

สภาวะบ้างาน : สาเหตุ ผลกระทบ และแนวทางการแก้ไข

WORKAHOLIC : ANTECEDENTS, CONSEQUENCES AND RESOLUTIONS

ภาณุวัฒน์ กลับศรีอ่อน¹

บทคัดย่อ

สภาวะบ้างานเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่มีการศึกษากันอย่างแพร่หลายในยุคปัจจุบันที่องค์กรมีการแข่งขันทางธุรกิจอย่างสูง บุคคลล้วนทำงานหนักเพื่อให้งานของตนและองค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ส่งผลให้ละเลยมิติด้านอื่นๆ ในชีวิตไป ไม่ว่าจะเป็นเวลาพักผ่อน ครอบครัว กีฬา สันทนาการต่างๆ เมื่อบุคคลทำงานหนักเป็นระยะเวลาดำเนินเนื่องและยาวนานทำให้เกิดปัญหาอื่นๆ ตามมา ไม่ว่าจะเป็นผลการปฏิบัติที่ต่ำกว่ามาตรฐาน สุขภาพกายและใจที่ตกต่ำ ปัญหาครอบครัวที่อาจเกิดขึ้นจากการที่บุคคลละเลย องค์กรในฐานะนายจ้างมีส่วนช่วยป้องกันและบรรเทาไม่ให้บุคคลต้องประสบกับสภาวะบ้างาน ซึ่งจะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคคล และส่งเสริมให้ผลการปฏิบัติงานขององค์กรเติบโตต่อไป

คำสำคัญ: สภาวะบ้างาน คุณลักษณะของสภาวะบ้างาน

Abstract

Workaholic is one of the most important factors that has been studied widely in today's highly competitive business environment. People are working hard to keep their job success and achieve organizational goals, consequently, ignoring the other dimension of life, whether holiday or vacation, family, sports or leisure activities. When people work hard for a long period of continuity causes other problems, not only performing that lower than the standard but also declining mental and physical health, family problems that may occur due to the negligence. Organizations as an employer can prevent and relieve persons who suffer from workaholic. Organization's support will, therefore, enhance the quality of individuals' life and encourage the performance of the organization to continue to grow.

Keywords : Workaholic, Characteristic of workaholic

¹ อาจารย์ประจำ คณะวิทยาการจัดการ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ E-mail : panuwatkl@pim.ac.th

บทนำ

“คุณเคยรู้สึกตื่นเต้นกับการทำงานมากกว่าเรื่องครอบครัวหรือเรื่องอื่นๆ หรือไม่ คุณเคยนำงานของคุณกลับมาทำที่บ้านในวันหยุดพักผ่อนหรือไม่ คุณพูดถึงเรื่องงานมากกว่าเรื่องอื่นๆ หรือไม่ หรือคุณเคยมีแต่คิดถึงเรื่องงานของตนเองแม้ในกระทั่งเวลาคุณขับรถนอนหลับ หรือเวลาที่กำลังฟังคนอื่นพูดคุยกันหรือไม่ ถ้าหากคุณมีอาการเหล่านี้ คุณอาจจะเป็นผู้หนึ่งที่มีแนวโน้มจะเป็นผู้ที่อยู่ในสภาวะบ้างาน หรือ Workaholic”

ยุคปัจจุบันองค์การต่างๆ ล้วนต้องเผชิญกับการแข่งขันทางธุรกิจ การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารและการทำงาน ความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจ และการเปลี่ยนแปลงอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง (Harpaz, 1999) ส่งผลให้องค์การต้องมีการปรับตัวและพัฒนา เพื่อสามารถทำให้องค์การอยู่รอดและพัฒนาธุรกิจต่อไปได้ บุคลากรในองค์การซึ่งถือเป็นกลไกที่สำคัญย่อมที่จะต้องทำงานอย่างหนักและเต็มความสามารถ เพื่อจะนำพาองค์การของตนไปยังเป้าหมายที่ตั้งไว้ ส่วนองค์การที่ต้องประสบกับสภาวะกดดันทางเศรษฐกิจทั่วโลกและเกิดการแข่งขันอย่างดุเดือด ก็ย่อมมองบุคลากรที่ตั้งใจทำงาน มุมเทและอุทิศแรงกายแรงใจให้กับองค์การ องค์การเองก็พร้อมที่จะให้รางวัลตอบแทนบุคลากรที่ตั้งใจทำงานหนักให้กับองค์การ (Schabracq & Cooper, 2000) ด้วยปัจจัยดังกล่าวทำให้ในปัจจุบันบุคลากรจำนวนมากมักทำงานเป็นเวลานานหลายชั่วโมง (Drago, 2000) เนื่องจากเชื่อว่าการทุ่มเททำงานหนักจะก่อให้เกิดผลลัพธ์ทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน (Beal et al., 2005) และบางส่วนพยายามทำงานจนเกินสภาวะปกติเพื่อที่จะให้งานของตนสำเร็จ และทำให้องค์การเห็นคุณค่าในผลงานเหล่านั้นจนไม่ได้คำนึงถึงมิติด้านอื่นๆ ในชีวิตของตนเอง เช่น ชีวิตครอบครัว การสันทนาการและการพักผ่อนหย่อนใจ เป็นต้น นอกจากนี้แล้วรูปแบบการทำงานในปัจจุบันก็มีความยืดหยุ่นและหลากหลายมากขึ้น โดยมีความเจริญทางด้านเทคโนโลยีเข้ามาเป็นปัจจัยช่วยทำให้การทำงานในปัจจุบันไม่ได้จำกัดอยู่แค่เพียงที่โต๊ะ

ทำงานเท่านั้น (Van den Broeck และคณะ, 2011) ด้วยเหตุผลดังกล่าวส่งผลให้บุคคลไม่สามารถที่จะละทิ้งการทำงานของตนได้ถึงแม้ว่าจะไม่ได้อยู่ที่ทำงานก็ตาม หากบุคคลเหล่านี้ดำเนินชีวิตการทำงานในลักษณะนี้อยู่อย่างต่อเนื่องอาจนำไปสู่สภาวะที่คนทั่วไปเรียกว่า “ติดงาน” และท้ายที่สุดอาจนำไปสู่สภาวะ “บ้างาน” หรือ Workaholic ได้ (Porter, 2004; Sparks และคณะ, 2001)

คนที่มีสภาวะบ้างาน หรือที่เรียกว่า workaholism คือผู้ที่มักทำงานหลายชั่วโมงและ/หรือทำงานหนักมาก มีความทุ่มเทและพยายามระดับสูงในการทำงาน (Douglas & Morris, 2006) หรือผู้ที่หลงใหลการทำงานเป็นอย่างมาก ไม่ว่าพฤติกรรมการทำงานนี้จะมีผลลัพธ์ต่อการเชิงบวกหรือเชิงลบ สภาวะบ้างานเริ่มได้รับการศึกษาและพูดถึงเป็นครั้งแรกเมื่อ 40 ปีที่แล้ว โดย Oates (1971) ซึ่งอธิบายว่าเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความต้องการในการทำงานเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น และมีความต้องการที่ไม่สามารถควบคุมได้ในการทำงานอย่างไม่หยุดหย่อน เปรียบเทียบกับผู้ที่ติดสุรา (Alcoholic) ที่ไม่สามารถควบคุมตามต้องการในการดื่มสุราได้ คนที่มีสภาวะบ้างานจะมุ่งมั่นทำงานเป็นอย่างมากจนทำให้เป็นอุปสรรคขัดขวางกิจกรรมอื่นๆ ในชีวิตของตนเอง จนอาจมีอันตรายต่อสุขภาพกายและใจ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและในสังคมเสื่อมถอยลง (Gorgievski และคณะ, 2010) หลายปีต่อจากนั้นสภาวะบ้างาน (Workaholic) ได้เริ่มกลายเป็นคำที่คนทั่วไปใช้พูดกันอย่างติดปาก และสื่อมวลชนเองก็ได้พูดถึงอย่างกว้างขวางหรือแม้กระทั่งในบทความทางวิทยาศาสตร์ต่างๆ (Burke และคณะ, 2006) ผู้คนเริ่มที่จะยอมรับในวิถีชีวิตที่มีการพยายามทำทุกสิ่งทุกอย่างให้ได้มากที่สุดภายใน 24 ชั่วโมงของแต่ละวัน และในปัจจุบันนั้นการทำงานเกินชั่วโมงการทำงานปกติ ถูกมองว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการก้าวไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงาน ส่งผลให้บางคนไม่สามารถหรือไม่ยอมวางมือจากการทำงานของตนเอง ถึงแม้ว่าจะมีโอกาสก็ตาม และมักจะคิดถึงงานของ

ตนเองตลอดเวลา ทั้งๆ ที่ไม่ใช่เวลาทำงานของตน ผู้ที่มีสภาวะข้างานบางรายก็ทำงานเกินกว่าที่องค์กรกำหนดหรือตั้งเป้าหมายไว้ (Bakker et al., 2014)

ความหมายและคุณลักษณะของสภาวะข้างาน (Workaholic)

แม้คำว่า สภาวะข้างาน หรือ Workaholic ได้กลายเป็นคำหรือสิ่งที่ทุกคนรู้จักและคุ้นเคยกันแล้ว แต่พบว่ามีวิจัยเชิงประจักษ์อยู่ไม่มากนัก ที่ทำการศึกษาวิเคราะห์ถึงความหมายที่แท้จริงของคำนี้ ซึ่งงานวิจัยในด้านนี้ที่มีอยู่ในปัจจุบันจำนวนหนึ่งได้ดำเนินการวิจัยอย่างแยกส่วนแยกมิติ โดยที่ไม่มีคำนิยามหลักหรือคำนิยามร่วมที่ใช้ในงานวิจัย นอกจากนี้ยังขาดนิยามและแนวคิดที่ชัดเจนและสอดคล้อง รวมถึงนิยามเชิงปฏิบัติการและการพัฒนาเครื่องมือวัด (McMillan et al., 2002) ทำให้กลายเป็นเรื่องที่ท้าทายของผู้ที่ศึกษาเรื่องนี้ในอนาคตในการพัฒนาเพื่อให้เห็นภาพของสภาวะข้างานแบบองค์รวม และเพื่อที่จะทำความเข้าใจถึงสภาวะข้างานมากขึ้น เราควรที่จะเริ่มจากการศึกษาถึงคำนิยามซึ่งถูกนิยามไว้อย่างหลากหลายตามวิธีคิดและมิติแบบต่างๆ ซึ่งพอสรุปได้เป็น 3 มุมมอง ดังต่อไปนี้

1. มุมมองที่พิจารณาว่าเป็นการเสพติดชนิดหนึ่ง (Killinger, 1991)
2. มุมมองเชิงทัศนคติ (Spence & Robbins, 1992, Seybold & Salomone, 1994)
3. มุมมองเชิงพฤติกรรม (Robinson, 2000, Scott et al., 1997)

มุมมองแรกมองว่าสภาวะข้างานเปรียบเสมือนการติดยาเสพติดที่คนไม่สามารถเลิกได้ โดยนิยามว่า “เป็นบุคคลที่มีความต้องการที่จะทำงานมากจนเกินไปจนทำให้ผลเสียต่อสุขภาพร่างกาย ความผาสุกของบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสังคม” (Killinger, 1991) นอกจากนี้ Ng et al. (2007) ยังเสริมว่าสภาวะข้างานเป็นลักษณะเรื้อรังของการหมกมุ่นในเรื่องราวงาน ติดงานมากจนทำให้ทำงานเป็นระยะเวลานาน

มากเกินไปกว่าสภาวะปกติที่องค์กรหรือตนเองคาดหวังไว้ ส่วนมุมมองที่ 2 ให้ความสำคัญกับทัศนคติของบุคคลที่มองว่าสภาวะข้างานเกิดจากการก่อตัวของทัศนคติซึ่งได้นิยามว่าบุคคลที่มีสภาวะข้างาน คือ “บุคคลที่มีความผูกพันกับงานสูง มีแรงขับและผลักดันในการทำงานเพราะแรงกดดันจากภายในตนเอง และมีความสุขในการทำงานต่ำ” เมื่อเทียบกับบุคคลอื่นๆ (Spence & Robbins, 1992) เป็นผู้ที่ทุ่มเททั้งเวลาและความคิดในการทำงานเกินจากที่หน้าที่การงานกำหนดไว้ นอกจากนี้ยังเชื่อว่าสภาวะข้างานเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากทัศนคติ ไม่ได้เกิดจากแค่การนับชั่วโมงการทำงานของบุคคลเหมือนในอดีตที่เชื่อว่าคนที่ทำงานเกิน 50 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (Buelens & Poelmans, 2004) ถูกจัดว่าเป็นผู้อยู่ในสภาวะข้างานเนื่องจากการที่บุคคลทำงานเป็นเวลานานอาจจะเกิดจากปัจจัยภายนอกต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของความต้องการที่จะได้เงินมาเลี้ยงชีพหรือค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น บรรยาการหรือวัฒนธรรมขององค์กร ดังนั้น บุคคลจะถูกกระตุ้นและจูงใจจากความรู้สึกภายในจิตใจ เช่น ความรับผิดชอบ ต่องาน คุณค่าของงาน และการได้รับการยกย่องยอมรับ เป็นต้น ซึ่งไม่ได้เกิดจากแรงกระตุ้นที่อยู่ในรูปของตัวเงิน (Seybold & Salomone, 1994)

ด้านมุมมองที่ 3 ได้เสนอแนวคิดที่ตรงกันข้ามกับแนวคิดอื่นๆ โดยโต้แย้งว่า สภาวะข้างานไม่ใช่ทัศนคติ แต่เป็นรูปแบบของพฤติกรรมที่ประกอบไปด้วยองค์ประกอบหลักที่สำคัญ 3 ประการ (Scott et al., 1997) ได้แก่

- บุคคลที่ใช้เวลาส่วนใหญ่ในการคิดไตร่ตรองอยู่กับงาน
 - ครุ่นคิดถึงงานตลอดเวลาแม้ว่าจะนอกเวลางานก็ตาม และ
 - ทำงานเกินกว่าที่องค์กรคาดหวังหรือตั้งเป้าไว้
- Andreassen et al. (2014) ได้สรุปไว้ว่า สภาวะข้างาน คือ การที่บุคคลมีความเกี่ยวข้องผูกพันกับงานมากจนเกินไป มีแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่สามารถควบคุมให้พอดีได้เป็นตัวกระตุ้นหรือขับเคลื่อน รวมถึง

การใช้พลังงานและความพยายามในการทำงานเป็นจำนวนมากจนทำให้บ้านทอนหรือทำลายสิ่งต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์ส่วนบุคคลต่างๆ ที่บุคคลมีเวลาว่างในการทำกิจกรรม และสุขภาพกายและใจของบุคคล

นอกจากนี้ยังมองถึงสภาวะบ้างานว่าเป็นลักษณะของโรคย้ำคิดย้ำทำ (Obsessive-compulsive Disorder) ที่แสดงให้เห็นผ่านความต้องการของบุคคล การไม่สามารถควบคุมพฤติกรรมต่างๆ ในการทำงานได้ และการทำงานอย่างหนักจนไม่ได้ทำหรือละเลยกิจกรรมอื่นๆ ในชีวิต (Robinson, 2000)

นอกจากนี้ หลายคนมองว่า สภาวะบ้างานนั้นก็คือการที่บุคคลมีความผูกพันเกี่ยวข้องกับงาน (Job Involvement) ในระดับที่สูงมาก ถึงแม้ว่าทั้งสองสิ่งนี้จะมีลักษณะคล้ายหรือเหมือนกันมากในงานวิชาการต่างๆ แต่ความแตกต่างระหว่างสองสิ่งนี้ คือ ความผูกพันเกี่ยวข้องกับงานเกิดจากองค์ประกอบทางด้านทัศนคติที่มีต่องาน ส่วนสภาวะบ้างานจะเกิดจากทั้งด้านทัศนคติรวมไปถึงด้านรูปแบบของพฤติกรรมและแนวโน้มโดยรวมในการทำงาน ผู้ที่มีความผูกพันเกี่ยวข้องกับงานสูงไม่ได้หมายความว่าพวกเขาจะทำงานหนักและผูกพันกับงานสูงและมองว่างานเป็นสิ่งที่สำคัญในชีวิตของพวกเขาเช่นเดียวกัน แต่พวกเขาสามารถเลิกงานตามเวลางานได้และไม่เก็บเอาเรื่องงานไปคิดนอกเวลางาน ดังนั้น ทั้งสองสภาวะนี้เป็นสภาวะที่มีส่วนคล้ายคลึงกัน แต่ไม่สามารถสรุปได้ว่าคนที่มีความผูกพันเกี่ยวข้องกับงานสูงจะเป็นผู้ที่สภาวะบ้างานเสมอไป

ถึงแม้ว่าคำนิยามและความหมายของสภาวะบ้างานจะมีมุมมองและความคิดเห็นแตกต่างหลากหลายกันไป และส่วนใหญ่จะเป็นทางด้านลบ แต่แนวคิดที่ได้รับความนิยม และถูกนำมาใช้วัดสภาวะบ้างานในงานวิจัยต่างๆ บ่อยที่สุดแนวคิดหนึ่ง คือ แนวคิดของ Spence และ Robbins ซึ่งมีแนวคิดว่า องค์ประกอบของสภาวะบ้างานนั้นประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การมีความผูกพันในงานมากเกินไป (Excessive Work Involvement) คือ การที่บุคคลใช้เวลาของพวกเขาไม่ว่าจะในงานหรือนอกงาน และอุทิศตนเองในการทำผลงานให้กับองค์กร

2. แร้งขับในการทำงาน (Drivenness to Work) คือ การที่บุคคลมีแรงขับที่กระตุ้นหรือจูงใจจากภายในในการที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

3. การขาดความสุขในการทำงาน (Lack of Work Enjoyment) คือ ระดับของความพึงพอใจและความสุขที่บุคคลได้รับจากการทำงาน

จากแนวคิดดังกล่าวทำให้ Spence และ Robbins ได้แบ่งประเภทของคนทำงานออกเป็น 6 ประเภทตามรูปแบบของพฤติกรรมที่ใช้ 3 องค์ประกอบข้างต้นมาเป็นตัวพิจารณาซึ่งผู้ที่อยู่ในสภาวะบ้างานนั้นจะมีความผูกพันในงานสูง มีแรงขับในการทำงานสูง และมีความสุขในการทำงานต่ำ (ส่วนผู้ที่มีความสุขในการทำงานสูงก็ถือว่าเป็นที่มีสภาวะบ้างานเช่นกัน แต่เป็นสภาวะบ้างานแบบกระตือรือร้น) โดยสามารถแบ่งประเภทของคนทำงานได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประเภทของคนที่ทำงานตามองค์ประกอบของสภาวะบ้าน (Spence & Robbins, 1992)

ประเภทของคนทำงาน (Worker type)	แรงขับ (Drive)	ความสุขในการทำงาน (Work Enjoyment)	ความผูกพันในงาน (Work Involvement)
คนที่บ้างาน (Workaholic)	สูง	ต่ำ	สูง
คนที่บ้างานแบบกระตือรือร้น (Enthusiastic workaholic)	สูง	สูง	สูง
คนที่กระตือรือร้นในการทำงาน (Work enthusiast)	ต่ำ	สูง	สูง
คนที่ทำงานแบบผ่อนคลาย (Relaxed worker)	ต่ำ	สูง	ต่ำ
คนที่ทำงานอย่างไม่พอใจ (Disgruntled worker)	สูง	ต่ำ	ต่ำ
คนที่ทำงานอย่างไร้ความผูกพัน (Uninvolved worker)	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ

เมื่อทำการเปรียบเทียบลักษณะของผู้ที่มีสภาวะบ้านกับผู้ทำงานอย่างปกติหรือพอดีนั้นยังช่วยให้เราเห็นภาพชัดเจนยิ่งขึ้นว่าผู้ที่มีสภาวะบ้านมีความแตกต่างกันอย่างไร โดยผู้ทำงานอย่างพอดีจะมีลักษณะอบอุ่น เข้ากับสังคมและสร้างสัมพันธ์ได้ ให้ความร่วมมือในการทำงาน และรู้จักการมอบหมายหรือกระจายงาน

ที่ดี ผู้ที่มีสภาวะบ้านไม่ใช่ผู้ที่ผลการปฏิบัติงานดีตามที่ผู้บริหารหรือองค์กรต้องการเสมอไป แต่ผู้ที่มีสภาวะบ้านนั้นอาจทำให้องค์กรอยู่ในสภาพการที่ถดถอยได้เนื่องจากคนเหล่านี้จะมุ่งสนใจแต่กระบวนการทำงานแต่ไม่ได้สนใจหรือมองถึงผลลัพธ์ของงานเลย ลักษณะของกลุ่มคนทั้งสองนี้สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 คุณลักษณะที่แตกต่างของผู้ที่ทำงานอย่างเหมาะสมกับผู้ที่อยู่ในสภาวะบ้าน (Robinson, 2007)

คุณลักษณะของผู้ที่ทำงานอย่างเหมาะสม	คุณลักษณะของผู้ที่อยู่ในสภาวะบ้าน
เป็นผู้ประสานงานที่ดี ให้ความร่วมมือ รวมถึงกระจายงาน มอบหมายงานได้ดี	ไม่สามารถที่จะกระจาย มอบหมายงานหรือทำงานเป็นทีมได้ ชอบที่จะทำงานโดยลำพัง
ชอบเข้าสังคม มีเพื่อนฝูง	มีเพื่อนน้อย หรือไม่มีเพื่อนเลย
สนุกกับการทำงานและมุ่งมั่นที่ผลลัพธ์	มุ่งในกระบวนการทำงานเพื่อให้งานบรรลุ
ได้รับแรงกระตุ้นและจูงใจจากความต้องการภายในของตนเอง และสามารถสร้างสรรค์ผลงานได้	ได้รับแรงกระตุ้นและจูงใจจากความกลัวและการสูญเสีย ในสถานะที่ตนเองเป็นหรือมีอยู่ (เช่น ตำแหน่งหน้าที่ เงินเดือน ผลประโยชน์ต่างๆ ฯ)

ตารางที่ 2 คุณลักษณะที่แตกต่างของผู้ที่ทำงานอย่างเหมาะสมกับผู้ที่อยู่ในสภาวะบ้าน (Robinson, 2007) (ต่อ)

คุณลักษณะของผู้ที่ทำงานอย่างเหมาะสม	คุณลักษณะของผู้ที่อยู่ในสภาวะบ้าน
มีประสิทธิภาพในการทำงาน สามารถมองเห็นภาพรวมในการบรรลุเป้าหมาย	ไร้ประสิทธิภาพ ใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการให้ความสำคัญในเรื่องรายละเอียดปลีกย่อย
เป็นผู้ที่กล้าเสี่ยงในการลงมือทำสิ่งต่างๆ เพื่อผลลัพธ์ที่ดีกว่าต่อทั้งองค์กรและลูกค้า	ไม่กล้าที่จะเสี่ยง หรือใช้โอกาสในการที่จะสร้างสรรค์ผลงานหรือผลลัพธ์ใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น
เป็นผู้ที่มีการแก้ไขและปรับปรุงตนเองอยู่ตลอดเวลา โดยเรียนรู้จากความผิดพลาดในอดีต	ไม่สามารถรับมือกับความผิดพลาดของตนเองได้ โดยพยายามหลีกเลี่ยงในการทำผิดพลาด หรือปกปิดความผิดพลาดของตนไว้

กล่าวโดยสรุป สภาวะบ้าน คือ การที่บุคคลทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับการทำงานของตนจนมากเกินไปหรือมากเกินไปที่องค์การกำหนดหรือต้องการเพื่อที่จะให้ประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับ จนทำให้ตนเองนำเรื่องงานไปครุ่นคิดอยู่ตลอดเวลา ซึ่งทำให้ละเลยมิติหรือกิจกรรมด้านอื่นๆ ในชีวิตไป เช่น ครอบครัว เวลาพักผ่อนหย่อนใจ การออกกำลังกาย ฯลฯ โดยส่งผลกระทบต่อตัวบุคคลทั้งทางสุขภาพกายและสุขภาพจิต รวมไปถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและครอบครัว

สาเหตุของการเกิดสภาวะบ้าน

สภาวะบ้านอาจเกิดได้จากหลายสาเหตุหลายปัจจัย แต่เมื่อทำการวิเคราะห์และจัดหมวดหมู่พบว่ามียุ 3 สาเหตุหลักที่ส่งผลต่อการเกิดสภาวะบ้านได้ (Burke, 1999) ด้านแรก คือ พื้นฐานหรือต้นกำเนิดของครอบครัว ด้านที่ 2 คือ ความเชื่อและความกลัวของบุคคล ซึ่งทั้ง 2 ด้านนี้เกิดจากกระบวนการขัดเกลาทางสังคมที่เกิดขึ้นกับตัวบุคคล ทั้งในครอบครัวของตนเองและสังคมที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์ด้วย ส่วนด้านที่ 3 การสนับสนุนจากองค์การในการส่งเสริมให้เกิดความสมดุลระหว่างการ ทำงานกับชีวิตส่วนตัวของบุคคล ซึ่งสะท้อนให้เห็นค่านิยมและการเห็นความสำคัญขององค์การที่มีต่อตัวบุคคล

พื้นฐานหรือต้นกำเนิดของครอบครัวมีส่วนทำให้บุคคลมีความเป็นไปได้ที่ก้าวสู่สภาวะบ้าน เนื่องจากมีการถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่นโดยผ่านการขัดเกลาและปฏิบัติจากครอบครัว การที่คนในครอบครัวเห็นสมาชิกมีพฤติกรรมที่มุ่งทำแต่งงานจนทำให้ละเลยกิจกรรมหรือเหตุการณ์สำคัญๆ ในครอบครัว (Scott et al., 1997) ส่งผลพวกเขาเกิดการเรียนรู้ว่าสิ่งดังกล่าวเป็นเรื่องปกติของครอบครัว ในบางครอบครัวมีพื้นฐานในเรื่องของความใกล้ชิดระหว่างบุคคลต่ำ โดยที่คนในครอบครัวจะพยายามหลีกเลี่ยงการแสดงความรักความใกล้ชิดระหว่างกัน ทำให้คนในครอบครัวรู้สึกว่าการครอบครัวไม่ได้เป็นสิ่งสำคัญสำหรับพวกเขาอีกต่อไป จึงทำให้มุ่งความสนใจแต่เรื่องงาน ลูกค้า และพันธมิตรทางธุรกิจต่างๆ มากกว่าที่มีให้กับครอบครัว เมื่อทำการทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างพ่อที่มีสภาวะบ้านกับบุตรของพวกเขาว่ามีอาการที่ผิดปกติทางด้านร่างกายสอดคล้องกันหรือไม่ (เช่น ความวิตกกังวล ความซึมเศร้า) พบผลว่า กลุ่มคนทั้งสองมีอาการดังกล่าวสัมพันธ์กัน ทำให้ยืนยันว่าพื้นฐานครอบครัวนั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญในการที่จะก่อให้เกิดสภาวะบ้านต่อตัวบุคคลได้ (Robinson, 2007)

ความเชื่อและความกลัวของบุคคลสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยม และรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยที่บุคคลจะมีความเชื่อในการที่จะต่อสู้แข่งขันเพื่อให้อยู่

เหนือกว่าผู้อื่น บุคคลอาจมีความคิดที่ว่าในการทำงานจะต้องมีผู้ชนะเพียงคนเดียวเท่านั้น และคนอื่นๆ นั้นจะต้องเป็นเขา และด้วยความกลัวที่จะไม่มีใครยอมรับ บุคคลจึงต้องแข่งขันในการทำงานจนเกินความพอดี บุคคลยังมีความเชื่อที่ว่าไม่จำเป็นต้องมีศีลธรรมหรือจริยธรรมในการได้มาซึ่งความสำเร็จของเขา นอกจากนี้บุคคลยังมีความเชื่อและความกลัวในเรื่องของการพิสูจน์ตนเองให้ผู้อื่นยอมรับ เช่น อาจคิดว่าถึงแม้ว่าคนอื่นจะคิดกับตนเองอย่างไรบ้าง คนอื่นจะยอมรับในตัวเขาหรือผลงานของเขาหรือไม่ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้บุคคลพยายามที่ผลักดันตัวเองด้วยการทำงานอย่างไม่ลดละเพื่อที่จะทำให้ตนเองประสบความสำเร็จเพื่อให้เป็นที่ยอมรับโดยไม่ได้คำนึงถึงความพอดีหรือเหมาะสม (Lee et al., 1996)

ในด้านของค่านิยมองค์การที่มีส่วนทำให้บุคคลไม่สามารถสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานได้นั้นก็ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญ เช่น การชื่นชมผู้ที่ทำงานหนักหลายชั่วโมงเกินจากที่กำหนดไว้หรือมาทำงานในวันหยุดของพวกเขา เป็นต้น ค่านิยมเหล่านี้มีส่วนกระตุ้นทำให้บุคคลเกิดแรงขับในการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อเป็นการแสดงให้องค์กรเห็นว่าพวกเขามีความทุ่มเทให้กับองค์กรมากเพียงใด และต้องการที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ดังนั้นจึงทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่เข้าสู่สภาวะบ้างานได้ในท้ายที่สุด

ลักษณะและสัญญาณของผู้ที่มีแนวโน้มเข้าสู่สภาวะบ้างาน

Workaholics Anonymous World Service Organization (2006) ได้เสนอลักษณะและสัญญาณของผู้ที่อาจมีความเสี่ยงต่อสภาวะบ้างาน เพื่อเป็นแนวทางให้สังเกตและเฝ้าระวัง ป้องกันไม่ให้เกิดบุคคลเข้าสู่สภาวะบ้างาน โดยสรุปได้ดังนี้

1. บุคคลเริ่มรู้สึกไม่ยอมรับความเป็นตัวตนของตัวเอง มีความเคารพหรือภูมิใจในตนเองต่ำ จนทำให้การมุ่งทำงานกลายเป็นหนทางที่จะสร้างความยอมรับและความเป็นตัวตนของตัวเองในการดำรงชีวิตอยู่

2. มุ่งทำแต่งงานเพื่อที่จะหลีกเลี่ยงความรู้สึกไม่ดีที่มีต่อตนเองจนทำให้มองข้ามสิ่งที่ตนเองต้องการที่แท้จริงในชีวิต

3. ทำงานมากเกินไปจนความเหมาะสม ทำให้ละเลยและมองข้ามสุขภาพของตนเอง ความสัมพันธ์ต่างๆ การพักผ่อนหย่อนใจ หรือแม้แต่เรื่องของศาสนาและความเชื่อต่างๆ และถึงแม้ว่าจะไม่ได้อยู่ในเวลางาน ก็มักจะครุ่นคิดถึงงานขึ้นต่อๆ ไปที่จะต้องทำ กิจกรรมหรือสิ่งต่างๆ ในชีวิตประจำวันก็ล้วนแต่เกี่ยวข้องกับงานทั้งสิ้น และไม่สามารถหาความสุขหรือความสนุกให้กับชีวิตได้เลย

4. ใช้การทำงานเป็นวิธีการในการจัดการกับความไม่แน่นอนของชีวิต โดยเอาแต่ครุ่นคิด วางแผน จัดการเรื่องงานมากเกินไป จนทำให้ไม่สามารถควบคุมตัวเอง สูญเสียความเป็นธรรมชาติของตัวเอง รวมถึงความคิดสร้างสรรค์และความยืดหยุ่นที่ตนเองเคยมี

5. ใช้การทำงานเป็นวิธีการแก้ปัญหาความตึงเครียดต่างๆ ในชีวิต จนทำให้เกิดอาการวิตกกังวลและซึมเศร้า รวมไปถึงอารมณ์ที่ไม่มั่นคง

6. งานกลายเป็นสิ่งเสพติดอย่างหนึ่ง โดยที่พยายามหางานหรือทำงานอยู่ตลอดเวลาให้ตัวเองรู้สึกยุ่งอยู่เสมอเพื่อไม่ให้มีเวลาว่างหรือวันหยุดเพราะสิ่งเหล่านั้นไม่ได้ทำตนเองรู้สึกสดชื่นเท่ากับการที่ได้ทำงาน

7. บ้านกลายเป็นสถานที่ทำงานอีกแห่งหนึ่งแทนที่จะเป็นสถานที่สำหรับการพักผ่อนกับครอบครัว

8. กดดันตัวเองอย่างไร้เหตุผล ไม่ว่าจะเป็นการทำสิ่งต่างๆ ด้วยความเร่งรีบด้วยความกลัวที่ว่า จะทำงานตามคนอื่นไม่ทัน และพยายามทำหลายสิ่งหลายอย่างพร้อมกันในเวลาเดียวกัน ทำให้เกิดอาการหมดไฟและไม่สามารถพักผ่อนหรือมีความสุขกับชีวิตได้เลย

9. กลายเป็นผู้ที่นิยมความสมบูรณ์แบบ (perfectionist) โดยที่ไม่ยอมรับความผิดพลาดว่าเป็นส่วนหนึ่งของมนุษย์ และไม่ขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น นอกจากนี้ยังไม่เชื่อมั่นในตัวผู้อื่นทำให้ไม่ยอมจัดสรรงานให้ผู้อื่นได้ทำจนทำให้ต้องทำงานอยู่เพียงคนเดียว จนทำให้งานไม่สามารถเดินหน้าไปได้ตามที่ควรจะเป็น

10. กลายเป็นผู้ที่จริงจังกับทุกสิ่งทุกอย่างจนเกินไป การทำสิ่งต่างๆ จะต้องมีความหมายที่ชัดเจน ทำให้เวลาทำสิ่งต่างๆ จะไม่สามารถรู้สึกผ่อนคลายและปล่อยให้เป็นไปตามธรรมชาติได้ และไม่มีอารมณ์ขันหรือสนุกกับสิ่งต่างๆ ในชีวิต

11. ไม่ชอบการรอคอยสิ่งต่างๆ มักต้องการที่จะให้สิ่งต่างๆ เสร็จโดยเร็วโดยไม่คำนึงถึงเวลาที่เหมาะสมในการดำเนินการ

12. กังวลถึงภาพลักษณ์ของตนเอง โดยมองว่าการทำให้ตัวเองอยู่ยงตลอดเวลาทำให้ผู้อื่นรู้สึกว่าเขาคือคนสำคัญ และเกิดความชื่นชอบ จนทำให้ไม่เป็นตัวของตัวเอง

ผลกระทบของสภาวะทำงานต่อบุคคล

จากงานวิจัยต่างๆ พบว่าสภาวะทำงานเป็นอันตรายและส่งผลกระทบต่อความอยู่ดีมีสุขของบุคคล (Ng และคณะ, 2007) เมื่อเทียบผู้ที่มีสภาวะทำงานกับผู้ที่ไม่ได้มีสภาวะทำงาน พบว่า ผู้ที่มีสภาวะทำงานมีสุขภาพที่แย่และป่วยมากกว่า โดยทำให้เกิดความเครียด ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) ความวิตกกังวล สุขภาพร่างกายต่างๆ รวมไปถึงมีความพึงพอใจในงานและชีวิตของตนเองในระดับต่ำ (Aziz & Zickar, 2006) นอกจากนี้แล้ว ผู้ที่มีสภาวะทำงานมีแนวโน้มที่จะมีอาการเสพติด (Addiction) สิ่งอื่นๆ อีก เช่น ติดเหล้าหรือแอลกอฮอล์จนอาจกลายเป็นพิษสุราเรื้อรัง (Alcoholism) หรือติดการกินอาหารจนเกินขนาด (Overeating)

นอกจากทางด้านสุขภาพแล้ว ทางด้านสังคมก็ได้รับผลกระทบเช่นเดียวกัน เนื่องจากผู้ที่มีสภาวะทำงานมีความมุ่งมั่นและผูกพันกับงานมากจนเกินความพอดี ส่งผลให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-life Balance) ย่ำแย่หรือสูญเสียไป เช่น บุคคลมุ่งทำแต่งานเพื่อที่จะสร้างผลงานและบรรลุเป้าหมาย โดยอาจไม่ได้คำนึงถึงความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ ในครอบครัว หรือคนรอบข้างที่อาจขาดหายไป บุคคลในครอบครัวไม่ว่าจะเป็นคู่สมรส บุตรหลาน มักจะรู้สึกเหงาและ

โดดเดี่ยว ไม่ได้รับความรัก การดูแลเอาใจใส่ และรู้สึกเหมือนโดนทิ้งทั้งทางร่างกายและจิตใจ ผู้ที่มีคู่สมรสคนใดคนหนึ่งหรือทั้งสองคนที่อยู่ในสภาวะทำงานอาจนำไปสู่การหย่าร้างได้ในที่สุด และท้ายที่สุด องค์การก็จะต้องเผชิญกับผลกระทบเช่นเดียวกัน เช่น การขาดงาน การลาป่วย การลาออก เป็นต้น นอกจากนี้แล้ว ผู้ที่มีสภาวะทำงานเองก็อาจจะทำลายบรรยากาศของการทำงานในทีม หรือองค์การได้ เพราะผู้อื่นที่ทำงานร่วมด้วยอาจเกิดความไม่พอใจ ความขัดแย้ง รวมถึงขวัญกำลังใจในการทำงานต่ำลง ดังนั้น ผลกระทบของสภาวะทำงานที่มีต่อตนเอง ครอบครัว สังคม และองค์การเป็นสิ่งที่จะต้องได้รับความสนใจและการดูแลเป็นอย่างยิ่ง เพื่อที่จะป้องกันไม่ให้เกิดผลลัพธ์ทางด้านลบที่กล่าวมา

วิธีการแก้ไขหรือลดสภาวะทำงาน

ในการช่วยให้บุคคลที่อยู่ในสภาวะทำงานสามารถลดหรือว่ากลับมาสู่สภาพปกติทั่วไปได้นั้นอาจมีวิธีหรือเครื่องมือที่หลากหลาย จากการศึกษาพบว่าวิธีที่นิยมใช้ในการช่วยเหลือบุคคลเหล่านี้ประกอบไปด้วยการบำบัดส่วนบุคคลหรือครอบครัว (Robinson, 1997) และการใช้เครื่องมือต่างๆ ในการบริหารขององค์การ

การบำบัดส่วนบุคคล เป็นวิธีที่เปิดโอกาสให้บุคคลพิจารณาและวิเคราะห์ถึงความรู้สึกและความคิดของตนเอง และพยายามลดแรงกระตุ้นที่อาจจะก่อให้เกิดสภาวะทำงาน ด้วยการส่งเสริมให้บุคคลตระหนักถึงสิ่งที่สำคัญอื่นๆ ในชีวิต นอกจากนี้ยังมีการจัดโปรแกรมขึ้นเพื่อช่วยเหลือบุคคลเหล่านี้ด้วยการช่วยให้เห็นวิธีการอื่นๆ นอกเหนือจากเดิมในการทำงานของเขา ช่วยให้เขาค้นหางานอดิเรกใหม่ๆ ออกไปผจญภัยโลกภายนอก หรือแม้กระทั่งช่วยพวกเขา รู้สึกสนุกได้ถึงแม้ว่าจะไม่ได้ทำอะไรก็ตาม ซึ่งการบำบัดลักษณะนี้สามารถดำเนินการได้ทั้งแบบเดี่ยวและแบบกลุ่ม (Seybold & Salomone, 1994) นอกจากนี้ Burwell & Chen (2002) ยังได้ใช้วิธีการบำบัดด้วยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและอารมณ์ (Rational Emotive Behavior Therapy - REBT)

ในการวิเคราะห์ถึงสาเหตุของสภาวะข้างานและการรักษาที่เหมาะสม และใช้การกำหนดกรอบแนวคิด การฝึกให้บุคคลเกิดการยอมรับนับถือตนเอง และปฏิบัติตนในวิถีที่ตรงกันข้ามกับความเชื่อเดิม เช่น การจัดสรรหรือกระจายงานให้ผู้อื่นช่วยทำ การมีขอบเขตที่ชัดเจนระหว่างที่ทำงานกับบ้าน การสร้างสมดุลให้เกิดขึ้นระหว่างชีวิตกับงาน และการทำกิจกรรมในยามว่างเพื่อพักผ่อนหย่อนใจ

การบำบัดครอบครัว เป็นอีกวิธีที่ช่วยในการบำบัดรักษาผู้ที่มีสภาวะข้างานรวมถึงบุคคลในครอบครัวของพวกเขาด้วย เนื่องจากมีแนวคิดที่เชื่อว่าครอบครัวก็ถือว่าเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลในครอบครัวมีแนวโน้มที่จะมีสภาวะข้างานไปด้วย โดยส่วนใหญ่แล้วครอบครัวของผู้ที่มีสภาวะข้างานมักจะไม่สนใจถึงสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ในครอบครัว มักจะมองว่าเป็นสิ่งปกติหรือเป็นเรื่องที่ติดอยู่แล้ว (Porter, 1996) พ่อแม่หรือผู้ปกครองที่อยู่ในสภาวะข้างานมักจะมีทัศนคติที่สูงเกินไปหรือไม่สามารถเป็นจริงได้ต่อลูกหลานของพวกเขา การบำบัดครอบครัวนี้จะกระตุ้นให้สมาชิกในครอบครัวแสดงออกถึงความรู้สึกด้านลบที่มีต่อการที่มีบุคคลในครอบครัวอยู่ในสภาวะข้างาน ครอบครัวจะต้องร่วมมือในการกำหนดขอบเขตว่าที่บ้านไม่ควรเป็นสถานที่ที่ใช้ในการทำงานหรือพูดถึงเรื่องงาน ครอบครัวควรมีการส่งเสริมให้มีการพูดคุย สื่อสารกันมากขึ้น มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ในครอบครัวที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้แสดงความรู้สึกกันอย่างเปิดเผยไม่ว่าจะเป็นความรู้สึกทางด้านลบอย่างความคับข้องใจ ความโกรธ หรือความรู้สึกทางด้านบวก ใช้เวลาร่วมกับครอบครัวอย่างมีความสุข และอาจมีการให้รางวัลหรือสิ่งต่างๆ แก่ผู้ที่มีสภาวะข้างานเมื่อพวกเขามาเข้าร่วมกับกิจกรรมต่างๆ ของครอบครัว

การใช้เครื่องมือต่างๆ ในองค์กร ถือเป็นอีกหนึ่งกลไกที่สำคัญในการที่จะช่วยบุคคลที่อยู่ในสภาวะข้างาน องค์กรไม่ควรที่จะสนใจแต่ผลปฏิบัติงานของพนักงานเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ควรที่จะสนใจพฤติกรรม

การทำงานของพนักงานด้วยว่ามีสัญญาณหรือแนวโน้มหรือไม่ในการที่พนักงานมีโอกาสเสี่ยงที่จะเข้าสู่สภาวะข้างาน องค์กรหรือผู้บริหารไม่ควรส่งเสริมหรือยกย่องเชิดชูผู้ที่ทำงานอย่างเดียวนานจนเกินไป แต่ควรที่จะให้รางวัลหรือส่งเสริมผู้ที่มีผลงานดีและสามารถมีชีวิตส่วนตัวที่สมดุลไปพร้อมกันได้ และควรส่งเสริมให้พนักงานใช้สิทธิในการลาหยุดพักร้อนอีกด้วยเพื่อให้พนักงานได้พักผ่อนจากการทำงานหนัก นอกจากนี้องค์กรควรให้ความสำคัญกับเรื่องความมั่นคงในงาน ภาระงาน รวมถึงโอกาสก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน เพื่อช่วยลดความตึงเครียดและช่วยให้พนักงานไม่ทำงานหนักจนเกินไป เพราะกลัวที่จะเสียงาน หรือว่าความก้าวหน้าของตนไป ถ้าองค์กรสามารถบริหารจัดการเรื่องเหล่านี้ได้ก็จะส่งผลดีต่อบรรยากาศโดยรวมขององค์กรด้วยเช่นเดียวกัน

Haas (1991) ยังให้ความสำคัญต่อบทบาทต่อผู้จัดการ/ผู้บริหาร ในการช่วยพนักงานที่อยู่ในสภาวะข้างานเกิดการเปลี่ยนแปลงตนเอง พนักงานเหล่านี้ควรได้รับการช่วยเหลือไม่ว่าจะทั้งทางตรงหรือทางอ้อม ผู้จัดการอาจช่วยในการมอบหมายงานในลักษณะที่เป็นโปรเจกต์ระยะสั้นและระยะยาวเพื่อช่วยให้พนักงานเหล่านี้จัดลำดับความสำคัญในการทำงานได้ และควรกระตุ้นให้พนักงานมีการจัดสรรและกระจายงานไปยังผู้อื่นที่เกี่ยวข้องในทีมเพื่อลดภาระงานและความตึงเครียดที่ตนเองเผชิญ นอกจากนี้ ผู้จัดการควรมีการพบปะพูดคุยกับพนักงานอย่างต่อเนื่องถึงงานที่พวกเขาได้ทำสำเร็จไป และงานที่พวกเขาวางแผนจะทำต่อไป หรือการส่งพนักงานไปเข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพต่างๆ ก็เป็นอีกช่องทางที่ช่วยทำให้พวกเขามีเวลาที่ไม่ต้องทำหรือคิดถึงเรื่องงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักสูตรฝึกอบรมที่เกี่ยวกับเรื่องการบริหารจัดการความเครียด ก็เป็นสิ่งที่น่าจะช่วยพนักงานเหล่านี้ได้อีกทาง การสร้างค่านิยมใหม่ๆ เหล่านี้ ผู้บริหารต้องเห็นถึงความสำคัญของปัญหาและช่วยกันผลักดันให้พนักงานในองค์กรสามารถใช้ชีวิตการทำงานและส่วนตัวอย่างสมดุลกันได้ เพื่อช่วยให้พวกเขามีความเป็นอยู่และสุขภาพที่ดีขึ้น

สรุป

สภาวะทำงานเป็นอีกสภาวะหนึ่งที่กำลังได้รับความสนใจจากทั้งบุคคลทั่วไป นักวิจัย และองค์กรต่างๆ โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่มีการแข่งขันทางธุรกิจสูง ทำให้เป็นตัวกระตุ้นต่อบุคคลต่างๆ ที่จะนำไปสู่สภาวะทำงานได้ในที่สุด อย่างไรก็ตาม พบว่า ในประเทศไทยยังมีการศึกษาเรื่องนี้อยู่ในวงจำกัด ซึ่งถ้ามีการศึกษาอย่างจริงจังในประเทศก็คาดว่าจะมีประโยชน์มากขึ้นต่อทั้งตัวองค์กร บุคคล รวมถึงประเทศชาติ เพราะปัจจุบันในหลายประเทศได้มีการศึกษาและป้องกันปัญหาดังกล่าวกันอย่างจริงจังเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบของบุคคลในประเทศนั้นๆ ต้องประสบกับปัญหาสภาวะทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลเสียตามมามากมาย เนื่องจากบุคคลที่อยู่ในสภาวะดังกล่าวจะมุ่งมั่นทำงานของตนจนเกินขอบเขตความพอดี หรือเกินจากที่องค์กรคาดหวังไว้ ส่งผลให้ละทิ้งหรือละเลยกิจกรรมส่วนอื่นๆ ในชีวิตไป ไม่ว่าจะเป็นการพักผ่อน ครอบครัว หรืองานอดิเรกอื่นๆ และท้ายที่สุดยังส่งผลต่อสุขภาพกายและใจของตนเอง ผลเสียดังกล่าวที่เกิดขึ้นทำให้บุคคลไม่สามารถดำเนินชีวิตได้

อย่างปกติ และยังผลกระทบต่อบรรยากาศของผู้ที่อยู่รอบข้างด้วย เช่น เพื่อนร่วมงาน หรือคนในครอบครัว องค์กรเองก็ได้รับผลกระทบเช่นเดียวกัน เนื่องจากบุคคลที่อยู่ในสภาวะทำงานนั้นมีผลปฏิบัติงานที่ไม่ดีมากนักเมื่อเทียบกับบุคคลปกติ นอกจากนี้ยังอาจจะต้องเสียงบประมาณไปกับการดูแลสุขภาพทางด้านร่างกาย หรือบางกรณีเป็นด้านสุขภาพจิตของบุคคลเหล่านี้ ดังนั้น องค์กรควรที่จะป้องกันและเฝ้าระวังไม่ให้บุคลากรในองค์กรมีแนวโน้มหรือความเสี่ยงในการเกิดสภาวะดังกล่าว พร้อมทั้งยังควรส่งเสริมหรือสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เช่น การออกแบบงานที่เหมาะสม การจัดการะงานที่ไม่หนักจนเกินไป หรือการจัดให้มีกิจกรรมเพื่อผ่อนคลายสำหรับบุคลากร เป็นต้น รวมถึงสนับสนุนให้บุคลากรมีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต (Work-life Balance) เพื่อให้บุคคลสามารถทำงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลทำให้องค์กรดำเนินงานไปได้อย่างราบรื่น และสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ในที่สุด

รายการอ้างอิง

- Andreassen, C.S., Hetland, J., & Pallesen, S. (2014). Psychometric assessment of workaholism measures. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 29 No. 1, pp. 7-24.
- Aziz, S., & Zickar, M.J. (2006). A cluster analysis investigation of workaholism as a syndrome. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11, 52-62.
- Bakker, A.B., Shimazu, A., Demerouti, E., Shimada, K. & Kawakami, N. (2014). Work engagement versus workaholism: A test of the spillover-crossover model. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 29 No. 1, pp. 63-80.
- Beal, D.J., Weiss, H.M., Barros, E. & MacDermid, S.M. (2005). An episodic process model of affective influences on performance. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 90, pp. 1054-1068.
- Buelens, M. & Poelmans, S.A.Y. (2004). Enriching the Spence and Robbins, typology of workaholism: Demographic, motivational and organizational correlates. *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 17 No. 5, pp. 440-58.
- Burke, R.J. (1999). It's not how hard you work but how you work hard: Evaluating workaholism components. *International Journal of Stress Management*, 6, 225-39.

- Burke, R.J., Matthiesen, S.B., & Pallesen, S. (2006). Personality correlates of workaholism. *Personality and Individual Differences*, 40, 1223-1233.
- Burwell, R. & Chen, C.D.F. (2002). Applying REBT to workaholic clients. *Counseling Psychology Quarterly*, 15, 219-28.
- Douglas, E.J. & Morris R.J. (2006). Workaholic, or just hard worker?. *Career Development International*, Vol. 11 No. 5, pp. 394-417.
- Drago, R. (2000). Trends in working time in the US: A policy perspective. *Labor Law Journal*, Vol. 51, pp. 212-18.
- Gorgievski, M., Bakker, A.B. & Schaufeli, W.B. (2010). Work engagement and workaholism: Comparing the self-employed and salaried employees. *Journal of Positive Psychology*, Vol. 5, pp. 83-96.
- Haas, R. (1991). Strategies to cope with a cultural phenomenon – workaholism. *Business and Health*, 36, 4.
- Harpaz, I. (1999). The transformation of work values in Israel: Stability and change over time. *Monthly Labor Review*, Vol. 122, pp. 46-50.
- Killinger, B. (1991). *Workaholics: The respectable addicts*, Simon & Schuster, New York.
- Lee, C., Jamieson, L.F. and Earley, P.C. (1996). Beliefs and fears and type A behavior: Implications for academic performance and psychiatric health disorder symptoms. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 151-78.
- McMillan, L.H.W., Brady, E.C., O'Driscoll, M.P. & Marsh, N.V. (2002). A multifaceted study of Spence and Robbins' (1992) workaholism battery. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 75 No. 3, pp. 357-68.
- Ng., T.W.H., Sorensen, K.L., & Feldman, D.C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 111-136.
- Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism: suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 70-84.
- Porter, G. (2004). Work, work ethic, work excess. *Journal of Organizational Change Management*, 17, 424-439.
- Robinson, B.E. (1997). Work addiction: Implications for EAP counseling and research. *Employee Assistance Quarterly*, 12, 1-13.
- Robinson, B.E. (2000). A typology of workaholics with implications for counselors. *Journal of Addiction & Offender Counselling*, Vol. 21 No. 1, pp. 34-48.
- Robinson, B.E. (2007). *Chained to the desk : A guidebook for workaholics, their partners and children, and the clinicians who treat them*. (2nd Ed.). New York: New York University Press.

- Schabracq, M.J. & Cooper, C.L. (2000). The changing nature of work and stress. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 15 No. 3, pp. 227-41.
- Scott, K.S., Moore, K.S. & Miceli, M.P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, Vol. 50 No. 3, pp. 287-314.
- Seybold, K.C. & Salomone, P.R. (1994). Understanding workaholism: A review of causes and counselling approaches. *Journal of Counselling & Development*, Vol. 73 No. 1, pp. 4- 9.
- Sparks, K., Faragher, E.B., & Cooper, C.L. (2001). Well-being and occupational health in the 21st century workplace. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 489-510.
- Spence, J.T. & Robbins, A.S. (1992). Workaholism: definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, Vol. 58 No. 1, pp. 160-78.
- Van den Broeck, A., Schreurs, B., De Witte, H., Vansteenkiste, M., & Germeys, F. (2011). Understanding workaholics' motivations: A self-determination perspective. *Applied Psychology: An International Review*, 60, 600-621.
- Workaholics Anonymous World Service Organization (2006), *The Signposts of Workaholism*. Retrieved January 3, 2014, from <http://www.workaholics-anonymous.org/page.php?page=signposts>



Panuwat Klubsri-on graduated his Bachelor of Journalism and Mass communication with 1st class honor from the faculty of Journalism and Mass communication, Thammasat University in 2007. Afterwards, he continued study and received his M.A. in Industrial and Organizational Psychology, Chulalongkorn University in 2011. At present, he is a full time lecturer in Faculty of Management Science (Human Resource Management) at Panyapiwat Institute of Management.