์ การขโมยสิ่งของ การนำรูปภาพ หรือคลิปวิดีโอไปเผยแพร่ในสื่อสังคมออนไลน์โดยไม่ได้รับอนุญาต การคอมเม้น์ ถูกเหยียดหยาม ล้อเลียนบนสื่อสังคมออนไลน์ การติดตาม ก่อกวนบนสื่อสังคมออนไลน์ การสร้างบัญชีใช้งานปลอมบนสื่อสังคมออนไลน์ การถูกปิดกั้นลบหรือบล็อกออกจากกลุ่มสื่อสังคมออนไลน์ เรียงตามลำดับ

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

5.1.5 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ พบว่า ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying)

ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) และด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.6 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา พบว่า ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่าด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) และด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.7 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง พบว่า วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานเห็นด้วยกับการปลุกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น การเดินหนีหรือหลีกเลี่ยง การแจ้งหัวหน้างานให้ทราบ การรับฟังอย่างจริงจังเพื่อลอบโยนอีกฝ่าย การร้องเรียนผ่านระบบร้องทุกข์ การเข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร การร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง การศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง การศึกษาหลักธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ การศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน การเขียนคำร้องขอย้ายแผนก และการโทรปรึกษาสายด่วนกรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323 เรียงตามลำดับ

5.1.8 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ พบว่าระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า การศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.9 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานโดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 10 รายการ ได้แก่ การร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง การเดินหนีหรือหลีกเลี่ยง การรับฟังอย่างจริงจังเพื่อลอบโยนอีกฝ่าย การโทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323 การแจ้งหัวหน้างานให้ทราบ

การศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง การปลูกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น การศึกษาหลักธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ การเข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร และการเขียนคำร้องขอย้ายแผนก

5.1.10 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานโดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 รายการ ได้แก่ การเดินหนีหรือหลีกเลี่ยง การรับฟังอย่างจริงจังเพื่อลอบโยนอีกฝ่าย การแจ้งหัวหน้างานให้ทราบ และการปลูกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

ประเด็นสำคัญที่ได้พบจากการวิจัยในเรื่องนี้ ผู้วิจัยจะได้นำมาอภิปรายเพื่อสรุปเป็นข้อยุติให้ทราบถึงข้อเท็จจริงโดยมีการนำเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอ้างอิงสนับสนุนหรือขัดแย้งได้ 3 ข้อ ดังนี้

5.2.1 จากผลการศึกษารูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน 3 ลำดับแรก ได้แก่ การพูดจาดูถูกหยาบคายใส่ การตอกย้ำ ซ้ำเติม และการทำให้เสียหน้าต่อหน้าผู้อื่น ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของพิชชาภา บุญธนะ (2563) เรื่อง ผลกระทบของการกลั่นแกล้งในที่ทำงานต่อผลการปฏิบัติงานผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.58 มีผลการวิจัยพบว่า 3 ลำดับแรกของการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ได้แก่ การที่ต้องเผชิญกับภาระงานที่มากเกินไป การได้รับข้อมูลที่ไม่เพียงพอทำให้ส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน และการถูกมองข้ามความคิดเห็น/ถูกควบคุมหรือถูก จับตามองมากเกินไป

5.2.2 จากผลการศึกษารูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 โดยมีค่าเฉลี่ยรายข้อตามลำดับ ได้แก่ การขืนนิ้วใส่หน้า/การสัมผัสร่างกาย การเดินชน กระแทก ผลัก ดึง การขว้างปาสิ่งของใส่ การแสดงสัญญาณมือที่หยาบคาย การซ่อนหรือทำลายผลงาน การตบ ตี ชก ต่อย ตะ การใช้อาวุธทำร้ายร่างกาย และการขโมยสิ่งของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริญญา เรื่องทิพย์ (2564) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งทางกาย หมายถึง พฤติกรรมที่มีเจตนาใช้ความรุนแรงทางกายภาพต่อบุคคลอื่น โดยพฤติกรรมที่พบได้บ่อยคือการทำร้ายทางกาย เช่น การผลัก การตบตี หรือการกระทำที่ก่อให้เกิดบาดแผลทางร่างกาย โดยมักเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมที่ผู้กระทำรู้สึก

ว่ามีอำนาจเหนือกว่าและใช้การกระทำรุนแรงเพื่อยืนยันอำนาจและทำให้ผู้ถูกระทำรู้สึกกลัวหรือ ต่ำต้อย การกระทำดังกล่าวไม่เพียงแต่ก่อให้เกิดความเจ็บปวดทางร่างกายเท่านั้น แต่ยังส่งผลกระทบ ทางด้านจิตใจ ทำให้ผู้ที่ตกเป็นเหยื่อรู้สึกหวาดกลัว วิตกกังวล และขาดความมั่นใจในตนเอง ซึ่งอาจส่งผลในระยะยาวต่อการพัฒนาความสัมพันธ์ทางสังคมของผู้ที่ถูกระทำ

5.2.3 จากผลการศึกษาวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรม เคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 โดยวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน 3 ลำดับแรกที่พนักงานเห็นด้วยมาก คือ การปลุกฝังไม่ให้ มีพฤติกรรมกรกลั่นแกล้งผู้อื่น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 การเดินหนีหรือหลีกเลี่ยง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 และการแจ้งหัวหน้างานให้ทราบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเมย์ ฤทธิ์นำสุข (2562) ที่กล่าวว่า วิธีการจัดการแก้ไขกับการถูกลั่นแกล้งในที่ทำงานของกลุ่มคนที่เข้าเกณฑ์การโดน กลั่นแกล้งนั้น พบว่า ร้อยละ 26 เลือกที่จะนิ่งเฉยไม่ตอบโต้ และไม่ใส่ใจกับการโดนกลั่นแกล้ง และ ร้อยละ 25 เลือกที่จะแจ้งหรือรายงานเหตุการณ์การถูกลั่นแกล้งในที่ทำงานให้ผู้มีอำนาจเหนือกว่า ทราบ โดยอาจจะไม่จำเป็นต้องเป็นหัวหน้างานสายตรงของตนเองก็ได้

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่อง การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของ พนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางสำคัญดังต่อไปนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

5.3.1.1 จากผลการวิจัยพบว่า จากสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานใน อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง แม้ว่าพนักงานจะไม่เคยถูกลั่นแกล้งในที่ทำงานและไม่เคยกลั่นแกล้ง ผู้อื่นในที่ทำงานก็ตาม แต่เมื่อมีการกลั่นแกล้งในที่ทำงานจะทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน รู้สึกหดหู่ และไม่มีความสุขมากขึ้นโดยไม่รู้ตัว อาจนำไปสู่การหมดไฟในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน ลดลง เป็นการทำลายความเชื่อมั่นของบุคคลคนนั้น ส่งผลให้เป็นโรคซึมเศร้า และลาออก ดังนั้น การกลั่นแกล้งในที่ทำงาน เป็นปัญหาที่สำคัญที่ทุกองค์กรควรให้ความสำคัญ

5.1.3.2 สถาบันการศึกษาต่าง ๆ ควรร่วมมือกับผู้ปกครอง ครูอาจารย์ ผู้อำนวยการ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงสาธารณสุขเพื่อจัดทำแนวทางในการเรียนการสอนเรื่องสิทธิ ขั้นพื้นฐานของตนเองและผู้อื่น เพื่อเคารพสิทธิ และรับมือกับการกลั่นแกล้งในที่ทำงานที่อาจจะ เกิดขึ้นในอนาคต

5.3.1.3 สถานประกอบการ ควรสร้างกิจกรรมเพื่อเพิ่มความสัมพันธ์อันดีให้กับพนักงานใน องค์กร เช่น กิจกรรม Team Building หรือ outing เพื่อลด/หลีกเลี่ยงโอกาสที่จะเกิดการกลั่นแกล้ง ในที่ทำงาน

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ในการทำวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกเก็บแบบสอบถามจากพนักงานเพศชายในจำนวนที่ใกล้เคียงกับเพศชาย จึงอาจส่งผลให้ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานอยู่ในระดับมาก การแข่งขันระหว่างพนักงานอาจจะออกมาไม่ชัดเจนมากนัก เนื่องจากพนักงานในอุตสาหกรรมส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ดังนั้นผลการศึกษาอาจถูกจำกัด หากนำไปอ้างอิงกับอุตสาหกรรมอื่น ๆ ดังนั้นสำหรับการศึกษาในครั้งถัดไป ผู้วิจัยท่านอื่น ๆ อาจจะเลือกสอบถามเพศชายมากกว่าเพศหญิง

5.3.2.2 จากการสอบถามพนักงานพบว่า ระหว่างเพศหญิง มีโอกาสเกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงานมากกว่าเพศชายเป็นเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ ซึ่งเกิดขึ้นอยู่ประจำและมีความรุนแรงน้อยกว่าเพศชายแต่ในขณะเดียวกันเพศชาย มีความรุนแรงของการกลั่นแกล้งมากกว่าเพศหญิง บัณฑิตควรศึกษาถึงระดับความรุนแรงในการกลั่นแกล้งในที่ทำงานในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.3 องค์กรในประเทศไทย และองค์กรที่มีหุ้นส่วนต่างประเทศ จะมีวัฒนธรรมองค์กรต่างกัน ซึ่งมีผลต่อการกลั่นแกล้งในที่ทำงานบัณฑิตควรศึกษาถึงลักษณะองค์กรที่มีผลต่อการกลั่นแกล้งในที่ทำงานในการทำวิจัยครั้งต่อไป

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 บึงไผ่. (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.

แซนนอน การ์ชา. (2566). [ออนไลน์]. กระบวนการผลิตในอุตสาหกรรมเคมี: การผลิตสารเคมีในโรงงาน - Chemque. [สืบค้นวันที่ 3 พฤศจิกายน 2567]. จาก <https://chemque.com/manufacturing/>

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). การป้องกันและแก้ไขปัญหการตกเป็นเหยื่อความรุนแรงของกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ. คุชกุณิพนธ์ปรัชญาคุชกุณิบัณฑิต สาขาวิชาอาชญาวิทยา

และการบริหารงานยุติธรรม คณะอาชญาวิทยาและการบริหารงานยุติธรรม มหาวิทยาลัยรังสิต
ธนตร์ตรี รัตนเรืองยศ. (2559) [ออนไลน์]. การบูลลี่ คืออะไร-สาเหตุและการแก้ปัญหา Bully ในสังคม. [สืบค้นวันที่ 3 พฤศจิกายน 2567]. จาก <https://faithandbacon.com/bullying-solutions/>

เบญญาภา ศิริปทุมทัศน์. (2562). คุณภาพชีวิตการทำงาน และความเครียดในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา.

วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แผน ก

แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

บริษัท ยูเอซี โกลบอล จำกัด (มหาชน). (2567). [ออนไลน์]. ทำความรู้จัก เคมีภัณฑ์ คืออะไร นิยมใช้ในอุตสาหกรรมอะไรบ้าง. [สืบค้นวันที่ 3 พฤศจิกายน 2567]. จาก <https://www.uac.co.th/>

[th/knowledge-sharing/472/ทำความรู้จัก เคมีภัณฑ์ คืออะไร นิยมใช้ในอุตสาหกรรม
อะไรบ้าง](https://www.uac.co.th/knowledge-sharing/472/ทำความรู้จัก เคมีภัณฑ์ คืออะไร นิยมใช้ในอุตสาหกรรมอะไรบ้าง)

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/>

ปราณี ปวีณนา. (2567). [ออนไลน์]. แกล้งกัน (Bullying) ผลร้ายต่อทั้งคนโดนแกล้งและคนแกล้ง.
[สืบค้นวันที่ 3 พฤศจิกายน 2567]. จาก <https://www.manarom.com/blog/bullying>

ปริญดา จีระสมบัติ. (2563). การเปิดรับรูปแบบการกลั่นแกล้งบนโซเชียลมีเดีย (Cyberbullying)
และความคิดเห็นต่อการรับมือของเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y). การค้นคว้า

อิสระ

วารสารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสื่อสารมวลชน คณะวารสารศาสตร์

และ

สื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

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

พิชชาภา บุญณสะ. (2563). ผลกระทบของการกลั่นแกล้งในที่ทำงานต่อผลการปฏิบัติงาน ผ่าน
พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร

พีชีชี กรूप. [ออนไลน์]. เคมีอุตสาหกรรมคืออะไร? [สืบค้นวันที่ 3 พฤศจิกายน 2567]. จาก
<https://www.products.pcc.eu/th/blog/เคมีอุตสาหกรรมคืออะไร?>

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
- สถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสโอ. (2566). [ออนไลน์]. อุตสาหกรรมปิโตรเคมี และเคมีภัณฑ์. [สืบค้นวันที่ 3 พฤศจิกายน 2567]. จาก <https://www.masci.or.th/industry-chem/>
- สุพิชัย คณะช่าง. (2566). [ออนไลน์]. การบูลลี่ในที่ทำงาน คือ ภัยร้ายบนท่อนวัฒนธรรมองค์กร. [สืบค้นวันที่ 3 พฤศจิกายน 2567]. จาก <https://brightsidepeople.com/workplace-bullying-การบูลลี่กันในที่ทำงาน/>
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2564). [ออนไลน์]. มาตรการในการต่อต้านและการคุ้มครองบุคคลจากการถูกกลั่นแกล้งในสังคม. [สืบค้นวันที่ 3 พฤศจิกายน 2567]. จาก <https://lawforasean.krisdika.go.th/>
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ฉบับประชาชน พลิกโฉมประเทศไทยก้าวไปด้วยกัน.
- สุเมย์ ฤทธิ์นำสุข. (2562). การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของไทย : ประเภทและวิธีการแก้ไข. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุษณีย์ ดันสูงเนิน และสมาลี วงษ์วิจิต. (2567). “มาตรการทางกฎหมายเพื่อกำกับดูแลผู้ให้บริการอินเทอร์เน็ตในฐานะสื่อกลาง กรณีการกลั่นแกล้งออนไลน์.” วารสารปัญญาภิธาน. ปีที่ 9 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2567).

- 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.
- 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.



แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง

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

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

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

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) จำนวน 32 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) จำนวน 12 ข้อ

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

นางสาวโฉมโสภา วุฒิสาร

ผู้วิจัย

ที่อยู่ 114 ถนนเชิงเนิน-ชากบก ตำบลตาขัน อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง 21120

โทร 080-195-2844 E-mail : Chomsopha.m@gmail.com

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าตัวเลือกที่ตรงกับท่านมากที่สุดเพียงตัวเลือกเดียว

1. เพศ

☐ 1. หญิง

☐ 2. ชาย

2. อายุ

☐ 1. ต่ำกว่า 25 ปี

☐ 2. 25-45 ปี

☐ 3. มากกว่า 45 ปี

3. ระดับการศึกษา

☐ 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ 2. ปริญญาตรี

☐ 3. สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

☐ 1. ระดับปฏิบัติการ

☐ 2. ระดับหัวหน้างาน

☐ 3. ระดับผู้บริหาร

5. อายุงาน

☐ 1. น้อยกว่า 1 ปี

☐ 2. 1 – 5 ปี

☐ 3. มากกว่า 5 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าตัวเลือกที่ตรงกับท่านมากที่สุดเพียงตัวเลือกเดียว

6. ท่านมีแนวโน้มจะย้ายงานหรือไม่

☐ 1. ย้าย

☐ 2. ไม่ย้าย

☐ 3. ไม่แน่ใจ

7. ท่านรู้สึกมีความสุขกับการทำงานในปัจจุบันหรือไม่

☐ 1. มี

☐ 2. ไม่มี

☐ 3. ไม่แน่ใจ

8. ท่านเคยถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงานหรือไม่

☐ 1. เคย

☐ 2. ไม่เคย

☐ 3. ไม่แน่ใจ

9. ท่านเคยกลั่นแกล้งผู้อื่นในที่ทำงานหรือไม่

☐ 1. เคย

☐ 2. ไม่เคย

☐ 3. ไม่แน่ใจ

10. สาเหตุใดก่อให้เกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงานมากที่สุด

☐ 1. ต้องการมีอำนาจเหนือผู้อื่น

☐ 2. ขาดการอบรมเลี้ยงดูที่ดี

☐ 3. ปิดบังข้อบกพร่อง

☐ 4. เพื่อความสนุกสนาน

☐ 5. เลียนแบบพฤติกรรม

ตอนที่ 3 รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในตารางที่ตรงกับระดับความสำคัญที่ท่านเห็นด้วยมากที่สุด
เพียงตัวเลือกเดียว

รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง		ระดับความสำคัญ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying)						
1	ขี้นิ้วใส่หน้า/การสัมผัสร่างกาย	5	4	3	2	1
2	เดินชน กระแทก ผลัก ดึง	5	4	3	2	1
3	แสดงสัญญาณมือที่หยาบคาย	5	4	3	2	1
4	ขว้างปาสิ่งของใส่	5	4	3	2	1
5	ตบ ตี ชกต่อย เตะ	5	4	3	2	1
6	ใช้อาวุธทำร้ายร่างกาย	5	4	3	2	1
7	ขโมยสิ่งของ	5	4	3	2	1
8	ซ่อนหรือทำลายผลงาน	5	4	3	2	1
ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying)						
9	วิพากษ์วิจารณ์	5	4	3	2	1
10	กล่าวหาป้ายสี	5	4	3	2	1
11	ปล่อยข่าวลือ/นินทา	5	4	3	2	1
12	พูดจาตู่ถูก 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 ในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง		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 ก่อกวนบนสื่อสังคมออนไลน์	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 วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในตารางระดับความคิดเห็นที่ท่านเห็นด้วยมากที่สุด
เพียงตัวเลือกเดียว

วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง		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	ศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	5	4	3	2	1
6	แจ้งหัวหน้างานให้ทราบ	5	4	3	2	1
7	ร้องเรียนผ่านระบบร้องทุกข์	5	4	3	2	1
8	ศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง	5	4	3	2	1
9	ปลุกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น	5	4	3	2	1
10	ศึกษาหลักธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ	5	4	3	2	1
11	เข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร	5	4	3	2	1
12	เขียนคำร้องขอย้ายแผนก	5	4	3	2	1

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือ
การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะลงในช่องว่างที่เว้นไว้ให้

ท่านคิดว่าวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์
จังหวัดระยองที่ได้กล่าวไว้ในแบบสอบถามตอนที่ 4 ท่านมีความคิดเห็นว่ายังมีแนวทางเพิ่มเติมได้บ้าง

.....

.....

.....

*****ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถาม*****



ภาคผนวก ข

การประเมินตามดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาจุดประสงค์
(Item Objective Congruence : IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน มีดังต่อไปนี้

1. Name : คุณอภิชาติ แสงศรี
Position : Deputy Human Resources and Administration Division Manager
Company : บริษัท เอจีซี วินิไทย จำกัด(มหาชน)
2. Name : คุณรัฐพล อุณากันท์พร
Position : Executive Vice President
Company : บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน)
3. Name : คุณอรรณณ 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 เสวกอารมณ์
Position : เลขานุการผู้บริหารระดับสูง
Company : บริษัท ทีไอพีเอส จำกัด

ผลการประเมินผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

(Index of Item Objective Congruence : IOC)

การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยองมีผลประเมินตามดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์ (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	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 2	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 3	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 4	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 5	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ								
ข้อที่ 1	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 2	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 3	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 4	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 5	-1	1	1	1	1	0.60	≤0.5	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง จำนวน 32 ข้อ								
ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical bullying)								
ข้อที่ 1	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 2	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 3	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 4	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 5	1	1	1	1	0	0.80	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ข้อคำถาม	Item Objective Congruence : IOC							ผลสรุป
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ท่านที่ 4	ท่านที่ 5	IOC= ΣR/N	เกณฑ์	
ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical bullying) (ต่อ)								
ข้อที่ 6	1	1	0	1	0	0.80	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 7	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 8	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal bullying)								
ข้อที่ 9	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 10	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 11	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 12	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 13	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 14	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 15	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 16	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social bullying)								
ข้อที่ 17	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 18	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 19	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 20	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 21	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 22	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 23	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 24	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber bullying)								
ข้อที่ 25	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 26	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 27	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ข้อคำถาม	Item Objective Congruence : IOC							ผลสรุป
	ท่านที่	ท่านที่	ท่านที่	ท่านที่	ท่านที่	IOC=	เกณฑ์	
	1	2	3	4	5	$\Sigma R/N$		
ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber bullying) (ต่อ)								
ข้อที่ 28	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 29	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 30	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 31	1	1	1	0	1	0.80	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 32	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง จำนวน 12 ข้อ								
ข้อที่ 1	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 2	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 3	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 4	1	1	1	0	1	0.80	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 5	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 6	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 7	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 8	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 9	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 10	1	1	1	0	1	0.80	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 11	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อที่ 12	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จังหวัดระยอง จำนวน 1 ข้อ								
ข้อที่ 1	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์



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	159.13	809.844	.426	.946
P2	159.40	789.421	.677	.944
P3	159.30	798.907	.607	.945
P4	159.53	786.878	.650	.944
P5	159.57	777.357	.635	.945
P6	159.63	777.826	.588	.945
P7	159.70	786.700	.621	.945
P8	159.20	798.924	.521	.945
V1	159.13	813.844	.386	.946
V2	158.70	820.217	.319	.946
V3	158.97	815.344	.335	.946
V4	159.03	812.585	.328	.947
V5	159.33	804.920	.412	.946
V6	159.13	786.671	.667	.944
V7	159.23	783.357	.659	.944
V8	159.30	816.148	.352	.946
S1	159.40	805.283	.461	.946
S2	159.17	816.695	.317	.947
S3	159.40	814.248	.341	.946
S4	159.13	809.844	.426	.946

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
S5	159.20	814.441	.380	.946
S6	159.10	809.266	.414	.946
S7	159.03	806.723	.502	.946
S8	159.37	776.654	.724	.944
C1	159.07	790.064	.679	.944
C2	159.40	789.628	.627	.945
C3	159.13	782.189	.716	.944
C4	159.50	787.776	.700	.944
C5	159.03	797.689	.621	.945
C6	159.50	796.190	.544	.945
C7	159.07	794.823	.640	.945
C8	159.70	790.700	.618	.945
M1	159.27	791.306	.627	.945
M2	159.43	810.668	.355	.946
M3	158.60	810.731	.508	.946
M4	159.47	810.257	.393	.946
M5	160.07	796.547	.491	.946
M6	159.80	790.097	.531	.945
M7	159.13	808.878	.459	.946
M8	159.63	781.482	.627	.945
M9	159.00	813.517	.337	.946
M10	158.83	805.730	.508	.945
M11	159.30	795.045	.652	.945
M12	159.27	812.064	.432	.946

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ นางสาวโนมโสภา วุฒิสาร

ชื่อการค้นคว้าอิสระ การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ จังหวัดระยอง

สาขาวิชา บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ประวัติ

การศึกษา : ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ สาขาบัญชีบัณฑิต
มหาวิทยาลัยขอนแก่น

: ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
วิทยาเขตระยอง

สถานที่ทำงาน : บริษัท เอจีซี วีนีไทย จำกัด (มหาชน)

ตำแหน่ง : เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน

สถานที่ติดต่อ : เลขที่ 2 ถนน ไอ-สาม นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด
ตำบลมาบตาพุด อำเภอเมืองระยอง
จังหวัดระยอง 21150

เบอร์โทรศัพท์ : 080-1952844

อีเมล : Chomsopha.m@gmail.com