

ความรักความใคร่ในที่ทำงาน: ที่มา ผลกระทบ และการจัดการ

WORKPLACE ROMANCE: PROVENANCE, IMPACTS, AND THE MANAGEMENT

จิระพงศ์ เรืองกุล

Jirapong Ruanggoon

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

Faculty of Management Science, Dhonburi Rajabhat University

บทคัดย่อ

ความรักความใคร่ในที่ทำงานมักเกิดขึ้นจากความใกล้ชิด ความคล้ายคลึงกัน และมีอิทธิพลของสภาพแวดล้อมของงานรวมทั้งวัฒนธรรมองค์การเข้ามาเกี่ยวข้อง ความรักความใคร่ในที่ทำงานทำให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานลดต่ำลง ทำให้เกิดพฤติกรรมที่ผิดจริยธรรม พฤติกรรมที่ไม่เป็นธรรม ภัยคุกคามทางเพศในที่ทำงาน และอาจกลายเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้องค์การสูญเสียพนักงานที่มีความสามารถสูง ในอีกด้านหนึ่ง ความรักความใคร่ในที่ทำงานทำให้เกิดความสัมพันธ์ระยะยาวระหว่างคู่รักในที่ทำงาน ช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงาน สร้างความผูกพัน และการมีส่วนร่วมในงาน นำมาซึ่งการเพิ่มพูนผลการปฏิบัติงานในที่สุด การจัดการความรักความใคร่ในที่ทำงานสามารถกระทำได้ใน 2 แนวทาง ได้แก่ การจัดการเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยงของความรักความใคร่ในที่ทำงาน และการจัดการที่มุ่งเน้นการนำความรักความใคร่ในที่ทำงานมาใช้ให้เป็นประโยชน์กับองค์การ

คำสำคัญ: ความรักความใคร่ในที่ทำงาน การจัดการ ผลการปฏิบัติงาน

Abstract

Workplace romance often caused by proximity, similarity, and the influence of the work environment, including the organizational culture. Workplace romance causes employee performance, unethical behavior, low morale, and sexual harassment in organization. Moreover, workplace romance becomes one of the reasons organization lose talented employees. On the other side, workplace romance cause long-term relationships between couples in the workplace, enhances job satisfaction, commitment and involvement in the work, also the organizational performance in the end. Workplace romance can be managed in two approaches, the management prevented or reduced the risk of workplace romance, and the management focused on bringing the benefit of workplace romance to organization.

Keywords: Workplace Romance, Management, Performance

บทนำ

ความรักอยู่ในความสนใจของมนุษย์ ความรักเป็นเรื่องราวที่ไม่ตกยุค เพราะความรักคือ ความหมายของชีวิต ความรักเป็นความรู้สึกที่มีอิทธิพลต่อมนุษย์ทุกคน และสามารถส่งอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตได้อีกหลายแง่มุม เป็นได้ทั้งแรงบันดาลใจในเชิงสร้างสรรค์ ในขณะเดียวกันความรักนั้นได้กลายเป็นสาเหตุแห่งความล้มเหลวมา นับครั้งไม่ถ้วน ความใคร่มักเป็นความรู้สึกที่คาดหวัง อยากจะเอาชนะและก้าวร้าว เป็นแรงขับที่เกิดขึ้นได้กับมนุษย์ทุกคน ความใคร่มักก่อให้เกิดความหึงหวงและไม่สร้างสรรค์เพราะมุ่งหวังแต่ประโยชน์สุขส่วนตัว (วิทยานาควัชร, 2537; เพ็ญประภา ปริญาพล, 2547; ว. วิชรเมธี, 2553)

ความรักความใคร่เป็นสิ่งที่น่าสนใจ นักวิจัยจำนวนมากจึงพยายามที่จะมองหาคำตอบเกี่ยวกับความรักและความใคร่อย่างต่อเนื่อง ปัจจุบันเรื่องราวหนึ่งที่อยู่ในความสนใจคือ ความรักความใคร่ในที่ทำงาน (workplace romances) ในสหรัฐอเมริกาพบว่า ประชากรวัยทำงานมีความสัมพันธ์ในลักษณะนี้ประมาณ 10 ล้านคน และมีมากกว่าร้อยละ 40 ที่มีความสัมพันธ์มากกว่า 1 ครั้ง (Parks, 2006) ในขณะที่ผลการสำรวจในสหราชอาณาจักรพบถึงร้อยละ 70 (Pierce & Aguinis, 2009)

ผลงานวิจัยชี้ให้เห็นว่า ความรักความใคร่ในที่ทำงานก่อให้เกิดผลกระทบเชิงบวกคือ ความสัมพันธ์ในระยะยาวระหว่างคนสองคนจนถึงขั้นแต่งงาน ทำให้ผลการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น รวมทั้งช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กร (Quinn, 1977; Pierce & Aguinis, 2003; Pierce et al., 2008) ดังนั้น ในหลายองค์กรจึงได้มีการส่งเสริมให้พนักงานมีความรักความใคร่ในที่ทำงาน ในอีกมุมหนึ่ง ความรักความใคร่ในที่ทำงานกลับเป็นสิ่งที่ไม่พึงปรารถนา เนื่องจากได้ส่งผลกระทบเชิงลบ ทั้งในแง่ของการขาดงาน การประพฤติดิจจริยธรรม พฤติกรรมที่ไม่ชอบธรรมในที่ทำงาน การลาออกจากงาน ผลผลิตของพนักงานทำได้ไม่เต็มที่ ภัยคุกคามทางเพศในที่ทำงาน และส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กรที่ลดต่ำลง

ในที่สุด (Karl & Sutton, 2000; Pierce et al., 2008) ผลการสำรวจในอเมริกาพบว่า ในช่วง 10 ปีที่ผ่านนั้น มีองค์การที่ได้กำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับความรักความใคร่ในที่ทำงานและนำไปปฏิบัติเพิ่มขึ้นสองเท่าตัว (จากร้อยละ 15 ในปี ค.ศ. 2005 เป็นร้อยละ 36 ในปี ค.ศ. 2013) (SHRM, 2013) ในขณะที่ผลการสำรวจองค์การจำนวน 200 แห่งในประเทศอังกฤษพบว่า องค์การต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับความรักความใคร่ในที่ทำงานรวมกันเป็นจำนวนมากถึง 13 ล้านปอนด์ (The Press and Journal, 2012)

ข้อมูลที่กำลังมานี้สะท้อนให้เห็นว่า ความรักความใคร่ในที่ทำงานเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องได้รับการจัดการอย่างเหมาะสม อย่างไรก็ตามที่ผ่านมาผลงานของนักวิชาการได้ชี้ให้เห็นว่า ในการจัดการความรักความใคร่ในที่ทำงานยังไม่มีข้อสรุปที่เห็นตรงกันว่าควรมีวิธีปฏิบัติ (practice) อย่างไรแน่ (Lickey, Berry & Whelan-Berry, 2009) การจัดการความรักความใคร่ในที่ทำงานถือเป็นเรื่องใหม่ของงานด้านทรัพยากรมนุษย์ เป็นงานที่นักทรัพยากรมนุษย์ไม่คุ้นเคย และมีความท้าทาย ดังนั้น การทำความเข้าใจ ความหมาย ที่มา ผลกระทบ รวมทั้งการค้นหาวិธีการจัดการความรักความใคร่ในที่ทำงานจึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจยิ่ง บทความนี้ได้รวบรวมแนวคิดและผลงานวิจัยของนักวิชาการที่ทำการศึกษเกี่ยวกับความรักความใคร่ในที่ทำงาน ชี้ให้เห็นถึงที่มา ผลกระทบ และการจัดการความรักความใคร่ในที่ทำงาน ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับองค์กรในการนำมาปรับใช้เพื่อเพิ่มพูนผลการปฏิบัติงาน

ความหมายของความรักความใคร่ในที่ทำงาน

DeCenzo, Robbins & Verhulst (2013) ได้ให้นิยามไว้กว้างๆ ว่า ความรักความใคร่ในที่ทำงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ของบุคคลที่พัฒนาขึ้นในที่ทำงาน ในขณะที่ Quinn (1977) ผู้ที่ทำการศึกษานี้เป็นคนแรกๆ ได้นิยามที่เจาะจงไปในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางเพศ ดังที่ได้กล่าวไว้ว่า ความรักความใคร่ในที่ทำงาน

หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคนสองคนในองค์กรเดียวกันในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางเพศ ซึ่งเป็นที่รับรู้ได้จากบุคคลที่สาม นิยามดังกล่าวนี้สอดคล้องกับ Pierce & Aguinis (2005) ที่กล่าวว่า ความรักความใคร่ในที่ทำงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ร่วมกัน (consensual relationship) ระหว่างคน 2 คนที่เป็นสมาชิกในองค์กรเดียวกันอันเป็นที่มาของความสัมพันธ์ทางเพศในระยะต่อมา

สำหรับ Horan & Chory (2011) ได้กล่าวว่า ความรักความใคร่ในที่ทำงานนั้นแสดงออกมาให้เห็นในเชิงเสนาหา สื่อสารความรักใคร่ออกมาให้เห็นเป็นความสัมพันธ์ที่มากกว่าความรักอันมิตร (nonplatonic relationship) ที่เกิดขึ้นในองค์กรระหว่างคนสองคน ในขณะที่ Moen & Sweet, (2002) และ Werbel & Hames (1996) มองว่าความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้รวมไปถึงการออกเดท (dating) และการแต่งงานในระหว่างที่ได้รับการว่าจ้างให้ทำงานอยู่ในองค์กร

โดยสรุปจึงกล่าวได้ว่า ความรักความใคร่ในที่ทำงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคนสองคนที่เป็นสมาชิกในองค์กรเดียวกันในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางเพศ ซึ่งรับรู้ได้โดยบุคคลที่สาม เป็นความสัมพันธ์ที่รวมไปถึงการจีบกันและการแต่งงานในระหว่างที่ได้รับการว่าจ้างให้ทำงานอยู่ในองค์กร

ที่มาของความรักความใคร่ในที่ทำงาน

ความใกล้ชิด ความคล้ายคลึงกัน สภาพแวดล้อมของงาน และวัฒนธรรมองค์กร คือที่มาของความรักความใคร่ในที่ทำงาน

ความใกล้ชิด (proximity) ทำให้เกิดความคุ้นเคยต่อกัน ทำให้เกิดการตัดสินใจว่าจะคบกันต่อหรือไม่ ในองค์กรที่พนักงานทำงานใกล้ชิดกันมักพบว่า พนักงานจะมีโอกาสที่จะสร้างแรงดึงดูดใจให้กับอีกฝ่ายหนึ่งอยู่เสมอ ผลงานวิจัยของ Quinn (1977) พบว่า ความใกล้ชิดทางกายภาพ เช่น การจัดที่นั่งในที่ทำงานใกล้กันนั้นทำให้เกิดความรักความใคร่ร้อยละ 63 ในขณะที่ความใกล้ชิด

ที่เกิดจากความต้องการในงาน ได้แก่ การเข้ารับการฝึกอบรมด้วยกัน การเป็นที่ปรึกษา และการเดินทางไปติดต่อดูธุรกิจด้วยกัน มีรายงานว่าทำให้เกิดความรักความใคร่ได้ถึงร้อยละ 77 นอกจากนี้ยังพบว่า ความใกล้ชิดแบบบังเอิญ ได้แก่ การเจอกันโดยบังเอิญในลิฟต์หรือในห้องพักรับประทานอาหารเป็นอีกที่มาของความรักความใคร่ในที่ทำงานได้เช่นเดียวกัน

ความคล้ายคลึงกัน (similarity) ก่อให้เกิดบรรยากาศที่เป็นมิตร ทำให้สัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลเป็นไปอย่างรวดเร็ว เมื่อบุคคลได้มีการเปรียบเทียบตัวเองแล้วพบว่า มีความคล้ายคลึงกับบุคคลอื่นจะทำให้เกิดความรู้สึกสนใจและทำให้เกิดความรักขึ้นมาได้ (เพ็ญประภา บริญญาพล, 2547) ความรักความใคร่ในที่ทำงานเกิดขึ้นได้จากการที่คนสองคนได้พูดคุยปฏิสัมพันธ์และเมื่อเป็นผู้ที่มีทัศนคติใกล้เคียงกันด้วยแล้วยังจะทำให้ชอบพอกันได้ง่ายขึ้น ยังมีทัศนคติที่คล้ายกันมากเท่าใด ความรักความใคร่ในที่ทำงานจะยิ่งเกิดขึ้นได้ง่ายขึ้นตามไปด้วย ผลงานวิจัยในอดีตของ Mainiero (1989) ได้ชี้ให้เห็นว่า องค์กรที่มีการคัดเลือกพนักงานโดยมุ่งค้นหาพนักงานที่มีทัศนคติที่สอดคล้องกับงานและวัฒนธรรมองค์กรเข้ามาร่วมงานนั้น มักจะพบความรักความใคร่ในที่ทำงานระหว่างพนักงานใหม่ที่เพิ่งคัดเลือกเข้ามากับพนักงานรุ่นพี่อยู่เสมอ ซึ่งอาจเป็นผลจากทัศนคติที่ใกล้เคียงกันนั่นเอง

สภาพแวดล้อมของงาน (work environment) Powell (2001) และ Powers (1999) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมของงานในแง่ของระยะเวลาการทำงานที่ยาวนานขึ้น ถือเป็นสาเหตุสำคัญของความรักความใคร่ในที่ทำงาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยเชิงประจักษ์ของ Kiser et al. (2006) ที่แสดงให้เห็นว่า การที่พนักงานได้ใช้ชีวิตทำงานอยู่ในองค์กรเป็นระยะเวลานานๆ นั้น จะทำให้ความรักความใคร่ในที่ทำงานก่อตัวขึ้นได้มากในทำนองเดียวกัน สภาพแวดล้อมของงานในแง่ของลักษณะงานที่ต้องประสานงานและรูปแบบการทำงานเป็นทีมที่มีมากขึ้นนั้น เป็นอีกหนึ่งสาเหตุหลักที่ทำให้

ความรักความใคร่ในการทำงานมีอัตราเพิ่มสูงขึ้น (Powell, 2001; Powers, 1999) นอกจากนี้ Pierce, Byrne & Aguinis (1996) ได้ชี้ให้เห็นว่า ความมีอิสระในงาน (job autonomy) เป็นอีกหนึ่งสาเหตุด้านสภาพแวดล้อมของงานที่มีอิทธิพลต่อความรักความใคร่ในการทำงาน พนักงานที่มีอิสระควบคุมงานด้วยตนเองมีโอกาสที่จะทำงานร่วมกับเพศตรงข้ามได้ง่าย การได้มีปฏิสัมพันธ์ (dyadic interaction) ระหว่างกันของพนักงานในกลุ่มทำงานเดียวกันนั่นเองที่เป็นจุดเริ่มต้นของความรักความใคร่ในการทำงาน ผลงานวิจัยของ Pierce & Aguinis (2003) ที่ได้ทำการศึกษถึงความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในงานกับความรักความใคร่ในการทำงานจากกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาระดับบริหารธุรกิจ (MBA) จำนวน 465 คน ยืนยันข้อค้นพบดังกล่าว

วัฒนธรรมองค์การ (organizational culture) สะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อ ค่านิยม และฐานคติพื้นฐานที่เกิดและพัฒนาขึ้นภายในองค์การ สามารถถ่ายทอดไปยังสมาชิกใหม่ๆ โดยที่สมาชิกอาจไม่รู้ตัวแต่ปฏิบัติตามโดยดี (Schein, 2010) วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่กำหนดหรือชี้นำพฤติกรรมของพนักงาน และมีอิทธิพลต่อการเกิดขึ้นของความรักความใคร่ในการทำงาน ผลงานวิจัยของ Mainiero (1989) ได้ชี้ให้เห็นว่า องค์การที่มีวัฒนธรรมแบบอนุรักษ์นิยม (conservative) ยึดถือประเพณีธรรมเนียมปฏิบัติแบบเดิมๆ นั้นมักจะกีดกันความรักความใคร่ในการทำงาน ในขณะที่องค์การที่มีวัฒนธรรมแบบเสรีนิยม (liberal) เปิดกว้าง มุ่งเน้นการปฏิบัติ มีความเป็นพลวัตจะช่วยให้เกิดบรรยากาศของการไว้อารมณ์ กระตุ้นให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานได้มากกว่า

ผลกระทบของความรักความใคร่ในการทำงาน

ความรักความใคร่ในการทำงานมีผลกระทบด้านลบครอบคลุมใน 4 ประเด็น ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานที่ลดลง การประพฤติดิจจริยธรรม พฤติกรรมที่ไม่เป็นธรรม และภัยคุกคามทางเพศ

ผลงานวิจัยของนักวิชาการมีให้เห็นว่า ความรักความใคร่ระหว่างเพื่อนร่วมงานนำมาซึ่งปัญหาการลดต่ำลงของผลการปฏิบัติงาน อันเนื่องมาจากพฤติกรรมทางเพศที่ไม่เหมาะสมของคู่ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน โดยเฉพาะการที่พนักงานได้ใช้เวลาอยู่กับคู่รักจนมากเกินไปแทนที่จะให้ความสนใจในงานที่ได้รับมอบหมาย (Pierce, Aguinis & Adams, 2000) ผลสำรวจจากมุมมองของผู้บริหารแสดงให้เห็นว่า หากในที่สุดแล้วความรักความใคร่ระหว่างเพื่อนร่วมงานจบลงแบบไม่สวยงาม ความสัมพันธ์นั้นอาจเป็นบ่อนทำลายความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ทำให้เกิดปัญหาในการประสานงานการทำงานร่วมกัน (Powell, 2001; Pierce & Aguinis, 2009) ในขณะที่ผลการวิจัยของ Liberman & Okimoto (2008) ซึ่งศึกษาประสิทธิภาพของทีมงาน พบว่า ในทีมงานที่มีความรักความใคร่ระหว่างหัวหน้าทีมกับสมาชิกในทีม สมาชิกอื่นในทีมที่ไม่ได้เป็นคู่ความสัมพันธ์นั้นมีประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลง

ความรักความใคร่ในการทำงานนำมาซึ่งการประพฤติดิจจริยธรรมหรือการกระทำที่ผิดเพี้ยนไปจากคุณงามความดีตามขนบธรรมเนียมประเพณีที่มีอยู่ในสังคม โดยเฉพาะความรักความใคร่ที่พัวพันไปยังพนักงานที่มีคู่สมรสแล้วมักทำให้เกิดปัญหาเรื่องชู้สาวระหว่างคู่กรณี และยังอาจทำให้ภาพลักษณ์ของบริษัทเสียหาย (Schwartz & Storm, 2000; Pierce & Aguinis, 2009)

ความรักความใคร่ในการทำงานทำให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่เป็นธรรม ดังที่ผลการสำรวจข้อมูลจากมุมมองของพนักงานโดย Pierce, Aguinis & Adams (2000) ชี้ให้เห็นว่าความรักความใคร่ระหว่างเพื่อนร่วมงานมักไม่มีผลกระทบต่อการตัดสินใจ และพฤติกรรมที่ไม่ชอบธรรมภายในองค์การแต่อย่างใด แต่สำหรับความรักระหว่างสายบังคับบัญชานั้นมักถูกมองว่าเป็นความสัมพันธ์ที่ไม่เหมาะสม และก่อให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่ชอบธรรมในที่ทำงาน เนื่องจากความแตกต่างในอำนาจของคู่ความสัมพันธ์หรือที่เรียกว่าภาวะการพึ่งพา (dependencies) ทั้งในแง่ของการทำงานและความก้าวหน้าในอาชีพ

(Mainiero, 1986; Michelson, Hurvy & Grunauer, 2010) ผู้จัดการหรือผู้บริหารระดับสูงมักเอื้อประโยชน์ต่างๆ ให้กับคู่ความสัมพันธ์ เช่น การมอบหมายงานพิเศษ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง โบนัส หรือการขึ้นเงินเดือน เป็นต้น ความไม่เหมาะสมหรือไม่เป็นธรรมที่เกิดขึ้นในที่ทำงานนี้อาจเนื่องมาจากอำนาจที่แตกต่างกันของพนักงานตามสายการบังคับบัญชา (Pierce, Aguinis & Adams, 2000) อีกตัวอย่างหนึ่งที่เห็นได้ชัด ได้แก่ ความรักความใคร่ในที่ทำงานระหว่างพนักงานฝึกหัดกับหัวหน้างานหรือพี่เลี้ยง เนื่องจากพนักงานฝึกหัดเป็นผู้ที่มีอำนาจน้อยกว่าพนักงานเต็มเวลา จึงอาจถูกละเมิดหรือได้รับการกระทำที่ไม่เป็นธรรมจากหัวหน้าหรือพี่เลี้ยงได้ง่าย (Morgan & Davidson, 2008) ความรักความใคร่ในที่ทำงานยังทำให้เกิดความลำเอียงหรือเล่นพรรคเล่นพวก (favoritism) ซึ่งทำให้เกิดการแสดงพฤติกรรมที่ไม่เป็นธรรม ในลักษณะของการเลือกปฏิบัติ (Pierce, Aguinis & Adams, 2000; Beatrice, Webster & Francesca, 2011)

นอกจากนี้ ความรักความใคร่ในที่ทำงานอาจทำให้เกิดปัญหายุควคความทางเพศในที่ทำงานตามมาได้อีกด้วย (Pierce & Aguinis, 2005; Pierce et al., 2008; Pierce & Aguinis, 2009) ยุควคความทางเพศในที่ทำงานมักมีปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การเข้ามาเกี่ยวข้อง ดังที่จะเห็นว่าในอดีต ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชามักจะเป็นผู้ชาย สายบังคับบัญชาสะท้อนความสัมพันธ์เชิงอำนาจ ทำให้มีโอกาสนที่ผู้ที่มีอำนาจเหนือกว่าใช้การคุกคามทางเพศเป็นเงื่อนไขในการให้รางวัลหรือลงโทษผู้ที่มีอำนาจต่อรองน้อยกว่า โดยเฉพาะผู้หญิง (सानิตย์ หนูนิล, 2558) นั้นหมายความว่า ความรักความใคร่ระหว่างสายการบังคับบัญชานั้นมักนำไปสู่การคุกคามทางเพศได้ง่ายขึ้น ผลการสำรวจของสมาคมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของอเมริกา (Parks, 2006) แสดงให้เห็นว่า นักบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความกังวลเกี่ยวกับยุควคความทางเพศในที่ทำงานซึ่งเป็นผลที่ตามมาจากความรักความใคร่ในที่ทำงาน เนื่องจากยุควคความทางเพศ

ในที่ทำงานมักทำให้พนักงานเกิดความเครียด ผลการปฏิบัติงานลดต่ำลง ขาดงานบ่อย จนถึงขั้นลาออกจากงานในที่สุด (O' Leary-Kelly et al., 2009; Pierce & Aguinis, 2001)

ในอีกด้านหนึ่ง ความรักความใคร่ในที่ทำงานได้ส่งผลกระทบต่อบวกต่อบุคคลและองค์การ ได้แก่ ความสัมพันธ์ระยะยาวระหว่างคูรักรในที่ทำงาน เพิ่มความพึงพอใจในงาน เพิ่มความผูกพันและการมีส่วนร่วมในงาน และเพิ่มพูนผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

ความรักความใคร่ในที่ทำงานทำให้เกิดความสัมพันธ์ระยะยาวระหว่างคูรักรในที่ทำงาน เมื่อที่ทำงานมีพนักงานทั้งหญิงและชาย เมื่อพนักงานได้มาอยู่ร่วมกันเป็นระยะเวลานานและต้องทำงานประสานกัน ดังนั้น จึงไม่น่าแปลกใจที่พนักงานจะมีความรู้สึกดีต่อกันจนกลายเป็นความโรแมนติก เรื่องรักๆ ใคร่ๆ จึงเกิดขึ้นในองค์การ (Mainiero, 1986) เมื่อใดก็ตามที่มีพลังแห่งความรัก (love-motive) เข้ามาเกี่ยวข้องด้วยแล้ว เรื่องรักๆ ใคร่ๆ นั้นจะนำไปสู่ความสัมพันธ์ระยะยาวของคู่ความสัมพันธ์ครองคู่ชีวิตเป็นสามีภรรยาให้เห็นในที่ทำงาน (Pierce & Aguinis, 2009)

ความรักความใคร่ในที่ทำงานเพิ่มความพึงพอใจในงานทำให้พนักงานมีความสุขในการใช้ชีวิตอยู่ในที่ทำงาน ซึ่งมีผลต่อการทำงานเป็นทีม ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน รวมทั้งทำให้การสื่อสารและการประสานงานที่ดีขึ้น ส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น เป็นการเพิ่มความพึงพอใจในงาน (Cole, 2009) ผลงานวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความรักความใคร่ในที่ทำงานมีผลต่อความผูกพันและการมีส่วนร่วมในงาน ในบางองค์การนั้นพบว่า อัตราการเข้าออกของพนักงาน (turn overate) ลดต่ำลง จากการที่คู่พนักงานที่รักใคร่ชอบพอกันได้แต่งงานและมีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ในบริษัทเดียวกัน (Wilson, Filosa & Fennel, 2003)

ความรักความใคร่ในที่ทำงานทำให้ผลการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น ผลงานวิจัยของ Beatrice, Webster & Francesca (2011) พบว่า ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

คู่ความสัมพันธ์เพิ่มสูงขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับช่วงก่อนหน้านี้ที่จะมีความรักความใคร่ในที่ทำงาน พนักงานถึงร้อยละ 67 มีความเห็นว่า ความรักความใคร่ในที่ทำงานทำให้ระดับผลิตภาพของพนักงานเพิ่มขึ้น ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากความรักความใคร่ในที่ทำงานช่วยลดความเครียดจากการทำงาน และทำให้เกิดการติดต่อสื่อสารภายในที่ดีขึ้นนั่นเอง (Berman, West & Richter, 2002; Lickey et al., 2009)

ความรักความใคร่ในที่ทำงานทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ความผูกพัน และการมีส่วนร่วมในงานจนนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้นนั้น สามารถอธิบายได้จากแนวคิดที่เรียกว่า “Spillover effect” ซึ่งกล่าวว่าพนักงานที่กำลังตกอยู่ในห้วงอารมณ์แห่งความรักนั้นจะมีผลต่อเนื่องทำให้พนักงานคนนั้นรู้สึกมีความสุขในการทำงาน นำไปสู่ความพึงพอใจในงาน และทำให้ผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นตามมานั่นเอง (Pierce, Byrne & Aquinis, 1996; Pierce & Aquinis, 2009)

จากการทบทวนความหมาย ประเภท และผลกระทบของความรักความใคร่ในที่ทำงาน จะเห็นว่า ความรักความใคร่ในที่ทำงานไม่ได้เป็นเรื่องไกลตัว สามารถเกิดขึ้นได้ในทุกองค์กร และส่งผลกระทบทั้งด้านบวกและด้านลบต่อองค์กร ดังนั้น ประเด็นคำถามที่น่าสนใจคือ องค์กรควรมีการจัดการความรักความใคร่ในที่ทำงานอย่างไรจึงจะทำให้เกิดประโยชน์และนำมาซึ่งการเพิ่มพูนผลปฏิบัติงานได้มากยิ่งขึ้น เนื้อหาต่อไปนี้จะนำเสนอแนวทางกลยุทธ์ และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรักความใคร่ในที่ทำงาน

การจัดการความรักความใคร่ในที่ทำงาน

ความรักในที่ทำงานเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ ดังนั้นฝ่ายบริหารจึงมักไม่ได้มีการจัดการหรือดำเนินการใดๆ ยกเว้นในกรณีที่ความสัมพันธ์นั้นได้ทำให้เกิดผลกระทบด้านลบ โดยเฉพาะกรณีเหตุการณ์ที่นำมาซึ่งความไม่เป็นธรรมภายในองค์กร (Quinn, 1977; Brown & Allgeier, 1995)

การจัดการความรักความใคร่ในที่ทำงานสามารถแบ่งออกเป็นสองแนวทาง ได้แก่ 1) การลดความเสี่ยงของความรักความใคร่ในที่ทำงานให้เหลือน้อยที่สุด (risk minimizing) และ 2) การให้รางวัลกับความรักความใคร่ในที่ทำงาน (reward maximizing) (Pierce & Aquinis, 2009) ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แนวทางการจัดการความรักความใคร่ในที่ทำงาน

ที่มา: Pierce & Aquinis, 2009: 449

การจัดการความรักความใคร่ในที่ทำงานควรได้มีการดำเนินการเชิงรุกมากกว่าการตั้งรับ (Kolesnikove & Analoui, 2013; Lickey, Berry & Whelan-Berry, 2009; Pierce & Aquinis, 2009; Tyler, 2008; Scott, 2008) ในการจัดการความรักความใคร่ในที่ทำงานจึงควรมีการออกข้อกำหนด นโยบาย หรือกฎระเบียบต่างๆ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความรักใคร่ชอบพอกันในที่ทำงานเกิดขึ้น แนวทางนี้ถือเป็นแนวทางที่มุ่งเน้นกฎระเบียบ (legal-centric approach) เพื่อลดผลกระทบด้านลบที่จะเกิดตามมา องค์กรจะปล่อยให้ความรักใคร่ชอบพอกันในที่ทำงานเกิดขึ้นไม่ได้ เนื่องจากผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นนั้นถือเป็นความเสี่ยงต่อองค์กรอย่างมาก

แนวทางที่สองเป็นแนวทางที่มุ่งเน้นการนำความรักความใคร่ในที่ทำงานมาใช้ให้เป็นประโยชน์กับองค์กร

(organizationally sensible approach) องค์การควรหันมากระตุ้นให้เกิดความรักความใคร่ในที่ทำงาน และควรหันมาดำเนินการเพื่อสนับสนุนความรักใคร่ชอบพอกันของพนักงาน แนวทางนี้เกิดจากพื้นฐานแนวคิดที่ว่าความรักความใคร่ในที่ทำงานเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ทั่วไปและมีประโยชน์ต่อองค์การในหลายมิติ (Kolesnikova & Analoui, 2013; Pierce & Aquinis, 2009)

Kolesnikova & Analoui (2013) ได้นำเสนอกลยุทธ์การจัดการความรักความใคร่ในที่ทำงานเพื่อเพิ่มพูนผลการปฏิบัติงานขององค์การ ซึ่งตั้งอยู่บนแนวทางการจัดการความรักความใคร่ในที่ทำงานดังกล่าว โดยได้นำมาบูรณาการกับแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ซึ่งเป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน (Storey, 2007) ใช้รูปแบบของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่รู้จักกันโดยทั่วไป ได้แก่ รูปแบบแข็ง (hard HRM) และรูปแบบอ่อน (soft HRM)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามรูปแบบอ่อนเป็นการให้ความสำคัญกับพนักงาน (employee-centric approach) โดยมีความเชื่อว่า “พนักงานจะตอบสนองความต้องการขององค์การได้ดียิ่งขึ้นหากองค์การได้ตระหนักและตอบสนองความต้องการของพนักงาน” ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามรูปแบบนี้ จึงได้มุ่งเน้นไปที่การสร้างควมไว้วางใจของพนักงาน การหาวิธีการที่จะสร้างความรู้สึกรักผูกพันและการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในหมู่พนักงาน ในขณะที่การบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบแข็งสนใจในเรื่องของการบริหารจัดการมากกว่า ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามมุมมองนี้จึงได้มุ่งเน้นการบริหารที่จะทำให้ทรัพยากรมนุษย์ไปเพิ่มพูนผลตอบแทนทางการเงินให้กับองค์การให้ได้มากที่สุด เป็นการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยคำนึงถึงวิธีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ทางธุรกิจ Kolesnikova & Analoui (2013) ยังกล่าวเพิ่มว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งรูปแบบอ่อนและแข็งจะช่วยเสริมกันและกันในการ

จัดการความรักความใคร่ในที่ทำงาน เป็นการป้องกันความเสี่ยงหรือผลกระทบด้านลบของความรักความใคร่ในที่ทำงานที่มีต่อองค์การ รวมทั้งการมุ่งเน้นความผูกพันนำประโยชน์หรือผลกระทบด้านบวกที่เกิดขึ้นจากรักความใคร่ในที่ทำงานเข้ามาใช้เพื่อตอบสนองต่อกลยุทธ์ขององค์การ

ในการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับความรักความใคร่ในที่ทำงาน Quinn (1977) ได้ชี้ให้เห็นว่า สามารถกระทำได้ใน 3 รูปแบบ ได้แก่ 1) การไม่เข้าไปดำเนินการใดๆ 2) การลงโทษ เช่น การตำหนิ การตักเตือน การโอนย้าย และการยุติการจ้างงาน เป็นต้น 3) การดำเนินการเชิงบวก เช่น การพูดคุยอภิปรายกันอย่างเปิดเผย (open discussion) และการให้คำปรึกษา เป็นต้น เมื่อประกอบกับผลการสังเคราะห์ผลงานของนักวิชาการอื่นเพิ่มเติม ทำให้สามารถสรุปให้เห็นถึงการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับความรักความใคร่ในที่ทำงาน ใน 3 ประการ ได้แก่ 1) การกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับความรักความใคร่ในที่ทำงาน 2) การเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงาน และ 3) การฝึกอบรมฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และหัวหน้างาน (Brown & Allgeier, 1995; Powers, 1999; Karl & Sutton, 2000; Cole, 2009; Pierce & Aquinis, 2009; Boyd, 2010)

ในกรณีที่ความรักความใคร่ในที่ทำงานได้ส่งผลกระทบด้านลบต่อองค์การ ทั้งฝ่ายบริหารและพนักงานมองว่า การกำหนดนโยบายขึ้นมาใช้เพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นเป็นสิ่งที่พึงกระทำ ผลการสำรวจของ Park (2006) ได้ชี้ให้เห็นว่า นโยบายความรักความใคร่ในที่ทำงานที่มีขึ้นเป็นเพราะสาเหตุ 4 ประการ ได้แก่ 1) ฝ่ายบริหารมีข้อกังวลเกี่ยวกับภัยคุกคามทางเพศในที่ทำงานที่จะตามมา 2) เกรงว่าอาจทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานลดลง 3) เกรงว่าอาจมีความขัดแย้งและบาดหมางกันของพนักงานภายหลังความสัมพันธ์จบลง และ 4) มองว่าความรักความใคร่ในที่ทำงานอาจทำให้ความเป็นมืออาชีพและคุณธรรมจริยธรรมของ

พนักงานลดลง ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้ในหลายบริษัทได้มีการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับความรักความใคร่ในที่ทำงาน ดังเช่นที่ Gary Mathieson ซึ่งเป็นบริษัทที่ปรึกษาด้านกฎหมายได้กำหนดให้พนักงานทำสัญญารัก (love contract) เช่นข้อตกลงกันก่อนการจ้างงานว่าพนักงานจะไม่มีพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความรักความใคร่ในที่ทำงาน (Kiser et al., 2006) ทั้งนี้ เพื่อให้นโยบายที่กำหนดออกมานั้นช่วยเสริมสร้างผลการปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างแท้จริงองค์กรควรได้มีการดำเนินการดังนี้

1) ควรกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับค่านิยมและจรรยาบรรณขององค์กร และควรชี้ให้เห็นว่า ความรักความใคร่ในที่ทำงานประเภทใดที่ได้รับการอนุญาตหรือสนับสนุน เช่น ความรักความใคร่ระหว่างพนักงานต่างแผนก ประเภทใดที่ไม่ควรได้รับการสนับสนุน เช่น ความรักความใคร่กับพนักงานที่สมรสแล้ว ประเภทใดที่ต้องยับยั้งไม่ให้เกิด เช่น ความรักความใคร่ระหว่างหัวหน้างานกับลูกน้อง เป็นต้น

2) ควรกำหนดนโยบายให้มีเนื้อหาที่แสดงให้เห็นว่า องค์กรตระหนักว่าความรักความใคร่ในที่ทำงานเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นโดยปกติ แต่ควรชี้ให้เห็นว่า การกระทำหรือพฤติกรรมแบบใดที่เป็นข้อห้ามหรือไม่ควรกระทำ เช่น การมีเพศสัมพันธ์ในที่ทำงานถือเป็นสิ่งที่ไม่เหมาะสม และไม่ควรได้รับอนุญาต โดยมีการสื่อสารให้พนักงานได้เข้าใจโดยทั่วถึงกันอย่างชัดเจน

3) ควรกำหนดนโยบายให้ความรักความใคร่ในที่ทำงานเป็นส่วนหนึ่งหรือสอดคล้องอยู่ในระบบการจัดการผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้การจัดการความรักความใคร่ในที่ทำงานนั้นมีความเชื่อมโยงกับกลยุทธ์ขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น

ในทางกลับกัน ความรักในที่ทำงานมีผลกระทบด้านบวก เช่น ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระยะยาวระหว่างคู่รักในที่ทำงาน เพิ่มความพึงพอใจในงาน เพิ่มความผูกพัน และการมีส่วนร่วมในงาน และทำให้ผลการปฏิบัติงานขององค์กรเพิ่มสูงขึ้น ด้วยเหตุนี้จึงปรากฏให้เห็นว่า

องค์กรไม่ได้ห้ามให้พนักงานมีความรักในที่ทำงาน ตรงกันข้ามกลับมีนโยบายส่งเสริมให้เกิดความรักความใคร่ในที่ทำงาน ดังตัวอย่างที่บริษัท AT&T

“...ในช่วงหน้าหนาวของทุกๆ ปี ทางบริษัทจะเป็นเจ้าภาพจัด “ปาร์ตี้คนโสด” ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์กล่าวว่า พนักงานจะมาร่วมดื่มฉลองกันนั้นคาดว่าจะมีการออกเดท มีพนักงานที่ตกหลุมรักกันในวันนี้ และจะกลายเป็นคู่ชีวิตกันในเวลาต่อมา...ไม่มีความจำเป็นใดที่จะต้องจำกัดความสัมพันธ์แบบนี้...” (Boyd, 2010)

ตัวอย่างดังกล่าวนี้เป็นการแสดงให้เห็นว่า องค์กรได้ชื่นชมกับความรักความใคร่ในที่ทำงานและหันมาเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงานเพื่อให้เกิดความรักความใคร่เกิดขึ้น

ในประเด็นการฝึกอบรมฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และหัวหน้างานนั้น ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และหัวหน้างานควรได้รับการฝึกอบรมในเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการให้คำปรึกษาแก่พนักงานที่เป็นคู่รักในที่ทำงาน ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นว่า เหตุการณ์แบบใดที่ไม่จำเป็นต้องดำเนินการใดๆ เหตุการณ์แบบใดที่อาจต้องมีการตักเตือน ในกรณีใดที่ต้องการโอนย้ายกรณีใดที่ต้องให้ออกจากงาน ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ยังควรได้รับการฝึกอบรมให้มีความรู้ในการจัดการความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากความรักความใคร่ในที่ทำงาน รวมทั้งการนำประโยชน์ที่ได้จากความรักความใคร่ในที่ทำงานมาสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรโดยผ่านระบบการจัดการผลการปฏิบัติงาน (Aguinis, 2009)

สรุป

ความรักความใคร่ในที่ทำงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคนสองคนที่เป็นสมาชิกในองค์กรเดียวกันในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางเพศ ซึ่งรับรู้ได้โดยบุคคลที่สาม เป็นความสัมพันธ์ที่รวมไปถึงการจีบกันและการแต่งงานในระหว่างที่ได้รับการว่าจ้างให้ทำงานอยู่ในองค์กร ความรักความใคร่เป็นเรื่องที่พบได้ทั่วไปในที่ทำงาน โดยมักเกิดขึ้นจากความใกล้ชิด ความคล้ายคลึงกัน

มีอิทธิพลของสภาพแวดล้อมของงาน และวัฒนธรรมองค์กรเข้ามาเกี่ยวข้อง

ในด้านลบ ความรักความใคร่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่ลดต่ำลงของพนักงาน ทำให้เกิดพฤติกรรมที่ผิดจริยธรรมและพฤติกรรมที่ไม่เป็นธรรมขึ้นในที่ทำงาน ทำให้เกิดภัยคุกคามทางเพศในที่ทำงาน และอาจกลายเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้้องค์การสูญเสียพนักงานที่มีความสามารถสูงได้ ในด้านบวก ความรักความใคร่ในที่ทำงานทำให้เกิดความสัมพันธ์ระยะยาวระหว่างคู่รักในที่ทำงาน ช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงาน ความผูกพันและการมีส่วนร่วมในงาน นำมาซึ่งการเพิ่มพูนผลการปฏิบัติงานในที่สุด

โดยทั่วไปองค์กรไม่ได้มีการจัดการความรักความใคร่ในที่ทำงาน แต่เพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยงที่จะตามมา องค์กรมักมีการออกข้อกำหนด นโยบาย หรือกฎระเบียบต่างๆ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความรักใคร่ชอบพอกันในที่ทำงาน ตามแนวทางที่เรียกว่า legal-centric approach ส่วนอีกแนวทางหนึ่งซึ่งเรียกว่า organizationally sensible approach จะมุ่งเน้นการนำความรักความใคร่ในที่ทำงานมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กร แทนมาดำเนินการเพื่อสนับสนุนความรักใคร่ชอบพอกัน

ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และหัวหน้างานควรได้รับการฝึกอบรมให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความรักความใคร่ในที่ทำงาน เพื่อที่จะได้เป็นผู้ที่คอยให้คำปรึกษาแก่พนักงาน สามารถดำเนินการกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจากรักความใคร่ในที่ทำงาน และเพื่อจัดการความเสี่ยงรวมทั้งนำประโยชน์ที่ได้จากรักความใคร่ในที่ทำงานมาเพิ่มพูนผลการปฏิบัติงานขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ในต่างประเทศปรากฏให้เห็นผลงานวิจัยที่สร้างองค์ความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรักความใคร่ในที่ทำงานอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ในการจัดการความรักความใคร่ในที่ทำงานนั้นยังไม่มีข้อสรุปที่เห็นตรงกันว่าควรมีวิธีปฏิบัติอย่างไรกันแน่ (Lickey, Berry & Whelan-Berry, 2009) เนื่องจากการจัดการความรักความใคร่ในที่ทำงานถือเป็นเรื่องใหม่ของงานด้านทรัพยากรมนุษย์ เป็นงานที่นักทรัพยากรมนุษย์ไม่คุ้นเคย และมีความท้าทาย (Cicek, 2014) ในประเทศไทย งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรักความใคร่มีปรากฏให้เห็นบ้าง แต่องค์ความรู้เกี่ยวกับความรักความใคร่ในที่ทำงานในบริบทขององค์กรในประเทศไทยยังคงมีจำกัด ดังนั้น การวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรักความใคร่ในที่ทำงานจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจยิ่ง

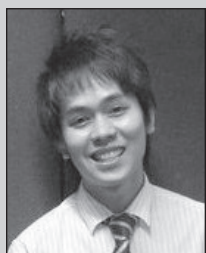
ในการวิจัยควรได้มีการศึกษาเพื่อแสดงให้เห็นสภาพความรักความใคร่ในที่ทำงาน ศึกษาที่มา ผลกระทบ และการจัดการความรักความใคร่ในที่ทำงานในบริบทขององค์กรในประเทศไทยเพื่อนำเสนอตัวแบบการจัดการความรักความใคร่ในที่ทำงาน โดยอาจทำการวิจัยแบบผสมวิธีการ เก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากการสำรวจองค์กรในประเทศไทยเพื่อสะท้อนให้เห็นสภาพความรักความใคร่ในที่ทำงาน ประกอบกับการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อหาคำอธิบายในเชิงลึก แสดงให้เห็นที่มา ผลกระทบ และการจัดการความรักความใคร่ในที่ทำงาน จากนั้นสังเคราะห์ผลการวิจัยที่ได้เพื่อนำเสนอตัวแบบการจัดการความรักความใคร่ในที่ทำงาน อันจะทำให้ได้องค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์สำหรับแวดวงวิชาการ และเป็นประโยชน์สำหรับนักปฏิบัติทางทรัพยากรมนุษย์ในการนำไปปรับใช้เพื่อเพิ่มพูนผลการปฏิบัติงานขององค์กรต่อไป

References

- Aguinis, H. (2009). *Performance Management* (2nd ed.). NJ: Pearson Prentice Hall.
- Beatrice, M. K., Webster, S. B. & Francesca, V. J. (2011). Love and other distractions: An analysis on workplace romance perceptions in the global economy. *Journal of Global of Business*, 1(1), 113-123.
- Berman, E. M., West, J. P. & Richter Jr, M. N. (2002). Workplace relations: Friendship patterns and consequences (according to managers). *Public Administration Review*, 62(2), 217-230.
- Boyd, C. (2010). The debate over the prohibition of romance in the workplace. *Journal of Business Ethic*, 97, 325-338.
- Brown, T. & Allgeier, E. R. (1995). Manager's perceptions of workplace romances: An interview study. *Journal of Business and Psychology*, 1(2), 169-176.
- Cicek, O. (2014). The phenomena of workplace romance in 5 star hotels in North Cyprus. *An International Journal of Tourism and Hospitality Research*, 25(1), 136-139.
- Cole, N. (2009). Workplace romance: A justice analysis. *Journal of Business Psychology*, 24, 363-372.
- DeCenzo, D. A., Robbins, S. P. & Verhulst, S. L. (2013). *Human resource management* (11th ed.). John Wiley & Sons.
- Horan, S. M. & Chory, R. M. (2011). Understanding work/life blending: Credibility implications for those who date at work. *Communication Studies*, 62(5), 563-580.
- Karl, K. A. & Sutton, C. L. (2000). An examination of the perceived fairness of workplace romance policies. *Journal of Business and Psychology*, 14(3), 429-442.
- Kiser, S. B., Coley, T., Ford, M. & Moore, E. (2006). Coffee, tea, or me? Romance and sexual harassment in the workplace. *Southern Business Review*, 31(2), 35-49.
- Kolesnikove, J. & Analoui, F. (2013). Managing human resource romance at work: towards a "considerate" approach. *Journal of Management Development*, 32(1), 36-56.
- Liberman, B. E. & Okimoto, T. G. (2008). Information regarding social-sexual behavior as antecedent to perceptions of ineffectiveness in the workplace. *Journal of Applied Social Psychology*, 38(11), 2787-2820.
- Lickey, N. C., Berry, G. B. & Whelan-Berry, K. S. (2009). Responding to workplace romance: A proactive and pragmatic approach. *The Journal of Business Inquiry*, 8(1), 100-119.
- Mainiero, L. A. (1986). A review and analysis of power dynamics in organizational romances. *Academy of Management Review*, 11(4), 750-762.
- Mainiero, L. A. (1989). *Office romance: love, power, and sex in the workplace*. New York: Rawson Associates.
- Michelson, G., Hurvy, R. & Grunauer, C. (2010). Workplace romance and HRM: A private matter or organizational concern?. *International Journal of Employment Studies*, 18(2), 117-149.

- Moen, P. & Sweet, S. (2002). Two careers, one employer: Couples working for the same corporation. *Journal of Vocational Behavior*, 61(3), 466–483.
- Morgan, L. M. & Davidson, M. J. (2008). Sexual dynamics in mentoring relationships-A critical review. *British Journal of Management*, 19(1), 120-129.
- Narkwachara, W. (1994). *Sex and love*. Bangkok: The Institute of Self Development and Administration. [in Thai]
- Noonin, S. (2015). Sexual harassment issues in hospitality industry: Concepts, effect, and solution. *Panyapiwat Journal*, 7(3), 263-274. [in Thai]
- O' Leary-Kelly, A. M., Bowes-Speery, L., Bates, C. A. & Lean, E. R. (2009). Sexual harassment at work: A decade (plus) of progress. *Journal of Management*, 35(3), 503-536.
- Parinyapol, P. (2004). Psychology of love. *Rusamelae Journal*, 25(2), 11-13. [in Thai]
- Park, M. (2006). *2006 Workplace romance: Poll findings*. Alexandria, VA: Society for Human Resource Management.
- Pierce, C. A. & Aguinis, H. (2001). A framework for investigating the link between workplace and sexual harassment in organizations. *Group and Organization Management*, 26(2), 206-229.
- Pierce, C. A. & Aguinis, H. (2003). Romantic relationships in organizations: A test of a model of formation and impact factors. *Management Research*, 1(2), 161-169.
- Pierce, C. A. & Aguinis, H. (2005). Legal standards, ethical standards, and responses to social-sexual conduct at work. *Journal of Organizational Behavior*, 26(6), 727-732.
- Pierce, C. A. & Aguinis, H. (2009). Moving beyond a legal- centric approach to managing workplace romances: Organizationally sensible recommendations for HR leaders. *Human Resource Management*, 48(3), 447-464.
- Pierce, C. A., Aguinis, H. & Adams, S. K. R. (2000). Effects of a dissolved workplace romance and rater characteristics on responses to a sexual harassment accusation. *Academy of Management Journal*, 43(5), 869-880.
- Pierce, C. A., Byrne, D. & Aguinis, H. (1996). Attraction in organizations: a model of workplace romance. *Journal of Organizational Behavior*, 17(1), 5-32.
- Pierce, C. A., Muslin, I. S., Dudley, C. M. & Aguinis, H. (2008). From charm to harm: A content-analytic review of sexual harassment court cases involving workplace romance. *Management Research*, 6(1), 27-45.
- Powell, G. N. (2001). Workplace romances between senior-level executives and lower-level employees: An issue of work disruption and gender. *Human Relations*, 54(11), 1519-1544.
- Powers, D. M. (1999). Consensual workplace relationships: The stereotypes, policies, and challenge. *Compensation & Benefits Management*, 15(3), 20-32.

- Quinn, R. E. (1977). Coping with cupid: The formation, impact, and management of romantic relationships in organizations. *Administrative Science Quarterly*, 22, 30-45.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). San Francisco: Josey- Bass.
- Schwartz, R. M. & Storm, L. M. (2000). Romance at the workplace: The issues, the law, and some suggestions. *Journal of Individual Employment Rights*, 9(2), 139-151.
- Scott, A. M. (2008). When cupid strikes in the office. *Employee Benefit Plan Review*, 62(8), 26-27.
- Society for Human Resource Management (SHRM). (2013). *Survey finding from the SHRM on workplace romance*. Retrieved March 15, 2015, from www.shrm.org/Research/SurveyFindings/Articles/Pages/SHRM-Workplace-Romance-Findings.aspx
- Storey, J. (2007). *Human resource management: A critical text*. London: Thomson Learning.
- The Press and Journal. (2012). *The real price of office romance*. Retrieved March 17, 2015, from www.pressandjournal.co.uk/Article.aspx/3000124
- Tyler, K. (2008). Sign in the name of love. *HR Magazine*, 53(2), 41-43.
- Wachirametee. W. (2010). *Love analysis: The miracle of love Vol. 1* (10th ed.). Bangkok: Taenum-Taeta.
- [in Thai] Werbel, J. D. & Hames, D. S. (1996). Anti-nepotism reconsidered: The case of husband and wife employment. *Group and Organization Management*, 21(3), 365-379.
- Werbel, R. J., Filosa, C. & Fennel, A. (2003). Romantic relationships at work: Does privacy trump the dating police? *Defense Counsel Journal*, 70(1), 78-88.
- Wilson, R. J., Filosa, C. & Fennel, A. (2003). Romantic relationships at work: Does privacy trump the dating police?. *Defense Counsel Journal*, 70(1), 78-88.



Name and Surname: Jirapong Ruanggoon

Highest Education: Master of Public Administration (Human Capital Management), National Institute of Development Administration

University or Agency: Dhonburi Rajabhat University

Field of Expertise: Human Resource Management

Address: 172 Itsaraphap Rd., Thonburi, Bangkok 10600