

การกลั่นแกล้งในที่ทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของงานในกลุ่มครูและ
บุคลากรทางการศึกษา เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ประเทศไทย
The Workplace Bullying affecting Work Efficiency among Teacher and
Educational Personnel, Eastern Economic Corridor Region, Thailand

ชนวัฒน์ หงษ์สา¹, มาริสสา กองสมบัติสุข², ฌาน ปัทมะ พลยง³
Thanawat Hongsas¹, Marissa Kongsombutsuk², Chan Pattama Polyong³

Receive: 3 กรกฎาคม 2568 Revised: 17 สิงหาคม 2568 Accepted: 26 สิงหาคม 2568

บทคัดย่อ

การศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการทำงาน และการกลั่นแกล้ง
ในที่ทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เก็บข้อมูล
ด้วยแบบสอบถามในกลุ่มครูเขตพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย จำนวน 300 คน
เครื่องมือวิจัยผ่านการทดสอบความตรง ค่าอยู่ระหว่าง 0.67 และ 1.00 และค่าความเที่ยงของด้านการ
กลั่นแกล้งในที่ทำงานและประสิทธิภาพการทำงาน เท่ากับ 0.78 และ 0.83 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ
ความถี่ ร้อยละ และการถดถอยโลจิสติกส์แบบตัวแปรทางเดียวและหลายตัวแปร กำหนด $p < .05$
ผลการวิจัย พบว่า ครู ร้อยละ 68.3 เคยถูกการกลั่นแกล้งในที่ทำงานจากหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน
ครูมีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าคะแนนมัธยฐาน ร้อยละ 51.0 (คะแนนมัธยฐานเท่ากับ 65.0 คะแนน
เฉลี่ยเท่ากับ 66.0 และคะแนนเต็มเท่ากับ 88.0) ทั้งนี้ผลการวิเคราะห์แบบหลายตัวแปร พบว่า การกลั่น
แกล้งกันในที่ทำงานของครูมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($OR=1.72$;
 $95\%CI=1.16-2.78$) เมื่อมีการควบคุมตัวแปรเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และการทำงานล่วงเวลา
อย่างไรก็ตามพบตัวแปรรบกวนที่สำคัญ ได้แก่ เพศ โดยเพศหญิงมีโอกาสเสี่ยงต่อประสิทธิภาพการ
ทำงานต่ำกว่าเพศชายเป็น 2.02 เท่า ($95\%CI=1.23-3.32$) บทสรุปครูส่วนใหญ่เคยได้รับเหตุการณ์กลั่น
แกล้งกันในที่ทำงานและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลง โดยครูเพศหญิงมีประสิทธิภาพการ
ทำงานที่ลดลงมากกว่าเพศชาย ข้อเสนอแนะผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญกับการลดการกลั่น
แกล้งกันในที่ทำงาน เช่น สร้างนโยบายความเท่าเทียมหรือการแสดงออกทางความคิดของครูและ

¹ ครู หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคล โรงเรียนอนุบาลชลบุรี; Teacher, Head of Human Resources Management Department, Anuban Chonburi School, Thailand.

² พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มงานอาชีวเวชกรรมและเวชกรรมสิ่งแวดล้อม โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพ พระเทพ ฯ รัตนราชสุดาสยามบรมราชกุมารี ระยอง; Specialist Professional Nurse, Head of Occupational and Environmental Medicine Department, Rayong Hospital of Princess Maha Chakri Sirindhorn, Thailand.

³ รองศาสตราจารย์ ดร. ประจำสาขาวิชาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา; Associate Professor Dr., Occupational Health and Safety Program, Bansomdejchaopraya Rajabhat University, Thailand; e-mail: chan.bsru@gmail.com

บุคลากรทางการศึกษา ยอมรับความเห็นซึ่งกันและกัน สร้างโปรแกรมสร้างเสริมอำนาจทางด้านจิตใจ จัดสรรงานให้เหมาะสมกับความสามารถของคน และทำอย่างต่อเนื่องสร้างเป็นวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร

คำสำคัญ: การกลั่นแกล้งกันในที่ทำงาน, ประสิทธิภาพการทำงาน, ครูและบุคลากรทางการศึกษา

ABSTRACT

The study aimed to study the personal, work factors and workplace bullying affecting the work performance of teachers and educational personnel. The collected data by questionnaires among 300 teachers in the Eastern Economic Corridor (EEC) of Thailand. The research instrument passed the validity test with a value between 0.67-1.00 and the reliability values of workplace bullying and job efficiency were 0.776 and 0.831, respectively. Data were analyzed using frequency, percentage and univariate and multivariate logistic regression with statistical significance set at $p < .05$. The results of the study found that 68.3 % of teachers had been bullied at work by their supervisors or colleagues. Teachers had job efficiency higher than the median score of 51.0 % (median = 65.0, mean = 66.0, and full score = 88.0). The results of the multivariate analysis found that WB of teachers had a statistically significant effect on job efficiency (OR = 1.72; 95%CI = 1.16-2.78), when controlling factors such as gender, status, education level, and overtime. However, important confounding factors were found that gender, with females having a 2.02-fold lower risk of job efficiency than males (95%CI = 1.23-3.32). Conclusions: Most teachers have experienced bullying incidents at work and this has resulted in decreased job efficiency, with female teachers experiencing a higher decrease in work performance than males. Discussions: School administrators should prioritize efforts to reduce WB, such as establishing equality policies and expressing opinions among teachers and other educational personnel, accepting each other's opinions, creating psychological empowerment programs, allocating work according to people's abilities, and continuing to create a good organizational culture.

KEYWORDS: Workplace bullying, Job Efficiency, Teachers and Educational Personnel

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การกลั่นแกล้งในโรงเรียนเป็นปัญหาระดับชาติของแต่ละประเทศที่ได้รับความสนใจอย่างมาก ทั้งการกลั่นแกล้งกันในที่ทำงานของครูหรือการกลั่นแกล้งกันเองของนักเรียน (Catherine et al., 2022) มีรายงานการทบทวนวรรณกรรมในหลายทวีปพบว่า การกลั่นแกล้งในที่ทำงานได้เกิดขึ้นในทวีปเอเชีย เกิดมากกว่าในทวีปอื่น ๆ (Ciby & Raya, 2015) อย่างไรก็ตามยังขาดเชื่อมโยงบริบทขององค์กรที่มีความแตกต่างกันกับอิทธิพลการกลั่นแกล้งกันในที่ทำงาน (Tuckey et al., 2022) สำหรับในประเทศไทยมีการ

สำรวจพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร พบว่า การรับรู้การกลั่นแกล้งทางไซเบอร์มีความสัมพันธ์กับการรับมือการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (รัชเมธี รัชตวัฒน์กุล และคณะ, 2568) ทั้งนี้การสำรวจการกลั่นแกล้งในสถานที่ทำงานยังไม่พบรายงานความชุกที่สามารถเปรียบเทียบกับของต่างประเทศได้

การกลั่นแกล้งในที่ทำงาน (Workplace bullying) เป็นการกระทำที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่ก้าวร้าว แสดงความเกลียดชัง แยกตัวออกจากสังคม หรือไม่ให้เกิดดีซึ่งกันและกัน การกระทำเหล่านี้มักเกิดขึ้นต่อหน้าคนอื่น (Center for Workplace Mental Health, 2025) การกลั่นแกล้งในที่ทำงานได้รับอิทธิพลจากปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นส่วนใหญ่ (Tuckey et al., 2022) ประกอบด้วย ลักษณะของงาน ภาวะของความเป็นผู้นำ และสภาพแวดล้อมขององค์กร (Feijó et al., 2019) ที่ผ่านมามีการศึกษาในครุการศึกษาพิเศษและทั่วไป พบว่า ครุการศึกษาพิเศษมีการกลั่นแกล้งในที่ทำงานในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญเมื่อเทียบกับครุการศึกษาทั่วไป นอกจากนี้การสนับสนุนจากฝ่ายบริหารที่ไม่เป็นธรรมเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจนำไปสู่การกลั่นแกล้งในที่ทำงานได้ (Catherine, 2022) และการศึกษาอีกฉบับ พบการกลั่นแกล้งในที่ทำงานแพร่หลายในกลุ่มครุ โดยแบ่งเป็นการกลั่นแกล้งเป็นครั้งคราว ร้อยละ 8.3 และรุนแรง ร้อยละ 2.9 โดยครุต้องประสบกับปัญหาความทุกข์ทางจิตใจ ร้อยละ 25 และเกือบครึ่งหนึ่งรายงานว่าเกิดเครียดจากงาน โดยการกลั่นแกล้งเป็นครั้งคราวและรุนแรงเป็นตัวทำนายที่สำคัญสำหรับความทุกข์ทางจิตใจของครุ (Bernotaite & Malinauskiene, 2017) การเกิดผลกระทบทางด้านจิตใจนำไปสู่ประสิทธิภาพของงานได้

ประสิทธิภาพของงาน (Work efficiency) เป็นผลกระทบจากการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ผู้ที่ได้รับการกลั่นแกล้งในที่ทำงานทำให้สูญเสียความเป็นตัวของตัวเองได้สูง และความสำเร็จของงานอยู่ในระดับต่ำ (Bernotaite & Malinauskiene, 2017) มีการศึกษาพบว่าสภาพจิตใจไม่พร้อมทำงานหรือไม่มีสมาธิกับงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับผลผลิตของงานได้ และในขณะที่ความเครียดจากงานเป็นตัวกลางที่เพิ่มความรุนแรงระหว่างการกลั่นแกล้งในที่ทำงานและผลผลิตของงานได้ (Anjum & Ming, 2018) อีกทั้งการรับรู้การกลั่นแกล้งกันในที่ทำงาน การดูแลพนักงานที่ไม่เท่าเทียม และไม่สามารถปกป้องตนเองในที่ทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับเจตนาในการลาออก (Miller, 2021) ทั้งนี้การกลั่นแกล้งในที่ทำงานได้มีผลต่อการทำงานเป็นทีมลดลงอย่างชัดเจน (Tambunan et al., 2024) ดังนั้นการขาดความสามัคคีในการทำงานนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานลดลงและองค์กรไม่ประสบความสำเร็จได้

การกลั่นแกล้งในที่ทำงานเป็นปัญหาสังคมที่พบมากในปัจจุบันนอกจากจะส่งผลกระทบต่อจิตใจแล้วยังมีผลต่อเศรษฐกิจ (Center for Workplace Mental Health, 2025) ที่ผ่านมามีการกลั่นแกล้งในที่ทำงานเป็นปัญหาที่ยังเปิดเผยไม่มากนัก เพราะคนทำงานไม่ต้องการเปิดเผยตัวตนว่าถูกกระทำไม่ดีในสถานที่ทำงาน เนื่องจากความอับอายหรือความกลัวการแก้แค้น (Sansone & Sansone, 2015) ในครั้งนี้ได้ศึกษาครุในโรงเรียนเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย เนื่องจากครุอาจมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงเรียนมากกว่าพื้นที่อื่น ๆ เพราะวิถีชีวิตของผู้ปกครองส่วนใหญ่ทำงานในอุตสาหกรรมดังนั้นจึงส่งบุตรหลานเข้าเรียนเร็วและรับเข้าซึ่งเป็นระยะเวลาเลิกงานของผู้ปกครอง อนึ่ง การศึกษาจะเป็นการเผยแพร่ข้อมูลที่ยังไม่มีมาก่อนในประเทศไทย โดยเป็นการศึกษาในกลุ่มครุและบุคลากรทางการศึกษาไม่รวมผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ทราบขนาดของปัญหาและเข้าใจในความเชื่อมโยงระหว่างการกลั่นแกล้งในที่ทำงานกับประสิทธิภาพของงานในระดับผู้ปฏิบัติ อันจะนำไปสู่การ

ป้องกันปัจจัยสาเหตุ “สังคมไทยไร้ความรุนแรง” และให้เกิดสุขภาพดีในการทำงาน รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานได้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการทำงาน และการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการทำงาน และการกลั่นแกล้งในที่ทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของการศึกษาได้ศึกษาในกลุ่มครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย ได้แก่ จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดชลบุรี และจังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่างอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในภาครัฐบาลและเอกชน ตัวแปรหลักที่ศึกษา ได้แก่ การกลั่นแกล้งกันในที่ทำงานและประสิทธิภาพของงาน โดยมีตัวแปรควบคุม ได้แก่ ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ข้อมูลสถานศึกษาและประวัติการทำงาน รวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ - เมษายน พ.ศ. 2568

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในจังหวัดเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย ประกอบด้วย ชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา มีครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 16,489 7,759 และ 6,780 คน ตามลำดับ รวมทั้งหมด 31,028 คน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2568) ทั้งนี้การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีวิธีการเป็น 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง การสุ่มตัวอย่าง และเกณฑ์การพิจารณาตัวอย่าง รายละเอียดดังนี้

การหาขนาดตัวอย่าง ได้จากการคำนวณโดยใช้สูตรสำหรับการศึกษาความชุกของ Kish โดยค่าความชุกได้จากการศึกษาความชุกการกลั่นแกล้งและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของ Awai et al. (2021) มีค่าความชุก (P =prevalence) ร้อยละ 23 กำหนดค่า α เท่ากับ .05 และค่าช่วงความเชื่อมั่น $(1-\alpha)$ เท่ากับ 0.95 ซึ่ง Z เท่ากับ 1.96 แทนค่าในสูตร ทั้งนี้ผู้วิจัยได้เก็บเพิ่มร้อยละ 10 เพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูล ทั้งนี้มีการเก็บรวบรวมด้วยแบบสอบถามในสภาวะทางจิตใจในจังหวัดชลบุรีในกลุ่มครู (Hongsa, & Polyong, 2024) โดยใช้แบบสอบถามซึ่งมีอัตราการตอบกลับสูงจึงได้การสูญหายไว้ตามที่กำหนด ดังนั้นได้ขนาดตัวอย่าง 300 คน

การสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มแบบอาศัยความน่าจะเป็นด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยสุ่มจากรายชื่อของบุคลากรทางการศึกษาจนกว่าจะครบตามคำนวณขนาดตัวอย่าง เกณฑ์พิจารณาของกลุ่มตัวอย่างเพื่อเป็นการควบคุมตัวแปรกวน (Confounding factors) ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ จึงได้นำมาพิจารณาเป็นเกณฑ์คัดเข้าและเกณฑ์ออกของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเกณฑ์คัดเข้า ได้แก่ เป็นครูหรือบุคลากรทางการศึกษา มาแล้วอย่างน้อย 6 เดือน ยินดีเข้าร่วมโครงการด้วยความสมัครใจ สำหรับเกณฑ์คัดออก ได้แก่ ขาดงาน ในวันที่เก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งนี้งานวิจัยผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการวิจัยในมนุษย์ของ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เลขที่ REC-BSRU COA No. 680101 เมื่อวันที่ 14 มกราคม พ.ศ.2568 เรียบร้อยแล้วก่อนเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลสถานศึกษาและประวัติการทำงาน จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย ขนาดของโรงเรียน พื้นที่สถานศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน ระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นครู ระยะเวลาทำงานในโรงเรียนแห่งปัจจุบัน ระยะเวลาการทำงานต่อวัน และการทำงานล่วงเวลา

ส่วนที่ 3 การกลั่นแกล้งกันในที่ทำงาน จำนวน 22 ข้อ ได้ปรับมาจากแบบสอบถามมาตรฐาน (Negative Acts Questionnaire-revised, NAQ-r) เช่น การกักเก็บข้อมูล การทำงานที่ต่ำกว่าความสามารถตนเอง การถูกละเลย สั่งงานและต้องการงานในระยะกระชั้นชิด การถูกดูหมิ่น การกล่าวเตือนซ้ำ ๆ ในประเด็นเดิม และการถูกวิพากษ์วิจารณ์ เป็นต้น ตัวเลือกแบบประมาณค่า (Likert scale) แบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่ เคยเกิดและไม่เคยเกิด มีการให้ค่าคะแนนเป็น 0 และ 1 ตามลำดับ โดยเป็นประสบการณ์ภายในระยะเวลาที่เกิดขึ้น 1 ปีที่ผ่านมา (Awai et al., 2021) การให้คะแนนและแปลผลการกลั่นแกล้งกันในที่ทำงาน โดยมีคะแนนที่ได้อยู่ระหว่าง 0-22 คะแนน สำหรับการแปลผลพรรณนาแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มไม่เคยถูกกลั่นแกล้ง (0 คะแนน) กลุ่มถูกกลั่นแกล้งเล็กน้อย (1-5 คะแนน) กลุ่มถูกกลั่นแกล้งปานกลาง (6-10 คะแนน) และกลุ่มถูกกลั่นแกล้งมาก (มากกว่า 10 คะแนน) สำหรับการนำไปวิเคราะห์เชิงอนุมานได้จัดเป็นตัวแปรที่มีสองค่า (Binary variable) แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มไม่เคยถูกกลั่นแกล้ง และกลุ่มที่เคยถูกกลั่นแกล้งมากกว่า 1 คะแนน

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพของงาน จำนวน 22 ข้อ ครอบคลุมประเด็นการจัดการเวลา ความสามารถทางสังคม แรงบันดาลใจในการประสบความสำเร็จ ความยืดหยุ่นทางความคิด การเป็นผู้นำของงาน การควบคุมอารมณ์ ความคิดริเริ่มกระตือรือร้น และความมั่นใจในตนเอง ตัวเลือกแบบประมาณค่า (Likert scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ แทบจะไม่มี น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด มีการให้ค่าคะแนนเป็น 0 1 2 3 และ 4 ตามลำดับ โดยเป็นประสบการณ์ภายในระยะเวลาที่เกิดขึ้น 1 ปีที่ผ่านมา (Wang, 2008) การให้คะแนนและแปลผลประสิทธิภาพของงาน โดยมีคะแนนที่ได้อยู่ระหว่าง 0-88 คะแนน สำหรับการแปลผลพรรณนาแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ด้วยการคำนวณค่ามัธยฐาน ได้แก่ กลุ่มประสิทธิภาพของงานสูงและต่ำ หมายถึงมีคะแนนมากกว่าหรือเท่ากับค่ามัธยฐานและต่ำกว่าค่ามัธยฐาน ตามลำดับ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามได้ถูกนำไปทดสอบทางด้านการวัดและประเมินผล 2 ขั้นตอน ได้แก่ การทดสอบความตรง (Validity) และการทดสอบความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม ได้แก่ (1) ทดสอบความตรง การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา วัตถุประสงค์ และภาษาที่ใช้ โดยได้ให้ผู้เชี่ยวชาญเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยด้านการศึกษ อาชีวอนามัยและความปลอดภัย และสาธารณสุขศาสตร์ จำนวน 3 คน ประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: IOC) โดยข้อคำถามมีคะแนนอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และ (2) ทดสอบความเที่ยง โดยการนำแบบสอบถามไปให้กลุ่มครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่โรงเรียนของกลุ่มตัวอย่างทำ (Tryout) หลังจากนั้นมา

วิเคราะห์ค่าความเที่ยงของด้านการกลั่นแกล้งกันในสถานที่ทำงานและด้านประสิทธิภาพของงานมีค่าเท่ากับ 0.78 และ 0.83 ซึ่งการทดสอบคุณภาพเครื่องมือได้ผ่านตามเกณฑ์การวัดและประเมินผล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การขึ้นแจ้งกับสถานศึกษาเพื่อการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ดำเนินการโดยคณะผู้วิจัยได้เขียนหนังสือราชการขออนุญาตผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย ประโยชน์ของการศึกษา การรวบรวมข้อมูล และตอบข้อสงสัยต่าง ๆ จากนั้นได้ในวันเวลาในการประชาสัมพันธ์กับกลุ่มตัวอย่างเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษาในวันที่มีการประชุมคณะกรรมการเพื่อชี้แจงโครงการวิจัย การดำเนินการรวบรวมโดยคณะผู้วิจัยได้ส่งรหัสคิวอาร์ให้กับกลุ่มครูในโรงเรียน หลังจากนั้นในแต่ละวันที่ได้รวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการกรอกข้อมูล ก่อนที่จะนำไปลงรหัสข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตัวแปรที่สำคัญ ได้แก่ ประสิทธิภาพของงาน ได้ทดสอบการกระจายของข้อมูลด้วยสถิติ Kolmogorov-Smirnov test ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนาและสถิติอนุมาน ในสถิติเชิงพรรณนาตามระดับการวัดของตัวแปร ได้แก่ ในตัวแปรไม่ต่อเนื่อง เช่น เพศ ระดับการศึกษา และสถานภาพ เป็นต้น วิเคราะห์ด้วยความถี่ ร้อยละ ในตัวแปรต่อเนื่อง เช่น อายุ ระยะเวลาการทำงาน ได้วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สำหรับสถิติเชิงอนุมาน ใช้ในการทดสอบตามวัตถุประสงค์ ได้แก่ 1) บัณฑิตต่าง ๆ ประกอบด้วย ลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของงาน ใช้สถิติ Logistic regression แสดงค่า Crude Odds ratio และ 95 %CI และการกลั่นแกล้งกันในสถานที่ทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของงานโดยควบคุมตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยการทำงาน ใช้การวิเคราะห์แบบ Multiple logistic regression analysis ใช้วิธี Backward regression แสดงค่า Adjusts Odds ratio และ 95%CI กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สรุปผลการวิจัย

พรรณนาลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยการทำงาน และการกลั่นแกล้งกันในสถานที่ทำงาน

กลุ่มตัวอย่าง 300 คน มีการตอบกลับที่สมบูรณ์ 297 คน คิดเป็นร้อยละ 99.0 ผลการศึกษา ลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ครูกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าชายประมาณ 2 ต่อ 1 อายุเฉลี่ย 36.8 ± 9.3 ปี และจบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 82.5 สำหรับประวัติการทำงาน พบว่า ครูสอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีนักเรียนมากกว่า 1,000 คน ร้อยละ 62.3 ปฏิบัติงานในโรงเรียนรัฐบาล ร้อยละ 86.5 ส่วนมากเป็นข้าราชการครูในระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 39.7 มีประสบการณ์สอนทั้งหมดมาแล้ว 10.6 ± 8.2 ปี โดยสอนในโรงเรียนแห่งปัจจุบันมานาน 6.7 ± 5.8 ปี ทั้งนี้ครูให้ข้อมูลว่า ทำงานนอกเวลา บ่อยถึงบ่อยมาก ร้อยละ 37.0 (ตารางที่ 1)

การกลั่นแกล้งกันในสถานที่ทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ประมาณ 2 ใน 3 (ร้อยละ 68.3) ครูเคยถูกกลั่นแกล้งกันในสถานที่ทำงานจากหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน ในจำนวนดังกล่าว ครูเคยถูกกลั่นแกล้งกันในสถานที่ทำงานในระดับเล็กน้อย (1-5 คะแนน) ปานกลาง (6-10 คะแนน) และมาก (เกิดขึ้นมากกว่า 10 คะแนน) เท่ากับ ร้อยละ 39.0 18.3 และ 11.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 1 พรรณนาของลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยการทำงานในกลุ่มครู (n=297)

ปัจจัย	จำนวน	ร้อยละ
ข้อมูลระดับไม่ต่อเนื่อง		
เพศ		
ชาย	108	36.5
หญิง	189	63.5
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	245	82.5
สูงกว่าปริญญาตรี	52	17.5
ขนาดของโรงเรียน		
นักเรียน \leq 1,000 คน	112	37.7
นักเรียน $>$ 1,000 คน	185	62.3
ระดับตำแหน่งงาน		
ครูสัญญาจ้าง	88	30.1
ครูระดับปฏิบัติการ	116	39.7
ครูชำนาญการ/พิเศษ	88	30.1
สังกัดของโรงเรียน		
รัฐบาล	257	86.5
เอกชน	40	13.5
ทำงานล่วงเวลา		
บางครั้งหรือแทบจะไม่มี	187	63.0
บ่อยหรือบ่อยครั้งมาก	110	37.0
ข้อมูลระดับต่อเนื่อง		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.
อายุ (ปี)	36.8	9.3
ประสบการณ์สอนเป็นครู (ปี)	10.6	8.2
ทำงานในโรงเรียนปัจจุบัน (ปี)	6.7	5.8
ระยะเวลาการทำงาน (ชั่วโมงต่อวัน)	9.5	1.9

ประสิทธิภาพของงาน

ผลการศึกษาพบว่า ครูมีประสิทธิภาพของงาน ระดับสูง ร้อยละ 51.0 รองลงมาเป็นระดับต่ำ ร้อยละ 49.0 โดยมีค่ามัธยฐานเท่ากับ 65.0 ค่าต่ำสุดและสูงสุด เท่ากับ 34.0 และ 88.0 คะแนน ตามลำดับ (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละประสิทธิภาพของงานของครู (n=297)

ประสิทธิภาพของงาน	ช่วงคะแนน	จำนวน	ร้อยละ
สูง (มากกว่าหรือเท่ากับค่ามัธยฐาน)	65.0-88.0	153	51.0
ต่ำ (น้อยกว่าค่ามัธยฐาน)	0.0-64.0	147	49.0
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน		66.2±12.4	
ค่ามัธยฐาน (ต่ำสุด-สูงสุด)		65.0 (34.0-88.0)	

ลักษณะส่วนบุคคล การทำงาน และการกลั่นแกล้งกันในที่ทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของงาน

ผลจากการศึกษาลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยการทำงานที่มีผลกับประสิทธิภาพของงานด้วยการวิเคราะห์ตัวแปรเดียว (Univariate analysis) ด้วยการวิเคราะห์ตัวแปรต้น 8 ตัวแปร กับตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพของงาน ผลการศึกษา พบว่าตัวแปรต้นที่มีค่า $p < 0.25$ ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และชั่วโมงการทำงาน ทั้งนี้ได้นำตัวแปรดังกล่าวไปวิเคราะห์รวม

ผลการวิเคราะห์แบบหลายตัวแปร (Multivariate analysis) พบว่า การกลั่นแกล้งกันในที่ทำงานของครูมีผลต่อประสิทธิภาพของงานต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (OR=1.72; 95%CI=1.16-2.78) เมื่อมีการควบคุมตัวแปรเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และการทำงานล่วงเวลา อย่างไรก็ตามพบตัวแปรกวน (Confounding factors) ที่สำคัญ ได้แก่ เพศ โดยเพศหญิงมีโอกาสเสี่ยงต่อประสิทธิภาพการทำงานต่ำกว่าเพศชายเป็น 2.02 เท่า (95%CI=1.231-3.325) (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของงานด้วยการวิเคราะห์ตัวแปรเดียว (n=297)

ปัจจัย	ประสิทธิภาพของงาน จำนวน (ร้อยละ)		Univariate analysis		Multivariate	
	ต่ำ	สูง	OR	p	OR	95%CI
เพศ						
ชาย	42(38.5)	67(61.5)	Ref.		Ref.	
หญิง	110(57.9)	80(42.1)	2.193	0.001	1.720*	1.165-2.780
สถานภาพ						
โสด หย่าร้าง หม้าย	94(55.0)	77(45.0)	1.452	0.113	1.299	0.795-2.124
แต่งงาน คู่	58(45.7)	69(54.3)	Ref.		Ref.	
ระดับการศึกษา						
ปริญญาตรี	131(52.8)	117(47.2)	1.527	0.170	1.412	0.741-2.690
สูงกว่าปริญญาตรี	22(42.3)	30(57.7)	Ref.		Ref.	
ปัจจัยการทำงาน						
ตำแหน่งงาน						
ครูสัญญาจ้าง/ชั่วคราว	43(48.9)	45(51.1)	0.717	0.674	-	-

ปัจจัย	ประสิทธิภาพของงาน จำนวน (ร้อยละ)		Univariate analysis		Multivariate	
	ต่ำ	สูง	OR	p	OR	95%CI
ระดับปฏิบัติการ	52(44.8)	64(55.2)	0.609	0.529	-	-
ระดับชำนาญการ/พิเศษ	54(60.7)	35(39.3)	Ref.			
ขนาดของโรงเรียน						
นักเรียน ≤ 1,000 คน	62(54.9)	51(45.1)	1.283	0.298	-	-
นักเรียน > 1,000 คน	90(48.6)	95(51.4)	Ref.			
ทำงานในโรงเรียน (ปี)						
≤ 5	77(53.1)	68(46.9)	1.164	0.518	-	-
> 5	71(49.3)	73(50.7)	Ref.			
ระยะเวลาการทำงาน (ชั่วโมงต่อวัน)						
≤ 8	59(55.1)	48(44.9)	Ref.		Ref.	
> 8	86(47.3)	96(52.7)	0.729	0.196	1.388	0.843-2.287
ทำงานล่วงเวลา						
บางครั้งหรือแทบจะไม่มี	58(52.7)	52(47.3)	1.115	0.650	-	-
บ่อยหรือบ่อยครั้งมาก	94(50.0)	94(50.0)	Ref.			
การกลั่นแกล้งในที่ทำงาน						
ต่ำ	71(44.9)	87(55.1)	Ref.		Ref.	
สูง	82(57.7)	60(42.3)	1.901	0.042	1.720*	1.165-2.780

หมายเหตุ: วิเคราะห์ด้วย Univariate analysis ที่มีค่า $p < 0.25$ ได้นำเข้าสู่การวิเคราะห์ด้วย Multivariate, * $p < 0.05$

การอภิปรายผล

การศึกษานี้เป็นการศึกษาระดับแรก ๆ ของประเทศไทยที่ได้กล่าวถึงปัญหาการกลั่นแกล้งกัน ในที่ทำงานซึ่งเป็นภาวะที่อ่อนไหวของสังคม ที่ผ่านมากในประเทศไทยเริ่มมีการเขียนรายงานบทความ วิชาการการกลั่นแกล้งในที่ทำงานในกลุ่มอาชีพพยาบาล (มณีรัตน์ ภาครูป และปานตา อภิรักษ์ภานนท์, 2567) และกลุ่มครู (ธนวัฒน์ หงษ์สา และฉาน ปัทมะ พลอยง, 2568) แต่ยังไม่มีการสำรวจอย่าง แน่ชัด ซึ่งการกลั่นแกล้งกันในที่ทำงานยังไม่ได้ถูกกล่าวถึงมากนัก ทั้งนี้อาจจะเพราะว่าวัฒนธรรมใน ประเทศไทยที่ให้ความสำคัญกับถือบุคคลที่อายุมากกว่าเสมอจนถึงบุคคลที่อยู่ในที่ทำงาน ทั้งนี้เมื่ออายุ มากกว่าและมีตำแหน่งที่สูงกว่าการตัดสินใจหรือคำพูดเป็นสิ่งที่ต้องปฏิบัติตาม อย่างไรก็ตามในปัจจุบัน สังคมได้เปลี่ยนแปลงไป โดยคนทำงานรุ่นใหม่ได้เข้าสู่การทำงาน เต็มโตมากับเทคโนโลยีและข้อมูลที่ เข้าถึงได้ง่ายในจากข้อมูลออนไลน์ ดังนั้นคนรุ่นใหม่จึงมีการอธิบายข้อมูลที่ทบทวนมาให้กับกลุ่มคนรุ่น อื่น จึงอาจทำให้เกิดความไม่พึงพอใจระหว่างรุ่นและเป็นประเด็นข้อโต้แย้งนำไปสู่การการกลั่นแกล้งกัน กันได้

ผลของการศึกษการการกลั่นแกล้งในที่ทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ครู ประมาณ 2 ใน 3 เคยถูกการกลั่นแกล้งกันในที่ทำงานจากหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน และอยู่ในระดับ

มาก ร้อยละ 11.0 ซึ่งการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีความซุกมมากกว่าการศึกษาในกลุ่มครูในทวีปยุโรป ซึ่งจากการสำรวจสภาพการทำงานของยุโรปครั้งที่ 5 โดยเก็บรวบรวมในบุคลากรทางการศึกษา พบว่าร้อยละ 48.7 เคยถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน (Ariza-Montes et al., 2016) และในมีการรายงานทบทวนวรรณกรรมถึงพฤติกรรมกรกลั่นแกล้งกันในที่ทำงาน ในทวีปเอเชียในกลุ่มอาชีพพนักงานบริษัทพบความซุกมการกลั่นแกล้งกันในที่ทำงานในประเทศตุรกี ร้อยละ 55 ประเทศปากีสถาน ร้อยละ 52 และในประเทศอินเดีย ร้อยละ 42.3 (Ciby & Raya, 2015) สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ศึกษาในกลุ่มครูซึ่งมีความแตกต่างจากพนักงานบริษัท โดยเป็นครูทำงานในหน่วยงานของรัฐบาลเป็นส่วนใหญ่ ที่ผ่านมามีเห็นได้ว่าเป็นหน่วยงานของเอกชนหรือในสถานประกอบการ ในครั้งนี้จึงเป็นการเปิดเผยข้อมูลที่มีความแตกต่างจากอดีตและเป็นความรู้ใหม่เพิ่มเติม ทั้งนี้บริบทของครูในประเทศไทยมีลำดับขั้นของหัวหน้าหลายหน่วยงานย่อย เช่น ครูผู้ปฏิบัติงานต้องอยู่ภายใต้หัวหน้างาน รองผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการ นอกจากนี้ยังมีหัวหน้าระดับชั้นที่สอน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นต้น ซึ่งครูหนึ่งคนมีแหล่งสังกัดที่มากกว่า 1 หน่วยงานย่อย ซึ่งการทำงานในบางครั้งในงาน ๆ เดียวจะมีการสั่งการและตรวจสอบงานจากหลายหน่วยงานย่อย ดังนั้นครูจึงมีความเสี่ยงที่จะได้รับคำพูดในเชิงลบหรือเกิดการกลั่นแกล้งกันในที่ทำงานมากกว่าหน่วยงานเอกชนที่ส่วนใหญ่มีระดับหัวหน้าหรือขึ้นตรงกับการบังคับบัญชาเพียงหน่วยย่อยเดียว ดังนั้นสามารถยืนยันได้ว่ากลั่นแกล้งในประเทศไทยมีมากกว่าหลายประเทศ ซึ่งเป็นแนวทางเดียวกับการทบทวนวรรณกรรมของ Ciby & Raya (2015) ที่เห็นว่า ทวีปเอเชียกลั่นแกล้งจากงานมากที่สุด

ผลของการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการทำงาน และการกลั่นแกล้งในที่ทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพของงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า การกลั่นแกล้งกันในที่ทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพของงาน โดยครูที่มีประสบการณ์การกลั่นแกล้งกันในที่ทำงานระดับสูงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของงานต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูที่ถูกกลั่นแกล้งมีความเสี่ยงต่อประสิทธิภาพของงานระดับต่ำเป็น 1.720 เท่า ทั้งนี้ครูที่ถูกการกลั่นแกล้งกันในที่ทำงานมากกว่า 5 ชั่วโมงถึงร้อยละ 29.3 ในประเด็นที่สอบถามเป็นการกีดกันในการทำงาน เช่น การมอบหมายงานที่ไม่ตรงกับความสามารถ ได้รับการดูหมิ่นหรือคำพูดเสียดแทง และการถูกเพิกเฉย เป็นต้น ทั้งนี้สอดคล้องกับ Rasool et al. (2019) ได้รายงานไว้อย่างชัดเจนว่า การกลั่นแกล้งในที่ทำงานเพิ่มขึ้นแปลผลผผันกับผลผลิตของงาน และยังมีอิทธิพลเชิงลบระหว่างการถูกกีดกันกับผลผลิตของผู้ปฏิบัติงานด้วย นั่นคือ ผลผลิตของงานจะลดลงหากถูกกีดกันในที่ทำงานเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่า ความไม่สุขภาพส่งผลเชิงลบต่อผลผลิตของงาน เช่นเดียวกับกับการศึกษาของ Anjum และ Ming (2018) รายงานไว้ว่าการถูกขบไล่ ความไม่สุขภาพ การคุกคาม และการกลั่นแกล้ง ส่งผลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญต่อผลงานในการทำงาน ซึ่งผู้ที่ถูกการกลั่นแกล้งกันในที่ทำงานจะเกิดความขุ่นเคืองในใจหรือในบางครั้งอาจจะด้อยค่าตัวเองลง ซึ่งจิตใจที่ไม่พร้อมในการทำงานส่งผลให้ประสิทธิภาพของงานต่ำได้ มีการศึกษาของ Capone (2020) ได้สำรวจในครูจำนวน 285 คน ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ครู มีสุขภาพจิตที่ดี ร้อยละ 38.7 สุขภาพจิตปานกลาง ร้อยละ 53.2 และมีอาการซึมเศร้า ร้อยละ 8.2 นอกจากนี้ครูที่มีความพึงพอใจในงานและมีความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพของงานจะมีประสิทธิภาพของงานที่สูงกว่ากลุ่มที่มีความพึงพอใจน้อย ทั้งนี้ Ariza-Montes et al. (2016) ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า การกลั่นแกล้งในที่ทำงานอาจลดลงได้ด้วยการจำกัดความต้องการงานและเพิ่มทรัพยากรงาน นั่นหมายความว่า ควรจัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน ปริมาณงานที่เพียงพอกับความสามารถของบุคคลซึ่งเป็นบทบาทของผู้บริหารที่ต้องพิจารณาการมอบหมายของงาน

การศึกษาครั้งนี้มีองค์ความรู้ใหม่ในแง่ของการกลั่นแกล้งในการทำงานเป็นฉบับแรก ๆ ของประเทศไทย ที่ได้เปิดเผยข้อมูลในรูปแบบเชิงวิชาการ โดยศึกษาความชุกของการกลั่นแกล้งซึ่งสังคมไทย อาจจะยังไม่กล้าเปิดเผยในระดับบุคคล ทำให้ทราบถึงสถานการณ์ที่มีครูและบุคลากรทางการศึกษา มากกว่าครึ่งหนึ่งที่เคยได้รับการกลั่นแกล้งในระยะเวลา 1 ปีที่ผ่านมา และเห็นความเชื่อมโยงถึงการกลั่นแกล้งในที่ทำงานกับประสิทธิภาพของงานที่ลดลง ซึ่งเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นในสังคมไทยปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรมีการส่งเสริมแรงจูงใจเชิงบวกในประสิทธิภาพของงานระดับสูงหรือเป็นไปตามเป้าหมาย อาจมาในรูปแบบของการชมเชย สิ่งของ หรือค่าตอบแทนที่เหมาะสมทั้งนี้ขึ้นกับสถานการณ์ และบริบทของโรงเรียนที่สามารถจัดสรรได้ เช่น ผู้ที่ทำงานควรได้รับการยอมรับและอ้างอิงชื่อในผลงาน เพื่อเป็นการให้เกียรติภูมิคนทำงาน หรือกล่าวชื่นชมในที่สาธารณะ เป็นต้น

1.2 การมอบหมายงานควรพิจารณาความเหมาะสมระหว่างงานกับความสามารถของคนทำงาน ทั้งนี้เมื่อครูได้รับงานที่ตรงกับความสามารถจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน มุ่งมั่นที่จะทำ ให้สำเร็จส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพของงานในระดับสูงได้ และครูได้พัฒนาทักษะเฉพาะด้านของตนเอง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การนำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยไปใช้ ในครั้งนี้ได้ปรับเครื่องมือมาจากต่างประเทศและผ่านการทดสอบตามคุณภาพของการวัดและประเมินผล ผู้ที่สนใจสามารถนำเครื่องมือไปวัดการกลั่นแกล้งในที่ทำงานได้ เช่น ศึกษาการกลั่นแกล้งในที่ทำงานในกลุ่มครูทั่วประเทศ หรือปรับในอาชีพอื่น ๆ

2.2 ผลการศึกษาครั้งนี้เป็นทิศทางให้มีกิจกรรมแทรกแซงสำหรับการต่อยอดในการศึกษาในอนาคตในรูปแบบเชิงทดลอง เช่น ผลของโปรแกรมส่งเสริมสุขภาวะทางจิตใจของครูเพื่อลดการกลั่นแกล้งในที่ทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพของงาน หากจะให้เกิดประโยชน์อย่างยั่งยืนควรกำหนดระบบและกลไกมีผู้รับผิดชอบในงานส่งเสริมสุขภาวะทางกายและทางจิตใจอย่างชัดเจน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2568). *สารสนเทศด้านการศึกษา: จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีการศึกษา 2568*. <https://www.edustatistics.moe.go.th/teacher21>
- ธนวัฒน์ หงษ์สา, และฉาน ปัทมา พलयง. (2568). ทบทวนวรรณกรรมองค์ประกอบสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นพิษ. *วารสารศาสตร์สุขภาพและการศึกษา*, 5(2), e273456.
- มณีรัตน์ ภาครูป, และปานตา อภิรักษ์นภานนท์. (2567). การกลั่นแกล้งรังแกในสถานที่ทำงานระหว่างพยาบาล. *วารสารพยาบาล*, 73(2), 61-70.
- รัชเมธี รัชวัฒน์กุล, อนันต์พล ชื่นชม, และณัฐชญา พิมพาภรณ์. (2568). การศึกษาการรับรู้และการรับมือการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ. *วารสารการวิจัย กาสะลองคำ*, 19(1), 136-149.

- Anjum, A., & Ming, X. (2018). Combating toxic workplace environment: An empirical study in the context of Pakistan. *Journal of Modelling in Management*, 13(3), 675-697. <https://doi.org/10.1108/JM2-02-2017-0023>
- Ariza-Montes, A., Leal-Rodríguez, A. L., & Leal-Millán, A. G. (2016). Workplace bullying among teachers: An analysis from the Job Demands-Resources (JD-R) model perspective. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 58(8), 818-827. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000804>
- Awai, N. S., Ganasegeran, K., & Abdul-Manaf, M. R. (2021). Prevalence of workplace bullying and its associated factors among workers in a Malaysian public university hospital: a cross-sectional study. *Risk Management and Healthcare Policy*, 8, 75-85. <https://doi.org/10.2147/RMHP.S280954>
- Bernotaite, L., & Malinauskiene, V. (2017). Workplace bullying and mental health among teachers in relation to psychosocial job characteristics and burnout. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 30(4), 629-640. <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.00943>
- Capone, V., & Petrillo, G. (2020). Mental health in teachers: Relationships with job satisfaction, efficacy beliefs, burnout and depression. *Current Psychology*, 39(5), 1757-1766. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-9878-7>
- Catherine, S. M., Markelz, A., Taylor, J. C., Deshpande, D. S., & Wolfe, P. (2022). Teacher workplace bullying: how pervasive is the problem? *TESE*, 45(2), 123-140. <https://doi.org/10.1177/088840642110156>
- Center for Workplace Mental Health (CWMH). (2025) *Bulling: Mental Health Topics*. American Psychiatric Association Foundation.
- Ciby, M., & Raya, R.P. (2015). Workplace bullying: A review of the defining features, measurement methods and prevalence across continents. *IIM Kozhikode Society & Management Review*, 4, 38-47. <https://doi.org/10.1177/2277975215587814>
- Feijó, F. R., Gräf, D. D., Pearce, N., & Fassa, A. G. (2019). Risk factors for workplace bullying: a systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(11), 1945. <https://doi.org/10.3390/ijerph16111945>
- Hongsa, T., & Polyong, C.P. (2024). Risk factors affecting stress and burnout among teachers: A cross-sectional study from Chonburi, Thailand. *The Journal of University of Occupational and Environmental Health*, 46(2), 203-213. <https://doi.org/10.7888/juoeh.46.203>
- Kish, L. (1965). Survey sampling. New York: John Wiley and Sons, Inc, 78-94.

- Miller, J. H. (2021). *Employee Descriptions of Small Business Anti-Bullying Initiatives: A Qualitative Descriptive Study* [Unpublished doctoral dissertation]. Grand Canyon University.
- Rasool, S. F., Maqbool, R., Samma, M., & Anjum, A. (2019). Positioning depression as a critical factor in creating a toxic workplace environment for diminishing worker productivity. *Sustainability*, *11*(9), 2589. <https://doi.org/10.3390/su11092589>
- Sansone, R.A., & Sansone, L.A. (2015). Workplace bullying: a tale of adverse consequences. *Innovations in Clinical Neuroscience*, *12*(1-2), 32-37. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/25852978/>
- Tambunan, W., Partiw, S. G., & Sudiarno, A. (2024). Predictors of employee well-being: A global measurements using reflective-formative model. *Heliyon*, *10*(22). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e40222>
- Tuckey, M. R., Li, Y., Neall, A. M., Chen, P. Y., Dollard, M. F., McLinton, S. S., Rogers, A., & Mattiske, J. (2022). Workplace bullying as an organizational problem: Spotlight on people management practices. *Journal of Occupational Health Psychology*, *27*(6), 544–565. <https://doi.org/10.1037/ocp0000335>
- Wang, J. C. K., Neill, J. T., Liu, W. C., Tan, O. S., Koh, C., & Ee, J. (2008). Project work and life skills: Psychometric properties of the life effectiveness questionnaire for project work. *Educational Research Journal*. *23*(2), 21-43. <https://hkier.cuhk.edu.hk/tc/publications/erj-v23n1-21-43>
- World Health Organization. (2016, 21-24 November). *Shanghai Declaration on promoting health in the 2030* [Meeting documents]. Agenda for Sustainable Development 9th: Global Conference on Health Promotion, Shanghai, China.