

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เนื้อหาในบทนี้ได้มีการทบทวนวรรณกรรมที่ครอบคลุมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรักความใคร่ในที่ทำงาน ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความรักความใคร่ในที่ทำงาน
2. ที่มาและผลกระทบของความรักความใคร่ในที่ทำงาน
3. การจัดการความรักความใคร่ในที่ทำงาน
4. กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความรักความใคร่ในที่ทำงาน

แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับความรักความใคร่ ความหมายและประเภทของความรักความใคร่ในที่ทำงาน มีดังนี้

2.1.1 แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับความรักความใคร่

ความรัก หมายถึง ความปรารถนาอันแน่วแน่ที่จะเข้าเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์เชิงใกล้ชิดสนิทสนม หรือมีสัมพันธ์ภาพกับคนรัก (กิตติกร มีทรัพย์, 2543) ความรักมีทั้งองค์ประกอบที่เรียกกันว่า “อารมณ์” ในขณะที่เดียวกันก็มีองค์ประกอบที่เรียกว่า “ปัญญา” ดังนั้นความรักจึงมีฐานที่เกิดทั้งจากกิเลส ซึ่งส่งผลเป็นความรักในระดับอารมณ์ ส่วนรากฐานของปัญญานั้นจะส่งผลเป็นความรักแท้ในระดับเหตุผล (ว. วชิรเมธี, 2553)

ทฤษฎีสามเหลี่ยมแห่งความรัก (triangular theory of love) ของ Robert J. Sternberg (1998) ได้นำเสนอไว้ว่า ความรักมีองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ ความสนิทสนม (intimacy) ความปรารถนา (passion) และความผูกพัน (commitment) (Sternberg, 1998; ปัญญาประดิษฐ์บุรุษ, 2557; เพ็ญประภา ปริญญาผล, 2547) ความสนิทสนมเป็นความรู้สึกแนบแน่นชิดใกล้ ละมุนละไมในการปฏิบัติต่อกัน ความสนิทสนมเป็นรากฐานของความปรารถนาและความผูกพัน เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความรู้สึกที่เชื่อมโยงกันระหว่าง

คนสองคนทั้งในห้วงเวลาปัจจุบัน อดีตที่ผันผ่าน และอนาคตที่คาดหวัง ความปรารถนา คือ ความเข้มข้นของอารมณ์บวกที่มีต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ความปรารถนาเป็นลักษณะของการใช้ เหตุผลที่ทำให้เกิดความดึงดูดใจที่มากกว่าการใช้เล่ห์เหลี่ยมทางอารมณ์ ส่วนความผูกพันนั้น เปรียบเสมือนเป้าหมายของความรักคือการมีความผูกพันซึ่งกันและกัน ความผูกพันเป็น เครื่องหมายที่แสดงถึงความมั่นคงทางจิตใจของคนสองคนที่จะร่วมทุกข์ร่วมสุข ดังนั้นความ ผูกพันจึงมักมาพร้อมกับความรับผิดชอบ มิใช่เป็นเพียงเรื่องของอารมณ์ความรู้สึก ความผูกพัน เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้ความรักของคนสองคนเหนียวแน่นและดำเนินต่อไปได้

Lee (1973) ได้นำเสนอทฤษฎีความรักหลายสี (John Lee's many colors of love) โดย เชื่อว่าความรักมีมากกว่าหนึ่งรูปแบบ ความรักเปรียบเสมือนสีที่มีหลายสี มีแม่สี ได้แก่ สีแดง สี เหลือง และสีน้ำเงิน ซึ่งเปรียบได้กับความรักแบบปฐมภูมิ (primary love-styles) คือ อีโรส (eros) สทอร์เก (storge) และ ลูดีส (ludus)

ความรักแบบอีโรส เป็นรูปแบบความรักที่มีพื้นฐานมาจากความงามทางกายภาพ เช่น รูปร่างดี หน้าตาดี เป็นต้น ทำให้เกิดความรู้สึกดึงดูดทางกายและอารมณ์อย่างรุนแรงคล้ายกับ ความรักแบบเสนหา ในขณะที่ความรักแบบลูดีสเป็นความรักที่มักหลีกเลี่ยงข้อผูกมัด เห็นความ รักเป็นเพียงการเล่นเกมที่ต้องการตามล่าเพื่อสร้างความสุขความเพลิดเพลิน ส่วนความรัก แบบสทอร์เกเป็นความรักที่ค่อยๆ พัฒนาขึ้นอย่างช้าๆ และมีลักษณะคล้ายความรักแบบ มิตรภาพยืนยาว ไม่ได้คาดหวังรูปร่างหน้าตาแต่จะพัฒนาความรักจากความใกล้ชิดสนิทสนม ผูกสัมพันธ์ด้วยการได้ทำกิจกรรมและมีประสบการณ์ร่วมกันอย่างมีความสุข

เมื่อรวมความรักแบบปฐมภูมิเข้าด้วยกันจะทำให้เกิดความรักความรักแบบทุติยภูมิ (secondary colors of love) อีก 3 รูปแบบ คือ แพรกมา (pragma) เป็นความรักที่เป็นเหตุเป็น ผลและมีวิถีในทางปฏิบัติ เกิดจากการรวมกันของความรักแบบลูดีสและสทอร์เก คนที่มีความรัก รูปแบบนี้มักต้องการความรักที่ก่อตัวจากมิตรภาพ ถัดมาคือ ความรักแบบแมนเนีย (mania) เป็นความรักที่ฟุ้งพาทางอารมณ์ ต้องการความเอาใจใส่จากคนรัก เป็นความรักที่เกิดจากการ ผสมระหว่างความรักแบบอีโรสกับลูดีส รูปแบบสุดท้ายคือ ความรักแบบอกาเป (agape) เป็น ความรักที่ไม่เห็นแก่ตัว เป็นรักที่เสียสละ ต้องการให้คนที่ตนรักได้รับสิ่งดีๆ ปรารถนาให้คนรักมี ความสุข ความรักรูปแบบนี้เกิดจากการผสมระหว่างความรักแบบอีโรสกับสทอร์เกนั่นเอง

ในขณะที่ความใคร่มักเป็นความรู้สึกที่คาดหวัง ก้าวร้าว อยากที่จะเอาชนะ เป็นส่วน หนึ่งของสันดานดิบหรือสัญชาตญาณของการเอาตัวรอด ต้องการจะเอาแต่ได้ เป็นแรงขับเคลื่อน

หนึ่งที่เกิดขึ้นได้กับทุกๆ คน โดยเกิดขึ้นจากองค์ประกอบที่มีความเป็นอัตโนมิติ คือ ถูกตา ถูกใจ พอใจ อยากได้ (วิทยา นาควัชระ, 2537) มักสังเกตได้จากกิริยาทางร่างกาย คือ ความสัมพันธ์ทางเพศ ซึ่งเป็นตัวสร้างความพึงพอใจให้กับคนได้ (กิติกร มีทรัพย์, 2543) โดยทั่วไปความใคร่มักถูกมองว่าเป็นสิ่งที่ไม่สร้างสรรค์ เพราะต้องการจะเอาแต่ได้ อยากให้ตัวเองมีความสุข และมักทำให้เกิดความทุกข์จากความหึงหวง จนอาจนำไปสู่แรงขับดันการทำลาย ซึ่งพบได้บ่อยๆ ในสังคม (วิทยา นาควัชระ, 2537)

จากการทบทวนแนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับความรักความใคร่ข้างต้น จะเห็นว่าความรักกับความใคร่มีความแตกต่าง และมีองค์ประกอบที่เป็นบ่อเกิดแตกต่างกัน อย่างไรก็ตามความรักกับความใคร่ยังมีส่วนที่คาบเกี่ยวและซ้อนทับ จนอาจแยกจากกันไม่ได้ เกิดคำใหม่แบบผสมคำขึ้นมาว่า “ความรักความใคร่” อันบ่งบอกถึงความรักแบบหนุ่มสาวโดยเฉพาะ (กิติกร มีทรัพย์, 2543; วิทยา นาควัชระ, 2537)

2.1.2 ความหมายของความรักความใคร่ในที่ทำงาน

ความหมายของความรักความใคร่ในที่ทำงาน DeCenzo, Robbins, and Verhulst (2013) ได้ให้นิยามไว้กว้างๆ ว่า ความรักความใคร่ในที่ทำงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ของบุคคลที่พัฒนาขึ้นในที่ทำงาน ในขณะที่ Quinn (1977) ผู้ที่ทำการศึกษานี้เป็นคนแรกๆ นั้น ได้นิยามที่จะเจาะจงไปในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางเพศ ดังที่ได้กล่าวไว้ว่า ความรักความใคร่ในที่ทำงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคนสองคนในองค์กรเดียวกันในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางเพศ ซึ่งเป็นที่รับรู้ได้จากบุคคลที่สาม

นิยามดังกล่าวนี้สอดคล้องกับ Pierce and Aguinis (2005) และ Powell and Foley (1998) ที่กล่าวว่าความรักความใคร่ในที่ทำงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ร่วมกัน (consensual relationship) ระหว่างคน 2 คนที่เป็นสมาชิกในองค์กรเดียวกันอันเป็นที่มาของความสัมพันธ์ทางเพศในระยะต่อมา สำหรับ Horan and Chory (2011) ได้กล่าวว่า ความรักความใคร่ในที่ทำงานแสดงออกมาให้เห็นในเชิงความเสนาหาทางเพศ สื่อสารความรักใคร่ออกมาให้เห็น และเป็นความสัมพันธ์ที่มากกว่าความรักฉันมิตร (nonplatonic relationship) ที่เกิดขึ้นในองค์กรระหว่างคนสองคน ในขณะที่ Moen and Sweet, (2002) และ Werbel and Hames (1996) มองว่าความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้รวมไปถึงการออกเดทและการแต่งงานในระหว่างที่ได้รับการว่าจ้างให้ทำงานอยู่ในองค์กร

โดยสรุปจึงกล่าวได้ว่า ความรักความใคร่ในที่ทำงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคนสองคนที่เป็นสมาชิกในองค์กรเดียวกันในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางเพศ ซึ่งรับรู้ได้โดยบุคคลที่สาม เป็นความสัมพันธ์ที่รวมไปถึงการจับกันและการแต่งงานในระหว่างที่ได้รับการว่าจ้างให้ทำงานอยู่ในองค์กร

2.1.3 ประเภทของความรักความใคร่ในที่ทำงาน

Lickey et al. (2009) แบ่งความรักความใคร่ในที่ทำงานออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) ความรักความใคร่แนวราบ (lateral romances) 2) ความรักความใคร่ระหว่างสายบังคับบัญชา (hierarchical romances) และ 3) ความรักความใคร่ที่พัวพันไปยังพนักงานที่มีคู่สมรส (romances involving married employees)

ความรักความใคร่แนวราบเป็นลักษณะของความรักใคร่ที่เกิดขึ้นระหว่างพนักงานที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งที่คล้ายกันในระดับเดียวกัน โดยมักเกิดขึ้นจากการที่พนักงานใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่ในสถานที่ทำงานร่วมกัน ทำให้พนักงานได้พบกับเพื่อนร่วมงานที่มีความชอบ พื้นฐานทางการศึกษา หรือประสบการณ์ทำงานที่คล้ายคลึงจนเกิดเป็นความรักใคร่ชอบพอ (Lickey et al., 2009) ซึ่งอาจเกิดขึ้นระหว่างพนักงานในแผนกเดียวกันหรือต่างแผนก ผลงานวิจัยของ Beatrice, Webster, and Francesca (2011) ได้แสดงให้เห็นว่าความรักความใคร่ระหว่างพนักงานในแผนกเดียวกันนั้นมีมากถึงร้อยละ 80 ในขณะที่ความรักความใคร่ระหว่างพนักงานต่างแผนกกันนั้นเกิดขึ้นร้อยละ 40

ความรักความใคร่ระหว่างสายบังคับบัญชา คือความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้จัดการหรือผู้บริหารระดับสูงกับพนักงาน เป็นต้น ผลการสำรวจโดย Vault.com' 2010 พบว่า ความรักความใคร่ระหว่างเจ้านายกับลูกน้องนั้นมีประมาณ 1 ใน 5 และพบว่าพนักงานเคยมีความสัมพันธ์แบบนี้กับหัวหน้างานร้อยละ 15 (Mainiero & Jones, 2013) ส่วนผลการสำรวจของ Beatrice, Webster, and Francesca (2011) พบว่ามีความรักประเภทนี้เกิดขึ้นร้อยละ 40 นอกจากนี้ Morgan and Davidson (2008) ยังพบอีกว่า ระบบพี่เลี้ยงเป็นอีกหนึ่งสาเหตุที่นำไปสู่การเกิดความรักในที่ทำงานง่ายขึ้น สำหรับความรักความใคร่ที่พัวพันไปยังพนักงานที่มีคู่สมรสนั้นเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นจากคู่ความสัมพันธ์คนใดคนหนึ่งหรือทั้งสองคนที่สมรสแล้วผลการสำรวจของ Beatrice, Webster, and Francesca (2011) ความรักความใคร่ที่พัวพันไปยังพนักงานที่มีคู่

สมรสแล้วร้อยละ 25 ความรักในที่ทำงานประเภทนี้มักทำให้เกิดผลกระทบเชิงลบ โดยเฉพาะที่มีต่อชื่อเสียงขององค์กร (Lickey et al., 2009)

2.2 ที่มาและผลกระทบของความรักรักความใคร่ในที่ทำงาน

ผลการสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้เห็นถึงที่มาและผลกระทบของความรักรักความใคร่ในที่ทำงาน ดังนี้

2.2.1 ที่มาของความรักรักความใคร่ในที่ทำงาน

ความใกล้ชิด ทักษะที่ใกล้เคียงกัน สภาพแวดล้อมของงาน และวัฒนธรรมองค์กร เป็นที่มาหรือสาเหตุหลักของความรักรักความใคร่ในที่ทำงาน

ความใกล้ชิดเป็นที่มาประการสำคัญที่ทำให้เกิดความรักรักความใคร่ในที่ทำงาน หากพนักงานไม่มีโอกาสได้ปฏิสัมพันธ์กันนั้นก็อาจไม่มีโอกาสสร้างความสนใจหรือแรงดึงดูดใจให้กับอีกฝ่ายได้ ในองค์กรที่พนักงานทำงานใกล้ชิดกันมักพบว่าพนักงานนั้นมีโอกาสที่จะสร้างแรงดึงดูดใจให้กับอีกฝ่ายหนึ่งอยู่เสมอ (Pierce, Byrne, & Aguinis, 1996) ความใกล้ชิด (proximity) ซึ่งอาจเป็นได้ทั้งความใกล้ชิดทางร่างกาย และความใกล้ชิดทางอารมณ์ ความใกล้ชิด ทำให้เกิดความคุ้นเคยต่อกัน ทำให้เกิดการตัดสินใจว่าจะคบกัน ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่สามารถประเมินได้ (เพ็ญประภา ปริญญาพล, 2547)

Quinn (1977) ได้แบ่งความใกล้ชิดออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) ความใกล้ชิดทางกายภาพ 2) ความใกล้ชิดจากความต้องการในงาน และ 3) ความใกล้ชิดแบบบังเอิญ ผลงานวิจัยของ Quinn (1977) พบว่า ความใกล้ชิดทางกายภาพ เช่น การจัดที่นั่งในที่ทำงาน ใกล้กันนั้นทำให้เกิดความรักรักความใคร่ในที่ทำงานร้อยละ 63 เช่นเดียวกับกับความใกล้ชิดจากความต้องการในงาน ได้แก่ การเข้ารับการฝึกอบรมด้วยกัน การเป็นที่ปรึกษา การเดินทางไปติดต่อธุรกิจด้วยกันนั้นมีรายงานว่าทำให้เกิดความรักรักความใคร่ได้ถึงร้อยละ 77 ในขณะที่ความใกล้ชิดแบบบังเอิญ ได้แก่ การเจอกันโดยบังเอิญในลิฟต์หรือในห้องพักรับประทานอาหารเป็นอีกปัจจัยที่ทำให้เกิดความรักรักความใคร่ได้เช่นเดียวกัน

ความคล้ายคลึงกัน (similarity) ก่อให้เกิดบรรยากาศที่เป็นมิตร ทำให้สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นไปอย่างราบรื่น เมื่อบุคคลได้มีการเปรียบเทียบตัวเองแล้วพบว่ามีความคล้ายคลึงกับบุคคลอื่นจะทำให้เกิดความรู้สึกสนใจ และทำให้เกิดความรักรักขึ้นมาได้ (เพ็ญประภา

ปริญญาพล, 2547) ความรักความใคร่ในที่ทำงานเกิดขึ้นได้จากการที่คนสองคนได้พูดคุย ปฏิสัมพันธ์กัน และหากได้พูดคุยปฏิสัมพันธ์กันกับผู้ที่ทัศนคติใกล้เคียงกันด้วยแล้วจะยิ่งทำให้ชอบพอกันได้ง่ายขึ้น ยิ่งมีทัศนคติที่คล้ายกันมากเท่าใดความรักความใคร่ในที่ทำงานจะยิ่งเกิดขึ้นได้ง่ายขึ้นตามไปด้วย (Byrne & Neuman, 1992) ผลงานวิจัยในอดีตของ Mainiero (1989) ได้แสดงให้เห็นว่าองค์กรที่มีการคัดเลือกพนักงานโดยมุ่งค้นหาพนักงานที่มีทัศนคติที่สอดคล้องกับงานและวัฒนธรรมองค์กรเข้ามาร่วมงานนั้นมักจะพบความรักความใคร่ในที่ทำงานระหว่างพนักงานใหม่ที่เพิ่งคัดเลือกเข้ามาเท่ากับพนักงานรุ่นพี่ ซึ่งเป็นผลมาจากทัศนคติที่ใกล้เคียงกันนั่นเอง

Powell (2001) และ Powers (1999) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมของงานในแง่ระยะเวลาการทำงานที่ยาวนานขึ้นเป็นสาเหตุสำคัญของความรักความใคร่ในที่ทำงาน สอดคล้องกับ ผลงานวิจัยเชิงประจักษ์ของ Kiser, Coley, Ford, and Moore (2006) ที่แสดงให้เห็นว่าการที่พนักงานได้ใช้ชีวิตทำงานอยู่ในองค์กรเป็นระยะเวลานานๆ นั้นจะทำให้ความรักความใคร่ในที่ทำงานก่อตัวขึ้นได้มาก เช่นเดียวกับสภาพแวดล้อมของงานในแง่ของลักษณะงานที่ต้อง ประสานงานและรูปแบบการทำงานเป็นทีมที่มีมากขึ้นนั้นเป็นอีกหนึ่งสาเหตุหลักที่ทำให้ความรักความใคร่ในที่ทำงานมีอัตราเพิ่มสูงขึ้น (Powell, 2001; Powers, 1999)

ผลงานของ Pierce, Byrne, and Aguinis (1996) พบว่าความมีอิสระในงาน (job autonomy) เป็นอีกหนึ่งสาเหตุด้านสภาพแวดล้อมของงานที่มีอิทธิพลต่อความรักความใคร่ในที่ทำงาน โดยกล่าวว่า พนักงานที่มีอิสระควบคุมงานด้วยตนเองนั้นมีโอกาสที่จะทำงานร่วมกับเพศตรงข้ามในที่ทำงานได้ง่าย ซึ่งการได้มีปฏิสัมพันธ์ (dyadic interaction) ระหว่างกันของพนักงานในกลุ่มทำงานเดียวกันนั้นมักเป็นจุดเริ่มต้นของความรักความใคร่ในที่ทำงาน ข้อค้นพบดังกล่าวนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยในอดีตของ Haavio-Mannila, Kauppinen-Toropainen, and Kandolin (1988) ที่เคยทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานหญิงในประเทศฟินแลนด์ จำนวน 296 คน พบว่า ร้อยละ 40 ของพนักงานที่มีอิสระในงานเคยมีประสบการณ์ความรักความใคร่ในที่ทำงาน ในขณะที่พนักงานที่มีอิสระในงานน้อยเคยมีความเกี่ยวข้องกับความรักความใคร่ในที่ทำงานเพียงร้อยละ 25 ความแตกต่างตรงนี้จึงอาจสะท้อนให้เห็นว่าความมีอิสระในงานนั้นเป็นสาเหตุหนึ่งที่ส่งผลต่อความรักความใคร่ในที่ทำงาน ซึ่งผลงานวิจัยของ Pierce and Aguinis (2003) ที่ได้ทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในงานกับ

ความรักความใคร่ในที่ทำงานจากกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 465 คนนั้นยืนยันข้อค้นพบดังกล่าว

วัฒนธรรมองค์การ สะท้อนให้เห็นความเชื่อ ค่านิยม และฐานคติพื้นฐานที่เกิดและพัฒนาขึ้นภายในองค์การ สามารถถ่ายทอดไปยังสมาชิกใหม่ๆ โดยที่สมาชิกอาจไม่รู้ตัวแต่ปฏิบัติตามโดยดี (Schein, 2010) วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่กำหนดหรือชี้นำพฤติกรรมของพนักงาน และมีอิทธิพลต่อการเกิดขึ้นของความรักความใคร่ในที่ทำงาน (Pierce, Byrne, & Aquinis, 1996) ผลงานวิจัยของ Mainiero (1989) ได้แสดงให้เห็นว่าองค์การที่มีวัฒนธรรมแบบอนุรักษนิยม (conservative) ยึดถือประเพณีธรรมเนียมปฏิบัติแบบเดิมๆ นั้นมักจะกีดกันความรักความใคร่ในที่ทำงาน ในขณะที่องค์การที่มีวัฒนธรรมแบบเสรีนิยม (liberal) เปิดกว้าง มุ่งเน้นการปฏิบัติ มีความเป็นพลวัตจะช่วยให้เกิดบรรยากาศของการเจรจาต่อรอง กระตุ้นให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานได้มากกว่า

นอกจากที่มาของความรักความใคร่ในที่ทำงานทั้ง 4 ประการที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว เพ็ญประภา ปริญญาพล (2547) ยังกล่าวไว้ว่า ความรักโดยทั่วไปอาจเกิดขึ้นจากรางวัลในแง่ความพึงพอใจ (rewardingness) ซึ่งเป็นลักษณะของคนที่มีกษอบคนที่มาชอบตน หรือกล่าวในอีกนัยหนึ่งได้ว่าความชอบเป็นรางวัลอย่างหนึ่งของความพึงพอใจอันเป็นที่มาของความรักนั่นเอง นอกจากนี้ความรักยังอาจเกิดขึ้นได้จากความแตกต่างที่เข้ากันได้ (complementarity) ความแตกต่างเปรียบเสมือนขั้วบวกและขั้วลบที่ทำให้คนมาเติมเต็มส่วนที่ขาดหายเปรียบเสมือนการชดเชยกัน

2.2.2 ผลกระทบเชิงลบของความรักความใคร่ในที่ทำงาน

ความรักความใคร่ในที่ทำงานมีผลกระทบเชิงลบครอบคลุมในประเด็นสำคัญ 4 ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานที่ลดต่ำลง การประพฤติผิดจริยธรรม พฤติกรรมที่ไม่เป็นธรรม และภัยคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

ผลงานวิจัยของนักวิชาการมีให้เห็นว่าความรักความใคร่ระหว่างเพื่อนร่วมงานนำมาซึ่งปัญหาการลดต่ำลงของการปฏิบัติงาน อันเนื่องมาจากพฤติกรรมทางเพศที่ไม่เหมาะสมของคู่ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน หรือเกิดจากการที่พนักงานนั้นได้ใช้เวลาอยู่กับคู่รักจนมากเกินไปแทนที่จะให้ความสนใจในงานที่รับผิดชอบ (Pierce, Aquinis & Adams, 2000) ผลสำรวจจากมุมมองของผู้บริหารแสดงให้เห็นว่า หากในที่สุดแล้วความรักความใคร่ระหว่างเพื่อน

ร่วมงานจบลงแบบไม่สวยงาม ความสัมพันธ์นั้นอาจเป็นป้อนทำลายความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ทำให้เกิดปัญหาในการประสานงานการทำงานร่วมกัน (Powell, 2001; Pierce & Aquinis, 2009) ในขณะที่ผลการวิจัยของ Liberman and Okimoto (2008) ซึ่งศึกษาประสิทธิผลของทีมงาน พบว่าในทีมงานที่มีความรักความใคร่ระหว่างหัวหน้าทีมกับสมาชิกในทีมนั้นสมาชิกอื่นในทีมที่ไม่ได้เป็นคู่ความสัมพันธ์นั้นมีประสิทธิผลการทำงานที่ลดลง

ความรักความใคร่ในที่ทำงานนำมาซึ่งการกระทำที่ผิดจริยธรรมหรือคุณงามความดีตามขนบธรรมเนียมประเพณีที่มีอยู่ในสังคม โดยเฉพาะความรักความใคร่ที่พัวพันไปยังพนักงานที่มีคู่สมรสทำให้เกิดปัญหาเรื่องชู้สาวระหว่างคู่กรณี และยังสามารถทำให้ภาพลักษณ์ของบริษัทเสียหายด้วย (Schwartz & Storm, 2000; Pierce & Aquinis, 2009) ผลการสำรวจข้อมูลจากมุมมองของพนักงานโดย Pierce, Aquinis and Adams (2000) ได้สะท้อนให้เห็นว่าความรักความใคร่ระหว่างเพื่อนร่วมงานมักไม่มีผลกระทบต่อความคิดเห็น และพฤติกรรมที่ไม่ชอบธรรมภายในองค์กรแต่อย่างใด แต่สำหรับความรักระหว่างสายบังคับบัญชาในนั้นมักถูกมองว่าเป็นความสัมพันธ์ที่ไม่เหมาะสม และก่อให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่ชอบธรรมในที่ทำงาน เนื่องจากความแตกต่างในอำนาจของคู่ความสัมพันธ์หรือภาวะการพึ่งพา (dependencies) ทั้งในแง่ของการทำงานและความก้าวหน้าในอาชีพ (Mainiero, 1986; Michelson, Hurvy, & Grunauer, 2010) ผู้จัดการหรือผู้บริหารระดับสูงมักเอื้อประโยชน์ต่าง ๆ ให้กับคู่ความสัมพันธ์ เช่น การมอบหมายงานพิเศษ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง โบนัส หรือการขึ้นเงินเดือน เป็นต้น ความไม่เหมาะสมหรือไม่เป็นธรรมที่เกิดขึ้นในที่ทำงานนี้อาจเนื่องมาจากอำนาจที่แตกต่างกันของพนักงานตามสายการบังคับบัญชา (Pierce, Aquinis, & Adams, 2000) อีกตัวอย่างหนึ่งที่ได้สังเกตเห็นได้ชัด ได้แก่ความรักความใคร่ในที่ทำงานระหว่างพนักงานฝึกหัดกับหัวหน้างานหรือพี่เลี้ยง เนื่องจากพนักงานฝึกหัดมีอำนาจน้อยกว่าพนักงานเต็มเวลา จึงอาจถูกละเมิดหรือได้รับการกระทำที่ไม่เป็นธรรมจากหัวหน้าหรือพี่เลี้ยงได้ง่าย (Morgan & Davidson, 2008) ความรักความใคร่ในที่ทำงานยังทำให้เกิดความลำเอียงหรือเล่นพรรคเล่นพวก (favoritism) (Beatrice, Webster, & Francesca, 2011) ซึ่งทำให้เกิดเกิดการแสดงพฤติกรรมที่ไม่เป็นธรรม และเข้าข่ายการเลือกปฏิบัติ (Pierce, Aquinis & Adams, 2000)

Pierce และคณะได้แสดงให้เห็นว่าความรักความใคร่ในที่ทำงานอาจทำให้เกิดปัญหาภัยคุกคามทางเพศในที่ทำงานตามมาได้ (Pierce & Aquinis, 2005; Pierce et al., 2008; Pierce & Aquinis, 2009) ผลการสำรวจของสมาคมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของอเมริกา (Parks,

2006) แสดงให้เห็นว่านักบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นมีความกังวลเกี่ยวกับภัยคุกคามทางเพศในที่ทำงานซึ่งเป็นผลที่ตามมาจากการรักความใคร่ในที่ทำงาน เนื่องจากภัยคุกคามทางเพศในที่ทำงานนั้นมักทำให้พนักงานเกิดความเครียด ผลการปฏิบัติงานลดต่ำลง ขาดงานบ่อย รวมทั้งลาออกจากงานในที่สุด (O' Leary-Kelly et al., 2009; Pierce & Aquinis, 2001) ทั้งนี้ นอกจากเกิดผลกระทบเชิงลบในประเด็นสำคัญดังกล่าวแล้ว Mainiero (1989) ยังชี้ให้เห็นว่าความรักความใคร่ในที่ทำงานยังมีผลเสียต่อความก้าวหน้าในงาน พนักงานที่เป็นคู่ความสัมพันธ์มักถูกเพ่งเล็งและการซุบซิบนินทาอีกด้วย

2.2.2 ผลกระทบเชิงบวกของความรักความใคร่ในที่ทำงาน

ผลกระทบเชิงบวกสามารถพิจารณาได้จากผลกระทบที่มีต่อบุคคลและที่มีต่อองค์การ ได้แก่ ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระยะยาวระหว่างคู่รักในที่ทำงาน เพิ่มความพึงพอใจในงาน เพิ่มความผูกพันและการมีส่วนร่วมในงาน และเพิ่มพูนผลการปฏิบัติงาน

เมื่อที่ทำงานมีพนักงานที่มีทั้งหญิงและชาย เมื่อพนักงานได้มาอยู่ร่วมกันในที่ทำงานเป็นระยะเวลางานและต้องทำงานประสานกัน ดังนั้นจึงพบว่าพนักงานจะมีความรู้สึกดีต่อเพื่อนร่วมงานจนกลายเป็นความโรแมนติกขึ้นมา เรื่องรัก ๆ ใคร่ ๆ จึงเกิดขึ้นในองค์กร (Mainiero, 1986; Powell & Foley, 1998) และเมื่อใดก็ตามที่มีพลังแห่งความรัก (love- motive) ความเข้าเกี่ยวข้องด้วยแล้วเรื่องรัก ๆ ใคร่ ๆ นั้นจะนำไปสู่ความสัมพันธ์ระยะยาวของคู่ความสัมพันธ์ ครอบครัวชีวิตเป็นสามีภรรยาให้เห็นในที่ทำงาน (Pierce & Aquinis, 2009)

ความรักความใคร่ในที่ทำงานทำให้พนักงานมีความสุขในการใช้ชีวิตอยู่ในที่ทำงาน ซึ่งมีผลต่อการทำงานเป็นทีม ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน รวมทั้งการสื่อสารและการประสานงานที่ดีขึ้น ส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น เป็นการเพิ่มความพึงพอใจในงาน (Cole, 2009) ข้อค้นพบดังกล่าวเป็นไปในทำนองเดียวกันกับผลงานของ Pierce and Aquinis (2003) ที่พบว่าความรักความใคร่ในที่ทำงานมีผลต่อความผูกพันองค์กรและการมีส่วนร่วมในงาน ในบางองค์กรนั้นพบว่าอัตราการเข้าออกของพนักงาน (turn over rate) ลดต่ำลง จากการที่คู่พนักงานที่รักใคร่ชอบพอกันได้แต่งงานและมีความตั้งใจที่ทำงานอยู่ในบริษัทเดียวกัน (Wilson, Filosa, & Fennel, 2003)

งานวิจัยของ Heathfield (2014) สะท้อนให้เห็นว่าความรักความใคร่ในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน โดยพบว่าผลการปฏิบัติงานของพนักงานคู่ความสัมพันธ์นั้น

เพิ่มขึ้นสูงกว่าก่อนที่จะมีความรักความใคร่ในที่ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Beatrice, Webster, and Francesca (2011) ที่พบว่าพนักงานถึงร้อยละ 67 มีความเห็นว่าการรักความใคร่ในที่ทำงานนั้นทำให้ระดับผลิตภาพของพนักงานเพิ่มขึ้น ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากความรักความใคร่ในที่ทำงานช่วยลดความเครียดจากการทำงาน และทำให้เกิดการติดต่อสื่อสารภายในที่ดีขึ้น (Berman et al., 2002; Lickey et al., 2009) นอกจากนี้ Karl and Sutton (2000) ได้ให้ผลการวิจัยที่น่าสนใจว่า ความรักความใคร่ในที่ทำงานทำให้พนักงานมีความสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นที่มาของผลการปฏิบัติงานที่เพิ่มสูงขึ้น

จากการทบทวนความหมาย ประเภทของความรักความใคร่ในที่ทำงาน รวมทั้งจากการที่ได้ชี้ให้เห็นถึงผลกระทบของความรักความใคร่ในที่ทำงาน จะเห็นว่าความรักความใคร่ในที่ทำงานไม่ได้เป็นเรื่องไกลตัว สามารถเกิดขึ้นได้ในทุกองค์กร มีผลกระทบทั้งบวกและลบต่อองค์กรตามมา ประเด็นคำถามที่น่าสนใจคือ องค์กรควรมีแนวทาง กลยุทธ์ หรือการดำเนินงานในการจัดการความรักความใคร่ในที่ทำงานอย่างไรจึงจะทำให้เกิดประโยชน์และนำมาซึ่งการเพิ่มพูนผลปฏิบัติงานขององค์กรได้มากยิ่งขึ้น

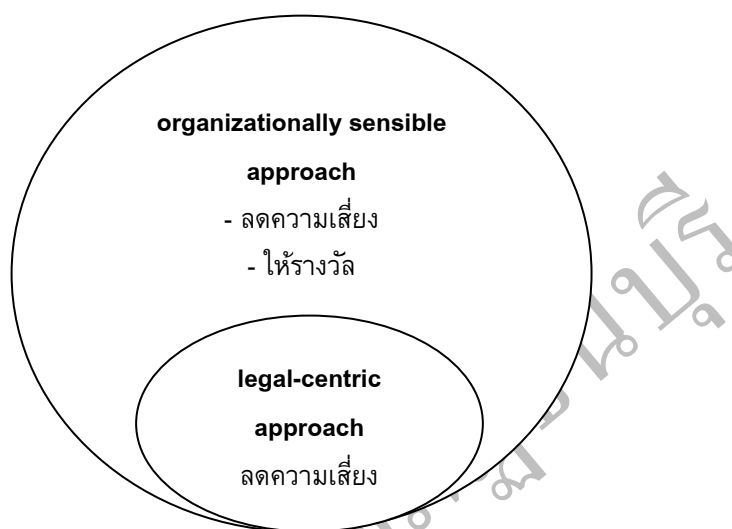
2.3 การจัดการความรักความใคร่ในที่ทำงาน

แนวทาง กลยุทธ์ และการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรักความใคร่ในที่ทำงาน มีดังนี้

2.3.1 แนวทางการจัดการความรักความใคร่ในที่ทำงาน

พยอม วงศ์สารศรี (2548) กล่าวว่า ในการทำความเข้าใจความหมายของการจัดการนั้น จำเป็นต้องบูรณาการความหมายที่มาจาก 3 มุมมอง ได้แก่ 1) มุมมองว่าการจัดการเป็นศิลปะของการใช้บุคคลอื่นทำงานให้กับองค์กร 2) มุมมองที่กล่าวว่าจัดการเป็นกระบวนการที่นำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ และ 3) มุมมองที่ว่าจัดการคือกลุ่มของผู้จัดการ เมื่อบูรณาการความหมายการจัดการจาก 3 มุมมองดังกล่าว จึงสามารถสรุปได้ว่า การจัดการหมายถึง กระบวนการที่ผู้จัดการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการตามขั้นตอนต่างๆ เพื่อให้องค์กรมีสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า การจัดการความรักความใคร่ในที่ทำงาน หมายถึง การที่ผู้จัดการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการตามขั้นตอนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความรักความใคร่ในที่ทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

การจัดการความรักความใคร่ในที่ทำงานสามารถแบ่งออกเป็นสองแนวทาง ได้แก่ 1) การลดความเสี่ยงของความรักความใคร่ในที่ทำงานให้เหลือน้อยที่สุด (risk minimizing) และ 2) การให้รางวัลกับความรักความใคร่ในที่ทำงาน (reward maximizing) (Pierce and Aguinis, 2009) ดังแสดงในภาพ 2.1



ภาพ 2.1 แนวทางการจัดการความรักความใคร่ในที่ทำงาน

ที่มา: Pierce and Aguinis, 2009, p. 449

ความรักในที่ทำงานเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ ดังนั้นฝ่ายบริหารจึงมักไม่ได้มีการจัดการหรือดำเนินการใดๆ กับผู้ที่มีความรักในที่ทำงาน ยกเว้นในกรณีที่มีลักษณะของความสัมพันธ์นั้นได้ทำให้เกิดผลกระทบเชิงลบ โดยเฉพาะกรณีเหตุการณ์ที่นำมาซึ่งความไม่เป็นธรรมภายในองค์กร (Quinn, 1977; Brown & Allgeier, 1995) ซึ่ง Kolesnikove and Analoui (2013) Lickey et al., (2009) Pierce and Aguinis (2009) (Tyler, 2008) และ Scott (2008) นั้นมองว่าการจัดการความรักความใคร่ในที่ทำงานควรได้มีการดำเนินการเชิงรุกมากกว่าการตั้งรับ ดังนั้นในการจัดการความรักความใคร่ในที่ทำงานจึงควรมีการออกข้อกำหนด นโยบาย หรือกฎระเบียบต่างๆ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความรักใคร่ชอบพอกันในที่ทำงาน แนวทางนี้ถือเป็นแนวทางที่มุ่งเน้นกฎระเบียบ (legal-centric approach) เพื่อลดความเสี่ยงหรือผลกระทบเชิงลบที่จะเกิดขึ้น องค์กรจะละเลยให้ความรักใคร่ชอบพอกันในที่ทำงานเกิดขึ้นไม่ได้ เนื่องจากผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นนั้นจะมีความเสี่ยงต่อองค์กรเป็นอย่างมาก

ในขณะที่แนวทางที่สองนั้นเป็นแนวทางที่มุ่งเน้นการนำความรักความใคร่ในที่ทำงานมาเป็นประโยชน์ให้กับองค์กร (organizationally sensible approach) โดยองค์กรควรหันมากระตุ้นให้เกิดความรักความใคร่ในที่ทำงาน และควรหันมาดำเนินการเพื่อสนับสนุนความรักใคร่ชอบพอกันในที่ทำงานของพนักงาน ซึ่งเกิดจากพื้นฐานแนวคิดที่ว่าความรักความใคร่ในที่ทำงานนั้นเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นได้ทั่วไปและประโยชน์ต่อองค์กรในหลายมิติ (Kolesnikove & Analoui, 2013; Pierce & Aquinis, 2009; Kakabadse & Kakabadse, 2004)

2.3.2 กลยุทธ์การจัดการความรักความใคร่ในที่ทำงาน

พระมหาสมปอง (2558) ได้ให้ความสำคัญกับการจัดการความรักความใคร่ในที่ทำงาน โดยมุ่งเน้นมายังพนักงานผู้ที่มีรักในที่ทำงาน ซึ่งพนักงานนั้นจะต้องมีสติ และคำนึงถึงกาลเทศะ เพื่อให้สำนึกรู้ว่ากำลังทำอะไร ที่ไหน อย่างไร ควรหรือไม่ควร และได้นำเสนอให้นำ “กาลเทศะ” มาใช้เป็นเครื่องมือช่วยในการจัดการ

กาละ หมายถึง เวลา เป็นลักษณะของการที่พนักงานผู้มีความรักความใคร่ในที่ทำงานนั้นจะต้องรู้จักแยกแยะและแบ่งเวลาของตัวเองให้ถูกต้อง เวลาทำงานต้องตั้งใจทำงาน รู้หน้าที่ของตัวเอง และทำหน้าที่อย่างสุดความสามารถ ไม่ควรเอาเรื่องความรักมาปะปน ในขณะที่เทศะ หมายถึง สถานที่ทำงาน ซึ่งต้องให้เกียรติและเคารพสถานที่ ที่ทำงานเป็นสถานที่ที่ทำให้พนักงานได้รับเงินเดือน เป็นที่ที่ทำให้พนักงานมีความก้าวหน้าในอาชีพ และยังเป็นที่มีคนมากมายทำงานร่วมกัน พนักงานจึงควรเคารพและให้ความสำคัญกับสถานที่ทำงาน

Kolesnikova and Analoui (2013) ได้แนะนำกลยุทธ์ในการจัดการความรักความใคร่ในที่ทำงานเพื่อเพิ่มพูนผลการปฏิบัติงานขององค์กร โดยตั้งอยู่บนแนวทางการจัดการความรักความใคร่ในที่ทำงานของ Pierce and Aquinis (2009) ที่บูรณาการกับแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ซึ่งเป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน (Storey, 2007) โดยใช้รูปแบบของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่รู้จักกันโดยทั่วไป ได้แก่ รูปแบบแข็ง (Hard HRM) และรูปแบบอ่อน (Soft HRM)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามรูปแบบอ่อนเป็นการให้ความสำคัญกับพนักงาน (employee-centric) โดยมีความเชื่อว่า “พนักงานจะตอบสนองความต้องการขององค์กรได้ดีขึ้นหากองค์กรได้ตระหนักและตอบสนองความต้องการของพนักงาน” ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามรูปแบบนี้ จึงได้มุ่งเน้นไปที่การสร้างควมไว้วางใจของพนักงาน การ

หาวิธีการที่จะสร้างความรู้สึกผูกพันและการมีส่วนร่วม ให้เกิดขึ้นในหมู่พนักงานในขณะที่การบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบแข่งขันใจในเรื่องของการบริหารจัดการมากกว่าดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามมุมมองนี้จึงได้มุ่งเน้นการบริหารที่จะทำให้ทรัพยากรมนุษย์ไปเพิ่มพูนผลตอบแทนทางการเงินให้กับองค์กรให้ได้มากที่สุด เป็นการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยมีการบูรณาการวิธีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ทางธุรกิจขององค์กร (Analoui, 2007)

Kolesnikova and Analoui (2013) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งรูปแบบอ่อนและแข็งจะช่วยเสริมกันและกันในการจัดการความรักความใคร่ในที่ทำงาน โดยให้ความสำคัญกับการป้องกันความเสี่ยงหรือผลกระทบเชิงลบของความรักความใคร่ในที่ทำงานที่มีต่อองค์กร รวมทั้งการมุ่งเน้นความผูกพัน นำประโยชน์หรือผลกระทบเชิงบวกที่เกิดขึ้นจากความรักความใคร่ในที่ทำงานเข้ามาใช้เพื่อตอบสนองต่อกลยุทธ์ขององค์กร อาจกล่าวได้ว่า กลยุทธ์ที่นำมาใช้ในการจัดการความรักความใคร่ในที่ทำงานไม่ว่าจะเป็นการป้องกันความเสี่ยงหรือการให้รางวัลกับประโยชน์ที่เกิดขึ้นนั้นจะต้องเอื้อต่อความสำเร็จเชิงกลยุทธ์ขององค์กรเป็นสำคัญนั่นเอง

2.3.3 การดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับความรักความใคร่ในที่ทำงาน

Powell and Foley (1998) กล่าวว่า โดยทั่วไปองค์กรไม่มีการดำเนินการใดๆ กับความรักความใคร่ในที่ทำงานเนื่องจากเชื่อว่าปัญหาที่เกิดขึ้นจากความรักความใคร่ในที่ทำงานสามารถจะจัดการได้ด้วยตัวเอง (problem the romance presented would resolve itself) ในทำนองเดียวกันกับที่ Quinn (1977) ที่สรุปว่า การดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับความรักความใคร่ในที่ทำงานสามารถทำได้ใน 3 รูปแบบ ได้แก่ 1) ไม่มีการดำเนินการใดๆ 2) การลงโทษ เช่น การตำหนิ การตักเตือน การโยนย้าย และการยุติการจ้างงาน เป็นต้น 3) การดำเนินการเชิงบวก เช่น การพูดคุยอภิปรายกันอย่างเปิดเผย และการให้คำปรึกษา เป็นต้น เมื่อประกอบกับการสังเคราะห์งานของนักวิชาการเพิ่มเติมทำให้สามารถสรุปให้เห็นถึงการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับความรักความใคร่ในที่ทำงานใน 3 ประการ ได้แก่ 1) การกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับความรักความใคร่ในที่ทำงาน 2) การเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงาน และ 3) การฝึกอบรมฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และหัวหน้างาน

ในเรื่องของนโยบายเกี่ยวกับความรักความใคร่ในที่ทำงาน ผลงานวิจัยของ Biggs, Matthewman and Fultz (2012) พบว่าทั้งฝ่ายบริหารและพนักงานต่างเห็นตรงกันว่าองค์กรไม่

ควรมีการกำหนดนโยบายห้ามพนักงานมีความรักในที่ทำงาน ความรักความใคร่ในที่ทำงานควรได้รับการจัดการตามแต่ละกรณีไป ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Beatrice, Webster, and Francesca (2011) ที่สะท้อนให้เห็นข้อมูลในทำนองเดียวกัน โดยพบว่าพนักงานร้อยละ 73 มีความเห็นว่าเป็นการกำหนดนโยบายเพื่อป้องกันความรักความใคร่ในที่ทำงาน เนื่องจากเป็นสิ่งที่ละเมิดความเป็นส่วนตัวและสิทธิของบุคคล

อย่างไรก็ตามในกรณีที่ความรักความใคร่ในที่ทำงานได้ส่งผลกระทบต่อองค์กร ทั้งฝ่ายบริหารและพนักงานเองนั้นมองว่าการกำหนดนโยบายขึ้นมาใช้เพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นเป็นสิ่งที่พึงกระทำ (Cole, 2009; Brown & Allgeier, 1995) ทั้งนี้ ผลการสำรวจของ Park (2006) ได้แสดงให้เห็นว่านโยบายความรักความใคร่ในที่ทำงานที่มีขึ้นนั้นเนื่องมาจากสาเหตุสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) ฝ่ายบริหารมีข้อกังวลเกี่ยวกับภัยคุกคามทางเพศในที่ทำงานที่จะตามมา 2) เกรงว่าอาจทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานลดลง 3) เกรงว่าอาจมีความขัดแย้งและบาดหมางกันของพนักงานภายหลังความสัมพันธ์จบลง และ 4) มองว่าความรักความใคร่ในที่ทำงานนั้นอาจทำให้ความเป็นมืออาชีพและคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานลดลง ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้ในหลายบริษัทได้มีการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับความรักความใคร่ในที่ทำงาน

ตัวอย่างที่บริษัท Staples และบริษัท Lloyd's of London นั้นได้กำหนดนโยบายนโยบายที่เกี่ยวข้องกับความรักความใคร่ในที่ทำงานที่เข้มงวดเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร (strict written policy) เช่น ห้ามไม่ให้พนักงานออกเดทห้ามไม่ให้คู่รักทำงานในแผนกเดียวกัน และห้ามไม่ให้หัวหน้ากับลูกน้องมีความรักความใคร่ในที่ทำงานเป็นต้น (Cropper, 1997; Welch, 1998; Schaefer & Tudor, 2001) ในขณะที่บางบริษัทได้กำหนดนโยบายที่ไม่เป็นทางการ และไม่ได้เขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร (informal unwritten policy) แต่พนักงานจะเข้าใจได้ว่าเป็นเหมือนกับบรรทัดฐานของบริษัทที่ทุกคนรับรู้ และพึงประพฤติปฏิบัติร่วมกัน

ในบางองค์กรเช่น ที่ Gary Mathieson ซึ่งเป็นบริษัทที่ปรึกษาด้านกฎหมายได้กำหนดนโยบายให้พนักงานทำสัญญารัก (love contract) เช่นข้อตกลงกันก่อนการจ้างงานว่าพนักงานจะไม่มีพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความรักความใคร่ในที่ทำงาน (Kiser et al., 2006) คล้ายคลึงกับที่บริษัท Atlanta employee relation law firm ที่ได้ให้พนักงานในตำแหน่งบริหารทำสัญญารักก่อนเข้าทำงาน (Freney, 2004) การเซ็นสัญญารักก่อนการจ้างงานนี้มีวัตถุประสงค์สำคัญใน 4 ประการ (DeCenzo et al., 2013; Tyler, 2008) ได้แก่

- (1) เพื่อลดภัยคุกคามทางเพศในที่ทำงาน
- (2) เพื่อป้องกันการเล่นพรรคเล่นพวก
- (3) เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมที่บ่งถึงความเป็นมืออาชีพในที่ทำงาน
- (4) เพื่อแสดงให้เห็นว่าที่ทำงานไม่ใช่พื้นที่ส่วนตัวที่จะแสดงพฤติกรรมใด

ได้ตามใจชอบ

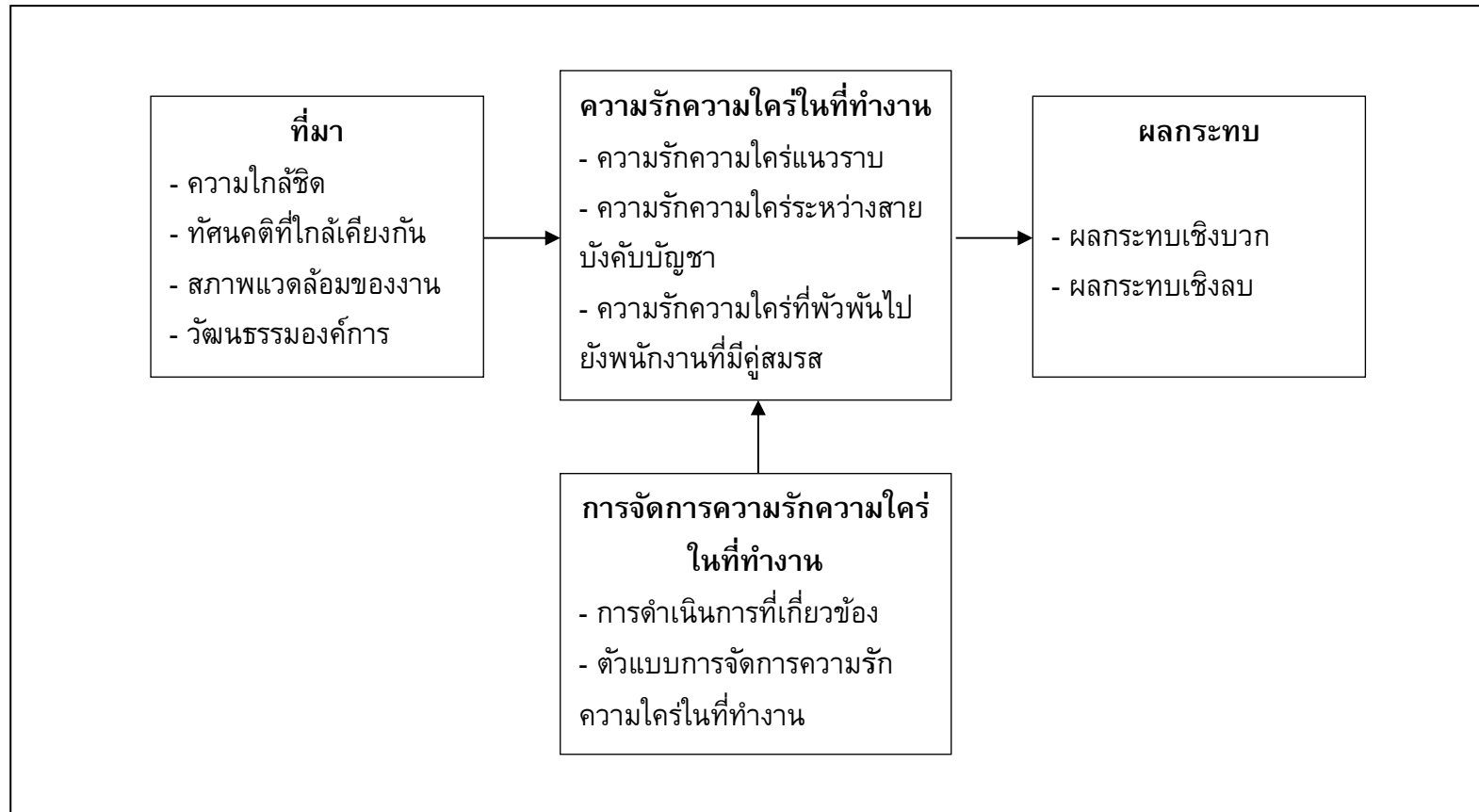
จากตัวอย่างจะเห็นว่านโยบายของแต่ละบริษัทนั้นมีความแตกต่างกันออกไป มีทั้งนโยบายที่เข้มงวดเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร นโยบายที่ไม่เป็นทางการ ไม่ได้เขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษรรวมทั้งนโยบายการให้พนักงานเซ็นสัญญาารักก่อนเข้าทำงาน ความแตกต่างของนโยบายนั้นคงขึ้นอยู่กับประสบการณ์ ธรรมเนียมปฏิบัติ และวัฒนธรรมองค์การของแต่ละบริษัท (Freaney, 2004; Kiser et al., 2006)

ในทางกลับกัน ความรักในที่ทำงานมีผลกระทบเชิงบวก เช่น ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระยะยาวระหว่างคู่รักในที่ทำงาน เพิ่มความพึงพอใจในงาน เพิ่มความผูกพันและการมีส่วนร่วมในงาน และทำให้ผลการปฏิบัติงานขององค์การเพิ่มสูงขึ้น ด้วยเหตุนี้ในหลายองค์การ เช่นที่บริษัท Wal-Mart, Southwest Airlines และ AT&T จึงไม่ได้ห้ามให้พนักงานนั้นมีความรักในที่ทำงาน ตรงกันข้ามทางบริษัทกลับมีนโยบายส่งเสริมให้เกิดความรักในที่ทำงานขึ้น (Pierce & Aquinis, 2009)

ในเรื่องการฝึกอบรมฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และหัวหน้างาน Karl and Sutton (2000) ได้เสนอไว้ว่า ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และหัวหน้างานควรได้รับการฝึกอบรมในเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการให้คำปรึกษาแก่พนักงานที่เป็นคู่รักในที่ทำงาน รวมถึงความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นว่าเหตุการณ์แบบไหนที่ไม่จำเป็นต้องดำเนินการใดๆ เหตุการณ์แบบใดที่อาจต้องมีการตักเตือน หรือเมื่อใดที่ต้องการมีไอนย้าย เมื่อใดที่ต้องให้ออกจากงาน นอกจากนี้ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ยังควรได้รับการฝึกอบรมให้มีความรู้ ความสามารถในการจัดการความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากความรักความใคร่ในที่ทำงาน รวมทั้งการนำประโยชน์ที่ได้จากความรักความใคร่ในที่ทำงานมาสร้างประโยชน์ให้กับองค์การโดยผ่านระบบการจัดการผลการปฏิบัติงาน (Aguinis, 2009) ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ยังควรต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อจะทำให้แน่ใจว่าฝ่ายทรัพยากรมนุษย์นั้นสามารถจัดการและลดความเสี่ยงของภัยคุกคามทางเพศที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากความรักความใคร่ในที่ทำงาน (Ariani, Ebrahimi, & Saeedi, 2011)

2.4 กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยมุ่งศึกษาความรักความใคร่ในที่ทำงานตามแนวคิดของ Pierce and Aguinis (2009) Moen and Sweet (2002) Powell and Foley (1998) แบ่งความรักความใคร่ในที่ทำงานออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) ความรักความใคร่แนวราบ 2) ความรักความใคร่ระหว่างสายบังคับบัญชา และ 3) ความรักความใคร่ที่พัวพันไปยังพนักงานที่มีคู่สมรส (Lickey et al., 2009) ความรักความใคร่แนวราบเป็นลักษณะของความรักใคร่ที่เกิดขึ้นระหว่างพนักงานที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งที่คล้ายกันในระดับเดียวกัน ในขณะที่ความรักความใคร่ระหว่างสายบังคับบัญชา คือความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้จัดการหรือผู้บริหารระดับสูงกับพนักงาน เป็นต้น ส่วนความรักความใคร่ที่พัวพันไปยังพนักงานที่มีคู่สมรสนั้นเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นจากคู่ความสัมพันธ์คนใดคนหนึ่งหรือทั้งสองคนที่สมรสแล้ว งานวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาที่มา ผลกระทบ และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับความรักความใคร่ในที่ทำงานทั้ง 3 ประเภทดังกล่าว รวมทั้งนำเสนอตัวแบบการจัดการความรักความใคร่ในที่ทำงานเพื่อเพิ่มพูนผลการปฏิบัติงาน ดังกรอบแนวคิดในภาพ 2.2



ภาพ 2.2 กรอบแนวคิดการวิจัย