



การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี
จังหวัดระยอง

นางสาวณัฐนิชา มะลิทอง

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี
จังหวัดระยอง

นางสาวณัฐนิชา มะลิตอง

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ



ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เรื่อง การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง

โดย นางสาวณัฐนิชา มะลิทอง

ได้รับอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย / หัวหน้าภาควิชา
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุนีย์ วรรณโกมล)

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

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

ประธานกรรมการ

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

อาจารย์ที่ปรึกษา

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

กรรมการ

ชื่อ : นางสาวณัฐนิชา มะลิทอง
ชื่อการค้นคว้าอิสระ : การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่
ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง
สาขาวิชา : บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพล พุ่มศิริ
ปีการศึกษา : 2567

บทคัดย่อ

จากแนวโน้มการลาออกของพนักงานที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง พบว่า ปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกคือ ปัญหาการกลั่นแกล้งในสถานที่ทำงาน ซึ่งนำไปสู่ความเครียดสะสมและส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง เพื่อเป็นแนวทางในการรับมือต่อสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรโดยรวม ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีในจังหวัดระยอง จำนวน 4,837 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 370 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม และใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติอ้างอิงได้แก่ t-test และ Anova ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นกลุ่มเพศชาย อายุอยู่ในช่วง 25-45 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งระดับปฏิบัติการ และมีอายุงานมากกว่า 5 ปี โดยสาเหตุที่คิดว่าก่อให้เกิดการกลั่นแกล้งมากที่สุดคือ เพื่อความสนุกสนาน รูปแบบที่พนักงานให้ความสำคัญมากที่สุดคือ ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านเพศ และอายุงานพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานด้วยการเดินหนีหรือหลีกเลี่ยง เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน พบว่า ด้านอายุงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

(มีจำนวนทั้งสิ้น 103 หน้า)

คำสำคัญ : รูปแบบ วิธีการรับมือ การกลั่นแกล้งในที่ทำงาน อุตสาหกรรมปิโตรเคมี

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก

Name : Miss Nutnicha Malithong
Independent Study Title : A STUDY OF PATTERNS AND COPING METHODS OF
WORKPLACE BULLYING OF EMPLOYEES IN THE
PETROCHEMICAL INDUSTRY RAYONG PROVINCE
Major Field : Industrial Business Administration
King Mongkut's University of Technology North
Bangkok
Independent Study Advisor : Assistant Professor Dr. Nattapol Phumsiri
Academic Year : 2024

ABSTRACT

The increasing trend of employee resignations has revealed that Workplace Bullying is a significant factor influencing employees' decisions to leave their jobs. This issue leads to accumulated stress and adversely affects the overall work environment. In order to address this issue and improve overall organizational effectiveness, the researcher aims to study the Patterns and Coping Methods of Workplace Bullying of Employees in the Petrochemical Industry Rayong Province. The population of this study comprises 4,837 employees in the Petrochemical Industry in Rayong Province with a total sample size of 370 participants. A questionnaire is used as a research tool to collect data and Descriptive Statistics including percentages, mean and standard deviations are employed. Additionally, Reference Statistics, including t-tests and Anova are used to analyze the data.

According to the results, most of the respondents were men between the ages of 25 and 45, had a bachelor's degree, worked in operational roles and had more than five years of work experience. The most common cause of Workplace Bullying was enjoyment. Social Bullying was rated as the most significant form. The comparison of the differences in the mean levels of importance of the forms of Workplace Bullying revealed statistically significant differences at the .05 level overall in terms of gender and work experience. When comparing the differences in the mean levels of opinions on these methods, there is a statistically significant difference at the .05 level overall in terms of work experience.

(Total 103 Pages)

Keywords: Patterns and Coping Methods, Workplace Bullying, Petrochemical Industry

Advisor



กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีอันเนื่องมาจากความอนุเคราะห์และการสนับสนุนจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอแสดงความขอบพระคุณอย่างสูงต่อผู้มีพระคุณดังต่อไปนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพล พุ่มศิริ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษา ค้นคว้าอิสระ ซึ่งได้กรุณาสละเวลาให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะที่มีคุณค่า ตลอดจนตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างยิ่ง อันส่งผลให้การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้มีความสมบูรณ์และมีคุณภาพ และได้รับความกรุณาอย่างสูงจากรองศาสตราจารย์ ดร.เสรี วงษ์มณฑา และรองศาสตราจารย์ ดร.สุนีย์ วรรณโกมล ที่กรุณาให้คำแนะนำปรึกษาตลอดจนปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง ผู้วิจัยตระหนักถึงความตั้งใจจริงและความทุ่มเทของอาจารย์และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบคุณคณะผู้บริหารและพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยองที่ได้กรุณาสละเวลาและให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ รวมถึงผู้เชี่ยวชาญที่ได้ให้ข้อเสนอแนะอันทรงคุณค่า ช่วยพัฒนาและปรับปรุงงานวิจัยให้มีความถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้และให้การสนับสนุนทางวิชาการ ตลอดจนเพื่อน ๆ นักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม รุ่นที่ 10 ที่คอยให้กำลังใจและสนับสนุนซึ่งกันและกัน

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณครอบครัวที่เป็นกำลังใจและสนับสนุนผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ทั้งในทางวิชาการและการพัฒนามาตรการรับมือกับการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของภาคอุตสาหกรรมต่อไป

ณัฐนิชา มะลิทอง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฐ
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 อุตสาหกรรมปิโตรเคมี	8
2.2 แนวคิดและทฤษฎีจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้อง	12
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	26
2.4 กรอบแนวคิดงานวิจัย	32
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	33
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	33
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	34
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	36
3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	37
บทที่ 4 ผลการวิจัย	38
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	39
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	41

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของ พนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง	44
4.4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของ พนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไป ด้านเพศ ด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน และด้านอายุงาน	49
4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของ พนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง	56
4.6 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งใน ที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง จำแนกตาม สถานภาพทั่วไปด้านเพศ ด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน และด้านอายุงาน	58
4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดเป็นข้อคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะอื่นๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม	68
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	69
5.1 สรุปผลการวิจัย	70
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	74
5.3 ข้อเสนอแนะ	77
บรรณานุกรม	79
ภาคผนวก ก	85
แบบสอบถาม	86
ภาคผนวก ข	92
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	93
ผลประเมินตามดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ	94
ภาคผนวก ค	100
ค่าความเชื่อมั่นจาก Output Window ของโปรแกรม SPSS	101
ประวัติผู้วิจัย	103

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4-1 แสดงจำนวนและคำร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศ	39
4-2 แสดงจำนวนและคำร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุ	39
4-3 แสดงจำนวนและคำร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านระดับการศึกษา	40
4-4 แสดงจำนวนและคำร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน	40
4-5 แสดงจำนวนและคำร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุงาน	41
4-6 แสดงจำนวนและคำร้อยละของสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านแนวโน้มจะย้ายงาน	41
4-7 แสดงจำนวนและคำร้อยละของสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการมีความสุขกับการทำงานในปัจจุบัน	42
4-8 แสดงจำนวนและคำร้อยละของสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน	42
4-9 แสดงจำนวนและคำร้อยละของสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการกลั่นแกล้งผู้อื่นในที่ทำงาน	43
4-10 แสดงจำนวนและคำร้อยละของสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านสาเหตุที่ก่อให้เกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน	43
4-11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำคัญเกี่ยวกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี จังหวัดระยอง โดยภาพรวม	46
4-12 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านเพศ	49
4-13 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี จังหวัดระยอง โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านเพศ	50

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-14 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับ ความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี จังหวัดระยอง ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านเพศ	51
4-15 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญ ของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน	51
4-16 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับ ความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรม ปิโตรเคมีจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน	52
4-17 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับ ความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรม ปิโตรเคมีจังหวัดระยอง โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน	53
4-18 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับ ความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรม ปิโตรเคมีจังหวัดระยอง ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน	54
4-19 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญ ของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี จังหวัดระยองกับด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) จำแนกตาม สถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน	55
4-20 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธี การรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี จังหวัดระยอง	57
4-21 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านเพศ	59

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-22 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับ ความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรม ปิโตรเคมีจังหวัดระยอง ในข้อที่ 11 การเข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านเพศ	60
4-23 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของ วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน	61
4-24 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของ วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัด ระยองกับข้อที่ 10 การศึกษาหลักธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ จำแนกตามสถานภาพ ทั่วไปด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน	62
4-25 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของ วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัด ระยองกับข้อที่ 11 การเข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร จำแนกตามสถานภาพ ทั่วไปด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน	63
4-26 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของ วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัด ระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน	64
4-27 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของ วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัด ระยอง โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน	65
4-28 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของ วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัด ระยองกับข้อที่ 4 การโทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323 จำแนกตาม สถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน	66
4-29 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของ วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัด ระยองกับข้อที่ 6 การแจ้งหัวหน้างานให้ทราบ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน	67

สารบัญรูปภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 แสดงอัตราผู้มีงานทำของจังหวัดระยองตั้งแต่ปี พ.ศ.2564-2567	2
1-2 แสดงอัตราการลาออกของพนักงานตั้งแต่ปี พ.ศ.2565-2567	2
1-3 แสดงอัตราผู้ป่วยโรคซึมเศร้าของจังหวัดระยองตั้งแต่ปี พ.ศ.2564-2567	3
2-1 กรอบแนวคิดงานวิจัย (Conceptual Framework)	32



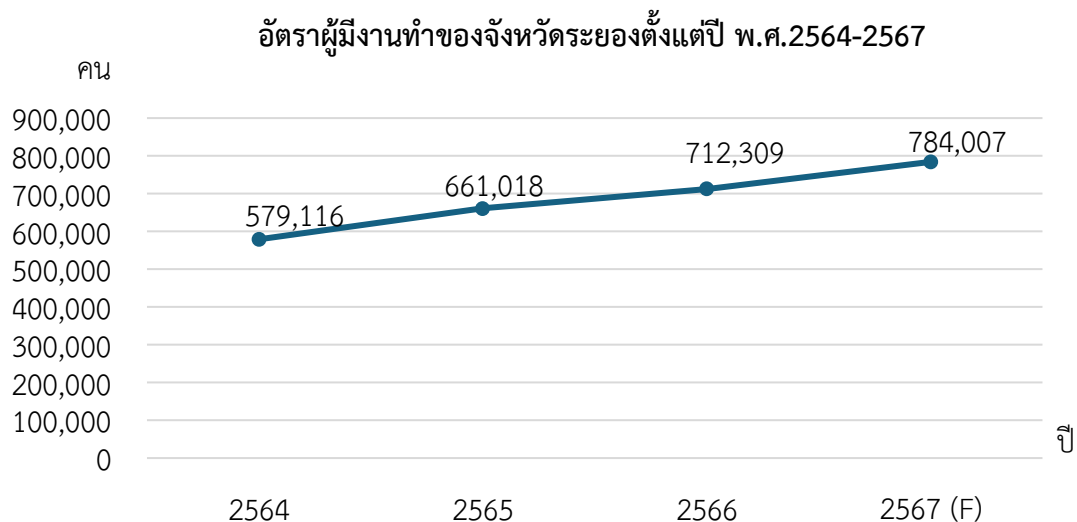
บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

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

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



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

ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดระยอง, 2567

จากภาพที่ 1-1 แสดงให้เห็นว่าอัตราผู้มีงานทำของจังหวัดระยองตั้งแต่ปี พ.ศ.2564-2567 มีอัตราเพิ่มสูงขึ้น คิดเป็นร้อยละ 9.58 ในขณะเดียวกันข้อมูลจากศูนย์ข้อมูลกลาง กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ชี้ให้เห็นว่าตั้งแต่ปี พ.ศ.2565-2567 มีอัตราการลาออกของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น ดังแสดงในภาพที่ 1-2

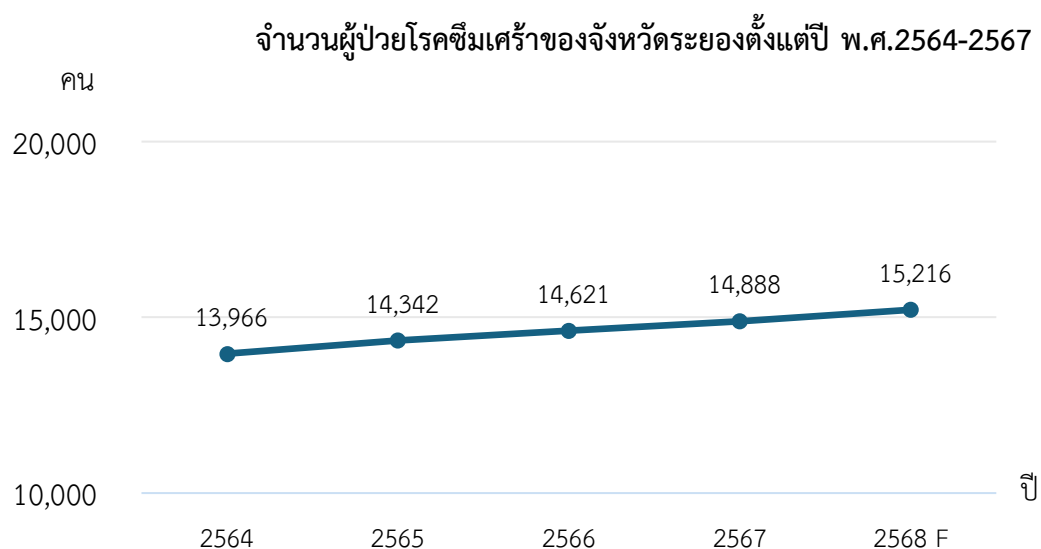


ภาพที่ 1-2 แสดงอัตราการลาออกของพนักงานตั้งแต่ปี พ.ศ.2565-2567

ที่มา : ระบบศูนย์ข้อมูลกลาง กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน, 2567

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

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 (สุเมย์, 2567) ร้ายแรงที่สุดคือเป็นโรคซึมเศร้า และข้อมูลจากกรมสุขภาพจิต พบว่าประชากรวัยทำงานมีความเครียดและภาวะเสี่ยงซึมเศร้าสูงถึงร้อยละ 9.25 โดยมีจำนวนผู้ป่วยโรคซึมเศร้าเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ดังภาพที่ 1-3



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

ที่มา : ศูนย์ความรู้โรคซึมเศร้าไทย กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2567

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

จากความเป็นมาและความสำคัญของประเด็นปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญของปัญหาการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีในจังหวัดระยอง เพื่อเป็นแนวทางในการรับมือต่อสถานการณ์ แก้ไขปัญหา และป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน อันจะนำไปสู่การพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาพจิตที่ดีของพนักงาน ลดอัตราการลาออก และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรโดยรวม

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่ได้กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นปัญหาของการวิจัยครั้งนี้เป็น 2 ข้อ ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของรูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง มีขอบเขตของการวิจัยเป็น 5 ข้อ ดังนี้

1.3.1 การวิจัยครั้งนี้จะรูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง

1.3.2 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง จำนวน 4,837 คน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2567) โดยยึดจากตารางสำเร็จรูปของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 370 ราย

1.3.3 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1.3.3.1 ตัวแปรอิสระ คือ สถานภาพทั่วไปและสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.3.3.2 ตัวแปรตาม คือ รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ได้แก่ การกลั่นแกล้งทางกาย วาจา สังคม ไซเบอร์ และวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน

1.3.4 พื้นที่ในการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาในพื้นที่อุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง

1.3.5 ระยะเวลาและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลของงานวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการในเดือนธันวาคม 2567 ถึงเดือนมกราคม 2568 และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการเก็บแบบสอบถาม

1.4 ข้อตกลงเบื้องต้น

การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง 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

การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง มีข้อจำกัดของการวิจัย ดังนี้

1.5.1 เนื่องจากงานวิจัยนี้เป็นการศึกษาสถานการณ์เพื่อดูทิศทางและแนวโน้มการกลั่นแกล้งในที่ทำงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง ทำให้ผลการศึกษาอาจแสดงถึงภาพรวมของการศึกษาในแนวกว้าง จึงควรมีการศึกษากการกลั่นแกล้งในที่ทำงานที่เน้นประเด็นเฉพาะต่อไปในอนาคต เช่น เน้นศึกษาในสายงาน แผนก หรือองค์กรใดองค์กรหนึ่ง เพื่อศึกษาหาที่มาและปัจจัยของการเกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน อันจะนำไปสู่แนวทางแก้ไขที่ถูกต้องในอนาคต

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง มีคำศัพท์ที่สำคัญเพื่อให้เข้าใจตรงกัน 7 ข้อ ดังนี้

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

1.6.2 การกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) หมายถึง การกลั่นแกล้งที่เกี่ยวข้องกับร่างกายและสวัสดิภาพของผู้ถูกกลั่นแกล้ง เช่น การทุบตี การเตะ ทำให้สะดุด การบีบ และการผลัก หรือสร้างความเสียหายต่อทรัพย์สิน

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

1.6.4 การกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) หมายถึง การกระทำเพื่อทำให้เสียหน้า หรือกลั่นแกล้งให้สูญเสียความสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างตั้งใจ เช่น ขับออกจากกลุ่ม กระจายข่าวลือให้เสียหาย กีดกันไม่ให้เข้ากลุ่ม ทำให้เกิดความอับอายในที่สาธารณะ

1.6.5 การกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) หมายถึง การกลั่นแกล้งบนโลกออนไลน์ผ่านสื่อต่าง ๆ ด้วยการหลอกลวง โพสต์ข้อความโจมตี ขู่ทำร้าย ประจาน ใช้ถ้อยหยาบคาย การคุกคามทางเพศ การแอบอ้างตัวตนของผู้อื่น การนำความลับของอีกฝ่ายมาเปิดเผย การสร้างกลุ่มในโซเชียลเพื่อโจมตีโดยเฉพาะ เพื่อให้อีกฝ่ายขายหน้าหรือทนไม่ได้

1.6.6 พนักงาน หมายถึง พนักงานที่ทำงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง

1.6.7 อุตสาหกรรมปิโตรเคมี หมายถึง อุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับการนำวัตถุดิบที่เป็นสารไฮโดรคาร์บอนเข้าสู่กระบวนการผลิต เพื่อต่อยอดและเพิ่มมูลค่าของผลิตภัณฑ์ขั้นปลาย วัตถุดิบหลักที่ใช้ในกระบวนการนี้ประกอบด้วยก๊าซธรรมชาติ คอนเดนเสท น้ำมันดิบ แนฟทา รวมถึงก๊าซไฮโดรคาร์บอน เช่น อีเทน โพรเพน และบิวเทน ซึ่งผ่านการแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์ปิโตรเคมีขั้นต้นในรูปของเม็ดพลาสติกและผงพลาสติก อันเป็นวัตถุดิบสำคัญสำหรับอุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์พลาสติกสำเร็จรูปหลากหลายประเภท

1.7 ประโยชน์ของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงรูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง 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 “การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง” นี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารต่าง ๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ดังนี้

2.1 อุตสาหกรรมปิโตรเคมี

2.1.1 ความสำคัญของอุตสาหกรรมปิโตรเคมี

2.1.2 ความเป็นมาของอุตสาหกรรมปิโตรเคมีในประเทศไทย

2.1.3 อุตสาหกรรมปิโตรเคมีของประเทศไทยในปัจจุบัน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้อง

2.2.1 ความหมายการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน

2.2.2 ประเภทของการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน

2.2.3 การกลั่นแกล้งทางกาย

2.2.4 การกลั่นแกล้งทางวาจา

2.2.5 การกลั่นแกล้งทางสังคม

2.2.6 การกลั่นแกล้งทางไซเบอร์

2.2.7 วิธีการป้องกันและวิธีการรับมือการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 รายงานวิจัยเรื่อง รูปแบบและลักษณะการมีส่วนร่วมในการกลั่นแกล้งบนพื้นที่สาธารณะออนไลน์

2.3.2 รายงานวิจัยเรื่อง การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของไทย : ประเภทและวิธีการแก้ไข

2.3.3 รายงานวิจัยเรื่อง การศึกษาสาเหตุและผลกระทบเชิงลึกของการตกเป็นเหยื่อการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ในที่ทำงาน

2.3.4 รายงานวิจัยเรื่อง ผลกระทบของการกลั่นแกล้งในที่ทำงานต่อผลการปฏิบัติงานผ่านพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

2.3.5 รายงานวิจัยเรื่อง Bullying, Cyberbullying, and LGBTQ Students

2.3.6 รายงานวิจัยเรื่อง การเปิดรับรูปแบบการกลั่นแกล้งบนโซเชียลมีเดีย (Cyber bullying) และความคิดเห็นต่อการรับมือของเจนเนอเรชันวาย (Generation Y)

2.3.7 รายงานวิจัยเรื่อง การกลั่นแกล้งในสถานที่ทำงานในบริษัทเอกชนของฟิลิปปินส์ : สาเหตุหลักของภาวะหมดไฟในการทำงาน

2.4 กรอบแนวคิดงานวิจัย

2.1 อุตสาหกรรมปิโตรเคมี

2.1.1 ความสำคัญของอุตสาหกรรมปิโตรเคมี

สำนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี สมาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (2562) กล่าวว่า อุตสาหกรรมปิโตรเคมีมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในระบบเศรษฐกิจและสังคม เนื่องจากเป็นแหล่งผลิตวัตถุดิบพื้นฐานที่ใช้ในอุตสาหกรรมต่าง ๆ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน โดยเป็นแหล่งวัตถุดิบสำหรับอุตสาหกรรมต่อเนื่อง เช่น เม็ดพลาสติก เส้นใยสังเคราะห์ และยางสังเคราะห์ ซึ่งถูกนำไปใช้เป็นวัตถุดิบในอุตสาหกรรมต่าง ๆ เช่น อุตสาหกรรมยานยนต์ อิเล็กทรอนิกส์ และบรรจุภัณฑ์ ช่วยเพิ่มมูลค่าและสร้างงานในภาคการผลิต นอกจากนี้อุตสาหกรรมปิโตรเคมีมีส่วนช่วยในการเพิ่มรายได้และการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ และยังทำให้เกิดการวิจัยพัฒนาซึ่งส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในอุตสาหกรรมอื่น ๆ รวมทั้งส่งผลให้เกิดการพัฒนาทักษะและความสามารถของแรงงานในประเทศ

สุรเชษฐ์ ชลธร (2565) ระบุว่า อุตสาหกรรมปิโตรเคมีมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย โดยเฉพาะหลังการค้นพบก๊าซธรรมชาติในอ่าวไทย ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการวางรากฐานความมั่นคงด้านพลังงานและเศรษฐกิจของประเทศ นับแต่นั้นรัฐบาลได้ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมปิโตรเคมีอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้อุตสาหกรรมนี้กลายเป็นกลไกสำคัญในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับทรัพยากรธรรมชาติ และเป็นรากฐานของภาคอุตสาหกรรมอื่น ๆ เช่น พลาสติก สิ่งทอ และอุตสาหกรรมยา

คงกระพัน อินทรแจ้ง (2567) กล่าวว่า อุตสาหกรรมปิโตรเคมีเป็นหนึ่งในภาคเศรษฐกิจที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย โดยมีส่วนสนับสนุนผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP) ประมาณร้อยละ 5 และสร้างการจ้างงานจำนวนมาก อุตสาหกรรมนี้มีการเติบโตอย่างโดดเด่นในจังหวัดระยอง ส่งผลให้จังหวัดดังกล่าวมีอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจสูงกว่ากรุงเทพมหานครมากกว่าสองเท่า ผลิตภัณฑ์จากอุตสาหกรรมปิโตรเคมีมีบทบาทสำคัญในชีวิตประจำวัน ครอบคลุมตั้งแต่บรรจุภัณฑ์พลาสติก อุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้า วัสดุก่อสร้าง ไปจนถึงอุปกรณ์ทางการแพทย์ การพัฒนาอุตสาหกรรมนี้จึงส่งผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี นอกจากนี้แนวโน้มของอุตสาหกรรมปิโตรเคมีในปัจจุบันมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาที่ยั่งยืนเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานสากลและแนวทางการพัฒนาทางเศรษฐกิจในอนาคต

2.1.2 ความเป็นมาของอุตสาหกรรมปิโตรเคมีในประเทศไทย

การพัฒนาอุตสาหกรรมปิโตรเคมีในประเทศไทยมีพัฒนาการที่สำคัญ โดยเริ่มจากบริบท การขาดแคลนน้ำมันในช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 ซึ่งผลักดันให้รัฐบาลไทยดำเนินนโยบายสำรวจและ พัฒนาแหล่งพลังงานภายในประเทศอย่างเป็นระบบ โดยในปี พ.ศ. 2514 มีการเริ่มต้นโครงการสำรวจ ปิโตรเลียมในอ่าวไทย และในปี พ.ศ. 2516 มีการค้นพบก๊าซธรรมชาติเป็นครั้งแรก นำไปสู่การจัดตั้ง การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย (ปัจจุบันคือ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)) ในปี พ.ศ. 2521 เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรพลังงานและวางรากฐานสำหรับอุตสาหกรรมปิโตรเคมีในเวลาต่อมา การลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานด้านพลังงานเริ่มต้นจากการก่อสร้างท่อส่งก๊าซธรรมชาติจากอ่าวไทย มายังจังหวัดระยองในปี พ.ศ. 2523 เพื่อนำไปใช้เป็นเชื้อเพลิงในโรงไฟฟ้า และมีการจัดตั้งโรงแยก ก๊าซธรรมชาติแห่งแรกในปี พ.ศ. 2527 เพื่อใช้ประโยชน์จากก๊าซธรรมชาติในกระบวนการผลิตปิโตรเคมี เช่น ก๊าซฮีเทน (C2) โพรเพน (C3) และบิวเทน (C4) ซึ่งเป็นวัตถุดิบหลักของอุตสาหกรรมพลาสติก และปิโตรเคมีขั้นกลางและขั้นปลายน้ำ (Petroleum Institute of Thailand – PIT, 2565)

พัฒนาการอุตสาหกรรมปิโตรเคมีของไทยสามารถแบ่งออกเป็น 4 ระยะสำคัญ ดังนี้

ระยะที่ 1 (พ.ศ. 2516 – 2532) ระยะเริ่มแรกของอุตสาหกรรมปิโตรเคมี มุ่งเน้นการใช้ ประโยชน์จากก๊าซธรรมชาติที่ค้นพบเพื่อลดการพึ่งพาการนำเข้า ส่งเสริมความมั่นคงทางพลังงาน และ เพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ โดยได้รับการสนับสนุนภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 และโครงการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ระยะที่ 1

ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2533 – 2553) ช่วงการเปิดเสรีทางเศรษฐกิจและขยายธุรกิจปิโตรเคมี ส่งผลให้เกิดการผลิตผลิตภัณฑ์ที่หลากหลายและเริ่มการส่งออกสู่ตลาดโลก โดยได้รับการสนับสนุน จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 และโครงการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเล ตะวันออก ระยะที่ 2

ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2554 – ปัจจุบัน) เป็นช่วงของการขยายตัวแบบครบวงจรและการควบรวม กิจการ ส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันระดับนานาชาติและเสริมสร้างความแข็งแกร่ง ของอุตสาหกรรม โดยดำเนินการภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11

ระยะที่ 4 (ปัจจุบัน – อนาคต) มุ่งเน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยนำนวัตกรรมและเทคโนโลยี มาพัฒนาผลิตภัณฑ์ควบคู่กับการคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ 12 และโครงการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC & EECi)

การเติบโตของอุตสาหกรรมปิโตรเคมีมีบทบาทสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศไทย โดยเฉพาะ ในพื้นที่จังหวัดระยอง ซึ่งเป็นศูนย์กลางของอุตสาหกรรมปิโตรเคมี มีมูลค่าการลงทุนสูงถึง 1.25 ล้านล้านบาท ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2535 และสร้างรายได้ประมาณ 836,000 ล้านบาทต่อปี คิดเป็น 5.2% ของ GDP ประเทศไทย อีกทั้งยังสร้างงานกว่า 414,000 ตำแหน่ง และสนับสนุนธุรกิจ

ขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) กว่า 3,000 ราย โดยในปี พ.ศ. 2565 ประเทศไทยมีกำลังการผลิตปิโตรเคมีรวม 36 ล้านตัน โดยกลุ่มบริษัท ปตท. ครองสัดส่วนการผลิต 51% และบริษัท พีทีที โกลบอล เคมิคอล จำกัด (มหาชน) (PTIT, 2023)

อุตสาหกรรมปิโตรเคมีของประเทศไทยเติบโตขึ้นจากการค้นพบก๊าซธรรมชาติและการพัฒนาอย่างเป็นระบบผ่านแผนยุทธศาสตร์ระดับประเทศ ทำให้ประเทศไทยกลายเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมปิโตรเคมีในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยมีแนวโน้มเติบโตอย่างยั่งยืน ผ่านการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีที่สอดคล้องกับแนวทางเศรษฐกิจหมุนเวียนและการพัฒนาอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม สร้างความเจริญเติบโตให้กับประเทศไทยอย่างต่อเนื่อง และไม่หยุดยั้งที่จะเติบโตพร้อมกับการพัฒนาอุตสาหกรรมปิโตรเคมีในอนาคตต่อไป (ศูนย์ข่าวพลังงาน, 2567)

2.1.3 อุตสาหกรรมปิโตรเคมีของประเทศไทยในปัจจุบัน

อุตสาหกรรมปิโตรเคมีของประเทศไทยมีบทบาทสำคัญในระดับภูมิภาคและระดับโลก โดยในปี 2565 ประเทศไทยมีกำลังการผลิตปิโตรเคมีรวมประมาณ 34.6 ล้านตัน ซึ่งจัดเป็นอุตสาหกรรมที่มีขนาดใหญ่ที่สุดในอาเซียนและอยู่ในอันดับที่ 16 ของโลก โครงสร้างการผลิตสามารถจำแนกออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ผลิตภัณฑ์ปิโตรเคมีขั้นต้น 13.2 ล้านตัน ผลิตภัณฑ์ปิโตรเคมีขั้นกลาง 8.5 ล้านตัน และผลิตภัณฑ์ปิโตรเคมีขั้นปลาย 12.8 ล้านตัน วัตถุดิบหลักที่ใช้ในกระบวนการผลิตคือ แนฟทา คิดเป็นสัดส่วนประมาณร้อยละ 66 ขณะที่กระบวนการผลิตประมาณร้อยละ 60 อยู่ในกลุ่มโอเลฟินส์ ผลิตภัณฑ์ปิโตรเคมีขั้นต้นและขั้นกลางมากกว่าร้อยละ 80 ถูกนำมาใช้เป็นวัตถุดิบในกระบวนการผลิตผลิตภัณฑ์ปิโตรเคมีขั้นปลายภายในประเทศ ส่วนผลิตภัณฑ์ปิโตรเคมีขั้นปลายประมาณร้อยละ 45 ถูกนำไปใช้ในอุตสาหกรรมต่อเนื่องที่สำคัญ ได้แก่ บรรจุภัณฑ์ ร้อยละ 38 สิ่งทอ ร้อยละ 18 อุตสาหกรรมยานยนต์ ร้อยละ 12 อิเล็กทรอนิกส์ ร้อยละ 11 และอุตสาหกรรมอื่น ๆ ร้อยละ 21 ในขณะที่อีกประมาณร้อยละ 55 ถูกส่งออก โดยส่วนใหญ่เป็นเม็ดพลาสติก โดยตลาดส่งออกหลักประกอบด้วยจีน ร้อยละ 31 ญี่ปุ่น ร้อยละ 10 อินโดนีเซีย ร้อยละ 10 เวียดนาม ร้อยละ 9 และอินเดีย ร้อยละ 8

ในปี 2566 อุตสาหกรรมปิโตรเคมีของไทยประสบภาวะชะลอตัว อันเป็นผลจากเศรษฐกิจที่ฟื้นตัวเฉพาะในภาคการท่องเที่ยวและภาคธุรกิจที่เกี่ยวข้อง ขณะที่ภาคการส่งออกและนำเข้าหดตัวลงที่อัตราร้อยละ -1.7 และ -3.1 ตามลำดับ สถานการณ์ดังกล่าวส่งผลกระทบต่อภาคการผลิตโดยรวม รวมถึงอุตสาหกรรมปลายน้ำของปิโตรเคมี เช่น อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ อิเล็กทรอนิกส์ และวัสดุก่อสร้าง ส่งผลให้ความต้องการใช้ผลิตภัณฑ์ปิโตรเคมีลดลง (Thian Thiumsak, 2567) และข้อมูลจากกระทรวงพาณิชย์ระบุว่า ในปี 2566 การส่งออกผลิตภัณฑ์ปิโตรเคมี รวมถึงพอลิเมอร์และยางสังเคราะห์ (HS 3901-3914 และ HS 4002) มีมูลค่าประมาณ 368,743 ล้านบาท จากการวิเคราะห์แนวโน้มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีในปี พ.ศ. 2567 โดยสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม

พบว่าดัชนีผลผลิตมีการขยายตัวร้อยละ 2.42 เมื่อเทียบกับปีก่อนหน้า โดยผลิตภัณฑ์ที่มีอัตราการขยายตัวสูงที่สุด ได้แก่ PLA ซึ่งขยายตัวถึงร้อยละ 60.24 รองลงมาคือ PET resin และ Propylene ที่ขยายตัวร้อยละ 11.83 และ 3.85 ตามลำดับ ทั้งนี้ปัจจัยสนับสนุนมาจากการเพิ่มขึ้นของวัตถุดิบและความต้องการที่ขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ในด้านการส่งออก มูลค่าการส่งออกผลิตภัณฑ์ปิโตรเคมี ในปี 2567 มีแนวโน้มขยายตัวร้อยละ 0.56 คิดเป็นมูลค่า 10,473.44 ล้านดอลลาร์สหรัฐ โดยผลิตภัณฑ์ที่มีการขยายตัวสูง ได้แก่ Ethylene และ PET resin ที่ขยายตัวร้อยละ 28.15 และ 5.95 ตามลำดับ ขณะที่การนำเข้ามีมูลค่า 6,228.83 ล้านดอลลาร์สหรัฐ ขยายตัวร้อยละ 5.88 โดย Paraxylene และ PE resin มีอัตราการขยายตัวสูงถึงร้อยละ 122.46 และ 18.57 ตามลำดับ สำหรับแนวโน้มในปี 2568 คาดการณ์ว่าดัชนีผลผลิตจะขยายตัวร้อยละ 2-5 และการส่งออกจะขยายตัวร้อยละ 3-5 อันเป็นผลมาจากการฟื้นตัวของเศรษฐกิจและภาวะเงินเฟ้อที่ลดลง กระแสการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่เพิ่มสูงขึ้นอาจส่งผลให้ความต้องการผลิตภัณฑ์ปิโตรเคมีมีแนวโน้มทรงตัวหรือชะลอตัวลงเล็กน้อย ซึ่งอาจส่งผลต่อการขยายตัวของการผลิตและการส่งออกในอนาคต นอกจากนี้ปัจจัยสนับสนุนการเติบโตของอุตสาหกรรมในปี 2568 ยังรวมถึงแนวโน้มการปรับลดอัตราดอกเบี้ยตามทิศทางของสหรัฐอเมริกา ซึ่งจะช่วยกระตุ้นการลงทุนและการบริโภค ประกอบกับค่าเงินบาทที่มีแนวโน้มอ่อนค่าเมื่อเทียบกับปีก่อนหน้า แม้ว่าจะยังคงมีความท้าทายจากการปรับตัวเพิ่มขึ้นของราคาน้ำมันและอาหารในตลาดโลก

กองทุนการเงินระหว่างประเทศ (IMF) คาดการณ์ว่า ในช่วงปี 2567-2569 เศรษฐกิจโลกจะขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 3.2 ต่อปี โดยเศรษฐกิจจีน ซึ่งเป็นผู้บริโภคผลิตภัณฑ์ปิโตรเคมีรายใหญ่ที่สุดของโลก คาดว่าจะเติบโตเฉลี่ยร้อยละ 4.2 ต่อปี ซึ่งต่ำกว่าค่าเฉลี่ยร้อยละ 7.7 ต่อปี ในช่วงปี 2553-2562 ศูนย์วิจัยกรุงศรีคาดการณ์ว่า อุตสาหกรรมปิโตรเคมีจะเผชิญแรงกดดันจากกำลังการผลิตใหม่ที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ขณะที่อุปสงค์ฟื้นตัวในอัตราที่ต่ำ ส่งผลให้การเติบโตของความต้องการบริโภคผลิตภัณฑ์ปิโตรเคมีทั่วโลกในช่วงปี 2567-2569 อยู่ที่ร้อยละ 1.5-2.5 ต่อปี ซึ่งต่ำกว่าค่าเฉลี่ยร้อยละ 3.1 ต่อปีในช่วงปี 2553-2562 นอกจากนี้ ความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจโลก ประกอบกับการเพิ่มขึ้นของกำลังการผลิตใหม่จากหลายประเทศ ทำให้อุปทานส่วนเกินของผลิตภัณฑ์ปิโตรเคมีในปี 2567 มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเป็นประมาณ 220 ล้านตัน จาก 191 ล้านตันในปี 2565 สำหรับแนวโน้มในปี 2568 และ 2569 คาดว่าเศรษฐกิจของประเทศสำคัญ เช่น สหรัฐอเมริกาและจีน จะยังคงเติบโตในอัตราที่ต่ำ ส่งผลให้อุตสาหกรรมปลายน้ำฟื้นตัวอย่างค่อยเป็นค่อยไป อีกทั้งอุปทานผลิตภัณฑ์ปิโตรเคมีในภูมิภาคเอเชียมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น จากการขยายกำลังการผลิต โดยเฉพาะในประเทศจีน ซึ่งมีการลงทุนในนิคมอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขนาดใหญ่ตั้งแต่ช่วงวิกฤต COVID-19 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการผลิตภายในประเทศและลดการนำเข้า สถานการณ์ดังกล่าวอาจทำให้ผลิตภัณฑ์ปิโตรเคมีบางประเภทเผชิญภาวะอุปทานส่วนเกิน จากการวิเคราะห์ของศูนย์วิจัยกรุงศรีคาดการณ์ว่าในช่วงปี 2567-2569

ปริมาณการบริโภคผลิตภัณฑ์ปิโตรเคมีภายในประเทศและการส่งออกจะขยายตัวเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 1-2 ต่อปี ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มการเติบโตของอุตสาหกรรมที่อยู่ภายใต้ความท้าทายจากปัจจัยภายนอก ทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานในตลาดโลก

2.2 แนวคิดและทฤษฎีจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้รวบรวมเนื้อหาที่สำคัญเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย เรื่อง “การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง” สรุปได้ 7 ข้อ ดังนี้

2.2.1 ความหมายของการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน

เจษฎา นกน้อย (2562) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งในที่ทำงาน คือ สถานการณ์ที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลถูกบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่นกระทำพฤติกรรมในแง่ลบเป็นระยะเวลานาน และผู้ถูกกระทำยากที่จะปกป้องตนเองจากพฤติกรรมดังกล่าวได้ การกลั่นแกล้งในที่ทำงานเกิดขึ้นได้ในหลายรูปแบบ แต่ไม่ว่าจะเป็นการกลั่นแกล้งในรูปแบบใดก็ตามล้วนส่งผลกระทบต่อผู้ตกเป็นเหยื่อและองค์กรทั้งสิ้น

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

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

ปราณี ปวิณขนา (2567) ระบุว่า การกลั่นแกล้ง (Bullying) คือ พฤติกรรมที่ผู้กระทำไม่ว่าจะเป็นคนเดียวหรือรวมตัวกันเป็นกลุ่มไปกลั่นแกล้งเหยื่อ โดยมีเจตนาที่จะทำร้ายร่างกายหรือจิตใจอีกฝ่าย

(Deliberate) เป็นการแกล้งกันซ้ำ ๆ (Repeated) และต้องการให้อีกฝ่ายรู้สึกสิ้นหวัง ไม่มีอำนาจที่จะสู้ได้ (Power Imbalance) โดยการกลั่นแกล้งของผู้ใหญ่ที่ทำงาน มีตัวละครที่เกี่ยวข้องกับการกลั่นแกล้งกันของผู้ใหญ่คล้ายกับเด็ก คือ มีคนที่ถูกแกล้ง คนที่ไปแกล้งคนอื่น และคนที่เห็นเหตุการณ์ คนทุกคนมีสิทธิ์ที่จะถูกแกล้งได้ขึ้นอยู่กับว่าไปอยู่ในสถานการณ์แบบไหน รูปแบบการแกล้งอาจจะไม่เห็นชัดเจนเหมือนตอนเด็กที่มักจะมีหลักฐานหลงเหลือไว้ เช่น รอยขีด รอยขีด สมุดถูกฉีก การกลั่นแกล้งกันของคนที่เป็นผู้ใหญ่ซับซ้อนและน่ากลัวกว่าตอนเป็นเด็ก เนื่องจากเจตนาที่ต้องการจะทำให้อีกฝ่ายเดือดร้อนบางครั้งเป็นเรื่องที่รุนแรง เช่น ต้องการให้ลาออกจากที่ทำงาน ทำให้อีกฝ่ายไม่ได้รับตำแหน่งที่ดีขึ้น บางครั้งอาจถึงขั้นอยากให้อีกฝ่ายบาดเจ็บหนักหรือเสียชีวิต คนที่อยู่ต่อหน้าเรา เขาอาจทำเป็นดี แต่เบื้องหลังอาจกลั่นแกล้งเราอย่างร้ายกาจ เช่น ไปให้ข้อมูลเท็จเรื่องของเรา กับหัวหน้างาน ทำลายผลงานที่เราทำส่ง จ้างคนมาทำให้เราบาดเจ็บ ปล่อยข่าวลือทางโซเชียลมีเดีย ดังนั้น การคบกับใครไม่ว่าจะเป็นสถานะใด เราต้องมีความระมัดระวังตัว เช่น ไม่บอกเลขบัตรเครดิต กับเพื่อนกรณีที่เพื่อนขอยืมเงินชั่วคราว ไม่บอกข้อมูลที่เป็นเรื่องส่วนตัว สิ่งเหล่านี้ไม่ได้เป็นการให้มองโลกในแง่ร้าย แต่เป็นการมองโลกตามความเป็นจริง เพื่อที่จะคิดวิเคราะห์แยกแยะ (Critical Thinking) กับทุกสิ่งที่เกิดขึ้น

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

มูลนิธิยุวพัฒน์ (2562) กล่าวว่า การกลั่นแกล้ง (Bullying) หมายถึง พฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับในสังคม โดยพฤติกรรมนั้นเป็นความตั้งใจกระทำให้ผู้อื่นได้รับความทุกข์ความเจ็บปวด เพื่อให้ตนเองรู้สึกมีอำนาจ หรือมีพลังเหนือกว่าผู้อื่น อีกทั้งการกระทำดังกล่าวจะเกิดขึ้นซ้ำ ๆ อย่างต่อเนื่องและมีระยะเวลายาวนาน

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (2564) กล่าวว่า บุคคลที่มีแนวโน้มตกเป็นเป้าของการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ได้แก่ ผู้ที่มีอายุน้อย ขาดประสบการณ์ในการทำงาน มีระดับความรู้และตำแหน่งงานต่ำ รวมถึงผู้ที่มีบุคลิกภาพในเชิงลบ ซึ่งลักษณะดังกล่าวทำให้บุคคลกลุ่มนี้มีโอกาสสูงที่จะถูกกลั่นแกล้ง ในทางตรงกันข้าม พนักงานที่มีบุคลิกภาพมั่นคงทางอารมณ์ มีจิตสำนึก และมีความประนีประนอม มักไม่ได้รับผลกระทบจากการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ส่วนผู้ที่กระทำการกลั่นแกล้ง มักเป็นบุคคลที่มีพฤติกรรมก้าวร้าวและมีเจตนาทำร้ายผู้อื่น ซึ่งอาจแสดงออกอย่างเปิดเผย เช่น การใช้กำลัง การแสดงความโกรธอย่างรุนแรง การทำลายทรัพย์สิน หรือการข่มขู่ผู้อื่น นอกจากนี้การกลั่นแกล้งอาจอยู่ในรูปแบบของพฤติกรรมก้าวร้าวที่แอบแฝง ซึ่งแม้ว่าจะไม่ได้แสดงออกอย่างชัดเจน แต่โดยส่วนใหญ่ผู้กระทำตระหนักดีว่าการกระทำของตนสร้างความเจ็บปวดหรือส่งผลในเชิงลบต่อผู้ที่ถูกกลั่นแกล้ง

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

Kumar และ Goldstein (2020) กล่าวว่า การถูกกลั่นแกล้งนั้นส่งผลให้ผู้ที่ถูกกระทำเกิด ความรู้สึกเสียใจ รู้สึกน้อยเนื้อต่ำใจ รู้สึกด้อยค่า ขาดความมั่นใจรวมถึงการถูกทำร้ายจิตใจนำไปสู่ ความเครียด วิตกกังวล มีภาวะซึมเศร้า รู้สึกโดดเดี่ยวและมีความคิดที่จะฆ่าตัวตาย รู้สึกถึงชีวิตที่ได้ น้อยกว่าปกติ

Roberts et al. (2020) อธิบายว่า การกลั่นแกล้งในสถานที่ทำงานเป็นพฤติกรรมที่ส่งผล ให้บุคคลรู้สึกไม่ได้รับการยอมรับหรือถูกคุกคาม ซึ่งอาจแสดงออกผ่านการกระทำที่ก้าวร้าวหรือ พฤติกรรมเชิงลบที่ทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานขาดความเป็นมิตรและเต็มไปด้วยความเป็น ปฏิปักษ์ โดยพฤติกรรมดังกล่าวอาจนำไปสู่บรรยากาศการทำงานที่เป็นพิษและส่งผลกระทบต่อสุขภาพ ต่อบุคคลในองค์กรโดยรวม ผลกระทบจากการกลั่นแกล้งในที่ทำงานอาจรวมถึงประสิทธิภาพ การทำงานและความพึงพอใจในงานที่ลดลง รวมถึงการเพิ่มขึ้นของระดับความเครียดและปัญหา สุขภาพจิต เช่น ความวิตกกังวล ภาวะซึมเศร้า อาการตื่นตระหนก หรือภาวะความเครียด หลังเหตุการณ์สะเทือนใจ (PTSD) นอกจากนี้ ผู้ที่เผชิญกับการกลั่นแกล้งยังอาจประสบกับปัญหา ด้านสุขภาพกาย เช่น อาการปวดศีรษะเรื้อรัง ภาวะนอนไม่หลับ หรืออาการขาดสมาธิ ซึ่งอาจส่งผล ให้เกิดอัตราการลาออกของพนักงานที่สูงขึ้น ทั้งนี้ ผลกระทบดังกล่าวมิได้จำกัดเฉพาะบุคคลที่เป็น เป้าหมายของการกลั่นแกล้งเท่านั้น แต่ยังอาจส่งผลกระทบต่อพนักงานคนอื่น ๆ ที่แม้จะไม่ได้ถูกกลั่นแกล้ง โดยตรง แต่ต้องทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นมิตรและเต็มไปด้วยความตึงเครียด ที่เกิดจากพฤติกรรมของผู้กลั่นแกล้ง

2.2.2 ประเภทของการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน

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 ต่อย เตะ ฯลฯ รวมถึงการทำให้ข้าวของเสียหาย เอาของไปซ่อนหรือทิ้ง ฯลฯ

ประเภทที่ 2 การบูลลี่ทางคำพูด (Verbal Bullying) เป็นการกลั่นแกล้งที่รวมทั้งคำพูดที่พูด ออกไป ท่าทางที่แสดงออก หรือผ่านการเขียนด้วยถ้อยคำหยาบคาย จนทำให้อีกฝ่ายรู้สึกไม่ดี เช่น การล้อเลียนท่าทาง การล้อปมด้อยทางรูปร่าง การตั้งฉายา การล้อชื่อพ่อแม่ การด่าทอว่าร้ายเกี่ยวกับ เพศสภาพ การเยาะเย้ย การข่มขู่ด้วยคำพูด การแสดงสีหน้าหรือสัญญาณมือที่หยาบคาย ฯลฯ

ประเภทที่ 3 การบูลลี่ทางสังคม (Social Bullying) เป็นการกลั่นแกล้งเพื่อให้อีกฝ่าย อับอายและไม่เป็นที่ยอมรับของสังคม ส่งผลให้ผู้ถูกกระทำไม่อยากเข้าสังคม เช่น การปล่อยข่าวลือ การกีดกันไม่ให้เข้ากลุ่มหรือทำกิจกรรมร่วมด้วย การกีดกันคนอื่นไม่ให้เป็นเพื่อนหรือคุยด้วย การหัวเราะเยาะเมื่ออีกฝ่ายทำอะไรผิดพลาด ฯลฯ

ประเภทที่ 4 การบูลลี่ทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) เป็นการกลั่นแกล้งผ่านทางอินเทอร์เน็ต รวมถึงผ่านโทรศัพท์มือถือในรูปแบบของภาพ เสียง ข้อความ เช่น การโทรศัพท์ไปคุกคามข่มขู่ การพิมพ์ข้อความที่เป็นคำหยาบหรือกล่าวหาในทางไม่ดี การโพสต์ข้อมูลส่วนตัวของผู้อื่น ให้เป็นที่อับอาย การเผยแพร่ภาพอนาจาร การสร้างบัญชีบนช่องทางออนไลน์เพื่อโจมตีอีกฝ่าย ในทางเสียหาย ฯลฯ

ปรำกฏิพย์ บุญไชยอภิสิทธิ์ (2567) ระบุประเภทของการกลั่นแกล้งไว้ 4 ประเภท ดังนี้

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

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

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

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

มูลนิธิยุวพัฒน์ (2562) แยกประเภทของการกลั่นแกล้งไว้ 4 ประเภท ดังนี้

ประเภทที่ 1 การกลั่นแกล้งทางร่างกาย เป็นลักษณะของการทำร้ายร่างกาย การชกต่อย การผลัก การตบตี

ประเภทที่ 2 การกลั่นแกล้งทางสังคมหรือด้านอารมณ์ เป็นลักษณะของการใช้กลุ่มเพื่อนหรือสังคมกดดันและทำให้บุคคลแยกออกจากกลุ่ม เป็นผลทำให้เกิดความรู้สึกเจ็บปวดหรือเสียใจจากการกระทำดังกล่าว

ประเภทที่ 3 การกลั่นแกล้งทางคำพูด เป็นลักษณะการพูดที่ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกหรือทำให้เจ็บปวด จะเกิดขึ้นในสถานการณ์ที่มีการขู่ ข่มขู่ เยาะเย้ย ข่มขู่ การพูดจาดูถูก เสียดสีกันในกลุ่มเพื่อน หรือการวิจารณ์ด้วยคำพูดในลักษณะข่าวลือ คำนิทา และการพูดจาโกหกบิดเบือนข้อมูลที่ไม่เป็นจริง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความเจ็บปวด

ประเภทที่ 4 การกลั่นแกล้งบนโลกออนไลน์ เป็นประเภทหนึ่งของการกลั่นแกล้งที่เกิดขึ้นใหม่ และเป็นประเด็นปัญหาสำคัญในสังคม โดยใช้เครื่องมือสื่อสารเป็นเครื่องมือหลัก เช่น สมาร์ทโฟน

แท็บเล็ต คอมพิวเตอร์เชื่อมต่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ ในการโจมตี ขู่ทำร้าย หรือใช้ถ้อยหยาบคาย การคุกคามทางเพศแบบออนไลน์ การแอบอ้างตัวตนของผู้อื่น การนำความลับของอีกฝ่ายมาเปิดเผย การหลอกลวง การสร้างกลุ่มในโซเชียลเพื่อโจมตีโดยเฉพาะ เพื่อให้อีกฝ่ายขายหน้าหรือทนไม่ได้ จนกลายเป็นปัญหามานานปลาย

Alysia Marshall-Seslar (2024) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งสามารถจำแนกออกเป็น 4 ประเภทหลัก ดังนี้

ประเภทที่ 1 การกลั่นแกล้งทางร่างกาย หมายถึง พฤติกรรมที่ใช้ร่างกายหรือวัตถุเป็นเครื่องมือในการทำร้ายหรือข่มขู่ผู้อื่น

ประเภทที่ 2 การกลั่นแกล้งทางวาจา เป็นการใช้อำนาจเป็นเครื่องมือในการทำร้ายหรือข่มขู่ผู้อื่น โดยอาจอยู่ในรูปของการดูถูก เสียดสี หรือล้อเลียน

ประเภทที่ 3 การกลั่นแกล้งทางสังคม เป็นพฤติกรรมที่มุ่งทำลายความสัมพันธ์ทางสังคมหรือชื่อเสียงของบุคคลเป้าหมาย เช่น การแพร่ข่าวลือหรือการกีดกันออกจากกลุ่ม

ประเภทที่ 4 การกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ ถือเป็นรูปแบบหนึ่งของการกลั่นแกล้งทางวาจาหรือทางสังคม ซึ่งเกิดขึ้นผ่านช่องทางสื่อสารดิจิทัล เช่น แอปพลิเคชันส่งข้อความ เว็บไซต์เกมออนไลน์ อีเมล การส่งข้อความทางโทรศัพท์ หรือโซเชียลมีเดีย การกลั่นแกล้งในลักษณะนี้สามารถขยายผลไปในวงกว้างและส่งผลกระทบต่อบุคคลเป้าหมายได้อย่างรุนแรง

2.2.3 การกลั่นแกล้งทางกาย

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

ณัฏฐ์ธมานันท์ ข้ามสาม และคณะ (2564) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งทางกายยังส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตของผู้ถูกกระทำ โดยการกลั่นแกล้งที่เกิดขึ้นต่อเนื่องและซ้ำซากอาจนำไปสู่ความเครียดและภาวะซึมเศร้าในระยะยาว ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ถูกกระทำเกิดความรู้สึกสูญเสียความนับถือตนเอง (Self-Esteem) และลดทอนศักยภาพในการทำงาน การเผชิญหน้ากับการถูกกลั่นแกล้งทางกายอย่างต่อเนื่องอาจทำให้ผู้ถูกกระทำเกิดอาการวิตกกังวลต่อการปฏิบัติงาน และอาจมี

ความเสี่ยงสูงที่จะเกิดภาวะเครียดหลังเหตุการณ์สะเทือนขวัญ (PTSD) ซึ่งเป็นภาวะทางจิตที่ต้องได้รับการดูแลจากผู้เชี่ยวชาญ การเกิดภาวะเหล่านี้ย่อมส่งผลเสียต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ทำให้บรรยากาศการทำงานเสื่อมโทรมและอาจส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์กรในภาพรวม

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

ปริญญ์ เรืองทิพย์ (2564) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งทางกาย หมายถึง พฤติกรรมที่มีเจตนาใช้ความรุนแรงทางกายภาพต่อบุคคลอื่น โดยพฤติกรรมที่พบได้บ่อยคือ การทำร้ายทางกาย เช่น การผลัก การตบตี หรือการกระทำที่ก่อให้เกิดบาดเจ็บทางร่างกาย โดยมักเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมที่ผู้กระทำรู้สึกว่ามีอำนาจเหนือกว่าและใช้การกระทำรุนแรงเพื่อยืนยันอำนาจและทำให้ผู้ถูกระทำรู้สึกกลัวหรือต่ำต้อย การกระทำดังกล่าวไม่เพียงแต่ก่อให้เกิดความเจ็บปวดทางร่างกายเท่านั้น แต่ยังส่งผลกระทบต่อทางด้านจิตใจ ทำให้ผู้ที่ตกเป็นเหยื่อรู้สึกหวาดกลัว วิตกกังวล และขาดความมั่นใจในตนเอง ซึ่งอาจส่งผลในระยะยาวต่อการพัฒนาความสัมพันธ์ทางสังคมของผู้ที่ถูกกระทำ

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

วรรณ ดาราพงษ์ (2563) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งทางกายมักเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นซ้ำ ๆ โดยผู้กระทำจะรู้สึกพึงพอใจจากการที่สามารถควบคุมหรือสร้างความทุกข์ทรมานให้กับผู้อื่น พฤติกรรมเช่นนี้ไม่ได้มีผลเพียงแค่ต่อร่างกายของผู้ถูกระทำเท่านั้น แต่ยังสร้างบาดแผลทางจิตใจที่ยากจะรักษา โดยเฉพาะในกรณีที่พฤติกรรมการกลั่นแกล้งเหล่านี้เกิดขึ้นในช่วงเวลายาวนานหรืออย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ถูกระทำเกิดความบอบช้ำทางจิตใจและรู้สึกโดดเดี่ยวจากสังคม ส่งผล

กระทบต่อสุขภาพจิตในระยะยาว และอาจทำให้ผู้ที่ตกเป็นเหยื่อเกิดการหลีกเลี่ยงสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

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

อุษณีย์ ดันสูงเนิน และสุมาลี วงษ์ชีวิต (2567) กล่าวว่า ปัจจัยทางครอบครัวและรูปแบบการเลี้ยงดูมีผลอย่างลึกซึ้งต่อการพัฒนาพฤติกรรมการกลั่นแกล้งทางกายของบุคคล หากบุคคลเติบโตมาในครอบครัวที่ขาดการสนับสนุนทางอารมณ์ หรือเป็นครอบครัวที่ใช้ความรุนแรงเป็นเครื่องมือในการควบคุม สมาชิกในครอบครัวอาจมีแนวโน้มที่จะเรียนรู้และนำพฤติกรรมรุนแรงมาไว้ในอนาคต การขาดแบบอย่างที่ดีและการขาดการอบรมสั่งสอนที่เหมาะสมจากครอบครัวเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการกลั่นแกล้งทางกายในสังคม ซึ่งไม่เพียงแต่ส่งผลต่อพฤติกรรมในระดับบุคคล แต่ยังส่งผลต่อภาพรวมของสังคมด้วย

2.2.4 การกลั่นแกล้งทางวาจา

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2562) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งทางคำพูด เป็นลักษณะการพูดที่ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกหรือทำให้เจ็บปวด จะเกิดขึ้นในสถานการณ์ที่มีการขู่ ข่มขู่ เยาะเย้ย ข่มขู่ การพูดจาดูถูก เสียดสีกันในกลุ่มเพื่อน หรือการวิจารณ์ด้วยคำพูดในลักษณะขำล้อ คำนินทา และการพูดจาโกหกบิดเบือนข้อมูลที่ไม่เป็นจริง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความเจ็บปวด

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

ทวิศักดิ์ สิริรัตนธาดา (2565) กล่าวว่า การบูลลี่ทางคำพูด เป็นการกลั่นแกล้งที่รวมทั้งคำพูดที่พูดออกไป ท่าทางที่แสดงออก หรือผ่านการเขียนด้วยถ้อยคำหยาบคาย จนทำให้อีกฝ่ายรู้สึกไม่ดี เช่น การล้อเลียนท่าทาง การล้อปมด้อยทางรูปร่าง (Body Shaming) การตั้งฉายา การล้อชื่อพ่อแม่ การด่าทอ การว่าร้ายเกี่ยวกับเพศสภาพ การเยาะเย้ย การข่มขู่ด้วยคำพูด การแสดงสีหน้าหรือสัญญาณมือที่หยาบคาย ฯลฯ

มูลนิธิยุวพัฒน์ (2562) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งทางคำพูด เป็นลักษณะการพูดที่ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกหรือทำให้เจ็บปวด จะเกิดขึ้นในสถานการณ์ที่มีการยั่วเย้า แหย่แหยะ ช่มชู้ การพูดจาตู่ถูก เสียดสีกันในกลุ่มเพื่อน หรือการวิจารณ์ด้วยคำพูดในลักษณะขำลือ คำนินทา และการพูดจาโกหกบิดเบือนข้อมูลที่ไม่เป็นจริง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความเจ็บปวด

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

หยกฟ้า อิศรานนท์ (2566) กล่าวว่า การรังแกทางวาจา คือ การใช้คำพูดที่ทำให้ผู้ถูกกระทำรู้สึกเจ็บปวดใจ รู้สึกอับอาย เป็นการพูดยั่วเย้า ยั่วแหย่ เสียดสี นินทา ปลอ่ยข่าวโคมลอยให้บุคคลที่เป็นเหยื่อ รู้สึกเสียหายจากสิ่งที่ผู้กระทำได้พูดออกมา การรังแกประเภทนี้จึงมีเส้นบาง ๆ ระหว่างการรับรู้ของผู้กระทำที่มองว่าเป็นการล้อเล่นเฉย ๆ ขณะที่ผู้ถูกกระทำอาจตีความได้ว่าผู้กระทำมีเจตนาที่ทำให้เขา รู้สึกเจ็บปวดทางจิตใจ และได้รับผลในระยะยาว

สำนักงานวิจัยและพัฒนาการศึกษา (2566) ระบุว่า การกลั่นแกล้งทางวาจาเป็นพฤติกรรมที่ใช้ภาษาหรือคำพูดในลักษณะต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดความเดือดร้อนหรือส่งผลกระทบทางจิตใจต่อบุคคลเป้าหมาย ลักษณะของการกลั่นแกล้งประเภทนี้อาจอยู่ในรูปแบบของการแสดงความคิดเห็นเชิงลบเกี่ยวกับลักษณะทางกายภาพ ความเชื่อทางศาสนา เชื้อชาติ ความพิการ รสนิยมทางเพศ หรือปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับอัตลักษณ์ของบุคคล นอกจากนี้การใช้ถ้อยคำที่สื่อถึงการดูถูกเหยียดหยาม หรือการล้อเลียนยังถือเป็นการกระทำที่ส่งผลกระทบทางอารมณ์และสังคมอย่างมีนัยสำคัญ

2.2.5 การกลั่นแกล้งทางสังคม

โกวิท นพพร (2562) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) เป็นการสร้างกระแสในสังคมเพื่อกดดันและทำร้ายเหยื่อทางอ้อม โดยอาศัยแรงสนับสนุนจากบุคคลรอบข้างให้ร่วมกันกระทำต่อเหยื่อเพียงคนเดียว ตัวอย่างของพฤติกรรมดังกล่าว ได้แก่ การเผยแพร่คลิปวิดีโอของเหยื่อ หรือการสร้างข่าวลือ ซึ่งส่งผลให้ผู้รับสารหลงเชื่อและร่วมกันเผยแพร่ข้อมูลออกไปเป็นวงกว้าง จนกระทั่งเหยื่อสูญเสียพื้นที่ทางสังคมและไม่สามารถดำรงสถานะในสังคมได้ตามปกติ

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

ทวีศักดิ์ สิริรัตน์เรขา (2565) กล่าวว่า การบูลลี่ทางสังคม (Social Bullying) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งทำให้อีกฝ่ายรู้สึกอับอายและถูกกีดกันจากสังคม ส่งผลให้ผู้ถูกกระทำเกิดความไม่มั่นใจและหลีกเลี่ยงการเข้าสังคม รูปแบบของการกลั่นแกล้งประเภทนี้ ได้แก่ การปลอ่ยข่าวลือ การกีดกันไม่ให้เข้าร่วมกลุ่มหรือทำกิจกรรม การชักจูงผู้อื่นไม่ให้คบหา หรือพูดคุยกับเหยื่อ ตลอดจนการหัวเราะเยาะ

เมื่ออีกฝ่ายกระทำสิ่งใดผิดพลาด ซึ่งล้วนส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจและการใช้ชีวิตในสังคมของผู้ถูกรกระทำ

ปรางทิพย์ บุญไชยอภิสิทธิ์ (2567) อธิบายว่า การกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งทำลายชื่อเสียงหรือสถานะทางสังคมของบุคคลเป้าหมาย ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดความอับอายและกระทบกระเทือนทางจิตใจอย่างรุนแรง การกลั่นแกล้งในลักษณะนี้สามารถปรากฏในหลายรูปแบบ อาทิ การเผยแพร่ข้อมูลเท็จ การปล่อยข่าวลือที่สร้างความเสียหาย การคุกคามทางสังคม ตลอดจนการใช้คำพูดหรือพฤติกรรมที่แสดงถึงการดูถูกเหยียดหยาม นอกจากนี้การกลั่นแกล้งทางสังคมอาจปรากฏในรูปแบบของการใช้มุกตลกเพื่อสร้างความอับอายในที่สาธารณะหรือการกีดกันทางสังคม ทำให้บุคคลเป้าหมายโดดเดี่ยวและสูญเสียความน่าเชื่อถือ พฤติกรรมเหล่านี้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อความมั่นใจในตนเองของผู้ถูกรกระทำ และอาจนำไปสู่ปัญหาด้านสุขภาพจิต ตลอดจนความยากลำบากในการปรับตัวทางสังคม

Alysia Marshall-Seslar (2022) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) หมายถึง การกระทำที่มุ่งทำลายความสัมพันธ์หรือชื่อเสียงของบุคคลอื่น ซึ่งส่งผลกระทบเชิงลบต่อสุขภาพจิตของผู้ถูกรกระทำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานตามธรรมชาติของมนุษย์ การกลั่นแกล้งทางสังคมสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งในพื้นที่ออนไลน์และการปฏิสัมพันธ์แบบเผชิญหน้า โดยสามารถจำแนกได้เป็น 2 ประเภทหลัก ได้แก่

ประเภทที่ 1 การกลั่นแกล้งทางสังคมโดยอ้อม มักตรวจพบได้ยากและมักไม่มีหลักฐานชัดเจน ซึ่งปรากฏในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การเพิกเฉย การหลีกเลี่ยงการสื่อสาร การกีดกันออกจากกิจกรรมกลุ่ม การแทรกแซงความสัมพันธ์กับผู้อื่น และการเผยแพร่ข่าวลือ

ประเภทที่ 2 การกลั่นแกล้งทางสังคมโดยตรง แม้จะชัดเจนกว่าแต่ยังคงเป็นเรื่องยากในการรายงานเนื่องจากมักเป็นคำกล่าวอ้างที่ขัดแย้งกันระหว่างฝ่ายต่าง ๆ รูปแบบการกลั่นแกล้งประเภทนี้รวมถึงการแสดงความไม่ยอมรับโดยตรง การโน้มน้าวผู้อื่นให้แบ่งแยกบุคคลหนึ่งออกจากกลุ่ม และการทำให้เกิดความอับอาย

2.2.6 การกลั่นแกล้งทางไซเบอร์

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

กัญญารักษ์ บึงไผ่ (2566) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งออนไลน์นั้นเป็นพฤติกรรมที่ส่งผลกระทบต่อจิตใจหรือความรู้สึกของเด็กหรือเยาวชนผู้ถูกลั่นแกล้งโดยตรง ดังนั้น จึงอาจเกิดปัญหาในกรณี

การกลั่นแกล้ง ล้อเลียนเพื่อความสนุกสนานที่บุคคลธรรมดาทั่ว ๆ ไปอาจรู้สึกขบขัน แต่เด็กหรือเยาวชนผู้ถูกกลั่นแกล้งกลับรู้สึกซึมเศร้า เจ็บปวด หรือเสียใจ เนื่องจากเด็กหรือเยาวชนเชื่อว่าการถูกดูถูก โดยข้อความที่ไม่น่าเชื่อนั้นเป็นการสะท้อนภาพที่มองตัวเด็กหรือเยาวชนคนนั้น

คณะจิตวิทยา (2566) กล่าวว่า แรงจูงใจหลักของผู้รังแกในการก่อการข่มเหงรังแกทางโลกไซเบอร์เกิดจากความสะดวกและรวดเร็วในการกระทำ ซึ่งนำไปสู่ความพึงพอใจในหลายด้าน เช่น ความมีอำนาจ ศักดิ์ศรี การแสดงออกถึงความก้าวร้าว การแก้แค้น ความอิจฉา การได้รับความสนใจ การดูเจ้งและแข่งกร้าว รวมถึงการเป็นที่เกรงกลัวจากผู้อื่น ทั้งนี้ การกระทำดังกล่าวมักไม่ถูกจับได้ นอกจากนี้ยังมีแรงจูงใจอื่น ๆ เช่น ความสนุกสนาน การลดความเบื่อหน่าย ความรู้สึกดลกขบขัน การโด่งดัง และการมีอำนาจ หรือทำเพียงเพราะรู้สึกดีเฉย ๆ

ปราณี ปวิณขนา (2567) ระบุว่า การกลั่นแกล้งทางโซเชียลมีเดีย เป็นพฤติกรรมที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องและอาจส่งผลกระทบต่อผู้ถูกรังแก ลักษณะของการกลั่นแกล้งประเภทนี้มักปรากฏในรูปแบบของการแสดงความคิดเห็นที่เป็นการด่าทอ ใส่ร้าย หรือเผยแพร่ข้อมูลเท็จ ซึ่งมักเกิดขึ้นจากแรงจูงใจที่หลากหลาย เช่น ความต้องการได้รับการยอมรับในโลกออนไลน์ ความเครียดที่สะสมจากชีวิตจริง หรือความเข้าใจผิดว่าการแสดงพฤติกรรมดังกล่าวในสื่อดิจิทัลจะไม่สามารถถูกตรวจสอบตัวตนได้ ผลกระทบของการกลั่นแกล้งทางโซเชียลมีเดียไม่ได้จำกัดเพียงความรู้สึกไม่สบายใจในระยะสั้น แต่ยังอาจก่อให้เกิดปัญหาทางสุขภาพจิตในระยะยาว เช่น โรคซึมเศร้า (Depressive Disorder) โรควิตกกังวล (Anxiety Disorder) และภาวะเครียดหลังเผชิญเหตุการณ์ร้ายแรง (Post-Traumatic Stress Disorder) ในบางกรณี ผู้ถูกรังแกอาจเผชิญกับความกดดันทางจิตใจจนถึงขั้นทำร้ายตนเองหรือพยายามฆ่าตัวตาย เพื่อป้องกันผลกระทบที่รุนแรงจากการกระทำดังกล่าว ควรมีการตระหนักรู้ถึงผลลัพธ์ของการใช้ถ้อยคำในสื่อออนไลน์ ผู้ใช้สื่อสังคมควรพิจารณาอย่างรอบคอบก่อนโพสต์หรือแสดงความคิดเห็น โดยอาจใช้วิธีพิมพ์ข้อความไว้ในแอปพลิเคชันที่ไม่เชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต และอ่านทบทวนหลายครั้งก่อนเผยแพร่ นอกจากนี้ การพิจารณามุมมองของผู้อื่น (Empathy) ถือเป็นแนวทางสำคัญในการลดพฤติกรรมการกลั่นแกล้งทางดิจิทัล โดยให้ลองนึกถึงความรู้สึกของตนเองหากตกอยู่ในสถานการณ์เดียวกัน ทั้งนี้ การสร้างวัฒนธรรมออนไลน์ที่ปลอดภัยและเคารพซึ่งกันและกันเป็นสิ่งจำเป็นต่อการลดปัญหาการกลั่นแกล้งทางโซเชียลมีเดียในสังคมปัจจุบัน

ปริญดา จีระสมบัติ (2563) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งบนโซเชียลมีเดีย เป็นการกลั่นแกล้งผู้อื่นด้วยข้อความ อีเมล รูปภาพ ผ่านเว็บไซต์หรือช่องทางต่าง ๆ บทอินเทอร์เน็ต ผ่านเครื่องมือหรืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ ที่เป็นการล้อเลียนที่สร้างความกังวลใจให้ผู้อื่นอาจส่งผลกระทบต่อผู้ถูกกลั่นแกล้งเกิดความไม่สบายใจ ตลอดจนรู้สึกเครียด ด้วยการกระทำที่ใช้

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

มูลนิธิยุวพัฒน์ (2562) ระบุว่า สาเหตุของการเกิด Cyber Bullying เกือบทั้งหมด มักเริ่มก่อตัวจากความขัดแย้ง ความเห็นต่าง หรือมีกรณีพิพาทระหว่าง 2 คน ลูกหลานจนเป็นชนวนของการกลั่นแกล้งกันในโลกออนไลน์ นอกจากนี้ผู้คนยังเข้าใจว่าโซเชียลมีเดียคือพื้นที่ส่วนตัว สามารถใช้ระบายความรู้สึกได้ 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 ต่ำทอ ด้วยถ้อยคำหยาดคาย ตอกย้ำปมด้อยทำให้เสียความมั่นใจ

ประเภทที่ 5 ส่งข้อความ รูป วิดีโอ หรืออะไรก็ตามที่ทำให้คนอื่นอับอายบนอินเทอร์เน็ต รวมถึงข่มขู่

ประเภทที่ 6 หยอกล้อ ยั่วโมโหจนอีกฝ่ายเผยความลับที่น่าอายของตัวเองบนโลกออนไลน์

ประเภทที่ 7 เห็นการกลั่นแกล้งบนโลกออนไลน์แล้วเข้าไปร่วมด้วย

มูลนิธิส่งเสริมสื่อเด็กและเยาวชน (2561) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ คือ การกลั่นแกล้ง รังแก หรือคุกคาม โดยเจตนาผ่านสื่อดิจิทัล หรือสื่อออนไลน์ เช่น โทรศัพท์มือถือ คอมพิวเตอร์ และแท็บเล็ต ผู้ที่กลั่นแกล้งจะส่งข้อความหรือรูปภาพ ผ่าน SMS กล่องข้อความ และแอปพลิเคชัน หรือ ส่งผ่านออนไลน์ในสื่อสังคม กระดานสนทนา หรือเกมออนไลน์ที่ผู้ใช้สามารถเปิดดูมีส่วนร่วมหรือแบ่งปันเนื้อหาได้ การกลั่นแกล้งลักษณะนี้มักกระทำซ้ำ ๆ ไปยังเหยื่อ โดยผู้รังแกจะเปิดเผยหรือปิดบังตัวตนก็ได้วิธีการคือ ส่งโพสต์หรือแชร์ข้อมูลด้านลบ เป็นเท็จหยาดคาย และทำร้ายจิตใจผู้อื่น บางกรณีการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์อาจรวมถึง การแชร์ข้อมูล ส่วนตัวของผู้อื่นโดยมีเจตนา เพื่อที่จะทำให้เจ้าตัวอับอาย หรือทำลายชื่อเสียง บางครั้งการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์เลยไปถึงระดับที่ผิดกฎหมาย หรือเป็นอาชญากรรมได้ ประการสำคัญการปฏิบัติต่อผู้อื่นโดยไม่เจตนาหรือไม่สุภาพเพียงครั้งเดียว ไม่อาจถือว่าเป็นการกลั่นแกล้งได้คุณลักษณะประการสำคัญของการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์คือ เป็นการกระทำที่จงใจและกระทำต่อผู้ถูกรังแกซ้ำ ๆ หลายครั้ง

อุษณีย์ ดันสูงเนิน และสุมาลี วงษ์วิจิต (2567) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งออนไลน์ หมายถึง การสื่อสารใด ๆ ทางอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งรวมถึงการสื่อสารโดยใช้

คอมพิวเตอร์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์อื่น ๆ เว็บไซต์เครือข่ายสังคม ข้อความตัวอักษร เว็บไซต์ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งเป็นการสื่อสารซ้ำ ๆ หรือต่อเนื่องทำให้ผู้อื่นเกิดความกลัว วิตกกังวล ทำให้อับอาย หดหู่ ทำให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ อารมณ์ โดยประการ ที่น่าจะทำให้ผู้อื่นนั้นเสียชื่อเสียง ถูกดูหมิ่น หรือถูกเกลียดชัง

Huang et al. (2019) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งบนโลกออนไลน์ (Cyber Bullying) มักทำผ่านสื่อสังคมออนไลน์ที่เปิดพื้นที่ให้มีการแลกเปลี่ยนพูดคุยโดยใช้เครื่องมือสื่อสาร เช่น สมาร์ทโฟน แท็บเล็ต คอมพิวเตอร์เชื่อมต่อเครือข่ายสังคมออนไลน์เป็นหลัก ลักษณะที่พบได้บ่อยแก่ การโจมตีขู่ทำร้าย หรือใช้ถ้อยคำหยาบคาย การคุกคามทางเพศบนออนไลน์การแอบอ้างตัวตนของผู้อื่น การนำความลับของอีกฝ่ายมาเปิดเผย การหลอกลวง การสร้างกลุ่มในโซเชียลเพื่อโจมตีโดยเฉพาะ เพื่อให้อีกฝ่ายขายหน้าหรือทนไม่ได้และนำไปสู่ปัญหาอื่น ๆ ตามมามากมาย

2.2.7 วิธีการป้องกันและวิธีการรับมือการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน

โกวิท ทรัพย์ (2562) ระบุว่า หลายครั้งที่การบูลลี่เกิดขึ้นเพียงเพราะความสนุกชั่ววูบ ความโกรธชั่วคราว หรือเป็นเพียงการตัดสินใจชั่วขณะ แต่ผลที่ตามมาอาจมากมายและส่งผลยาวนานสำหรับผู้ถูกรังแก ดังนั้น การรู้จักรับมือกับการบูลลี่อาจช่วยหลีกเลี่ยงบาดแผลทั้งทางกาย ใจ และสังคมมี 5 วิธี ดังนี้

วิธีที่ 1 ใช้ความนิ่งสงบการบูลลี่ การนิ่งเฉยต่อการบูลลี่ช่วยให้เรื่องราวการบูลลี่หายไปอย่างรวดเร็ว เนื่องจากผู้กระทำมักมีเจตนาให้เหยื่อตอบโต้ เพื่อสร้างกระแสความรุนแรง หรือเพิ่มความสนใจ แต่เมื่อผู้ถูกรังแกเลือกที่จะนิ่งเฉย ผู้ลงมือบูลลี่อาจรู้สึกเบื่อและถอยทัพไปเองในที่สุด

วิธีที่ 2 ตอบโต้อย่างสุภาพ ด้วยคำพูดและการแสดงออกว่าไม่ได้รู้สึกสนุก หรือไม่ชอบการกระทำรวมถึงวาจาต่าง ๆ ที่ถูกกล่าวถึงด้วยคำพูดและท่าทีสุภาพ ไม่ตะโกน ขึ้นเสียง หรือใช้คำหยาบคาย รวมถึงชี้แจงอย่างชัดเจนหากเรื่องที่ถูกรังแกหาไม่เป็นจริง

วิธีที่ 3 พูดคุยกับเพื่อนร่วมชะตากรรมเพื่อช่วยกันแก้ไข บางครั้งการถูกบูลลี่ไม่ได้เกิดขึ้นกับบุคคลเพียงคนเดียว การหาผู้ร่วมถูกรังแกจะเป็นการเพิ่มหลักฐานและพยานว่า ผู้บูลลี่สร้างเรื่องขึ้นทำร้ายเหยื่อมากกว่าจะเป็นเรื่องจริง นอกจากนี้เพื่อนร่วมชะตากรรมอาจเป็นที่ปรึกษาคลายทุกข์ได้เป็นอย่างดี

วิธีที่ 4 เปลี่ยนสิ่งแวดล้อม หากการบูลลี่นั้นทำร้ายร่างกายหรือจิตใจจนยากยอมรับ การเปลี่ยนที่ทำงาน กลุ่มเพื่อน ก็อาจช่วยฟื้นฟูภาวะบอบช้ำจากการถูกบูลลี่ได้เร็วขึ้น

วิธีที่ 5 ปรึกษานักจิตวิทยาหรือจิตแพทย์ หลายครั้งที่การบูลลี่ล้ำเส้นเหยื่อจนกดดันจิตใจ สร้างบาดแผล จนผู้ถูกรังแกไม่สามารถอยู่ในสังคมต่อไป บางกรณีอาจกลายเป็นความเครียด ปลีกตัวจากสังคม ไปจนถึงขั้นเก็บกด เป็นโรคซึมเศร้า และจบลงด้วยการฆ่าตัวตาย ดังนั้นทางออกที่ดี

คือ การพบผู้เชี่ยวชาญไม่ว่าจะเป็นนักจิตวิทยา หรือจิตแพทย์ เพื่อปรึกษา ทำการรักษาอย่างถูกวิธี และมีประสิทธิภาพ

ทวิชต์ สิริรัตนเรขา (2565) ให้คำแนะนำเมื่อถูกบูลลี่ว่า ควรรับมือกับการบูลลี่ด้วย 7 วิธี 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 สิ่งแรกที่ต้องทำคือ การบล็อกและรายงานไปยังผู้ดูแลแพลตฟอร์มนั้น

ปรางทิพย์ บุญไชยอภิสิทธิ์ (2567) แนะนำวิธีการรับมือเมื่อมีการ Bully เกิดขึ้นว่ามีหลายสิ่งที่สามารถทำได้หากคุณถูกรังแกหรือรู้จักใครที่ถูกรังแกมี 6 วิธี ดังนี้

วิธีที่ 1 บอกผู้ใหญ่ที่ไว้วางใจได้ ผู้ใหญ่ที่อยู่ในตำแหน่งที่มีอำนาจ เช่น พ่อแม่ ครู หรือนักจิตวิทยา โรงเรียน การรายงานการกลั่นแกล้งถือเป็นเรื่องสำคัญ หากไม่มีการรายงาน ก็จะกลายเป็นการอนุญาตให้ผู้กลั่นแกล้งใช้ความรุนแรงมากขึ้นเรื่อย ๆ

วิธีที่ 2 พยายามหลีกเลี่ยง ไม่สนใจพวกคนที่ Bully เดินจากไป เพิกเฉย ทำเหมือนพวกเขาเหล่านั้นไม่มีตัวตน พยายามแสดงให้เห็นว่าเราไม่ได้รู้สึกกลัวหรืออ่อนแอ

วิธีที่ 3 พยายามไม่ใช้กำลังตอบโต้ เพราะอาจโดนรังแกหรือมีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น

วิธีที่ 4 ฝึกความเชื่อมั่นในตัวเอง ค้นหาข้อดีหรือจุดเด่นในตัวเอง ชื่นชมและให้กำลังใจตัวเอง

วิธีที่ 5 ยินยอมเพื่อเพื่อนและคนอื่น ๆ ที่เห็นว่าเขาถูกรังแก การกระทำของนี้จะช่วยให้เหยื่อรู้สึกได้รับความช่วยเหลือและสนับสนุน และอาจหยุดการกลั่นแกล้งได้

วิธีที่ 6 พยายามเก็บหลักฐานที่ถูกกลั่นแกล้ง เช่น รูปภาพ ข้อความ คลิปวิดีโอ หรือภาพถ่ายร่องรอยการบาดเจ็บ เพื่อใช้ในการดำเนินคดีตามกฎหมายถ้าจำเป็น

ปราณี ปวีณชนา (2567) ระบุว่า การแก้ไขและป้องกันปัญหาการกลั่นแกล้ง (Bullying) จำเป็นต้องเริ่มจากการทำความเข้าใจร่วมกันของทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นเด็กหรือผู้ใหญ่ว่า การกลั่นแกล้ง

ไม่ใช่เพียงเรื่องเล็กน้อยหรือเป็นเพียงการหยอกล้อทั่วไป แต่เป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อสังคมและผู้ถูกกระทำในระยะยาว โดยเฉพาะในกรณีของเด็ก การกลั่นแกล้งในวัยเด็กไม่ควรถูกมองว่าเป็นพฤติกรรมปกติที่สามารถปล่อยให้เด็กจัดการกันเอง เนื่องจากเมื่อการกลั่นแกล้งเริ่มต้นขึ้น เหยื่อมักเผชิญกับพฤติกรรมกดขี่อย่างต่อเนื่องจากทั้งผู้กระทำเดิมและบุคคลอื่นที่เข้าร่วมในพฤติกรรมดังกล่าว ลักษณะทางสังคมของเด็กมีโครงสร้างที่คล้ายคลึงกับสังคมของผู้ใหญ่ ซึ่งประกอบไปด้วยลำดับชั้นทางอำนาจ (Social Hierarchy) โดยมีบุคคลที่มีอำนาจเหนือกว่าและผู้ที่อยู่ภายใต้การควบคุม ดังนั้นการป้องกันและแก้ไขปัญหากลั่นแกล้งจำเป็นต้องได้รับการดูแลจากผู้ใหญ่ ไม่เพียงแต่เพื่อช่วยเหลือเหยื่อ แต่ยังต้องคำนึงถึงผู้กระทำและผู้ที่อยู่ในเหตุการณ์ด้วย สำหรับแนวทางในการดูแลตนเองเมื่อตกเป็นเหยื่อของการกลั่นแกล้ง มีแนวทางสำคัญที่สามารถนำไปใช้ได้ 9 วิธี ดังนี้

วิธีที่ 1 หลีกเลียงหรือพยายามเอาตัวเองออกจากสังคม สถานการณ์ที่มีการกลั่นแกล้งกัน หากจำเป็นให้ระมัดระวังตัว คิดวิธีป้องกันตัวเอง หาทางหนีทีไล่

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

วิธีที่ 3 บอกความรู้สึกของตัวเอง (I-Message) และยืนหยัดสิทธิ (Assertive) กับผู้กระทำ ต้องตั้งสติให้ได้ก่อน หากอยู่ในสถานการณ์ที่สามารถบอกความรู้สึกได้ให้บอกไป เช่น “เราไม่ชอบที่ เธอเอาเราไปนินทาเรื่องที่ไม่จริง สิ่งที่คุณพูดมันทำให้เราเสียหาย ถ้าเธอไม่พอใจหรือสงสัยอะไร มาคุยกับเราจะดีกว่า”

วิธีที่ 4 ระบายความรู้สึกที่เกิดขึ้น เล่าเรื่องที่ถูกลั่นแกล้งให้คนที่ไวใจฟัง ขอคำปรึกษาและความช่วยเหลือ

วิธีที่ 5 ถ้าเรื่องการกลั่นแกล้งส่งผลเสียอย่างมากกับเรา ให้แจ้งผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบให้ดำเนินการเรื่องนี้ คิดวางแผนให้รอบคอบว่าจะแจ้งใครบ้างและในรูปแบบไหน บางครั้งโลกไม่ได้ยุติธรรมกับเราเสมอไป เช่น การไปแจ้งกับหัวหน้าที่เข้าข้างอีกฝ่ายอาจทำให้ถูกลั่นแกล้งมากกว่าเดิม ดังนั้นต้องแจ้งกับหลายหน่วยงานและหลายคนเพื่อให้มีพยาน

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

วิธีที่ 7 ปรับวิธีการคิดว่าเราไม่ใช่ฝ่ายผิด เหยื่อบางคนโทษตัวเอง ตั้งสติให้ดี ทำความเข้าใจว่าเหยื่อไม่ได้เป็นฝ่ายผิดและไม่ใช่เรื่องที่น่าอับอายในการที่จะบอกผู้กระทำหรือคนอื่นถึงเรื่องที่เกิดขึ้น

วิธีที่ 8 มองหาข้อดีเพื่อเพิ่มความมั่นใจในตัวเอง คนที่ถูกลั่นแกล้งมักจะสูญเสียความมั่นใจในตัวเอง (Low Self-Esteem) เช่น ถูกผู้กระทำต่อว่า คนรอบตัวโทษว่าเป็นความผิดของเหยื่อ ดังนั้นเราต้องพยายามหาข้อดีที่ตัวเองมีอยู่ ชื่นชมตัวเอง เรียกความมั่นใจในตัวเองให้กลับคืนมา เช่น การทำ

บางอย่างให้สำเร็จตามที่ตั้งเป้าไว้ เพื่อให้เรารู้สึกว่ายังควบคุมชีวิตตัวเองได้อยู่ (Sense of Mastery) ลองถามคนรอบข้างที่เราสนิทว่าตัวเรามีข้อดีอะไรบ้าง

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

สุเมย์ ฤทธินำสุข (2562) แนะนำว่าเมื่อเกิดเหตุการณ์การกลั่นแกล้งขึ้นจริง วิธีการแก้ไขของคนไทยส่วนใหญ่จะเป็นรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ (Informal Resolution) โดยจะอดทนเท่าที่ตนเองสามารถรับมือได้ก่อนโดยการนิ่งเฉยไม่ตอบโต้และทำเป็นไม่ใส่ใจ แต่ถ้าเมื่อถึงจุดที่ไม่สามารถอดทนต่อไปได้อีกนั้นจะเข้าสู่ขั้นตอนการขอปรึกษากับผู้ใหญ่หรือคนรอบข้างผ่านการระบายหรือเล่าเหตุการณ์ที่ตนเองเผชิญให้ผู้ฟัง เป็นลักษณะของการจัดการค่อยเป็นค่อยไปแบบไม่เป็นทางการ มีความประนีประนอมยอมกันอยู่ โดยไม่ได้ไปถึงขั้นของการรายงานให้องค์กรหรือผู้มีอำนาจในการจัดการเรื่องนี้ทราบเพื่อเข้าสู่กระบวนการตามนโยบายบริษัท

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

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 รายงานวิจัยเรื่อง รูปแบบและลักษณะการมีส่วนร่วมในการกลั่นแกล้งบนพื้นที่สาธารณะออนไลน์ (พรชนก ดาวประดับ, 2560)

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากร รูปแบบการกระทำ เนื้อหา และลักษณะการมีส่วนร่วมในการกลั่นแกล้งบนโลกออนไลน์ ผ่านการศึกษานวนเพ่งเพชฌัญญูที่มีผู้ติดตามจำนวนมากและมีบทบาทสำคัญในการสื่อสารข้อมูลในสังคม ได้แก่ เพจหม่อมโพธิ์ดำ, เพจอีเจียบเลียบด่วน, เพจอีจัน และเพจสัตว์โลกอมติน โดยจะศึกษาจากเนื้อหาในหมวดของพฤติกรรมการรังแกบนพื้นที่สาธารณะออนไลน์ (Cyberbullying) ใน 8 ประเภท คือ การกีดกัน การเกาะติดชีวิตออนไลน์ของผู้อื่น การนิทา การล้อลวง การละเมิดทางเพศ การปลอมตัวเป็นผู้อื่น การคุกคามบนโลกออนไลน์ และการต่อสูบบนโลกออนไลน์ ซึ่งมีทั้งสิ้นจำนวน 600 โฟสต์ การวิจัยนี้ดำเนินการโดยใช้วิธีการเชิงปริมาณ (Quantitative Method) โดยทำการเก็บข้อมูลด้วยการลงรหัสเนื้อหา (Coding Sheets) เพื่อทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ในรูปแบบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม

การกลั่นแกล้งและการตอบสนองของผู้ใช้เฟซบุ๊ก อาทิ การกดไลค์ (Likes) การแสดงความคิดเห็น (Comments) และการแบ่งปัน (Shares) เนื้อหาบนเพจเฟซบุ๊กเหล่านี้ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ผลการศึกษาพบว่า เป้าหมายของการกลั่นแกล้งส่วนใหญ่เป็นเพศชายที่ไม่ระบุช่วงอายุ โดยรูปแบบการกลั่นแกล้งที่พบมากที่สุดคือ การล่อลวงและเผยแพร่ข้อมูลส่วนตัว เนื้อหาที่ใช้ในการกลั่นแกล้งแบ่งเป็นสองประเภทหลัก ได้แก่ เนื้อหาที่ไม่ใช่คำพูดซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในรูปแบบภาพนิ่ง และเนื้อหาที่ใช้คำพูดส่วนใหญ่เป็นข้อความที่มักแสดงความรู้สึกอย่างชัดเจน ในด้านการมีส่วนร่วมของผู้ติดตามบนเพจเฟซบุ๊ก โพสต์ที่เกี่ยวข้องกับการกลั่นแกล้งพบว่า มีการกดถูกใจ (Likes) ในช่วง 10,001 เป็นต้นไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50 ขณะที่การแบ่งปัน (Shares) ในช่วง 1 – 500 มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 70 และมีการแสดงความคิดเห็น (Comments) ในช่วง 1 – 500 มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42 สะท้อนให้เห็นระดับการมีส่วนร่วมที่สูง โดยเฉพาะในกรณีที่เนื้อหาที่มีผลกระทบต่ออารมณ์หรือเป็นประเด็นที่สังคมให้ความสนใจ ผลการวิจัยนี้ได้แสดงให้เห็นถึงแนวโน้มพฤติกรรม การกลั่นแกล้งในพื้นที่ออนไลน์และรูปแบบการตอบสนองของผู้ใช้สื่อสังคมออนไลน์ในประเทศไทย ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากลยุทธ์เพื่อป้องกันและลดพฤติกรรม การกลั่นแกล้งในสังคมออนไลน์อย่างเป็นรูปธรรม

2.3.2 รายงานวิจัยเรื่อง การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของไทย : ประเภทและวิธีการแก้ไข (สุเมย์ ฤทธินำสุข, 2562)

การศึกษาค้นคว้านี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานการณ์การกลั่นแกล้งในองค์กรไทยภาคเอกชน รวมถึงศึกษาประเภทของการกลั่นแกล้งและวิธีการจัดการปัญหาของผู้ที่ถูกกลั่นแกล้ง โดยประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดของ Einarsen ที่ใช้พฤติกรรมเชิงลบเป็นตัวชี้วัดการกลั่นแกล้งในองค์กร การศึกษานี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานภาคเอกชนที่มีประสบการณ์การทำงานไม่ต่ำกว่า 6 เดือน จำนวน 403 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ความถี่และร้อยละ

ผลการวิจัยพบว่า มีสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานในองค์กรไทยภาคเอกชนเกิดขึ้นจริง โดยพบว่าร้อยละ 21 หรือมีประมาณ 1 ใน 5 ของผู้ตอบแบบสอบถามประสบกับพฤติกรรมเชิงลบ ตั้งแต่สองพฤติกรรมขึ้นไปในระยะเวลาไม่ต่ำกว่า 6 เดือน รูปแบบการกลั่นแกล้งที่พบมากที่สุดในทุกสัปดาห์หรือทุกวันคือ การกลั่นแกล้งที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยเฉพาะในลักษณะของการถูกจับตาตลอดเวลา อีกทั้งกลุ่มคนที่ตระหนักได้ว่าตนเองกำลังถูกกลั่นแกล้งในองค์กรน้อยกว่ากลุ่มคนที่กำลังประสบปัญหาการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงานอยู่จริง โดยเมื่อพิจารณาในกลุ่มผู้ที่เข้าเกณฑ์การถูกกลั่นแกล้ง มีเพียงร้อยละ 34 ที่ตระหนักว่าตนกำลังเผชิญกับการกลั่นแกล้ง หรือเกือบ 2 ใน 3

ของผู้ที่ถูกกลั่นแกล้งไม่ได้รับรู้ว่ตนกำลังตกอยู่ในสถานการณ์ดังกล่าว สำหรับวิธีการรับมือกับการถูกกลั่นแกล้งพบว่า ผู้ที่อยู่ในเกณฑ์การถูกกลั่นแกล้งส่วนใหญ่เลือกที่จะนิ่งเฉย ไม่ตอบโต้ต่อพฤติกรรมดังกล่าว และและไม่ใช่ใจ ผลการศึกษานี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนามาตรการแก้ไขปัญหาการกลั่นแกล้งในสถานที่ทำงานของประเทศไทยต่อไป

2.3.3 รายงานวิจัยเรื่อง การศึกษาสาเหตุและผลกระทบเชิงลึกของการตกเป็นเหยื่อการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ในที่ทำงาน (พิริยะ กิมาลี, 2562)

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสาเหตุ พฤติกรรม และผลกระทบของการตกเป็นเหยื่อการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ในที่ทำงาน โดยเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) จำนวน 9 ท่าน ประกอบด้วยเพศชาย 4 คน และเพศหญิง 5 คน ที่มีอายุระหว่าง 27-41 ปี ซึ่งเคยมีประสบการณ์การตกเป็นเหยื่อการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ในที่ทำงานที่หลากหลายและแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า สาเหตุของการตกเป็นเหยื่อการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ในที่ทำงานมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ประการแรกคือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน อาทิ ความผิดพลาดในการทำงาน การดำเนินงานนอกเหนือขอบเขตความรับผิดชอบ และการส่งมอบงานล่าช้า ประการที่สองเกี่ยวข้องกับทีม ซึ่งรวมถึงความขัดแย้งระหว่างสมาชิก การแข่งขันภายในหน่วยงาน และรูปแบบการสื่อสารภายในทีม ประการที่สามเกี่ยวข้องกับปัจจัยระดับองค์กร ได้แก่ ลักษณะการวางตัวของบุคลากร วัฒนธรรมองค์กร รูปแบบภาวะผู้นำ การกำหนดบทบาทหน้าที่ นโยบายองค์กร โครงสร้างการบริหาร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้พฤติกรรมและรูปแบบการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ที่พบในการศึกษาประกอบด้วย การใช้ข้อความหรือภาพในเชิง เสียดสี ล้อเลียน การใส่ร้ายป้ายสี การนินทา การถูกประจาน การถูกต่อว่า ตำหนิ การใช้วาจาไม่สุภาพ การถูกขโมยผลงาน และการการถูกเพิกเฉยในกลุ่มสนทนาออนไลน์ ทั้งนี้ผลกระทบจากการถูกกลั่นแกล้งสามารถจำแนกที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิต ได้แก่ มีผลต่อความวิตกกังวลรับรู้ถึงความเครียด มีความรู้สึกซึมเศร้า และมีความรู้สึกโดดเดี่ยว ตามลำดับ ในผลลัพธ์ด้านงาน ได้แก่ มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน มีความผูกพันในงานลดลง มีความพึงพอใจในงานลดลงตามลำดับ โดยผลกระทบทั้งด้านการปฏิบัติงานและสุขภาพจิตมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงซึ่งกันและกัน

2.3.4 รายงานวิจัยเรื่อง ผลกระทบของการกลั่นแกล้งในที่ทำงานต่อผลการปฏิบัติงานผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (พิชชาภา บุญณสะ, 2563)

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และระดับผลการปฏิบัติงาน เพื่อศึกษาอิทธิพลของการกลั่นแกล้งในที่ทำงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน เพื่อศึกษาอิทธิพลของการกลั่นแกล้งในที่ทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และเพื่อศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling design) และการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience sampling design) ซึ่งอยู่ในกลุ่มของประชากรที่สนใจศึกษา เพื่อให้ได้ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 322 คน ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.58 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.426 – 0.712 เมื่อพิจารณารายข้อคำถามพบว่า ระดับความคิดเห็นที่ว่า ท่านต้องเผชิญกับภาระงานที่มากเกินไป มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 1.75 รองลงมาคือ ระดับความคิดเห็นที่ว่า ท่านได้รับข้อมูลที่ไม่เพียงพอ ทำให้ส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.73 และลำดับสุดท้าย คือ ระดับความคิดเห็นที่ว่า ท่านถูกคุกคามหรือถูกทำร้ายร่างกาย มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 1.18

2.3.5 รายงานวิจัยเรื่อง Bullying, Cyberbullying, and LGBTQ Students (Sameer & Justin, 2020)

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานการณ์และผลกระทบของการกลั่นแกล้งของกลุ่มเยาวชนและคนหนุ่มสาวหรือคนรุ่นใหม่ที่มีรสนิยมทางเพศ (Sexual Orientation) หรืออัตลักษณ์ทางเพศ (Gender Identity) ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา ที่มีการแสดงออกที่แตกต่าง มักตกเป็นเหยื่อในการถูกกลั่นแกล้งและเป็นปัญหายาวนาน ซึ่งการใช้เทคโนโลยีที่เพิ่มขึ้นในเยาวชนส่งผลให้มีพฤติกรรมในการรังแกบนออนไลน์เกิดขึ้นนั่นคือการกลั่นแกล้งทางอินเทอร์เน็ตที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อเยาวชนที่เป็นกลุ่ม Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Queer (LGBTQ)

ผลสำรวจจากงานวิจัยนี้พบว่า การกลั่นแกล้งและการกลั่นแกล้งทางอินเทอร์เน็ตส่งผลกระทบต่อเยาวชน LGBTQ บ่อยครั้ง โดยในปี 2019 กลุ่มตัวอย่าง 4,500 คน จากนักเรียนในสหรัฐอเมริกา พบว่า ผลวิจัยออกมาคล้ายคลึงกับปี 2016 ซึ่งกว่า 87% ของเพศที่หลากหลายหรือ LGBTQ ถูกกลั่นแกล้งในโรงเรียน และ 52% ถูกกลั่นแกล้งบนออนไลน์ เป็นที่ชัดเจนว่า LGBTQ ถูกกลั่นแกล้งมากกว่าเพศหญิงและเพศชายทั้งต่อหน้าและบนโลกออนไลน์ ซึ่งในปี 2019 พบว่า กลุ่มชายรักชายมีแนวโน้มที่จะถูกกลั่นแกล้ง โดยภายในหนึ่งเดือน กลุ่มชายรักชายถูกกลั่นแกล้ง 73.9% ต่อหน้าหรือออฟไลน์ และถูกกลั่นแกล้งบนโลกออนไลน์ 30% ยกเว้นกลุ่มผู้ที่แปลงเพศ (Transgender) พบว่า มีการถูกกลั่นแกล้ง 33% บนโลกออนไลน์

2.3.6 รายงานวิจัยเรื่อง การเปิดรับรูปแบบการกลั่นแกล้งบนโซเชียลมีเดีย (Cyberbullying) และความคิดเห็นต่อการรับมือของเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) (ปริญดา จีระสมบัติ, 2563)

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ลักษณะทางประชากร รูปแบบการเปิดรับ การกลั่นแกล้งบนโซเชียลมีเดีย และความคิดเห็นต่อการรับมือของกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย รวมถึงศึกษา ความแตกต่างระหว่างลักษณะทางประชากรกับการเปิดรับรูปแบบการกลั่นแกล้ง ตลอดจน ความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดรับรูปแบบการกลั่นแกล้งกับความคิดเห็นต่อการรับมือ ซึ่งการศึกษา ในครั้งนี้ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างประชากรไทยอายุ 24-39 ปี จำนวน 300 คน ที่มีประสบการณ์การถูกกลั่นแกล้งผ่านแพลตฟอร์มโซเชียลมีเดียอย่างน้อยหนึ่งช่องทางในรอบปี ที่ผ่านมา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้การทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว (One-way ANOVA F- test) ทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระ 3 กลุ่ม ใช้สถิติเชิงอนุมานสองตัวแปร (Independent Samples t-test) ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระ 2 กลุ่มเพื่อหาความแตกต่าง และใช้การทดสอบการวิเคราะห์สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปร

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างเจนเอเรชั่นวายมีการเปิดรับการกลั่นแกล้งบนโซเชียลมีเดีย ในรูปแบบการโจมตีคำทอผ่านแพลตฟอร์ม Facebook มากที่สุด โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นด้วยกับวิธีการรับมือด้วยวิธีการสนับสนุนจากบุคคลใกล้ชิด และไม่เห็นด้วยกับการใช้วิธีการ แก่แค้นหรือการโทษตนเอง การทดสอบสมมติฐานพบว่า ความแตกต่างทางด้านอายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ไม่ส่งผลต่อการเปิดรับการกลั่นแกล้งบนโซเชียลมีเดีย แต่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ในด้านเพศ โดยเพศทางเลือกรับการเปิดรับการกลั่นแกล้งสูงกว่าเพศชายและเพศหญิง นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่า ความถี่ในการเปิดรับรูปแบบการกลั่นแกล้งบนโซเชียลมีเดีย มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการรับมือ ข้อค้นพบที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ แม้สังคมปัจจุบัน จะมีการเปิดกว้างด้านความหลากหลายทางเพศมากขึ้น แต่ยังคงพบความไม่เท่าเทียมทางเพศในพื้นที่ โซเชียลมีเดีย โดยเฉพาะในกลุ่มเพศทางเลือก ดังผลจากการศึกษาครั้งนี้ที่พบว่า คนส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญในด้านเพศไม่มากพอ ยังมีความไม่เท่าเทียมกัน และการศึกษายังพบว่า จากกลุ่ม ตัวอย่าง 300 คน มีผู้ที่เคยถูกกลั่นแกล้งบนโซเชียลมีเดียถึง 153 คน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็น ในการส่งเสริมความรู้เท่าทันสื่อ และการสร้างความเข้าใจในประเด็นความหลากหลายทางเพศ

2.3.7 รายงานวิจัยเรื่อง การกลั่นแกล้งในสถานที่ทำงานในบริษัทเอกชนของฟิลิปปินส์ : สาเหตุหลักของภาวะหมดไฟในการทำงาน (Kenneth, Clarizza, Angelo & Edgelly, 2019)

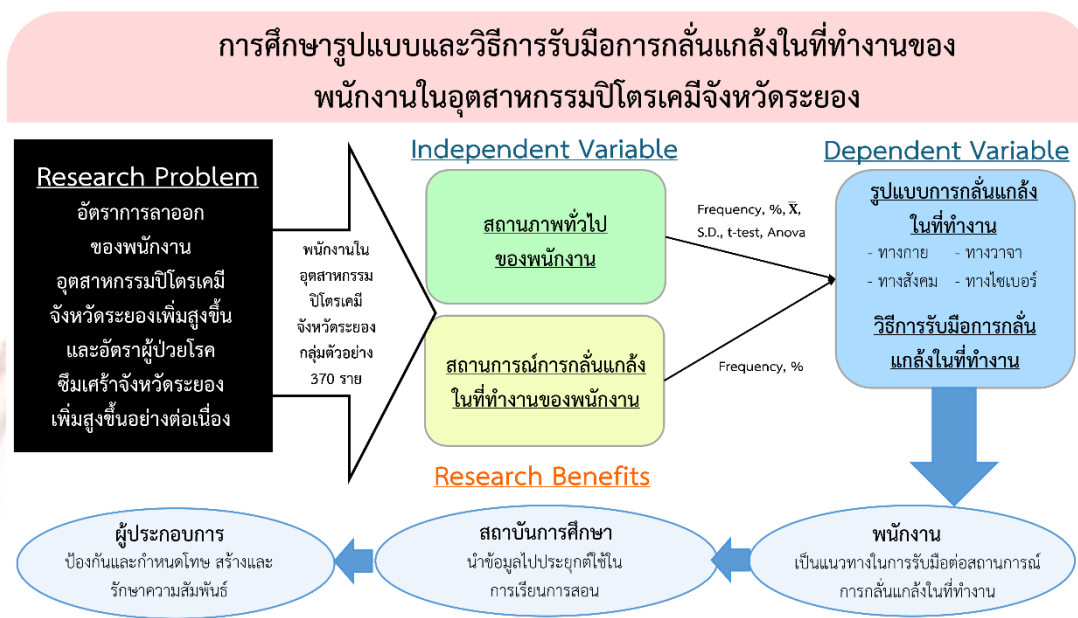
การศึกษานี้มุ่งวิเคราะห์ปรากฏการณ์การกลั่นแกล้งในสถานที่ทำงานของบริษัทเอกชน ในประเทศฟิลิปปินส์ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยใช้แบบสอบถามแบบ มีโครงสร้างเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน แบ่งเป็นเพศชายและหญิงในสัดส่วน

ที่เท่ากัน โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 18-22 ปี การวิเคราะห์การถดถอยในสถานที่ทำงานพิจารณาจาก 4 ปัจจัยหลัก ได้แก่ ความเป็นธรรม พฤติกรรมเชิงทำลายล้าง อุปสรรคต่อการบรรลุเป้าหมายงาน และความเป็นอิสระในการทำงาน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ และวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างอายุและเพศกับประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการถดถอยในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการถดถอยในที่ทำงานสะท้อนให้เห็นความแตกต่างของประสบการณ์การถดถอยในที่ทำงานระหว่างเพศอย่างชัดเจน ในด้านความเป็นธรรม พนักงานเพศชายประสบกับการใช้วาจาในเชิงดูถูกและล่วงละเมิด ขณะที่พนักงานเพศหญิงเผชิญกับการได้รับมอบหมายภาระงานที่เกินสมควรโดยปราศจากเหตุผลอันชอบธรรม ด้านพฤติกรรมเชิงทำลายล้าง ทั้งสองเพศต่างประสบกับการเป็นเป้าหมายของอารมณ์โกรธจากผู้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง โดยพนักงานเพศหญิงยังต้องเผชิญกับการคุกคามในรูปแบบของการขู่เลิกจ้างอีกด้วย ด้านอุปสรรคต่อการบรรลุเป้าหมายงาน ทั้งสองเพศมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า การมอบหมายงานที่สมเหตุสมผลและเหมาะสมกับศักยภาพเป็นแนวทางสำคัญในการป้องกันปัญหาดังกล่าว และด้านความเป็นอิสระในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสองเพศระบุว่า สามารถเกิดขึ้นได้ภายใต้การกำกับดูแลที่เหมาะสมจากผู้บังคับบัญชา โดยไม่มีการควบคุมที่เข้มงวดจนเกินไป ทั้งนี้การศึกษานี้ยังพบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างปัจจัยด้านอายุและเพศของผู้ตอบแบบสอบถามกับประสบการณ์การถดถอยในที่ทำงาน

2.4 กรอบแนวคิดงานวิจัย

จากขอบเขตงานวิจัย แนวคิดทฤษฎีจากเอกสาร ตำราและงานวิจัย ผู้วิจัยสามารถนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดงานวิจัย ได้ดังภาพที่ 2 -1



ภาพที่ 2-1 กรอบแนวคิดงานวิจัย (Conceptual Framework)

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง และเปรียบเทียบความแตกต่างของรูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง ทั้งนี้ เพื่อเป็นประโยชน์แก่สถาบันการศึกษาต่าง ๆ ได้นำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับรายวิชาที่เกี่ยวข้อง และเป็นแนวทางให้พนักงานในองค์กรรับมือต่อสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานได้ พร้อมทั้งสถานประกอบการสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเป็นแนวทางในการกำหนดมาตรการในการป้องกันและบทกำหนดโทษการกลั่นแกล้งในที่ทำงานขององค์กรเพื่อสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานระดับต่าง ๆ ในองค์กร

วิธีดำเนินการวิจัยของงานวิจัยจะนำเสนอเป็นขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

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

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยนี้ได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง จำนวน 4,837 คน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2567)

3.1.2 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Taro Yamane (ธานีรินทร์, 2563) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 370 คน

3.1.3 การสุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้เกณฑ์ทางด้านภูมิศาสตร์ในตำแหน่งที่ตั้งของโรงงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีในพื้นที่จังหวัดระยอง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดลักษณะของเครื่องมือในการวิจัย และการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

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

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

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

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

เกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ยระดับความสำคัญ กำหนดเป็นช่วงคะแนน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.49 แปลความว่า มีความสำคัญน้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 1.50 - 2.49 แปลความว่า มีความสำคัญน้อย

คะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49 แปลความว่า มีความสำคัญปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.49 แปลความว่า มีความสำคัญมาก

คะแนนเฉลี่ย 4.50 - 5.00 แปลความว่า มีความสำคัญมากที่สุด

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

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

เกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็น กำหนดเป็นช่วงคะแนน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.49 แปลความว่า มีความคิดเห็นน้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 1.50 - 2.49 แปลความว่า มีความคิดเห็นน้อย

คะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49 แปลความว่า มีความคิดเห็นปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.49 แปลความว่า มีความคิดเห็นมาก

คะแนนเฉลี่ย 4.50 - 5.00 แปลความว่า มีความคิดเห็นมากที่สุด

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

3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสร้างเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งเป็น 8 ขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

3.2.2.1 ศึกษาหลักการสร้างแบบสอบถาม และกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย

3.2.2.2 ศึกษาข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร บทความ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างข้อความ (Item) ของแบบสอบถาม

3.2.2.3 กำหนดประเด็นและขอบเขตของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และประโยชน์ของการวิจัย

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

3.2.2.5 ผลที่ได้หลังจากการคำนวณดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้นำค่าดังกล่าวพร้อมแบบประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาใช้เป็นแนวทางสำหรับการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม

3.2.2.6 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้ผ่านการแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่ต้องการศึกษา ได้แก่ พนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง 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 ผู้วิจัยได้ทำการติดต่อสัมภาษณ์พนักงานที่ปฏิบัติการอยู่ในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง จัดทำแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) และลงพื้นที่เก็บแบบสอบถามในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง

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 สำหรับสถานภาพทั่วไปด้านเพศ และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Anova) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรเป็นรายกลุ่มสำหรับสถานภาพทั่วไปด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน และด้านอายุงาน กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่มจะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่อีกครั้งโดยใช้ Scheffe Analysis

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

บทที่ 4

ผลของการวิจัย

การวิเคราะห์และการนำเสนอผลของการวิจัยเรื่อง "การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง" นี้ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งการนำเสนอเป็น 7 ข้อดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง

4.4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านเพศ ด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน และด้านอายุงาน

4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง

4.6 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านเพศ ด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน และด้านอายุงาน

4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดเป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลำดับต่อไปผู้วิจัยจะได้นำเสนอผลของการวิจัย โดยเรียงตามลำดับการนำเสนอ ทั้ง 7 ข้อ ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) มีจำนวน 5 ข้อ ดังนี้

4.1.1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศชาย	224	60.54
2. เพศหญิง	146	39.46
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 4-1 พบว่า เพศของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 60.54 ที่เหลือได้แก่ เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 39.46

4.1.2 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบในด้านอายุ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบในด้านอายุ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-2

ตารางที่ 4-2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
1. ต่ำกว่า 25 ปี	59	15.95
2. 25-45 ปี	244	65.95
3. มากกว่า 45 ปี	67	18.10
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 4-2 พบว่า อายุของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ กลุ่มอายุ 25-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 65.95 รองลงมาได้แก่ กลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.10 และกลุ่มอายุของผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด ได้แก่ กลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.95

4.1.3 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านระดับการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านระดับการศึกษา ปรากฏผลดังตารางที่ 4-3

ตารางที่ 4-3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	109	29.46
2. ปริญญาตรี	206	55.68
3. สูงกว่าปริญญาตรี	55	14.86
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 4-3 พบว่า ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 55.68 รองลงมาได้แก่ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 29.46 และระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด ได้แก่ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 14.86

4.1.4 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน ปรากฏผลดังตารางที่ 4-4

ตารางที่ 4-4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
1. ระดับปฏิบัติการ	231	62.43
2. ระดับหัวหน้างาน	92	24.87
3. ระดับผู้บริหาร	47	12.70
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 4-4 พบว่า ตำแหน่งงานในปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ ระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 62.43 รองลงมาได้แก่ ระดับหัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 24.87 และตำแหน่งงานในปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด ได้แก่ ระดับผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 12.70

4.1.5 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุงาน ปรากฏผลดังตารางที่ 4-5

ตารางที่ 4-5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุงาน

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. น้อยกว่า 1 ปี	47	12.70
2. 1-5 ปี	153	41.35
3. มากกว่า 5 ปี	170	45.95
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 4-5 พบว่า อายุงานของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ กลุ่มอายุงานมากกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.95 รองลงมาได้แก่ กลุ่มอายุงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.35 และกลุ่มอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด ได้แก่ กลุ่มอายุงานน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.70

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) มีจำนวน 5 ข้อ ดังนี้

4.2.1 สถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านแนวโน้มจะย้ายงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านแนวโน้มจะย้ายงาน ปรากฏผลดังตารางที่ 4-6

ตารางที่ 4-6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านแนวโน้มย้ายงาน

แนวโน้มจะย้ายงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. ย้าย	58	15.68
2. ไม่ย้าย	237	64.05
3. ไม่แน่ใจ	75	20.27
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 4-6 พบว่า แนวโน้มจะย้ายงานของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ ไม่ย้าย คิดเป็นร้อยละ 64.05 รองลงมาได้แก่ ไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 20.27 และแนวโน้มจะย้ายงานของผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด ได้แก่ ย้าย คิดเป็นร้อยละ 15.68

4.2.2 สถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการมีความสุขกับการทำงานในปัจจุบัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านการมีความสุขกับการทำงานในปัจจุบัน ปรากฏผลดังตารางที่ 4-7

ตารางที่ 4-7 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการมีความสุขกับการทำงานในปัจจุบัน

การมีความสุขกับการทำงานในปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
1. มี	261	70.54
2. ไม่มี	40	10.81
3. ไม่แน่ใจ	69	18.65
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 4-7 พบว่า การมีความสุขกับการทำงานในปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ มี คิดเป็นร้อยละ 70.54 รองลงมาได้แก่ ไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 18.65 และการมีความสุขกับการทำงานในปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด ได้แก่ ไม่มี คิดเป็นร้อยละ 10.81

4.2.3 สถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ปรากฏผลดังตารางที่ 4-8

ตารางที่ 4-8 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน

การถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. เคย	142	38.38
2. ไม่เคย	182	49.19
3. ไม่แน่ใจ	46	12.43
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 4-8 พบว่า การถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ ไม่เคย คิดเป็นร้อยละ 49.19 รองลงมาได้แก่ เคย คิดเป็นร้อยละ 38.38 และน้อยที่สุด ได้แก่ ไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 12.43

4.2.4 สถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการกลั่นแกล้งผู้อื่นในที่ทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการกลั่นแกล้งผู้อื่นในที่ทำงาน ปรากฏผลดังตารางที่ 4-9

ตารางที่ 4-9 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการกลั่นแกล้งผู้อื่นในที่ทำงาน

การกลั่นแกล้งผู้อื่นในที่ทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. เคย	94	25.40
2. ไม่เคย	243	65.68
3. ไม่แน่ใจ	33	8.92
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 4-9 พบว่า การกลั่นแกล้งผู้อื่นในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ ไม่เคย คิดเป็นร้อยละ 65.68 รองลงมาได้แก่ เคย คิดเป็นร้อยละ 25.40 และน้อยที่สุด ได้แก่ ไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 8.92

4.2.5 สถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านสาเหตุที่ก่อให้เกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านสาเหตุที่ก่อให้เกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ปรากฏผลดังตารางที่ 4-10

ตารางที่ 4-10 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านสาเหตุที่ก่อให้เกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน

สาเหตุที่ก่อให้เกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. ต้องการอำนาจเหนือผู้อื่น	110	29.73
2. ขาดการอบรมเลี้ยงดูที่ดี	42	11.35
3. ปิดข้อบกพร่อง	43	11.62
4. เพื่อความสนุกสนาน	134	36.22
5. เลียนแบบพฤติกรรม	41	11.08
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 4-10 พบว่า สาเหตุที่ก่อให้เกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ เพื่อความสนุกสนาน คิดเป็นร้อยละ 36.22 รองลงมาได้แก่ ต้องการอำนาจเหนือผู้อื่น คิดเป็นร้อยละ 29.73 ปิดข้อบกพร่อง คิดเป็นร้อยละ 11.62 ขาดการอบรมเลี้ยงดูที่ดี คิดเป็นร้อยละ 11.35 และสาเหตุที่ก่อให้เกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด ได้แก่ เลียนแบบพฤติกรรม คิดเป็นร้อยละ 11.08 ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง 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. ตोकย้ำ ซ้ำเติม

ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying)

17. ระยะเวลาในการส่งงานกระชั้นชิด
18. ปริมาณงานที่มากเกินไป
19. มอบหมายให้ทำงานที่ไม่ตรงหน้าที่
20. ถูกเมินเฉยจากเพื่อนร่วมงาน
21. จ้องจับผิด
22. กีดกันออกจากพรรคพวก
23. บีบให้ออกจากงาน

24. ทำให้เสียหน้าต่อหน้าผู้อื่น

ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying)

25. ถูกข่มขู่คุกคามด้วยข้อความขู่ทำร้าย 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 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง โดยภาพรวม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง โดยภาพรวม ปรากฏผลดังตารางที่ 4-11

ตารางที่ 4-11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำคัญเกี่ยวกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง โดยภาพรวม

รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
โดยภาพรวม	3.51	0.83	มาก
ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying)	3.36	1.02	ปานกลาง
1. ชี้นิ้วใส่หน้า/การสัมผัสร่างกาย	3.39	1.12	ปานกลาง
2. เดินชน กระแทก ผลัก ดึง	3.51	1.16	มาก
3. แสดงสัญญาณมือที่หยาบคาย	3.38	1.11	ปานกลาง
4. ขว้างปาสิ่งของใส่	3.30	1.27	ปานกลาง
5. ตบ ตี ชกต่อย เตะ	3.31	1.45	ปานกลาง
6. ใช้อาวุธทำร้ายร่างกาย	3.17	1.54	ปานกลาง
7. ขโมยสิ่งของ	3.18	1.29	ปานกลาง
8. ซ่อนหรือทำลายผลงาน	3.67	1.16	มาก
ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying)	3.59	0.82	มาก
9. วิพากษ์วิจารณ์	3.72	1.00	มาก
10. กล่าวหาป้ายสี	3.64	1.16	มาก
11. ปล่อยข่าวลือ/นินทา	3.75	1.05	มาก
12. พุดจาคุกหยาบคายใส่	3.67	1.07	มาก
13. ตะโกนใส่	3.58	1.16	มาก
14. ข่มขู่ ทำให้กลัว	3.38	1.27	ปานกลาง
15. รังแกด้วยคำพูดที่สื่อไปในเรื่องทางเพศ	3.30	1.25	ปานกลาง
16. ตोकย้ำ ซ้ำเติม	3.68	1.04	มาก
ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying)	3.66	0.84	มาก
17. ระยะเวลาในการส่งงานกระชั้นชิด	3.51	0.99	มาก
18. ปริมาณงานที่มากเกินไป	3.64	0.98	มาก
19. มอบหมายให้ทำงานที่ไม่ตรงหน้าที่	3.73	1.04	มาก
20. ถูกเมินเฉยจากเพื่อนร่วมงาน	3.84	1.09	มาก

ตารางที่ 4-11 (ต่อ)

รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
21. จ้องจับผิด	3.83	1.03	มาก
22. กีดกันออกจากพรรคพวก	3.56	1.17	มาก
23. บีบให้ออกจากงาน	3.42	1.39	ปานกลาง
24. ทำให้เสียหน้าต่อหน้าผู้อื่น	3.74	1.05	มาก
ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying)	3.44	1.01	ปานกลาง
25. ถูกข่มขู่คุกคามด้วยข้อความขู่ทำร้าย ให้ร้ายหรือหวังผล ในทางอานาจาร ทำให้เกิดความหวาดกลัวผ่านสื่อสังคมออนไลน์	3.42	1.20	ปานกลาง
26. นำรูปภาพ หรือคลิปวิดีโอไปเผยแพร่ในสื่อสังคมออนไลน์ โดยไม่ได้รับอนุญาต	3.39	1.26	ปานกลาง
27. ติดตาม ก่อวบนบนสื่อสังคมออนไลน์	3.52	1.13	มาก
28. คอมเม้น์ ดูถูกเหยียดหยาม ล้อเลียนบนสื่อสังคมออนไลน์	3.65	1.16	มาก
29. ถูกปิดกั้น ลบหรือบล็อกออกจากกลุ่มสื่อสังคมออนไลน์	3.29	1.17	ปานกลาง
30. โพสต์คำทอ แล ประจานบนสื่อสังคมออนไลน์	3.47	1.24	ปานกลาง
31. สร้างบัญชีใช้งานปลอมบนสื่อสังคมออนไลน์	3.21	1.26	ปานกลาง
32. นำเข้าข้อความอันเป็นเท็จบนสื่อสังคมออนไลน์	3.61	1.17	มาก

จากตารางที่ 4-11 ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) อยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) อยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) อยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) อยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.84 – 3.17 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี จังหวัดระยอง อยู่ในระดับความสำคัญมาก ได้แก่ ถูกเมินเฉยจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 3.84$) จ้องจับผิด ($\bar{x} = 3.83$) ปล่อยข่าวลือ/นินทา ($\bar{x} = 3.75$) ทำให้เสียหน้าต่อหน้าผู้อื่น ($\bar{x} = 3.74$) มอบหมายให้ทำงานที่ไม่ตรงหน้าที่ ($\bar{x} = 3.73$) วิพากษ์วิจารณ์ ($\bar{x} = 3.72$) ตอกย้ำ ซ้ำเติม ($\bar{x} = 3.68$) พุดจาตุถูกหยาบคายใส่ ($\bar{x} = 3.67$, S.D. = 1.07) ช้อนหรือทำลายผลงาน ($\bar{x} = 3.67$, S.D. = 1.16) คอมเม้นดูถูกเหยียดหยาม ล้อเลียนบนสื่อสังคมออนไลน์ ($\bar{x} = 3.65$) ปริมาณงานที่มากเกินไป ($\bar{x} = 3.64$, S.D. = 0.98) กล่าวหาป้ายสี ($\bar{x} = 3.64$, S.D. = 1.16) นำเข้าข้อความอันเป็นเท็จบนสื่อสังคมออนไลน์ ($\bar{x} = 3.61$) ตะโกนใส่ ($\bar{x} = 3.58$) กีดกันออกจากพรรคพวก ($\bar{x} = 3.56$) ติดตาม ก่อวบนบนสื่อสังคมออนไลน์ ($\bar{x} = 3.52$) ระยะเวลาในการส่งงานกระชั้นชิด ($\bar{x} = 3.51$, S.D. = 0.99) และเดินชน กระแทก ผลัก ดึง ($\bar{x} = 3.51$, S.D. = 1.16) ตามลำดับ

ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี จังหวัดระยอง อยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง ได้แก่ โพสต์คำทอ แฉ ประจานบนสื่อสังคมออนไลน์ ($\bar{x} = 3.47$) ถูกข่มขู่คุกคามด้วยข้อความขู่ทำร้าย ให้ร้ายหรือหวังผลในทางอนาจาร ทำให้เกิดความหวาดกลัวผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ($\bar{x} = 3.42$, S.D. = 1.20) บีบให้ออกจากงาน ($\bar{x} = 3.42$, S.D. = 1.39) ชี้นิ้วใส่หน้า/การสัมผัสร่างกาย ($\bar{x} = 3.39$, S.D. = 1.12) นำรูปภาพ หรือคลิปวิดีโอไปเผยแพร่ในสื่อสังคมออนไลน์โดยไม่ได้รับอนุญาต ($\bar{x} = 3.39$, S.D. = 1.26) แสดงสัญญาณมือที่หยาบคาย ($\bar{x} = 3.38$, S.D. = 1.11) ข่มขู่ ทำให้กลัว ($\bar{x} = 3.38$, S.D. = 1.27) ตบ ตี ชกต่อย ตะ ($\bar{x} = 3.31$) รังแกด้วยคำพูดที่สื่อไปในเรื่องทางเพศ ($\bar{x} = 3.30$, S.D. = 1.25) ขว้างปาสิ่งของใส่ ($\bar{x} = 3.30$, S.D. = 1.27) ถูกปิดกั้น ลบหรือบล็อกออกจากกลุ่มสื่อสังคมออนไลน์ ($\bar{x} = 3.29$) สร้างบัญชีใช้งานปลอมบนสื่อสังคมออนไลน์ ($\bar{x} = 3.21$) ขโมยสิ่งของ ($\bar{x} = 3.18$) และใช้อาวุธทำร้ายร่างกาย ($\bar{x} = 3.17$) ตามลำดับ

ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี จังหวัดระยอง อยู่ในระดับความสำคัญน้อย และน้อยที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

4.4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านเพศ ด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน และด้านอายุงาน

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านเพศ ใช้วิธีการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วย t-test ดังข้อ 4.4.1 และการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน และด้านอายุงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวด้วย Anova ดังข้อ 4.4.2 และ 4.4.3

4.4.1 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านเพศ

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านเพศ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-12

ตารางที่ 4-12 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านเพศ

รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง	t-Value	P-Value
โดยภาพรวม	-2.00	0.05*
1. ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying)	-1.11	0.27
2. ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying)	-2.59	0.01*
3. ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying)	-1.76	0.08
4. ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying)	-1.82	0.07

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-12 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านเพศ พบว่า ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying)

ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) ไม่มีความแตกต่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับต่อไปผู้วิจัยขอนำเสนอผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านเพศ โดยภาพรวม 1 รายการ และรายด้านจำนวน 1 รายการ ดังนี้

4.4.1.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านเพศ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านเพศ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-13

ตารางที่ 4-13 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านเพศ

เพศ	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t-Value	P-Value
1. ชาย	224	3.44	0.78	-2.00	0.05*
2. หญิง	146	3.62	0.90		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-13 พบว่า ระดับความสำคัญเกี่ยวกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านเพศ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มเพศหญิงให้ความสำคัญกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานโดยภาพรวมมากกว่ากลุ่มเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.4.1.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านเพศ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านเพศ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-14

ตารางที่ 4-14 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านเพศ

เพศ	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t-Value	P-Value
1. ชาย	224	3.50	0.81	-2.59	0.01*
2. หญิง	146	3.73	0.82		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-14 พบว่า ระดับความสำคัญเกี่ยวกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านเพศ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มเพศหญิงให้ความสำคัญกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) มากกว่ากลุ่มเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.4.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน ปรากฏดังตารางที่ 4-15

ตารางที่ 4-15 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญ of รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน

รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง	F-Value	P-Value
โดยภาพรวม	0.22	0.80
1. ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying)	0.02	0.98
2. ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying)	1.26	0.28
3. ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying)	0.25	0.78
4. ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying)	0.08	0.92

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-15 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน พบว่า ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) และด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.4.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน ปรากฏผลดังตารางที่ 4-16

ตารางที่ 4-16 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน

รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง	F-Value	P-Value
โดยภาพรวม	4.73	0.01*
1. ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying)	2.84	0.06
2. ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying)	4.40	0.01*
3. ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying)	3.14	0.04*
4. ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying)	5.37	0.01*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-16 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน พบว่า รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying)

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

ลำดับต่อไปผู้วิจัยขอนำเสนอผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน โดยภาพรวม 1 รายการ และรายด้านจำนวน 3 รายการ ดังนี้

4.4.3.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4-17

ตารางที่ 4-17 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน

อายุงาน	$\bar{x}$	น้อยกว่า 1 ปี	1-5 ปี	มากกว่า 5 ปี
		3.71	3.61	3.38
1. น้อยกว่า 1 ปี	3.71	-	0.10	0.33*
2. 1-5 ปี	3.61		-	0.23*
3. มากกว่า 5 ปี	3.38			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-17 ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ โดยกลุ่มพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี และกลุ่มอายุงาน 1-5 ปี ให้ความสำคัญกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานโดยภาพรวมมากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี

4.4.3.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4-18

ตารางที่ 4-18 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน

อายุงาน	$\bar{x}$	น้อยกว่า 1 ปี	1-5 ปี	มากกว่า 5 ปี
		3.75	3.69	3.46
1. น้อยกว่า 1 ปี	3.75	-	0.06	0.29
2. 1-5 ปี	3.69		-	0.23*
3. มากกว่า 5 ปี	3.46			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-18 ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มพนักงานที่มีอายุงาน 1-5 ปี ให้ความสำคัญกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) มากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี

4.4.3.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยองกับด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยองกับด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ไม่พบรายคู่ใดที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.4.3.4 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยองกับด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยองกับด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏดังตารางที่ 4-19

ตารางที่ 4-19 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยองกับด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน

อายุงาน	$\bar{x}$	น้อยกว่า 1 ปี	1-5 ปี	มากกว่า 5 ปี
		3.68	3.58	3.26
1. น้อยกว่า 1 ปี	3.68	-	0.10	0.42*
2. 1-5 ปี	3.58		-	0.32*
3. มากกว่า 5 ปี	3.26			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-19 พบว่า ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานกับด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ โดยกลุ่มพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี และกลุ่มอายุงาน 1-5 ปี ให้ความสำคัญกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) มากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี

4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง และการวิเคราะห์เป็นรายชื่อจำนวน 12 ข้อ ดังต่อไปนี้

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

โดยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลไว้ ดังต่อไปนี้

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

4.5.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง ปรากฏผลดังตารางที่ 4-20

ตารางที่ 4-20 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี จังหวัดระยอง

วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
โดยภาพรวม	3.58	0.71	มาก
1. ร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง	3.46	1.12	ปานกลาง
2. เดินหนีหรือหลีกเลี่ยง	4.05	1.04	มาก
3. รับฟังอย่างจริงจังเพื่อลอบโยนอีกฝ่าย	3.82	0.99	มาก
4. โทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323	3.07	1.24	ปานกลาง
5. ศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	3.33	1.25	ปานกลาง
6. แจ้งหัวหน้างานให้ทราบ	3.94	0.99	มาก
7. ร้องเรียนผ่านระบบร้องทุกข์	3.50	1.17	มาก
8. ศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง	3.43	1.15	ปานกลาง
9. ปลุกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมกลั่นแกล้งผู้อื่น	3.99	1.06	มาก
10. ศึกษาหลักธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ	3.43	1.11	ปานกลาง
11. เข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร	3.85	1.09	มาก
12. เขียนคำร้องขอย้ายแผนก	3.11	1.17	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-20 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.05 – 3.07 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ได้แก่ การเดินหนีหรือหลีกเลี่ยง ($\bar{x} = 4.05$) การปลุกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมกลั่นแกล้งผู้อื่น ($\bar{x} = 3.99$) การแจ้งหัวหน้างานให้ทราบ ($\bar{x} = 3.94$) การเข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร ($\bar{x} = 3.85$) การรับฟังอย่างจริงจังเพื่อลอบโยนอีกฝ่าย ($\bar{x} = 3.82$) และการร้องเรียนผ่านระบบร้องทุกข์ ($\bar{x} = 3.50$) ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง อยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง ได้แก่ การร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง ($\bar{x} = 3.46$) การศึกษาหลักธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ ($\bar{x} = 3.43$, S.D. = 1.11) การศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง ($\bar{x} = 3.43$, S.D. = 1.15) การศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ($\bar{x} = 3.33$) การเขียนคำร้องขอย้ายแผนก ($\bar{x} = 3.11$) และการโทรปรึกษาสายด่วนกรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323 ($\bar{x} = 3.07$)

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง อยู่ในระดับความคิดเห็นน้อย และน้อยที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

4.6 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านเพศ ด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน และด้านอายุงาน

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ ใช้วิธีการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วย t-test ดังข้อ 4.6.1 และการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน และด้านอายุงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวด้วย Anova ดังข้อ 4.6.2 และ 4.6.3

4.6.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านเพศ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านเพศ ปรากฏดังตารางที่ 4-21

ตารางที่ 4-21 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของ
วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัด
ระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านเพศ

วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง	t-Value	P-Value
โดยภาพรวม	0.27	0.79
1. ร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง	0.08	0.93
2. เดินหนีหรือหลีกเลี่ยง	0.28	0.78
3. รับฟังอย่างจริงจังเพื่อลอบโยนอีกฝ่าย	0.15	0.88
4. โทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323	-0.85	0.40
5. ศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	-0.90	0.37
6. แจ้งหัวหน้างานให้ทราบ	0.83	0.41
7. ร้องเรียนผ่านระบบร้องทุกข์	-0.53	0.60
8. ศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง	-0.38	0.70
9. ปลุกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น	-0.10	0.92
10. ศึกษาหลักธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ	0.53	0.60
11. เข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร	3.33	0.00*
12. เขียนคำร้องขอย้ายแผนก	0.14	0.89

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-21 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านเพศ พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 11 การเข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร

ลำดับต่อไปผู้วิจัยขอเสนอผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านเพศ ในรายข้อจำนวน 1 ข้อ ดังนี้

4.6.1.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง ในข้อที่ 11 การเข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านเพศ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง ในข้อที่ 11 การเข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านเพศ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-22

ตารางที่ 4-22 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง ในข้อที่ 11 การเข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านเพศ

เพศ	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t-Value	P-Value
1. ชาย	224	4.00	1.03	3.33	0.00*
2. หญิง	146	3.62	1.13		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-22 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง ในข้อที่ 11 การเข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านเพศ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มเพศชายเห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานโดยการเข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กรมากกว่ากลุ่มเพศหญิง

4.6.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน ปรากฏดังตารางที่ 4-23

ตารางที่ 4-23 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน

วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง	F-Value	P-Value
โดยภาพรวม	2.06	0.13
1. ร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง	2.33	0.10
2. เดินหนีหรือหลีกเลี่ยง	0.40	0.67
3. รับฟังอย่างจริงจังเพื่อลอบโยนอีกฝ่าย	2.24	0.11
4. โทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323	0.14	0.87
5. ศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	1.11	0.33
6. แจ้งหัวหน้างานให้ทราบ	0.10	0.91
7. ร้องเรียนผ่านระบบร้องทุกข์	0.11	0.89
8. ศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง	2.37	0.10
9. ปลุกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น	1.42	0.24
10. ศึกษาหลักธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ	9.16	0.00*
11. เข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร	4.45	0.01*
12. เขียนคำร้องขอย้ายแผนก	0.31	0.73

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านตำแหน่งงานในปัจจุบันพบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานโดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 รายการ ได้แก่ ข้อที่ 10 การศึกษาหลักธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ และ ข้อที่ 11 การเข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร

ลำดับต่อไปผู้วิจัยขอเสนอผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน รายข้อ จำนวน 2 รายการ ดังนี้

4.6.2.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยองกับข้อที่ 10 การศึกษาหลักธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยองกับข้อที่ 10 การศึกษาหลักธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏดังตารางที่ 4-24

ตารางที่ 4-24 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยองกับข้อที่ 10 การศึกษาหลักธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน	$\bar{x}$	ระดับปฏิบัติการ	ระดับหัวหน้างาน	ระดับผู้บริหาร
		3.35	3.32	4.06
1. ระดับปฏิบัติการ	3.35	-	0.03	0.71*
2. ระดับหัวหน้างาน	3.32		-	0.74*
3. ระดับผู้บริหาร	4.06			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-24 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยองกับข้อที่ 10 การศึกษาหลักธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ โดยระดับผู้บริหารเห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานโดยการศึกษาหลักธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจมากกว่าระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างาน

4.6.2.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยองกับข้อที่ 11 การเข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยองกับข้อที่ 11 การเข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านตำแหน่งงาน

ในปัจจุบัน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏดังตารางที่ 4-25

ตารางที่ 4-25 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี จังหวัดระยองกับข้อที่ 11 การเข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน	$\bar{x}$	ระดับปฏิบัติการ	ระดับหัวหน้างาน	ระดับผู้บริหาร
		3.76	3.86	4.28
1. ระดับปฏิบัติการ	3.76	-	0.10	0.51*
2. ระดับหัวหน้างาน	3.86		-	0.42
3. ระดับผู้บริหาร	4.28			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-25 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยองกับข้อที่ 11 การเข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ โดยระดับผู้บริหารเห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานโดยการเข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กรมากกว่าระดับปฏิบัติการ

4.6.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน ปรากฏดังตารางที่ 4-26

ตารางที่ 4-26 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน

วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง	F-Value	P-Value
โดยภาพรวม	4.62	0.01*
1. ร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง	2.20	0.11
2. เดินหนีหรือหลีกเลี่ยง	0.84	0.43
3. รับฟังอย่างจริงจังเพื่อปลอบโยนอีกฝ่าย	2.28	0.10
4. โทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323	4.29	0.01*
5. ศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	3.34	0.04*
6. แจ้งหัวหน้างานให้ทราบ	8.42	0.00*
7. ร้องเรียนผ่านระบบร้องทุกข์	3.33	0.04*
8. ศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง	3.05	0.05*
9. ปลุกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น	0.41	0.67
10. ศึกษาหลักธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ	0.38	0.68
11. เข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร	0.79	0.45
12. เขียนคำร้องขอย้ายแผนก	2.34	0.10

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-26 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานโดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 รายการ ได้แก่ ข้อที่ 4 การโทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323 ข้อที่ 5 การศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ข้อที่ 6 การแจ้งหัวหน้างานให้ทราบ ข้อที่ 7 การร้องเรียนผ่านระบบร้องทุกข์ และข้อที่ 8 การศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ลำดับต่อไปผู้วิจัยขอนำเสนอผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน โดยภาพรวม 1 รายการ และรายข้อ จำนวน 5 รายการ ดังนี้

4.6.3.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏดังตารางที่ 4-27

ตารางที่ 4-27 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน

อายุงาน	$\bar{x}$	น้อยกว่า 1 ปี	1-5 ปี	มากกว่า 5 ปี
		3.79	3.64	3.47
1. น้อยกว่า 1 ปี	3.79	-	0.15	0.32*
2. 1-5 ปี	3.64		-	0.17
3. มากกว่า 5 ปี	3.47			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-27 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ โดยกลุ่มพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี เห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานโดยภาพรวมมากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี

4.6.3.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยองกับข้อที่ 4 การโทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323 จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยองกับข้อที่ 4 การโทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323 จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏดังตารางที่ 4-28

ตารางที่ 4-28 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี จังหวัดระยองกับข้อที่ 4 การโทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323 จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน

อายุงาน	$\bar{x}$	น้อยกว่า 1 ปี	1-5 ปี	มากกว่า 5 ปี
		3.38	3.18	2.88
1. น้อยกว่า 1 ปี	3.38	-	0.20	0.50*
2. 1-5 ปี	3.18		-	0.30
3. มากกว่า 5 ปี	2.88			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-28 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยองกับข้อที่ 4 การโทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323 จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ โดยกลุ่มพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี เห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานโดยการโทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323 มากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี

4.6.3.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยองกับข้อที่ 5 การศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน พบว่า

มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ไม่พบรายคู่ใดที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.6.3.4 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยองกับข้อที่ 6 การแจ้งหัวหน้างานให้ทราบ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน พบว่า

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยองกับข้อที่ 6 การแจ้งหัวหน้างานให้ทราบ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน พบว่า

มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏดังตารางที่ 4-29

ตารางที่ 4-29 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี จังหวัดระยองกับข้อที่ 6 การแจ้งหัวหน้างานให้ทราบ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน

อายุงาน	$\bar{x}$	น้อยกว่า 1 ปี	1-5 ปี	มากกว่า 5 ปี
		4.28	4.08	3.73
1. น้อยกว่า 1 ปี	4.28	-	0.20	0.55*
2. 1-5 ปี	4.08		-	0.35*
3. มากกว่า 5 ปี	3.73			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-29 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยองกับข้อที่ 6 การแจ้งหัวหน้างานให้ทราบ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ โดยกลุ่มพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี และกลุ่มพนักงานที่มีอายุงาน 1-5 ปี เห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานโดยการแจ้งหัวหน้างานให้ทราบมากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี

4.6.3.5 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยองกับข้อที่ 7 การร้องเรียนผ่านระบบร้องทุกข์ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยองกับข้อที่ 7 การร้องเรียนผ่านระบบร้องทุกข์ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ไม่พบรายคู่ใดที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.6.3.6 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยองกับข้อที่ 8 การศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง กับข้อที่ 8 การศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ไม่พบรายคู่ใดที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดเป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากแบบสอบถามปลายเปิดเป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ปรากฏผลดังนี้

ลำดับที่	ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	ความถี่
1	สื่อสารเชิงบวก เจรจาอย่างเปิดเผยเพื่อปรับความเข้าใจและหาทางออกที่เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย	10
2	นิ่งเฉย ปล่อยวาง ไม่ตอบโต้ และไม่ใส่ใจ	8
3	ลาออกเพื่อหลีกเลี่ยงสภาพแวดล้อมที่เป็นพิษ หากต้องเผชิญกับปัญหาอย่างต่อเนื่องและองค์กรไม่ให้ความสนใจ	7
4	ตอบโต้โดยกลั่นแกล้งกลับแบบเดียวกัน	3
5	จัดอบรมผู้บริหารและหัวหน้างานเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งและการป้องกันการกลั่นแกล้ง	1

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง โดยกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยได้ 2 ข้อดังนี้

1. เพื่อศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง

2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของรูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง

ประชากรของการวิจัยคือ พนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง จำนวน 4,837 คน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2567) ใช้การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Taro Yamane (ธานินทร์, 2563) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 370 คน และวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างคือ สุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

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

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) มีข้อความ จำนวน 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

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือโดยในส่วน of ข้อคำถามที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) ใช้ในการหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และในส่วน of ข้อคำถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้ในการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science for Windows) ปรากฏค่าอำนาจจำแนกวิเคราะห์โดยหาค่าส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.319- 0.736 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.945 สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีการแจกแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) เพื่อความรวดเร็วและสะดวกต่อการเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่รวบรวมได้ทั้งสิ้น 370 ราย จากนั้นผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยข้อคำถามที่เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปออกมาเป็นร้อยละ (Percentage) สำหรับคำถามเกี่ยวกับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) ส่วนการเปรียบเทียบรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านเพศ ใช้วิธีการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วย t-test และจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Anova) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรเป็นรายกลุ่มสำหรับตัวแปรด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน และด้านอายุงาน กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่มผู้วิจัยจะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มเป็นรายคู่อีกครั้งโดยใช้ Scheffe Analysis นอกจากนี้ข้อมูลเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติทั้งหมดใช้การวิเคราะห์โดยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

5.1 สรุปผลการวิจัย

การนำเสนอสรุปผลการวิจัยผู้วิจัยขอนำเสนอเป็นภาพรวม และข้อสรุปผลการวิจัยที่เป็นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ได้ตั้งไว้ ตามลำดับดังนี้

5.1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุอยู่ในช่วงอายุ 25-45 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งระดับปฏิบัติการ และมีอายุงานมากกว่า 5 ปี

5.1.2 สถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง ส่วนใหญ่มีแนวโน้มไม่ย้ายงาน มีความสุขกับการทำงานในปัจจุบัน ไม่เคยถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ไม่เคยกลั่นแกล้งผู้อื่นในที่ทำงาน และสาเหตุที่ผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่าก่อให้เกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ เพื่อความสนุกสนาน

5.1.3 การศึกษารูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยองให้ความสำคัญกับด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) อยู่ในระดับความสำคัญมาก และด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) อยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง เรียงตามลำดับ สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับความสำคัญมาก พบว่า

ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) ช้อนหรือทำลายผลงาน และเดินชน กระแทก ผลัก ดึง ตามลำดับ

ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) ปล่อย่าขู่/นินทา วิพากษ์วิจารณ์ ตอกย้ำซ้ำเติม พุดจาตุญก หยาบคายใส่ กล่าวหาป้ายสี และตะโกนใส่ ตามลำดับ

ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) ถูกเมินเฉยจากเพื่อนร่วมงาน จ้องจับผิด ทำให้เสียหน้าต่อหน้าผู้อื่น มอบหมายให้ทำงานที่ไม่ตรงหน้าที่ ปริมาณงานที่มากเกินไป กีดกันออกจากพรรคพวก และระยะเวลาในการส่งงานกระชั้นชิด ตามลำดับ

ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) คอมเม้น์ ดูถูกเหยียดหยาม ล้อเลียนบนสื่อสังคมออนไลน์ นำเข้าข้อความอันเป็นเท็จบนสื่อสังคมออนไลน์ และติดตาม ก่อวบนบนสื่อสังคมออนไลน์ ตามลำดับ

ผลการพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง พบว่า

ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) ชื่นวใส่หน้า/การสัมผัสร่างกาย แสดงสัญญาณมือที่หยาบคาย ตบ ตี ชกต่อย เตะ ขว้างปาสิ่งของใส่ ขโมยสิ่งของ และใช้อาวุธทำร้ายร่างกาย ตามลำดับ

ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) ช่มชู่ ทำให้กลัว และรังแกด้วยคำพูดที่สื่อไปในเชิงทางเพศ ตามลำดับ

ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) บีบให้ออกจากงาน

ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) โพสต์คำทอ แฉ ประจานบนสื่อสังคมออนไลน์ ถูกช่มชู่คุกคามด้วยข้อความชู่ทำร้าย ให้ร้ายหรือหวังผลในทางอนาจาร ทำให้เกิดความหวาดกลัวผ่านสื่อสังคมออนไลน์ นำรูปภาพ หรือคลิปวิดีโอไปเผยแพร่ในสื่อสังคมออนไลน์ โดยไม่ได้รับอนุญาต ถูกปิดกั้น ลบหรือบล็อกออกจากกลุ่มสื่อสังคมออนไลน์ และสร้างบัญชีใช้งานปลอมบนสื่อสังคมออนไลน์ ตามลำดับ

5.1.4 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านเพศ พบว่า ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) ไม่มีความแตกต่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.5 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน พบว่า ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) และด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.6 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน พบว่า รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานของพนักงาน โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า ด้าน การกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) และด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.7 การวิเคราะห์ข้อมูลวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ได้แก่ การเดินหนีหรือหลีกเลี่ยง การปลุกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมกลั่นแกล้งผู้อื่น การแจ้งหัวหน้างานให้ทราบ การเข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร การรับฟังอย่างจริงใจเพื่อลอบโยนอีกฝ่าย และการร้องเรียนผ่านระบบร้องทุกข์ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง อยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง ได้แก่ การร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง การศึกษาหลักธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ การศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง การศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน การเขียนคำร้องขอย้ายแผนก และการโทรปรึกษาสายด่วนกรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323 ตามลำดับ

5.1.8 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน มีความแตกต่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 11 การเข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร

5.1.9 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 รายการ ได้แก่ ข้อที่ 10 การศึกษาหลักธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ และข้อที่ 11 การเข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร

5.1.10 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปด้านอายุงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 รายการ ได้แก่ ข้อที่ 4 การโทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323 ข้อที่ 5 การศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ข้อที่ 6 การแจ้งหัวหน้างานให้ทราบ ข้อที่ 7 การร้องเรียนผ่านระบบร้องทุกข์ และข้อที่ 8 การศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

ประเด็นสำคัญที่ได้พบจากผลการวิจัยในเรื่องนี้ ผู้วิจัยจะได้นำมาอภิปรายเพื่อสรุปเป็นข้อยุติให้ทราบถึงข้อเท็จจริงโดยมีการนำเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอ้างอิงสนับสนุนหรือขัดแย้งได้ 5 ข้อ ดังนี้

5.2.1 การศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า สถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานยังคงเป็นประเด็นที่น่ากังวลในองค์กรไทย โดยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยองร้อยละ 38.38 เคยมีประสบการณ์ถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน นอกจากนี้ผลการศึกษายังพบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยองให้ความสำคัญกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการรับรู้และความตระหนักถึงผลกระทบของพฤติกรรมดังกล่าวในรายบุคคล ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของพิชชาภาบุญณะ (2563) ที่พบว่า การกลั่นแกล้งในที่ทำงานโดยรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.58 ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ความแตกต่างดังกล่าวอาจเกิดจากลักษณะเฉพาะของกลุ่มตัวอย่างและอุตสาหกรรมที่ต่างกัน อุตสาหกรรมปิโตรเคมีเป็นงานที่ต้องทำงานเป็นทีมในสภาพแวดล้อมที่มีความกดดัน ทำให้พนักงานมีความอ่อนไหวต่อพฤติกรรมที่บั่นทอนจิตใจ เช่น การกลั่นแกล้งขณะเดียวกันโครงสร้างองค์กรที่มีลักษณะลำดับชั้นชัดเจน อาจเอื้อต่อการเกิดพฤติกรรมดังกล่าวมากกว่า ดังนั้นการตระหนักรู้ถึงปัญหาการกลั่นแกล้งในที่ทำงานเป็นเรื่องสำคัญ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการบริหารจัดการเชิงป้องกันและแก้ไขอย่างเป็นระบบ อันจะนำไปสู่การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นมิตรและเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย

5.2.2 จากผลวิจัยพบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยองให้ความสำคัญกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber bullying) อยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงอิทธิพลของเทคโนโลยีและการสื่อสารออนไลน์ที่เข้ามามีบทบาทในการทำงานมากขึ้น และการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบการกลั่นแกล้งที่ขยายขอบเขตจากการเผชิญหน้าโดยตรงสู่ช่องทางออนไลน์ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของปริญาดา จีระสมบัติ (2563) ที่พบว่า ระดับการเปิดรับรูปแบบการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ความแตกต่างนี้อาจเนื่องมาจากบริบทและลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ต่างกัน โดยลักษณะการทำงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมียังคงเน้นการปฏิบัติงานในพื้นที่จริงและการมีปฏิสัมพันธ์แบบเผชิญหน้ามากกว่าการสื่อสารผ่านช่องทางดิจิทัล ทำให้โอกาสการเกิดการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์อาจน้อยกว่า และอุตสาหกรรมปิโตรเคมีมีการกำหนดนโยบายและมาตรการควบคุมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในสถานที่ทำงานที่เข้มงวด ส่งผลให้พนักงานมีข้อจำกัดในการใช้สื่อสังคมออนไลน์ระหว่างการทำงาน แม้ระดับความสำคัญจะอยู่ในระดับ

ปานกลาง แต่องค์กรไม่ควรละเลยความสำคัญของประเด็นนี้ เนื่องจากแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานสู่ระบบดิจิทัลที่เพิ่มมากขึ้น อาจทำให้ความเสี่ยงของการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์เพิ่มสูงขึ้นในอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงที่องค์กรปรับตัวสู่รูปแบบการทำงานแบบไฮบริดหรือทำงานจากระยะไกล องค์กรจึงควรเตรียมความพร้อมในการรับมือกับความท้าทายนี้ผ่านการพัฒนานโยบายและแนวปฏิบัติด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม รวมถึงการสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับการใช้สื่อดิจิทัลอย่างมีจริยธรรมและเคารพสิทธิของผู้อื่น เพื่อป้องกันไม่ให้พื้นที่ออนไลน์กลายเป็นช่องทางใหม่ของการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน

5.2.3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง โดยใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างด้วย t-test ด้านเพศ พบว่าภาพรวมและด้านการกลั่นแกล้งทางวาจามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศหญิงให้ความสำคัญมากกว่าเพศชาย สอดคล้องกับงานวิจัยของสุเมย์ ฤทธิ์นำสุข (2562) ที่พบว่าเพศหญิงตระหนักรู้ถึงการโดนกลั่นแกล้งได้มากกว่าเพศชาย และเมื่อเปรียบเทียบกับงานวิจัยของ Kenneth และคณะ (2019) ที่ศึกษาการกลั่นแกล้งในบริษัทเอกชนในฟิลิปปินส์ พบความแตกต่างในรายละเอียดของพฤติกรรมการกลั่นแกล้งที่แต่ละเพศประสบ โดยในฟิลิปปินส์เพศชายมักถูกกลั่นแกล้งทางวาจาในรูปแบบการดูถูกและล่วงละเมิด ขณะที่เพศหญิงมักเผชิญกับการได้รับมอบหมายงานที่เกินควรและการถูกขู่เลิกจ้าง ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ความแตกต่างนี้อาจเกิดจากบริบทของอุตสาหกรรมปิโตรเคมีที่มีพนักงานเพศชายมากกว่า ทำให้เพศหญิงมีความอ่อนไหวต่อพฤติกรรมการกลั่นแกล้งมากกว่า ประกอบกับลักษณะทางจิตวิทยาที่เพศหญิงมักมีความละเอียดอ่อนในการรับรู้พฤติกรรมทางสังคม และวัฒนธรรมองค์กรที่คาดหวังให้เพศหญิงระมัดระวังการวางตัวมากกว่า ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนานโยบายที่มุ่งเน้นการป้องกันและแก้ไขปัญหาการกลั่นแกล้งในสถานที่ทำงานอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างเพศเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เท่าเทียมและเป็นธรรม

5.2.4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน จำแนกตามอายุงาน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี และ 1-5 ปี ให้ความสำคัญกับการกลั่นแกล้งโดยภาพรวมมากกว่ากลุ่มที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี สอดคล้องกับงานวิจัยของพิริยะ กิมาลี (2562) ที่พบว่า พนักงานใหม่มีแนวโน้มถูกกลั่นแกล้งมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์สูง ผู้วิจัยมีความเห็นว่า อาจเกิดจากการที่พนักงานใหม่ยังอยู่ในช่วงการปรับตัวและเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรทำให้มีความอ่อนไหวต่อปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในที่ทำงานสูง หรือพนักงานใหม่ขาดเครือข่ายทางสังคมและการสนับสนุนในองค์กรจนอาจทำให้พนักงานใหม่ตกเป็นเป้าหมายของการกลั่นแกล้งได้ง่าย และพนักงานที่มีอายุงานมากกว่ามักมีประสบการณ์ในการจัดการ

ความขัดแย้งและมีกลไกการปรับตัวที่ดีกว่า จึงอาจรับรู้หรือให้ความสำคัญกับพฤติกรรมการกลั่นแกล้งน้อยกว่า ดังนั้นองค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงและการสร้างเครือข่ายสนับสนุนสำหรับพนักงานใหม่ ควบคู่กับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการเคารพความแตกต่างและการอยู่ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์

5.2.5 จากผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมาก ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการรับมือโดยการเดินหนีหรือหลีกเลี่ยงมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของสุเมย์ ฤทธิ์นำสุข (2562) ที่พบว่า ผู้ถูกกลั่นแกล้งมักเลือกที่จะนิ่งเฉยและไม่ตอบโต้ เมื่อพิจารณาความแตกต่างด้านอายุงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี และพนักงานที่มีอายุงาน 1-5 ปี มีแนวโน้มเลือกใช้วิธีการรับมือที่เป็นทางการมากกว่า เช่น การแจ้งหัวหน้างาน และการขอความช่วยเหลือจากสายด่วนสุขภาพจิต สะท้อนถึงการขาดความมั่นใจในการจัดการความขัดแย้งด้วยตนเอง ขณะที่พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี มักอาศัยประสบการณ์และเครือข่ายทางสังคมในการจัดการปัญหา ส่วนระดับผู้บริหารมีแนวโน้มเลือกใช้วิธีเชิงบวก เช่น การเข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์และการศึกษาธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ แสดงถึงมุมมองที่มุ่งแก้ปัญหาในระยะยาวและการพัฒนาตนเอง ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ความสามารถในการรับมือกับการถูกกลั่นแกล้งของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันตามปัจจัยด้านบุคลิกภาพและประสบการณ์ โดยผู้ที่มีบุคลิกภาพเข้มแข็งมักจัดการกับสถานการณ์ได้ดีกว่าผู้ที่มีความอ่อนไหวสูง นอกจากนี้บุคลิกภาพแบบเก็บตัว (Introvert) และแบบเปิดเผย (Extrovert) ยังส่งผลให้เกิดการตอบสนองต่อสถานการณ์การกลั่นแกล้งที่แตกต่างกัน ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับการนำผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพจิตเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการปัญหา พร้อมทั้งกำหนดนโยบายและมาตรการที่ชัดเจนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการกลั่นแกล้ง รวมทั้งการส่งเสริมความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) อันเป็นหัวใจสำคัญที่จะช่วยลดพฤติกรรมการกลั่นแกล้งในที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และควรได้รับการผลักดันให้เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่อง "การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง" นี้ ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะแนวทางที่สำคัญดังต่อไปนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

5.3.1.1 จากผลการวิจัยพบว่า การกลั่นแกล้งในที่ทำงาน โดยเฉพาะด้านสังคม เป็นประเด็นที่พนักงานให้ความสำคัญมากที่สุด ผู้วิจัยจึงเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเป็นมิตร โดยเน้นการพัฒนาทักษะการจัดการตนเองของพนักงาน เช่น การฝึกความมั่นคงทางอารมณ์ การรับมือกับคำพูดไม่เหมาะสมอย่างสร้างสรรค์ รวมถึงการส่งเสริมทักษะการสื่อสารอย่างมีสติ ไม่ตอบโต้ด้วยความโกรธหรืออารมณ์ นอกจากนี้ควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy) ปลูกฝังจริยธรรมในการทำงาน และสร้างความตระหนักรู้ถึงความหลากหลายของบุคลิกภาพ โดยตระหนักว่าแต่ละคนมีพื้นฐานและบุคลิกภาพต่างกัน บางคนเป็นคนเก็บตัว (Introvert) บางคนอ่อนไหวต่อคำพูดมาก จึงต้องระวังการแซวหรือหยอกล้อให้มากขึ้น พนักงานควรให้ความเคารพในความแตกต่าง และหลีกเลี่ยงการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความไม่สบายใจแก่ผู้อื่น แม้จะเป็นไปโดยไม่ตั้งใจก็ตาม

5.3.1.2 ด้านสถานประกอบการ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า สถานประกอบการควรมีการกำหนดนโยบายป้องกันและแก้ไขปัญหาการกลั่นแกล้งอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การกำหนดแนวทางปฏิบัติในการสื่อสารที่เหมาะสม การกำหนดโทษแก่ผู้กระทำผิด การจัดตั้งระบบร้องเรียนที่ปลอดภัยและโปร่งใส พร้อมมีขั้นตอนการสอบสวนที่ยุติธรรม ควรมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน ส่งเสริมความสามัคคี และสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับผลกระทบจากการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน องค์กรควรมีการอบรมหรือเวิร์กช็อปเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันอย่างเคารพความแตกต่าง โดยอาจเชิญผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาเข้ามาให้ความรู้ รวมถึงจัดให้มีระบบให้คำปรึกษาทางจิตใจสำหรับทั้งผู้ถูกกระทำและผู้กระทำ เพื่อเข้าใจสาเหตุของพฤติกรรมและหาแนวทางแก้ไขอย่างยั่งยืน สุดท้าย องค์กรควรปลูกฝังค่านิยมแห่งการอยู่ร่วมกันด้วยความเคารพ และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับความหลากหลายทั้งด้านบุคลิกภาพ ความเชื่อ และความคิด ตลอดจนจัดระบบไกล่เกลี่ยความขัดแย้งที่มีประสิทธิภาพ เพื่อลดผลกระทบเชิงลบต่อบุคลากรและภาพลักษณ์ขององค์กรในระยะยาว

5.3.1.3 ด้านการศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า ให้สถาบันการศึกษาบรรจุเนื้อหาเกี่ยวกับจริยธรรมองค์กร สิทธิแรงงาน และการป้องกันการกลั่นแกล้งในหลักสูตร เพื่อเตรียมความพร้อมแก่นักศึกษาในการเข้าสู่โลกการทำงานที่มีความหลากหลายทางบุคลิกภาพและความคิด มีการส่งเสริม

ทักษะความเข้าใจผู้อื่น (Empathy) และการอยู่ร่วมกันในสังคมที่หลากหลาย โดยการจัดกิจกรรมกลุ่ม ที่เน้นความร่วมมือระหว่างบุคคลที่มีลักษณะนิสัยต่างกัน การสอนเรื่องผลกระทบของการบูลลี่ และการเคารพในความแตกต่างทั้งทางบุคลิกภาพ เช่น ความเป็น Introvert Extrovert และการตอบสนองทางจิตใจที่แตกต่าง เพื่อป้องกันการตัดสินผู้อื่นอย่างผิวเผิน นอกจากนี้ควรสนับสนุน การวิจัยร่วมระหว่างภาคการศึกษาและภาคธุรกิจ เพื่อพัฒนาแนวทางหรือมาตรการที่สามารถนำไปใช้ ได้จริงในการลดพฤติกรรมการกลั่นแกล้งในสถานที่ทำงานอย่างยั่งยืน

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะ ให้มีการวิจัยดังนี้

5.3.2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบลักษณะของการกลั่นแกล้งในที่ทำงานระหว่าง อุตสาหกรรมที่มีลักษณะการทำงานแตกต่างกัน เช่น อุตสาหกรรมการผลิต อุตสาหกรรมบริการ และ ภาครัฐ เพื่อให้เห็นถึงความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการกลั่นแกล้งและวิธีการรับมือ ที่มีประสิทธิภาพในแต่ละบริบท อีกทั้งควรศึกษาความแตกต่างระหว่างองค์กรขนาดใหญ่ กลาง และ เล็ก เพื่อพัฒนาแนวทางที่เหมาะสมกับแต่ละขนาดองค์กร

5.3.2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง ในที่ทำงาน เช่น ภาวะความเครียดของพนักงาน ความพึงพอใจในงาน และภาวะผู้นำของผู้บริหาร รวมถึงศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมหรือยับยั้งพฤติกรรมดังกล่าว

5.3.2.3 ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนานโยบายองค์กรในการป้องกันและจัดการ ปัญหาการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน โดยอาจใช้กรณีศึกษาจากองค์กรที่ประสบความสำเร็จในการลด ปัญหาการกลั่นแกล้ง รวมถึงการศึกษาผลกระทบของมาตรการที่ใช้ เช่น นโยบายแจ้งเหตุ รายงานการ ร้องเรียน และโครงการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรในองค์กร

5.3.2.4 ควรพิจารณาการใช้เทคนิคการวิจัยที่หลากหลาย เช่น การสังเกตและ การสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งจะช่วยให้ได้มุมมองที่ครอบคลุมยิ่งขึ้น นอกจากนี้การสัมภาษณ์เชิงลึก ในกลุ่มตัวอย่างที่เคยประสบปัญหาการกลั่นแกล้งในที่ทำงานโดยตรง จะช่วยให้ได้ข้อมูลเชิงลึก ที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาแนวทางแก้ไขที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กรกมล แจ่มเจริญยิ่ง. (2564). การเปิดรับ ทศนคติ พฤติกรรมและแนวโน้มการรับมือต่อสถานการณ์การถูกกลั่นแกล้งบนสื่อสังคม (cyberbullying) ของกลุ่ม generation Z ผ่านช่องทางเฟซบุ๊ก. การค้นคว้าอิสระ วารสารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสื่อสารมวลชน คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2562). [ออนไลน์]. Stop Bullying หยุดการกลั่นแกล้ง ยุติความรุนแรงในสังคม. [สืบค้นวันที่ 5 พฤศจิกายน 2567]. จาก <https://dmh.go.th/news-dmh/view.asp?id=30024>
- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2564). [ออนไลน์]. บูลลี่ (Bully) คืออะไร มีกี่ประเภท วิธีที่จะรับมือจากการโดนบูลลี่. [สืบค้นวันที่ 5 พฤศจิกายน 2567]. จาก <https://dmh.go.th/news-dmh/view.asp?id=30612>
- กัญญภัค บึงไธย. (2566). “ความรู้ทางกฎหมายเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันและรู้เท่าทันการใช้สื่อสังคมออนไลน์สำหรับเยาวชนจังหวัดอุดรธานี.” วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ปีที่ 43 ฉบับที่ 2 (มีนาคม-เมษายน 2567).
- โกวิทย์ นพพร. (2562). [ออนไลน์]. รับมืออย่างไรในสังคม Bully. [สืบค้นวันที่ 4 พฤศจิกายน 2567]. จาก <https://www.samitivejhospitals.com/th/article/detail/รับมือ-bully>
- คณะจิตวิทยา. (2566). [ออนไลน์]. การข่มเหงรังแกทางโลกไซเบอร์ – Cyberbullying. [สืบค้นวันที่ 6 พฤศจิกายน 2567]. จาก <https://www.psy.chula.ac.th/th/feature-articles/cyber-bullying/>
- เจษฎา นกน้อย. (2562). “การกลั่นแกล้งในที่ทำงาน: ผลกระทบและวิธีการรับมือ.” วารสารหาดใหญ่วิชาการ. ปีที่ 17 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2562) : 263-273.

- ไชยชาญ เพื่อดคล้าย. (2565). “แนวทางการแก้ปัญหาการกลั่นแกล้งรังแกกันในห้องเรียนชั้นประถมศึกษาด้วยการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคม (Social and emotional learning : SEL).” วารสารปรัชญาปริทรรศน์. ปีที่ 27 ฉบับที่ 1 : 219–232.
- ณัฐธิดานนท์ ข้ามสาม. (2564). แนวทางการบริหารกิจการนักเรียน เพื่อป้องกันปัญหาพฤติกรรม การกลั่นแกล้งของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา อุดรดิตถ์เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุ ศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- ทวีศักดิ์ สิริรัตนเรขา. (2565). [ออนไลน์]. การบูลลี่. [สืบค้นวันที่ 4 พฤศจิกายน 2567]. จาก <https://www.happyhomeclinic.com/mh11-bullying.html>
- เทวัญ วิวัฒน์พัฒนกุล. (2565). การป้องกันและแก้ไขปัญหาคำตอบแทนประจำปี บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอาชญา วิทยาและการบริหารงานยุติธรรม คณะอาชญาวิทยาและการบริหารงานยุติธรรม มหาวิทยาลัยรังสิต.
- บริษัท เมอร์เซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด. (2566). [ออนไลน์]. ผลการสำรวจค่าตอบแทนประจำปี 2023 (Total Remuneration Survey). [สืบค้นวันที่ 10 ตุลาคม 2567]. จาก <https://www.mercer.com/th-th/about/newsroom/2023-total-remuneration-survey-projects-thai/>
- ประครอง งามชัยภูมิ. (2563). “การกลั่นแกล้งตามมุมมองพระพุทธศาสนา.” วารสารธรรมวัตร. ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2563).
- ปรางทิพย์ บุญไชยอภิสิทธิ์. (2567). [ออนไลน์]. “บูลลี่ (Bully)” ในวันที่รู้จักคำนี้มากขึ้น แต่ทำไมยัง เกิดปัญหา?. [สืบค้นวันที่ 4 พฤศจิกายน 2567]. จาก https://mentalmateservice.com/bullying-issue/?srsltid=AfmBOorf7F-vCYWAzd55_SJTh7WWBZmyCaO9oZ_CyKd_Kt7FBqBiGgSwg
- ปราณี ปวีณนา. (2567). [ออนไลน์]. แกล้งกัน (Bullying) ผลร้ายต่อทั้งคนโดนแกล้งและคนแกล้ง. [สืบค้นวันที่ 4 พฤศจิกายน 2567]. จาก <https://www.manarom.com/blog/bullying.html>

- ปริญดา จีระสมบัติ. (2563). การเปิดรับรูปแบบการกลั่นแกล้งบนโซเชียลมีเดีย (Cyber bullying) และความคิดเห็นต่อการรับมือของเจนเอ็กซ์วาย (Generation Y). วารสารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสื่อสารมวลชน คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปองกมล สุรัตน์. (2561). “สาเหตุและผลกระทบที่เกี่ยวข้องกับการรังแกผ่านโลกไซเบอร์: กรณีศึกษาเยาวชนไทยผู้ถูกรังแก.” วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 : 260-273.
- พรชนก ดาวประดับ. (2560). รูปแบบและลักษณะการมีส่วนร่วมในการกลั่นแกล้งบนพื้นที่สาธารณะออนไลน์. วิทยานิพนธ์ วารสารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสื่อสารมวลชน คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิชชาภา บุญผะ. (2563). ผลกระทบของการกลั่นแกล้งในที่ทำงานต่อผลการปฏิบัติงาน ผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิริยะ กิมาลี. (2562). “การศึกษาสาเหตุและผลกระทบเชิงลึกของการตกเป็นเหยื่อการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ในที่ทำงาน.” วารสารระบบสารสนเทศด้านธุรกิจ (JISB). ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2563) : 6-20.
- มูลนิธิยุวพัฒน์. (2562). [ออนไลน์]. การกลั่นแกล้ง (Bullying) ความรุนแรงในสังคม. [สืบค้นวันที่ 4 พฤศจิกายน 2567]. จาก <https://www.yuvabadhanafoundation.org/th/ข่าวสาร/บทความทั่วไป/การกลั่นแกล้ง-bullying-วัยรุ่น/>
- มูลนิธิส่งเสริมสื่อเด็กและเยาวชน. (2561). [ออนไลน์]. การกลั่นแกล้ง บนโลกไซเบอร์. [สืบค้นวันที่ 5 พฤศจิกายน 2567]. จาก https://cclickthailand.com/wp-content/uploads/2020/04/cyberbullying_พิมพ์ครั้งที่3.pdf
- ยุวดี แตรประสิทธิ์ และคณะ. (2566). “การกลั่นแกล้งทางสังคมของวัยรุ่น: บทบาทพยาบาลในการสร้างภูมิคุ้มกันทางใจ.” วารสารวิจัยเพื่อการส่งเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิต. ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม - สิงหาคม 2566) : 72-82.

วรรณ ดาราพงษ์. (2563). ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการกำกับดูแลการกลั่นแกล้งรังแกทางไซเบอร์
ในกรณีเด็กและเยาวชน. วิทยานิพนธ์ นิติศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์, สถาบัน
 บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

วารสารการเงินและธนาคาร. (2567). [ออนไลน์]. Jobsdb by SEEK ชี้ “งานหนัก” สาเหตุหลักทำ
พนักงานเครียดจนลาออก. [สืบค้นวันที่ 10 ตุลาคม 2567]. จาก [https://moneyand
 banking.co.th/2024/109325/](https://moneyandbanking.co.th/2024/109325/)

วิชัย เทียนถาวร. (2566). [ออนไลน์]. บุลลี การกลั่นแกล้งที่ร้ายแรงถึงชีวิต. [สืบค้นวันที่ 5
 พฤศจิกายน 2567]. จาก
https://www.matichon.co.th/columnists/news_4109130

ศิริวัฒน์ บุพาจารย์. (2563). [ออนไลน์]. หลักการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ และการวางแผน
อัตรากำลัง. [สืบค้นวันที่ 18 ตุลาคม 2567]. จาก [https://phaisarn.go.th/oldweb/
 phaisarn.go.th/Xinha/plugins/ExtendedFileManager/demo_images/upload/a1
 1. pdf](https://phaisarn.go.th/oldweb/phaisarn.go.th/Xinha/plugins/ExtendedFileManager/demo_images/upload/a11.pdf)

ศูนย์ข่าวพลังงาน. (2567). [ออนไลน์]. อุตสาหกรรมปิโตรเคมีหนุนการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง.
 [สืบค้นวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2568]. จาก [https://www.energynewscenter.com/เขียน
 เล่าข่าว-ep-57-อุตสาหกรรม/#:~:text=เส้นทางการพัฒนาอุตสาหกรรมปิโตรเคมี,2516%20
 นำไปสู่การพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง](https://www.energynewscenter.com/เขียนเล่าข่าว-ep-57-อุตสาหกรรม/#:~:text=เส้นทางการพัฒนาอุตสาหกรรมปิโตรเคมี,2516%20นำไปสู่การพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง)

ศูนย์วิจัยกรุงศรี. (2023). [ออนไลน์]. แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรม ปี 2566-2568: อุตสาหกรรม
ปิโตรเคมี. [สืบค้นวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2568]. จาก [https://www.krungsri.com/th/
 research/industry/industry-outlook/petrochemicals/petrochemicals/io/io-
 petrochemicals-2023-2025](https://www.krungsri.com/th/research/industry/industry-outlook/petrochemicals/petrochemicals/io/io-petrochemicals-2023-2025)

สมเกียรติ แก้วเกาะสบ้า. (2564). “ผลกระทบของการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ต่อประชาชนพหุเจนเร
 ชัน ในประเทศไทย.” วารสารการวัด ประเมินผล สถิติ และการวิจัยทางสังคมศาสตร์. ปีที่
 2 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2564).

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

สำนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2562). [ออนไลน์].

เกี่ยวกับอุตสาหกรรมปิโตรเคมี. [สืบค้นวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2568]. จาก <http://www.ftipc.or.th/th/petrochemical/8>

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

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

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

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

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

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

อุษณีย์ ดันสูงเนิน และสุมาลี วงษ์วิจิต. (2567). “มาตรการทางกฎหมายเพื่อกำกับดูแลผู้ให้บริการอินเทอร์เน็ตในฐานะสื่อกลาง กรณีการกลั่นแกล้งออนไลน์.” วารสารปัญญาปณิธาน. ปีที่ 9 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2567).

ภาษาอังกฤษ

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

Huang, C.L. et al. “The cyberbullying behavior of Taiwanese adolescents in an online gaming environment.” Children and Youth Services Review. Vol.106 No.4 (2019) : 104461.

Kenneth, L.A. et al. (2019). “Workplace Bullying in Private Companies in the Philippines: Major Cause of Employee Burnout.” International Journal of Advanced Engineering, Management and Science. Vol.5 No.5 (2019) : 327-334.

Kumar, V.L. & Goldstein, M.A. “Cyberbullying and Adolescents.” Current Pediatrics Reports. Vol.8 No.3 (2020) : 86-92.

Roberts, B. et al. Bullying in the Workplace: background and a call to action. WorkLife Office, Michigan State University, 2020.

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



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

การค้นคว้าอิสระเรื่อง “การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง”

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระในระดับปริญญาโท สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง ด้วยเหตุนี้จึงขอความร่วมมือจากท่าน ในฐานะพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง ในการตอบแบบสอบถามและแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ทั้งนี้เพื่อนำคำตอบของท่านที่มีคุณค่าอย่างยิ่งต่อการค้นคว้าอิสระนี้มาใช้เป็นข้อมูลและสรุปเป็นภาพรวมเพื่อจะทำให้ทราบถึงแนวทางในการรับมือต่อสถานการณ์ แก้ไขปัญหา และป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน อันจะนำไปสู่การพัฒนาสภาพแวดล้อม การทำงานที่เอื้อต่อสุขภาพจิตที่ดีของพนักงาน ลดอัตราการลาออก และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรโดยรวม

อนึ่งการตอบแบบสอบถามของท่านในครั้งนี้จะไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านหรือต่อองค์กรของท่าน เพราะข้อมูลที่จากการตอบแบบสอบถามจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการให้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงและสมบูรณ์มากที่สุด อันทำให้ผลการวิจัยเป็นไปด้วยความถูกต้องและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน จำนวน 32 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน จำนวน 12 ข้อ

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ จำนวน 1 ข้อ

นางสาวณัฐนิชา มะลิตอง

ผู้วิจัย

ที่อยู่ 136/91 ถนนริมน้ำ ต.เชิงเนิน อ.เมืองระยอง จ.ระยอง 21000

โทร 061-4547971 E-mail: s6614011858211@kmutnb.ac.th

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าตัวเลือกที่ตรงกับท่านมากที่สุดเพียงตัวเลือกเดียว

1. เพศ

☐ 1. หญิง

☐ 2. ชาย

2. อายุ

☐ 1. ต่ำกว่า 25 ปี

☐ 2. 25-45 ปี

☐ 3. มากกว่า 45 ปี

3. ระดับการศึกษา

☐ 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ 2. ปริญญาตรี

☐ 3. สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

☐ 1. ระดับปฏิบัติการ

☐ 2. ระดับหัวหน้างาน

☐ 3. ระดับผู้บริหาร

5. อายุงาน

☐ 1. น้อยกว่า 1 ปี

☐ 2. 1 – 5 ปี

☐ 3. มากกว่า 5 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าตัวเลือกที่ตรงกับท่านมากที่สุดเพียงตัวเลือกเดียว

6. ท่านมีแนวโน้มจะย้ายงานหรือไม่

☐ 1. ย้าย

☐ 2. ไม่ย้าย

☐ 3. ไม่แน่ใจ

7. ท่านรู้สึกมีความสุขกับการทำงานในปัจจุบันหรือไม่

☐ 1. มี

☐ 2. ไม่มี

☐ 3. ไม่แน่ใจ

8. ท่านเคยถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงานหรือไม่

☐ 1. เคย

☐ 2. ไม่เคย

☐ 3. ไม่แน่ใจ

9. ท่านเคยกลั่นแกล้งผู้อื่นในที่ทำงานหรือไม่

☐ 1. เคย

☐ 2. ไม่เคย

☐ 3. ไม่แน่ใจ

10. สาเหตุใดก่อให้เกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงานมากที่สุด

☐ 1. ต้องการมีอำนาจเหนือผู้อื่น

☐ 2. ขาดการอบรมเลี้ยงดูที่ดี

☐ 3. ปิดบังข้อบกพร่อง

☐ 4. เพื่อความสนุกสนาน

☐ 5. เลียนแบบพฤติกรรม

ตอนที่ 3 รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในตารางที่ตรงกับระดับความสำคัญที่ท่านเห็นด้วยมากที่สุด
 เพียงตัวเลือกเดียว

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

รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง		ระดับความสำคัญ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) (ต่อ)						
19	มอบหมายให้ทำงานที่ไม่ตรงหน้าที่	5	4	3	2	1
20	ถูกเมินเฉยจากเพื่อนร่วมงาน	5	4	3	2	1
21	จ้องจับผิด	5	4	3	2	1
22	กีดกันออกจากพรรคพวก	5	4	3	2	1
23	บิบบให้ออกจากงาน	5	4	3	2	1
24	ทำให้เสียหน้าต่อหน้าผู้อื่น	5	4	3	2	1
ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying)						
25	ถูกข่มขู่คุกคามด้วยข้อความขู่ทำร้าย ให้ร้ายหรือ หวังผลในทางอนาจาร ทำให้เกิดความหวาดกลัว ผ่านสื่อสังคมออนไลน์	5	4	3	2	1
26	นำรูปภาพ หรือคลิปวิดีโอไปเผยแพร่ในสื่อสังคม ออนไลน์โดยไม่ได้รับอนุญาต	5	4	3	2	1
27	ติดตาม ก่อวบนบนสื่อสังคมออนไลน์	5	4	3	2	1
28	คอมเม้น์ ดูถูกเหยียดหยาม ล้อเลียนบนสื่อสังคม ออนไลน์	5	4	3	2	1
29	ถูกปิดกั้น ลบหรือบล็อกออกจากกลุ่มสื่อสังคม ออนไลน์	5	4	3	2	1
30	โพสต์ด่าทอ แฉ ประจานบนสื่อสังคมออนไลน์	5	4	3	2	1
31	สร้างบัญชีใช้งานปลอมบนสื่อสังคมออนไลน์	5	4	3	2	1
32	นำเข้าข้อความอันเป็นเท็จบนสื่อสังคมออนไลน์	5	4	3	2	1

ตอนที่ 4 วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในตารางระดับความคิดเห็นที่ท่านเห็นด้วยมากที่สุด

เพียงตัวเลือกเดียว

วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง		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
การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะลงในช่องว่างที่เว้นไว้ให้

ท่านคิดว่านอกจากวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรม
ปิโตรเคมีจังหวัดระยองที่ได้กล่าวไว้ในแบบสอบถามตอนที่ 4 แล้วท่านมีความคิดเห็นว่ายังมีแนวทาง
เพิ่มเติมใดบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาใช้เวลาตอบแบบสอบถาม





ภาคผนวก ข

การประเมินตามดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์
(Item Objective Congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน มีดังนี้

1. **Name:** คุณนิโรจน์ คำพุด
Position: ผู้จัดการอาวุโส
Company: บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน)
2. **Name:** คุณสุรียพร มิตรธรรมณะ
Position: Deputy Managing Director General management
Company: บริษัท คิวทีซี เอนเนอร์ยี จำกัด (มหาชน)
3. **Name:** คุณปนัดดา เสวกอาภรณ์
Position: เลขานุการผู้บริหารระดับสูง
Company: บริษัท ทีไอพีเอส จำกัด
4. **Name:** คุณรัฐพล อุณากัณฑ์พร
Position: Executive Vice President
Company: บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน)
5. **Name:** คุณอรรณณ สวัสดิ์วีเชียร
Position: ผู้จัดการส่วน
Company: บริษัท จีซี เมนเทนแนนซ์ แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด

ผลการประเมินผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

(Index of Item Objective Congruence : IOC)

การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยองมีผลประเมินตามดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือจุดประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ดังต่อไปนี้

ข้อ คำถาม	Item Objective Congruence: IOC							ผลสรุป
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	IOC=ΣR/N	เกณฑ์	
ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ								
1	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
2	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
3	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
4	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
5	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ								
1	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
2	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
3	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ข้อ คำถาม	Item Objective Congruence: IOC							ผลสรุป
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	IOC= $\Sigma R/N$	เกณฑ์	
4	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
5	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของ พนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง จำนวน 32 ข้อ								
ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying)								
1	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
2	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
3	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
4	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
5	1	1	1	0	1	0.80	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
6	1	1	1	0	1	0.80	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
7	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
8	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์

ข้อ คำถาม	Item Objective Congruence: IOC							ผลสรุป
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	IOC=ΣR/N	เกณฑ์	
ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying)								
9	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
10	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
11	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
12	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
13	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
14	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
15	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
16	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
16	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying)								
17	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
18	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
19	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์

ข้อ คำถาม	Item Objective Congruence: IOC							ผลสรุป
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	IOC= $\Sigma R/N$	เกณฑ์	
20	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
21	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
22	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
23	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
24	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying)								
25	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
26	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
27	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
28	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
29	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
30	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
31	1	1	0	1	1	0.80	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์

ข้อ คำถาม	Item Objective Congruence: IOC							ผลสรุป
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	IOC= $\Sigma R/N$	เกณฑ์	
32	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของ พนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง จำนวน 12 ข้อ								
1	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
2	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
3	1	1	0	1	1	0.80	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
4	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
5	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
6	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
7	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
8	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
9	1	1	0	1	1	0.80	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
10	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
11	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์

ข้อ คำถาม	Item Objective Congruence: IOC							ผลสรุป
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	IOC= $\Sigma R/N$	เกณฑ์	
12	1	1	1	1	0	0.80	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จำนวน 1 ข้อ								
1	1	1	1	1	1	1.00	>.05	ข้อคำถามสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์





ภาคผนวก ค

ค่าความเชื่อมั่นจาก

Output Window ของโปรแกรม SPSS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.945	44

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	159.40	795.352	.363	.945
P2	159.53	794.189	.383	.944
P3	159.57	784.392	.543	.944
P4	159.67	768.713	.657	.943
P5	159.70	759.183	.643	.943
P6	159.83	761.040	.590	.943
P7	159.87	769.154	.618	.943
P8	159.40	781.766	.526	.944
V1	159.33	796.920	.384	.944
V2	158.87	802.051	.339	.945
V3	159.07	795.444	.412	.944
V4	159.23	795.978	.322	.945
V5	159.53	787.913	.414	.944
V6	159.33	769.816	.670	.943
V7	159.43	766.737	.658	.943
V8	159.50	799.362	.348	.945
S1	159.60	788.524	.459	.944
S2	159.37	799.551	.319	.945
S3	159.60	796.869	.347	.945
S4	159.40	797.697	.375	.944
S5	159.30	792.010	.419	.944
S6	159.23	789.840	.501	.944

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
S7	159.57	759.702	.728	.942
S8	159.27	773.513	.676	.943
C1	159.60	772.938	.626	.943
C2	159.37	764.861	.736	.942
C3	159.70	771.045	.700	.942
C4	159.23	780.875	.621	.943
C5	159.70	779.321	.545	.943
C6	159.27	777.995	.641	.943
C7	159.90	773.886	.619	.943
C8	159.47	774.671	.625	.943
M1	159.63	793.964	.351	.945
M2	158.80	794.372	.496	.944
M3	159.67	793.816	.384	.944
M4	160.27	779.375	.496	.944
M5	160.00	772.759	.539	.944
M6	159.33	792.299	.453	.944
M7	159.83	764.420	.632	.943
M8	159.20	795.683	.351	.945
M9	159.03	789.275	.500	.944
M10	159.50	778.466	.648	.943
M11	159.47	795.430	.426	.944
M12	160.03	789.275	.397	.945

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวณัฐนิชา มะลิตทอง
ชื่อการค้นคว้าอิสระ	การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานพนักงาน ในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม
ประวัติ	มัธยมศึกษา : โรงเรียนเซนต์โยเซฟระยอง ปริญญาตรี : คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง คณะวิศวกรรมศาสตร์ สาขาวิศวกรรมเคมี มหาวิทยาลัยบูรพา ปริญญาโท : คณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

