



การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการก่อกวนในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง
จังหวัดระยอง

นางสาวดารณี จิตรขจรเดช

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง
จังหวัดระยอง



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ



ใบรับรองโครงการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เรื่อง การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง

โดย นางสาวดารณี จิตรขจรเดช

ได้รับอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย / หัวหน้าภาควิชา

(สุนีย์ วรรณโณมล)

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ

(เสรี วงษ์มณฑา)

..... อาจารย์ที่ปรึกษา

(ณัฐพล พุ่มศิริ)

..... กรรมการ

(สุนีย์ วรรณโณมล)

ชื่อ : นางสาวดารณี จิตรขจรเดช
ชื่อการค้นคว้าอิสระ : การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่
ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัด
ระยอง
สาขาวิชา : บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก : ญัฐพล พุ่มศิริ
ปีการศึกษา : 2567

บทคัดย่อ

การลาออกของพนักงานส่วนหนึ่งเกิดจากสาเหตุการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการรับมือต่อสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรโดยรวม ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้างจังหวัดระยอง จำนวน 61,584 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 399 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติอ้างอิง ได้แก่ t-test และ Anova

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้างจังหวัดระยอง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 25-45 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ มีอายุงาน 1-5 ปี พบสาเหตุที่ก่อให้เกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงานมากที่สุด คือ การต้องการมีอำนาจเหนือผู้อื่น ในรูปแบบของการขี้นิ้วใส่หน้า/การสัมผัสร่างกาย เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน พบว่า ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานส่วนใหญ่รับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานด้วยวิธีการแจ้งหัวหน้างานให้ทราบ เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน พบว่า ด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยส่วนใหญ่เลือกวิธีการเดินหนีหรือหลีกเลี่ยง และการร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง

(มีจำนวนทั้งสิ้น 96 หน้า)

คำสำคัญ : รูปแบบ วิธีการรับมือ การกลั่นแกล้งในที่ทำงาน อุตสาหกรรมการก่อสร้าง

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก

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

ABSTRACT

Some employees resign due to workplace bullying. Therefore, the researcher is interested in studying the patterns and methods of dealing with workplace bullying as a guideline for dealing with workplace bullying situations and increasing the overall efficiency of the organization. The population used in this study was employees in the construction industry in Rayong Province, with a total sample size of 399 people. The instruments used were questionnaires. Descriptive statistics were used, including percentages, means, and standard deviations. Inferential statistics were used, including t-test and Anova.

The research results found that most employees in the construction industry in Rayong Province were male, aged 25-45 years, had an education level lower than a bachelor's degree, were operational level employees, and had worked for 1-5 years. The most common cause of workplace bullying was the desire for power over others, in the form of pointing fingers at the face/physical contact. The most important form of workplace bullying was physical bullying, and most employees dealt with workplace bullying by informing their supervisors. The methods of coping varied depending on their current positions. Most chose to walk away or avoid the person and asked the person to stop the bullying behavior.

(Total 96 Pages)

Keywords: Patterns Methods Workplace Bullying Construction Industry

Advisor

กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำวิจัยฉบับนี้ต้องการศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้างจังหวัดระยอง เพื่อเป็นแนวทางในการรับมือต่อสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรโดยรวม

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

อนึ่ง ผู้วิจัยหวังว่า งานวิจัยฉบับนี้จะมีประโยชน์อยู่ไม่น้อย จึงขอมอบส่วนดีทั้งหมดนี้ให้แก่เหล่าคณาจารย์ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาจนทำให้งานวิจัยนี้เป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง สำหรับข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น ผู้วิจัยขอน้อมรับผิดเพียงผู้เดียวและยินดีที่จะรับฟังคำแนะนำจากทุกท่านที่ได้เข้ามาศึกษา เพื่อใช้เป็นประโยชน์ในการพัฒนางานวิจัยต่อไป

ดารณี จิตรขจรเดช

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	4
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.4 ข้อตกลงเบื้องต้น	4
1.5 ข้อยกเว้นงานวิจัย	5
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
1.7 ประโยชน์ของการวิจัย	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 แนวคิดและทฤษฎีจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้อง	7
2.1.1 ความสำคัญของอุตสาหกรรมการก่อสร้าง	7
2.1.2 ความหมายการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน	8
2.1.3 ประเภทของการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน	12
2.1.4 การกลั่นแกล้งทางกาย	13
2.1.5 การกลั่นแกล้งทางวาจา	15
2.1.6 การกลั่นแกล้งทางสังคม	15
2.1.7 การกลั่นแกล้งทางไซเบอร์	16
2.1.8 วิธีการป้องกันและวิธีการรับมือการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน	18
2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	23
2.3 กรอบแนวคิดงานวิจัย	30
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	31
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	31
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	32

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 3	วิธีการดำเนินการวิจัย (ต่อ)	
3.3	การเก็บรวบรวมข้อมูล	34
3.4	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	34
บทที่ 4	ผลการวิจัย	36
4.1	ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	36
4.2	ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	39
4.3	ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้างจังหวัดระยอง	41
4.4	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้างจังหวัดระยอง	46
4.5	ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้างจังหวัดระยอง	53
4.6	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้างจังหวัดระยอง	55
4.7	ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามปลายเปิดเป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ	68
บทที่ 5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	69
5.1	สรุปผลการวิจัย	70
5.2	อภิปรายผลการวิจัย	73
5.3	ข้อเสนอแนะ	75
บรรณานุกรม		76
ภาคผนวก ก		80
	แบบสอบถามการศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง	81
ภาคผนวก ข		86
	รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	87
	ผลการประเมินผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (Item Objective Congruence)	88

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก ค	93
ค่าความเชื่อมั่นจาก Output Window ของโปรแกรม SPSS.	94
ประวัติผู้วิจัย	96



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4-1 แสดงจำนวนและคำร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศ	36
4-2 แสดงจำนวนและคำร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุ	37
4-3 แสดงจำนวนและคำร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใน ด้านระดับการศึกษา	37
4-4 แสดงจำนวนและคำร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใน ด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน	38
4-5 แสดงจำนวนและคำร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุงาน	38
4-6 แสดงจำนวนและคำร้อยละของสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของ ผู้ตอบแบบสอบถามในด้านแนวโน้มจะย้ายงาน	39
4-7 แสดงจำนวนและคำร้อยละของสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของ ผู้ตอบแบบสอบถามในด้านความสุขกับการทำงานในปัจจุบัน	39
4-8 แสดงจำนวนและคำร้อยละของสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของ ผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน	40
4-9 แสดงจำนวนและคำร้อยละของสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของ ผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการกลั่นแกล้งผู้อื่นในที่ทำงาน	40
4-10 แสดงจำนวนและคำร้อยละของสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของ ผู้ตอบแบบสอบถามในด้านสาเหตุที่ก่อให้เกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน	41
4-11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้างจังหวัดระยอง โดยภาพรวม	43
4-12 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญ ของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ	46
4-13 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญ ของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยองกับด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) จำแนกตาม สถานภาพด้านเพศ	47
4-14 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญ ของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน	48

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-15 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้างจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน	49
4-16 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้างจังหวัดระยอง โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน	50
4-17 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้างจังหวัดระยองกับด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน	50
4-18 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้างจังหวัดระยองกับด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน	51
4-19 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้างจังหวัดระยองกับด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน	52
4-20 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้างจังหวัดระยองกับด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน	53
4-21 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้างจังหวัดระยอง	54
4-22 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้างจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ	56

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-23 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน	57
4-24 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน	58
4-25 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยองกับข้อที่ 2 การเดินหนีหรือหลีกเลี่ยง จำแนกตามสถานภาพ ด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน	59
4-26 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยองกับข้อที่ 9 การปลูกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน	60
4-27 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยองกับข้อที่ 10 การศึกษาหลักธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ จำแนกตามสถานภาพ ด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน	61
4-28 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน	61
4-29 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน	63
4-30 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยองกับข้อที่ 1 การร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน	64

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-31 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยองกับข้อที่ 3 การรับฟังอย่างจริงจังเพื่อลดนโยบายอีกฝ่าย จำแนกตาม สถานภาพด้านอายุงาน	65
4-32 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยองกับข้อที่ 6 การแจ้งหัวหน้างานให้ทราบ จำแนกตามสถานภาพ ด้านอายุงาน	65
4-33 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยองกับข้อที่ 7 การร้องเรียนผ่านระบบร้องทุกข์ จำแนกตามสถานภาพ ด้านอายุงาน	66
4-34 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยองกับข้อที่ 8 การศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง จำแนกตามสถานภาพ ด้านอายุงาน	67

สารบัญรูปภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 แสดงอัตราผู้มีงานทำในจังหวัดระยอง ตั้งแต่ปี พ.ศ.2564-2567	2
1-2 แสดงอัตราการลาออกของพนักงาน ตั้งแต่ปี พ.ศ.2565-2567	2
1-3 แสดงอัตราผู้ป่วยโรคซึมเศร้าในจังหวัดระยอง ตั้งแต่ปี พ.ศ.2564-2567	3
2-1 กรอบแนวงานคิดวิจัย (Conceptual Framework)	30

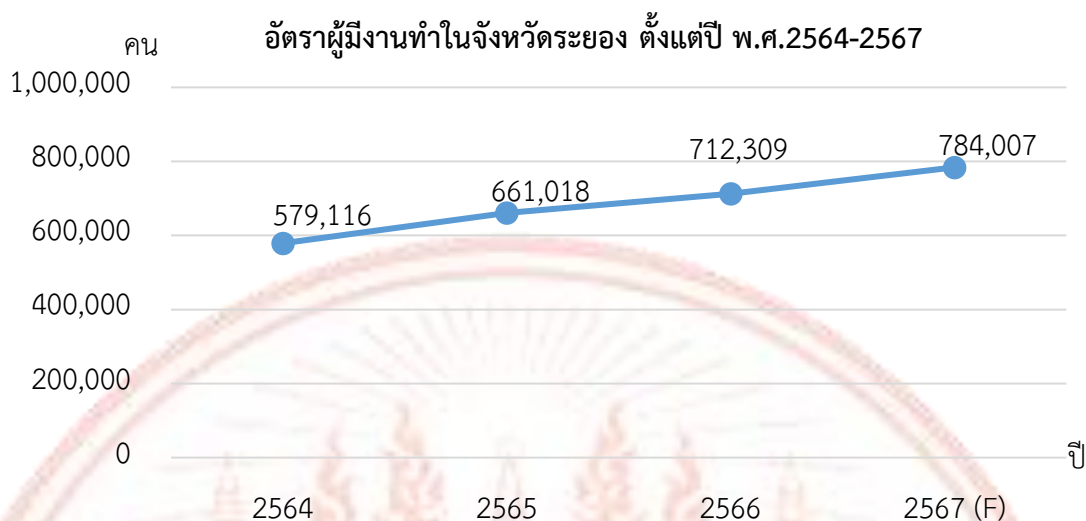
บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

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

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



ภาพที่ 1-1 แสดงอัตราผู้มีงานทำในจังหวัดระยอง ตั้งแต่ปี พ.ศ.2564-2567

ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดระยอง, 2567

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

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



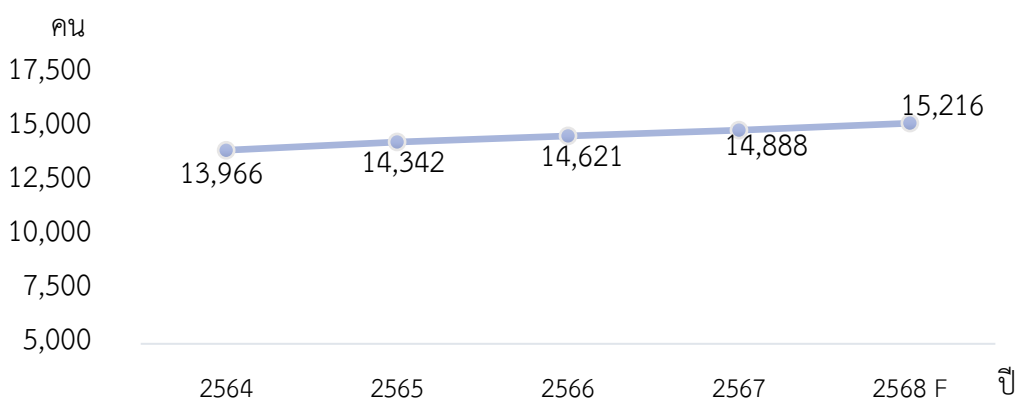
ภาพที่ 1-2 แสดงอัตราการลาออกของพนักงาน ตั้งแต่ปี พ.ศ.2565-2567

ที่มา : ระบบศูนย์ข้อมูลกลาง กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน, 2567

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

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

จำนวนผู้ป่วยโรคซึมเศร้าในจังหวัดระยอง ตั้งแต่ปี พ.ศ.2564-2567



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

ที่มา : ศูนย์ความรู้โรคซึมเศร้าไทย กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2567

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

จากความเป็นมาและความสำคัญของประเด็นปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญของปัญหาการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง เพื่อเป็นแนวทางในการรับมือต่อสถานการณ์ แก้ไขปัญหา และป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน อันจะนำไปสู่การพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาพจิตที่ดีของพนักงาน ลดอัตราการลาออก และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรโดยรวม

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่ได้กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นปัญหาของการวิจัยครั้งนี้เป็น 2 ข้อ ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรม การก่อสร้าง จังหวัดระยอง

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของรูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของ พนักงานในอุตสาหกรรม การก่อสร้าง จังหวัดระยอง

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรม การก่อสร้าง จังหวัดระยอง มีขอบเขตของการวิจัยเป็น 5 ข้อ ดังนี้

1.3.1 การวิจัยครั้งนี้จะระบุรูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานใน อุตสาหกรรม การก่อสร้าง จังหวัดระยอง

1.3.2 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานในอุตสาหกรรม การก่อสร้าง จังหวัดระยอง จำนวน 61,584 คน (สำนักงานสถิติจังหวัดระยอง, 2567)

1.3.3 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1.3.3.1 ตัวแปรอิสระ คือ สถานภาพทั่วไปและสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของ ผู้ตอบแบบสอบถาม

1.3.3.2 ตัวแปรตาม คือ รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ได้แก่ การกลั่นแกล้งทางกาย การกลั่นแกล้งทางวาจา การกลั่นแกล้งทางสังคม การกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ และวิธีการรับมือ การกลั่นแกล้งในที่ทำงาน

1.3.4 พื้นที่ในการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาในพื้นที่อุตสาหกรรม การก่อสร้าง จังหวัดระยอง

1.3.5 ระยะเวลาและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลของงานวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการในเดือนธันวาคม 2567 ถึงเดือนมกราคม 2568 และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการเก็บแบบสอบถาม

1.4 ข้อตกลงเบื้องต้น

การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรม การก่อสร้าง จังหวัดระยอง มีข้อตกลงเบื้องต้นของการวิจัยเป็น 3 ข้อ ดังนี้

1.4.1 การบรรยายรายละเอียดของตัวเลือก “อื่น ๆ (โปรดระบุ)” ในข้อคำถามจะแสดงต่อเมื่อ ผู้ตอบเลือกตอบในตัวเลือกนี้มากกว่าร้อยละ 10 โดยนำรายการที่มีผู้ตอบมากที่สุดเพียง 1 รายการ แสดงไว้ต่อท้ายผลการวิจัยในหัวข้อนั้น ๆ

1.4.2 การคำนวณตัวเลขสุดท้ายจะใช้วิธีการปิดทศนิยม เพิ่มหรือลดเพื่อให้ได้ค่าเต็มที่ 100% โดยยึดตามหลักการสากลของมาตรฐานการเงินและการบัญชีที่ยอมรับทั่วไป

1.4.3 กรณีผลการวิเคราะห์งานวิจัยมีค่าเป็น 0 จะไม่อ่านค่าและอธิบายผล

1.5 ข้อจำกัดงานวิจัย

การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรม การก่อสร้าง จังหวัดระยอง มีข้อจำกัดของการวิจัย ดังนี้

1.5.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานในอุตสาหกรรม การก่อสร้าง จังหวัดระยอง ทำให้ผลการศึกษาอาจแสดงถึงภาพรวมของอุตสาหกรรม จึงควรมีการศึกษาการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ที่เน้นเฉพาะต่อไปในอนาคต เช่น เน้นศึกษาไปในสายงาน แผนก หรือองค์กร เพื่อศึกษาหาที่มาและ ปัจจัยของการเกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงานในไทย เพื่อที่จะได้นำไปสู่แนวทางแก้ไขที่ถูกต้องในอนาคต

1.5.2 พนักงานในอุตสาหกรรม การก่อสร้าง อาจไม่สะดวกในการทำแบบสอบถามออนไลน์ จึงต้องมีการเก็บข้อมูลโดยการลงพื้นที่เก็บแบบสอบถาม

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรม การก่อสร้าง จังหวัดระยอง มีคำศัพท์ที่สำคัญเพื่อให้เข้าใจตรงกัน 6 ข้อ ดังนี้

1.6.1 การกลั่นแกล้งในที่ทำงาน (Workplace Bullying) หมายถึง การเลือกปฏิบัติของบุคคล หนึ่งต่อบุคคลหนึ่งในทางที่ไม่สมเหตุสมผลซ้ำแล้วซ้ำเล่าในที่ทำงาน ซึ่งอาจเป็นการปฏิบัติหรือ ทำให้พนักงานอับอาย เช่น การข่มขู่ รุกราน ลดศักดิ์ศรี ท้าต่อหน้าเพื่อนร่วมงานหรือลูกค้าและผู้อื่น

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

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

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

1.6.5 การกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) หมายถึง การกลั่นแกล้งบนโลกออนไลน์ผ่าน สื่อต่าง ๆ หลอกลวง โพสต์ข้อความโจมตี ประจาน การคุกคามทางเพศ การล่วงละเมิดหรือทำร้าย ร่างกาย

1.6.6 อุตสาหกรรมการก่อสร้าง หมายถึง กระบวนการที่ก่อให้เกิดการก่อ ประกอบ และติดตั้ง จนกลายเป็นโครงสร้างทุกประเภท เช่น งานก่อสร้างที่พักอาศัย งานอาคารสาธารณะ งานโยธา และงานอุตสาหกรรม รวมถึงการออกแบบภายใน ที่ดำเนินการในพื้นที่จังหวัดระยอง

1.6.7 พนักงาน หมายถึง พนักงานที่ทำงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง

1.7 ประโยชน์ของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงรูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง ซึ่งผู้วิจัยคาดว่าจะประโยชน์ 3 ด้าน ดังนี้

1.7.1 ด้านการศึกษา

เพื่อเป็นประโยชน์แก่สถาบันการศึกษาต่าง ๆ ได้นำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับรายวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือรายวิชาที่เกี่ยวข้อง

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 “การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง” นี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารต่าง ๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้อง

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

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3 กรอบแนวคิดงานวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้รวบรวมเนื้อหาที่สำคัญเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย เรื่อง “การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง” สรุปได้ 8 ข้อ ดังนี้

2.1.1 ความสำคัญของอุตสาหกรรมการก่อสร้าง

จิราภรณ์ บุญยั้ง (2559) กล่าวว่า บุคลากรในการก่อสร้างเป็นอาชีพที่สามารถทำงานในอาเซียนได้โดยเสรี ธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง เป็นธุรกิจสำคัญของอุตสาหกรรมก่อสร้างอันเป็น อุตสาหกรรมหลักของประเทศงานก่อสร้างเป็นศูนย์รวมของบุคคลหลายอาชีพ ได้แก่ สถาปนิก วิศวกร ช่างเทคนิค จุดประสงค์หลักอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่วางไว้เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย การบริหารของทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะสามารถอยู่รอดได้ ปัญหาของธุรกิจก่อสร้าง ได้แก่ สภาพแวดล้อมการดำเนินงาน รวมถึงสถานะการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นต่อเนื่องอย่างรุนแรงและการแข่งขันแบบทับซ้อน การบริหาร

จัดการไม่ดีอาจทำให้ขาดทุน และล้มเหลว ซึ่งผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างมากในการจะทำงานให้สำเร็จ ได้แก่ บรรดาบริษัทก่อสร้างต่าง ๆ ที่เสนอตัวเข้ามาประมูลรับเหมางานจากเจ้าของงาน ซึ่งทางฝ่ายเจ้าของงานจะมีขั้นตอนต่าง ๆ ในการเลือกสรรบริษัท ก่อสร้างที่เห็นว่ามีคุณสมบัติและความสามารถที่จะทำให้งานสำเร็จลงได้รวมทั้งปัจจัยประกอบอื่น ๆ อาทิ เช่น ราคางานที่เหมาะสม เสถียรภาพของบริษัท ซึ่งเป็นสิ่งที่สร้างความมั่นใจให้เกิดต่อเจ้าของงานว่าจะไม่เกิดการทิ้งงานจากทางบริษัทก่อสร้าง อันนำมา ซึ่งความเสียหายต่อโครงการที่กำลังดำเนินอยู่ในโครงการบางโครงการจะตั้งเงื่อนไขให้บริษัทก่อสร้างเสนอหนังสือแสดงเกี่ยวกับประวัติ ผลงานที่ผ่านมาในอดีต รวมทั้งแสดงบุคลากร อุปกรณ์และเครื่องจักร ต่าง ๆ ที่บริษัทครอบครองอยู่ให้เจ้าของงานทราบ ดังนั้น การมีทีมงานในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานตามความต้องการของเจ้าของงานนั้นล้วนแต่เป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำรงสถานะภาพของบริษัทก่อสร้าง ถ้าทีมงานฝ่ายบริหารสามารถทำการบริหารได้ดี มีประสิทธิภาพ บริษัทนั้นก็สามารถคงอยู่ได้ รวมทั้งการจัดการด้านคุณภาพในการบริหารงาน ก่อสร้างนั้นจำเป็นต้องมีกลวิธีการปฏิบัติเพื่อสนองความต้องการด้านคุณภาพภายในธุรกิจโดยการตรวจสอบ การวัด และการทดสอบที่มุ่งจะควบคุม วัตถุประสงค์ กระบวนการ และการกำจัดสาเหตุของข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการทั้งหมด การควบคุมการควบคุมงานก่อสร้างนั้น เป็นหน้าที่ที่ผู้บริหารจะต้องกำกับให้กิจกรรม ต่าง ๆ ดำเนินไปตามแผนงานที่วางไว้โดยจะต้องมีการควบคุมคุณภาพ เวลา และค่าใช้จ่าย ปัญหาของธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง พบว่า มีปัญหาเกี่ยวกับคนและค่าจ้างมากที่สุด ดังนั้น ต้องเน้นความสำคัญเกี่ยวกับคน และค่าจ้างให้มากที่สุด โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนรับรู้ผลประโยชน์ รับทราบผลการปฏิบัติงาน มีการร่วมกันทำงานเป็นทีมเพื่อให้คนในโครงการไว้นับถือเชื่อใจโดยเฉพาะผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ต้องเป็นมืออาชีพ เข้าใจความต้องการของแรงงานมีการสื่อสารที่ดี ขจัดข้อขัดแย้งก่อนที่จะมีการตั้งสหภาพแรงงาน ผู้นำจะต้องมีสมรรถนะในการเป็นผู้นำ ถึงแม้ว่าคนและแรงงานจะมีข้อจำกัดด้านกฎหมายโครงการควรจะสร้างแรงจูงใจให้สวัสดิการแก่ผู้ปฏิบัติงานตามที่เขาต้องการ

2.1.2 ความหมายของการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน

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

เจษฎา นกน้อย (2562) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งในที่ทำงาน คือ สถานการณ์ที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลถูกบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่นกระทำพฤติกรรมในแง่ลบเป็นระยะเวลานาน และผู้ถูกระท่ายากที่จะปกป้องตนเองจากพฤติกรรมดังกล่าวได้การกลั่นแกล้งในที่ทำงานเกิดขึ้นได้ในหลายรูปแบบ แต่ไม่ว่าจะเป็นการกลั่นแกล้งในรูปแบบใดก็ตามล้วนส่งผลกระทบต่อผู้ตกเป็นเหยื่อและองค์กรทั้งสิ้น

สุเมย์ ฤทธิ์นำสุข (2562) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งในที่ทำงาน หมายถึง การคุกคาม ข่มขู่ หรือการกีดกันให้ออกจากกลุ่มหรือทำให้กระทบต่อหน้าที่การงานในเชิงลบ และทำซ้ำ ๆ อย่างน้อย

สัปดาห์ละครั้งติดต่อกันไม่ต่ำกว่า 6 เดือน อันมาจากความไม่เท่าเทียมทางการของ 2 ฝ่ายระหว่างผู้กระทำและผู้ถูกระกระทำ ซึ่งส่งผลกระทบเชิงลบต่อทั้งบุคลากรในด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต และกระตุ้นทุนต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

มุลนิธิยุวพัฒน์ (2562) กล่าวว่า การกลั่นแกล้ง (Bullying) หมายถึง พฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับในสังคม โดยพฤติกรรมนั้นเป็นความตั้งใจกระทำให้ผู้อื่นได้รับความทุกข์ความเจ็บปวด เพื่อให้ตนเองรู้สึกมีอำนาจ หรือมีพลังเหนือกว่าผู้อื่น อีกทั้งการกระทำดังกล่าวจะเกิดขึ้นซ้ำ ๆ อย่างต่อเนื่อง และมีระยะเวลายาวนาน

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

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

Edmonson & Zelonka (2019) ผู้ที่กลั่นแกล้งคนอื่นจะเป็นคนที่ไม่มั่นใจในตนเอง มีความสับสนในบทบาทของตนเองมีปัญหาทางจิตใจทำให้มีปัญหาในการสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลรอบข้างและมองว่าเพื่อนร่วมงานเป็นภัยคุกคามตนเอง กังวลว่าจะมาแย่งชิงตำแหน่งของตนหรือบางคนมีความฝังใจในวัยเด็กเนื่องจากเป็นผู้ที่เคยถูกกลั่นแกล้งหรือถูกทารุณกรรมมาก่อน เมื่อมีโอกาสจึงเปลี่ยนบทบาทกลับมากลายเป็นผู้กลั่นแกล้งคนอื่นเพื่อปกป้องตนเอง

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

Kumar และ Goldstein (2020) กล่าวว่า การถูกกลั่นแกล้งนั้นส่งผลให้ผู้ถูกระกระทำเกิดความรู้สึกเสียใจ รู้สึกน้อยเนื้อต่ำใจ รู้สึก ต้อยค่า ขาดความมั่นใจรวมถึงการถูกทำร้ายจิตใจนำไปสู่

ความเครียด วิตกกังวล มีภาวะซึมเศร้า รู้สึกโดดเดี่ยวและมีความคิดที่จะฆ่าตัวตาย รู้สึกถึงชีวิตที่ดีได้น้อยกว่าปกติ

Roberts et al. (2020) กล่าวว่าการกลั่นแกล้งในที่ทำงานคือการกระทำใด ๆ ก็ตามที่ทำให้เป้าหมายรู้สึกไม่เป็นที่ต้อนรับหรือถูกโจมตี แสดงออกอย่างก้าวร้าวหรือก้าวร้าวเชิงลบ หรือทำให้ที่ทำงานรู้สึกเป็นศัตรูหรือไม่เป็นที่ต้อนรับการกลั่นแกล้งในที่ทำงานอาจส่งผลให้สถานที่ทำงานโดยรวมเป็นพิษ นอกจากนี้ยังส่งผลเสียต่อบุคคลอื่น ๆ อีกด้วย ตัวอย่างเช่น การกลั่นแกล้งในที่ทำงานอาจทำให้ประสิทธิภาพการทำงานและความพึงพอใจในงานลดลง ระดับความเครียดเพิ่มขึ้น และเกิดปัญหาสุขภาพจิต เช่น เพิ่มโอกาสในการเกิดความวิตกกังวล ภาวะซึมเศร้า อาการตื่นตระหนก หรือ PTSD หรือทำให้สมาธิลดลง นอกจากนี้ การกลั่นแกล้งยังอาจทำให้พนักงานลาออกบ่อยขึ้น มีโอกาสปวดหัวมากขึ้น และอาจทำให้เกิดอาการนอนไม่หลับได้ บุคคลที่ถูกกลั่นแกล้งไม่ใช่คนเดียวเท่านั้นที่อาจประสบกับผลลัพธ์จากการกลั่นแกล้งเหล่านี้ พนักงานที่ไม่ใช่เป้าหมายแต่ประสบกับสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เป็นมิตรซึ่งสร้างขึ้นโดยผู้กลั่นแกล้งก็อาจประสบกับผลลัพธ์เหล่านี้ได้

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

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

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

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

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

ปรานี ปรีณชนา (2567) ระบุว่า การกลั่นแกล้ง (Bullying) คือ พฤติกรรมที่ผู้กระทำไม่ว่าจะเป็นคนเดียวหรือรวมตัวกันเป็นกลุ่มไปแกล้งเหยื่อ โดยมีเจตนาที่จะทำร้ายร่างกายหรือจิตใจอีกฝ่าย (Deliberate) เป็นการกลั่นแกล้งซ้ำ ๆ (Repeated) และต้องการให้อีกฝ่ายรู้สึกสิ้นหวัง ไม่มีอำนาจที่จะสู้ได้ (Power Imbalance) โดย Bullying ของผู้ใหญ่ที่ทำงาน มีตัวละครที่เกี่ยวข้องกับการกลั่นแกล้งกันของผู้ใหญ่คล้ายกับเด็ก คือ มีคนที่ถูกแกล้ง คนที่ไปแกล้งคนอื่นและคนที่เห็นเหตุการณ์ คนทุกคนมีสิทธิ์ที่จะถูกแกล้งได้ขึ้นอยู่กับว่าไปอยู่ในสถานการณ์แบบไหน รูปแบบการกลั่นแกล้งอาจจะไม่เห็นชัดเจนเหมือนตอนเด็กที่มักจะมีหลักฐานหลงเหลือไว้ เช่น รอยขีด สมุดถูกฉีก การกลั่นแกล้งกันของคนที่เป็นผู้ใหญ่ซับซ้อนและน่ากลัวกว่าตอนเป็นเด็ก เนื่องจากเจตนาที่ต้องการจะทำให้อีกฝ่ายเดือดร้อนบางครั้งเป็นเรื่องที่รุนแรง เช่น ต้องการให้ลาออกจากที่ทำงาน ทำให้อีกฝ่ายไม่ได้รับตำแหน่งที่ดีขึ้น บางครั้งอาจถึงขั้นอยากให้อีกฝ่ายบาดเจ็บหนักหรือเสียชีวิต คนที่อยู่ต่อหน้าเราเขาอาจทำเป็นดี แต่เบื้องหลังอาจกลั่นแกล้งเราอย่างร้ายกาจ เช่น ไปให้ข้อมูลเท็จ เรื่องของเรากับหัวหน้างาน ทำลายผลงานที่เราทำส่ง จ้างคนมาทำให้เราบาดเจ็บ ปลอมข่าวลือทางโซเชียลมีเดีย ดังนั้น การคบกับใครไม่ว่าจะเป็นสถานะใด เราต้องมีความระมัดระวังตัว เช่น ไม่บอกเลขบัตรเครดิตกับเพื่อน ไม่บอกข้อมูลที่เป็นเรื่องส่วนตัว สิ่งเหล่านี้ไม่ได้เป็นการให้มองโลกในแง่ร้าย แต่เป็นการมองโลกตามความเป็นจริง เพื่อที่จะคิด วิเคราะห์ แยกแยะ (Critical Thinking) กับทุกสิ่งที่เกิดขึ้น

อุษณีย์ ต้นสูงเนิน และสุมาลี วงษ์วิจิต (2567) กล่าวว่า “การกลั่นแกล้งออนไลน์” หมายถึง การสื่อสารใด ๆ ทางอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งรวมถึงการสื่อสารโดยใช้

คอมพิวเตอร์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์อื่น ๆ เว็บไซต์เครือข่ายสังคม ข้อความตัวอักษร จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งเป็นการสื่อสารซ้ำ ๆ หรือต่อเนื่องทำให้ผู้อื่นเกิดความกลัว ครอบงำ ทำให้อับอาย หดหู่ ทำให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ อารมณ์ โดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นนั้นเสียชื่อเสียง ถูกดูหมิ่น หรือถูกเกลียดชัง

2.1.3 ประเภทของการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน

มูลนิธิยุวพัฒน์ (2562) แยกประเภทของการกลั่นแกล้ง ไว้ 4 ประเภท ดังนี้

ประเภทที่ 1. การกลั่นแกล้งทางร่างกาย เป็นลักษณะของการทำร้ายร่างกาย การชกต่อย การผลัก การตบตี

ประเภทที่ 2. การกลั่นแกล้งทางสังคมหรือด้านอารมณ์ เป็นลักษณะของการใช้กลุ่มเพื่อนหรือสังคมกดดันและทำให้บุคคลแยกออกจากกลุ่ม เป็นผลทำให้เกิดความรู้สึกเจ็บปวดหรือเสียใจจากการกระทำดังกล่าว

ประเภทที่ 3. การกลั่นแกล้งทางคำพูด เป็นลักษณะการพูดที่ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกหรือทำให้เจ็บปวด จะเกิดขึ้นในสถานการณ์ที่มีการขู่ข่ม เยาะเย้ย ช่มชู้ การพูดจาดูถูก เสียดสีกันในกลุ่มเพื่อน หรือการวิจารณ์ด้วยคำพูดในลักษณะข่าวดู คำนินทา และการพูดจาโกหกบิดเบือนข้อมูลที่ไม่เป็นจริง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความเจ็บปวด

ประเภทที่ 4. การกลั่นแกล้งบนโลกออนไลน์ (Cyber bullying) เป็นประเภทหนึ่งของการกลั่นแกล้งที่เกิดขึ้นใหม่และเป็นประเด็นปัญหาสำคัญในสังคม โดยใช้เครื่องมือสื่อสารเป็นเครื่องมือหลัก เช่น สมาร์ทโฟน แท็บเล็ต คอมพิวเตอร์เชื่อมต่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ ไม่ว่าจะเป็นเฟซบุ๊ก ทวิตเตอร์ อินสตาแกรม แชนท์ หรือเครือข่ายทางสังคม ออนไลน์อื่น ๆ ในการโจมตี ขู่ทำร้าย หรือใช้ถ้อยคำเหยียดหยาม การคุกคามทางเพศแบบออนไลน์ การแอบอ้างตัวตนของผู้อื่น การนำความลับของอีกฝ่ายมาเปิดเผย การหลอกลวง การสร้างกลุ่มในโซเชียลเพื่อโจมตีโดยเฉพาะ เพื่อให้อีกฝ่ายขายหน้าหรือทนไม่ได้จนกลายเป็นปัญหามานานปลาย

ทวีศักดิ์ สิริรัตน์เรขา (2565) กล่าวว่า การบูลลี่สามารถทำได้หลากหลายรูปแบบ โดยทั่วไปแบ่งเป็น 4 ประเภท ดังนี้

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

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

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

ประเภทที่ 4. การบูลลี่ทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) เป็นการกลั่นแกล้งผ่านทาง อินเทอร์เน็ตรวมถึงผ่านโทรศัพท์มือถือในรูปแบบของภาพ เสียง ข้อความ เช่น การโทรศัพท์ไปคุกคาม ข่มขู่ การพิมพ์ข้อความที่เป็นคำหยาบหรือกล่าวหาในทางไม่ดี การโพสต์ข้อมูลส่วนตัวของผู้อื่นให้เป็น ที่อับอาย การเผยแพร่ภาพอนาจาร การสร้างบัญชีบนช่องทางออนไลน์เพื่อโจมตีอีกฝ่ายในทาง เสียหาย ฯลฯ

ปรากฏพิชัย บุญไชยอภิสิทธิ์ (2567) ระบุประเภทของการกลั่นแกล้งไว้ 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 หรือทำให้เกิดความอับอายศอดสู รวมไปถึงการโกหกและปล่อยข่าวลือ การคุกคาม หรือดูถูกเหยียดหยาม การเล่นมุขตลกให้อับอายขายหน้า

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

2.1.4 การกลั่นแกล้งทางกาย

ประครอง งามชัยภูมิ (2563) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งทางกาย ไม่ได้จำกัดเพียงการทำร้ายร่างกายอย่างเดียว แต่ยังรวมถึงการกระทำต่าง ๆ ที่สร้างความกลัวหรือความไม่ปลอดภัยให้กับผู้ที่ถูกรกระทำ โดยเฉพาะในสภาพแวดล้อมการทำงานหรือสถานที่สาธารณะที่ผู้กระทำใช้การข่มขู่และความรุนแรงเพื่อควบคุมผู้อื่น พฤติกรรมเช่นนี้มีแนวโน้มที่จะส่งผลกระทบในเชิงลบต่อสุขภาพจิตของผู้ถูกรกระทำ ทำให้พวกเขารู้สึกขาดความมั่นใจในการทำงานหรือใช้ชีวิตประจำวัน อีกทั้งยังส่งผลให้เกิดความรู้สึกโดดเดี่ยวและมีพฤติกรรมหลบหลีกจากการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม

วรรณ ดาราพงษ์ (2563) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งทางกายมักเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นซ้ำ ๆ โดยผู้กระทำจะรู้สึกพึงพอใจจากการที่สามารถควบคุมหรือสร้างความทุกข์ทรมานให้กับผู้อื่น พฤติกรรมเช่นนี้ไม่ได้มีผลเพียงแค่ต่อร่างกายของผู้ถูกรกระทำเท่านั้น แต่ยังสร้างบาดแผลทางจิตใจที่ยากจะรักษา โดยเฉพาะในกรณีที่พฤติกรรมการกลั่นแกล้งเหล่านี้เกิดขึ้นในช่วงเวลายาวนานหรือ

อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ถูกระงับเกิดความบอบซ้ำทางจิตใจและรู้สึกโดดเดี่ยวจากสังคม ส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตในระยะยาว และอาจทำให้ผู้ที่ตกเป็นเหยื่อเกิดการหลีกเลี่ยงสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

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

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

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

อุษณีย์ ดันสูงเนิน และสุมาลี วงษ์วิจิต (2567) กล่าวว่า ปัจจัยทางครอบครัวและรูปแบบการเลี้ยงดูมีผลอย่างลึกซึ้งต่อการพัฒนาพฤติกรรมการกลั่นแกล้งทางกายของบุคคล หากบุคคลเติบโตมาในครอบครัวที่ขาดการสนับสนุนทางอารมณ์ หรือเป็นครอบครัวที่ใช้ความรุนแรงเป็นเครื่องมือในการควบคุม สมาชิกในครอบครัวอาจมีแนวโน้มที่จะเรียนรู้และนำพฤติกรรมรุนแรงมาใช้ในการอนาคต การขาดแบบอย่างที่ดีและการขาดการอบรมสั่งสอนที่เหมาะสมจากครอบครัวเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการกลั่นแกล้งทางกายในสังคม ซึ่งไม่เพียงแต่ส่งผลต่อพฤติกรรมในระดับบุคคล แต่ยังส่งผลต่อภาพรวมของสังคมด้วย

2.1.5 การกลั่นแกล้งทางวาจา

มูลนิธิยุวพัฒน์ (2562) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งทางคำพูด เป็นลักษณะการพูดที่ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกหรือทำให้เจ็บปวด จะเกิดขึ้นในสถานการณ์ที่มีการขู่ข่ม เยาะเย้ย ข่มขู่ การพูดจาดูถูก เสียดสีกันในกลุ่มเพื่อน หรือการวิจารณ์ด้วยคำพูดในลักษณะข่าวดู คำนินทา และการพูดจาโกหก บิดเบือนข้อมูลที่ไม่เป็นจริง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความเจ็บปวด

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

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2562) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งทางคำพูด เป็นลักษณะการพูดที่ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกหรือทำให้เจ็บปวด จะเกิดขึ้นในสถานการณ์ที่มีการขู่ข่ม เยาะเย้ย ข่มขู่ การพูดจาดูถูก เสียดสีกันในกลุ่มเพื่อน หรือการวิจารณ์ด้วยคำพูดในลักษณะข่าวดู คำนินทา และการพูดจาโกหกบิดเบือนข้อมูลที่ไม่เป็นจริง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความเจ็บปวด

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

2.1.6 การกลั่นแกล้งทางสังคม

โกวิท นพพร (2562) กล่าวว่า บูลลี่ทางสังคม เป็นการสร้างกระแสสังคมรอบข้างให้โหมกระหน่ำมายังเหยื่อของการ บูลลี่ เหมือนการยืมมือคนรอบข้างให้ร่วมกันทำร้ายบุคคลเพียงคนเดียว เช่น การปล่อยคลิปของเหยื่อ หรือการสร้างข่าวดู จนผู้เสียหายเชื่อและพร้อมจะแชร์และกระพือข่าวให้ไปในวงกว้างขึ้น จนกว่าผู้ถูกกระทำไม่มีที่ยืนทางสังคม

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

ทวีศักดิ์ สิริรัตน์เรขา (2565) กล่าวว่า การบูลลี่ทางสังคม (Social Bullying) เป็นการกลั่นแกล้งเพื่อทำให้ผู้อื่นอับอายและไม่เป็นที่ยอมรับของสังคม ส่งผลให้ผู้ถูกกระทำไม่อยากเข้าสังคม เช่น การปล่อยข่าวดู การกีดกันไม่ให้เข้ากลุ่มหรือทำกิจกรรมร่วมด้วย การกีดกันคนอื่นไม่ให้เพื่อนหรือคุยด้วย การหัวเราะเยาะเมื่อผู้อื่นทำอะไรผิดพลาด ฯลฯ

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

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

ประเภทที่ 2. การกลั่นแกล้งทางสังคมโดยตรง ยังคงเป็นเรื่องที่ยากในการรายงานสถานการณ์เหล่านี้มักเป็นคำพูดของคนคนหนึ่งหรือการตีความสถานการณ์ที่ขัดแย้งกับอีกคนหนึ่ง การกลั่นแกล้งทางสังคมสามารถเกิดขึ้นโดยตรงได้การบอกใครบางคนว่าเขาไม่เป็นที่น่ายอมรับ, การบอกคนอื่นให้ไม่เป็นเพื่อนกับใครบางคนหรือห้ามรับใครเข้ามา, การทำให้ใครบางคนอับอาย

2.1.7 การกลั่นแกล้งทางไซเบอร์

มูลนิธิส่งเสริมสื่อเด็กและเยาวชน (2561) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งบนโซเชียลมีเดีย คือ การกลั่นแกล้งรังแก หรือคุกคาม โดยเจตนาผ่านสื่อดิจิทัล หรือสื่อออนไลน์ เช่น โทรศัพท์มือถือ คอมพิวเตอร์ และแท็บเล็ต ผู้ที่กลั่นแกล้งจะส่งข้อความหรือรูปภาพ ผ่าน SMS, กล่องข้อความ และแอปพลิเคชันหรือส่งผ่านออนไลน์ในสื่อสังคม กระดานสนทนา หรือเกมออนไลน์ที่ผู้ใช้สามารถเปิดดู มีส่วนร่วมหรือแบ่งปันเนื้อหาได้ การกลั่นแกล้งลักษณะนี้มักกระทำซ้ำ ๆ ไปยังเหยื่อหรือผู้ที่ถูกกลั่นแกล้ง โดยผู้รังแกจะเปิดเผยหรือปิดบังตัวตนก็ได้วิธีการคือ ส่งโพสต์หรือแชร์ข้อมูลด้านลบ เป็นเท็จ หยาบคาย และทำร้ายจิตใจผู้อื่น บางกรณีการกลั่นแกล้งบนโลกโซเชียลอาจรวมถึง การแชร์ข้อมูลส่วนตัวของผู้อื่นโดยมีเจตนา เพื่อที่จะทำให้เจ้าตัวอับอาย หรือทำลายชื่อเสียง บางครั้งการกลั่นแกล้งบนโลกโซเชียลเลยไปถึงระดับที่ผิดกฎหมาย หรือเป็นอาชญากรรมได้ประการสำคัญการปฏิบัติต่อผู้อื่นโดยไม่เจตนาหรือไม่สุภาพเพียงครั้งเดียว ไม่อาจถือว่าเป็นการกลั่นแกล้งได้คุณลักษณะประการสำคัญของการกลั่นแกล้งบนโลกโซเชียลคือ เป็นการกระทำที่จงใจและกระทำต่อผู้ถูกกระทำซ้ำ ๆ หลายครั้ง

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

มูลนิธิยุวพัฒน์ (2562) ระบุว่า สาเหตุของการเกิด Cyber bullying เกือบทั้งหมด มักเริ่มก่อตัวจากความขัดแย้งความเห็นต่าง หรือมีกรณีพิพาทระหว่าง 2 คน ลูกหลานจนเป็นชนวนของการกลั่นแกล้งกันในโลกออนไลน์ นอกจากนี้ผู้คนยังเข้าใจว่าโซเชียลมีเดียคือพื้นที่ส่วนตัว สามารถใช้ระบายความรู้สึกได้ ถ้อยคำที่ใช้โพสต์จึงออกแนวจนรุนแรง โพสต์เสียดสี หรือสร้างความเสียหายให้อีกฝ่ายและแสดงอารมณ์แง่ลบออกมาได้อย่างเต็มที่โดยไม่ต้องเกรงใจ Cyber bullying แบ่งเป็น 7 ประเภท คือ

ประเภทที่ 1. การส่งข้อความนิทาผู้อื่น ให้เขาเสียหาย

ประเภทที่ 2. การไล่บางคนออกจากกลุ่มออนไลน์ เช่น กลุ่มไลน์หรือเฟซบุ๊กกรุ๊ป

ประเภทที่ 3. การแอบเข้าไปใช้เฟซบุ๊กของคนอื่นและโพสต์ข้อความให้เจ้าของบัญชีเฟซบุ๊กเสียหาย และทำให้คนรอบตัวเข้าใจผิด

ประเภทที่ 4. การว่ากล่าว ด่าทอ ด้วยถ้อยคำหยาบคาย ตอกย้ำปมด้อยทำให้เสียความมั่นใจ

ประเภทที่ 5. ส่งข้อความ รูป วิดีโอ หรืออะไรก็ตามที่ทำให้คนอื่นอับอายบนอินเทอร์เน็ตรวมถึงข่มขู่

ประเภทที่ 6. หยอกล้อ ยั่วโมโหจนอีกฝ่ายเผยความลับที่น่าอายของตัวเองบนโลกออนไลน์

ประเภทที่ 7. เห็นการกลั่นแกล้งบนโลกออนไลน์แล้วเข้าไปร่วมด้วย

Huang et al. (2019) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งบนโลกออนไลน์ (Cyberbullying) มักทำผ่านสื่อสังคมออนไลน์ที่เปิดพื้นที่ให้มีการแลกเปลี่ยนพูดคุยโดยใช้เครื่องมือสื่อสาร เช่น สมาร์ทโฟน แท็บเล็ต คอมพิวเตอร์เชื่อมต่อเครือข่ายสังคมออนไลน์เป็นหลัก ลักษณะที่พบบ่อยได้แก่ การโจมตี ขู่ทำร้าย หรือใช้ถ้อยคำหยาบคาย การคุกคามทางเพศแบบออนไลน์ การแอบอ้างตัวตนของผู้อื่น การนำความลับของอีกฝ่ายมาเปิดเผย การหลอกลวง การสร้างกลุ่มในโซเชียลเพื่อโจมตีโดยเฉพาะเพื่อให้อีกฝ่ายขายหน้าหรือทนไม่ได้และนำไปสู่ปัญหาอื่น ๆ ตามมามากมาย

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

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

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

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

ปราณี ปวีณชนา (2567) ระบุว่า การกลั่นแกล้งทางโซเชียลมีเดีย (Cyber Bullying) เป็นเรื่องที่พบมากขึ้นเรื่อย ๆ และมีความรุนแรง คนที่ไปกลั่นแกล้งคนอื่นด้วยการคอมเมนต์ (Comment) ข้อความด่าทอหรือเป็นเท็จ จุดประสงค์ที่ทำให้เขาเกรียนแบบนี้เกิดจากหลายสาเหตุ เช่น ชีวิตจริงเป็น Nobody แต่เมื่ออยู่ในโลกโซเชียลมีเดียได้รับการยอมรับเป็น Somebody เลยต้องเรียกร้องความสนใจด้วยถ้อยคำที่ไม่น่าฟัง เป็นคนที่มีความเครียดแล้วหาทางระบายออกไม่ได้เลยมาลงทางโซเชียลมีเดีย เพราะคิดว่าไม่มีใครรู้ตัวตน อยากทำอะไรก็ทำ การคอมเมนต์ข้อความด่าทอหรือเป็นเท็จ ที่ทำให้เหยื่อรู้สึกแย่สร้างบาดแผลทางใจกับเหยื่อมาก ส่วนใหญ่เหยื่อจะป่วยเป็นโรคทางจิตตามมา เช่น โรคซึมเศร้า (Depressive Disorder) โรควิตกกังวล (Anxiety Disorder) โรคที่เกิดตามมาหลังจากเจอเรื่องเลวร้าย (Post Traumatic Stress Disorder) บางคนทนรับความกดดันไม่ไหวจนทำร้ายตัวเองหรือฆ่าตัวตาย ดังนั้น คอมเมนต์แย่ ๆ ไม่ใช่แค่ข้อความที่อ่านแล้วก็ผ่านไป แต่คอมเมนต์นั้นได้กลายเป็นอาวุธที่กรีดทำลายนร่างกายและจิตใจของเหยื่อ ดังนั้น ก่อนที่กดพิมพ์โพสต์ คอมเมนต์ นั้นให้คิดให้ดี อย่าทำตามอารมณ์ หากอยากพิมพ์มากให้พิมพ์ทดไว้ในแอปพลิเคชันที่ไม่ได้เชื่อมต่อกับอินเทอร์เน็ต อ่านทบทวนหลายรอบก่อนกดส่งที่สำคัญลองมองในมุมกลับกันว่าถ้าเราหรือคนที่เรารักอยู่ในสถานการณ์เดียวกันแล้วถูกคนคอมเมนต์แบบนี้เราจะรู้สึกอย่างไร

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

2.1.8 วิธีการป้องกันและวิธีการรับมือการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน

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

มีความประนีประนอมรอมรอมกันอยู่ โดยไม่ได้ไปถึงขั้นของการรายงานให้องค์กรหรือผู้มีอำนาจในการจัดการเรื่องนี้ทราบเพื่อเข้าสู่กระบวนการตามนโยบายบริษัท

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

วิธีที่ 1. ใช้ความนิ่งสยบการบูลลี่ การนิ่งเฉยต่อการบูลลี่ช่วยให้เรื่องราวการบูลลี่หายไปอย่างรวดเร็ว เนื่องจากผู้กระทำมักมีเจตนาให้เหยื่อตอบโต้ เพื่อสร้างกระแสความรุนแรง หรือเพิ่มความสนใจ แต่เมื่อผู้ถูกกระทำเลือกที่จะนิ่งเฉย ผู้ลงมือบูลลี่อาจรู้สึกเบื่อและถอยทัพไปเองในที่สุด

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

วิธีที่ 3. พูดคุยกับเพื่อนร่วมชะตากรรมเพื่อช่วยกันแก้ไข บางครั้งการถูกบูลลี่ไม่ได้เกิดขึ้นกับบุคคลเพียงคนเดียว การหาผู้ร่วมถูกกระทำจะเป็นการเพิ่มหลักฐานและพยานว่า ผู้บูลลี่สร้างเรื่องขึ้นทำร้ายเหยื่อมากกว่าจะเป็นเรื่องจริง นอกจากนี้เพื่อนร่วมชะตากรรมอาจเป็นที่ปรึกษาคลายทุกข์ได้เป็นอย่างดี

วิธีที่ 4. เปลี่ยนสิ่งแวดล้อม หากการบูลลี่นั้นทำร้ายร่างกายหรือจิตใจจนยากยอมรับ การเปลี่ยนที่ทำงาน กลุ่มเพื่อน ก็อาจช่วยฟื้นฟูภาวะบอบช้ำจากการถูกบูลลี่ได้เร็วขึ้น

วิธีที่ 5. ปรึกษานักจิตวิทยาหรือจิตแพทย์ หลายครั้งที่การบูลลี่ล้ำเส้นเหยื่อจนกัดกินจิตใจ สร้างบาดแผล จนผู้ถูกกระทำไม่สามารถอยู่ในสังคมต่อไป บางกรณีอาจกลายเป็นความเครียด ปลีกตัวจากสังคม ไปจนถึงขั้นเก็บกด เป็นโรคซึมเศร้า และจบลงด้วยการฆ่าตัวตาย ดังนั้น ทางออกที่ดี คือ การพบผู้เชี่ยวชาญไม่ว่าจะเป็นนักจิตวิทยา หรือจิตแพทย์ เพื่อปรึกษาทำการรักษาอย่างถูกวิธี และมีประสิทธิภาพ

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

ทวีศักดิ์ สิริรัตน์เรขา (2565) ให้คำแนะนำเมื่อถูกบูลลี่ ไม่ว่าจะรูปแบบไหนก็ตาม ควรรับมือกับการบูลลี่ ดังนี้

วิธีที่ 1. พึงระลึกอยู่เสมอว่าเราไม่ได้อยู่คนเดียว มีคนรอบข้างที่คอยห่วงใย ซึ่งสามารถขอความช่วยเหลือได้ ได้แก่ พ่อแม่ ครู และเพื่อน

วิธีที่ 2. ไม่ควรตอบโต้ด้วยความรุนแรง เพราะผลลัพธ์จะยิ่งบานปลายและรุนแรงมากขึ้น

วิธีที่ 3. สงบนิ่ง และพยายามแสดงให้เห็นว่าเราไม่ได้รู้สึกกลัวหรืออ่อนแอ คนที่มาบูลลี่ก็จะรู้สึกว่าจะไม่สามารถควบคุมเราได้และเลิกยุ่งกับเราไปเอง

วิธีที่ 4. ฝึกจัดการอารมณ์ ความรู้สึกโกรธ กลัว เพื่อไม่ให้ผู้กระทำเห็นว่าเราไม่พอใจหรือหวาดกลัว ซึ่งจะยิ่งทำให้คุกคามเรามากขึ้น

วิธีที่ 5. หากไม่สามารถหยุดความวิตกกังวลได้ ให้พยายามมองหาสิ่งที่สนใจทำ และเปลี่ยนความสนใจไปที่สิ่งนั้นแทน

วิธีที่ 6. พยายามเก็บหลักฐานที่ถูกบูลลี่ เช่น รูปภาพ ข้อความ ภาพถ่ายร่องรอยการบาดเจ็บ เพื่อใช้ในการดำเนินคดีตามกฎหมายถ้าจำเป็น

วิธีที่ 7. ถ้าถูกบูลลี่ทางโซเชียล สิ่งแรกที่เราควรทำคือ การบล็อกและรายงานไปยังผู้ดูแลแพลตฟอร์มนั้น

ปรางทิพย์ บุญไชยอภิสิทธิ์ (2567) แนะนำวิธีการรับมือเมื่อมีการ Bully เกิดขึ้นว่ามีหลายสิ่งที่สามารถทำได้หากคุณถูกรังแกหรือรู้จักใครที่ถูกรังแก เราสามารถทำได้ ดังนี้

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

วิธีที่ 2. พยายามหลีกเลี่ยง ไม่สนใจพวกคนที่ Bully เดินจากไป เพิกเฉย ทำเหมือนพวกเขาเหล่านั้นไม่มีตัวตน พยายามแสดงให้เห็นว่าเราไม่ได้รู้สึกกลัวหรืออ่อนแอ

วิธีที่ 3. พยายามไม่ใช้กำลังตอบโต้ เพราะอาจโดนรังแกหรือมีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น

วิธีที่ 4. ฝึกความเชื่อมั่นในตัวเอง ค้นหาข้อดีหรือจุดเด่นในตัวเอง ชื่นชมและให้กำลังใจตัวเอง

วิธีที่ 5. ยืนหยัดเพื่อเพื่อนและคนอื่น ๆ ที่เห็นว่าเขาถูกรังแก การกระทำของนี้จะช่วยให้เหยื่อรู้สึกได้รับความช่วยเหลือและสนับสนุน และอาจหยุดการกลั่นแกล้งได้

วิธีที่ 6. พยายามเก็บหลักฐานที่ถูกกลั่นแกล้ง เช่น รูปภาพ ข้อความ คลิปวิดีโอ หรือภาพถ่ายร่องรอยการบาดเจ็บ เพื่อใช้ในการดำเนินคดีตามกฎหมายถ้าจำเป็น

ปราณี ปวีณชนา (2567) ระบุว่าวิธีการรับมือและป้องกันการกลั่นแกล้ง (Bullying) สิ่งสำคัญที่สุดที่จะช่วยหยุดเรื่องการกลั่นแกล้งกันได้ คือ ทุกคนทั้งเด็กและผู้ใหญ่ ต้องเข้าใจตรงกันว่าเรื่องการกลั่นแกล้ง (Bullying) ไม่ใช่เรื่องเล็ก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องเด็กกลั่นแกล้ง ไม่ใช่แค่การเล่นที่

เป็นปกติหรือเป็นเรื่องที่เด็กสามารถจัดการกันตัวเอง เพราะเมื่อเริ่มมีการแก่งแย่งเกิดขึ้น เด็กที่เป็นเหยื่อจะถูกแก่งต่อไปเรื่อย ๆ ทั้งจากคนที่เริ่มต้นแก่งและคนอื่นที่มาสวมทบ โครงสร้างทางสังคมของเด็กเหมือนกับผู้ใหญ่ คือ มีคนที่เป็นจำพวกกับคนที่เป็นลูกน้อง (Social Hierarchy) มีคนที่มีอำนาจสั่งการและคนที่ถูกกดขี่ ผู้ใหญ่ต้องเป็นคนที่ช่วยเด็กทุกคนที่อยู่ในเหตุการณ์ คือ คนที่ถูกแก่ง คนที่ไปแก่ง และคนที่เห็นเหตุการณ์ มีวิธีการดูแลตัวเอง หากเราเป็นผู้ใหญ่ที่ถูกแก่ง (Bullying) ดังนี้

วิธีที่ 1. หลีกเลียงหรือพยายามเอาตัวเองออกจากสังคม สถานการณ์ที่มีการกลั่นแกล้งกัน หากจำเป็นให้ระมัดระวังตัว คิดวิธีป้องกันตัวเอง หาทางหนีที่ไล่

วิธีที่ 2. หากอีกฝ่ายแค้นพูดแซะ แหย่ ล้อ ให้ทำเป็นไม่สนใจ ไม่ควรตอบโต้ เพราะคนที่แก่งจะยิ่งสนุกและทำมากขึ้น (Negative Attention)

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

วิธีที่ 4. ระบายความรู้สึกที่เกิดขึ้น เล่าเรื่องที่ถูกลั่นแกล้งให้คนที่ไวใจฟัง ขอคำปรึกษาและความช่วยเหลือ

วิธีที่ 5. ถ้าเรื่องการกลั่นแกล้งส่งผลเสียอย่างมากกับเรา ให้แจ้งผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบให้ดำเนินการเรื่องนี้ คิดวางแผนให้รอบคอบว่าจะแจ้งใครบ้างและในรูปแบบไหน บางครั้งโลกไม่ได้ยุติธรรมกับเราเสมอไป เช่น การไปแจ้งกับหัวหน้าที่เข้าข้างอีกฝ่ายอาจทำให้ถูกลั่นแกล้งมากกว่าเดิม ดังนั้น ต้องแจ้งกับหลายหน่วยงานและหลายคนเพื่อให้มีพยาน

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 ถูกผู้กระทำต่อว่าจนรอบตัวโทษว่าเป็นความผิดของเหยื่อ ดังนั้น เราต้องพยายามหาข้อดีที่ตัวเองมีอยู่ ชื่นชมตัวเอง เรียกความมั่นใจในตัวเองให้กลับคืนมา เช่น การทำบางอย่างให้สำเร็จตามที่ตั้งเป้าไว้ เพื่อให้เรารู้สึกว่ายังควบคุมชีวิตตัวเองได้อยู่ (Sense of Mastery) ลองถามคนรอบข้างที่เราสนิทว่าตัวเรามีข้อดีอะไรบ้าง

วิธีที่ 9. หากมีความคิด อารมณ์ พฤติกรรม เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมให้พบผู้เชี่ยวชาญ คนที่ถูกแก่งมักมีปัญหาทางกายและจิตใจ บางคนหายเร็ว แต่บางคนเรื่องที่เกิดขึ้นกลายเป็นบาดแผลทางใจ

ทำให้มีอาการผิดปกติ เช่น คีโตนเวียนเรื่องร้ายซ้ำ ๆ นอนไม่หลับ สมาธิความจำแย่ ดังนั้น การพบกับผู้เชี่ยวชาญ เช่น จิตแพทย์ นักจิตวิทยา เพื่อให้ได้การวินิจฉัยและการช่วยเหลือรักษาจึงเป็นสิ่งที่สำคัญ

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

1. แนวทางการป้องกันการกลั่นแกล้งรังแกในสถานที่ทำงาน ควรมีการทบทวนแนวทางเพื่อวางระบบขององค์กร ดังนี้

แนวทางที่ 1 รับรู้ถึงปัญหาการกลั่นแกล้งรังแกระหว่างพยาบาลว่า สามารถเกิดขึ้นได้จริงและต้องตระหนัก ว่าเป็นปัญหาเชิงระบบขององค์กร การแก้ไขต้องใช้ระบบ จัดการ

แนวทางที่ 2 ประกาศนโยบายการไม่ยอมรับหรือทำให้การกลั่นแกล้งรังแกเป็นศูนย์ รวมถึงแนวทางการลงโทษสำหรับ ผู้ที่ทำตนเป็นปรปักษ์กับเพื่อนร่วมงาน

แนวทางที่ 3 ให้ความรู้แก่บุคลากรเรื่องการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน การสื่อสารแบบยั่งยืน ความรู้สึกและความต้องการที่แท้จริงของตนเองการจัดการกับความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ การเสริมสร้างพลังอำนาจ

แนวทางที่ 4 ส่งเสริมและสนับสนุนและทำงานร่วมกันกระตุ้นการทำงานเป็นทีมแทนที่จะแข่งขันกัน

2. แนวทางการยับยั้งการกลั่นแกล้งรังแกในสถานที่ทำงาน ต้องมีการโต้ตอบหรือตอบสนองบางอย่างเพื่อเป็นการยับยั้งพฤติกรรมของผู้กระทำ ดังนี้

แนวทางที่ 1 เพิกเฉยหรือ เดินหนีโดยใช้การแสดงภาษากายที่แสดงว่าไม่สนใจเหมือนเขาเป็นคนแปลกหน้า

แนวทางที่ 2 บอกความต้องการหรือความรู้สึกของตนเองออกไป เช่น บอกให้เขาหยุดและเดินออกไปโดยไม่ต้องหันกลับไปมอง

แนวทางที่ 3 ตอบโต้ด้วยการแสดงความมั่นใจในตนเองและมีความสุข ด้วยการมองด้วยสายตาเปรียบเทียบและเดินออกมา หรือพูดด้วยน้ำเสียง ที่เข้มแข็งและท่าทีที่มั่นคงว่า ไม่ชอบการกระทำรวมถึงวาจาต่าง ๆ ที่ถูกกล่าวถึง

แนวทางที่ 4 บันทึกสิ่งที่โดนกระทำ ด้วยการเขียนบันทึก คลิปวิดีโอและต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ

แนวทางที่ 5 ถ้าการกระทำการกลั่นแกล้งรุนแรงนั้นหน่วยงานไม่สามารถดำเนินการให้ความยุติธรรมได้ ให้ใช้มาตรการทางกฎหมายเป็นความผิดอาญาตามมาตรา 397 ส่วนเกี่ยวกับเรื่องการกลั่นแกล้งรังแกทางออนไลน์ จะปรับใช้กฎหมายหลักจำนวน 2 ฉบับ คือ ประมวลกฎหมายอาญาและพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550 (สำนักงาน

คณะกรรมการกฤษฎีกา, 2564; สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา สำนักกฎหมาย, 2563) รวมทั้งการนำเสนอเรื่องราวออกสู่สื่อสาธารณะด้วยการประสาน กับหน่วยงานที่ให้ความช่วยเหลือการกระทำความรุนแรงโดย ขอคำปรึกษาเป็นเบื้องต้น และมีการปรึกษานักกฎหมาย ก่อนดำเนินการ

3. แนวทางการแก้ไขการกลั่นแกล้งรังแกในสถานที่ทำงาน ผู้บริหารควรปฏิบัติ ดังนี้

แนวทางที่ 1 ตรวจสอบเหตุการณ์ความรุนแรงที่เกิดขึ้นอย่างรอบคอบให้ความสนใจต่อรายงานเรื่องการถูกกลั่นแกล้งรังแกอย่างจริงจังให้ผู้ถูกกลั่นแกล้งสามารถรายงานเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นต่อผู้นำทางการพยาบาล เจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคลและ ผู้บริหารระดับสูงสุดของหน่วยงานได้

แนวทางที่ 2 กระตุ้นให้ทุกคน มีส่วนร่วมในการแก้ไขหรือยับยั้งการกลั่นแกล้ง รวมทั้งบุคคลที่รู้เห็นการกระทำนั้นและเพิกเฉย จะต้องกล้าที่จะ พุดห้ามปราม แสดงความคิดเห็นหรือเป็นพยานยืนยันถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

แนวทางที่ 3 ฝึกอบรมผู้นำแบบจำลองพฤติกรรมเชิงบวก และเพิ่มทักษะในการจัดการความขัดแย้งในหอผู้ป่วย

แนวทางที่ 4 ลดความเครียดในที่ทำงาน เช่น ความเครียดจากปริมาณงานมากเกินไปจนทำให้เกิดความเหนื่อยล้า มีอารมณ์ฉุนเฉียว และความใส่ใจในงานลดลง ผู้บริหารจะต้องมีความยืดหยุ่นในการบริหาร และจัดหาทรัพยากรมากขึ้น ทั้งเรื่องงบประมาณ บุคลากรอย่างเพียงพอ

แนวทางที่ 5 สนับสนุนการให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิตแก่เหยื่อที่ถูกกลั่นแกล้งเพราะการกลั่นแกล้งส่งผลต่อสภาพทางด้านจิตใจส่งผลให้ความภาคภูมิใจในตนเองต่ำและแรงจูงใจลดลง รวมถึงผู้ที่กลั่นแกล้งคนอื่น

แนวทางที่ 6 จัดทำแผนและกลยุทธ์ป้องกันการกลั่นแกล้งรังแกในหน่วยงานโดยหน่วยงานสามารถนำกรณีที่เกิดขึ้นมาใช้ในการทำบทบาทยุติในหน่วยงานเพื่อหามาตรฐานและแนวทางการปฏิบัติ

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2.1 รายงานวิจัยเรื่อง รูปแบบและลักษณะการมีส่วนร่วมในการกลั่นแกล้งบนพื้นที่สาธารณะออนไลน์ (พรชนก, 2560)

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

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

2.2.2 รายงานวิจัยเรื่อง การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของไทย: ประเภทและวิธีการแก้ไข (สุเมย์, 2562)

ในปัจจุบัน มีผู้คนในประเทศไทยกล่าวถึงความรู้สึกเบื่อหน่ายไม่อยากไปทำงานกันมากขึ้นในโลกออนไลน์ ส่วนหนึ่งมองว่ามาจากการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน คนในที่ทำงานเป็นพิษ ทำให้ตนรู้สึกอับอาย หักหลัง กลัว หดหู่ รู้สึกว่ากำลังถูกกีดกันหรือแบ่งแยกจากการกระทำที่ไม่ยุติธรรม ไม่ว่าคนนั้นจะเป็นเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานก็ตาม ซึ่งการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน สุขภาพกายและสุขภาพจิต ที่บริษัทจำเป็นต้องให้ความสำคัญและเอาใจใส่พนักงานไม่ให้องค์กรของตนเกิดสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน การกลั่นแกล้งในที่ทำงาน เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นหลายประเทศทั่วโลก ปรากฏการณ์นี้ถูกอธิบายครั้งแรกโดยนักวิจัยชาวสวีเดน Heinz Leymann ในปี ค.ศ. 1984 ซึ่งนิยามการกลั่นแกล้งในที่ทำงานว่าเป็นการแสดงออกที่ไม่เป็นมิตรและไร้จริยธรรม และทำสัปดาห์ละหนึ่งครั้งติดต่อกันเป็นเวลาอย่างน้อย 6 เดือน อันเป็นการแสดงออกที่จ้องใจคุกคาม ช่มชู้ กีดกันให้ออกจากกลุ่ม หรือทำให้กระทบต่อหน้าที่การงานในเชิงลบ ซึ่งในประเทศไทย กฎหมายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานมิได้มีการบัญญัติถึงการคุ้มครองลูกจ้างอันเนื่องมาจากการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน อีกทั้งยังไม่เคยมีการวิจัยเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของไทยมาก่อน งานวิจัยชิ้นนี้จึงเป็นงานวิจัยชิ้นแรกในไทยที่ทำการศึกษาปรากฏการณ์การกลั่นแกล้งในองค์กรไทยภาคเอกชน

งานวิจัยนี้ทำการศึกษาสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของไทยว่ามีจริงหรือไม่และศึกษาประเภทการกลั่นแกล้งที่เกิดขึ้นในไทย และวิธีการจัดการแก้ไขของคนไทยเมื่อประสบปัญหาถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน โดยใช้กรอบแนวคิดของ Einarsen ที่ใช้พฤติกรรมเชิงลบ (Negative Acts) มาเป็นตัววัดการกลั่นแกล้งที่เกิดขึ้นในองค์กร การรับรู้และความถี่ของพฤติกรรมที่ถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน โดยมีสมมติฐานว่ามีการกลั่นแกล้งในที่ทำงานอยู่จริง และกลุ่มคนที่เข้าเกณฑ์ถูกกลั่นแกล้งในองค์กรจริงนั้นส่วนใหญ่ไม่รู้สึกว่าตนเองกำลังถูกกลั่นแกล้งอยู่ โดยงานวิจัยนี้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 403 ตัวอย่าง ที่เป็นพนักงานภาคเอกชนที่ทำงานมาแล้วไม่ต่ำกว่า 6 เดือนในไทยซึ่งผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability Analysis) โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์

ครอนบาช (Cronbach's alpha) และทดสอบสมมติฐานโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติความถี่และร้อยละ

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

2.2.3 รายงานวิจัยของเรื่อง การศึกษาสาเหตุและผลกระทบเชิงลึกของการตกเป็นเหยื่อการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ในที่ทำงาน (พิริยะ, 2562)

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

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

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

งานวิจัยนี้จัดเก็บข้อมูลจากผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 9 ท่านเท่านั้น ทำให้ไม่สามารถศึกษาข้อมูลเชิงวิเคราะห์โดยจำแนกตามประเภทของการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ในที่ทำงาน และการศึกษา

เปรียบเทียบตามลักษณะทางประชากรหรือในบริบทอื่น ๆ เช่น เพศ และอายุ เป็นต้น รวมไปถึง การศึกษาเปรียบเทียบประเภทขององค์กรและประสบการณ์การทำงาน

สำหรับงานวิจัยในอนาคต เนื่องจากงานวิจัยนี้ยังไม่ได้จัดเก็บข้อมูลเพื่อศึกษาผลของการตกเป็นเหยื่อ จำแนกตามประเภทของการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน การศึกษาเปรียบเทียบตามลักษณะประชากรศาสตร์ รวมถึงการเปรียบเทียบวัฒนธรรมขององค์กร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะให้ผู้สนใจจัดทำวิจัยต่อเนื่องเพื่อจัดประเภทของการกลั่นแกล้ง นอกจากนี้ ผู้ที่สนใจจัดทำงานวิจัยต่อเนื่องยังสามารถนำกรอบแนวคิดการวิจัยที่ได้จากการวิจัยนี้ไปศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิจัยเชิงปริมาณในอนาคตอีกด้วย

2.2.4 รายงานวิจัยเรื่อง ผลกระทบของการกลั่นแกล้งในที่ทำงานต่อผลการปฏิบัติงานผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (พิชชาภา, 2563)

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ระดับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และระดับผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร 2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการกลั่นแกล้งในที่ทำงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน 3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการกลั่นแกล้งในที่ทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยศิลปากร จำนวน 322 คน เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ การถดถอยอย่างง่าย และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

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

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

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1.) เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรของเจนเอเรชั่นวายการเปิดรับรูปแบบการกลั่นแกล้งบนโซเชียลมีเดียและความคิดเห็นต่อการรับมือ 2.) เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างลักษณะทางประชากรของเจนเอเรชั่นวายกับการเปิดรับรูปแบบการกลั่นแกล้งบนโซเชียลมีเดีย 3.) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดรับรูปแบบการกลั่นแกล้งบนโซเชียลมีเดียกับความคิดเห็นต่อการรับมือ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) รูปแบบวิจัย

เชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชากรไทยที่มีอายุระหว่าง 24-39 ปี ที่เปิดรับการกลั่นแกล้งบน Facebook, LINE, Instagram และ Twitter อย่างน้อย 1 ช่องทาง ในระยะเวลา 1 ปีที่ผ่านมา จำนวน 300 ชุด

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

2.2.6 รายงานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน และความเครียดในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงาน ของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา (เบญญภา, 2562)

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

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 41-50 ปี มีสถานภาพโสด การศึกษาอยู่ในระดับการศึกษาปริญญาตรี มีอายุการทำงานมากกว่า 25 ปีขึ้นไป ระดับเงินเดือน มากกว่า 25,000 บาท สถานภาพเป็นข้าราชการ ตำแหน่งสายงานหลัก บทบาทหน้าที่เป็นผู้ปฏิบัติงานและปฏิบัติงานตามเวลาราชการ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลทางลบต่อความเครียดในการทำงานและความตั้งใจในการลาออกจากงาน ส่วนความเครียดในการทำงานส่งผลทางบวกต่อความเครียดในการทำงาน โดยผลการการศึกษานี้

จะเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และแก้ไขข้อบกพร่องที่พบให้ตรงจุดเพื่อลดความเครียด เพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร และทำให้ความตั้งใจในการลาออกจากงานของบุคลากร ลดลง

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

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

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

2.2.8 รายงานวิจัยเรื่อง มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน (กัลยารัตน์, 2563)

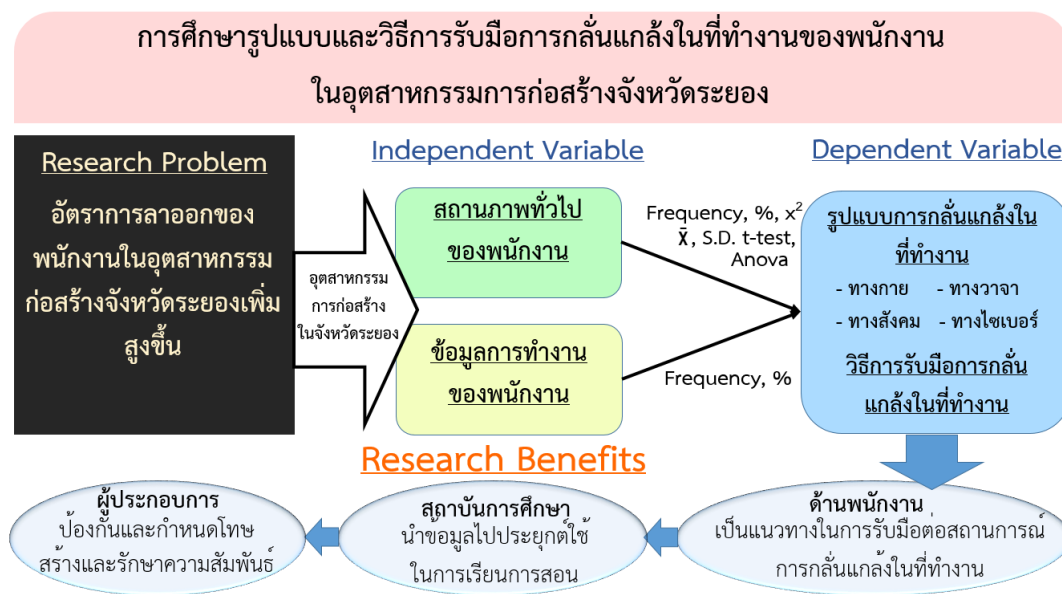
การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน (2) เพื่อศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานเปรียบเทียบกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายของประเทศออสเตรเลีย ประเทศสหราชอาณาจักรและประเทศไทย (3) เพื่อวิเคราะห์กฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องกับการถูกกลั่นแกล้งรังแกเปรียบเทียบกับอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายของประเทศออสเตรเลียและประเทศสหราชอาณาจักร และ (4) เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกกลั่นแกล้ง รังแกในที่ทำงานของประเทศไทย

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

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

2.3 กรอบแนวคิดงานวิจัย

จากขอบเขตงานวิจัย แนวคิดทฤษฎีจากเอกสาร ตำราและงานวิจัย ผู้วิจัยสามารถนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดงานวิจัย ได้ดังภาพที่ 2 -1



ภาพที่ 2-1 กรอบแนวคิดงานวิจัย (Conceptual Framework)

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยองและเปรียบเทียบความแตกต่างของรูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง ทั้งนี้ เพื่อเป็นประโยชน์แก่สถาบันการศึกษาต่าง ๆ ได้นำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับรายวิชาที่เกี่ยวข้อง และเป็นแนวทางให้พนักงานในองค์กรรับมือต่อสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานได้ พร้อมทั้งสถานประกอบการ สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเป็นแนวทางในการกำหนดมาตรการในการป้องกันและบทกำหนดโทษการกลั่นแกล้งในที่ทำงานขององค์กรเพื่อสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานระดับต่าง ๆ ในองค์กร

วิธีดำเนินการวิจัยของงานวิจัยจะนำเสนอเป็นขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

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

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยนี้ได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง จำนวน 61,584 คน (สำนักงานสถิติจังหวัดระยอง, 2567)

3.1.2 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Taro Yamane (ชานินทร์, 2563) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 399 คน

3.1.3 การสุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้เกณฑ์ทางด้านภูมิศาสตร์ในตำแหน่งที่ตั้งของโรงงานอุตสาหกรรมก่อสร้าง ในพื้นที่จังหวัดระยอง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดลักษณะของเครื่องมือในการวิจัยและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

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

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

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

ระดับความสำคัญ		ค่าน้ำหนักคะแนนของตัวเลือกตอบ	
น้อยที่สุด		กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน	
น้อย		กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน	
ปานกลาง		กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน	
มาก		กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน	
มากที่สุด		กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน	
เกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ยความสำคัญ กำหนดเป็นช่วงคะแนน ดังนี้			
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.49	แปลความว่า	มีความสำคัญน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	1.50 - 2.49	แปลความว่า	มีความสำคัญน้อย
คะแนนเฉลี่ย	2.50 - 3.49	แปลความว่า	มีความสำคัญปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	3.50 - 4.49	แปลความว่า	มีความสำคัญมาก
คะแนนเฉลี่ย	4.50 - 5.00	แปลความว่า	มีความสำคัญมากที่สุด

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

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

เกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็น กำหนดเป็นช่วงคะแนน ดังนี้

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

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

3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสร้างเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งเป็น 8 ขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

3.2.2.1 ศึกษาหลักการสร้างแบบสอบถาม และกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย

3.2.2.2 ศึกษาข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร บทความ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม (Item) ของแบบสอบถาม

3.2.2.3 กำหนดประเด็นและขอบเขตของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ของการวิจัย

3.2.2.4 ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่างและนำแบบสอบถามฉบับร่าง ที่สร้างขึ้นพร้อมแบบประเมินไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีความรู้และประสบการณ์ในประเด็นที่จะ ทำการศึกษาพิจารณาแบบสอบถาม จำนวน 5 ท่าน เพื่อคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง ข้อคำถามกับเนื้อหาวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence : IOC)

3.2.2.5 ผลที่ได้หลังจากการคำนวณดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือ วัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้นำค่าดังกล่าวพร้อมแบบประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาใช้เป็นแนวทางสำหรับ การปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม

3.2.2.6 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้ผ่านการแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่ต้องการศึกษา ได้แก่ พนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง 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 ผู้วิจัยได้ทำการติดต่อสัมภาษณ์พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยองและจัดทำแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) และลงพื้นที่เก็บแบบสอบถามในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง

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

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

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

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

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

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์และการนำเสนอผลการวิจัย เรื่อง “การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง” นี้ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งการนำเสนอเป็น 7 ข้อ ดังนี้

- 4.1 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - 4.2 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - 4.3 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง
 - 4.4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง
 - 4.5 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง
 - 4.6 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง
 - 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดเป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ
- ลำดับต่อไปนี้ผู้วิจัยจะได้นำเสนอผลของการวิจัย โดยเรียงลำดับการนำเสนอ ทั้ง 7 ข้อ ดังนี้

4.1 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

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

4.1.1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศ ปรากฏดังตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
1. ชาย	258	64.66
2. หญิง	141	35.34
รวม	399	100.00

จากตารางที่ 4-1 พบว่า เพศของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 64.66 ที่เหลือ ได้แก่ เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 35.34

4.1.2 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุ ปรากฏดังตารางที่ 4-2

ตารางที่ 4-2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
1. ต่ำกว่า 25 ปี	134	33.58
2. 25-45 ปี	236	59.15
3. มากกว่า 45 ปี	29	7.27
รวม	399	100.00

จากตารางที่ 4-2 พบว่า อายุของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ กลุ่มอายุ 25-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 59.15 รองลงมา ได้แก่ กลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.58 และน้อยที่สุด ได้แก่ กลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.27 ตามลำดับ

4.1.3 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านระดับการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านระดับการศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 4-3

ตารางที่ 4-3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	243	60.90
2. ปริญญาตรี	132	33.08
3. สูงกว่าปริญญาตรี	24	6.02
รวม	399	100.00

จากตารางที่ 4-3 พบว่า ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 60.90 รองลงมา ได้แก่ ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 33.08 และน้อยที่สุด ได้แก่ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 6.02 ตามลำดับ

4.1.4 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน ปรากฏดังตารางที่ 4-4

ตารางที่ 4-4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
1. ระดับปฏิบัติการ	246	61.65
2. ระดับหัวหน้างาน	126	31.58
3. ระดับผู้บริหาร	27	6.77
รวม	399	100.00

จากตารางที่ 4-4 พบว่า ตำแหน่งงานในปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ ระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 61.65 รองลงมา ได้แก่ ระดับหัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 31.58 และน้อยที่สุด ได้แก่ ระดับผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 6.77 ตามลำดับ

4.1.5 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุงาน ปรากฏดังตารางที่ 4-5

ตารางที่ 4-5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุงาน

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. น้อยกว่า 1 ปี	140	35.09
2. 1-5 ปี	183	45.86
3. มากกว่า 5 ปี	76	19.05
รวม	399	100.00

จากตารางที่ 4-5 พบว่า อายุงานของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ กลุ่มอายุงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.86 รองลงมา ได้แก่ กลุ่มอายุงานน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.09 และน้อยที่สุด ได้แก่ กลุ่มอายุงานมากกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.05 ตามลำดับ

4.2 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

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

4.2.1 สถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านแนวโน้มจะย้ายงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านแนวโน้มจะย้ายงาน ปรากฏดังตารางที่ 4-6

ตารางที่ 4-6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านแนวโน้มจะย้ายงาน

แนวโน้มจะย้ายงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. ย้าย	160	40.10
2. ไม่ย้าย	203	50.88
3. ไม่แน่ใจ	36	9.02
รวม	399	100.00

จากตารางที่ 4-6 พบว่า แนวโน้มจะย้ายงานของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ ไม่ย้าย คิดเป็นร้อยละ 50.88 รองลงมา ได้แก่ ย้าย คิดเป็นร้อยละ 40.10 และน้อยที่สุด ได้แก่ ไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 9.02 ตามลำดับ

4.2.2 สถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการมีความสุขกับการทำงานในปัจจุบัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านการมีความสุขกับการทำงานในปัจจุบัน ปรากฏดังตารางที่ 4-7

ตารางที่ 4-7 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการมีความสุขกับการทำงานในปัจจุบัน

การมีความสุขกับการทำงานในปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
1. มี	182	45.61
2. ไม่มี	202	50.63
3. ไม่แน่ใจ	15	3.76
รวม	399	100.00

จากตารางที่ 4-7 พบว่า การมีความสุขกับการทำงานในปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ ไม่มีความสุข คิดเป็นร้อยละ 50.63 รองลงมา ได้แก่ มีความสุข คิดเป็นร้อยละ 45.61 และน้อยที่สุด ได้แก่ ไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 3.76 ตามลำดับ

4.2.3 สถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ปรากฏดังตารางที่ 4-8

ตารางที่ 4-8 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน

การถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. เคย	163	40.85
2. ไม่เคย	212	53.13
3. ไม่แน่ใจ	24	6.02
รวม	399	100.00

จากตารางที่ 4-8 พบว่า การถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ ไม่เคยถูกกลั่นแกล้ง คิดเป็นร้อยละ 53.13 รองลงมา ได้แก่ เคยถูกกลั่นแกล้ง คิดเป็นร้อยละ 40.85 และน้อยที่สุด ได้แก่ ไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 6.02 ตามลำดับ

4.2.4 สถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการกลั่นแกล้งผู้อื่นในที่ทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการกลั่นแกล้งผู้อื่นในที่ทำงาน ปรากฏดังตารางที่ 4-9

ตารางที่ 4-9 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการกลั่นแกล้งผู้อื่นในที่ทำงาน

การกลั่นแกล้งผู้อื่นในที่ทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. เคย	135	33.83
2. ไม่เคย	224	56.14
3. ไม่แน่ใจ	40	10.03
รวม	399	100.00

จากตารางที่ 4-9 พบว่า การกลั่นแกล้งผู้อื่นในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ ไม่เคยกลั่นแกล้ง คิดเป็นร้อยละ 56.14 รองลงมา ได้แก่ เคยกลั่นแกล้ง คิดเป็นร้อยละ 33.83 และน้อยที่สุด ได้แก่ ไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 10.03 ตามลำดับ

4.2.5 สถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านสาเหตุที่ก่อให้เกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านสาเหตุที่ก่อให้เกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ปรากฏดังตารางที่ 4-10

ตารางที่ 4-10 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านสาเหตุที่ก่อให้เกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน

สาเหตุก่อให้เกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. ต้องการมีอำนาจเหนือผู้อื่น	151	37.84
2. ขาดการอบรมเลี้ยงดูที่ดี	126	31.59
3. ปิดบังข้อบกพร่อง	48	12.03
4. เพื่อความสนุกสนาน	54	13.53
5. เลียนแบบพฤติกรรม	20	5.01
รวม	399	100.00

จากตารางที่ 4-10 พบว่า สาเหตุที่ก่อให้เกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ ต้องการมีอำนาจเหนือผู้อื่น คิดเป็นร้อยละ 37.84 รองลงมา ได้แก่ ขาดการอบรมเลี้ยงดูที่ดี คิดเป็นร้อยละ 31.59 เพื่อความสนุกสนาน คิดเป็นร้อยละ 13.53 ปิดบังข้อบกพร่อง คิดเป็นร้อยละ 12.03 และน้อยที่สุด ได้แก่ เลียนแบบพฤติกรรม คิดเป็นร้อยละ 5.01 ตามลำดับ

4.3 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง

ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง และการวิเคราะห์เป็นรายข้อ จำนวน 32 ข้อ ดังต่อไปนี้ ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying)

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

8. ซ่อนหรือทำลายผลงาน

ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying)

1. วิพากษ์วิจารณ์
2. กล่าวหาป้ายสี
3. ปล่อยข่าวลือ/นินทา
4. พุดจาตู่ถูก หยาบคายใส่
5. ตะโกนใส่
6. ข่มขู่ ทำให้กลัว
7. รังแกด้วยคำพูดที่สื่อไปในเรื่องทางเพศ
8. ตอกย้ำ ซ้ำเติม

ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying)

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

ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying)

1. ถูกข่มขู่ คุกคามด้วยข้อความขู่ทำร้าย ให้อายหรือหวังผลในทางอนาจาร ทำให้เกิดความหวาดกลัวผ่านสื่อสังคมออนไลน์
2. นำรูปภาพ หรือคลิปวิดีโอไปเผยแพร่ในสื่อสังคมออนไลน์โดยไม่ได้รับอนุญาต
3. ติดตาม ก่อกวนบนสื่อสังคมออนไลน์
4. คอมเมนต์ คุกคามเหยียดหยาม ล้อเลียนบนสื่อสังคมออนไลน์
5. ถูกปิดกั้น ลบหรือบล็อกออกจากกลุ่มสื่อสังคมออนไลน์
6. โพสต์คำทอ แฉ ประจานบนสื่อสังคมออนไลน์
7. สร้างบัญชีใช้งานปลอมบนสื่อสังคมออนไลน์
8. นำเข้าข้อความอันเป็นเท็จบนสื่อสังคมออนไลน์

โดยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลไว้ ดังต่อไปนี้

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

4.3.1 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง โดยภาพรวม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง โดยภาพรวม ปรากฏดังตารางที่ 4-11

ตารางที่ 4-11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง โดยภาพรวม

รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
โดยภาพรวม	3.83	0.560	มาก
ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying)	3.84	0.639	มาก
1. ชี้นิ้วใส่หน้า/การสัมผัสร่างกาย	4.36	0.889	มาก
2. เดินชน กระแทก ผลัก ดึง	3.57	0.726	มาก
3. แสดงสัญญาณมือที่หยาบคาย	3.66	0.864	มาก
4. ขว้างปาสิ่งของใส่	3.95	0.959	มาก
5. ตบ ตี ชกต่อย เตะ	3.66	0.871	มาก
6. ใช้อาวุธทำร้ายร่างกาย	3.79	0.966	มาก
7. ขโมยสิ่งของ	3.82	0.913	มาก
8. ซ่อนหรือทำลายผลงาน	3.90	0.887	มาก
ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying)	3.83	0.547	มาก
9. วิพากษ์วิจารณ์	3.86	0.682	มาก
10. กล่าวหาป้ายสี	3.50	0.773	มาก
11. ปล่อยข่าวลือ/นินทา	3.90	0.750	มาก
12. พุดจาตุถุค หยาบคายใส่	3.98	0.938	มาก
13. ตะโกนใส่	3.83	0.875	มาก

ตารางที่ 4-11 (ต่อ)

รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
14. ช่มชู้ ทำให้กลัว	3.76	0.889	มาก
15. รังแกด้วยคำพูดที่สื่อไปในเรื่องทางเพศ	3.95	0.890	มาก
16. ตोकย้ำ ซ้ำเติม	3.88	0.843	มาก
ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying)	3.87	0.548	มาก
17. ระยะเวลาในการส่งงานกระชั้นชิด	3.82	0.736	มาก
18. ปริมาณงานที่มากเกินไป	3.53	0.810	มาก
19. มอบหมายให้ทำงานที่ไม่ตรงหน้าที่	3.98	0.878	มาก
20. ถูกเมินเฉยจากเพื่อนร่วมงาน	4.05	0.861	มาก
21. จ้องจับผิด	3.83	0.876	มาก
22. กีดกันออกจากพรรคพวก	3.78	0.848	มาก
23. บีบให้ออกจากงาน	3.95	0.874	มาก
24. ทำให้เสียหน้าต่อหน้าผู้อื่น	4.02	0.840	มาก
ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying)	3.76	0.677	มาก
25. ถูกข่มขู่คุกคามด้วยข้อความขู่ทำร้าย ให้อายหรือหวังผลในทางอนาจาร ทำให้เกิดความหวาดกลัวผ่านสื่อสังคมออนไลน์	3.46	0.855	ปานกลาง
26. นำรูปภาพ หรือคลิปวิดีโอไปเผยแพร่ในสื่อสังคมออนไลน์ โดยไม่ได้รับอนุญาต	3.78	0.883	มาก
27. ติดตาม ก่อกวนบนสื่อสังคมออนไลน์	3.75	0.946	มาก
28. คอมเม้น์ ดูถูกเหยียดหยาม ล้อเลียนบนสื่อสังคมออนไลน์	3.84	0.937	มาก
29. ถูกปิดกั้นลบหรือบล็อกออกจากกลุ่มสื่อสังคมออนไลน์	3.84	0.993	มาก
30. โพสต์คำทอ แฉ ประจานบนสื่อสังคมออนไลน์	3.79	0.907	มาก
31. สร้างบัญชีใช้งานปลอมบนสื่อสังคมออนไลน์	3.77	0.992	มาก
32. นำเข้าข้อความอันเป็นเท็จบนสื่อสังคมออนไลน์	3.80	0.945	มาก

จากตารางที่ 4-11 พบว่า รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรม
การก่อสร้าง จังหวัดระยอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83
สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying)
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84

ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ระหว่าง 4.36-3.46 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ ดังนี้

ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายข้อใดอยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง อยู่ในระดับความสำคัญมาก ได้แก่ การขี้นิ้วใส่หน้า/การสัมผัสร่างกาย ($\bar{X}=4.36$) การถูกเมินเฉยจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=4.05$) การทำให้เสียหน้าต่อหน้าผู้อื่น ($\bar{X}=4.02$) การมอบหมายให้ทำงานที่ไม่ตรงหน้าที่ ($\bar{X}=3.98, S.D.=0.88$) การพูดจาดูถูก หยาบคายใส่ ($\bar{X}=3.98, S.D.=0.94$) การบีบให้ออกจากงาน ($\bar{X}=3.95, S.D.=0.87$) การรังแกด้วยคำพูดที่ส่อไปในเรื่องทางเพศ ($\bar{X}=3.95, S.D.=0.89$) การขว้างปาสิ่งของใส่ ($\bar{X}=3.95, S.D.=0.96$) การปล่อยข่าวลือ/นินทา ($\bar{X}=3.90, S.D.=0.75$) การซ่อนหรือทำลายผลงาน ($\bar{X}=3.90, S.D.=0.89$) การตอกย้ำ ข้ำเติม ($\bar{X}=3.88$) การวิพากษ์วิจารณ์ ($\bar{X}=3.86$) การคอมเม้น ดูถูกเหยียดหยาม ล้อเลียนบนสื่อสังคมออนไลน์ ($\bar{X}=3.84, S.D.=0.94$) การถูกปิดกั้นลบหรือบล็อกออกจากกลุ่มสื่อสังคมออนไลน์ ($\bar{X}=3.84, S.D.=0.99$) การตะโกนใส่ ($\bar{X}=3.83, S.D.=0.875$) การจ้องจับผิด ($\bar{X}=3.83, S.D.=0.876$) การกำหนดระยะเวลาในการส่งงานกระชั้นชิด ($\bar{X}=3.82, S.D.=0.74$) ขโมยสิ่งของ ($\bar{X}=3.82, S.D.=0.91$) การนำเข้าสู่ความอันเป็นเท็จบนสื่อสังคมออนไลน์ ($\bar{X}=3.80$) การโพสต์ด่าทอ แฉ ประจานบนสื่อสังคมออนไลน์ ($\bar{X}=3.79, S.D.=0.91$) การใช้อาวุธทำร้ายร่างกาย ($\bar{X}=3.79, S.D.=0.97$) การกีดกันออกจากพรรคพวก ($\bar{X}=3.78, S.D.=0.85$) การนำรูปภาพ หรือคลิปวิดีโอไปเผยแพร่ในสื่อสังคมออนไลน์โดยไม่ได้รับอนุญาต ($\bar{X}=3.78, S.D.=0.88$) การสร้างบัญชีใช้งานปลอมบนสื่อสังคมออนไลน์ ($\bar{X}=3.77$) การข่มขู่ทำให้กลัว ($\bar{X}=3.76$) การติดตาม ก่อกวนบนสื่อสังคมออนไลน์ ($\bar{X}=3.75$) แสดงสัญญาณมือที่หยาบคาย ($\bar{X}=3.66, S.D.=0.86$) การตบ ตี ชกต่อย เตะ ($\bar{X}=3.66, S.D.=0.87$) การเดินชน กระแทก ผลัก ดึง ($\bar{X}=3.57$) การปริมาณงานที่มากเกินไป ($\bar{X}=3.53$) และการกล่าวหาป้ายสี ($\bar{X}=3.50$)

ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง อยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง ได้แก่ การถูกข่มขู่คุกคามด้วยข้อความขู่ทำร้าย ให้ร้ายหรือหวังผลในทางอนาจาร ทำให้เกิดความหวาดกลัวผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ($\bar{x}=3.46$)

ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง อยู่ในระดับความสำคัญน้อยและน้อยที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายข้อใดอยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

4.4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ ใช้วิธีการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วย t-test ดังข้อ 4.4.1 และการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านตำแหน่งงานและอายุงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวด้วย Anova ดังข้อ 4.4.2 และ 4.4.3

4.4.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ ปรากฏดังตารางที่ 4-12

ตารางที่ 4-12 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ

รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง	t-Value	P-Value
โดยภาพรวม	1.83	0.07
1. ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying)	1.94	0.05*
2. ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying)	1.37	0.17
3. ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying)	1.92	0.06
4. ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying)	1.66	0.98

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ พบว่า ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกลั่นแกล้ง

ทางวาจา (Verbal Bullying) ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับต่อไปผู้วิจัยขอนำเสนอผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ ในรายด้าน จำนวน 1 รายการ ดังนี้

4.4.1.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยองกับด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยองกับด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ ปรากฏดังตารางที่ 4-13

ตารางที่ 4-13 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยองกับด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ

เพศ	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t-Value	P-Value
1. เพศชาย	258	3.89	0.484	1.94	0.05*
2. เพศหญิง	141	3.74	0.847		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-13 พบว่า ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยองกับด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายให้ความสำคัญกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) มากกว่าเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.4.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน ปรากฏดังตารางที่ 4-14

ตารางที่ 4-14 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน

รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง	F-Value	P-Value
โดยภาพรวม	0.91	0.40
1. ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying)	0.96	0.39
2. ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying)	0.66	0.52
3. ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying)	0.99	0.37
4. ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying)	0.68	0.51

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน พบว่า ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้างจังหวัดระยอง โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) และด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.4.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน

ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน ปรากฏดังตารางที่ 4-15

ตารางที่ 4-15 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน

รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง	F-Value	P-Value
โดยภาพรวม	9.76	0.00*
1. ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying)	8.44	0.00*
2. ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying)	10.69	0.00*
3. ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying)	8.75	0.00*
4. ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying)	7.37	0.00*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน พบว่า ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) และด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับต่อไปผู้วิจัยขอนำเสนอผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน โดยภาพรวม จำนวน 1 รายการ และรายด้าน จำนวน 5 รายการ ดังนี้

4.4.3.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏดังตารางที่ 4-16

ตารางที่ 4-16 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน

อายุงาน	$\bar{x}$	น้อยกว่า 1 ปี	1-5 ปี	มากกว่า 5 ปี
		3.89	3.88	3.58
1. น้อยกว่า 1 ปี	3.89	-	0.01	0.31*
2. 1-5 ปี	3.88		-	0.30*
3. มากกว่า 5 ปี	3.58			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-16 พบว่า ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ โดยกลุ่มอายุน้อยกว่า 1 ปี และกลุ่มอายุงาน 1-5 ปี ให้ความสำคัญกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานโดยภาพรวมมากกว่ากลุ่มอายุงานมากกว่า 5 ปี

4.4.3.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยองกับด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยองกับด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏดังตารางที่ 4-17

ตารางที่ 4-17 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง กับด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน

อายุงาน	$\bar{x}$	น้อยกว่า 1 ปี	1-5 ปี	มากกว่า 5 ปี
		3.91	3.90	3.57
1. น้อยกว่า 1 ปี	3.91	-	0.01	0.34*
2. 1-5 ปี	3.90		-	0.33*
3. มากกว่า 5 ปี	3.57			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-17 พบว่า ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยองกับด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ โดยกลุ่มอายุงานน้อยกว่า 1 ปี และกลุ่มอายุงาน 1-5 ปี ให้ความสำคัญกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) มากกว่ากลุ่มอายุงานมากกว่า 5 ปี

4.4.3.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยองกับด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยองกับด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏดังตารางที่ 4-18

ตารางที่ 4-18 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยองกับด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน

อายุงาน	$\bar{x}$	น้อยกว่า 1 ปี	1-5 ปี	มากกว่า 5 ปี
		3.91	3.88	3.58
1. น้อยกว่า 1 ปี	3.91	-	0.03	0.33*
2. 1-5 ปี	3.88		-	0.30*
3. มากกว่า 5 ปี	3.58			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

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

4.4.3.4 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยองกับการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยองกับการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏดังตารางที่ 4-19

ตารางที่ 4-19 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยองกับการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน

อายุงาน	$\bar{x}$	น้อยกว่า 1 ปี	1-5 ปี	มากกว่า 5 ปี
		3.97	3.89	3.65
1. น้อยกว่า 1 ปี	3.97	-	0.08	0.32*
2. 1-5 ปี	3.89		-	0.24*
3. มากกว่า 5 ปี	3.65			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

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

4.4.3.5 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยองกับการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยองกับการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏดังตารางที่ 4-20

ตารางที่ 4-20 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยองกับด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน

อายุงาน	$\bar{x}$	น้อยกว่า 1 ปี	1-5 ปี	มากกว่า 5 ปี
		3.78	3.84	3.50
1. น้อยกว่า 1 ปี	3.78	-	0.06	0.28*
2. 1-5 ปี	3.84		-	0.34*
3. มากกว่า 5 ปี	3.50			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-20 พบว่า ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยองกับด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ โดยกลุ่มอายุงาน 1-5 ปี และกลุ่มอายุงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญกับรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) มากกว่ากลุ่มอายุงานมากกว่า 5 ปี

4.5 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง

ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง และการวิเคราะห์เป็นรายข้อ จำนวน 12 ข้อ ดังต่อไปนี้

1. ร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง
2. เดินหนีหรือหลีกเลี่ยง
3. รับฟังอย่างจริงจังเพื่อปลอมโยนอีกฝ่าย
4. โทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิตเบอร์ 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 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน
ในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง โดยภาพรวม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน
ในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง โดยภาพรวม ปรากฏดังตารางที่ 4-21

ตารางที่ 4-21 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน
ของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง

วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
โดยภาพรวม	3.90	0.478	มาก
1. ร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง	3.90	0.832	มาก
2. เดินหนีหรือหลีกเลี่ยง	3.93	0.818	มาก
3. รับฟังอย่างจริงจังเพื่อปลอบโยนอีกฝ่าย	3.92	0.773	มาก
4. โทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิตเบอร์ 1323	3.85	0.934	มาก
5. ศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	3.86	0.909	มาก
6. แจ้งหัวหน้างานให้ทราบ	3.98	0.796	มาก
7. ร้องเรียนผ่านระบบร้องทุกข์	3.92	0.899	มาก
8. ศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง	3.90	0.842	มาก
9. ปลุกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น	3.96	0.870	มาก
10. ศึกษาหลักธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ	3.86	0.855	มาก
11. เข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร	3.90	0.855	มาก
12. เขียนคำร้องขอย้ายแผนก	3.81	0.880	มาก

จากตารางที่ 4-21 พบว่า วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรม การก่อสร้าง จังหวัดระยอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ระหว่าง 3.98-3.81 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย จากมากไปน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรม การก่อสร้าง จังหวัดระยอง อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายข้อใดอยู่ใน เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรม การก่อสร้าง จังหวัดระยอง อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ได้แก่ การแจ้งหัวหน้างานให้ทราบ ($\bar{X}=3.98$) การปลุกฝังไม่ให้เกิดพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น ($\bar{X}=3.96$) การเดินหนีหรือหลีกเลี่ยง ($\bar{X}=3.93$) การรับฟังอย่างจริงจังเพื่อปล่อยอีกฝ่าย ($\bar{X}=3.92, S.D.=0.77$) ร้องเรียนผ่านระบบร้องทุกข์ ($\bar{X}=3.92, S.D.=0.90$) การร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง ($\bar{X}=3.90, S.D.=0.83$) การศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X}=3.90, S.D.=0.84$) การเข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร ($\bar{X}=3.90, S.D.=0.86$) การศึกษาหลักธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ ($\bar{X}=3.86, S.D.=0.86$) การศึกษา จากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ($\bar{X}=3.86, S.D.=0.91$) การโทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิตเบอร์ 1323 ($\bar{X}=3.85$) และการเขียนคำร้องขอย้ายแผนก ($\bar{X}=3.81$)

ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรม การก่อสร้าง จังหวัดระยอง อยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ผลของการวิจัย ไม่พบรายข้อใดอยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

4.6 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมก่อสร้าง จังหวัดระยอง

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้ง ในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ ใช้วิธีการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วย t-test ดังข้อ 4.6.1 และการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือ การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง จังหวัดระยอง จำแนกตาม สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านตำแหน่งงาน และอายุงาน ใช้การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว ด้วย Anova ดังข้อ 4.6.2 และ 4.6.3

4.6.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ ปรากฏดังตารางที่ 4-22

ตารางที่ 4-22 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ

วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง	t-Value	P-Value
โดยภาพรวม	0.67	0.50
1. ร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง	0.99	0.32
2. เดินหนีหรือหลีกเลี่ยง	0.01	0.99
3. รับฟังอย่างจริงจังเพื่อลอบโยนอีกฝ่าย	-0.08	0.94
4. โทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323	-0.62	0.54
5. ศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	1.49	0.14
6. แจ้งหัวหน้างานให้ทราบ	0.98	0.33
7. ร้องเรียนผ่านระบบร้องทุกข์	0.49	0.63
8. ศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง	1.38	0.17
9. ปลุกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น	-0.68	0.50
10. ศึกษาหลักธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ	1.46	0.15
11. เข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร	-0.06	0.95
12. เขียนคำร้องขอย้ายแผนก	-0.49	0.62

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้ง

ในที่ทำงานโดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.6.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน ปรากฏดังตารางที่ 4-23

ตารางที่ 4-23 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน

วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง	F-Value	P-Value
โดยภาพรวม	4.74	0.00*
1. ร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง	0.94	0.39
2. เดินหนีหรือหลีกเลี่ยง	6.95	0.00*
3. รับฟังอย่างจริงจังเพื่อลอบโยนอีกฝ่าย	2.43	0.09
4. โทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323	1.70	0.19
5. ศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	1.69	0.19
6. แจ้งหัวหน้างานให้ทราบ	1.76	0.17
7. ร้องเรียนผ่านระบบร้องทุกข์	1.69	0.19
8. ศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง	2.39	0.09
9. ปลุกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น	7.59	0.00*
10. ศึกษาหลักธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ	3.43	0.03*
11. เข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร	2.74	0.07
12. เขียนคำร้องขอย้ายแผนก	1.71	0.18

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 รายการ ได้แก่ ข้อที่ 2 การเดินหนี หรือหลีกเลี่ยง ข้อที่ 9 การปลูกฝังไม่ให้เกิดพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น และข้อที่ 10 การศึกษา หลักธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ

ลำดับต่อไปผู้วิจัยขอนำเสนอผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน โดยภาพรวม จำนวน 1 รายการ และรายข้อ จำนวน 3 รายการ ดังนี้

4.6.2.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏดังตารางที่ 4-24

ตารางที่ 4-24 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน	$\bar{X}$	ระดับปฏิบัติการ	ระดับหัวหน้างาน	ระดับผู้บริหาร
		3.87	3.90	4.17
1. ระดับปฏิบัติการ	3.87	-	0.03	0.30*
2. ระดับหัวหน้างาน	3.90		-	0.27*
3. ระดับผู้บริหาร	4.17			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-24 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ โดยระดับผู้บริหารเห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานโดยภาพรวม มากกว่าระดับหัวหน้างาน และระดับปฏิบัติการ

4.6.2.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยองกับข้อที่ 2 การเดินหนีหรือหลีกเลี่ยง จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยองกับการเดินหนีหรือหลีกเลี่ยง จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏดังตารางที่ 4-25

ตารางที่ 4-25 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยองกับข้อที่ 2 การเดินหนีหรือหลีกเลี่ยง จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน	$\bar{X}$	ระดับปฏิบัติการ	ระดับหัวหน้างาน	ระดับผู้บริหาร
		3.91	3.86	4.48
1. ระดับปฏิบัติการ	3.91	-	0.05	0.57*
2. ระดับหัวหน้างาน	3.86		-	0.62*
3. ระดับผู้บริหาร	4.48			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-25 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยองกับข้อที่ 2 การเดินหนีหรือหลีกเลี่ยง จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ โดยระดับผู้บริหารเห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานโดยการเดินหนีหรือหลีกเลี่ยงมากกว่าระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างาน

4.6.2.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยองกับข้อที่ 9 การปลุกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง กับข้อที่ 9 การปลูกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมกลั่นแกล้งผู้อื่น จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงาน ในปัจจุบัน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏดังตารางที่ 4-26

ตารางที่ 4-26 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยองกับข้อที่ 9 การปลูกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมกลั่นแกล้งผู้อื่น จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน	$\bar{x}$	ระดับปฏิบัติการ	ระดับหัวหน้างาน	ระดับผู้บริหาร
		3.84	4.11	4.37
1. ระดับปฏิบัติการ	3.84	-	0.27*	0.53*
2. ระดับหัวหน้างาน	4.11		-	0.26
3. ระดับผู้บริหาร	4.37			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-26 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยองกับข้อที่ 9 การปลูกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมกลั่นแกล้งผู้อื่น จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ โดยระดับผู้บริหารและระดับหัวหน้างานเห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานโดยการปลูกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมกลั่นแกล้งผู้อื่นมากกว่าระดับปฏิบัติการ

4.6.2.4 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยองกับข้อที่ 10 การศึกษาหลักธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยองกับข้อที่ 10 การศึกษาหลักธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏดังตารางที่ 4-27

ตารางที่ 4-27 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยองกับข้อที่ 10 การศึกษาหลักธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน	$\bar{X}$	ระดับปฏิบัติการ	ระดับหัวหน้างาน	ระดับผู้บริหาร
		3.81	3.87	4.26
1. ระดับปฏิบัติการ	3.81	-	0.06	0.45*
2. ระดับหัวหน้างาน	3.87		-	0.39
3. ระดับผู้บริหาร	4.26			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-27 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยองกับข้อที่ 10 การศึกษาหลักธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ โดยระดับผู้บริหารเห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานโดยการศึกษาหลักธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจมากกว่าระดับปฏิบัติการ

4.6.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน ปรากฏดังตารางที่ 4-28

ตารางที่ 4-28 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน

วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง	F-Value	P-Value
โดยภาพรวม	3.72	0.03*
1. ร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง	5.12	0.01*
2. เดินหนีหรือหลีกเลี่ยง	2.53	0.08
3. รับฟังอย่างจริงใจเพื่อลอบโยนอีกฝ่าย	5.80	0.00*
4. โทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิต เบอร์ 1323	2.15	0.12

ตารางที่ 4-28 (ต่อ)

วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง	F-Value	P-Value
5. ศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	2.23	0.11
6. แจ้งหัวหน้างานให้ทราบ	4.66	0.01*
7. ร้องเรียนผ่านระบบร้องทุกข์	4.90	0.01*
8. ศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง	4.64	0.01*
9. ปลุกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมกลั่นแกล้งผู้อื่น	0.55	0.58
10. ศึกษาหลักธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ	1.53	0.22
11. เข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร	1.95	0.14
12. เขียนคำร้องขอย้ายแผนก	1.40	0.25

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-28 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 รายการ ได้แก่ ข้อที่ 1 การร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมกลั่นแกล้ง ข้อที่ 3 การรับฟังอย่างจริงจังเพื่อปกป้องอีกฝ่าย ข้อที่ 6 การแจ้งหัวหน้างานให้ทราบ ข้อที่ 7 การร้องเรียนผ่านระบบร้องทุกข์ และข้อที่ 8 การศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ลำดับต่อไปผู้วิจัยขอนำเสนอผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน โดยภาพรวม จำนวน 1 รายการ และรายข้อ จำนวน 5 รายการ ดังนี้

4.6.3.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏดังตารางที่ 4-29

ตารางที่ 4-29 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน

อายุงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 1 ปี	1-5 ปี	มากกว่า 5 ปี
		3.92	3.94	3.77
1. น้อยกว่า 1 ปี	3.92	-	0.02	0.15
2. 1-5 ปี	3.94		-	0.17*
3. มากกว่า 5 ปี	3.77			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-29 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ โดยกลุ่มอายุงาน 1-5 ปี เห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานโดยภาพรวมมากกว่ากลุ่มอายุงานมากกว่า 5 ปี

4.6.3.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยองกับข้อที่ 1 การร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยองกับข้อที่ 1 การร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏดังตารางที่ 4-30

ตารางที่ 4-30 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยองกับข้อที่ 1 การร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน

อายุงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 1 ปี	1-5 ปี	มากกว่า 5 ปี
		3.95	3.98	3.63
1. น้อยกว่า 1 ปี	3.95	-	0.03	0.32*
2. 1-5 ปี	3.98		-	0.35*
3. มากกว่า 5 ปี	3.63			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-30 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยองกับข้อที่ 1 การร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ โดยกลุ่มอายุงาน 1-5 ปี และกลุ่มอายุงานน้อยกว่า 1 ปี เห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานโดยการร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้งมากกว่ากลุ่มอายุงานมากกว่า 5 ปี

4.6.3.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยองกับข้อที่ 3 การรับฟังอย่างจริงจังเพื่อลอบโยนอีกฝ่าย จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยองกับข้อที่ 3 การรับฟังอย่างจริงจังเพื่อลอบโยนอีกฝ่าย จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏดังตารางที่ 4-31

ตารางที่ 4-31 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้างจังหวัดระยอง กับข้อที่ 3 การรับฟังอย่างจริงจังเพื่อปกป้องอีกฝ่าย จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน

อายุงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 1 ปี	1-5 ปี	มากกว่า 5 ปี
		3.79	4.07	3.83
1. น้อยกว่า 1 ปี	3.79	-	0.28*	0.04
2. 1-5 ปี	4.07		-	0.24
3. มากกว่า 5 ปี	3.83			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-31 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยองกับข้อที่ 3 การรับฟังอย่างจริงจังเพื่อปกป้องอีกฝ่าย จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ โดยกลุ่มอายุงาน 1-5 ปี เห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน โดยการรับฟังอย่างจริงจังเพื่อปกป้องอีกฝ่ายมากกว่ากลุ่มอายุงานน้อยกว่า 1 ปี

4.6.3.4 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยองกับข้อที่ 6 การแจ้งหัวหน้างานให้ทราบ จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยองกับข้อที่ 6 การแจ้งหัวหน้างานให้ทราบ จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏดังตารางที่ 4-32

ตารางที่ 4-32 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้างจังหวัดระยอง กับข้อที่ 6 การแจ้งหัวหน้างานให้ทราบ จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน

อายุงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 1 ปี	1-5 ปี	มากกว่า 5 ปี
		4.04	4.05	3.74
1. น้อยกว่า 1 ปี	4.04	-	0.01	0.30*
2. 1-5 ปี	4.05		-	0.31*
3. มากกว่า 5 ปี	3.74			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-32 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยองกับข้อที่ 6 การแจ้งหัวหน้างานให้ทราบ จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ โดยกลุ่มอายุงาน 1-5 ปี และกลุ่มอายุงานน้อยกว่า 1 ปี เห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานโดยการแจ้งหัวหน้างานให้ทราบมากกว่ากลุ่มอายุงานมากกว่า 5 ปี

4.6.3.5 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยองกับข้อที่ 7 การร้องเรียนผ่านระบบร้องทุกข์ จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยองกับข้อที่ 7 การร้องเรียนผ่านระบบร้องทุกข์ จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏดังตารางที่ 4-33

ตารางที่ 4-33 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยองกับข้อที่ 7 การร้องเรียนผ่านระบบร้องทุกข์ จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน

อายุงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 1 ปี	1-5 ปี	มากกว่า 5 ปี
		3.95	4.02	3.64
1. น้อยกว่า 1 ปี	3.95	-	0.07	0.31
2. 1-5 ปี	4.02		-	0.38*
3. มากกว่า 5 ปี	3.64			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-33 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยองกับข้อที่ 7 การร้องเรียนผ่านระบบร้องทุกข์ จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ โดยกลุ่มอายุงาน 1-5 ปี เห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานโดยการร้องเรียนผ่านระบบร้องทุกข์มากกว่ากลุ่มอายุงานมากกว่า 5 ปี

4.6.3.6 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยองกับข้อที่ 8 การศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยองกับข้อที่ 8 การศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏดังตารางที่ 4-34

ตารางที่ 4-34 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยองกับข้อที่ 8 การศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน

อายุงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 1 ปี	1-5 ปี	มากกว่า 5 ปี
		4.07	3.82	3.78
1. น้อยกว่า 1 ปี	4.07	-	0.25*	0.29*
2. 1-5 ปี	3.82	-	-	0.04*
3. มากกว่า 5 ปี	3.78	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-34 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยองกับข้อที่ 8 การศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ โดยกลุ่มอายุน้อยกว่า 1 ปี เห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน โดยการศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องมากกว่ากลุ่มอายุงาน 1-5 ปี และกลุ่มอายุงานมากกว่า 5 ปี และกลุ่มอายุงาน 1-5 ปี เห็นด้วยกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานโดยการศึกษา กฎหมายที่เกี่ยวข้องมากกว่ากลุ่มอายุงานมากกว่า 5 ปี

4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดเป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากแบบสอบถามเป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ปรากฏผลดังนี้

ลำดับที่	ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	ความถี่
1	ให้ฝ่าย HR มีการประเมินและพัฒนาทักษะความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ให้พนักงาน และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	7
2	ลาออกจากที่ทำงาน หากต้องเผชิญกับปัญหาอย่างต่อเนื่อง	6
3	ให้นักจิตวิทยาประจำองค์กร	2
4	เปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้พูดคุยกับผู้บริหารระดับสูง	1



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิเคราะห์และการนำเสนอผลการวิจัย เรื่อง “การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง” โดยกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยได้ 2 ข้อ ดังนี้

1. เพื่อศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง

2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของรูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง จำนวน 61,584 คน (สำนักงานสถิติจังหวัดระยอง, 2567) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Taro Yamane (ธานีรินทร์, 2563) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 399 คน และวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง คือ วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

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

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

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

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

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

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยในส่วนของข้อความที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) ใช้การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และในส่วนของข้อความที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้การหาค่าความเชื่อมั่น

ของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science for Windows) ปรากฏค่าอำนาจจำแนกวิเคราะห์โดยการหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.317-0.726 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา มีค่าเท่ากับ 0.946 สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการสัมภาษณ์ รวมจำนวนที่รวบรวมได้ทั้งสิ้น 399 ราย จากนั้นผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยข้อคำถามที่เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับคำถามเกี่ยวกับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามและความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) การเปรียบเทียบรูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อมูลสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างด้วย t-test สำหรับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Anova) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรเป็นรายกลุ่ม สำหรับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านตำแหน่งงาน และอายุงาน กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม ผู้วิจัยจะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่อีกครั้งโดยใช้ Scheffe Analysis นอกจากนี้ข้อมูลเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าความถี่ (Frequency) โดยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติทั้งหมดใช้การวิเคราะห์โดยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

5.1 สรุปผลการวิจัย

การนำเสนอสรุปผลการวิจัย ผู้วิจัยขอนำเสนอเป็นภาพรวม และข้อสรุปผลการวิจัยที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ตามลำดับดังนี้

5.1.1 พนักงานในอุตสาหกรรมกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 25-45 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปัจจุบันทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ และมีอายุงาน 1-5 ปี

5.1.2 สถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง โดยภาพรวม พบว่า ไม่มีแนวโน้มย้ายงาน ไม่มีความสุขในการทำงาน ไม่เคยถูกกลั่นแกล้ง

ในที่ทำงาน ไม่เคยกลั่นแกล้งผู้อื่นในที่ทำงาน และสาเหตุที่ก่อให้เกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงานมากที่สุด คือ การต้องการมีอำนาจเหนือผู้อื่น

5.1.3 ความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรม การก่อสร้าง จังหวัดระยอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรม การก่อสร้าง จังหวัดระยอง ให้ความสำคัญด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) และด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) เรียงตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรม การก่อสร้าง จังหวัดระยอง ให้ความสำคัญมากกับการขู่ฉกฉวย/การสัมผัสร่างกาย การถูกเหม็นเฉียดจากเพื่อนร่วมงาน การทำให้เสียหน้า ต่อหน้าผู้อื่น การมอบหมายให้ทำงานที่ไม่ตรงหน้าที่ การพุดจาคุกข่มขู่ขู่ขู่ การบีบบังคับให้ออกจากงาน การรังแกด้วยคำพูดที่สื่อไปในเรื่องทางเพศ การขว้างปาสิ่งของใส่ การปล่อยข่าวลือ/นินทา การช้อนหรือทำลายผลงาน การตอกย้ำ ข้ำเติม การวิพากษ์วิจารณ์ การคอมเม้น ดูถูกเหยียดหยาม ล้อเลียนบนสื่อสังคมออนไลน์ การถูกปิดกั้นลบหรือบล็อกออกจากกลุ่มสื่อสังคมออนไลน์ การตะโกนใส่ การจ้องจับผิด การกำหนดระยะเวลาในการส่งงานกระชั้นชิด การขโมยสิ่งของ การนำเข้าข้อความอันเป็นเท็จบนสื่อสังคมออนไลน์ การโพสต์คำทอ แฉ ประจานบนสื่อสังคมออนไลน์ การใช้อาวุธทำร้ายร่างกาย การกีดกันออกจากพรรคพวก การนำรูปภาพ หรือคลิปวิดีโอไปเผยแพร่ ในสื่อสังคมออนไลน์โดยไม่ได้รับอนุญาต การสร้างบัญชีใช้งานปลอมบนสื่อสังคมออนไลน์ การข่มขู่ ทำให้กลัว การติดตาม ก่อแวนบนสื่อสังคมออนไลน์ การแสดงสัญญาณมือที่หยาบคาย การตบ ตี ชกต่อย เตะ การเดินชน กระแทก ผลัก ดึง การมีปริมาณงานที่มากเกินไป การกล่าวหาป้ายสี และให้ความสำคัญปานกลางกับการถูกข่มขู่คุกคามด้วยข้อความขู่ทำร้าย ให้อายหรือหวังผลในทางอนาจาร ทำให้เกิดความหวาดกลัวผ่านสื่อสังคมออนไลน์ เรียงตามลำดับ

5.1.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรม การก่อสร้าง จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ พบว่า ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.4 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรม การก่อสร้าง จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพ

ด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน พบว่า ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.5 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน พบว่า ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 รายการ ได้แก่ ด้านการกลั่นแกล้งทางกาย (Physical Bullying) ด้านการกลั่นแกล้งทางวาจา (Verbal Bullying) ด้านการกลั่นแกล้งทางสังคม (Social Bullying) และด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying)

5.1.6 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง พบว่า วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานเห็นด้วยกับวิธีการแจ้งหัวหน้างานให้ทราบ การปลุกฝังไม่ให้เกิดพฤติกรรม การกลั่นแกล้งผู้อื่น การเดินหนีหรือหลีกเลี่ยง การรับฟังอย่างจริงจังเพื่อลอบโยนอีกฝ่าย การร้องเรียนผ่านระบบร้องทุกข์ การร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง การศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง การเข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กร การศึกษาหลักธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ การศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน การโทรปรึกษาสายด่วน กรมสุขภาพจิตเบอร์ 1323 และการเขียนคำร้องขอย้ายแผนก เรียงตามลำดับ

5.1.7 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.8 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จำนวน 3 รายการ ได้แก่ การเดินหนีหรือหลีกเลี่ยง การปลูกฝังไม่ให้มีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่น และการศึกษาหลักธรรมะเพื่อบำบัดจิตใจ

5.1.9 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นของวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานโดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 รายการ ได้แก่ การร้องขอให้บุคคลนั้นหยุดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง การรับฟังอย่างจริงจังเพื่อปลอบโยนอีกฝ่าย การแจ้งหัวหน้างานให้ทราบ การร้องเรียนผ่านระบบร้องทุกข์ และการศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

ประเด็นสำคัญที่ได้พบจากการวิจัยในเรื่องนี้ ผู้วิจัยจะได้นำมาอภิปรายเพื่อสรุปเป็นข้อยุติให้ทราบถึงข้อเท็จจริงโดยมีการนำเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอ้างอิงสนับสนุนหรือขัดแย้ง ได้ 3 ข้อ ดังนี้

5.2.1 จากผลการศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง พบว่า สาเหตุที่ก่อให้เกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงานมากที่สุด คือ การต้องการมีอำนาจเหนือผู้อื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเมย์ ฤทธิ์นำสุข (2562) ที่กล่าวว่า การกลั่นแกล้งในที่ทำงาน เกิดจากความไม่เท่าเทียมทางอำนาจของ 2 ฝ่าย ระหว่างผู้กระทำและผู้ถูกระทำ ซึ่งส่งผลกระทบต่อเชิงลบทั้งด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต ผู้วิจัยมีความเห็นว่า รูปแบบครอบครัวและการเลี้ยงดูมีผลต่อพฤติกรรมการกลั่นแกล้งบุคคลอื่น การเติบโตมาในครอบครัวที่ขาดการสนับสนุนทางอารมณ์หรือใช้ความรุนแรงเป็นเครื่องมือในการควบคุม สมาชิกในครอบครัวอาจมีแนวโน้มที่จะเรียนรู้และนำพฤติกรรมความรุนแรงมาใช้ในอนาคต ดังนั้น สถาบันครอบครัวควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้ชีวิตโดยการเคารพสิทธิและคำนึงถึงความรู้สึกผู้อื่น

5.2.2 จากการศึกษาความสำคัญของรูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมาก และให้ความสำคัญมากกับรูปแบบการกลั่นแกล้งโดยการได้รับปริมาณงานที่มากเกินไป ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชชาภา บุญณสะ (2563) เรื่อง ผลกระทบของการกลั่นแกล้งในที่ทำงานต่อผลการปฏิบัติงานผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด และด้านการกลั่นแกล้งในที่ทำงานโดยการที่ต้องเผชิญกับภาระงานที่มากเกินไป อยู่ในระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ผู้วิจัยมีความเห็นว่า องค์กรควรจัดสรรงานอย่างเหมาะสมกับความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ของพนักงาน มีการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) ร่วมกันไม่ใช่หัวหน้าคาดหวังอย่างหนึ่งแต่ลูกน้องเข้าใจอีกอย่างหนึ่ง

สนับสนุนการฝึกอบรมทักษะการจัดการเวลา ทักษะการสื่อสาร และทักษะการทำงานให้กับพนักงาน และเปิดโอกาสให้พนักงานสื่อสารกับหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และองค์กร สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี สนับสนุนการทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

5.2.3 จากผลการศึกษารูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรม การก่อสร้าง จังหวัดระยอง ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyber Bullying) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 โดยมีค่าเฉลี่ยรายข้อตามลำดับ ได้แก่ คอมเม้นต์ ถูกเหยียดหยาม ล้อเลียนบนสื่อสังคมออนไลน์ ถูกปิดกั้นลบหรือบล็อกออกจากกลุ่มสื่อสังคมออนไลน์ นำเข้าข้อความอันเป็นเท็จบนสื่อสังคมออนไลน์ โพสต์คำทอ แฉ ประจานบนสื่อสังคมออนไลน์ นำรูปภาพ หรือคลิปวิดีโอไปเผยแพร่ในสื่อสังคมออนไลน์โดยไม่ได้รับอนุญาต สร้างบัญชีใช้งานปลอมบนสื่อสังคมออนไลน์ ติดตาม ก่อกวนบนสื่อสังคมออนไลน์ และข่มขู่คุกคามด้วยข้อความขู่ทำร้าย ให้อายหรือหวังผลในทางอนาจาร ทำให้เกิดความหวาดกลัวผ่านสื่อสังคมออนไลน์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรชนก ดาวประดับ (2560) กล่าวว่า ข้อค้นพบจากการศึกษาเรื่อง “รูปแบบและลักษณะการมีส่วนร่วมในการกลั่นแกล้งบนพื้นที่สาธารณะออนไลน์” พบว่า รูปแบบของ “Cyberbullying” ประกอบไปด้วย การกีดกัน การเกาะติดชีวิตออนไลน์ผู้อื่น การนินทา การล้อลวง การละเมิดทางเพศ การปลอมตัวเป็นผู้อื่น การคุกคามบนโลกออนไลน์ และการต่อสูบนโลกออนไลน์ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า พฤติกรรมกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ถือเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน สามารถสร้างบาดแผลให้กับผู้ที่ถูกละเมิดสิทธิ หากคิดใจเขา ใจเรา ทุกคนมีความรู้สึกและไม่มีใครอยากโดนทำร้าย แม้แต่ตัวเราเองก็ไม่อยากให้ใครมาทำร้ายความรู้สึกหรือชื่อเสียง ดังนั้น ความเห็นใจซึ่งกันและกันเป็นสิ่งที่สำคัญมากในการอยู่ร่วมกันในสังคมทั้งบนโซเชียลและชีวิตจริง

5.2.4 จากผลการศึกษาวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรม การก่อสร้างจังหวัดระยอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 โดยวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานที่พนักงานเห็นด้วยมาก คือ การแจ้งหัวหน้างานให้ทราบ และการเดินหนีหรือหลีกเลี่ยง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเมย์ ฤทธิ์นำสุข (2562) ที่กล่าวว่า วิธีการจัดการแก้ไขกับการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงานของกลุ่มคนที่เข้าเกณฑ์การโดนกลั่นแกล้งนั้นพบว่า เลือกที่จะนิ่งเฉยไม่ตอบโต้และไม่ใส่ใจกับการโดนกลั่นแกล้ง และเลือกที่จะแจ้งหรือรายงานเหตุการณ์การถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงานให้ผู้มีอำนาจเหนือกว่าทราบ โดยอาจจะไม่จำเป็นต้องเป็นหัวหน้างานสายตรงของตนเองก็ได้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การวิธีการรับมือแบบค่อยเป็นค่อยไปมีความประนีประนอม ก่อนรายงานให้องค์กรหรือผู้มีอำนาจในการจัดการเรื่องนี้ทราบ ส่งผลให้ผู้บริหารอาจไม่ได้รับรู้ปัญหาการกลั่นแกล้งในที่ทำงานที่เกิดขึ้นจริง อาจเกิดจากความกลัวว่าจะโดนกลั่นแกล้งมากกว่าเดิมก็เป็นได้

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่อง การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง จังหวัดระยอง นี้ ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางสำคัญดังต่อไปนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

5.3.1.1 สถาบันการศึกษาต่าง ๆ ควรมีแนวทางในการเรียนการสอนเรื่องสิทธิขั้นพื้นฐานของตนเองและผู้อื่น เพื่อเคารพสิทธิของกันและกัน

5.3.1.2 สถานประกอบการ สนับสนุนการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้กับพนักงาน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับ

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรมีการศึกษาถึงระดับความรุนแรงในการกลั่นแกล้งในที่ทำงานในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.2 ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการในการกลั่นแกล้งในที่ทำงานในการทำวิจัยครั้งต่อไป เช่น รูปแบบองค์กร ลักษณะสายงาน ลักษณะโครงสร้าง และวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2562) [ออนไลน์]. Stop Bullying หยุดการกลั่นแกล้ง ยุติความรุนแรงในสังคม. [สืบค้นวันที่ 3 พฤศจิกายน 2567]. จาก <https://dmh.go.th/newsdmh/>
- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2564). [ออนไลน์]. บูลลี่ (Bully) คืออะไร มีกี่ประเภท วิธีที่จะรับมือจากการโดนบูลลี่. [สืบค้นวันที่ 3 พฤศจิกายน 2567]. จาก <https://dmh.go.th/newsdmh/view.asp?id=30612>
- กัญญภัค บึงไธย. (2566). ความรู้ทางกฎหมายเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันและรู้เท่าทันการใช้สื่อสังคมออนไลน์สำหรับเยาวชนจังหวัดอุดรธานี. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ปีที่ 43 ฉบับที่ 2 (มีนาคม-เมษายน 2567).
- กรกมล แจ่มเจริญยิ่ง. (2564). การเปิดรับ ทศนคติ พฤติกรรมและแนวโน้มการรับมือต่อสถานการณ์การถูกกลั่นแกล้งบนสื่อสังคม (Cyberbullying) ของกลุ่ม Generation Z ผ่านช่องทางเฟซบุ๊ก. การค้นคว้าอิสระวารสารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสื่อสารมวลชน คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โกวิทย์ นพพร. (2562) [ออนไลน์]. รับมืออย่างไรในสังคม Bully. [สืบค้นวันที่ 3 พฤศจิกายน 2567]. จาก <https://www.samitivejhospitals.com/th/article/detail/รับมือ-bully>
- เจษฎา นกน้อย. (2562). การกลั่นแกล้งในที่ทำงาน: ผลกระทบและวิธีการรับมือ. วารสารหาดใหญ่วิชาการ. ปีที่ 17 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2562) : 263-273.
- จิราภรณ์ บุญยิ่ง. (2559). การบริหารจัดการธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด. วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ สาขาการจัดการทุนมนุษย์และองค์การ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ปีที่ 11 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2559)
- ณัชพล บุรพานนท์. (2566). [ออนไลน์]. Bully (บูลลี่) คืออะไร และวิธีการรับมือเมื่อการ Bully เกิดขึ้น กับเรา. [สืบค้นวันที่ 3 พฤศจิกายน 2567]. จาก <https://www.sanook.com/>
- ทวีศักดิ์ สิริรัตน์เรขา. (2565). [ออนไลน์]. การบูลลี่. [สืบค้นวันที่ 3 พฤศจิกายน 2567]. จาก <https://www.happyhomeclinic.com/mh11-bullying.html>
- เทวัญ วิวัฒน์พัฒนกุล. (2565). การป้องกันและแก้ไขปัญหาการตกเป็นเหยื่อความรุนแรงของกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ. คุชชินิพนธ์ปรัชญาคุชชินบัณฑิต สาขาวิชาอาชีวศึกษา และการบริหารงานยุติธรรม คณะอาชีวศึกษาและการบริหารงานยุติธรรม มหาวิทยาลัยรังสิต

- เบญญาภา ศิริปทุมทัศน์. (2562). คุณภาพชีวิตการทำงาน และความเครียดในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระยา
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก
แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ประครอง งามชัยภูมิ. (2563). “การกลั่นแกล้งตามมุมมองพระพุทธศาสนา.” วารสารธรรมวัตร.
 ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2563).
- ปรานทิพย์ บุญไชยอภิสิทธิ์. (2567). [ออนไลน์]. “บูลลี่ (Bully)” ในวันนี้รู้จักคำนี้มากขึ้น แต่ทำไมยัง
เกิดปัญหา? [สืบค้นวันที่ 3 พฤศจิกายน 2567]. จาก <https://mentalmateservice.com/bullying-issue/>
- ปรานี ปวีณชนา. (2567). [ออนไลน์]. แกล้งกัน (Bullying) ผลร้ายต่อทั้งคนโดนแกล้งและคนแกล้ง.
 [สืบค้นวันที่ 3 พฤศจิกายน 2567]. จาก <https://www.manarom.com/blog/bullying>
- ปริญดา จีระสมบัติ. (2563). การเปิดรับรูปแบบการกลั่นแกล้งบนโซเชียลมีเดีย (Cyberbullying)
และความคิดเห็นต่อการรับมือของเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y). การค้นคว้าอิสระ
 วารสารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสื่อสารมวลชน คณะวารสารศาสตร์และ
 สื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ปองกมล สุรัตน์. (2561). สาเหตุและผลกระทบที่เกี่ยวข้องกับการรังแกผ่านโลกโซเชียล: กรณีศึกษา
เยาวชนไทยผู้ถูกรังแก. วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 :
 260-273.
- พิชชาภา บุญณสະ. (2563). ผลกระทบของการกลั่นแกล้งในที่ทำงานต่อผลการปฏิบัติงาน ผ่าน
พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา
 หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยศิลปากร
- พรชนก ดาวประดับ. (2560). รูปแบบและลักษณะการมีส่วนร่วมในการกลั่นแกล้งบนพื้นที่สาธารณะ
ออนไลน์. วิทยานิพนธ์วารสารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสื่อสารมวลชน คณะวารสารศาสตร์
 และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- พิริยะ กิมาลี. (2562). การศึกษาสาเหตุและผลกระทบเชิงลึกของการตกเป็นเหยื่อการกลั่นแกล้งทาง
โซเชียลในที่ทำงาน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (ระบบสื่อสารเพื่อการจัดการ)
 สาขาวิชาระบบสื่อสารเพื่อการจัดการคณะวารสารศาสตร์. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

- มูลนิธิยุวพัฒน์. [ออนไลน์]. การกลั่นแกล้ง(Bullying)ความรุนแรงในสังคม. [สืบค้นวันที่ 3 พฤศจิกายน 2567]. จาก <https://www.yuvabadhanafoundation.org/th/ข่าวสาร/บทความทั่วไป/การกลั่นแกล้ง-bullying-วัยรุ่น/>
- มูลนิธิส่งเสริมสื่อเด็กและเยาวชน. (2561). [ออนไลน์]. การกลั่นแกล้ง บนโลกไซเบอร์. [สืบค้นวันที่ 3 พฤศจิกายน 2567]. จาก https://cclickthailand.com/wp-content/uploads/2020/04/cyberbullying_พิมพ์ครั้งที่3.pdf
- ยุวดี แตรประสิทธิ์ และคณะ. (2566). “การกลั่นแกล้งทางสังคมของวัยรุ่น: บทบาทพยาบาลในการสร้างภูมิคุ้มกันทางใจ.” วารสารวิจัยเพื่อการส่งเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิต. ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม - สิงหาคม 2566) : 72-82.
- วรณัน ดาราพงษ์. (2563). ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการกำกับดูแลการกลั่นแกล้งรังแกทางไซเบอร์ในกรณีเด็กและเยาวชน. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- วารสารการเงินและธนาคาร. (2567). [ออนไลน์]. Jobsdb by SEEK ชี้ “งานหนัก” สาเหตุหลักทำพนักงานเครียดจนลาออก. [สืบค้นวันที่ 3 พฤศจิกายน 2567]. จาก <https://moneyandbanking.co.th/2024/109325/>
- สุขพิชัย คณะช่าง. (2566). [ออนไลน์]. การบูลลี่ในที่ทำงาน คือ ภัยร้ายบนท่อนวัฒนธรรมองค์กร. [สืบค้นวันที่ 3 พฤศจิกายน 2567]. จาก <https://brightsidepeople.com/workplacebullying-การบูลลี่กันในที่ทำงาน/>
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2564). [ออนไลน์]. มาตรการในการต่อต้านและการคุ้มครองบุคคลจากการถูกกลั่นแกล้งในสังคม. [สืบค้นวันที่ 3 พฤศจิกายน 2567]. จาก <https://lawforasean.krisdika.go.th/>
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ฉบับประชาชน พลิกโฉมประเทศไทยก้าวไปด้วยกัน.
- สุเมย์ ฤทธิ์นำสุข. (2562). การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของไทย : ประเภทและวิธีการแก้ไข. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุษณีย์ ตันสูงเนิน 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]. From <https://www.mcmillenhealth.org/tamtalks/social-bullying>

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

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

Huang, C.L. et al. (2019). The cyberbullying behavior of Taiwanese adolescents in an online gaming environment. Children and Youth Services Review. Volume 106, November 2019, 104461.

Kumar, V.L. & Goldstein, M.A. (2020) Cyberbullying and Adolescents. Current Pediatrics reports, 8, 86-92.

Roberts, B. et al. (2020). Bullying in the Workplace: background and a call to action. International Journal of Bullying Prevention. WorkLife Office, Michigan State University.

This is Mendeley biography



ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรม
การก่อสร้างจังหวัดระยอง

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

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

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

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

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

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

นางสาวดารณี จิตรขจรเดช

ผู้วิจัย

ที่อยู่ 139/52 ถนนอดุลย์ธรรมประภาส ตำบลเชิงเนิน อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง 21000

โทร 087-146-0084 E-mail : daraneekvang2812@gmail.com

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าตัวเลือกที่ตรงกับท่านมากที่สุดเพียงตัวเลือกเดียว

1. เพศ

☐ 1. หญิง

☐ 2. ชาย

2. อายุ

☐ 1. ต่ำกว่า 25 ปี

☐ 2. 25-45 ปี

☐ 3. มากกว่า 45 ปี

3. ระดับการศึกษา

☐ 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ 2. ปริญญาตรี

☐ 3. สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

☐ 1. ระดับปฏิบัติการ

☐ 2. ระดับหัวหน้างาน

☐ 3. ระดับผู้บริหาร

5. อายุงาน

☐ 1. น้อยกว่า 1 ปี

☐ 2. 1 – 5 ปี

☐ 3. มากกว่า 5 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าตัวเลือกที่ตรงกับท่านมากที่สุดเพียงตัวเลือกเดียว

6. ท่านมีแนวโน้มจะย้ายงานหรือไม่

☐ 1. ย้าย

☐ 2. ไม่ย้าย

☐ 3. ไม่แน่ใจ

7. ท่านรู้สึกมีความสุขกับการทำงานในปัจจุบันหรือไม่

☐ 1. มี

☐ 2. ไม่มี

☐ 3. ไม่แน่ใจ

8. ท่านเคยถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงานหรือไม่

☐ 1. เคย

☐ 2. ไม่เคย

☐ 3. ไม่แน่ใจ

9. ท่านเคยกลั่นแกล้งผู้อื่นในที่ทำงานหรือไม่

☐ 1. เคย

☐ 2. ไม่เคย

☐ 3. ไม่แน่ใจ

10. สาเหตุใดก่อให้เกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงานมากที่สุด

☐ 1. ต้องการมีอำนาจเหนือผู้อื่น

☐ 2. ขาดการอบรมเลี้ยงดูที่ดี

☐ 3. ปิดบังข้อบกพร่อง

☐ 4. เพื่อความสนุกสนาน

☐ 5. เลียนแบบพฤติกรรม

ตอนที่ 3 รูปแบบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้างจังหวัดระยอง
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในตารางที่ตรงกับระดับความสำคัญที่ท่านเห็นด้วยมากที่สุด
 เพียงตัวเลือกเดียว

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

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

ตอนที่ 4 วิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้างจังหวัดระยอง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในตารางระดับความคิดเห็นที่ท่านเห็นด้วยมากที่สุด
เพียงตัวเลือกเดียว

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

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือ
การกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะลงในช่องว่างที่เว้นไว้ให้

ท่านคิดว่าวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง
จังหวัดระยองที่ได้กล่าวไว้ในแบบสอบถามตอนที่ 4 ท่านมีความคิดเห็นว่ายังมีแนวทางเพิ่มเติมได้บ้าง

.....

.....

.....

*****ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาใช้เวลาตอบแบบสอบถาม*****



ภาคผนวก ข

การประเมินตามดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาจุดประสงค์
(Item Objective Congruence : IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน มีดังต่อไปนี้

1. Name : คุณอภิชาติ แสงศรี
Position : Deputy Human Resources and Administration Division Manager
Company : บริษัท เอจีซี วีนิไทย จำกัด(มหาชน)
2. Name : คุณรัฐพล อุณากันท์พร
Position : Executive Vice President
Company : บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน)
3. Name : คุณอรรณณ สวัสดิ์วิเชียร
Position : ผู้จัดการส่วน
Company : บริษัท จีซี เมนเทนแนนซ์ แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด
4. Name : คุณวิเชษฐ์ แจ่มนิยม
Position : ผู้จัดการทั่วไป (Plant General Manager)
Company : บริษัท แอมแอร์ จำกัด
5. Name : คุณอิศเรศ ยิ้มตระกูล
Position : ผู้จัดการส่วนบริหารคุณภาพและความยั่งยืน
Company : โรงไฟฟ้า บริษัท ไออาร์พีซี คลีน พาวเวอร์ จำกัด (โครงการ 2)

ผลการประเมินผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

(Index of Item Objective Congruence : IOC)

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

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

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

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

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

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



ภาคผนวก ค

ค่าความเชื่อมั่นจาก Output Window ของโปรแกรม SPSS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.946	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	159.30	814.424	.370	.946
P2	159.57	793.564	.667	.944
P3	159.47	803.430	.549	.945
P4	159.57	787.702	.659	.944
P5	159.60	778.179	.644	.944
P6	159.73	780.064	.591	.945
P7	159.77	788.254	.619	.945
P8	159.30	801.252	.524	.945
V1	159.23	816.599	.382	.946
V2	158.77	821.909	.334	.946
V3	158.97	815.344	.405	.946
V4	159.13	815.361	.324	.947
V5	159.43	807.633	.410	.946
V6	159.23	789.220	.667	.944
V7	159.33	785.678	.661	.944
V8	159.40	819.076	.345	.946
S1	159.50	807.983	.458	.946
S2	159.27	819.237	.317	.946
S3	159.50	816.948	.338	.946
S4	159.30	817.183	.376	.946

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
S5	159.20	811.614	.417	.946
S6	159.13	809.292	.501	.945
S7	159.47	778.947	.726	.944
S8	159.17	792.420	.682	.944
C1	159.50	791.914	.630	.945
C2	159.23	784.530	.718	.944
C3	159.60	790.041	.704	.944
C4	159.13	800.051	.623	.945
C5	159.60	798.455	.548	.945
C6	159.17	797.178	.643	.945
C7	159.80	792.924	.622	.945
C8	159.37	793.620	.630	.945
M1	159.53	813.775	.346	.946
M2	158.70	813.183	.510	.945
M3	159.57	813.357	.384	.946
M4	160.17	798.695	.496	.946
M5	159.90	792.300	.535	.945
M6	159.23	811.633	.455	.946
M7	159.73	783.720	.630	.945
M8	159.10	815.886	.340	.946
M9	158.93	808.547	.503	.945
M10	159.40	797.559	.652	.945
M11	159.37	814.378	.436	.946
M12	159.93	808.754	.396	.946

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวดารณี จิตรขจรเดช
ชื่อการค้นคว้าอิสระ	การศึกษารูปแบบและวิธีการรับมือการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จังหวัดระยอง
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ประวัติ	การศึกษา : ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา สถานที่ทำงาน : กองทุนพัฒนาไฟฟ้าจังหวัดระยอง 3 ตำแหน่ง : หัวหน้าสำนักงาน สถานที่ติดต่อ : ศาลากลางจังหวัดระยอง ชั้น 2 ตำบลเนินพระ อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง 21150 เบอร์โทรศัพท์ : 087-1460084 อีเมล : daraneekvang2812@gmail.com