

อย่ามาเล่นกับ “ไฟ” ของคนเริ่มทำงานใหม่

กระทู้หนึ่งบนเว็บไซต์พันทิปที่ว่า “เด็กจบใหม่เพิ่งเริ่มทำงาน แต่รู้สึก Burnout ผิดไหมครับ”¹ ชวนให้พิจารณาถึงอาการหมดไฟ (Burnout) มิใช่ในฐานะความรู้สึกของปัจเจกบุคคลโดยลำพัง แต่เป็นปรากฏการณ์และอาการป่วยไข้ที่เกิดขึ้นโดยทั่วไปในสังคม โดยกลุ่มคนที่มีแนวโน้มจะหมดไฟมากที่สุดคือคนเริ่มทำงาน (First jobber) โดยเฉพาะมนุษย์วัยทำงานที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ในบทความนี้ผู้เขียนจะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคนเริ่มทำงานใหม่กับอาการหมดไฟผ่านมุมมองด้านมานุษยวิทยาแรงงาน (Anthropology of Labor) โดยสะท้อนประสบการณ์ของตนเองและคนใกล้ตัว

เส้นทางของ “คนเริ่มทำงาน”

คนเริ่มทำงานใหม่หรือที่เรียกติดปากว่า “First jobber” หมายถึง กลุ่มวัยรุ่นที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาและเพิ่งเริ่มต้นทำงาน โดยทั่วไปมักหมายถึงผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ผ่านการพัฒนาทักษะเฉพาะทางและก้าวเข้าสู่การเป็นแรงงานและการได้รับค่าจ้าง (Sthapitanonda, 2017) ทั้งนี้ผู้เขียนเห็นว่าควรอ่านคำนี้อย่างระมัดระวัง เพราะอาจสับสนกับ “เด็กจบใหม่” (New graduate/Fresh graduate)² ซึ่งหมายถึงกลุ่มคนที่เพิ่งเรียนจบแต่ยังไม่ได้เข้าสู่โลกของการทำงาน นั่นหมายความว่า ปัจจัยเงื่อนไขหรือบริบทที่คนสองกลุ่มนี้กำลังเผชิญอยู่มีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป คนเริ่มทำงานใหม่จึงหมายถึง คนที่อยู่ในสถานะของแรงงานหรือลูกจ้างในช่วงเริ่มต้นหลังสำเร็จการศึกษา

ในปัจจุบันลักษณะของคนเริ่มทำงานใหม่แบ่งได้ตามลักษณะของการจ้างงาน ได้แก่ แรงงานประจำ (Full-time) แรงงานชั่วคราว (Part-time) แรงงานฟรีเตอร์ (Freeter)³ แรงงานสัญญาจ้าง แรงงานอิสระหรือฟรีแลนซ์ เป็นต้น โดยลักษณะการทำงาน ผลผลิตของ

¹ สมาชิกหมายเลข 5384424, (2565, 21 กันยายน), เด็กจบใหม่เพิ่งเริ่มทำงาน แต่รู้สึก Burnout ผิดไหมครับ, พันทิปดอทคอม, <https://pantip.com/topic/41643400>.

² งานศึกษาทางเศรษฐศาสตร์แรงงานหรือสังคมวิทยาและมานุษยวิทยาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับ “เด็กจบใหม่” เป็นหลัก ทั้งในประเด็นเรื่องการเปลี่ยนผ่านจากสถาบันการศึกษาสู่การทำงาน หรือปัญหาการว่างงานในเด็กจบใหม่ (Youth unemployment) เป็นต้น ขณะที่งานศึกษาคนเริ่มทำงานใหม่ยังปรากฏอยู่อย่างจำกัด ตัวอย่างงานศึกษา เช่น งานศึกษาของศูนย์วิจัยกสิกรไทยของ พิมพ์ชนก โธว, เกวลิน ศรีวิชัยกูร และภัทริยา นวลใย, (2565), *Youth unemployment: ส่องตลาดแรงงานเด็กจบใหม่ยุค COVID-19*, https://www.bot.or.th/Thai/MonetaryPolicy/RegionalEconomy/DocLib14/RL_Youth_Unemployment_COVID19.pdf; คณะวิจัย TDRI, (2564, 14 พฤษภาคม), ประสิทธิภาพของโครงการจ้างงานเด็กจบใหม่ (Co-payment) จากรัฐบาล, <https://tdri.or.th/2021/05/covid-123/>.

³ Freeter มาจากการรวมกันของ Freelance และ Arbeiter หมายถึง กลุ่มคนที่ไม่ทำงานประจำ แต่เลือกทำงานในลักษณะชั่วคราวและรับค่าแรงเป็นรายชั่วโมง ลักษณะงานจะเป็นงานที่ไม่ใช้ทักษะมาก (Honda, 2005; Inui, 2009)

งาน และเงื่อนไขในการทำงานของแรงงานแต่ละรูปแบบก็แตกต่างกันไป ทั้งนี้ผู้เขียนสนใจแรงงานในสำนักงานหรือแรงงานคอปขาว (White-collar worker) ที่อยู่ในสถานะเป็นแรงงานที่เพิ่งเริ่มต้นทำงาน ด้านหนึ่งแรงงานกลุ่มนี้ต้องเผชิญกับความเครียดและความกดดันในหลากหลายเรื่อง ทั้งจากแรงกดดันจากภายในองค์กรและสังคมภายนอก อีกทั้งยังเป็นกลุ่มแรงงานที่มีแนวโน้มจะเผชิญกับภาวะหมดไฟ (Burnout syndrome) ได้มากที่สุดกลุ่มหนึ่ง การศึกษาชีวิตของแรงงานเริ่มทำงานใหม่ในบทความนี้เพื่อวิพากษ์มายาคติในสังคมปัจจุบันว่า “เด็กรุ่นใหม่ไม่สู้งาน” ขณะเดียวกันก็ชวนสำรวจโลกทัศน์และประสบการณ์ของคนเริ่มทำงานใหม่ที่แทบไม่มีใครสนใจ

เจนเนอร์ล เบ้: ผู้แบกรับงานเองช่วยประจำองค์กร

เจนเนอร์ล เบ้ (General bae) หมายถึง แรงงานที่ไม่ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งเฉพาะ แต่ทำงานด้านสนับสนุนและช่วยเหลือทั่วไปในทุกตำแหน่งและทุกแผนกของบริษัท เพราะผู้ว่าจ้างประเมินว่าทักษะหรือศักยภาพของแรงงานคนนั้นไม่ตอบโจทย์กับผลผลิตหรือตัวชี้วัดขององค์กร หรืออีกเหตุผลคือการกำหนดลักษณะงาน (Job description) เพื่อรองรับการทำงาน เช่นนี้ ในปัจจุบันเริ่มปรากฏให้เห็นถึงความย้อนแย้งและไม่สัมพันธ์กันระหว่างตำแหน่งงาน (Job position) และลักษณะงาน โดยเฉพาะในตำแหน่งที่เปิดรับผู้ถือวุฒิปริญญาตรี และยินดีที่จะรับเด็กเพิ่งเรียนจบ เพราะตำแหน่งเหล่านั้นไม่จำเป็นต้องมีทักษะความรู้เฉพาะและผู้ว่าจ้างไม่จำเป็นต้องจัดการฝึกอบรมให้กับแรงงานที่เริ่มทำงานใหม่

ลักษณะงานของเจนเนอร์ลเบ้มีลักษณะใกล้เคียงกับที่ David Graeber เรียกว่า “งานเองช่วย” (Bullshit job) ซึ่งเป็นงานที่ไร้จุดมุ่งหมาย (Pointlessness) ไม่มีความจำเป็น แม้กระทั่งแรงงานก็ไม่สามารถสร้างความชอบธรรมต่องานเหล่านั้นได้ แต่จำเป็นต้องทำเพราะเป็นเงื่อนไขของการจ้างงาน พุดง่าย ๆ คือ เป็นงานที่ไร้สาระและไร้คุณค่าในอาชีพของตนเอง แม้ว่าจะไม่มีใครทำงานตำแหน่งนี้ก็ไม่ได้ส่งผลกระทบต่อใคร ๆ ต่อองค์กร เช่น งานเอกสารทั่วไป พนักงานฝ่ายต้อนรับ เป็นต้น ขณะเดียวกันเกรเบอร์อธิบายความแตกต่างของ Bullshit job จากงาน Shit job ที่เป็นงานใช้แรงกายในการทำงาน แม้คนทำงานไม่มีความสุขกับการทำงาน แต่ก็พอรับรู้ประโยชน์ของงานและความสำคัญของแรงงาน (Graeber, 2018)

ด้านหนึ่งเจนเนอร์ลเบ้หรืองานเองช่วยปรากฏในลักษณะของตำแหน่งงานที่ผู้เขียนจะเรียกว่าเป็นตำแหน่งงานสายสนับสนุน เช่น ทักษะการใช้โปรแกรมออฟฟิศทั่วไป ทักษะการทำเอกสาร ทักษะการสื่อสารในที่สาธารณะ เป็นต้น งานของเจนเนอร์ลเบ้จึงมีลักษณะเป็นงานผ่อนแรงคนที่ทำงานในตำแหน่งอื่นมากกว่าจะเป็นงานที่ใช้ทักษะเฉพาะ ขณะเดียวกันงานเองช่วยอาจแฝงมาในลักษณะของงานเพิ่มเติม (Add-on work) ที่มอบหมายให้ลูกจ้างบางกลุ่มรับผิดชอบ โดยเฉพาะพนักงานที่อยู่ในตำแหน่งล่างของโครงสร้างองค์กรทั้งหมด และโดยทั่วไปก็เป็นงานที่ปฏิเสธไม่ได้ เพราะส่งผลต่อการประเมินศักยภาพลูกจ้าง

จะเห็นได้ว่า งานเองชายเป็นหนึ่งในสิ่งที่สะท้อนการเมืองในสถานที่ทำงาน นางสาวดอกไม้ (นามสมมติ)⁴ เล่าให้ผู้เขียนฟังว่า

" บางครั้งเรามีภาระงานที่ต้องทำอยู่แล้ว แต่ก็จะถูกสั่งให้ทำงานอะไรสักอย่างที่ไม่ปฏิเสธไม่ได้ เราก็เกรงใจไม่กล้าปฏิเสธ กลัวจะถูกตำว่าเป็นคนเกี่ยงงาน พอไม่ปฏิเสธก็กลายเป็นงานเราโอเวอร์โหด (ลั่น) ไป"

ขณะเดียวกันนายต้นไม้ (นามสมมติ) ให้ความเห็นในลักษณะเดียวกันแต่เพิ่มเติมว่า

" งานพวกนี้จะมาพร้อมกับคำพูดประมาณว่าอยากให้เราเรียนรู้งาน ทั้งที่เป็นงานที่ไม่ได้เรียนรู้อะไรเลย"

แนวคิดหนึ่งที่น่าสนใจคือ การที่คนเริ่มทำงานใหม่ (และถูกประเมินว่าไร้ทักษะและความชำนาญเฉพาะ) ถูกคาดหวังให้อยู่ในระบบของการเรียนรู้งานตลอดเวลา แต่เป็นการเรียนรู้ผ่านงานเองชายที่ไม่ช่วยพัฒนาทักษะอะไรเลย

วัฒนธรรม(ใน)องค์กร: อยู่ที่เรียนรู้ อยู่ที่ยอมรับมัน(?)

ผู้เขียนมองว่าสุขภาพจิตกับการทำงาน โดยเฉพาะในฐานะคนเริ่มทำงานใหม่ในสำนักงานขึ้นอยู่กับทั้งวัฒนธรรมองค์กร (Organizational culture) และวัฒนธรรมภายในองค์กร (Culture in organization) โดยคำแรกหมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากความร่วมมือภายในองค์กร ธรรมเนียมองค์กร หรือเป้าหมายองค์กรที่ทุกคนมองเห็นเป็นภาพเดียวกัน และใช้เป็นแนวทางสำหรับการกำหนดวิธีการทำงาน (Ouchi & Wilkins, 1985) ขณะที่คำหลังหมายถึง แบบแผนการใช้ชีวิต รวมถึงปฏิสัมพันธ์และการดำรงอยู่ของสรรพสิ่งภายในองค์กร โดยผู้เขียนจะเน้นไปที่พหุปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกภายในองค์กรเป็นหลัก

วัฒนธรรมองค์กรมีหลากหลายรูปแบบ แต่วัฒนธรรมหนึ่งที่ผู้เขียนค้นพบจากการสนทนากับมิตรสหายคนเริ่มทำงานใหม่หลายคนคือ วัฒนธรรมที่คาดหวังต่อประสิทธิภาพในการทำงานของคนในองค์กร (Productivity culture) หรือที่เรียกว่า "วัฒนธรรมโปรดักทีฟ" ด้านหนึ่งเป็นความคาดหวังต่อกระบวนการทำงาน โดยผลกระทบให้พนักงานแสดงศักยภาพหรือพัฒนาตัวเองให้เก่งมากขึ้น ทำงานได้รวดเร็วขึ้น และจำนวนมากขึ้นอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะในยุคหลังการผลิตแบบฟอร์ดที่บีบบังคับให้เราต้องมีความยืดหยุ่นพัฒนาทักษะ (Re-skill) อยู่ตลอดเวลา (Fisher, 2009) และอีกด้านหนึ่งคือความคาดหวังต่อผลงาน ตัวเลขหรือการประเมินผล (KPI) กลายเป็นเครื่องมือในการคัดเลือกว่าใครโปรดักทีฟหรือไม่

⁴ ผู้เขียนจะปกปิดชื่อบุคคล ตำแหน่ง และสถานที่ทำงาน เพื่อเป็นความลับของผู้ให้ข้อมูล

มองผิวเผินอาจดูเหมือนว่าวัฒนธรรมโปรดักทีฟนี้จะทำงานผ่านค่านิยมหรือวัฒนธรรมองค์กรเท่านั้น แต่ในความเป็นจริง**ประสิทธิภาพ (Productivity)** ก็ทำงานในระดับความคิดเช่นกัน Byung-chul Han เสนอในหนังสือ *The Burnout Society* (2015) ว่าเรากำลังเปลี่ยนผ่านจากสังคมแห่งวินัย (Disciplinary society) ที่ควบคุมด้วยอำนาจของการห้าม (may not) หรือ ควร (Should) ไปสู่สังคมแห่งความสำเร็จ (Achievement society) ที่ทุกอย่างกลายเป็นสิ่งที่ทำได้โดยไม่สิ้นสุด (Ultimate can) หากใครไม่สามารถทำได้ (Can't do) ก็จะกลายเป็นคนล้มเหลวหรือคนขี้แพ้ (Looser) นั่นเอง แน่นอนว่าวัฒนธรรมโปรดักทีฟไม่ได้ทำงานเป็นเอกเทศ แต่เกิดจากการอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีวัฒนธรรมโปรดักทีฟอยู่

วัฒนธรรมโปรดักทีฟจึงเปรียบเสมือนคาลังให้เราหลงเชื่อว่าเราเป็นอิสระ สามารถทำอะไรได้โดยปราศจากการควบคุม หากแต่ความเป็นจริงเราตกอยู่ในสภาวะความเป็นทาสของความสำเร็จ ที่กระตุ้นให้เราสู้สีกโหยหาความสำเร็จหรือความโปรดักทีฟตลอดเวลา สังคมปัจจุบันมนุษย์จึงกลายเป็นทั้งนายและทาสของตัวเองเพื่อผลิตคือความสำเร็จและภาพลักษณ์ในแง่ดี โดยที่ไม่เหลือพื้นที่ว่างสำหรับความผิดพลาดล้มเหลว หรือไม่มีพื้นที่สำหรับพวกคนอ่อนแอและขี้แพ้ และภาระรับผิดชอบในการรับมือกับสรรพสิ่งไม่ว่าจะดีหรือเลวถูกโยนไปสู่ปัจเจก (ibid.; Fisher, 2009, loc.cit./2018) ความคิดเช่นนี้นำไปสู่วัฒนธรรมการทำงานหนัก (Work hard culture) ที่ถูกให้ความหมายว่าเป็นการพัฒนาตัวเองให้ดีขึ้น การหยุดพักหรือการทำงานอย่างล่าช้ากลายเป็นสิ่งไม่พึงปรารถนาและจะถูกมองว่าเป็นคนขี้เกียจ (Slack off) ไม่สู้งาน

ขณะเดียวกันวัฒนธรรมภายในองค์กรก็ส่งผลต่อสุขภาพจิตแรงงานเช่นเดียวกัน นายต้นไม้และนางสาวดอกไม้สะท้อนความเห็นหนึ่งที่ใกล้เคียงกันคือ ปัญหาที่มักพบเจอบ่อยครั้งคือเรื่องช่องว่างระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง ช่องว่างในที่นี้ไม่ได้หมายถึงเพียงช่องว่างทางวัย (Gen gap) เท่านั้น แต่เป็น *ช่องว่างหรือความแตกต่างทางอำนาจ* ของหัวหน้าและลูกจ้าง นางสาวดอกไม้สะท้อนกับผู้เขียนว่า

"พอเห็นเราเป็นเด็กอายุน้อย หัวหน้าไม่ค่อยจะเคารพเรารู้เท่าไร' บางทีนัดประชุมเวลานี้ แต่พอถึงเวลาก็ขอลื่อนกะทันหัน ไม่ได้คิดเลยว่าเราก็ตเตรียมตัวและมีเวลาของตัวเองเหมือนกัน"

อีกด้านหนึ่งคือความแตกต่างทางทัศนคติ นายทะเล (นามสมมติ) สะท้อนว่า

"อย่างเรื่องความคิดอะไรบางอย่างก็มีส่วน ออฟฟิศไหนที่ดีหน่อยก็คุยกันได้ แต่บางที่ที่อาการหนักก็คือพาลมาลงกับเราทุกเรื่อง เหมือนเราเป็นสนามอารมณ์"

ปัญหาอีกอย่างที่คนเริ่มทำงานใหม่มักจะพบเจอคือ การถูกตีตราจากองค์กรหรือเพื่อนร่วมงานว่าเป็นคนที่ไร้ทักษะและความชำนาญเฉพาะ โดยเฉพาะในองค์กรที่ให้ความสำคัญกับคุณวุฒิ ผลลัพธ์คือกลุ่มคนเริ่มทำงานใหม่เหล่านี้จะเผชิญกับการดูถูกหรือกระแนะกระแหนคนเพิ่งเริ่มทำงาน หรือในบางครั้งอาจนำไปสู่การด่าทอด้วยน้ำเสียงและอารมณ์ที่รุนแรง มิตรสหายของผู้เขียนสะท้อนให้ฟังว่า

"เรากำลังเหมือนกัน เขาไม่ยอมให้เรารับผิดชอบงานใหญ่เพราะเราเป็นเด็กใหม่ อีกมุมหนึ่งถ้าเราทำอะไรผิดก็จะโทษเราทันทีว่าเราเป็นเด็กใหม่ มันน่ารำคาญมากเลย"

สิ่งที่ควรคือความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่แฝงอยู่กับปฏิบัติการเหล่านั้น คุณวุฒิ ประสิทธิภาพ และความสามารถกลายเป็นตัวชี้วัดความอาวุโส และถูกใช้เป็นเครื่องมือส่งเสริมอำนาจของคนบางกลุ่ม ความสัมพันธ์เชิงอำนาจในรูปแบบนี้เองที่นำไปสู่วัฒนธรรมอำนาจนิยมระบบอุปถัมภ์ และการเมืองเรื่องการแบ่งฝ่ายภายในองค์กรอย่างไม่เป็นทางการผ่านความสัมพันธ์ส่วนตัว

“ไฟ” ที่ค่อย ๆ ดับของคนเริ่มทำงานใหม่

ปัญหาเรื่องเงินเนอรัลเบ้ งานเฮงชวย วัฒนธรรมโปรดักทีฟ หรือวัฒนธรรมอำนาจนิยมและการแบ่งฝ่ายภายในองค์กรเป็นเพียงเสี้ยวหนึ่งของปัญหาที่คนเริ่มทำงานใหม่ แต่สิ่งที่ผู้เขียนพยายามจะชี้ให้เห็นคือ ปัญหาเหล่านี้สัมพันธ์กับสุขภาพจิตของคนทำงาน Mark Fisher (2009) อธิบายปรากฏการณ์เหล่านี้ผ่านแนวคิดโลกลัทธินิยมแบบทุน (Capitalist realism) ที่ทุนได้ครอบงำความรู้สึกและความปรารถนาทางจิตใจ บีบบังคับให้เราต้องทะเลาะทะเลาะ เพื่อฝัน นำไปสู่การเสนอให้คิดบวก ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค บอกให้เราลงทุนพัฒนาและปรับเปลี่ยนตัวเองให้กลายเป็นคนที่ดีขึ้น (Better self) อย่างไม่หยุดหย่อน

คนเริ่มทำงานใหม่เหล่านี้ต้องเผชิญกับการบีบบังคับให้รับผิดชอบงานเฮงชวยและกลายเป็นเงินเนอรัลเบ้มากกว่าคนในตำแหน่งอื่น เพราะอคติหรือมายาคติว่าพวกเขาคือคนที่ไม่มีความรู้หรือความสามารถเพียงพอ ขณะเดียวกันก็เป็นงานที่ผู้ว่าจ้างไม่ต้องเสียเวลาและทุนสำหรับการฝึกอบรมคนเริ่มทำงานใหม่ David Graeber (2019) ตั้งข้อสังเกตได้อย่างน่าสนใจว่า งานเฮงชวยซึ่งเป็นงานที่ได้จุดมุ่งหมายและดูไร้คุณค่า กลายเป็นความรุนแรงทางจิตวิญญาณที่ทำให้ลายสาร์ตตะว่าด้วยความหมายของการเป็นมนุษย์ ขณะเดียวกันผลตอบแทนที่ได้รับก็ไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพและชีวิตความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ท้ายที่สุดงานเฮงชวยเหล่านี้จะทำให้คนเริ่มทำงานใหม่เกิดความรู้สึกสิ้นหวัง (Hopelessness) และความเกลียดชังตัวเอง (Self-loathing) เพราะไม่สามารถระบุได้ว่าคุณค่าของตนเองและงานของตนเองคืออะไร ขณะเดียวกันคนเริ่มทำงานใหม่ที่ต้องรับผิดชอบงานเฮงชวยเพิ่มเติมจากภาระงานหลักก็จะทำให้

ภาระงานล้นเกิน (Over-load work) สร้างความเหนื่อยล้าทั้งทางกายและใจ จนท้ายที่สุดอาจนำไปสู่อาการซึมเศร้า (Depression)

ขณะเดียวกันคนเริ่มทำงานใหม่เหล่านี้ต้องเผชิญกับแรงกดดันที่บีบบังคับให้พวกเขาต้องพัฒนาตัวเองและกลายเป็นคนที่โปรดักทีฟตลอดเวลา มิใช่เพียงพวกเขาอยู่ในสังคมของการแสวงหาความสำเร็จเท่านั้น แต่อีกด้านคือพวกเขาต้องเผชิญจากสังคมที่ตีตราว่าพวกเขาคือคนไร้ความสามารถ การพัฒนาตัวเอง การขยันสร้างผลงาน และการทำตัวเองให้กลายเป็นคนโปรดักทีฟจึงกลายเป็นเครื่องมือในการพิสูจน์ตนเองที่ด้านหนึ่งก็เป็นผลดีสำหรับตัวปัจเจกเอง แต่อีกด้านก็เป็นตัวกดดันร่างกายแรงใจของปัจเจก สิ่งเหล่านี้คอยปิดเป้าให้ไฟในตัวของคนเริ่มทำงานใหม่เหล่านี้ค่อย ๆ ดับลงช้า ๆ

Byung-chul Han (2015/2017) ตั้งข้อสังเกตว่า ในสังคมที่เต็มไปด้วยทาสของความสำเร็จ ทุกคนล้วนเป็นนายและทาสของตัวเอง การทำงานไม่ได้เป็นปัจจัยหลักประการเดียวที่สร้างความเหนื่อยล้าให้กับร่างกายและจิตวิญญาณ (tired soul) แต่ยักรวมถึงความเหนื่อยล้าที่เกิดขึ้นภายในจิตใจจากความกดดันที่จะต้องเป็นคนโปรดักทีฟและดิ้นอยู่ตลอดเวลา แม้ในเวลาหลังเลิกงาน สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดอาการซึมเศร้า (Depression) นอกจากนี้ฮานสะท้อนให้เห็นว่าโรควิถีรูปแบบใหม่ไม่ว่าจะเป็นโรคซึมเศร้าหรือการหมดไฟในการทำงานเกิดขึ้นเพราะคนในสังคมมีภูมิต้านทาน (positivity) มากเกินไป ความสำเร็จกลายเป็นสิ่งที่ทำให้เขามีตัวตน (someone) และในทางกลับกันความผิดพลาดหรือความล้มเหลวก็กลายเป็นสิ่งที่ทำให้พวกเขากลายเป็นพวกขี้แพ้หรือไร้ตัวตนได้เช่นเดียวกัน

นอกจากนี้ วัฒนธรรมอำนาจนิยมในที่ทำงานและการแบ่งฝักแบ่งฝ่ายนำไปสู่การนำสายสัมพันธ์หรือผลประโยชน์ต่างตอบแทนส่วนตัวมาสร้างความเป็นพวกพ้อง รวมถึงสร้างความเป็นพวกเรา (us) และพวกเขา (them) ที่แยกขาดจากกัน แม้จะทำงานอยู่ในสถานที่ทำงานหรือแม้กระทั่งฝ่ายเดียวกัน ปัญหาเหล่านี้คือสิ่งที่เกิดขึ้นก่อนที่พนักงานใหม่จะเริ่มต้นทำงาน ปัญหาเหล่านี้ถูกผลักดันให้เป็นภาระในการตัดสินใจของเด็กจบใหม่ว่า ในสภาพแวดล้อมอันเต็มไปด้วยอำนาจนิยมและระบบพวกพ้องเหล่านี้ เขาจะเลือกคบค้าสมาคมหรือสร้างสายสัมพันธ์ส่วนตัวกับคนกลุ่มไหนเพื่อให้สามารถอยู่รอดได้ในองค์กรแห่งนั้น

บทสรุป

สิ่งที่คนเพิ่งเริ่มทำงานใหม่หลายคนต้องเผชิญในยุคปัจจุบันคือ งานเองช่วย วัฒนธรรมโปรดักทีฟ และวัฒนธรรมภายในองค์กรที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อสุขภาพจิตของแรงงานคนนั้น หลักฐานเหล่านี้คือเครื่องมือหนึ่งที่สามารถโต้แย้งกับมายาคติที่ว่าเด็กรุ่นใหม่ไม่สู้งาน เพราะเบื่องล้าแล้วเด็กรุ่นใหม่เหล่านี้ต้องเผชิญกับงานที่ไม่ได้พัฒนาทักษะและความชำนาญ อีกทั้งต้องเผชิญแรงกดดันจากภายนอกที่ฝังรากลึกอยู่ในจิตใจว่าพวกเขาต้องเป็นคนโปรดักทีฟเก่ง และประสบความสำเร็จตลอดเวลา รวมถึงต้องเผชิญกับสงครามจิตวิทยาและการเมืองใน

สถานที่ทำงานที่พวกเขาไม่เคยรับรู้มาก่อน สนามของการทำงานจึงไม่ได้มีเพียงแรงงานกับงานเพียงลำพัง แต่ยังมีอะไรอีกหลายอย่างที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานได้เช่นกัน

สรรพปัญหาที่รุมเร้าคนเริ่มทำงานใหม่เหล่านี้ชวนให้ผู้เขียนนึกถึงประโยคที่ว่า **“เลือกทำงานในสิ่งที่ตัวเองรักหรือชอบ”** ซึ่งมีแนวโน้มจะสร้างจินตภาพสวยหรู (Romanticize) ที่ว่าแม้งานเหล่านั้นจะเ่งชวย ปีบบังคับให้เราต้องกดดันตัวเองตลอดเวลา หรือเป็นงานที่เราต้องอยู่ท่ามกลางสงครามจิตวิทยาและอำนาจนิยมในที่ทำงานก็ตาม แต่เราก็เลือกที่จะทำมันต่อ เพราะมันเป็นงานที่เรารัก ประโยคนี้คือรูปธรรมที่ชัดเจนของโลกสังคมแบบทุนตามที่ฟิชเชอร์เสนอ เพราะมันพยายามปิดบังปัญหาของงานและการทำงานด้วยคำว่า “รัก” หรือ “ชอบ” ของปัจเจกบุคคล ซึ่งแท้จริงแล้วเราไม่ได้จำเป็นต้องรักการทำงาน ไม่จำเป็นต้องรักงาน และไม่จำเป็นต้องมีงานที่รัก เพราะ **Work won't love you back**⁵

ผู้เขียน

นิพนามิล หะยี่ชะ นักวิจัย ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร

เอกสารอ้างอิง

- Fisher M., Ambrose, D. & Reynolds, S. (2018). *K-Punk: The Collected and Unpublished Writings of Mark Fisher (2004-2016)*. London: Repeater Books.
- Fisher, M. (2009). *Capitalist Realism: Is There No Alternative?* Winchester, UK: Zero Books.
- Graeber, D. (2018). *Bullshit Jobs: A Theory*. New York: Simon & Schuster.
- _____ (2019). *Bullshit Jobs: The Rise of Pointless Work, and What We Can Do About It*. London: Penguin Books.
- Han, B. C. (2015). *The Burnout Society*. Stanford, California: Stanford Briefs.
- _____ (2017). *Psychopolitics: Neoliberalism and New Technologies of Power*. London: Verso.
- Honda, Y. (2005). 'Freeters': young atypical workers in Japan. *Japan labor review*, 2(3): 5-25.
- Inui, A. (2009). NEETs, freeters and flexibility: reflecting precarious situations in the new labour market. In Furlong, A. (Editor). *Handbook of Youth and Young Adulthood: New Perspectives and Agendas*. (pp.176-181). London: Routledge.
- Jaffe, S. (2021). *Work Won't Love You Back: How Devotion to Our Jobs Keeps Us Exploited, Exhausted, and Alone*. New York: Bold Type Books.
- Ouchi, W. G. & Wilkins, A. L. (1985). Organizational Culture. *Annual Review of Sociology*, 11: 457-483.

⁵ อ้างอิงจากชื่อหนังสือ *Work Won't Love You Back: How Devotion to Our Jobs Keeps Us Exploited, Exhausted, and Alone* ของ Sarah Jaffe (2021)



Sthapitanonda, P. (2017). *Communicating Financial Literacy: The Challenging Routes in Engaging Thai First Jobbers in the new Financial Landscape*.
<https://www.adb.org/sites/default/files/project-documents/48152/48152-001-tacr-en.pdf>.

คณะวิจัย TDRI. (2564, 14 พฤษภาคม). *ประสิทธิภาพของโครงการจ้างงานเด็กจบใหม่ (Co-payment) จากรัฐบาล*. <https://tdri.or.th/2021/05/covid-123/>.

พิมพ์ชนก โอว, เกวลิน ศรีวิชายางกูร และภัทธรียา นวลใย. (2565). *Youth unemployment: ส่องตลาดแรงงานเด็กจบใหม่ยุค COVID-19*. https://www.bot.or.th/Thai/MonetaryPolicy/RegionalEconomy/DocLib14/RL_Youth_Unemployment_COVID19.pdf.

สมาชิกหมายเลข 5384424. (2565, 21 กันยายน). *เด็กจบใหม่เพิ่งเริ่มทำงาน แต่รู้สึก Burnout ผิดไหมครับ*.
พันทิปดอทคอม. <https://pantip.com/topic/41643400>.