

บทปริทัศน์

ภาวะติดงาน: แนวคิด ความหมายและผลกระทบต่อการทำงานและองค์กร

วิศิษฐ์ เนติโรจนกุล, พรชัย ลิทธิศรีธนย์กุล

บทคัดย่อ

ภาวะติดงานเป็นหัวข้อที่ได้รับความสนใจมากขึ้นในปัจจุบันเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมและการแข่งขันขององค์กรเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรต้องทำงานมากขึ้น ตลอดจนการพัฒนาของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วทำให้สามารถทำงานได้ในทุกสถานที่ไม่จำกัดเพียงเฉพาะในที่ทำงานเท่านั้น ภาวะติดงานพบได้ประมาณร้อยละ ๘ - ๑๗.๕ ของคนที่จบการศึกษาระดับวิทยาลัย แม้ภาวะติดงานจะมีความคล้ายคลึงกับความผูกพันในงานในแง่จำนวนชั่วโมงในการทำงาน และความทุ่มเทที่มากกว่าปกติ หากแต่ผู้ที่มีภาวะติดงานจะถูกแรงผลักดันจากภายในทำให้ไม่สามารถหยุดจากการทำงานได้ นำไปสู่ผลกระทบหลายๆ ด้าน ทั้งผลต่อสุขภาพทางกายและจิตใจ มีหลายการศึกษาที่พบว่าภาวะติดงานส่งผลกระทบต่อการทำงาน ขณะที่หลายการศึกษาให้ผลไม่สอดคล้องกัน อย่างไรก็ตามการศึกษาเกี่ยวกับภาวะติดงานระยะยาวและการศึกษาเชิงวิเคราะห์ยังมีค่อนข้างน้อย ดังนั้นการศึกษาเกี่ยวกับภาวะติดงาน สาเหตุและผลกระทบต่อการทำงานและองค์กรจึงมีความสำคัญที่จะต้องศึกษาเพิ่มเติมเพื่อเป็นประโยชน์ในการหาแนวทางในการวินิจฉัย และหาแนวทางในการป้องกันต่อไป

คำสำคัญ: ภาวะติดงาน, แนวคิด, ผลกระทบต่อการทำงานและองค์กร, อาชีวนามัย

วันที่รับบทความ: ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๐

วันที่อนุญาตให้ตีพิมพ์: ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมได้ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิตของคนในปัจจุบัน โดยเฉพาะในเรื่องการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อความอยู่รอดของตนเองและผู้อื่นที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน^๑ และองค์กรส่วนใหญ่ยังต้องเผชิญกับการแข่งขันทางธุรกิจ การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหาร รวมถึงความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจ ส่งผลให้บุคลากรซึ่งเป็นส่วนสำคัญในองค์กรต้องทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดและแข่งขันทางธุรกิจได้^๒ นอกจากนี้รูปแบบการทำงานในปัจจุบันก็มีความยืดหยุ่นและหลากหลายมากขึ้น เนื่องจากมีความเจริญทางด้านเทคโนโลยีและการติดต่อสื่อสารเข้ามาเป็นปัจจัยช่วยในการทำงาน ดังนั้นการทำงานจึงไม่ได้จำกัดอยู่เพียงในที่ทำงานเท่านั้นแต่สามารถติดต่อสื่อสารและทำงานได้ในทุกที่และทุกเวลา^๓

การทำงานแม้จะเป็นเรื่องที่ปกติและเป็นสิ่งจำเป็นของผู้คนส่วนใหญ่ แต่การทำงานมากเกินไป ทำอย่างไม่หยุดหย่อน หมกมุ่น และมีความรู้สึกที่ต้องทำงานอยู่ตลอดเวลาหรือที่เรียกว่า ภาวะติดงาน (workaholism) ก็จะก่อให้เกิดผลเสียในหลายๆ ด้านเช่นกันทั้งทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคม และยังส่งผลกระทบต่อทางด้านลบต่อการทำงานเองด้วย^๔ บทความนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อทบทวนวรรณกรรมถึงแนวคิด ความหมาย สาเหตุ และผลกระทบของภาวะติดงานต่อการทำงานและองค์กร เพื่อเป็นประโยชน์ในการหาแนวทางในการวินิจฉัย และหาแนวทางในการป้องกันต่อไป

วิธีการศึกษา

ค้นหาข้อมูลจาก ฐานข้อมูลจาก Pubmed (102) และ Scopus (400) โดยใช้คำค้นหาคือ “workaholism” OR “work addiction” ในวันที่ ๑๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐ นำงานวิจัยทั้งหมดมาลงใน Endnote หลังจากตัดงานวิจัยที่ซ้ำกันได้งานวิจัยทั้งหมด ๔๓๕ ฉบับ จากนั้นพิจารณางานวิจัยที่ชื่อเรื่องและเนื้อหาสัมพันธ์กับ แนวคิด สาเหตุ และผลกระทบต่อการทำงานและองค์กรของภาวะติดงานได้จำนวน ๓๘ ฉบับ มาใช้อ้างอิงในการเขียนบทความ สำหรับการศึกษานี้ในประเทศไทยค้นหาจาก google scholar และ ฐานข้อมูลของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่ามีบทความที่เกี่ยวกับภาวะติดงาน ๑ ฉบับ และการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับภาวะติดงาน ๔ ฉบับ

ความเป็นมา แนวคิด และความหมายเกี่ยวกับภาวะติดงาน

ภาวะติดงาน หรือ workaholism ได้ปรากฏครั้งแรกในปี ค.ศ. 1971 โดย Wayne E. Oates นักจิตวิทยาในประเทศสหรัฐอเมริกา โดยให้คำนิยามของภาวะติดงาน ระหว่างที่ให้คำปรึกษากับผู้ป่วยทางด้านจิตเวชที่เข้ารับการรักษาอาการติดสุรา ว่าเป็นภาวะการทำงานอย่างไม่สามารถหยุดทำได้ (work incessantly) ย้ำคิดย้ำทำ (compulsiveness) และไม่สามารถควบคุมได้ (uncontrollable) และระบุว่าภาวะติดงานเป็นการเสพติดเช่นเดียวกับภาวะติดแอลกอฮอล์ (alcoholism)^๕

ปี ค.ศ. 1980 Machlowitz ได้ให้คำจำกัดความอย่างกว้างๆ ของผู้ที่มีภาวะติดงานว่าเป็นผู้ที่ใช้เวลาและพลังงานในการทำงานมากเกินไปที่จำเป็นโดยพิจารณาจากทัศนคติต่อการทำงานมากกว่าเวลาที่ใช้ในการทำงาน^๖

ปี ค.ศ. 1983 Mosier ได้ให้คำจำกัดความที่แคบลงว่าผู้ที่มีภาวะติดงานเป็นผู้ที่ทำงานมากเกินไป ๕๐ ชั่วโมงต่อสัปดาห์^๗

ปี ค.ศ. 1992 Spence and Robbins ได้ทำการวิจัยเปรียบเทียบระหว่างผู้ที่มีภาวะติดงานกับผู้ทำงานในระดับปกติพบว่า ผู้ที่มีภาวะติดงานจะมีความทุ่มเทในงาน (Work Involvement) สูงกว่าปกติแต่ไม่มีความสุขในการทำงาน^๘

ปี ค.ศ. 1996 Porter พบว่า การทำงานอย่างหนัก (excessive work) สามารถมองเป็นพฤติกรรมของการเสพติดอย่างหนึ่งได้ และได้มองว่าภาวะติดงานมีลักษณะคล้ายการเสพติดแบบอื่นๆ โดยได้นำภาวะติดงานมาเปรียบเทียบกับภาวะติดแอลกอฮอล์ (alcoholism) โดยจะพบอาการคือ ความคิดยึดติด (rigid thinking) ภาวะถอน (withdrawal) ทุ่มเทเพิ่มขึ้นๆ (progressive involvement) และการไม่ยอมรับ (denial) นอกจากนี้สืบเนื่องจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าในตนเองและความสามารถของตนเอง พบว่าผู้ที่มีภาวะติดงานมีความสัมพันธ์กับการทำงานที่มากขึ้นเพื่อคาดหวังการเพิ่มขึ้นของเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และเพื่อให้หัวหน้างานรับรู้ถึงความตั้งใจและมุ่งมั่นในการทำงานของตน^๙

ปี ค.ศ. 2007 Ng, Sorensen และ Feldman ได้ทบทวนวรรณกรรมและพบว่า แก่นของภาวะติดงานนั้นประกอบขึ้นด้วย ๒ ส่วน คือ การทำงานอย่างหมกมุ่นเกิดจากแรงจูงใจภายในและการทำงานหนักจนส่งผลกระทบต่อสุขภาพหน้าที่ที่สำคัญในด้านอื่นๆ^{๑๐}

ในปัจจุบันแนวคิดเกี่ยวกับภาวะติดงาน (workaholism) ได้ให้ความหมายไปในทางการเสพติด (addiction) มากขึ้น โดยไม่ได้คำนึงถึงจำนวนชั่วโมงการทำงานเช่นนิยามในอดีต Mark Griffiths (2011)^๙ พิจารณาภาวะการติดงานเหมือนภาวะเสพติดทางด้านพฤติกรรมอื่นๆ โดยมี ส่วนประกอบหลัก ๖ ประการคือ ๑) การให้ความสำคัญ (Salient) มีความรู้สึกหมกมุ่นอยู่กับงานที่ทำ ๒) การปรับเปลี่ยนของอารมณ์ (Mood modification) โดยการทำงานเพื่อหลีกเลี่ยงความรู้สึกไม่ดี ๓) ปมขัดแย้ง (Conflict) โดยการทำงานทำให้เกิดความรู้สึกขัดแย้งต่อตนเองและผู้อื่น ๔) การถอน (Withdrawal) หรือมีความรู้สึกไม่ดีเมื่อต้องเลิกทำงาน ๕) การต่อต้าน (Tolerance) ต่อการทำงาน โดยต้องทำงานเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ จึงจะมีความรู้สึกต่อร่างกายและจิตใจเช่นเดิม ๖) การกลับเป็นซ้ำ (Relapse) คือแม้จะมีอาการดีขึ้นก็มักจะกลับไปสู่รูปแบบเดิมๆ

การประเมินภาวะติดงาน

ปัจจุบันมีเครื่องมือที่ใช้วัดภาวะติดงานหลายรูปแบบ ซึ่งแต่ละรูปแบบเน้นหลักการและแนวคิดที่แตกต่างกัน โดยมีลำดับและพัฒนาการของเครื่องมือที่ใช้วัดภาวะติดงานดังนี้

ปี ค.ศ. 1992 Spence และ Robbins^๖ ได้พัฒนาเครื่องมือที่ชื่อ Workaholism Battery (WorkBAT) จากการทบทวนวรรณกรรมและสมมติฐานเกี่ยวกับภาวะติดงานของตนเอง เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม ๒๕ ข้อ โดยพิจารณาถึงความทุ่มเทในงาน (work involvement) ๘ ข้อ แรงจูงใจ (drive) ๗ ข้อ และความสนุกในการทำงาน (work enjoyment) ๑๐ ข้อ ถึงแม้ว่า WorkBAT จะถูกใช้อย่างกว้างขวาง แต่งานวิจัยในระยะต่อมาพบว่าการประเมินในหัวข้อ ความทุ่มเทในงานไม่เพียงพอที่จะประเมินภาวะติดงาน^{๑๐} และการประเมิน ความสนุกในการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับนิยามของภาวะติดงานเพียงเล็กน้อยเท่านั้น^{๑๑}

ปี ค.ศ. 1989 Robbins^๗ พัฒนาเครื่องมือที่ชื่อ Work Addiction Risk Test (WART) โดยพัฒนาจากอาการที่ถูกสังเกตจากแพทย์ที่รักษาผู้ที่มีภาวะติดงานและใช้แนวคิดที่ว่าภาวะติดงานเป็นพฤติกรรมเสพติดอย่างหนึ่ง เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม ๒๕ ข้อ อย่างไรก็ตาม WART ถูกวิจารณ์ว่าไม่สามารถนำมาใช้ได้กับความหมายของภาวะติดงานในปัจจุบัน และสะท้อนถึงลักษณะบุคลิกภาพรูปแบบเอ และความวิตกกังวลมากกว่าภาวะติดงาน^{๑๒}

ปี ค.ศ. 2009 Schaufeli et al พัฒนาเครื่องมือที่ชื่อ Dutch Work Addiction Scale (DUWAS)^{๑๓} โดยใช้แนวคิดที่ว่าคนที่มีภาวะติดงานจะอุทิศเวลาส่วนใหญ่ให้กับงานและมีความหมกมุ่นอยู่กับงาน ประกอบด้วยแบบสอบถาม ๑๐ ข้อ โดย ๕ ข้อ นำมาจาก WART - Compulsive Tendencies เพื่อประเมินการทำงานที่มากเกินไป (work excessively) อีก ๕ ข้อที่เหลือใช้ประเมินภาวะการทำงานอย่างหมกมุ่น (work compulsively) โดย ๔ ข้อ นำมาจาก WorkBAT - Drive และอีก ๑ ข้อนำมาจาก WART-Compulsive Tendencies มีการศึกษาที่แสดงให้เห็นว่า DUWAS มีคุณสมบัติที่ดีในการวัดเชิงจิตวิทยาและแบบจำลอง (replicable factor) แต่ไม่ได้พัฒนามาจากแนวคิดของการเสพติดโดยตรง^{๑๓}

เครื่องมือล่าสุดที่ถูกพัฒนาขึ้น คือ Bergen Work Addiction Scale (BWAS) โดย Andreassen, Griffiths, Hetland et al^{๑๔} ในปี ค.ศ. 2012 โดยใช้แนวคิดของทฤษฎีการเสพติดจากส่วนประกอบการเสพติดเกี่ยวกับพฤติกรรมของ Brown และ Griffiths ซึ่งสัมพันธ์กับเกณฑ์การประเมินการเสพติดโดย Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM), The American Psychological Association (APA) และ World Health Organization (WHO) มีความถูกต้องทางจิตมิติ (Psychometrically validated) มีความสอดคล้องกับแบบประเมิน WorkBAT และ WART มีค่า Cronbach's alpha เท่ากับ ๐.๘๔ และมีงานวิจัยที่สามารถสรุปได้ว่า BWAS สามารถแยกระหว่างผู้ที่มีภาวะติดงานและไม่มีภาวะนี้ได้ดี^{๑๓, ๑๔}

ลักษณะของผู้ที่มีภาวะติดงาน

Andreassen CS. และ คณะ^{๑๔} ได้พัฒนาเครื่องมือที่ใช้ประเมินภาวะติดงาน โดยจะถือว่าภาวะติดงานหากมีความรู้สึกเช่นนี้ บ่อยๆ หรือ เสมอๆ ในจำนวนข้อตั้งแต่ ๔ ข้อขึ้นไป จาก ๗ ข้อ ดังนี้

๑. มีความคิดว่าจะทำอย่างไรเพื่อให้สามารถมีเวลาเพิ่มมากขึ้นในการทำงาน
๒. ใช้เวลาในการทำงานมากกว่าที่ตั้งใจไว้ตอนแรก
๓. ทำงานเพื่อลดความรู้สึกที่ไม่ดี เช่น ความรู้สึกผิด วิตกกังวล หมดหนทาง หรือ ซึมเศร้า
๔. คนอื่นๆ มักบอกให้ทำงานให้น้อยลง แต่ไม่สนใจ
๕. หากถูกสั่งห้ามจากงานที่ทำอยู่จะรู้สึกเครียด

๖. ให้ความสำคัญกับงานอดิเรก กิจกรรมยามว่าง และการออกกำลังกายน้อยลงเนื่องจากงานที่ทำ
๗. ทำงานหนักจนส่งผลกระทบต่อสุขภาพ

ความชุกของภาวะติดงาน

ภาวะติดงานอาจพบสูงถึง ๑ ใน ๓ ของประชากรที่มีงานทำซึ่งทำแบบทดสอบด้วยตนเอง เมื่อพิจารณาจากอายุที่อยู่ในวัยทำงานช่วง ๑๘ - ๖๔ ปี และผู้ที่มีงานทำจะพบว่าประมาณร้อยละ ๑๘ ของประชากรทั้งหมดมีสภาวะติดงาน^{๑๔}

ความชุกของภาวะติดงาน ขึ้นกับหลายปัจจัยเช่น แบบประเมินที่ใช้วัด อาชีพ และประเทศที่สำรวจ โดยพบภาวะติดงานประมาณร้อยละ ๘ - ๑๗.๕ ของคนที่จบการศึกษาระดับวิทยาลัย^{๑๖-๑๘} และพบสูงขึ้นเป็นร้อยละ ๒๓ - ๒๕ ในบางอาชีพ เช่น ทนาย แพทย์ และจิตแพทย์^{๑๙} และมีการศึกษาในประเทศญี่ปุ่นพบภาวะติดงานมีความชุกร้อยละ ๒๙^{๒๐}

สาเหตุของภาวะติดงาน

ในปัจจุบันมีงานวิจัยเชิงประจักษ์ได้แสดงถึงสาเหตุของการเกิดภาวะติดงาน ซึ่งสามารถสรุปได้เป็น ๓ ปัจจัยคือ นิสัยส่วนบุคคล (dispositions) สังคมและวัฒนธรรม (socio-cultural experiences) และสิ่งแวดล้อม (behavioral reinforcements in the environment) ดังนี้

นิสัยส่วนบุคคล (dispositions)

นิสัยส่วนบุคคลเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งที่ทำให้เกิดภาวะติดงาน โดยบุคคลที่มีลักษณะนิสัยบางอย่างจะมีแนวโน้มเกิดภาวะติดงานได้มากกว่าปกติ ได้แก่ ความนับถือตนเองต่ำ (low self-esteem)^{๒๑} ในเรื่องของการทำงาน คนที่มีความนับถือตนเองต่ำจะมีพฤติกรรมทำงานอย่างหนักเพื่อให้ตนนั้นรู้สึกว่าจะสามารถควบคุมสถานการณ์ต่างๆ ไว้ได้และจะรู้สึกกลัวความล้มเหลวและไม่ได้ได้รับความยอมรับจากสังคมหากทำกิจกรรมอื่นที่นอกเหนือจากงาน^๒

บุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ (Achievement-related personality traits) ได้แก่ บุคลิกภาพรูปแบบเอ (Type A personality) บุคลิกภาพย้ำคิดย้ำทำ (obsessive-compulsive personality) และบุคลิกภาพแบบจำเป็นเพื่อความสำเร็จ (need for achievement)^{๒๒} สัมพันธ์กับการเสพติดการทำงานได้ นอกจากนี้ค่านิยมที่เกี่ยวกับการประสบ

ความสำเร็จ (Achievement-related value) ซึ่งบางส่วนเกี่ยวข้องกับพันธูกรรมและบางส่วนได้รับมาภายหลังผ่านทางประสบการณ์ทางสังคมก็เป็นปัจจัยสำคัญทำให้เกิดภาวะติดงานได้^{๒๓}

สังคมและวัฒนธรรม (A socio-cultural perspective)

สาเหตุหนึ่งที่ทำให้คนเกิดภาวะติดงานเนื่องจากขาดความสามารถที่จะมีความรู้สึกผูกพันกับผู้อื่น ดังนั้นจึงอุทิศตนและเวลาให้กับงานเพื่อหลีกเลี่ยงการเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่น ตัวอย่างเช่น คนที่เติบโตมาในครอบครัวที่ไม่สมบูรณ์มีแนวโน้มที่จะทำงานที่มีความเครียดสูงและทำงานหนักเพื่อหลีกเลี่ยงการอยู่กับครอบครัว การเลี้ยงดูของพ่อแม่ที่มีความต้องการมากเกินไปหรือปกป้องมากเกินไปเป็นปัจจัยจูงใจให้ลูกมีพฤติกรรมเสพติด^{๒๔}

การเรียนรู้จากพฤติกรรมโดยการสังเกตจากผู้อื่นเป็นสาเหตุของภาวะติดงานได้ เช่นถ้าเห็นบุคคลในครอบครัว พ่อแม่ สามีภรรยา พี่น้อง มีภาวะติดงาน ผู้นั้นก็จะมีแนวโน้มที่จะทำงานในลักษณะเดียวกันได้^{๒๕}

ที่ทำงานที่มีเจ้านายเพื่อนร่วมงานที่มีภาวะติดงาน อาจทำให้เกิดการแข่งขันเกิดขึ้นในที่ทำงานและนำไปสู่ภาวะติดงานของคนในองค์กรได้ นอกจากนี้บุคคลที่มีประสิทธิภาพ (self-efficacy) ในการทำงานมากกว่าการทำอย่างอื่นที่นอกเหนือจากการทำงานมีโอกาสที่จะอุทิศเวลาในการทำงานมากจนมีภาวะติดงานได้^{๒๖}

สิ่งแวดล้อม (behavioral reinforcements in the environment)

การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง หรือค่าขึ้นชม^{๒๗} จะทำให้เพิ่มการทำงานมากขึ้นเพื่อให้ได้รับรางวัลนั้นๆ ต่อไป ในท้ายที่สุดพฤติกรรมเหล่านี้จะเข้าไปอยู่ในมิติของอารมณ์และการรับรู้ เมื่อทำงานหนักและใช้ระยะเวลาในการทำงานนานๆ จนเคยชิน ตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับผลตอบแทนสูงก็เป็นแรงจูงใจให้เกิดภาวะติดงาน^{๒๘} สอดคล้องกับการศึกษาของ Mazzetti และ คณะ^{๒๙} ที่พบว่าองค์กรที่สนับสนุนให้เกิดการทำงานอย่างหนัก (Overwork climate) เช่น องค์กรที่มีค่านิยมชื่นชมบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกินจากที่กำหนดไว้หลายชั่วโมงเป็นประจำสนับสนุนให้เกิดภาวะติดงาน

การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะดวกสบาย มีสถานที่ออกกำลังกาย และร้านอาหารก็เป็นปัจจัยเสริมให้คนใช้เวลาในสถานที่ทำงานนานขึ้นด้วย^{๓๐}

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เช่น การใช้สมาร์ทโฟน และคอมพิวเตอร์วางตั้ง ช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้ในทุกๆ สถานที่ ไม่จำกัดเฉพาะในที่ทำงาน Porter G. และคณะ ได้ทำการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยสัมภาษณ์ผู้จัดการทางการเงินของประเทศอังกฤษ สหรัฐอเมริกา และเยอรมนี และจากการสนทนากลุ่ม พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างภาวะติดงานและการใช้เทคโนโลยี^{๒๕}

ผลกระทบของภาวะติดงานต่อการทำงานและองค์กร ความสัมพันธ์ภายในองค์กร (workplace relationship)

ผู้มีภาวะติดงานมีแนวโน้มที่มีบุคลิกที่สมบูรณ์แบบ (perfectionism)^{๒๖} และขาดความเชื่อใจในเพื่อนร่วมงาน และสร้างบรรยากาศของการแข่งขันในที่ทำงาน^{๒๗} ซึ่งส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ภายในองค์กร

การลางาน

ภาวะติดงานส่งผลให้สุขภาพทางกายแย่ลง เนื่องจากขาดการพักผ่อนและการออกกำลังกาย ซึ่งส่งผลให้ความดันโลหิตและไขมันในเส้นเลือดเพิ่มขึ้น ความต้านทานต่อการติดเชื้อลดน้อยลง ผู้ที่มีภาวะติดงานจะมีอาการที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพมากกว่าผู้ที่ไม่มีความเครียด^{๒๘} ภาวะติดงานสัมพันธ์กับสุขภาพจิตเพราะความหมกมุ่นอยู่กับงานแม้ในเวลาว่างที่เลิกงานไปแล้วทำให้ไม่ได้ผ่อนคลายความเครียดหลังจากการทำงานอย่างหนัก^{๒๙}

การศึกษาของ Alessandra Falco และคณะ พบว่า ความตึงเครียดทางจิตใจ (psychophysic strain) เป็นตัวกลางที่สัมพันธ์ระหว่างภาวะติดงานและการลาป่วย^{๓๐} การศึกษาของ Ko Matsudaira และคณะ^{๓๑} พบว่าภาวะติดงานมีความสัมพันธ์อย่างมากกับการลาป่วยโดยเฉพาะปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพทางด้านจิตใจ

อย่างไรก็ตาม มีการศึกษาที่กล่าวว่าภาวะติดงานอาจทำให้การลาป่วยลดน้อยลง เนื่องจากผู้ที่มีภาวะติดงานมีความหมกมุ่นอยู่กับงานที่ทำ^{๓๒} ดังนั้นถึงแม้ว่าจะมีอาการป่วยก็ไม่สามารถขาดจากการไปทำงานได้ และมีการศึกษาที่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะติดงานกับการลาป่วย^{๓๓}

ภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน

ภาวะติดงานเป็นสาเหตุที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้เกิดภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎี

การรักษาทรัพยากร (conservation of resources) โดยทฤษฎีกล่าวไว้ว่า แต่ละบุคคลมีทรัพยากรอยู่อย่างจำกัดและเป็นสิ่งที่มีค่าของแต่ละคน ผู้ที่มีภาวะติดงานได้ใช้เวลาและพลังกำลังของตนในการทำงานอย่างมาก นอกจากนี้ยังใช้ความคิดเกี่ยวกับการทำงานอย่างหมกมุ่นและไม่สามารถหยุดคิดได้ ซึ่งเป็นสาเหตุของการลดความพึงพอใจในชีวิต ซึ่งเหล่านี้ส่งผลให้ใช้ทรัพยากรในตนมากเกินไปจนนำไปสู่ภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานได้^{๓๔}

จากการศึกษาพบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะติดงานกับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน^{๓๕, ๓๖} และพบว่า ผู้ที่มีภาวะติดงานจะมีความสัมพันธ์ต่อต้นทุนทางจิตวิทยาที่ลดลงซึ่งส่งผลต่อภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน^{๓๖}

การปฏิบัติงาน

ภาวะติดงานเป็นสาเหตุของการปฏิบัติงานที่ต่ำลงอธิบายได้จาก ผู้ที่มีภาวะติดงานมักมีความสมบูรณ์แบบ ยึดติด และไม่ยืดหยุ่น ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้การสนับสนุนทางสังคมลดลง^{๓๗, ๓๘} ผู้ที่มีภาวะติดงานมักมีอาการในเชิงลบ เช่น ความรู้สึกผิด หรือความรู้สึกขัดแย้ง ทำให้ใช้ทรัพยากรทางความคิดของตน (cognitive resource) จัดการกับความรู้สึกดังกล่าว^{๓๙} อันนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ต่ำ นอกจากนี้ ผู้ที่มีภาวะติดงานมักไม่พึงพอใจกับการปฏิบัติงานของตนจึงยังคงมีความเกี่ยวข้องอยู่กับงานหลังจากชั่วโมงการทำงานซึ่งทำให้ไม่มีเวลาเพียงพอ นำไปสู่อาการทางลบเพิ่มขึ้นอีก^{๓๙} และในระยะยาวผู้ที่มีภาวะติดงานจะมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่เสื่อมลงซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ลดลง^{๔๐}

จากการศึกษาเรื่องความแตกต่างระหว่างภาวะติดงานและความผูกพันในงานพบว่าผู้ที่มีภาวะติดงานจะมีความสัมพันธ์กับความไม่พึงพอใจในชีวิตทั้งจากการทำงานและครอบครัว และประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานลดลง^{๓๙} การศึกษาของ Alessandra Falco และคณะ พบว่า ความตึงเครียดทางจิตใจ (psychophysic strain) เป็นตัวกลางที่สัมพันธ์ระหว่างภาวะติดงานและการปฏิบัติงานที่ลดลง^{๒๘} ขณะที่บางการศึกษาไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะติดงานและการปฏิบัติงานในหน้าที่^{๓๖}

แนวทางการป้องกันภาวะติดงาน

การป้องกันภาวะติดงานควรพิจารณาในหลายระดับ ตั้งแต่ระดับบุคคล องค์กร และสังคม ดังนี้

ระดับสังคม

๑. เปลี่ยนวัฒนธรรมทางสังคมโดยให้ความสำคัญกับความสมดุลของการทำงานและชีวิตส่วนตัว (work life balance)

๒. ใช้การปิดสถานที่ทำงานในวันหยุดประจำชาติเพื่อกระตุ้นให้เห็นความสำคัญของการพักผ่อน และความสนใจต่อครอบครัว

๓. ใช้สื่อมวลชนรณรงค์เพื่อลดภาวะติดงาน เช่น การรณรงค์ให้ทำงานอย่างชาญฉลาดแทนการทำงานหนัก เป็นต้น^{๓๖}

ระดับองค์กร

๑. ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมขององค์กรโดยมุ่งหวังให้เกิดความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว และควรใช้ระบบการให้รางวัลที่ขึ้นกับการทำงานแบบชาญฉลาดมากกว่าการทำงานหนัก^{๓๗}

๒. ควรสนับสนุนให้พนักงานที่มีความเสี่ยงต่อภาวะติดงานลดความหมกมุ่นหลังจากชั่วโมงการทำงาน หรือมีกิจกรรมที่ผ่อนคลายระหว่างช่วงพัก เช่น กิจกรรมทางกาย (physical activity) หรือ การทำสมาธิ^{๓๗, ๓๘}

๓. การสร้างความรู้สึกผูกพันหรือบทบาทที่ยืดหยุ่นให้กับบุคลากร^{๓๙, ๔๐}

๔. การสร้างบรรยากาศให้เกิดความสนุกในการทำงาน มีการประเมินความสุขในที่ทำงานเป็นระยะ และประเมินปริมาณงานที่ทำว่ามากเกินไปหรือไม่^{๓๙, ๔๐}

ระดับบุคคล

๑. ค้นหาลักษณะของแต่ละบุคคลที่ส่งเสริมให้เกิดภาวะติดงาน เช่น บุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ หรือบุคคลในครอบครัวที่มีผู้ที่มีภาวะติดงาน

๒. ส่งเสริมให้แต่ละบุคคลหาโอกาสพักผ่อน หลังจากเลิกทำงานหรือวันหยุด เพื่อลดการทับซ้อนกันของการทำงานและชีวิตส่วนตัว^{๔๑}

การศึกษาภาวะติดงานในประเทศไทย

สำหรับในประเทศไทย พบว่ามีบทความที่เกี่ยวข้องกับภาวะติดงาน ๑ ฉบับ^๒ และการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับภาวะติดงาน ๔ ฉบับ^{๑, ๓-๕} ซึ่งรูปแบบการศึกษาเป็นเชิงพรรณนา สรุปได้ว่าลักษณะสมบุรณ์แบบนิยามมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะติดงาน^๓ ผู้ที่มีภาวะติดงานมีความสุขในการทำงานน้อยกว่า แต่จะมีความสุขในเรื่องการงานดีมากกว่าผู้ที่ไม่ติดงาน^๑ และภาวะติดงานส่งอิทธิพลทางบวกต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน^{๔๒}

แต่องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การด้านมนุษยสัมพันธ์และความเชื่อในความสามารถของตนในการทำงานไม่สามารถทำนายการติดงานได้^{๕๓}

สรุป

ปัจจุบันแนวคิดของภาวะติดงานเป็นไปในทางการเสพติดทางพฤติกรรม (behavioral addiction) โดยสาเหตุของภาวะติดงานขึ้นกับหลายปัจจัยร่วมกัน ทั้งนี้มีส่วนบุคคล สังคมและวัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม

หลายการศึกษาแสดงให้เห็นถึงผลกระทบของภาวะติดงานที่ส่งผลต่อการทำงานเองและต่อองค์กร ได้แก่ สุขภาพทางกายแย่ลง เนื่องจากขาดการพักผ่อนและการออกกำลังกาย อันนำไปสู่การลาป่วยซึ่งเป็นตัวชี้วัดถึงการสูญเสียด้านการผลิต ความสามารถในการทำงาน และสุขภาพของบุคลากรสัมพันธ์กับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน เนื่องจากใช้ทรัพยากรของตน ทั้งเวลา และพลังกำลังมากเกินไป และ การปฏิบัติงาน (job performance) ลดลง ขณะที่มีการศึกษาที่ให้ผลไม่สอดคล้องกัน แม้การศึกษาภาวะติดงานเพิ่มมากขึ้น แต่การศึกษาระยะยาวและการศึกษาเชิงวิเคราะห์ยังมีค่อนข้างน้อย

ประเทศไทยกำลังเข้าสู่ความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนการพัฒนาทางเทคโนโลยีการสื่อสารที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งของภาวะติดงาน แต่ยังมีการศึกษาเกี่ยวกับภาวะติดงานน้อย ดังนั้นการศึกษาความชุก ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง และผลกระทบของภาวะติดงาน จึงมีความสำคัญเพื่อทราบขนาดปัญหา นำไปสู่การวางแผนทางในการวินิจฉัยและป้องกันต่อไปในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

๑. ญัฐชนันท์พร ทิพย์รักษา. แรงจูงใจในการทำงาน ความบ้างาน และความสุขในการทำงาน [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์; ๒๕๕๖.
๒. ภาณุวัฒน์ กลัปศรีอ่อน. สภาวะบ้างาน : สาเหตุผลกระทบ และแนวทางการแก้ไข. วารสารปัญญาภิวัฒน์. ๒๕๕๗;๕(๒):๓๐๐-๑๑.
๓. Andreassen CS. Workaholism: An overview and current status of the research. J Behav Addict. 2014;3:1-11.

๔. วันชัยวงศ์ เศรษฐ์พิทักษ์. ปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานออฟฟิศทำงานติดต่อกันเป็นระยะเวลาอันนานและเป็นโรคคอมพิวเตอร์ซินโดรม [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; ๒๕๕๘.
๕. Brett JM, Stroh LK. Working 61 plus hours a week: why do managers do it? *J Appl Psychol*. 2003;88:67-78.
๖. Spence JT, Robbins AS. Workaholism: definition, measurement, and preliminary results. *J Pers Assess*. 1992;58:160-78.
๗. Porter G. Organizational impact of workaholism: suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *J Occup Health Psychol*. 1996;1:70-84.
๘. Ng TWH, Sorensen KL, Feldman DC. Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *J Organ Behav*. 2007;28:111-36.
๙. Griffiths M. Workaholism -A 21st-century addiction. *Psychol* 2011;24:740-4.
๑๐. Andreassen CS, Ursin H, Eriksen HR. The relationship between strong motivation to work, "workaholism", and health. *Psychol Health*. 2007;22:615-29.
๑๑. Mudrack PE. Understanding workaholism: The case for behavioral tendencies. In: Burke RJ, editors. *Research companion to working time and work addiction*. 1st ed. Cheltenham: Edward Elgar Publishing; 2006. p. 108-28.
๑๒. Del Libano M, Llorens S, Salanova M, Schaufeli W. Validity of a brief workaholism scale. *Psicothema*. 2010;22:143-50.
๑๓. Taris TW, Schaufeli WP, Shimazu A. The push and pull of work: The differences between workaholism and work engagement. In: Bakker AB, Leiter MP, editors. *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. 1st ed. Hove: psychology Press; 2010. p. 39-53.
๑๔. Andreassen CS, Griffiths MD, Hetland J, Pallesen S. Development of a work addiction scale. *Scand J Psychol*. 2012;53:265-72.
๑๕. Aziz S, Adkins CT, Walker AG, Wuensch KL. Workaholism and work-life imbalance: does cultural origin influence the relationship? *Int J Psychol*. 2010;45:72-9.
๑๖. Innanen H, Tolvanen A, Salmela-Aro K. Burnout, work engagement and workaholism among highly educated employees: Profiles, antecedents and outcomes. *Burnout Research*. 2014;1:38-49.
๑๗. Rezvani A, Bouju G, Keriven-Dessomme B, Moret L, Grall-Bronnec M. Workaholism: are physicians at risk? *Occup Med (Lond)* 2014;64:410-6.
๑๘. MacLaren VV, Best LA. Multiple addictive behaviors in young adults: student norms for the Shorter PROMIS Questionnaire. *Addict Behav*. 2010;35:252-5.
๑๙. Sussman S. Workaholism: A Review. *J Addict Res Ther*. 2012;6 Suppl1: S1-18.
๒๐. Matsudaira K, Shimazu A, Fujii T, Kubota K, Sawada T, Kikuchi N, et al. Workaholism as a risk factor for depressive mood, disabling back pain, and sickness absence. *PLoS One*. 2013;8:e75140.
๒๑. Robinson BE, Kelley L. Adult children of workaholics: Selfconcept, anxiety, depression, and locus of control. *Am J Fam Ther*. 1998;26:223-38.
๒๒. Liang YW, Chu CM. Personality traits and personal and organizational inducements: Antecedents of workaholism. *Soc Behav Pers* 2009;37:645-60.
๒๓. Bovornusvakool W, Vodanovich SJ, Ariyabudhiphongs K, Ngamake ST. Examining the Antecedents and Consequences of Workaholism. *Psychol-M Jour*. 2012;15:56-70.
๒๔. Mazzetti G, Schaufeli WB, Guglielmi D. Are workaholics born or made? Relations of workaholism with person characteristics and overwork climate. *Int J Stress Manag*. 2014;21:227-54.

๒๕. Porter G, Kakabadse NK. HRM perspectives on addiction to technology and work. *J Manag Dev.* 2006;25:535-60.
๒๖. Stoeber J, Damian LE. Perfectionism in employees: Work engagement, workaholism, and burnout. In: Sirois FM, Molnar DS, editors. *Perfectionism, Health, and Well-Being.* 1st ed. New York: Springer; 2016. p. 265-83.
๒๗. Taris TW, Schaufeli WB, Verhoeven LC. Workaholism in the Netherlands: Measurement and implications for job strain and work-nonwork conflict. *Applied Psychology.* 2005;54:37-60.
๒๘. Falco A, Girardi D, Kravina L, Trifiletti E, Bartolucci GB, Capozza D, et al. The mediating role of psychophysical strain in the relationship between workaholism, job performance, and sickness absence: a longitudinal study. *J Occup Environ Med.* 2013;55:1255-61.
๒๙. Taris TW, Geurts SAE, Schaufeli WB, Blonk RWB, Lagerveld SE. All day and all of the night: The relative contribution of two dimensions of workaholism to well-being in self-employed workers. *Work Stress.* 2008;22:153-65.
๓๐. Schaufeli WB, Taris T, Bakker AB. Dr Jekyll or Mr Hyde? On the differences between work engagement and workaholism. In: Burke RJ, editors. *Research companion to working time and work addiction.* 1st ed. Cheltenham: Edward Elgar Publishing; 2006. p. 193-217.
๓๑. Shimazu A, Schaufeli WB. Is workaholism good or bad for employee well-being? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees. *Ind Health.* 2009;47:495-502.
๓๒. Moyer F, Aziz S, Wuensch K. From workaholism to burnout: Psychological capital as a mediator. *Int J Workplace Health Manag.* 2017;10:213-27.
๓๓. Gorgievski MJ, Bakker AB. Passion for work: Work engagement versus workaholism. In: Albrecht SL, editor. *Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice* 1st ed. Cheltenham: Emerald Group Publishing Limited; 2010. p. 264-71.
๓๔. Shimazu A, Schaufeli WB, Taris TW. How does workaholism affect worker health and performance? The mediating role of coping. *Int J Behav Med.* 2010;17:154-60.
๓๕. Beal DJ, Weiss HM, Barros E, MacDermid SM. An episodic process model of affective influences on performance. *J Appl Psychol.* 2005;90:1054-68.
๓๖. Shimazu A, Schaufeli WB, Kubota K, Kawakami N. Do workaholism and work engagement predict employee well-being and performance in opposite directions? *Ind Health.* 2012;50:316-21.
๓๗. Geurts SA, Sonnentag S. Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and chronic health impairment. *Scand J Work Environ Health.* 2006;32:482-92.
๓๘. Van Gordon W, Shonin E, Dunn TJ, Garcia-Campayo J, Demarzo MMP, Griffiths MD. Meditation awareness training for the treatment of workaholism: A controlled trial. *J Behav Addict.* 2017;6:212-20.
๓๙. Brauchli R, Bauer GF, Hämmig O. Relationship between time-based work-life conflict and burnout: A cross-sectional study among employees in four large swiss enterprises. *Swiss J Psychol.* 2011;70:165-74.
๔๐. Bakker AB, Demerouti E, Burke R. Workaholism and relationship quality: a spillover-crossover perspective. *J Occup Health Psychol.* 2009;14:23-33.

๔๑. กิตติภพ แซ่อึ้ง, เกวรินทร์ ไตรรัตน์, เปรมวดี วราพันธ์. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยมีการติดงานเป็นตัวส่งผ่าน [วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; ๒๕๕๖.
๔๒. เจณิกา วังสถาพร. การติดงานและความผูกใจมั่นในงาน: สาเหตุเชิงแรงจูงใจ และผลด้านความเหนื่อยหน่ายในงาน [วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; ๒๕๕๕.
๔๓. นิชารีย์ ตั้งจิตติ, ธิรัช เอกสาธิต, สาริศ ตระการศรี สุนันท์. อิทธิพลการทำนายของบรรยากาศองค์การด้านมนุษย์สัมพันธ์และความเชื่อมั่นในความสามารถของตนในการทำงานต่อความทุ่มเทในงานและการติดงานของพนักงานบริษัท [วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; ๒๕๕๖.

Abstract

Workaholism: Definition and Impact on Work and Organization

Wisit Netirojjanakul, Pornchai Sithisarankul

Department of Preventive and Social Medicine, Faculty of Medicine, Chulalongkorn University

Workaholism has become an important concern nowadays because the change in social status and the organizational competition have caused people to work harder and longer hours. Moreover, people can work anywhere at anytime due to rapid technological advancement. Prevalence of workaholism is approximately 8 - 17.5 % among college graduates. Although workaholism and work engagement are similar in long hours of work and excessive attention to work, workaholics are driven internally to incessant work causing several negative impacts on physical and mental health. Some studies showed that workaholism has a negative impact on work and organization while others disagreed with that conclusion. However, there are only a few long-term analytical studies on workaholism. Therefore, further studies about workaholism including causes and impact of workaholism on the quality of work and the organization are important to improve diagnosis and preventative guidance.

Key words: Workaholism, Concept, Impact on work and organization, Occupational health