

มองพินิจการกลั่นแกล้งกันในโรงเรียนและสถานที่ทำงาน Scrutinize the bullying in Schools and Workplaces

สุธีรา นิมิตรนิวัฒน์¹ (Asst. Prof. Dr. Sutheera Nimitniwat)

เชียง เกาจิต² (Asst. Prof. Dr. Chieng Pawchit)

นักรบ หมีแสน³ (Asst. Prof. Dr. Nukrob Meesan)

วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

College of Education Sciences, Dhurakij Pundit University

Received: February 4, 2022, Revised: March 22, 2022, Accepted: May 5, 2022

บทคัดย่อ

บทความเรื่อง “มองพินิจการกลั่นแกล้งกันในโรงเรียนและสถานที่ทำงาน” มีจุดประสงค์เพื่อนำเสนอภาพรวมและวิเคราะห์เชิงลึกของการกลั่นแกล้งกันในโรงเรียนและสถานที่ทำงาน โดยครอบคลุมถึงประเด็นต่าง ๆ เช่น บทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้องในกระบวนการกลั่นแกล้งกัน บุคลิกภาพที่ต่างกันของผู้กลั่นแกล้งและผู้ถูกกลั่นแกล้ง วิเคราะห์ลักษณะสำคัญของการกลั่นแกล้ง รูปแบบวิธีการและผลที่ตามมา รวมถึงเหตุผลซึ่งเป็นแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง ประเด็นสำคัญที่พบในการมองพินิจการกลั่นแกล้งกันครั้งนี้ คือ บทบาทของบุคคลในกระบวนการกลั่นแกล้งมีการเปลี่ยนแปลงในบริบทใหม่ ผู้กลั่นแกล้งอาจไม่ใช่บุคคลที่แข็งแกร่งกว่าผู้ถูกกลั่นแกล้งในขณะเดียวกันผู้ถูกกลั่นแกล้งอาจไม่ใช่บุคคลที่มีข้อบกพร่องในชีวิต และมีหลายเหตุผลที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง เช่น การเรียนรู้จากตัวแบบ ความต้องการอำนาจ การได้รับสิ่งที่ต้องการ ความอิจฉาริษยา การแก้แค้นเอาคืน และกลุ่มและการกระจายความผิดชอบ

คำสำคัญ : การกลั่นแกล้งกัน การกลั่นแกล้งกันในโรงเรียนและสถานที่ทำงาน เหตุผลของการกลั่นแกล้งกัน

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.

Abstract

The article “Scrutinize the Bullying in Schools and Workplaces” aims to present an overview and profound analysis of bullying in schools and workplaces. It covers people involved in the process of bullying situations, different personalities of the bullies and the bullied, analysis of the major characteristics of bullying, bullying patterns and consequences including reasons which drive the bullying behaviors. The prime findings of this research are the following: 1) The roles of people in the bullying process have been modified in new contexts., 2) The bullies may not be sturdier than the bullied; meanwhile the bullied may not be those people having shortcomings in their lives., and 3) Bullying behaviors are driven by different reasons such as learning from some models, power needs, getting compensation and benefits, envy, revenge, groups and the diffusion of responsibility.

Keywords: bullying, bullying in schools and workplaces, reasons of the bullying

บทนำ

การกลั่นแกล้งกันเป็นปัญหาที่แทรกซึมอยู่ในสังคมทั้งในโรงเรียนและในสถานที่ทำงานมาเป็นเวลานาน ข้อมูลจากเครือข่ายนักกฎหมายเพื่อเด็กและเยาวชนที่ได้ลงสำรวจความคิดเห็นเรื่อง “บูลลี่ กลั่นแกล้ง ความรุนแรงในสถานศึกษา” ในปี 2563 พบว่า กลุ่มเด็กอายุ 10-15 ปี ใน 15 โรงเรียน ร้อยละ 91.79 เคยถูกกลั่นแกล้ง ผลกระทบที่ตามมาคือ ร้อยละ 42.86 คิดจะโต้ตอบเอาคืน ร้อยละ 26.33 มีความเครียด ร้อยละ 18.2 ไม่มีสมาธิกับการเรียน ร้อยละ 15.73 ไม่อยากไปโรงเรียน และร้อยละ 13.4 มีอาการซึมเศร้า (สถาบันวิจัยเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, 2564) และเรื่องราวที่มีการแชร์คลิปกลุ่มนักเรียนหญิงกลั่นแกล้งเพื่อนโดยการสาธยาย ในโรงเรียนมัธยมแห่งหนึ่ง (อมรินทร์ เทเลวิชั่น, 2564) แสดงให้เห็นว่าการกลั่นแกล้งกันยังมีอยู่ในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง สถานการณ์การกลั่นแกล้งกันไม่ได้หมดไปเมื่อบุคคลจบการศึกษาแล้ว แต่ยังปรากฏให้เห็นในบริบทใหม่คือสถานที่ทำงาน โดยรูปแบบการกลั่นแกล้งกันอาจแตกต่างกันไปบ้าง เช่น การใช้คำพูดว่าร้ายเกี่ยวกับรูปร่าง หน้าตา พฤติกรรมการทำงาน การขัดขวางการทำงาน การสร้างความโดดเดี่ยวทางสังคม การโจมตีความเป็นส่วนตัว การคุกคามทางวาจา การเผยแพร่ข่าวลือ และการใช้อำนาจไม่เป็นธรรม (กรมสุขภาพจิต, 2564; พิริยะ กิมาลี, 2563, น. 6; Baillien, & De Witte, 2009, pp. 207-226)

ในสถานการณ์การกลั่นแกล้งกันไม่ว่าที่ใดก็ตามมักมีองค์ประกอบที่คล้ายคลึงกัน ได้แก่ (1) เป็นพฤติกรรมก้าวร้าวที่มีเจตนาทำร้าย ทำให้เจ็บปวด เสียหาย สร้างความรู้สึกไม่สบายใจ (2) เกิดขึ้นซ้ำ ๆ บ่อย ๆ หรือเป็นเวลานาน (3) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ใช้อำนาจอย่างไม่เป็นธรรม ไม่ว่าจะเป็นอำนาจจริงหรืออำนาจแฝง (4) ผู้ถูกกลั่นแกล้งปกป้องตนเองได้ยากหรือไม่สามารถโต้กลับได้ (5) ผู้กลั่นแกล้งอาจมีเพียงคนเดียวหรือหลายคน อาจเป็นคนที่รู้จักหรือคุ้นเคย (Olweus, 1994, p. 1173; Peterson & Rigby, 1999, pp. 481- 492; Greene, 2000, pp. 72-101) ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า การกลั่นแกล้งกันเป็นพฤติกรรมก้าวร้าวที่มีเจตนาทำร้าย ทำลาย ทำให้บาดเจ็บต่อร่างกาย อารมณ์ สังคม จิตใจ ความสัมพันธ์ รวมถึงทรัพย์สิน ด้วยการแสดงพฤติกรรมคุกคาม การกระทำรุนแรงทางร่างกาย วาจา หรือผ่านสื่อออนไลน์รูปแบบต่าง ๆ จุดมุ่งหมายสำคัญ คือ ต้องการให้เกิดผลกระทบต่อร่างกาย อารมณ์ และจิตใจของผู้ถูกกลั่นแกล้ง พยายามสร้างปัญหาที่ทำให้เขารู้สึกอึดอัด กลัว และรู้สึกไม่ปลอดภัย

ในบทความนี้ จึงขอนำเสนอองค์ความรู้จากการพิจารณาการกลั่นแกล้งกันในโรงเรียนและสถานที่ทำงาน โดยกล่าวถึงประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ บทบาทของบุคคลในกระบวนการกลั่นแกล้งกัน บุคลิกลักษณะที่แตกต่างกันของผู้กลั่นแกล้งและผู้ถูกกลั่นแกล้ง การวิเคราะห์ลักษณะสำคัญของการกลั่นแกล้ง รูปแบบการกลั่นแกล้งกันและผลที่ตามมา และเหตุผลและแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมการกลั่นแกล้งกัน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

บทบาทของบุคคลในกระบวนการกลั่นแกล้งกัน

การกลั่นแกล้งกันไม่ใช่เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยลำพัง เป็นพฤติกรรมก้าวร้าวระหว่างผู้กลั่นแกล้งมุ่งตรงสู่ผู้ถูกกลั่นแกล้ง ในหลายเหตุการณ์มีลักษณะเป็นกระบวนการกลุ่ม สังเกตได้จากการติดต่อแพร่ระบาดทางสังคม การควบคุมหรือเข้าขัดขวางพฤติกรรมก้าวร้าวทำได้ยาก มีการกระจายความรับผิดชอบ และมีการเปลี่ยนแปลงการรับรู้ที่มีต่อบุคคลทั้ง 2 ฝ่าย การกลั่นแกล้งกันจัดเป็นปัญหาด้านความสัมพันธ์ที่หมุนวนอยู่ในสังคม จึงมีบุคคลที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์นี้ 4 กลุ่ม ได้แก่ (1) กลุ่มผู้ริเริ่มหรือผู้กลั่นแกล้ง ประกอบด้วย หัวหน้าผู้ลงมือกลั่นแกล้ง ผู้ช่วยหรือผู้ร่วมกลั่นแกล้ง ผู้สนับสนุนหรือผู้เสริมแรง (2) ผู้ถูกกลั่นแกล้ง แบ่งเป็น 2 แบบ คือ ผู้ถูกกลั่นแกล้งแบบยอมจำนน และผู้ถูกกลั่นแกล้งแบบโต้กลับหรือแบบรุก (3) ผู้ปกป้อง เป็นบุคคลที่ไม่ชอบการกลั่นแกล้ง จึงเข้าช่วยเหลือหรือพยายามช่วยเหลือ และ (4) ผู้ชมหรือผู้เห็นเหตุการณ์ เป็นผู้ที่รับรู้ว่ามีสิ่งใดเกิดขึ้น แต่เพิกเฉยเลือกที่จะไม่เกี่ยวข้อง (Olweus, n.d.; Smith, 2016 as cited in Analisah & Indartono, 2018, pp. 239-244) แต่ละบุคคลที่อยู่ในเหตุการณ์การกลั่นแกล้งกันจะแสดงบทบาทแตกต่างกัน ดังนี้

บทบาทของผู้กลั่นแกล้ง

ผู้กลั่นแกล้งมักแสดงพฤติกรรมก้าวร้าวเชิงรุก ได้แก่ การแสดงอำนาจเหนือผู้อื่น คุกคาม ช่มชู้ ปืบบังคับ และครอบครองวัตถุ สิ่งของ ถ้าผู้อื่นไม่ยินยอมก็จะแสดงพฤติกรรมก้าวร้าวแบบโต้กลับ เช่น โกรธ ใช้คำพูดไม่ดี และแสดงการกระทำรุนแรงทางกายหรือวาจาโดยไม่ยั้งคิด โดยพฤติกรรมเหล่านี้มีเป้าหมายเพื่อให้ได้ในสิ่งที่ต้องการ (Olthof & Goossens, 2008, pp. 24-46; Olthof, Goossens, Vermande, Alea, & Van der Meulen, 2011, pp. 339-359) จากงานวิจัยของ Olthof et al. (2011) พบว่า กลุ่มเด็กที่ได้รับบทบาทเป็นผู้กลั่นแกล้งมักแสดงพฤติกรรมขู่เข็ญ ปืบบังคับ รวมถึงแสดงอำนาจเหนือผู้อื่นมากกว่ากลุ่มเด็กที่ได้รับบทบาทอื่น ข้อค้นพบแสดงให้เห็นว่าผู้กลั่นแกล้งมักมีพฤติกรรมชอบแสดงอำนาจเหนือผู้อื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้กลั่นแกล้งเห็นคุณค่าของการมีอำนาจเหนือผู้อื่น เช่น การเป็นที่รู้จัก สามารถสร้างเครือข่าย มีพลังอำนาจ เป็นต้น ขณะเดียวกันก็ต้องการให้สิ่งนี้อยู่กับตนด้วย

บทบาทของผู้ถูกกลั่นแกล้ง

ผู้ถูกกลั่นแกล้งแบ่งเป็น 2 แบบและแสดงพฤติกรรมตอบสนองต่างกัน แบบที่ 1 ผู้ถูกกลั่นแกล้งแบบยอมจำนน เมื่อเขาถูกกลั่นแกล้งมักแสดงความตระหนก วิดกกังวล รู้สึกไม่ปลอดภัย นิ่งเงียบ มีแนวโน้มจะถอยหนี และไม่ใช้ความรุนแรง (Griffin & Gross, 2004, pp. 379-400; Carney & Merrell, 2001, p. 367) ตรงกันข้ามกับ แบบที่ 2 ผู้ถูกกลั่นแกล้งแบบโต้กลับหรือแบบรุก เมื่อเขาถูกกลั่นแกล้งจะแสดงพฤติกรรมก้าวร้าวเชิงรุกและพฤติกรรมก้าวร้าวแบบโต้กลับ (Salimivalli & Nieminen, 2002, pp. 30-44) จึงพบว่า บุคคลกลุ่มนี้มีความวิตกกังวล ไม่ค่อยอยู่นิ่ง อดกลั้นน้อย ก่อกวนผู้อื่น และเลือกแสดงความก้าวร้าวหรือกลั่นแกล้งผู้อื่นต่อไป จากการวิจัยศึกษาระยะยาวพบว่า ผู้ถูกกลั่นแกล้งแบบยอมจำนน และผู้ถูกกลั่นแกล้งแบบโต้กลับหรือแบบรุก มักตกเป็นผู้ถูกกลั่นแกล้งต่อไปอีก แต่ผู้ถูกกลั่นแกล้งแบบยอมจำนนจะมีปัญหาทางการเงิน และปัญหาสังคมสูงกว่าผู้ถูกกลั่นแกล้งแบบโต้กลับหรือแบบ

รูก (Wolke, Copeland, Angold, & Costello, 2013, pp. 1958-1970) ในขณะที่ Olweus (1993, as cited in Griffin & Gross, 2004, pp. 379-400) พบว่า นักเรียนกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้ถูกลั่นแกล้งรายงานว่าเขามีพฤติกรรมกลั่นแกล้งผู้อื่นต่ออีก สอดคล้องกับข้อมูลจากเครือข่ายนักกฎหมายเพื่อเด็กและเยาวชน ในปี 2563 ที่รายงานว่า เด็กที่ถูกกลั่นแกล้ง ร้อยละ 42.86 คิดจะโต้ตอบเอาคืน (สถาบันวิจัยเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, 2564) และ Natvig, Albertson, & Quarnstrom (2001) เสนอแนะว่าผู้ถูกลั่นแกล้งมีความเสี่ยงที่จะเข้าไปพัวพันกับการกลั่นแกล้งผู้อื่นต่อไปเพื่อเป็นการระบายหรือโต้กลับจากที่เขาถูกทำให้เจ็บปวด

บทบาทของผู้เห็นเหตุการณ์

ผู้เห็นเหตุการณ์หรือผู้ชม เป็นบุคคลที่รับรู้ว่าการกลั่นแกล้งกันเกิดขึ้นแล้วและเขาอาจไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับปัญหานั้น เมื่อพบเห็นการกลั่นแกล้งกัน หลายคนรู้สึกผิดที่ไม่เข้าไปช่วยเหลือ วิตกกังวล สับสน กลัวที่จะเป็นเหยื่อรายต่อไป หรืออาจไม่รู้สึกละเลยเพราะไม่รู้จักกัน (Nittle, 2021; Gordon, 2020; Whitson, 2014) บทบาทของผู้เห็นเหตุการณ์มักมี 2 แบบ คือ แบบที่ 1 เป็นผู้เห็นเหตุการณ์หรือผู้ชมเช่นเดิม โดยแสดงอาการไม่รู้ไม่เห็น ไม่ต้องการเกี่ยวข้อง นั่งเฉยเพราะไม่แน่ใจว่าควรพูดหรือทำอะไร หรือคิดว่ามีผู้เห็นเหตุการณ์หลายคน คนอื่นก็อาจจะเข้ามาช่วยเหลือ แบบที่ 2 เป็นผู้เห็นเหตุการณ์หรือผู้ชมที่เปลี่ยนเป็นผู้ปกป้อง เขาจะเข้าไปปกป้องผู้ถูกลั่นแกล้ง เรียกให้คนอื่นมาช่วย และนำเรื่องราวไปแจ้งกับผู้ที่สามารถช่วยเหลือได้ การตัดสินใจเป็นผู้ชมเช่นเดิมหรือเป็นผู้ปกป้องขึ้นอยู่กับหลายองค์ประกอบ ได้แก่ ความคุ้นเคยและมีสายสัมพันธ์อันดีกับผู้ถูกลั่นแกล้ง ความชัดเจนของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ความรู้ ความสามารถหรือคุณสมบัติส่วนตัวของผู้เห็นเหตุการณ์ รวมถึงการแบ่งแยกหรือความมีอคติต่อผู้ถูกลั่นแกล้ง (Sokolov, 2017) ผู้เห็นเหตุการณ์บางคนจะเข้าไปช่วยเหลือโดยตรงทั้งการพยายามหยุดการกลั่นแกล้งหรือปลอบประโลมผู้ถูกลั่นแกล้ง ถ้าเขามีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ถูกลั่นแกล้ง แต่เขาจะไม่ช่วยเหลือหรือแจ้งให้คนอื่นทราบถ้าเขาไม่ชอบผู้ถูกลั่นแกล้ง ขณะเข้าช่วยเหลือผู้เห็นเหตุการณ์จะแสดงพฤติกรรมก้าวร้าวเพิ่มขึ้น ถ้าเขาไม่ชอบผู้ถูกลั่นแกล้ง (Trach & Hymel, 2020, pp. 30-37) Salmivalli, Voeten, & Poskiparta (2011) พบอีกว่า การปกป้องผู้ถูกลั่นแกล้งมีความสัมพันธ์ทางลบกับความถี่ของการกลั่นแกล้ง จึงเห็นได้ว่า การเคลื่อนไหวหรือการนิ่งเฉยของผู้เห็นเหตุการณ์เป็นกุญแจสำคัญในเหตุการณ์การกลั่นแกล้งกัน เพราะการตอบสนองของผู้เห็นเหตุการณ์อาจช่วยยับยั้งหรือเติมเชื้อไฟให้การกลั่นแกล้งกันยังคงอยู่ต่อไป (Menesini & Salmivalli, 2017, p. 249)

บุคลิกลักษณะที่แตกต่างกันของผู้กลั่นแกล้งและผู้ถูกลั่นแกล้ง

ผู้กลั่นแกล้งมักมีลักษณะหนึ่งหรือหลายลักษณะเป็นพื้นฐานที่ทำให้เขากลั่นแกล้งผู้อื่น ได้แก่ ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะมีอำนาจเหนือผู้อื่นหรือบังคับผู้อื่นให้ตกอยู่ใต้อำนาจ สิ่งนี้อาจไม่เกี่ยวข้องกับปัญหาเรื่องการเห็นคุณค่าในตนเองสูงหรือต่ำ (Olweus, n.d.) มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นต่ำ พอใจที่เห็นผู้อื่นเจ็บปวด ชอบท้าทายแสดงความเป็นปฏิกษัย ชอบเกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่ละเมิดกฎระเบียบ ชอบโอ้อวด มีปัญหาการปรับตัว อารมณ์ไม่มั่นคง มีกระบวนการคิดที่สนับสนุนและเชื่อมั่นที่จะใช้ความก้าวร้าว คาดหวังผลบวกจากการแสดงความก้าวร้าว (Toblin, Schwartz, Gorman, & Abou-ezzeddine, 2005, pp. 329-346) ในหลายเหตุการณ์พบว่า ผู้กลั่นแกล้งมีการใช้กลยุทธ์และมีทักษะทางสังคมสูง อาจกล่าวได้ว่า พื้นฐานจิตใจของผู้กลั่นแกล้งคือการรับรู้ว่ามีอำนาจเหนือจุดอ่อนของผู้อื่น จึงเลือกใช้ทุกวิถีทางเพื่อให้ได้สิ่งที่ตนต้องการ รวมถึงการแสดงความก้าวร้าวรูปแบบต่าง ๆ

ในขณะที่ ผู้ถูกกลั่นแกล้งมักมีลักษณะร่วมหลายประการ ได้แก่ ระบาดระว่างตัว อ่อนไหวง่าย ถอนตัว ง่ายเสียบ วิตกกังวล รู้สึกไม่ปลอดภัย ซึมเศร้า เห็นคุณค่าในตนเองต่ำ มีเพื่อนน้อยหรือไม่มีเพื่อน (Cook, Williams, Guerra, Kim, & Sadek, 2010, pp. 65-83) องค์ประกอบอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลมีโอกาสนเป็นผู้ถูกกลั่นแกล้ง ได้แก่ บุคลิกลักษณะ ความพิการ รูปแบบพฤติกรรม ความแข็งแรงหรืออ่อนแอทางร่างกาย ทักษะ ความแตกต่างด้าน เชื้อชาติ เพศสภาพ อายุ และระดับความสามารถ (Menesini & Salmivalli, 2017, pp. 242-246) จะเห็นได้ว่าบาง คนอยู่ในสถานะผู้ถูกกลั่นแกล้งเพราะความอ่อนแอหรือจุดอ่อนจากองค์ประกอบภายในบุคคล แต่บางคนได้รับ ประสพการณ์จากการถูกกลั่นแกล้งซ้ำแล้วซ้ำเล่าจนมีความรู้สึกไม่ปลอดภัย ไม่มีความสุขและซึมเศร้า

วิเคราะห์ลักษณะสำคัญของการกลั่นแกล้งกัน

จากบุคลิกลักษณะของผู้กลั่นแกล้งและผู้ถูกกลั่นแกล้งข้างต้น ทำให้เกิดคำถามว่าบุคคลที่ลงมือกลั่นแกล้งคือ ผู้ที่แข็งแกร่งกว่าผู้ถูกกลั่นแกล้งใช่หรือไม่ และผู้ถูกกลั่นแกล้งเป็นคนที่ไม่สมบูรณ์ในชีวิตจริงหรือไม่

1. ผู้กลั่นแกล้งอาจไม่ได้แข็งแกร่งกว่าผู้ถูกกลั่นแกล้งเสมอไป เพียงแต่เขามีความมุ่งมั่นที่จะควบคุม แสดง อำนาจเหนือผู้อื่น หรือเพื่อประโยชน์อย่างใดอย่างหนึ่งจากผู้ถูกกลั่นแกล้งโดยแสดงพฤติกรรมก้าวร้าว ใช้วิธีการมุ่งร้าย แบบต่าง ๆ ความยึดมั่นในอำนาจ การได้ข่มขู่หรือทำร้ายคนอื่นจะช่วยให้เขารู้สึกดีและสบายใจขึ้น แต่การกระทำ เหล่านี้สะท้อนให้เห็นบุคลิกภาพด้านลบ ได้แก่ การขาดความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ระดับอารมณ์ขึ้น ๆ ลง ๆ ความ ร้อนรน และความคิดร้ายที่จะกำจัดผู้อื่น (Slee & Rigby, 1993, pp. 371-373; Cech, Kvintova, & Cakirpaloglu, 2018, pp. 177-178) จากการวิจัยศึกษาระยะยาวยังพบอีกว่า ผู้กลั่นแกล้งมีโอกาสเสี่ยงสูงที่จะมีปัญหาทาง สุขภาพจิต มีความสัมพันธ์ทางสังคมไม่ดี ติดบุหรี่ เสี่ยงหรือกระทำพฤติกรรมผิดกฎหมาย (Wolke, Copeland, Angold, & Costello, 2013, pp. 1958-1970)

2. ผู้ถูกกลั่นแกล้งไม่ใช่คนที่ขาดความสมบูรณ์ในชีวิตเสมอไป ความจริงก็คือผู้ถูกกลั่นแกล้งอาจเป็นใครก็ได้ ตามความเข้าใจโดยทั่วไป เมื่อบุคคลมีจุดบกพร่องอย่างชัดเจน เช่น ตัวเล็ก รูปร่างผิวดำ มีความสามารถน้อย หวาดกลัวง่าย ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง มีความต้องการพิเศษ หรือสถานะในสังคมต่ำกว่า ย่อมมีโอกาสที่จะถูก กลั่นแกล้งได้ง่าย แต่บุคคลที่มีความสมบูรณ์ในชีวิตก็อาจเป็นเป้าหมายได้ ใน 2 กรณี คือ กรณีที่ 1 เขาเป็นคนที่ แตกต่างหรือขัดขวางไม่ให้ผู้กลั่นแกล้งได้สิ่งที่ต้องการ เรามักพบเห็นบ่อยครั้งเมื่อมีความขัดแย้งในการทำงานร่วมกัน หรือมีการแข่งขันภายในทีม (พิริยะ กิมาลี, 2563, น. 6) บุคคลที่มีการกระทำ คำพูด หรือการแต่งกายแตกต่างจาก ผู้อื่นก็มักจะถูกมองแบบแปลก ๆ หรือวิพากษ์วิจารณ์ กรณีที่ 2 ผู้กลั่นแกล้งจงใจเลือกบุคคลนั้นเป็นเป้าหมาย เห็นได้ จากกรณีคุณนิภาภรณ์ จิตินันการหรือชานี ดารา นักร้องชื่อดัง และ คุณฟ้าใส ปวีณสุดา ดรูอื่น มิสยูนิเวิร์สไทยแลนด์ 2019 ซึ่งเป็นบุคคลที่มีชื่อเสียงหรือเป็นที่ชื่นชอบในสังคมเป็นเหยื่อของการถูกกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ ทั้งที่ไม่ได้รู้จัก ผู้นั้นเป็นส่วนตัว (ภุฉิธร ปริยเมธานันท์, 2563; วรธา เจ, 2565) งานวิจัยของ Ouvrein, Vandebosch, & De backer (2017) แสดงให้เห็นทัศนคติของเด็กผู้หญิงที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการวิจารณ์บุคคลที่มีชื่อเสียงว่า การที่เขา ได้รับข้อความเชิงลบถือเป็นเรื่องปกติ กลุ่มตัวอย่างไม่เชื่อว่าบุคคลเหล่านั้นจะอ่านทุก ๆ ข้อความ สิ่งเหล่านี้อาจไม่ใช่ การกลั่นแกล้งกัน แต่เป็นเรื่องสนุก ๆ ที่ไม่เกิดอันตรายต่อร่างกาย แต่การไม่คำนึงถึงผลกระทบทางลบจากข้อความที่ โจมตีผู้อื่นกลับทำให้ผู้ถูกกลั่นแกล้งตำหนิตนเองและมีอาการซึมเศร้า

เมื่อเป้าหมายของการกลั่นแกล้งเป็นความตั้งใจที่จะทำให้ผู้ถูกกลั่นแกล้งขายหน้า ทำลายชื่อเสียง ทำอันตรายหรือทำให้เจ็บปวดต่อจิตใจและร่างกายของผู้ถูกกลั่นแกล้ง แล้วการกลั่นแกล้งที่ปรากฏในสังคมมีรูปแบบใด และมีความรุนแรงอย่างไร

รูปแบบการกลั่นแกล้งกันและผลที่ตามมา

นักการศึกษาและนักวิจัยหลายคนได้กล่าวถึงรูปแบบการกลั่นแกล้งไว้อย่างหลากหลาย ผู้เขียนขอเสนอ โดยสังเขปดังนี้ (Analisah & Indartono, 2018, p. 323; Baillien & De Witte, 2009, pp. 207-226; Menesini & Salmivalli, 2017, pp. 240-241)

1. การกลั่นแกล้งทางร่างกายและทรัพย์สิน เป็นรูปแบบที่เห็นภาพชัดเจนที่สุด ผู้กลั่นแกล้งจะแสดงพฤติกรรมที่ทำให้ผู้ถูกกลั่นแกล้งเจ็บปวด ได้แก่ ปีบ้งคับทางร่างกาย ผลัก ตี ชกต่อย เตะ ปีบคอ คุกคาม เป็นต้น รวมถึงขโมยหรือทำลายทรัพย์สินของผู้ถูกกลั่นแกล้ง ผู้กลั่นแกล้งที่แข็งแรงกว่าและมีวุฒิภาวะมากกว่าจะมีลักษณะการกลั่นแกล้งหรือโจมตีที่ซับซ้อนกว่าแม้บางครั้งไม่มีเจตนาให้อีกฝ่ายบาดเจ็บรุนแรง

2. การกลั่นแกล้งกันทางวาจา เป็นรูปแบบที่ใช้โดยทั่วไปมากที่สุดทั้งในเพศชายและเพศหญิง พฤติกรรมที่แสดงออก ได้แก่ เรียกชื่อเล่นที่ตรงกับลักษณะทางร่างกาย คำว่า สาปแช่ง โห่ร้องตะเบ็งเสียงใส่ ใช้คำหยาบคาย วิพากษ์วิจารณ์ ใช้คำพูดที่ทำให้ขายหน้า ใช้คำพูดใส่ร้ายเชิงชู้สาว เขียนบัตรสนเท่ห์ ซุบซิบนินทา และข่มขู่ให้หวาดกลัว จะเห็นได้ว่าการกลั่นแกล้งทางวาจากระทำได้ไม่ยากทั้งต่อหน้า ในที่สาธารณะและลับหลังผู้ถูกกลั่นแกล้ง

3. การกลั่นแกล้งกันทางความสัมพันธ์หรือทางสังคม เป็นรูปแบบที่ปกป้องตนเองได้ยากที่สุด เพราะเป็นการแสดงพฤติกรรมทางอ้อม โดยการเพิกเฉย เย็นชา ไล่ออกจากกลุ่ม จงใจกีดกัน และมีอคติ พฤติกรรมที่แสดงออก ได้แก่ จ้องมองด้วยแววตาเชิงกร้าว มองด้วยหางตา ถอนหายใจ ไม่พูดด้วย เดินหนี ดุถูก เยาะเย้ย หัวเราะเยาะ ส่งภาษากายที่หยาบคาย และแพร่ข่าวลือหรือความลับ ตัวอย่างที่พบเห็นโดยทั่วไปในสถานที่ทำงาน ได้แก่ หัวหน้าที่หรือผู้มีอำนาจที่มีทักษะทางสังคมสูงพยายามบั่นทอนความคิดดี ๆ ของผู้ถูกกลั่นแกล้งโดยเชิญชวนคนอื่นให้ต่อต้านเขา ทำให้เขามีภาพลักษณ์ทางลบในสายตาผู้อื่น หรือการกลั่นแกล้งอย่างเปิดเผยโดยตำหนิอย่างรุนแรงในที่สาธารณะเพื่อลดศักดิ์ศรีของผู้ถูกกลั่นแกล้ง และแสดงการไม่ยอมรับหรือคว่ำบาตรผู้ถูกกลั่นแกล้ง

4. การกลั่นแกล้งกันในโลกไซเบอร์ เป็นรูปแบบใหม่ที่กระทำผ่านโลกไซเบอร์หรือโลกออนไลน์ สามารถส่งต่อข้อมูลได้กว้างขวาง รวดเร็วและมีผู้พบเห็นมีจำนวนมาก หากผู้ถูกกลั่นแกล้งได้ยากขณะเดียวกันก็ป้องกันตนเองได้ยากเช่นกัน แรงจูงใจในการกลั่นแกล้งมักทำเพื่อความสนุกสนานหรือเพื่อแก้แค้น พฤติกรรมที่แสดงออก ได้แก่ การปล่อยข่าวลือ ตำหนิหรือใส่ร้ายผู้อื่น การแชร์ข้อมูลหรือภาพที่ไม่เหมาะสมเพื่อทำให้อับอายเสียหาย การใช้เทคโนโลยีติดต่อรูปภาพ การแอบอ้างตัวตนของผู้ถูกกลั่นแกล้งเพื่อใช้สื่อสารกับผู้อื่น นอกจากนี้ยังพบว่า มีการนำความลับที่เป็นข้อมูลส่วนตัวหรือข้อมูลของผู้อื่นไปเปิดเผย และมีการลบหรือการบล็อกบุคคลที่ไม่ชอบออกจากกลุ่มบนสังคมออนไลน์ (พลอยพัชชา แก้ววิเศษ, นันทรัตน์ มาตยาบุญ, ลาวัลย์ สมบูรณ์, และศลิษา โกดีย์, 2564, น. 239)

การกลั่นแกล้งกันเป็นอันตรายทั้งต่อผู้กลั่นแกล้ง ผู้ถูกกลั่นแกล้ง รวมถึงผู้เห็นเหตุการณ์ด้วย เมื่อบุคคลคิดหรือกระทำพฤติกรรมใดซ้ำ ๆ บ่อย ๆ เป็นระยะเวลาหนึ่งจะเป็นการสร้างร่องรอยในสมอง นานวันก็จะกลายเป็นการสร้างนิสัยบางอย่างในบุคคลนั้น (Stoltz, 1997, pp. 79-82) เมื่อผู้กลั่นแกล้งมีความคิดและกระทำการกลั่นแกล้งในรูปแบบต่าง ๆ หลายครั้งในระยะเวลาหนึ่ง จะเป็นเสมือนการสร้างนิสัยชอบกลั่นแกล้ง รวมทั้งเขาจะมีความชำนาญ

กลั่นแกล้งอย่างรวดเร็ว และเป็นการกลั่นแกล้งที่แนบเนียน ในสถานที่ทำงานพบว่าผู้ปฏิบัติงานมักใช้คำพูดใส่ร้ายลับหลัง ทำให้ผู้ถูกกลั่นแกล้งเสียชื่อเสียงมากกว่าการพูดหรือกระทำแบบเผชิญหน้า ขณะเดียวกันก็มีวิธีการแนบเนียนที่จะรวมกลุ่มกับคนอื่น ๆ เพื่อกลั่นแกล้ง (Nittle, 2021) ในสถานศึกษา เด็กที่ชอบกลั่นแกล้งที่โรงเรียนจะมีนิสัยไม่ค่อยเห็นใจผู้อื่นและนินย้านี้ไปใช้กับคนอื่นซึ่งอาจนำไปสู่อาการโรคจิต การกลั่นแกล้งมีผลทางลบต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนเช่นเดียวกับเพิ่มระดับความเครียดให้กับครูผู้สอน (Slee & Rigby, 1993, pp. 371-373; Creemers & Kyriakides, 2012, pp. 88-90) การกลั่นแกล้งกันในโลกไซเบอร์ทำให้ผู้ถูกกลั่นแกล้งมีความเจ็บปวดทางจิตใจ มีปัญหาสุขภาพจิต และทำลายต่อสังคม และสิ่งเหล่านี้ยังส่งผลโดยตรงต่อผู้กลั่นแกล้งและผู้เห็นเหตุการณ์ด้วย นอกจากนี้ การกลั่นแกล้งกันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคิดฆ่าตัวตาย (Bottin, Bottino, Regina, Correia, & Ribeiro, 2015; Limbana, Khan, Eskander, Emamy, & Jahan, 2020)

สำหรับผู้ถูกกลั่นแกล้ง การได้รับประสบการณ์ทางลบอย่างต่อเนื่อง อาจมีคำถามในใจว่าเพราะเหตุใดตนจึงเป็นเป้าหมาย จนกลายเป็นการตำหนิตนเอง ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมและภาพพจน์ที่เขามองตนเอง บั่นทอนการเห็นคุณค่าในตนเอง ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย การปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบ เป็นต้น เหตุของอาการผิดปกติทางสุขภาพจิต และปัญหาอาชญากรรมในสถานที่ทำงาน การกลั่นแกล้งกันเป็นแหล่งที่สร้างความไม่สบายใจ ไม่ปลอดภัย บางครั้งต้องใส่หน้ากากเข้าหากัน มีระดับศีลธรรมต่ำลง ความผูกพันในงานและความพึงพอใจในงานลดลง สถิติไม่มาทำงานหรือการลาออกสูงขึ้น บางคนมีนิสัยการกินที่ผิดปกติ วิตกกังวล เครียด รู้สึกโดดเดี่ยว หลายคนคิดทำร้ายตนเอง คิดฆ่าตัวตาย (พิริยะ กิมาลี, 2563, น. 6; Nittle, 2021) ในสถานศึกษา เด็กที่ถูกกลั่นแกล้งบ่อย ๆ จะเก็บกด เห็นคุณค่าในตนเองต่ำ ขาดทักษะทางสังคม เด็กวัยรุ่นที่ถูกกลั่นแกล้งจะไม่ค่อยมาเรียน มีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนต่ำ มีความรู้สึกอับอาย ร่างกายอ่อนแอ เกิดภาวะซึมเศร้าจนไม่สามารถเข้าร่วมสังคมได้ และมีความคิดฆ่าตัวตาย (ธัญการ ตุดเกื้อ และมาลี สบายยิ่ง, 2560, น. 221; Holt, Vivolo, Polanin, Holland, De Gue, Matjasko, & Reid, 2015, pp. e496–e509)

เหตุผลและแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมการกลั่นแกล้งกัน



ภาพที่ 1 แสดงเหตุผลและแรงผลักดันในการกลั่นแกล้งกัน

จากภาพที่ 1 เหตุผลและแรงผลักดันในการกลั่นแกล้งกัน แสดงให้เห็นถึงแรงขับเบื้องหลัง ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดการกลั่นแกล้งกัน อันประกอบด้วย การเรียนรู้โดยการสังเกตจากตัวแบบ ความต้องการอำนาจ ซึ่งผู้กลั่นแกล้งต้องการมีอำนาจเหนือผู้อื่น การได้รับสิ่งที่ต้องการ ไม่ว่าจะเป็นทรัพย์สิน สิ่งของ ชื่อเสียง หรือผลประโยชน์ ความอิจฉาริษยา เป็นความรู้สึกที่ไม่ต้องการให้ผู้อื่นดีกว่าตน การแก้แค้นเอาคืน โดยสร้างความเจ็บปวดให้ผู้อื่นต่อไปอีก และการยอมรับจากกลุ่มและการกระจายความรับผิดชอบ (สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2536, น. 172; Bandura, 1986, p. 47; Baillien, & DE Witte, 2009, pp. 207-226; Fodor, 2009, pp. 426-440; Gordon, 2021; Grille, n.d.; Menesini & Salmivalli, 2017, pp. 240-253; Nittle, 2021; Sockolov, 2017; Salmivalli, Voeten, & Poskiparta, 2011, pp. 668-676)

การกลั่นแกล้งกันอาจเกิดจากสาเหตุเดียวหรือหลายสาเหตุร่วมกัน โดยวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. การเรียนรู้ การกลั่นแกล้งเป็นพฤติกรรมก้าวร้าว ตามทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) บุคคลเรียนรู้ผ่านการสังเกตจากตัวแบบ (Bandura, 1986, p.47) หากตัวแบบแสดงพฤติกรรมกลั่นแกล้ง บุคคลจะได้รับความคิดและเรียนรู้รูปแบบการกลั่นแกล้งไปด้วย จึงไม่น่าแปลกใจที่ผู้ปกครองที่มีกลโกงบุทรหลานทางร่างกายหรือใช้ภาษาเหยียดหยามจะกลายเป็นตัวแบบของการกลั่นแกล้งโดยไม่ตั้งใจ พี่น้องร่วมสายโลหิต สื่อที่มีเนื้อหารุนแรง เพื่อนร่วมงาน เพื่อน และครูที่โรงเรียน ก็เป็นตัวแบบของการกลั่นแกล้งได้เช่นกัน ดังนั้น บุคคลที่อยู่ในครอบครัวที่ผู้ปกครองกลั่นแกล้งผู้อื่น เพื่อให้ได้สิ่งที่ต้องการหรือเมื่อจัดการกับความขัดแย้ง เขาก็จะเรียนรู้ว่าทำอย่างไรจึงจะได้สิ่งที่ต้องการหรือจัดการกับคนที่ไม่เห็นด้วยกับตนอย่างไร Vissing, Straus, Gelles, & Harrop (1991) พบว่า เด็กที่ได้รับประสบการณ์ความก้าวร้าวทางวาจาที่บ้าน การสาปแช่งหรือการดูถูก มีพฤติกรรมเหลวไหลไม่รับผิดชอบในระดับสูงและแสดงความก้าวร้าวขณะมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น สำหรับตัวแบบที่บุคคลมักเลียนแบบจะเป็นตัวแบบที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับเขา หากตัวแบบแสดงพฤติกรรมโจมตีผู้อื่นแล้วได้สิ่งที่ต้องการ เขาก็จะเลียนแบบกระทำตามบ้าง หากการแสดงพฤติกรรมก้าวร้าวกลั่นแกล้งเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความเป็นธรรม ยอมรับได้ ผู้มีอำนาจเห็นด้วย เขาก็พร้อมจะปรับความคิดและรับเอาทัศนคติที่ดีต่อความรุนแรงมาใช้ รวมทั้งเชื่อว่าการลงโทษรุนแรงเป็นสิ่งที่สมควรได้รับ (Grille, n.d.) แสดงให้เห็นว่าบุคคลเหล่านี้อาจเข้าช่วยผู้กลั่นแกล้ง หรือผู้ถูกกลั่นแกล้งแบบได้กลับ

2. ความต้องการอำนาจ ในทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Theory of Needs) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motivation) เป็นความต้องการที่จะมีอิทธิพล ควบคุม หรือมีอำนาจเหนือผู้อื่น บุคคลจึงมักแสดงพฤติกรรมบีบบังคับ กระตือรือร้นที่จะใช้อำนาจเข้าควบคุมผู้อื่นให้กระทำตามความต้องการของตน ชอบโอ้อวด มีความปรารถนาอย่างมากให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญ ต้อนรับ ชื่นชม (Fodor, 2009, pp. 426-440) อำนาจของผู้กลั่นแกล้งอาจได้มาจากมีร่างกายแข็งแรง มีสถานะทางสังคมและเศรษฐกิจดี หรือล่วงรู้ปัญหาหรือจุดอ่อนของผู้อื่น ผู้กลั่นแกล้งจะใช้ข้อมูลเหล่านี้เพื่อทำร้ายผู้ถูกกลั่นแกล้ง (Menesini & Salmivalli, 2017, p. 241) โดยปกติ หากผู้มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูงไม่ใช่ผู้กลั่นแกล้ง ย่อมเป็นผู้นำที่แข็งแกร่งที่จะนำทีมงานสู่ความสำเร็จได้ แต่ถ้าปรากฏในผู้กลั่นแกล้งที่มีตำแหน่งทางสังคมสูง มีวาจาเหยียดหยาม มีอิทธิพลมาก หรือบุคคลที่เชื่อว่าสถานะของตนสามารถกลั่นแกล้งคนที่อยู่ระดับต่ำกว่าได้ ความต้องการมีอำนาจเหนือผู้อื่นอาจทำให้เกิดการใช้อำนาจอย่างไม่เป็นธรรม การกลั่นแกล้งในที่ทำงานจึงมักอยู่ในขอบเขตและดำเนินการภายใต้กฎระเบียบ หรือนโยบายขององค์กรทั้งในรูปแบบที่มองเห็นชัดเจนและรูปแบบที่คลุมเครือ เช่น การเปลี่ยนแปลงโยกย้ายหน้าที่ที่เคยปฏิบัติ มอบหมายให้ผู้ถูกกลั่นแกล้งทำงาน

หนักเกินไปหรือน้อยเกินไปหรือไม่ทำงานเลย เป็นต้น มองอีกมุมหนึ่งผู้กลั่นแกล้งอาจมีความรู้สึกลึก ๆ ว่าตนขาดอำนาจ ไม่มั่นคง ไม่มีความสำคัญ (Nittle, 2021) เด็กที่ต้องการควบคุมหรือมีอำนาจมักกลั่นแกล้งผู้อื่นเพราะรู้สึกว่าตนไม่มีอำนาจใด ๆ ในชีวิต วิธีการหนึ่งที่จะแสดงว่ามีอำนาจก็คือการกลั่นแกล้งโดยเลือกคนที่มึนตึ๋นหรืออ่อนแอกว่าเป็นเป้าหมาย (Gordon, 2021) บางคนรู้สึกโดดเดี่ยว ไม่มีผู้เห็นความสำคัญ จึงปฏิบัติตนเป็นคนพาลชอบกลั่นแกล้งผู้อื่น เพื่อให้ได้รับความสนใจและแสดงอำนาจ หัวหน้างานบางคนกลั่นแกล้งลูกน้อง เพื่อเบี่ยงเบนความสนใจที่ตนเองไม่มีความสามารถ เช่น การไม่ให้เครดิตกับงานของผู้ถูกกลั่นแกล้ง กำหนดวันส่งงานที่ไม่สามารถทำได้ ไม่ให้เข้าประชุมนัดสำคัญ เป็นต้น (Gordon, 2020) เมื่อได้ควบคุมและข่มขู่คนอื่นก็จะช่วยให้เขารู้สึกดีขึ้นเหมือนการปลอมใจตนเอง

3. การได้รับสิ่งที่ต้องการ มนุษย์มีความต้องการหลากหลาย บางคนต้องการเงินทอง สิ่งของ ทรัพย์สิน ความนิยมชมชอบ ความสนใจ อำนาจ หรือผลประโยชน์ เมื่อผู้กลั่นแกล้งต้องการสิ่งเหล่านี้ย่อมหาวิธีการกลั่นแกล้งรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ตนสมปรารถนา หากการกระทำใดได้ผลลัพธ์ที่ดี เขาก็พร้อมที่จะกระทำสิ่งนั้นต่อไปหรือเพิ่มความถี่ ความรุนแรงอีก เพราะผลลัพธ์ที่ดีกลายเป็นการเสริมแรงบวก (สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2536, น. 172) ให้พฤติกรรมกลั่นแกล้งดำเนินต่อไป ในสถานศึกษา การกลั่นแกล้งกันอาจแสดงถึงสถานะทางสังคมเพราะทำให้เป็นที่รู้จักมากขึ้น มีอิทธิพลขึ้น สามารถสร้างกฎเกณฑ์บางอย่างได้ ผู้กลั่นแกล้งบางคนกลายเป็นที่นิยมเพราะทำให้เพื่อนรู้สึกสนุก บางคนพยายามเลื่อนระดับทางสังคมให้สูงขึ้นโดยใช้การกลั่นแกล้งรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ได้รับความสนใจหรือทำลายสถานะทางสังคมของผู้ถูกกลั่นแกล้ง (Gordon, 2021) ในสถานที่ทำงาน การกลั่นแกล้งผู้ปฏิบัติงานสามารถหยุดยั้งไม่ให้พนักงานถามถึงการตัดสินใจบางเรื่องได้ (Nittle, 2021) หรือแม้กระทั่งผู้ปฏิบัติงานบางคนก็มีความก้าวหน้าที่ในหน้าที่การทำงานด้วยการกลั่นแกล้งผู้อื่น จะเห็นได้ว่าผู้กลั่นแกล้งเป็นผู้ที่ขาดความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เขาไม่เพียงรู้สึกสบายใจกับสิ่งที่ต้องการ แต่ยังรับรู้ถึงพลังอำนาจในการกลั่นแกล้งครั้งต่อไปด้วย

4. ความอิจฉาริษยา หลายกรณีของการกลั่นแกล้งเกิดจากผู้กลั่นแกล้งเชื่อมั่นว่า สิ่งที่ตนเองกระทำหรือคิดดีที่สุด เมื่อมีผู้โต้แย้งก็จะเปลี่ยนเป็นความโกรธ หรืออาจมาจากมีความรู้สึกอิจฉาริษยา ไม่ต้องการให้ผู้อื่นดีกว่าตน ในสถานที่ทำงาน ผู้ร่วมงานอาจรู้สึกอิจฉาที่ผลงานของคนอื่นดีกว่าหรือโดดเด่นกว่าตน ความสามารถหรือความสำเร็จถูกนำไปเปรียบเทียบกับผู้อื่นจึงทำให้รู้สึกว่าคุณค่าตนไม่ปลอดภัย ไม่มั่นใจในความสามารถของตนเอง เป้าหมายการกลั่นแกล้งจึงมุ่งตรงไปที่การลดการเห็นคุณค่าในตนเองของผู้ถูกกลั่นแกล้ง กดให้เขาด้อยกว่าตน ไม่ว่าจะเกี่ยวกับการดำรงชีวิตหรือการทำงาน เราจึงพบเห็นเสมอว่า บุคคลที่มีผลงานดีที่ได้รับผลย้อนกลับทางบวกหรือได้รับความใส่ใจจากผู้อื่นกลายเป็นผู้ถูกกลั่นแกล้ง ตัวอย่างเช่น การลดคุณค่าของงานและไม่ให้ความสำคัญกับความพยายามของผู้ถูกกลั่นแกล้ง การตั้งรังเอกลสารไว้หรือพิจารณาล่าช้า สร้างกลุ่มต่อต้าน สร้างข้อสังเกตเกี่ยวกับจุดบกพร่องของผู้ถูกกลั่นแกล้ง หลีกเลี่ยงหรือกำหนดให้มีผู้ถูกกลั่นแกล้งในการทำงาน รวมถึงเผยแพร่เรื่องของผู้ถูกกลั่นแกล้งโดยมีเจตนาร้าย (Baillien, & DE Witte, 2009, pp. 207-226)

5. การแก้แค้นเอาคืน บุคคลที่เคยถูกกลั่นแกล้งแบบโต้กลับ อาจมองหาหนทางที่จะแก้แค้นหรือโต้กลับ เพราะเคยถูกกลั่นแกล้งมาก่อน เมื่อถูกกลั่นแกล้งจะเกิดความเจ็บปวดจากความรู้สึกไม่ปลอดภัย วิธีการหนึ่งที่บุคคลเลือกใช้ คือ การลดความรู้สึกเจ็บปวดโดยไปสร้างความเจ็บปวดให้ผู้อื่นต่อ กระบวนการลดความรู้สึกเป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้แสดงความรุนแรงออกมา เพราะความเจ็บปวดและความรู้สึกเจ็บใจไม่ว่ามากหรือน้อย ยังคงถูกเก็บกดอยู่ ความโกรธอาจทำให้เขาหันไปกลั่นแกล้งผู้อื่นที่อ่อนแอกว่าด้วยการสร้างความกลัว (Grille, n.d.) และเมื่อผู้กลั่นแกล้ง

ได้กระทำแล้วจะรู้สึกผ่อนคลาย ปลดปล่อยจากประสบการณ์เลวร้ายที่เคยได้รับมา สำหรับผู้ถูกกลั่นแกล้งแบบโต้กลับ อาจมีความเชื่อว่า การกลั่นแกล้งผู้อื่นต่อไปจะเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันจากการถูกกลั่นแกล้งอีก (Gordon, 2021; Ditch The Label, 2021)

6. กลุ่มและการกระจายความรับผิดชอบ การกลั่นแกล้งกันเป็นปรากฏการณ์ของกลุ่มคน การรวมตัวของบุคคลเป็นสาเหตุที่สนับสนุนการกลั่นแกล้งกัน ใน 2 ลักษณะ คือ ลักษณะที่ 1 กลุ่มบุคคลที่รวมตัวกันมีจุดประสงค์เหมือนกัน มีความลำเอียงและทัศนคติคล้ายกัน มีความไม่พอใจ เจ็บใจหรือมีความปรารถนาที่จะสนุกบนความเดือดร้อนของผู้อื่น พฤติกรรมการกลั่นแกล้งที่แสดงออกโดยกลุ่มคนจะมีการกระจายความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้น ด้วยเหตุนี้ผู้กลั่นแกล้งจะมีความระมัดระวังตัวน้อย ไม่ค่อยควบคุมระดับความรุนแรง เพราะรู้สึกรู้ว่ามีความคลุมเครือในการระบุตัวตนผู้กระทำและเป็นการกระจายความรับผิดชอบไม่ใช่การรับผิดชอบส่วนบุคคล (Sokolov, 2017) อาจกล่าวได้ว่า การกลั่นแกล้งที่กระทำโดยกลุ่มบุคคลทำให้ผู้กลั่นแกล้งรู้สึกว่ามีส่วนรับผิดชอบน้อยต่อผลที่เกิดขึ้น ในสถานที่ทำงาน ผู้ปฏิบัติงานบางคนมีเจตนากระทำพฤติกรรมที่ไม่ถูกต้อง แต่เพื่อให้ตนเองมีส่วนรับผิดชอบน้อยหรือไม่ต้องรับผิดชอบก็มักบอกกับผู้อื่นว่าต้องปฏิบัติตามคำสั่ง ลักษณะที่ 2 กลุ่มบุคคลทำให้เกิดแรงกดดันภายในกลุ่ม ผู้กลั่นแกล้งอาจต้องการเพียงให้เพื่อนยอมรับเข้ากับกลุ่มได้โดยไม่มีนัยชอบกลั่นแกล้ง แต่ก็ได้ไม่ได้คำนึงถึงผลที่ตามมา ดังนั้น เขาจะกลั่นแกล้งผู้อื่นเมื่อไปกับกลุ่มเพื่อน นอกจากนี้ การเป็นผู้ร่วมเหตุการณ์และได้เข้าเป็นพวกเดียวกับผู้กลั่นแกล้ง ยังทำให้เขาไม่ต้องการกลัวว่าจะเป็นเหยื่อรายต่อไปด้วย ในขณะเดียวกัน ปฏิกริยาของเพื่อนจะเป็นข้อมูลย้อนกลับโดยตรงต่อผู้ถูกกลั่นแกล้ง ทำให้การกลั่นแกล้งยังคงดำเนินไป ความถี่ของการกลั่นแกล้งกันจะสูงขึ้นในสถานที่ที่มีการเสริมแรงพฤติกรรมการกลั่นแกล้งและไม่ค่อยปกป้องผู้ถูกกลั่นแกล้ง (Salmivalli, Voeten, & Poskiparta, 2011, pp. 668–676) อาจกล่าวได้ว่า การกลั่นแกล้งกันเป็นเหมือนการให้รางวัลทางสังคม

บทสรุป

การกลั่นแกล้งกันเป็นพฤติกรรมทางลบที่มีเจตนาทำให้เกิดบาดเจ็บทางอารมณ์ ความรู้สึกหรือทางร่างกายของผู้ถูกกลั่นแกล้งอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลาหนึ่ง โดยผู้ถูกกลั่นแกล้งปกป้องตนเองได้ยาก การกลั่นแกล้งกันอาจมีเพียงผู้กลั่นแกล้งและผู้ถูกกลั่นแกล้งเท่านั้น หรืออาจมีผู้เห็นเหตุการณ์และมีผู้ปกป้องช่วยเหลือร่วมอยู่ด้วย แต่ละบุคคลจะมีบทบาทแตกต่างกัน บทบาทเหล่านี้ไม่คงที่แน่นอนในบริบทใหม่ โดยทั่วไป ผู้กลั่นแกล้งมักมีแรงจูงใจบางอย่างเป็นตัวผลักดันพฤติกรรมก้าวร้าวต่อผู้อื่น ในขณะที่ผู้ถูกกลั่นแกล้งจะเป็นใครก็ได้ ไม่ว่าเขาจะมีความสมบูรณ์หรือมีข้อบกพร่องในชีวิต ขอเพียงผู้กลั่นแกล้งพบจุดอ่อนและสบโอกาสก็จะกลั่นแกล้งผู้นั้นทันที รูปแบบการกลั่นแกล้งอาจเป็นสิ่งที่มองเห็นชัดเจน เช่น การทำร้ายร่างกาย ทำลายทรัพย์สิน และการใช้วาจาที่สร้างความเจ็บปวดเสียหาย หรือการกลั่นแกล้งแบบคลุมเครือที่เป็นการทำร้ายโดยทางอ้อมเชิงความสัมพันธ์ รวมถึงการใช้โลกโซเชียลเป็นเครื่องมือทำลายผู้ถูกกลั่นแกล้ง สำหรับมูลเหตุและแรงผลักดันที่กระตุ้นให้เกิดการกลั่นแกล้งกันมาจากการเรียนรู้จากตัวแบบ ความต้องการอำนาจ การได้รับสิ่งที่ต้องการ ความอิจฉาริษยา การแก้แค้นเอาคืน รวมถึงกลุ่มและการกระจายความรับผิดชอบ

เอกสารอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต. (19 กุมภาพันธ์ 2564). บูลลี่ (Bully) คืออะไร มีกี่ประเภท วิธีที่จะรับมือจากการโดนบูลลี่. ค้นคืนจาก <https://www.dmh.go.th/news-dmh/view.asp?id=30612>.
- ฉันทกร ตุดเกื้อ, และมาลี สบายยิ่ง. (2560). รูปแบบ ผลกระทบ และวิธีการจัดการเมื่อถูกรังแกบนโลกไซเบอร์ ของนักศึกษาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคใต้ของประเทศไทย. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา*, 9(2), 220-236.
- พิริยะ กิมาลี. (2563). การศึกษาสาเหตุและผลกระทบเชิงลึกของการตกเป็นเหยื่อการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ในที่ทำงาน. *วารสารระบบสารสนเทศด้านธุรกิจ (JISB)*, 6(2), 6-19.
- พลอยพัชรา แก้ววิเศษ, นันทรัตน์ มาตยาบุญ, ลาวัลย์ สมบูรณ์, และศลิษา โกดีย์. (2564). พฤติกรรมข่มเหงรังแกบนโลกไซเบอร์และปัจจัยที่เกี่ยวข้องของนักเรียนมัธยมในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 6(5), 239-253.
- ภูริฉัตร ปรียมะธานันท์. (14 สิงหาคม 2563). ถูกบูลลี่ “ซานิ-หน้าหนอน” จนเคยคิดสั้น!! เผยมุมมืดเหตุผลที่คนวิจารณ์ “เสพติดศัลยกรรม”. *ผู้จัดการออนไลน์*, ค้นคืนจาก <https://mgronline.com/live/detail/9630000083396>.
- วรธรา, เจ. (11 กุมภาพันธ์ 2565). ‘ฟ้าใส’ รับเคยถูกบูลลี่หนักจนเกือบซึมเศร้า ไม่อยากให้ใครต้องเจอแบบตน. *เดอะ ไทเกอร์ นิวส์*, ค้นคืนจาก <https://thethaiger.com/th/news/528832/>.
- สถาบันวิจัยเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (วสศ.). (10 มีนาคม 2564). เพราะการ ‘บูลลี่’ ไม่ใช่แค่เรื่องเด็ก ๆ. ค้นคืนจาก <https://research.eef.or.th/bullying-in-thailand/>.
- สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. (2536). *ทฤษฎีและเทคนิคการปรับพฤติกรรม*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อมรินทร์ เทเลวิชั่น. (19 มีนาคม 2564). โผล่อีก! คลิป นร.หญิงโรงเรียนดัง สาตน้ำ บูลลี่ เพื่อนตั้งแต่ ม.1 เผยครูให้ปิดข่าว. *อมรินทร์ทีวี*, ค้นคืนจาก <https://www.amarintv.com/news/detail/71493>.
- Analisah, C. D. C., & Indartono, S. (2018). Ecological Theory: Preventing Student Bullying To Promote Culture of Peace. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 323, 239-244.
- Baillien, E., & De Witte, H. (2009). The Relationship between the occurrence of conflicts in the work unit, the conflict management styles in the work unit and workplace bullying. *Psychologica Belgica*, 49(4), 207-226.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice –Hall.
- Bottin, S. M. B., Bottino, C. M. C., Regina, C. G., Correia, A. V. L., & Ribeiro, W. S. (2015). Cyberbullying and adolescent mental health: systematic review. *Cadernos de Saude Publica*, 31, 463-475. DOI: 10.1590/0102-311x00036114.

- Carney, A. G., & Merrell, K. W. (2001). Bullying in schools: Perspective on understanding and preventing an international problem. *School Psychology International*, 22(3), 364-382.
- Cech, T., Kvintova, J., Cakirpaloglu, S. D. (2018). Causes of bullying in the workplace among primary school teachers of your paper. *Global Journal of Guidance and Counseling in Schools Current Perspectives*, 8(3), 173-181.
- Cook, C., Williams, K. R., Guerra, N. G., Kim, T., & Sadek, S. (2010). Predictors of bullying and victimization in childhood and adolescence: A meta-analytic investigation. *School Psychology Quarterly*, 25, 65-83.
- Creemers, B. P. M., & Kyriakides, L. (2012). *Improving Quality in Education*. NY: Routledge.
- Ditch The Label. (2021). Why do people bully? The Scientific Reasons. [cited 2021 Oct 14]. Retrieved from <https://www.ditchthelabel.org/why-do-people-bully/>.
- Fodor, E. M. (2009). Power motivation. In Leary, M. R., & Hoyle, R. H. (Eds.), *Handbook of individual differences in social behavior*. New York: The Guilford Press.
- Gordon, S. (2020). 8 Facts About Bullying Everyone Should Know. [cited 2021 Oct 20]. Retrieved from: <https://www.verywellfamily.com/facts-about-bullying-everyone-should-know-460492>.
- Gordon, S. (2021). 8 Reasons Why Teens Bully Others. [cited 2021 Oct 20]. Retrieved from: <https://www.verywellfamily.com/reasons-why-teens-bully-others-460532>.
- Greene, M. B. (2000). Bullying and harassment in schools. In Moser, R. S., & Frantz, C. E. (Eds.), *Shocking violence: Youth perpetrators and victims—A multidisciplinary perspective*. Charles C Thomas.
- Griffin, R. S., & Gross, A. M. (2004). Childhood bullying: Current empirical findings and future directions for research. *Aggression and Violent Behavior*, 9(4), 379-400. DOI: [org/10.1016/S1359-1789\(03\)00033-8](https://doi.org/10.1016/S1359-1789(03)00033-8).
- Grille, R. (n.d.). Natural Born Bullies. [cited 2021 Feb 4]. Retrieved from: https://www.naturalchild.org/articles/robin_grille/natural_born_bullies.html.
- Holt, M. K., Vivolo, K. A. M., Polanin, J. R., Holland, K. M., De Gue, S., Matjasko, J. L., & Reid, G. (2015). Bullying and suicidal ideation and behaviors: A meta-analysis. *Pediatrics*, 135, e496-e509.
- Limbana, T., Khan, F., Eskander, N., Emamy, M., & Jahan, N. (2020). The Association of Bullying and Suicidality: Does it Affect the Pediatric Population?. *Cureus*, 12(8), e9691. DOI: [10.7759/cureus.9691](https://doi.org/10.7759/cureus.9691).

- Menesini, E., Salmivalli, C. (2017). Bullying in schools: the state of knowledge and effective interventions. *Psychology Health and Medicine*, 22(1), 240-253. DOI: 10.1080/13548506.2017.1279740.
- Natvig, G. K., Albertson, G. & Quarnstrom, U. (2001). School-related stress experience as a risk factor for bullying behavior. *Journal of Youth and Adolescence*, 30(5), 561-575.
- Nittle, N. (2021). Why Do People Bully? [cited 2021 Oct 2]. Retrieved from: <https://www.verywellmind.com/why-do-people-bully-5187244>.
- Olthof, T., & Goossens, F. A. (2008). Bullying and the need to belong: Early adolescents' bullying related behavior and the acceptance they desire and receive from particular classmates. *Social Development*, 17, 24-46.
- Olthof, Goossens, F. A., Vermande, M. M., Aleva, E. A., & Van der Meulen, M. (2011). Bullying as strategic behavior: Relations with desired and acquired dominance in the peer group. *Journal of School Psychology*, 49, 339-359.
- Olweus, D. A. (1994). Annotation: Bullying at school: Basic facts and effects of a school based intervention program. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 35(7), 1171-1190.
- Olweus, (n.d.). Bullying in Schools: Facts and Intervention. [cited 2021 Sep 9]. Retrieved from: https://www.researchgate.net/publication/228654357_Bullying_in_Schools_facts_and_intervention.
- Ouvrein, G., Vandebosch, H., De backer, C. J. (2017). Celebrity critiquing: hot or not? Teen girls' attitudes on and responses to the practice of negative celebrity critiquing. *Celebrity Studies*, 8(3), 461-476.
- Peterson, L., & Rigby, K. (1999). Countering bullying at an Australian secondary school with students as helpers. *Journal of Adolescence*, 22, 481-492.
- Salimivalli, C., & Nieminen, E. (2002). Proactive and reactive aggression among school bullies, victims, and bully-victims. *Aggressive Behavior*, 28, 30-44.
- Salimivalli, Voeten, M., & Poskiparta, E. (2011). Bystanders matter: Associations between reinforcing, defending, and the frequency of bullying behavior in classrooms. *Journal of Clinical Child & Adolescent Psychology*, 40, 668-676.
- Slee, P.T., & Rigby, K. (1993). The relationship of Eysenck's personality factors and self-esteem to bully-victim behaviour in Australian schoolboys. *Personality and Individual Differences*, 14(2), 371-373.
- Sockolov, E. (2017). Diffusion of Responsibility-Definition and example. [cited 2022 Jan 5]. Retrieved from: <https://onemindtherapy.com/social-psychology/diffusion-of-responsibility/>.
- Stoltz, P. G. (1997). *Adversity Quotient Turning Obstacles into Opportunity*. NY: John Wiley & Sons.

- Toblin, R. L., Schwartz, D., Gorman, A. H., & Abou-ezzeddine, T. (2005). Social-cognitive and behavioral attributes of aggressive victims of bullying. *Journal of Applied Developmental Psychology, 26*, 329–346.
- Trach, J., & Hymel, S. (2020). Bystanders' affect toward bully and victim as predictors of helping and non-helping behavior. *Scand J Psychol, 61*(1), 30-37. DOI: 10.1111/sjop.12516.
- Vissing, Y. M., Straus, M. A., Gelles, R. J., & Harrop, J. W. (1991). Verbal aggression by parents and psychosocial problems of children. *Child Abuse and Neglect, 15*(3), 223-238.
- Whitson, S. (2014). 6 Reasons Why Bystanders Choose Not to Intervene to Stop Bullying. [cited 2022 Jan 5]. Retrieved from: https://www.huffpost.com/entry/six-reasons-why-bystander_b_4295181.
- Wolke, D., Copeland, W. E., Angold, A., & Costello, E. J. (2013). Impact of Bullying in Childhood on Adult Health, Wealth, Crime and Social Outcomes. *Psychol Sci, 24*(10), 1958–1970. DOI: 10.1177/0956797613481608.