

การพัฒนาแบบประเมินความเป็นพิษในสังคมที่ทำงานในระดับบุคคลและองค์กร สำหรับบุคลากรทางการศึกษา ภาคตะวันออกของประเทศไทย

ธนวัฒน์ หงษ์สา, กศ.ม.*, ชิตสมัย พอกทรัพย์, กศ.ม.*, ศศิภัทร คล้าย ณ รังสี, ค.บ.*,

ฉาน ปัทมะ พลยง, ปร.ค.**

*โรงเรียนอนุบาลชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

**หลักสูตรอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ : เพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินความเป็นพิษในสังคมที่ทำงาน ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาในภาคตะวันออกของประเทศไทย

วัสดุและวิธีการ : การศึกษานี้เป็นการวิจัยและพัฒนา โดยออกแบบแบบประเมินความเป็นพิษในสังคมที่ทำงานระดับบุคคล 8 ข้อ และระดับองค์กร 14 ข้อ กลุ่มตัวอย่างคือครูในจังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง จำนวน 300 คน เครื่องมือได้รับการตรวจสอบคุณภาพ พบว่าค่าความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.67–1.00 ค่าความเที่ยง (Cronbach's alpha) เท่ากับ 0.853 และ 0.901 ตามลำดับ การวิเคราะห์ใช้สถิติ ได้แก่ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ค่าความเชื่อมั่น และค่าสหสัมพันธ์ระหว่างรายข้อและคะแนนรวม

ผล : แบบประเมินทั้งสองระดับมีค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 แบบประเมินระดับบุคคล (8 ข้อ) มีค่า KMO เท่ากับ 0.880 Bartlett's test มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2=1187.642, p<0.05$) ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.886 และค่าสหสัมพันธ์ระหว่างรายข้ออยู่ระหว่าง 0.512–0.779 ส่วนแบบประเมินระดับองค์กร (14 ข้อ) จำแนกได้ 2 องค์ประกอบ คือ การกลั่นแกล้ง (10 ข้อ) และการคุกคาม (4 ข้อ) มีค่า KMO เท่ากับ 0.932 Bartlett's test มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2=2901.195, p<0.001$) ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.941 และค่าสหสัมพันธ์ระหว่างรายข้ออยู่ระหว่าง 0.418–0.848 แบบประเมินทั้งสองมีความสอดคล้องกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Kappa=0.553, $p<0.05$)

สรุป : แบบประเมินทั้งสองรูปแบบมีคุณภาพตามหลักการวัดและประเมินผล สามารถนำไปใช้ประเมินความเป็นพิษในสังคมที่ทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม และสามารถเลือกใช้ได้ตามบริบทของการประเมิน

คำสำคัญ : บุคลากรทางการศึกษา, แบบประเมินความเป็นพิษในสังคมที่ทำงานในระดับบุคคลและองค์กรสังคมเป็นพิษ

DEVELOPMENT OF PERSONAL AND ORGANIZATIONAL TOXIC WORKPLACE ASSESSMENT SCALES FOR EDUCATIONAL PERSONNEL IN EASTERN THAILAND

Thanawat Hongsa, M.Ed.*, Chitsamai Poksub M.Ed.*, Sasipat Klay Na Rangsi, B.Ed.*,

Chan Pattama Polyong, Ph.D.**

** Anuban Chonburi School, Chonburi Primary Educational Service Area Office 1*

*** Occupational Health and Safety Program, Bansomdejchaopraya Rajabhat University*

Abstract

Objectives: This study aims to develop and examine the quality of the toxic workplace society (TWS) assessment scale at both the personal (P-TWS) and organizational (O-TWS) levels for teachers and educational personnel in the eastern region of Thailand.

Material and Methods: Both versions of the assessment had item–objective congruence indices ranging from 0.67 to 1.00. The P-TWS (8 items) consisted of one component with a Kaiser-Meyer-Olkin (KMO-MSA) value of 0.880, and Bartlett’s test was statistically significant ($\chi^2=1187.642$). The overall reliability coefficient was 0.886, and item–total correlations ranged from 0.512 to 0.779. The O-TWS assessment (14 items) consisted of two components: bullying (10 items) and harassment (4 items). The KMO-MSA value was 0.932, Bartlett’s test was statistically significant ($\chi^2=2901.195$, $p<.001$), the overall reliability coefficient was 0.941, and item–total correlations ranged from 0.418 to 0.848. Both assessments showed a statistically significant level of agreement (Kappa=0.553, $p<0.05$).

Results: The experimental group had significantly higher mean resilience scores both immediately after the intervention and at the follow-up period ($\bar{X}=3.15$, $SD=0.15$; $\bar{X}=3.28$, $SD=0.17$, respectively) than the control group ($\bar{X}=2.70$, $SD=0.19$; $\bar{X}=2.71$, $SD=0.16$, respectively)

Conclusion: Both versions of the assessment scale passed the evaluation and met the measurement and assessment criteria. They can be applied to assess toxic workplace society among teachers and educational personnel, and either version may be appropriately selected according to the assessment context.

Key words: Educational Personnel, Personal and Organizational Toxic Workplace Society

บทนำ

ความเป็นพิษในสังคมการทำงาน คือ สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานเกิดการคุกคาม การกลั่นแกล้ง การขับไล่ แสดงความไม่สุภาพต่อกัน¹ สร้างความขุ่นเคืองหรือส่งผลกระทบต่อเชิงลบของคนใดคนหนึ่ง หรือความรู้สึกลดลงจากเพื่อนร่วมงาน^{2,3} ทั้งนี้มีรายงานว่า สถานที่ทำงานในทวีปเอเชียมีการกลั่นแกล้งกันมากที่สุด⁴ ซึ่งความเป็นพิษในสังคมเป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพในระยะสั้นและระยะยาวโดยเฉพาะทางด้านจิตใจ มีรายงานของ Wang และคณะ³ ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นพิษในที่ทำงานกับความเครียดจากงาน รวมถึงประสิทธิภาพการทำงานลดลง และ Rasool และคณะ⁴ กล่าวว่า บุคคลในองค์กรที่เป็นพิษสามารถถ่ายทอดพฤติกรรมเชิงลบแก่ผู้อื่นได้โดยไม่รู้ตัว ทั้งนี้ความเป็นพิษในกลุ่มครูได้รับความสนใจอย่างมาก ซึ่งในครูยังเป็นปัญหาที่ยังไม่ได้เปิดเผยมากนัก⁵ เพราะไม่ต้องการเปิดเผยตัวตนว่าถูกกระทำไม่ดีในสถานที่ทำงาน เนื่องจากความอับอายหรือความกลัวการแก้แค้น⁶ มีการศึกษาในครูพบการกลั่นแกล้งเป็นครั้งคราว ร้อยละ 8.3 และรุนแรง ร้อยละ 2.9 โดยครูต้องประสบกับปัญหาความทุกข์ทางจิตใจ ร้อยละ 25 และการกลั่นแกล้งเป็นตัวทำนายความทุกข์ทางจิตใจของครู⁷

การประเมินความเป็นพิษในสังคมการทำงานเป็นเครื่องมือที่ใช้เป็นแนวทางการป้องกันสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ อย่างไรก็ตามที่ผ่านมาความเป็นพิษในสังคมการทำงานยังไม่มี

เครื่องมือมาตรฐานที่ใช้ในการประเมิน อาจเนื่องจากการให้ความหมายที่แตกต่างกันและความเป็นพิษในสังคมการทำงานมักมุ่งเน้นไปที่การกลั่นแกล้งกันในที่ทำงาน⁸⁻⁹ ทั้งนี้ในประเทศอเมริกามีการสำรวจและรายงานการเกิดการกลั่นแกล้งในที่ทำงานทุกปีเพื่อการเฝ้าระวัง อย่างไรก็ตาม การสำรวจยังไม่ครอบคลุมถึงความเป็นพิษในส่วนอื่นๆ เช่น ผู้นำขาดการวางแผนหรือขาดประสิทธิภาพ ผู้นำทำให้เกิดการสั่งงานที่ต้องการเร่งด่วน ในการศึกษาครั้งนี้ได้แนวคิดการพัฒนาแบบประเมินได้ประยุกต์จากโมเดลของ Rasool et al.^{1,4} และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นพิษในสังคมการทำงาน^{1,4,10} อนึ่ง เมื่อมีบุคคลในที่ทำงานเป็นพิษทางอารมณ์ สิ่งเหล่านั้นสามารถส่งผ่านไปให้แก่บุคคลอื่นได้ และส่งผลกระทบต่อคนทำงานและองค์กร3 ดังนั้นจึงควรมีแบบประเมินเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการระบุสภาพปัญหานำไปสู่การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่อาจลดผลกระทบต่อสุขภาพที่รุนแรงได้ ทั้งนี้ในต่างประเทศใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวัดภาวะกลั่นแกล้งในที่ทำงานมากที่สุด¹¹ ซึ่งส่วนใหญ่มีการวัด 2 รูปแบบ คือ การประเมินที่ตอบด้วยตัวเอง¹¹⁻¹³ และการสังเกตทางพฤติกรรม¹⁴⁻¹⁶ อย่างไรก็ตามการกลั่นแกล้งส่วนมากเป็นการกระทำในที่ลับสายตา ซึ่งการประเมินด้วยการสังเกตพฤติกรรมอาจไม่ได้รับข้อมูลที่เป็นจริงมากนัก ดังนั้นการศึกษานี้จึงมีแนวคิดได้พัฒนาการประเมินความเป็นพิษในสังคมการทำงานระดับบุคคล

ความเป็นพิษในสังคมการทำงานเป็นปัญหาทั่วโลก ในปี ค.ศ. 2024 องค์การอนามัยโลกได้กล่าวถึง ความเป็นพิษในการทำงานซึ่งรวมถึงการเลือกปฏิบัติและความไม่เท่าเทียม ปริมาณงานที่มากเกินไป และความไม่มั่นคงในการทำงานส่งผลให้เกิดความเสี่ยงต่อสุขภาพจิตได้ และคาดว่าผู้ใหญ่ในวัยทำงานร้อยละ 15.0 มีอาการป่วยทางจิต¹⁷ ข้อสังเกตที่ผ่านมา ในการวัดความเป็นพิษในการทำงานยังมีความแตกต่างกัน⁸⁻⁹ เนื่องจากความเป็นพิษทางสังคมเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัย และมีความซับซ้อนขององค์ประกอบในการวัดที่เป็นปัจจุบัน¹⁸ รวมถึงในประเทศไทยยังไม่มีแบบวัดที่ใช้เป็นแนวทางแนะนำ ดังนั้นในการศึกษานี้จึงได้ทบทวนและปรับให้เข้ากับบริบทของสังคมไทย ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบแบบประเมินความเป็นพิษในสังคมที่ทำงานในระดับบุคคลและองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา การศึกษานำร่องครั้งนี้อาจเป็นพื้นฐานในการพัฒนาเครื่องมือมาตรฐานสำหรับการประเมินความเป็นพิษในสังคมที่ทำงานในอนาคต

วัตถุประสงค์และวิธีการ

กลุ่มตัวอย่าง

การศึกษานี้เป็นรูปแบบวิจัยและพัฒนา (Research and development) มีขั้นตอนการสร้างและพัฒนาแบบประเมินความเป็นพิษในสังคมที่ทำงานระดับบุคคลและระดับองค์กรจากโมเดลของ Rasool และคณะ^{1,4} เป็นหลักและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบประเมินฯ ได้ไปใช้กับ

กลุ่มครูและบุคลากรทางการศึกษา ขนาดตัวอย่างได้จากการคำนวณโดยใช้การศึกษาท่อนหน้า ที่ศึกษาเกี่ยวกับความชุกการกลั่นแกล้ง และปัจจัยที่เกี่ยวข้องของ Awai et al.¹⁹ มีค่าความชุกร้อยละ 23 กำหนดค่า α เท่ากับ 0.05 และค่าช่วงความเชื่อมั่น $(1-\alpha)$ เท่ากับ 0.95 ซึ่ง Z เท่ากับ 1.96 แทนค่าในสูตรได้ 273 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้เก็บเพิ่มร้อยละ 10 เพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูล ดังนั้นได้ขนาดตัวอย่างรวม 300 คน เป็นครู หรือบุคลากรทางการศึกษาในเขตเศรษฐกิจภาคตะวันออกของประเทศไทย ได้แก่ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง

วิธีการสุ่มใช้แบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) โดยแบ่งโควตา (Quota sampling) ต่อจังหวัด ๆ ละ 100 คน หลังจากนั้นใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ตามรายชื่อโรงเรียน จังหวัดละ 3 โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตเมือง กึ่งเมือง และชนบท เกณฑ์คัดเข้า ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษามาแล้วอย่างน้อย 6 เดือน มีหน้าที่สอนในการปฏิบัติงาน เข้าใจข้อความภาษาไทย และยินดีเข้าร่วมโครงการด้วยความสมัครใจ สำหรับเกณฑ์คัดออก ได้แก่ ขาดงานในวันที่เก็บรวบรวมข้อมูล และเป็นผู้ที่สอนในระยะเวลาสั้น เช่น นักเรียนแลกเปลี่ยนหรือนักศึกษาฝึกสอน

ระยะของการดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 การตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ โดยส่งให้ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องตรวจสอบเชิงเนื้อหา ระยะที่ 2 นำแบบประเมินที่

ผ่านผู้เชี่ยวชาญประเมินความเที่ยงโดยนำไปทดสอบกลุ่มตัวอย่าง 30 คน เพื่อนำมาวิเคราะห์ค่าความเที่ยง และระยะที่ 3 นำแบบประเมินไปทดสอบในกลุ่มตัวอย่างที่ใหญ่ขึ้น จำนวน 300 คน เพื่อนำมาวิเคราะห์คุณภาพองค์ประกอบเชิงสำรวจ เพื่อให้ได้แบบสำรวจที่มีคุณภาพตามการประเมินผล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

วิจัยฉบับนี้เป็นการศึกษานำร่องสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้วัดความเป็นพิษจากสภาวะในที่ทำงาน ซึ่งยังไม่มีในประเทศไทย ทั้งนี้ใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามมีกระบวนการสร้างและพัฒนาเพื่อให้ได้แบบประเมินที่เป็นไปตามการวัดและประเมินผล ดังนี้

ขั้นตอนการสร้างแบบประเมิน ๑ ระดับบุคคลและระดับองค์กร

การสร้างได้ประยุกต์มาจากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของต่างประเทศ^{4,20-22} ดังนี้

1) แบบประเมิน ๑ ระดับบุคคล (Personal Toxic Workplace Society) จำนวน 8 ข้อ เป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับตัวเองโดยตรง เช่น ได้รับมอบหมายงานในเวลาที่ย่ำแย่ ได้รับความสะดวกสบายด้วยการพูดเสียงดังแข่งไม่พอใจใส่ เป็นต้น^{4,20} ตัวเลือกแบบประมาณค่า (Likert scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เป็นน้อยมาก/แทบไม่มี น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด ภายในระยะเวลาที่เกิดขึ้น 1 ปีที่ผ่านมา การให้ค่าคะแนนเป็น 0 1 2 3 และ 4 ตามลำดับ คะแนนที่ได้อยู่ระหว่าง 0-32 คะแนน แปลผลความเสียงออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ คะแนน

ในกลุ่มเสียงต่ำและกลุ่มเสียงสูง โดยมีจุดตัด (Cut off point) จากค่ามัธยฐาน (Median) ได้แก่ คะแนนต่ำกว่าหรือเท่ากับค่ามัธยฐาน และสูงกว่าค่ามัธยฐาน ตามลำดับ

2) แบบประเมิน ๑ ระดับองค์กร (Organization Toxic Workplace Society) จำนวน 14 ข้อ เป็นประสบการณ์ที่เคยเห็นหรือรู้สึกที่เกิดขึ้นในโรงเรียน เช่น คนในองค์กรมีการเปลี่ยนงานหรือย้ายงานบ่อย มีการนิทากันในที่ทำงาน เป็นต้น¹⁹⁻²² ตัวเลือกแบบประมาณค่า แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เป็นน้อยมาก/แทบไม่มี น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด การให้ค่าคะแนนเป็น 0 1 2 3 และ 4 ตามลำดับ คะแนนที่ได้อยู่ระหว่าง 0-44 คะแนน แปลผลความเสียงออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ คะแนนในกลุ่มเสียงต่ำและกลุ่มเสียงสูง ได้แก่ คะแนนต่ำกว่าหรือเท่ากับค่ามัธยฐาน และสูงกว่าค่ามัธยฐาน ตามลำดับ

ขั้นตอนการพัฒนาแบบประเมิน ๑ ระดับบุคคลและระดับองค์กร

ขั้นตอนการพัฒนาคุณภาพแบบประเมิน ๑ ทั้งสองรูปแบบมีขั้นตอนการพัฒนาแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ การตรวจสอบคุณภาพความตรง การตรวจสอบองค์ประกอบเชิงสำรวจ และการตรวจสอบความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในมีรายละเอียด ดังนี้

1) การตรวจสอบคุณภาพความตรง (Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจากอาจารย์มหาวิทยาลัย จำนวน 3 คน ที่มีคุณสมบัติจบปริญญาเอกในสาขาที่มีความเกี่ยวข้อง ได้แก่ สาขา

จิตวิทยาการศึกษา สาขาสาธารณสุขศาสตร์ และสาขาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มีระยะเวลาการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี และประเมินอย่างเป็นอิสระกัน เพื่อประเมินคำถามให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ โครงสร้าง เนื้อหา และภาษาที่ใช้ โดยใช้วิธีการประเมินดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) เกณฑ์การพิจารณาค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป²³

2) การทดสอบความเที่ยง (Reliability) โดยการนำไปให้กลุ่มที่เป็นบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 30 คน ซึ่งอยู่ในโรงเรียนเขตภาคตะวันออกของประเทศไทย แต่ไม่ใช่โรงเรียนที่ใช้ในการเก็บตัวอย่าง (Tryout) เพื่อทดสอบความเข้าใจของข้อคำถามที่ตรงกัน ผลการทดสอบค่าความเที่ยงรายด้านของแบบประเมิน ๗ ระดับบุคคลและองค์กร เท่ากับ 0.853 และ 0.901 ตามลำดับ

3) การตรวจสอบองค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factors Analysis; EFA) ได้ตรวจสอบแบบประเมินทั้งสองรูปแบบเพื่อประเมินองค์ประกอบของข้อคำถามทั้งฉบับโดยกำหนดค่าลักษณะเฉพาะ (Eigenvalue) มากกว่า 1.00 ทำการหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Varimax) กำหนดค่าหมุนแกนตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง (n=300) กำหนด Rotated Component Matrix มากกว่า 0.25 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจโดยใช้ Principal component analysis (PCA) และกำหนดค่าไคเซอร์-เมอเยอร์-ออกลินในการทดสอบความเหมาะสม (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy:

KMO-MSA) มากกว่า 0.5²⁴

4) การตรวจสอบความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายใน (Reliability) แบบประเมิน ๗ ที่ผ่านการวิเคราะห์ EFA ได้ทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นแอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha) พิจารณาค่ามากกว่า 0.7 และค่าความสัมพันธ์ระหว่างรายข้อ - รวม (Corrected item-total correlation) มากกว่า 0.2²⁵

จริยธรรมวิจัยในมนุษย์

การศึกษาได้ดำเนินการตามปณิญาเฮลซิงกิ (Declaration of Helsinki) ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เลขที่ COA No. 680101 ตั้งแต่วันที่ 14 มกราคม พ.ศ. 2568 โดยดำเนินการแล้วเสร็จก่อนการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งตามขั้นตอนของการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย 1) การตรวจสอบคุณภาพความตรงใช้การวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ 2) การตรวจสอบองค์ประกอบเชิงสำรวจวิเคราะห์ PCA และ 3) การตรวจสอบความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายใน วิเคราะห์ความเชื่อมั่นแอลฟาของครอนบาค และความสัมพันธ์ระหว่างรายข้อ-รวม

ผล

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้ได้สำรวจในกลุ่มครูจำนวน 300 คน อย่างไรก็ตามพบความสมบูรณ์ของการตอบความเป็นพิษในสังคมที่ทำงานซึ่งเป็นผลลัพธ์หลัก จำนวน 297 คน (อัตราความสมบูรณ์ร้อยละ 99.0) ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไป พบว่า ครูกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าชายประมาณ 2 ต่อ 1 อายุเฉลี่ย 36.8 ± 9.3 ปี และจบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 82.5 ครูสอนในโรงเรียนขนาด

ใหญ่ที่มีนักเรียนมากกว่า 1,000 คน ร้อยละ 62.3 ปฏิบัติงานในโรงเรียนรัฐบาล ร้อยละ 86.5 ส่วนมากเป็นข้าราชการครูในระดับปฏิบัติการ (ครูผู้ช่วยและ ค.ศ. 1) ร้อยละ 39.7 มีประสบการณ์สอนทั้งหมดมาแล้ว 10.6 ± 8.2 ปี โดยสอนในโรงเรียนแห่งปัจจุบันมานาน 6.7 ± 5.8 ปี ทั้งนี้ครูให้ข้อมูลว่า ทำงานนอกเวลาบอຍถึงบอຍมาก ร้อยละ 37.0 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 พรรณนาของลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยการทำงานในกลุ่มครู

ปัจจัย	จำนวน	ร้อยละ
ข้อมูลระดับไม่ต่อเนื่อง		
เพศ		
ชาย	108	36.5
หญิง	189	63.5
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	245	82.5
สูงกว่าปริญญาตรี	52	17.5
ขนาดของโรงเรียน		
นักเรียนมีน้อยกว่า 1,000 คน	112	37.7
นักเรียนมีมากกว่าหรือเท่ากับ 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

ตารางที่ 1 พรรณนาของลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยการทำงานในกลุ่มครู (ต่อ)

ปัจจัย	จำนวน	ร้อยละ
ข้อมูลระดับไม่ต่อเนื่อง		
ทำงานล่วงเวลา		
บางครั้งหรือแทบจะไม่มี	187	63.0
บ่อยหรือบ่อยครั้งมาก	110	37.0
ข้อมูลระดับต่อเนื่อง		
อายุ (ปี)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ประสบการณ์สอนเป็นครู (ปี)	36.8	9.3
ทำงานในโรงเรียนปัจจุบัน (ปี)	10.6	8.2
ระยะเวลาการทำงาน (ชั่วโมงต่อวัน)	6.7	5.8
	9.5	1.9

ผลการทดสอบค่าความตรงของแบบ

ประเมิน ๑ ระดับบุคคล

ผลการสร้างแบบประเมินความเป็นพิษในสังคมที่ทำงานในระดับบุคคล (Personal: P) จำนวน 8 ข้อ (แทนด้วยสัญลักษณ์ P1-P8) ทั้งนี้แบบประเมิน ๑ ถูกส่งไปใช้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ผลการประเมินพบว่า ผู้เชี่ยวชาญให้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบประเมิน ๑ อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งมากกว่า 0.5 ในทุกข้อคำถาม ผ่านตามเกณฑ์การวัดผล ดังตารางที่ 2

ผลความสัมพันธ์รายคู่ของประเด็น

คำถามแบบประเมิน ๑ ระดับบุคคล

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์รายคู่ พบว่าแบบประเมินทั้ง 8 ข้อคำถามมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) โดยพบความสัมพันธ์กันมากที่สุดข้อ 7 และ 8 กล่าวคือ บุคลากรทางการศึกษาเคยมีประสบการณ์ที่

ผู้บริหารหรือหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน แสดงกริยาไม่สุภาพกับตัวบุคลากรทางการศึกษาเองในที่สาธารณะหรือในที่ที่มีบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสบการณ์ที่เคยถูกมองหรือถามเรื่องรูปลักษณะภายนอกในระดับสูง ($r = 0.78, p < 0.001$) สำหรับคู่อื่น ๆ ดังตารางที่ 3

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

แบบประเมิน ๑ ระดับบุคคล

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ พบว่า ทั้งหมด 8 ข้อคำถามเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ทั้งนี้มีค่าไคเซอร์-เมอเยอร์-ออลกินในการทดสอบความเหมาะสมของกลุ่มตัวอย่าง (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: KMO-MSA) เท่ากับ 0.880 มีค่า KMO-MSA อยู่ระหว่าง 0.881- 0.932 และการทดสอบค่าบาร์ทเลทท์ (Bartlett's Test of Sphericity) มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าไคสแควร์ (Chi-Square) เท่ากับ 1187.642 และค่าทดสอบสมมติฐาน $p < 0.001$ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 2 ประเด็นคำถามแบบประเมินความเป็นพิษในสังคมที่ทำงานในระดับบุคคล และผลการทดสอบค่าความตรงของแบบประเมิน ๑ ระดับบุคคล

รหัส	ประเด็นคำถาม	คะแนนความตรง
คุณได้รับประสบการณ์จากผู้บริหาร/หัวหน้างาน/เพื่อนร่วมงาน		
P1	เคยเล่าเรื่องตลกร้ายให้คุณฟังหรือทำให้คุณเป็นตัวตลกร้าย (เช่น เล่าถึงตัวตลกแล้วบอกว่าคุณเหมือนคุณเลย เป็นต้น)	1.00
P2	เคยมองหรือถามเรื่องรูปลักษณ์ภายนอกของคุณ (เช่น เสื้อตัวนี้ไม่เข้ากับสีผิวคุณนะ ช่วงนี้ทำอะไรมาดูอวบขึ้นนะ เป็นต้น)	0.67
P3	คุณเคยได้รับมอบหมายงานที่ไม่ตรงกับความสามารถของตัวเองหรืองานนอกที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่หรือไม่	0.67
P4	เคยพูดถึงชีวิตส่วนตัวและชีวิตทางเพศของคุณบ้างหรือไม่ (เช่น ชอบผู้หญิงหรือชาย อายุขนาดนี้เมื่อไหร่จะแต่งงาน มีแฟนหรือยัง เป็นต้น)	1.00
P5	เคยไม่สนใจคำทักทายของคุณหรือไม่ (โดยเจตนาที่ไม่สนใจในคำทักทาย)	1.00
P6	เคยรักษาระยะห่างจากคุณขณะทำงานบ้างหรือไม่ (โดยคุณสัมผัสความรู้สึกได้ทางใจหรือแสดงออกเ็นระยะทางกาย เช่น งานด่วนที่ทำเสร็จ พอทำเสร็จแล้วบอกให้เอาไว้ก่อน หรือ เมื่อมีประชุมที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณ ไม่ชักชวนให้คุณเข้าร่วมรับฟัง หรือ เคยมีงานสังสรรค์ในกลุ่มงานโดยที่คุณไม่ทราบ เป็นต้น)	1.00
P7	เคยพูดจาหยาบคายหรือต่อว่าคุณในที่สาธารณะหรือในที่ที่มีบุคคลอื่น	1.00
P8	เคยแสดงกริยาไม่สุภาพกับคุณในที่สาธารณะหรือในที่ที่มีบุคคลอื่น (เช่น ปิดประตูปิดแฟ้ม/ปิดหนังสือเสียงดังใส่คุณ หรือ โยนกระดาษใส่คุณ เป็นต้น)	0.67

หมายเหตุ: ตัวเลือกของแบบประเมิน ๑ ระดับบุคคล ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และแทบจะไม่มี การให้คะแนนเป็น 4 3 2 1 และ 0 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายคู่ของประเด็นคำถามแบบประเมิน ๑ ระดับบุคคล

รหัส	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8
P1	1							
P2	0.63**	1						
P3	0.46**	0.49**	1					
P4	0.47**	0.63**	0.45**	1				
P5	0.33**	0.36**	0.42**	0.33**	1			
P6	0.48**	0.45**	0.48**	0.42**	0.52**	1		
P7	0.59**	0.59**	0.46**	0.53**	0.42**	0.66**	1	
P8	0.54**	0.51**	0.41**	0.41**	0.38**	0.60**	0.78**	1

หมายเหตุ: แสดงค่าสหสัมพันธ์ (r); ** $p < 0.001$

ตารางที่ 4 ค่าการทดสอบองค์ประกอบเชิงสำรวจของแบบประเมิน ฯ ในระดับบุคคล

รหัส	Anti-image correlation	Communality	Component Matrix
P1	0.913	0.577	0.858
P2	0.865	0.617	0.789
P3	0.932	0.478	0.786
P4	0.881	0.505	0.778
P5	0.897	0.373	0.760
P6	0.897	0.605	0.710
P7	0.846	0.745	0.691
P8	0.851	0.622	0.611

ความเชื่อมั่นของแบบประเมิน ฯ ระดับ บุคคล

แบบประเมิน ฯ ระดับบุคคลที่พัฒนาขึ้น
จำนวน 8 ข้อคำถามได้นำไปทดสอบความเชื่อมั่น
กับครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ค่าความ
เชื่อมั่นแอลฟาทั้งฉบับ (Cronbach's alpha) เท่ากับ
0.886 สำหรับความเชื่อมั่นรายข้ออยู่ระหว่าง
0.860-0.891 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ความเชื่อมั่นระดับสูง
และประเมินค่าความสัมพันธ์ระหว่างรายข้อ-
โดยรวม (Corrected item-total correlation) มีค่าอยู่
ระหว่าง 0.512-0.779 แปลผลได้ว่า ค่าที่ประเมิน
คุณภาพทั้งหมดอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมิน ฯ ในระดับบุคคล

แบบประเมิน ฯ ในระดับบุคคล	จำนวนข้อ	Cronbach's alpha	Corrected Item-Total Correlation
แบบประเมิน ฯ ในระดับบุคคลทั้งฉบับ	8	0.886	0.512 - 0.779

การวิเคราะห์ความตรงและองค์ประกอบ เชิงสำรวจแบบประเมิน ฯ ในระดับองค์กร

ผลการทดสอบค่าความตรงของแบบ ประเมิน ฯ ระดับองค์กร

ผลการสร้างแบบประเมินความเป็นพิษ
ในสังคมที่ทำงานในระดับองค์กร (Organization:
O) จำนวน 14 ข้อ (แทนด้วยสัญลักษณ์ O1-O14)
ทั้งนี้แบบประเมิน ฯ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง
ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์อยู่ระหว่าง 0.67
-1.00 ผ่านตามเกณฑ์การวัดผล ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ประเด็นคำถามแบบประเมิน ๑ ระดับองค์กร และผลการทดสอบค่าความตรง

รหัส	ประเด็นคำถาม	คะแนนความตรง
คุณเคยเห็นพฤติกรรมเหล่านี้ในองค์กร		
O1	ครูหรือนุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนของคุณลาออกหรือย้ายบ่อย	1.00
O2	การสื่อสารภายในโรงเรียนของคุณยังขาดประสิทธิภาพ	1.00
O3	ในโรงเรียนของคุณมักมีการนินทากันและกัน	1.00
O4	ในโรงเรียนมีการกลั่นแกล้งกันในงาน (เช่น การมอบหมายที่ไม่ตรงกับขอบเขตงานตัวเอง หรือมีคนไม่ทำงานแต่นำงานไปเสนอเป็นของตนเอง)	1.00
O5	มีการคุกคามด้วยวาจา เช่น ข่มขู่จะบอกหัวหน้า	0.67
O6	มีการคุกคามทางร่างกาย ถึงแม้จะเพียงเล็กน้อย	1.00
O7	ใช้วาจาหยาบคายต่อกันและกัน หรือเสียงดังมากกว่าปกติ	1.00
O8	มีการใช้อำนาจด้วยการอ้างเหตุผลของลำดับชั้นของตำแหน่งงานหรือตำแหน่งทางวิชาชีพ (ตำแหน่งสูงมักถูกเสมอ)	1.00
O9	มีการแบ่งพรรคพวก/การเมืองใช้ตัดสินใจมากกว่าเหตุผล	1.00
O10	ผู้บริหาร/หัวหน้างาน ขาดความเป็นผู้นำ	1.00
O11	ไม่มีพื้นที่ว่างสำหรับคนทำผิดพลาด โดยคนที่ผิดพลาดจะถูกต่อว่าหรือเยาะเย้ยด้วยวาจา	1.00
O12	ผู้บริหาร/หัวหน้า มองผู้ปฏิบัติงาน (ครูหรือนุคลากรทางการศึกษา) เป็นเครื่องจักร (ให้ทำงานหวังผลลัพธ์โดยไม่ใส่ใจถึงกระบวนการที่ได้มาของงาน)	0.67
O13	มีการสื่อสาร หรือสั่งการการทำงานในช่วงนอกเวลางาน เช่น เวลาส่วนตัวหรือวันหยุด ไม่มีเส้นแบ่งระหว่างเวลาส่วนตัวและงาน	1.00
O14	โรงเรียนเต็มไปด้วยครูหรือนุคลากรทางการศึกษาที่หมดไฟในการทำงาน	0.67

หมายเหตุ: ตัวเลือกของแบบประเมิน ๑ ระดับองค์กร ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และแทบจะไม่มี การให้ค่าคะแนนเป็น 4 3 2 1 และ 0 ตามลำดับ

ผลของความสัมพันธ์รายคู่ของประเด็นคำถามแบบประเมิน ๑ ระดับองค์กร

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์รายคู่ พบว่าแบบประเมินทั้ง 14 ข้อคำถามมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) โดยพบความสัมพันธ์กันมากที่สุดข้อ 8 และ 9 กล่าวคือ

บุคลากรทางการศึกษาเคยเห็นองค์กรมีการใช้อำนาจด้วยการอ้างเหตุผลของลำดับชั้นของตำแหน่งงานหรือตำแหน่งทางวิชาชีพสัมพันธ์เชิงบวกกับการแบ่งพรรคพวกโดยใช้พรรคพวกตัดสินใจมากกว่าเหตุผลในระดับสูง ($r = 0.81$, $p < 0.001$) สำหรับคู่อื่น ๆ ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายคู่ของประเด็นคำถามแบบประเมิน ๗ ระดับองค์กร

รหัส	O1	O2	O3	O4	O5	O6	O7	O8	O9	O10	O11	O12	O13	O14
O1	1													
O2	0.42**	1												
O3	0.51**	0.59**	1											
O4	0.41**	0.54**	0.57**	1										
O5	0.27**	0.43**	0.55**	0.70**	1									
O6	0.14*	0.33**	0.24**	0.38**	0.52**	1								
O7	0.29**	0.55**	0.54**	0.51**	0.58**	0.44**	1							
O8	0.40**	0.52**	0.68**	0.70**	0.60**	0.40**	0.59**	1						
O9	0.44**	0.53**	0.78**	0.68**	0.61**	0.33**	0.58**	0.81**	1					
O10	0.39**	0.56**	0.61**	0.66**	0.63**	0.36**	0.47**	0.74**	0.66**	1				
O11	0.37**	0.52**	0.61**	0.64**	0.63**	0.42**	0.54**	0.71**	0.70**	0.71**	1			
O12	0.40**	0.47**	0.65**	0.65**	0.50**	0.33**	0.37**	0.70**	0.65**	0.76**	0.68**	1		
O13	0.44**	0.50**	0.59**	0.59**	0.44**	0.30**	0.49**	0.65**	0.63**	0.56**	0.58**	0.63**	1	
O14	0.37**	0.49**	0.54**	0.54**	0.45**	0.29**	0.54**	0.60**	0.59**	0.51**	0.53**	0.47**	0.62**	1

หมายเหตุ: แสดงค่าสหสัมพันธ์ (r); * $p < 0.05$, ** $p < 0.001$

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

แบบประเมิน ๑ ระดับองค์กร

แบบประเมิน ๑ ในระดับองค์กร จำนวน 14 ข้อ ผลการวิเคราะห์พบว่า ข้อคำถามจำแนกได้ 2 องค์ประกอบ ทั้งนี้องค์ประกอบที่ 1 (กลิ่น แกล้ง) ได้แก่ ข้อ O2-O4 และ O8-O14 สำหรับ องค์ประกอบที่ 2 (คุกคาม) ได้แก่ O1 และ O5-O7 มีค่า KMO-MSA เท่ากับ 0.932 และการทดสอบค่า Bartlett's มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าไคสแควร์ เท่ากับ 2901.195 และค่าทดสอบสมมติฐาน $p < 0.001$ ดังตารางที่ 8

ความเชื่อมั่นของแบบประเมิน ๑ ระดับ

องค์กร

ตารางที่ 8 ค่าการทดสอบองค์ประกอบเชิงสำรวจของแบบประเมิน ๑ ในระดับองค์กร

รหัส	Anti-image correlation	Communality	Component Matrix	
			1	2
O2	0.937	0.492	0.699	
O3	0.927	0.714	0.816	
O4	0.939	0.687	0.828	
O8	0.943	0.771	0.878	
O9	0.922	0.755	0.865	
O10	0.921	0.683	0.827	
O11	0.974	0.686	0.824	
O12	0.921	0.631	0.783	
O13	0.950	0.628	0.763	
O14	0.955	0.531	0.720	
O1	0.956	0.544		0.512
O5	0.893	0.708		0.388
O6	0.900	0.712		0.699
O7	0.918	0.588		0.281

ประเมินความสอดคล้องของแบบประเมิน ๑ ในระดับบุคคลและองค์กร

ผลการประเมินความสอดคล้องของแบบประเมิน ๑ ทั้งสองรูปแบบ ได้แก่ แบบประเมิน ๑ ใน

ระดับบุคคลและองค์กร ผลการศึกษาพบว่า แบบประเมินทั้งสองมีความสอดคล้องกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Kappa test = 9.699; $p < 0.05$) ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 9 ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมิน ๑ ในระดับองค์กร

แบบประเมิน ๑ ในระดับองค์กร	จำนวนข้อ	Cronbach's alpha	Corrected Item-Total Correlation
แบบประเมิน ๑ ในระดับองค์กรทั้งฉบับ	14	0.941	0.418 – 0.848
องค์ประกอบที่ 1 (กลั่นแกล้ง)	10	0.942	0.637 – 0.853
องค์ประกอบที่ 2 (คุกคาม)	4	0.673	0.291 – 0.604

ตารางที่ 10 ความสอดคล้องของแบบประเมิน ๑ ในระดับบุคคลและองค์กร

แบบประเมิน	เกณฑ์	ระดับองค์กร		Kappa	p
		สูง	ต่ำ		
ระดับบุคคล	สูง	105 (35.0)	22 (7.3)	0.553	< 0.001*
	ต่ำ	45 (15.0)	128 (42.7)		

หมายเหตุ: แสดงจำนวน (ร้อยละ), * $p < 0.05$

อภิปราย

สังคมการทำงานที่เป็นพิษเป็นภัย สุขภาพจิตในสังคมปัจจุบัน อาจเนื่องมาจากแนวคิดของคนแต่ละรุ่นในที่ทำงานมีความแตกต่างกันมาก คนทำงานรุ่นใหม่เติบโตมากับเทคโนโลยีและคนทำงานรุ่นก่อนที่เรียนรู้จากประสบการณ์ หากไม่มีความยืดหยุ่นทางความคิด อาจนำไปสู่ปัญหาการขัดแย้งในสังคมการทำงานได้ มีการแบ่งเป็นพรรคเป็นพวกและเกิดการกลั่นแกล้งกัน ที่ผ่านมาในประเทศไทยเริ่มมีการเขียนบทความทางวิชาการเกี่ยวกับการกลั่นแกล้งในที่

ทำงานระหว่างพยายาลในปี พ.ศ. 2567²⁶ ซึ่งทำให้เข้าใจของการกลั่นแกล้งในสังคมการพยายาลมากขึ้น อย่างไรก็ตามยังขาดเครื่องมือในการประเมินซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการทราบถึงขนาดของปัญหาดังนั้นหากมีการวัดผลในสิ่งใหม่จึงต้องมีการทดสอบคุณภาพของแบบวัดนั้นก่อน ในอดีตเคยมีการประเมินความรอบรู้ด้านอาชีวอนามัย²⁷ ที่ใช้การวิเคราะห์แบบประเมินที่คล้ายกัน ในการศึกษาครั้งนี้จึงได้มุ่งเน้นการสร้างและพัฒนาเครื่องมือโดยรวบรวมงานวิจัยต่างประเทศที่ใกล้เคียงเพื่อให้ได้ประเด็นหลักนำไปสู่การสร้างข้อคำถาม จากนั้น

นำมาทดสอบคุณภาพให้เป็นไปตามเกณฑ์ของการวัดผล มีสรุปและอภิปรายได้ ดังนี้

การสร้างประเด็นข้อคำถาม ซึ่งแบบประเมิน ๑ ระดับบุคคลและองค์กรมีแนวคิดของการสร้างที่แตกต่างกัน นั่นคือ ในระดับบุคคลเป็นเหตุการณ์ที่เคยประสบหรือเกิดขึ้นกับตนเอง สำหรับระดับองค์กรเป็นเหตุการณ์ที่เคยพบเห็นหรือสังเกตหรือรู้สึกได้ภายในองค์กรซึ่งเป็นการประสบของผู้อื่น ทั้งนี้ระดับบุคคลได้ปรับมาจากงานวิจัยของ Rasool และคณะ⁴ ที่ได้สร้างแบบประเมินแล้วนำไปใช้ในกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานเอกชน โดยครอบคลุม 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การคุกคาม การกลั่นแกล้ง การข่มขู่ และความไม่สุภาพและระดับองค์กรได้ปรับมาจาก Al Khoury²¹ เป็นหลักและงานวิจัยอื่น ๆ^{19-20,22} ส่วนใหญ่แล้วเป็นการปรับประเด็นหรือการยกตัวอย่างให้เข้ากับบริบทในสังคมการทำงานของครูในโรงเรียน ที่ผ่านมาในระดับนานาชาติยังมีการศึกษาความเป็นพิษในสังคมครูจำนวนน้อย²⁰ ส่วนใหญ่พบในภาคเอกชน ทั้งนี้มีความแตกต่างกันเพราะเอกชนพยายามที่แข่งขันกันทางด้านธุรกิจแสวงหาผลกำไรมากกว่าและค่าตอบแทนหรือเงินพิเศษขึ้นกับกำไรของบริษัท แตกต่างจากครูที่มีความมั่นคงในด้านการงานถึงแม้ว่าปริมาณงานทั้งในและนอกขอบเขตมากแต่ค่าตอบแทนที่เป็นเงินอาจไม่ได้ผันแปรตามไปด้วย มีการศึกษาในจังหวัดชลบุรีพบว่าครูทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานโรงเรียนมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน ร้อยละ 66.2 และภายใน 2 เดือน เคยนอนไม่หลับเนื่องจากคิดเรื่องงาน ร้อยละ 40.5²⁸

ดังนั้นข้อคำถามในการปรับให้เข้ากับครูจึงเน้นไปที่ปริมาณมาก การสั่งงาน และการกีดกันหรืออุปสรรคในการทำงานเป็นหลัก

การตรวจสอบคุณภาพ หลังจากได้สร้างแบบประเมิน ๑ ทั้งสองรูปแบบ (ระดับบุคคลและระดับองค์กร) แล้ว ผู้วิจัยได้ส่งไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ภาษาที่ใช้และวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนะว่า ในบางประเด็นคำถามควรยกตัวอย่างกำกับ เช่น ข้อคำถามก่อนการปรับเป็น “ผู้บริหารมองบุคคลเป็นเครื่องจักร” ซึ่งข้อคำถามได้แสดงให้เห็นบริบทในสถานประกอบการหรือภาคอุตสาหกรรมมากเกินไป และในโรงเรียนมีผู้บริหารหลายระดับควรระบุให้ชัดเจน เช่น หัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้าสายรวมเป็นผู้บริหารด้วยหรือไม่ หรือเป็นเพียงผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการของโรงเรียน ดังนั้นจึงได้ปรับประธานของแต่ละข้อรวมไปถึงหัวหน้างานทุกสายงานด้วย และปรับข้อคำถามให้เหมาะสมกับโรงเรียนมากขึ้น โดยปรับเป็น “ผู้บริหารหรือหัวหน้า มองผู้ปฏิบัติงาน (ครูหรือนักวิชาการทางการศึกษา) เป็นเครื่องจักร (ให้ทำงานหวังผลลัพธ์โดยไม่ใส่ใจถึงกระบวนการที่ได้มาของงาน) หรือการคุกคามร่างกายและจิตใจควรแยกข้อคำถามกัน (จากเดิมรวมเป็นข้อเดียวกัน) หลังจากการปรับข้อคำถามตามคำแนะนำทั้งหมด แบบประเมิน ๑ ทั้งสองรูปแบบได้ค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้ออยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ผ่านตามเกณฑ์การวัดผล แสดงให้เห็นว่า ข้อความตรงกับวัตถุประสงค์การวิจัย

เข้าใจง่ายไม่ซับซ้อน และตรงกับผลลัพธ์ที่ต้องการ ประเมิน 23

ผลจากการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงสำรวจของแบบประเมิน ฯ พบว่า แบบประเมิน ฯ ระดับบุคคลและองค์กรที่ผ่านการทดสอบความตรง จำนวน 8 และ 14 ข้อ ตามลำดับ ได้ผ่านเกณฑ์การวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงสำรวจในทุกข้อคำถาม โดยแบบประเมิน ฯ ระดับบุคคล มีหนึ่งองค์ประกอบรวมกันทั้ง 8 ข้อคำถาม สำหรับแบบประเมิน ฯ ระดับองค์กร แบ่งได้ 2 องค์ประกอบ ได้แก่ การกลั่นแกล้งและการคุกคาม จำนวน 10 และ 4 ข้อคำถาม ตามลำดับ ทั้งนี้ในต่างประเทศมีการศึกษาความเป็นพิษในสิ่งแวดล้อมการทำงานโดยจำแนกเป็นกลุ่มที่ใกล้เคียงกัน ยกตัวอย่าง Rasool และคณะ¹ ได้กล่าวถึงการกลั่นแกล้ง การคุกคาม การข่มขู่ และความไม่สุภาพ และในปี ค.ศ. 20214 ได้ตัดความไม่สุภาพรวมกับส่วนอื่นทำให้คงไว้ 3 ส่วน ได้แก่ การกลั่นแกล้ง การคุกคาม และการข่มขู่ อย่างไรก็ตามวิจัยที่ผ่านมายังไม่ได้แสดงถึงการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงสำรวจเป็นเพียงการจัดกลุ่มของตัวแปรเท่านั้น ยกตัวอย่าง การพูดเสียงดังมากกว่าปกติ (ขึ้นเสียง) อาจจัดในกลุ่มคุกคามหรือข่มขู่หรือความไม่สุภาพก็ได้ ดังนั้นจึงมีความท้าทายของการจัดหมวดหมู่ของประเด็น อนึ่งในการศึกษาครั้งนี้เห็นได้จากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์รายคู่ (r) ของข้อคำถามแต่ละข้อมีความใกล้เคียงกันทั้งแบบประเมิน ฯ ระดับบุคคลและระดับองค์กร ดังนั้นในทุกข้อจึงรวมได้เป็น 1-2 องค์ประกอบเท่านั้น ในการนำไปประยุกต์ควร

นำไปทั้งฉบับและควรปรับให้เข้ากับบริบทของพื้นที่ โดยเฉพาะการยกตัวอย่างหรือการขยายความจากประโยชน์หลักให้เข้าใจเพิ่มมากขึ้น

ข้อคำถามทุกข้อที่ผ่านการประเมินองค์ประกอบเชิงสำรวจแล้ว ได้นำไปทดสอบความเชื่อมั่นแอลฟาของครอนบาค ในแบบประเมิน ฯ ระดับบุคคลและองค์กรมีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.880 และ 0.941 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 0.700 และอยู่ในระดับสูง²⁹ และความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างรายข้อ-รวมมีค่าเกินกว่าเกณฑ์กำหนดไว้ 0.2 ขึ้นไป²⁵ นั้นหมายความว่าหากนำแบบประเมิน ฯ ไปสอบถามในกลุ่มครู ครูสามารถมีความเข้าใจในการตอบที่ใกล้เคียงกัน ไม่คลาดเคลื่อนไปจากเดิมไม่ว่าจะเป็นการทดสอบซ้ำหรือทดสอบในบุคคลเดียวกันแต่ต่างกันที่ระยะเวลา ผลที่ได้ยังคงคล้ายเดิม อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบของแบบประเมิน ฯ ระดับองค์กร พบว่า องค์ประกอบด้านการคุกคามมีค่าความเชื่อมั่นภายใน (Cronbach's alpha) เท่ากับ 0.673 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ 0.70 เล็กน้อย แต่ยังคงอยู่ในระดับที่สามารถยอมรับได้สำหรับการศึกษาพัฒนาเครื่องมือในระยะเริ่มต้น²⁹ โดยองค์ประกอบดังกล่าวประกอบด้วยข้อคำถามเพียง 4 ข้อ ซึ่งจำนวนข้อคำถามที่น้อยอาจส่งผลให้ค่าความเชื่อมั่นมีแนวโน้มต่ำกว่าความเป็นจริงได้อันึ่ง ค่าความสัมพันธ์ระหว่างรายข้อกับคะแนนรวมยังอยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้ (0.291–0.604) แสดงให้เห็นว่าข้อคำถามยังสามารถรวมโครงสร้างเดียวกันได้ทั้งนี้การศึกษาในอนาคตควรพัฒนาและเพิ่ม

จำนวนข้อคำถามในองค์ประกอบด้านการคุกคาม รวมทั้งทดสอบความตรงเชิงโครงสร้างเพิ่มเติมด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อเพิ่มเชื่อมั่นภายในของเครื่องมือให้สูงขึ้น

แบบประเมินทั้งสองรูปแบบมีค่าตามเกณฑ์มาตรฐาน ผลจากการวิเคราะห์ความสอดคล้องพบว่า พบว่า แบบประเมิน ๑ รายบุคคลและองค์กร มีความสอดคล้องกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ดังนั้นแนะนำได้ว่า แบบประเมินทั้งสองชนิดสามารถนำไปประเมินสถานการณ์ความเป็นพิษในสังคมที่ทำงานในสถานที่ทำงานได้ โดยเลือกนำไปประเมินอย่างใดอย่างหนึ่งได้ซึ่งแบบประเมินได้ผลคะแนนความเป็นพิษในสังคมการทำงานที่สอดคล้องกัน

จุดเด่นของการศึกษา เป็นการศึกษาได้นำร่องแบบประเมิน ๑ ครั้งแรกในประเทศไทย และดำเนินการรวบรวมข้อมูลในพื้นที่ 3 จังหวัดเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ทั้งนี้ต้องการให้ครอบคลุมในทุกพื้นที่เพื่อให้กระจายเป็นตัวแทนของประชากรให้ได้มากที่สุด ได้กำหนดสถานที่ตั้งของโรงเรียนเขตเมือง กึ่งเมือง (เขตอำเภอ) และชนบท ครอบคลุมโรงเรียนรัฐบาลและเอกชน รวมถึงกระจายไปในสังกัดของกระทรวงศึกษาธิการและมหาดไทย ซึ่งในปัจจุบันมีโรงเรียนในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพิ่มขึ้น ทั้งนี้วัฒนธรรมของแต่ละสังกัดอาจมีความแตกต่างกัน อีกทั้งกลุ่มตัวอย่างเพียงพอต่อการตอบประเด็นของการวิจัยจำนวน 300 คน ซึ่งได้จากการคำนวณค่าสัดส่วนของการเกิดการกลั่นแกล้งในงานวิจัยที่ผ่านมา และ

ใช้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจมีรายงานระบุว่า ควรสอบถาม 10 คนต่อ 1 ข้อคำถาม ในการศึกษาครั้งนี้มีจำนวนรวม 22 ข้อคำถามจึงต้องใช้มากกว่า 220 ตัวอย่าง ซึ่งถือว่ามีความเหมาะสมของขนาดตัวอย่าง สำหรับจุดพัฒนาและข้อเสนอแนะ ความเป็นพิษในสังคมการทำงานยังเป็นเรื่องที่ปิดบังซ่อนเร้น ผู้ตอบอาจมีความเกรงกลัวในการตอบแบบประเมิน ดังนั้นการนำไปใช้ควรเป็นความลับของกลุ่มตัวอย่างให้ได้มากที่สุด แม้กระทั้งการรวบรวมแบบประเมินด้วยแบบกระดาษอาจเป็นจุดเพ่งเล็งได้ ควรเลือกวิธีการรวบรวมที่ไม่ต้องมีการส่งผ่านมือหรือควรปิดบังตัวผู้ตอบโดยให้ผ่านระบบออนไลน์ นอกจากนี้ หากพิจารณารายการองค์ประกอบพบค่าความเชื่อมั่นภายในของด้านการคุกคามที่มีค่าความเชื่อมั่นต่ำกว่าเกณฑ์เล็กน้อย ข้อเสนอแนะในงานวิจัยควรพิจารณาด้านการคุกคามอาจเพิ่มข้อคำถามและควรทดสอบความตรงและความเที่ยงให้เข้ากับพื้นที่อีกครั้ง ในอนาคตควรวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอาจทำให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น และสามารถนำไปปรับข้อคำถามแบบประเมินให้เหมาะสมกับกลุ่มอาชีพอื่น ๆ

สรุป

การศึกษาแบบประเมิน ๑ ระดับบุคคล และองค์กรมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค้อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 โดยแบบประเมิน ๑ ระดับบุคคล จำนวน 8 ข้อ มีค่า KMO-MSA เท่ากับ 0.880 ค่าทดสอบของ Bartlett's

test มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าไคสแควร์เท่ากับ 1187.642 ค่าความเชื่อมั่นแอลฟาทั้งฉบับเท่ากับ 0.886 และค่าความสัมพันธ์ระหว่างรายข้อ-โดยรวม อยู่ระหว่าง 0.512-0.779 สำหรับแบบประเมิน ๑ ระดับองค์กร จำนวน 14 ข้อ มี KMO-MSA เท่ากับ 0.932 ค่า Bartlett's test มีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าไคสแควร์เท่ากับ 2901.195 ค่าความเชื่อมั่นแอลฟาทั้งฉบับเท่ากับ 0.941 และค่าความสัมพันธ์ระหว่างรายข้อ-โดยรวม อยู่ระหว่าง 0.418-0.848 ทั้งนี้แบบประเมินทั้งสองชนิดมีความสอดคล้องกัน จึงสามารถนำไปประยุกต์สำรวจในกลุ่มบุคลากรทางการศึกษาได้

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณผู้อำนวยการประทีป ศรีรักษา และรองผู้อำนวยการพรพรรณ การุณ ที่ให้ความอนุเคราะห์เวลาและสถานที่ รวมทั้งสนับสนุนให้ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย ขอขอบคุณผู้อำนวยการโรงเรียนในพื้นที่เขตเศรษฐกิจภาคตะวันออกของประเทศไทยที่อนุเคราะห์ให้ผู้วิจัยชี้แจงกับกลุ่มตัวอย่าง และขอขอบคุณบุคลากรทางการศึกษาทุกท่านที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบคำถามด้วยความสมัครใจ

เอกสารอ้างอิง

1. Rasool SF, Maqbool R, Samma M, Zhao Y, Anjum A. Positioning depression as a critical factor in creating a toxic workplace environment for diminishing worker productivity. *Sustainability* 2019; 11(9): 2589.
2. Mao Y, Liu Y, Jiang C, Zhang ID. Why am I ostracized and how would I react? - a review of workplace ostracism research. *Asia Pac J Manag* 2018; 35(3): 745-67.
3. Wang Z, Zaman S, Rasool SF, Zaman Q, Amin A. Exploring the relationships between a toxic workplace environment, workplace stress, and project success with the moderating effect of organizational support: empirical evidence from Pakistan. *Risk Manag Healthc Policy* 2020; 13: 1055-67.
4. Rasool SF, Wang M, Tang M, Saeed A, Iqbal J. How toxic workplace environment effects the employee engagement: the mediating role of organizational support and employee wellbeing. *Int J Environ Res Public Health* 2021; 18(5): 2294.
5. Catherine Scheeler M, Markelz A, Taylor JC, Deshpande DS, Wolfe P. Teacher workplace bullying: how pervasive is the problem? *Teach Educ Spec Educ* 2022; 45(2): 123-40.
6. Sansone RA, Sansone LA. Workplace bullying: a tale of adverse consequences. *Innov Clin Neurosci* 2015; 12(1-2): 32-7.
7. Bernotaite L, Malinauskiene V. Workplace bullying and mental health among teachers in relation to psychosocial job characteristics and burnout. *Int J Occup Med Environ Health* 2017; 30(4): 629-40.
8. Center for Workplace Mental Health, American Psychiatric Association Foundation. Bullying: mental health topics. [online]. Available from: <https://workplacementalhealth.org/mental-health-topics/bullying> [2025 Jan 2].
9. Workplace Bullying Institute. 2024 WBI U.S. workplace bullying survey, the national study. [online]. Available from: <https://workplacebullying.org/2024-wbi-us-survey/> [2025 Jan 2].
10. Anjum A, Ming X, Siddiqi AF, Rasool SF. An empirical study analyzing job productivity in toxic workplace environments. *Int J Environ Res Public Health* 2018; 15(5): 1035.
11. Demaray MK, Summers KH, Jenkins LN, Becker LD. Bullying Participant Behaviors Questionnaire (BPBQ): establishing a reliable and valid measure. *J Sch Violence* 2016; 15(2): 158-88.

12. Ramos-Jiménez A, Esparza del Villar ÓA, Castro-Valles A, Hernández-Torres RP, Murguía-Romero M, Villalobos-Molina R. Systematic validation of a self-administered questionnaire to assess bullying: from elementary school to high school and by sex. *Rev Electron Investig Educ* 2018; 20(1): 26-37.
13. Martínez J, Rodríguez-Hidalgo AJ, Zych I. Bullying and cyberbullying in adolescents from disadvantaged areas: validation of questionnaires; prevalence rates; and relationship to self-esteem, empathy and social skills. *Int J Environ Res Public Health* 2020; 17(17): 6199.
14. Agervold M. Bullying at work: a discussion of definitions and prevalence, based on an empirical study. *Scand J Psychol* 2007; 48(2): 161-72.
15. Mikkelsen E, Einarsen S. Bullying in Danish work-life: prevalence and health correlates. *Eur J Work Organ Psychol* 2001; 10(4): 393-413.
16. Chalamandaris AG, Piette D. School-based anti-bullying interventions: systematic review of the methodology to assess their effectiveness. *Aggress Violent Behav* 2015; 24: 131-74.
17. World Health Organization (WHO). Mental health at work. [online]. Available from: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work> [2025 Jan 2].
18. Eisner DC. Identifying and eliminating the toxic work environment in the clinical setting: a narrative review. *J Health Ethics Administ* 2020; 10(2): 1-14.
19. Awai NS, Ganasegeran K, Abdul-Manaf MR. Prevalence of workplace bullying and its associated factors among workers in a Malaysian public university hospital: a cross-sectional study. *Risk Manag Healthc Policy* 2021; 8:75-85.
20. Shkëmbi F, Melonashi E, Fanaj N. Workplace stress among teachers in Kosovo. *SAGE Open* 2015; 5(4): 1-8
21. Al-Khoury M. The relationship between a toxic workplace environment, workplace stress, and employee development [master's thesis]. Beirut: Lebanese American University; 2022.
22. Wang JCK, Neill JT, Liu WC, Tan OS, Koh C, Ee J. Project work and life skills: psychometric properties of the life effectiveness questionnaire for project work. *Educ Res J* 2008; 23(2): 21-43.
23. Rovinelli RJ, Hambleton RK. On the use of content specialists in the assessment of criterion referenced test item validity. *Dutch J Edu Res* 1977; 2: 49-60.
24. Dziuban CD, Shirkey EC. When is a correlation matrix appropriate for factor analysis? Some decision rules. *Psychol Bull* 1974; 81(6): 358.
25. Garrett HE. Statistics in psychology and education. Bombay: Vakils, Feffer and Simons; 1985.
26. มณีรัตน์ ภาณุรูป, ปานดา อภิรักษ์นภานนท์. การกลั่นแกล้งรังแกในสถานที่ทำงานระหว่างพยาบาล. *วารสารพยาบาล* 2567; 73(2): 61-70.
27. ฉานปัทมะ พลยง, ดวงเดือน ฤทธิเดช, มริสสา กองสมบัติสุข, กิตติพล ไพรสุทธิรัตน์, ขนิษฐา เสมานุสรณ์. การทดสอบแบบประเมินความรอบรู้สุขภาพด้านอาชีวอนามัยของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม. *วารสารความปลอดภัยและสุขภาพ* 2563; 13(2): 140-57.
28. Hongsat T, Polyong CP. Risk factors affecting stress and burnout among teachers: a cross-sectional study from Chonburi, Thailand. *J UOEH* 2024; 46(2): 203-13.
29. Streiner DL. Starting at the beginning: an introduction to coefficient alpha and internal consistency. *J Pers Assess* 2003; 80: 99-103.