



ปฏิสัมพันธ์พัฒนา กับเพื่อนร่วมงาน



ปฏิสัมพันธ์พัฒนากับเพื่อนร่วมงาน

นางสาวปัทมา สุปรรณจุ้ย

รหัสนักศึกษา 62561802007

เสนอ

ดร.ธดา สิทธีธาดา

จริยธรรมสำหรับผู้บริหารและความเป็นนักบริหารมืออาชีพ

สาขาบริหารการศึกษา รุ่นที่ 22

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา



ประเด็นที่ศึกษา

1. ที่มาและความสำคัญ
2. ความหมายความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
3. ประเภทของระดับความสัมพันธ์
4. องค์ประกอบการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน
5. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรณศึกษา



ที่มาและความสำคัญ

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานถือเป็นสิ่งที่สำคัญในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ช่วยให้การดำเนินงานสำเร็จลุล่วงไปได้อย่างราบรื่น บุคคลที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่นย่อมส่งผลให้ตนเองได้รับความสัมพันธ์ที่ดีจากผู้อื่นเช่นเดียวกัน ความสัมพันธ์ที่ดีเกิดจากการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น การเข้าใจผู้อื่น ความมีเมตตาต่อกัน รวมถึงการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ส่งผลให้การงานประสบความสำเร็จและองค์กรก็เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างราบรื่น

การสร้างปฏิสัมพันธ์ พัฒนากับเพื่อนร่วมงาน



1

ความหมายความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

2

ความสำคัญความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

3

ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ความหมายความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล



คณะ จุฬาลงกรณ์ (2554) ได้สรุปไว้ว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง การแสดงออกของแต่ละบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อกัน ซึ่งแสดงออกในลักษณะการร่วมมือกัน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การยอมรับซึ่งกันและกัน ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้

ดลนภา ดีบุปผา (2555) การสร้างสัมพันธภาพภายในองค์กร คือการสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน เป็นพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ตอบโต้ระหว่าง บุคคล เพื่อความรู้จักกัน เพื่อให้ได้ซึ่งความรักใคร่ ความเข้าใจอันดีต่อกัน อันจะนำมาซึ่ง ความสัมพันธ์ซึ่งเกี่ยวข้องกันของบุคคลรวมทั้งสังคม ให้เกิดการปรับตัวกันในสังคม ยอมรับ ความแตกต่างระหว่างบุคคล เคารพในสิทธิผู้อื่น รู้จักการให้และการยอมรับ พึ่งพาซึ่งกันและ กัน

ความหมายความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล



Beyer & Marshall (1981) ได้กล่าวถึง สัมพันธภาพในการทำงานของกลุ่มบุคคล ในวิชาชีพว่าประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่ มิติความเป็นวิชาชีพ มิติสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและ มิติการตัดสินใจ ซึ่งอธิบายมิติสัมพันธภาพระหว่างบุคคลว่าหมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลในวิชาชีพเดียวกันในระหว่างการทำงานร่วมกันทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เป็นลักษณะของมิตรภาพ ความเป็นเพื่อน และเอกลักษณ์ร่วมกัน อันจะก่อให้เกิดความสามัคคี ความคิดสร้างสรรค์ และพลังอำนาจทางวิชาชีพ

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเกิดจากพฤติกรรมของบุคคลที่มีให้กัน ในการ ทำงานร่วมกัน การช่วยเหลือกัน ความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ความเข้าใจ ที่ส่งผลต่อการ ปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวังไว้

ความสำคัญความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล



ความสัมพันธ์มีความสำคัญเป็นอย่างมากในการทำงานร่วมกับผู้อื่น บุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะเป็นที่รักใคร่ของผู้อื่น ทำงานร่วมกับบุคคลอื่นอย่างมีความสุข ได้รับการเคารพนับถือ ไว้วางใจ การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ทำให้งานที่ปฏิบัตินั้นสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

ประเภทของความสัมพันธ์



1

ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา

2

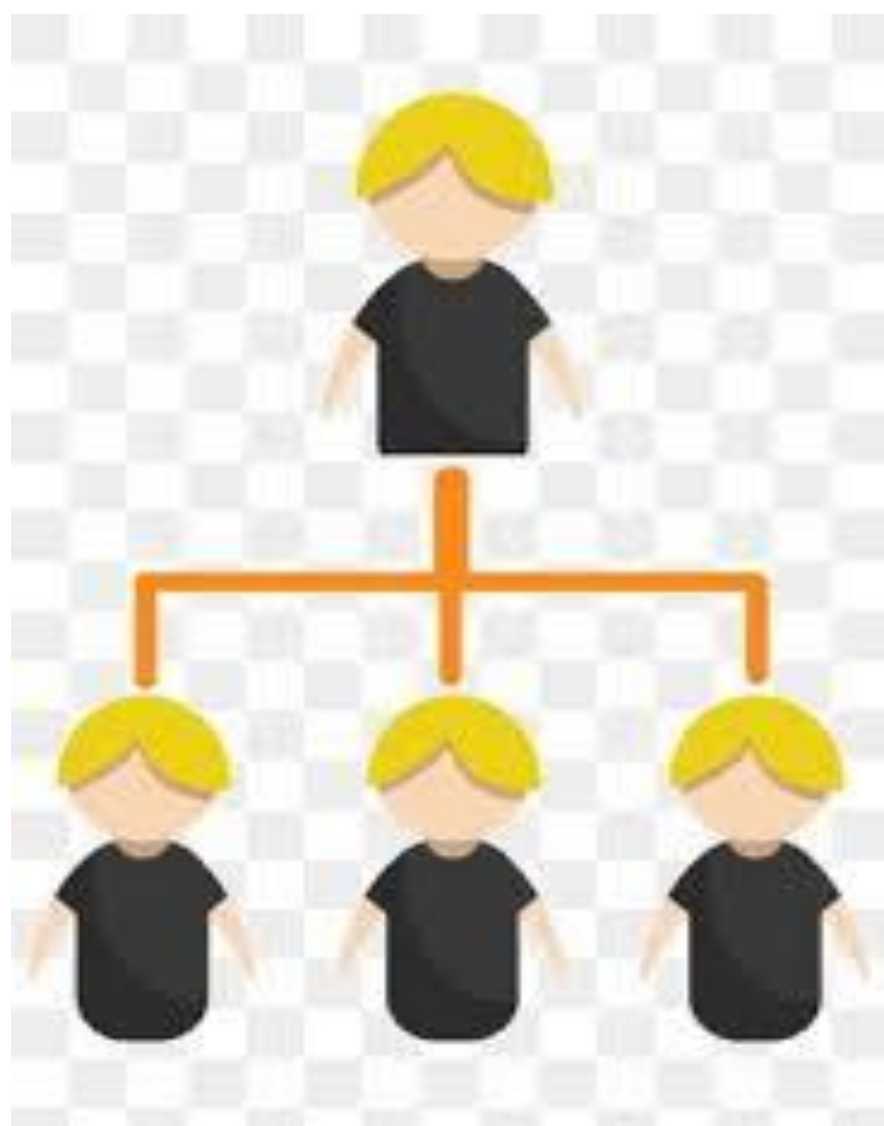
ความสัมพันธ์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

3

ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน

1

ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา

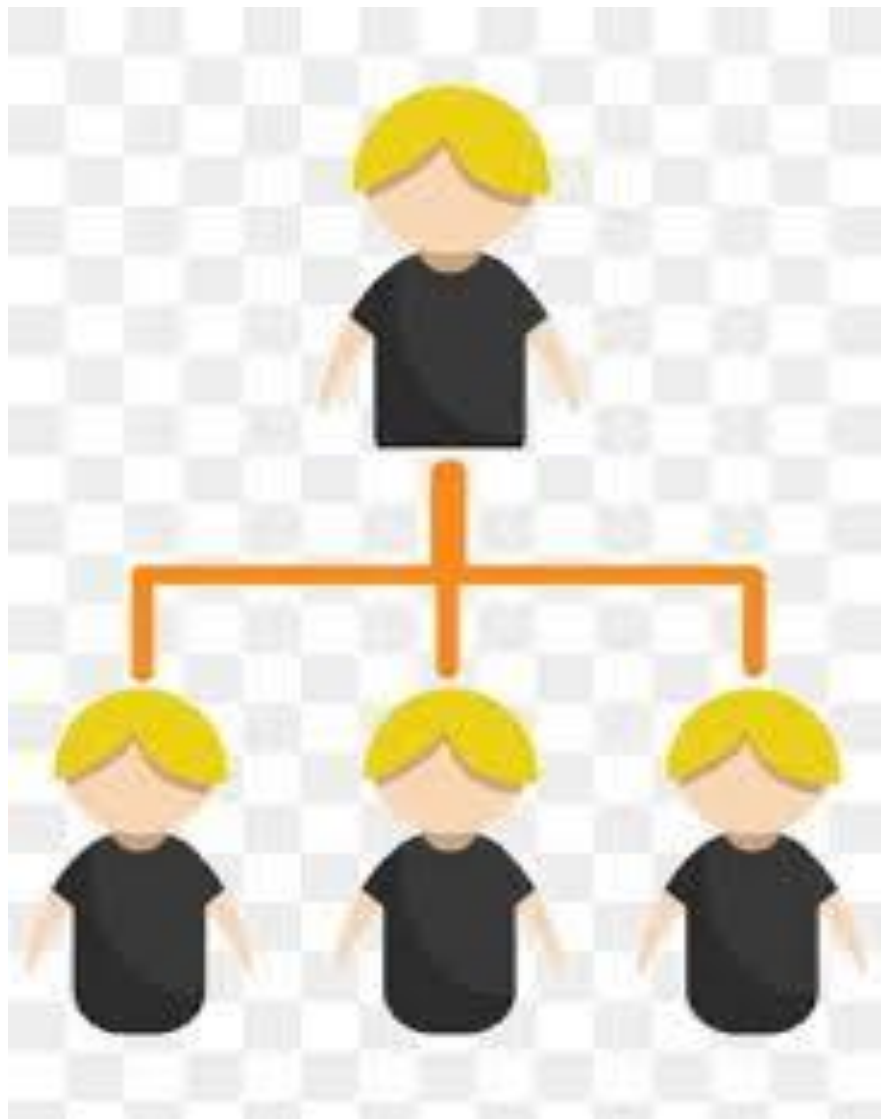


ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Supervisor)

ปฏิญญา เลือพิทักษ์ (2541) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การได้รับความช่วยเหลือ การส่งเสริมสนับสนุน ความเอาใจใส่ ความไว้วางใจ ความเป็นกันเองกับผู้บังคับบัญชา ตลอดจนการได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานจากกลุ่ม และความรู้สึกที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

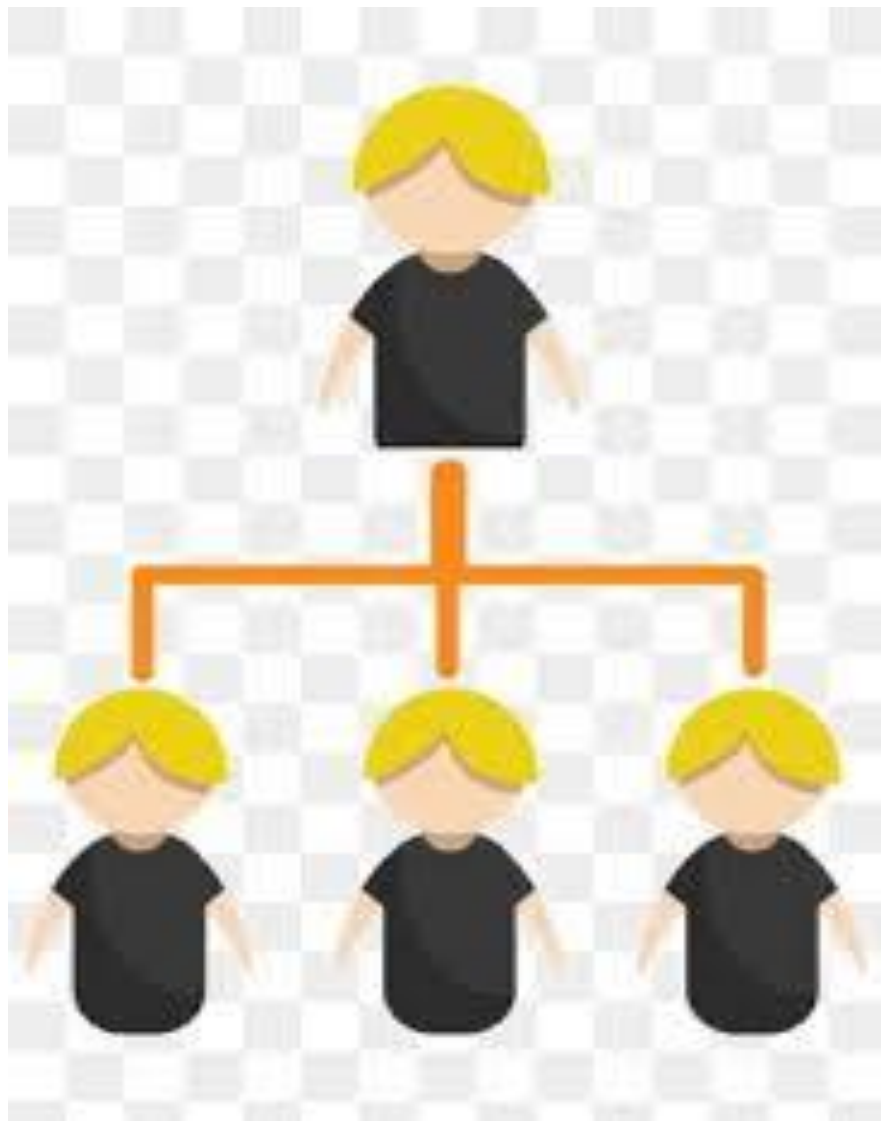
การสร้างมนุษยสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา



การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

- เรียนรู้นิสัยผู้บังคับบัญชา
- ทำงานให้ดี หลีกเลี่ยงการประจบสอพลอ
- หาทางทำให้ความติดขัดของผู้บังคับบัญชาบังเกิดผล
- ให้ความเคารพยกย่องผู้บังคับบัญชาตามฐานะ
- อย่ามีเรื่องกับเพื่อนร่วมงาน
- อย่ารบกวนผู้บังคับบัญชาในเรื่องเล็กน้อย
- เข้าหาผู้บังคับบัญชาให้เหมาะสมกับโอกาสและเวลา

การสร้างมนุษยสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา



การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

- อย่างนินทาผู้บังคับบัญชา
- แสดงความขอบคุณเมื่อผู้บังคับบัญชาปฏิบัติดีด้วย
- สรรเสริญคุณความดีของผู้บังคับบัญชาในโอกาสอันควร
- อย่างบ่นถึงความยากลำบากในการปฏิบัติงานต่อหน้าผู้บังคับบัญชา
- อย่าโกรธผู้บังคับบัญชาเมื่อท่านไม่เห็นด้วยกับความคิดของเรา
- ประเมินตนเองเป็นระยะ ๆ

2

ความสัมพันธ์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา



ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Subordinates) หมายถึง การพบปะเพื่อสนทนา และมีปฏิสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน ที่แสดงถึงความมีสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานในองค์กร ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องมีการสื่อสารเพื่อร่วมดำเนินงานให้บรรลุภารกิจขององค์กร โดยผู้บังคับบัญชาจะทำหน้าที่อำนวยความสะดวกให้นโยบายและข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและเหมาะสมแก่พนักงาน และในทางตรงกันข้ามก็ต้องรับฟังข่าวสารข้อมูล ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อให้สามารถประสานงานในการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการสั่งการนั้นสามารถทำได้ในหลายรูปแบบ เช่น การสั่งงานด้วยวาจาและการสั่งงานเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งต้องเลือกใช้ให้เหมาะสม และยังสามารถสั่งโดยใช้การบังคับหรือออกคำสั่ง การสั่งงานแบบขอร้อง การสั่งงานแบบแนะนำ การสั่งงานแบบอาสาสมัคร ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับว่าตัวผู้บริหารจะเลือกใช้การสั่งงานแบบใด

2

การสร้างมนุษยสัมพันธ์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา



การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา



1. รู้จักควบคุมอารมณ์ของตนเอง
2. รู้จักส่งเสริมให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
3. รู้จักยกย่องชมเชยให้บำเหน็จความชอบ
4. หลีกเลี่ยงการขู่บังคับ
5. ชี้แจงความเคลื่อนไหวในงานให้ทราบ
6. รักษาผลประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชา

3

ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน



ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Peers)

วันชัย โพธิวรากร (2551) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การปรับตัว เข้ากับเพื่อนร่วมงานด้านความร่วมมือของเพื่อนในการปฏิบัติงานและคนอื่นด้วย และการมีเพื่อนดีอันเป็นกัลยาณมิตรคือ ช่วยแนะนำ สั่งสอน ให้คำปรึกษาที่ดี ที่ถูกต้องที่ควร เป็นผู้มีปัญญา มีความสามารถ ช่วยสนับสนุนให้ไปได้ เป็นแบบอย่างที่ดี ช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน และนำไปสู่สังคม สิ่งแวดล้อมที่ดีงาม

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การพบปะเพื่อสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้จากกลุ่ม และความรู้สึกที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

3

การสร้างมนุษยสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน



การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

- เปิดใจติดต่อทักทายก่อน
- มีความจริงใจต่อเพื่อน
- หลีกเลี่ยงการนินทาเพื่อน
- อย่าขัดทอดความผิดให้เพื่อน
- ยกย่องชมเชยเพื่อนในสิ่งที่สมควร
- ให้ความร่วมมือในการทำงานของเพื่อนด้วยความเต็มใจ
- ให้เพื่อนได้ทราบเรื่องที่เขารับผิดชอบหรือเกี่ยวข้อง

3

การสร้างมนุษยสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน



การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

- ฟังความติตเห็นของเพื่อนบ้าง
- หลีกเลี่ยงการทำตัวเหนือกว่า
- ทำตนให้เสมอต้นเสมอปลาย
- ใจกว้างและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนฝูง
- พบปะสังสรรค์กับเพื่อนตามสมควร
- ให้ความเห็นใจช่วยเหลือเพื่อนยามทุกข์ร้อน

องค์ประกอบของปฏิสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน



1

การทำงานเป็นทีม

2

การจูงใจ

3

การอยู่ร่วมกับผู้อื่น

4

บรรยากาศองค์กร

1

การทำงานเป็นทีม

ความหมายของการทำงานเป็นทีม



สมชาติ กิจยรรยง (2554) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึงการที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของงานและบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานนั้นๆ

สุทธิชัย ปัญญโรจน์ (2555) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึงการที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาทำงานร่วมกันเพื่อวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน

1

การทำงานเป็นทีม

ความหมายของการทำงานเป็นทีม



ทัศพร จันทร่มหา (2558) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึงการที่บุคคลากรใน
โรงเรียนตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป ประสานหน้าที่รวมคิดรวมมือกันทำงาน มีความรับผิดชอบร่วมกัน
โดยมีจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายเดียวกันสมาชิกเกิดความพึงพอใจและสนุกสนานในการทำงาน
เพื่อให้งานนั้นสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมเกิดจากการที่มีบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป มาปฏิบัติงาน
ร่วมกัน มีการติดต่อประสานงาน การตัดสินใจร่วมกัน โดยอาศัยความรู้ ความสามารถ
ประสบการณ์ ความร่วมมือร่วมใจกันในการนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน

1

การทำงานเป็นทีม

ลักษณะของการทำงานเป็นทีม



อัจฉรา ชุนณะวงศ์ (2553) กล่าวว่า ลักษณะของการทำงานเป็นทีมเกิดจากกลุ่มบุคคลที่ร่วมกันทำงานมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน มีการทำงานที่เกิดจากการวางแผนร่วมกัน และยึดหลักแนวคิดในการทำงานไปในทิศทางเดียวกันด้วยใจรัก และมีการพัฒนาตน พัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง กล้ายอมรับกับเหตุการณ์ และทำงานด้วยความสุข

สมชาติ กิจยรรยง (2554) กล่าวว่า ลักษณะของการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 10 ประการ 1) สมาชิกมีความพอใจในการทำงานของตน 2) สมาชิกได้ทำงานตามความถนัดและตามหน้าที่ของตนเอง 3) มีวิธีการทำงานร่วมกันอย่างเหมาะสม 4) มีกิจกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกัน 5) มีวัตถุประสงค์ในการทำงานชัดเจน 6) มีเหตุผลในการทำงาน 7) มีการสื่อสาร การประสานงาน 8) มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 9) มีความเห็นอกเห็นใจกัน และ 10) มีการควบคุม

1

การทำงานเป็นทีม

ลักษณะของการทำงานเป็นทีม



สุทธิชัย ปัญญโรจน์ (2555) กล่าวว่า ลักษณะของการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วยการ มีวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน มีระบบการบริหารหรือการจัดการทีมที่ดี มีสมาชิกที่มีคุณภาพ มีความสามารถในการทำงาน มีความรับผิดชอบในหน้าที่ มีผู้นำทีมที่มีประสิทธิภาพ และมีภาวะผู้นำที่ดี

สรุปได้ว่า ลักษณะของการทำงานเป็นทีม ประกอบไปด้วย 7 องค์ประกอบได้แก่ 1) ความพอใจในการทำงาน 2) ทำงานตามความถนัด 3) ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 4) มีการสื่อสาร ประสานงานกัน 5) มีวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจน 6) มีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกัน และ 7) มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งองค์ประกอบทั้งหมดเป็นลักษณะที่จะทำให้ การปฏิบัติงานในองค์กรของแต่ละบุคคลประสบความสำเร็จ และสามารถที่จะพัฒนา การปฏิบัติงานของบุคคลเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจกันของบุคคลใน องค์กร

2

การจูงใจ

ความหมายการจูงใจ

พรอมา ม่วงแก้ว (2551) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึงพลังกระตุ้นพฤติกรรมให้แต่ละบุคคลใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย

สมชาติ กิจยรรยง (2554) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึงการที่บุคคลหนึ่งซึ่งเรียกว่าผู้จูงใจ ได้กระทำโดยอาศัยสิ่งที่เป็นทั้งรูปธรรม และนามธรรม ที่ทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ซึ่งเรียกว่า ผู้ถูกจูงใจ ได้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ของผู้จูงใจ



2

การจูงใจ

ความหมายการจูงใจ



ณัฐริการ์ แก่นดีสัง (2559) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึงพฤติกรรมของบุคคลที่ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า โดยเจตนาให้กระทำการใดๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะได้เห็นว่าพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจ เป็นพฤติกรรมที่มีใช่เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา แต่ต้องเป็นพฤติกรรมที่มีความเข้มแข็ง มีทิศทางชัดเจน มีเป้าหมายมั่นคงว่าจะต้องไปสู่จุดมุ่งหมายใด และพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นผลลัพธ์เนื่องมาจากแรงผลักดัน หรือแรงกระตุ้นที่เรียกว่าแรงจูงใจ

สรุปได้ว่า การจูงใจ หมายถึงพฤติกรรมที่ผู้บริหารกระทำการสิ่งต่างๆ เพื่อเป็นการโน้มน้าวจิตใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และพร้อมที่จะพัฒนาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งต้องเกิดจากความสนใจ อยากรู้ อยากปฏิบัติตาม และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นเมื่อต้องทำงานร่วมกับบุคคลอื่น

2

การจูงใจ

ลักษณะการจูงใจ



สมชาติ กิจยรรยง (2554) กล่าวว่า การจูงใจประกอบด้วย 3 ประการ คือ 1) ผู้รับการจูงใจ ซึ่งอาจจะเป็นบุคคลหรือกลุ่มชนเป้าหมายที่ผู้จูงใจต้องการจะใช้กระบวนการจูงใจเข้าดำเนินการให้เขาปฏิบัติในสิ่งที่ผู้จูงใจต้องการด้วยความสมัครใจ 2) วิธีการจูงใจ คือ กระบวนการอันเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้ถูกจูงใจให้สามารถเห็นคล้อยตามและปฏิบัติตามบรรลุปเป้าหมายของการจูงใจ และ 3) เป้าหมายของการจูงใจ คือ พฤติกรรมที่ผู้จูงใจหวังจะให้เกิดขึ้น แก่ผู้ถูกจูงใจในขั้นสุดท้าย ภายหลังจากที่ได้ใช้วิธีการจูงใจแล้ว

2

การจูงใจ

ลักษณะการจูงใจ



ณัฐริการ์ แก่นดีสิง (2559) ลักษณะของการจูงใจ เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การหรือในสถานศึกษาซึ่งผู้บริหารองค์การหรือผู้บริหารสามารถหาวิธีการจูงใจได้หลายรูปแบบ อาทิ การจูงใจด้วยรางวัล การจูงใจด้วยการบริหารและการจูงใจด้วยงาน ดังนี้ 1) การกำหนดและการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์และความถนัด 2) ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประสบผลสำเร็จในการพัฒนางาน 3) มีการกระตุ้นให้กำลังใจเพื่อเป็นการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา 4) ให้ความสนใจและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว 5) ยกย่อง ให้เกียรติและชมเชยผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยส่วนตัวและในที่ประชุม 6) สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในโอกาสต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม และ 7) สามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดศรัทธาและพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2

การจูงใจ

ลักษณะการจูงใจ



สรุปได้ว่า ลักษณะของการจูงใจ เป็นลักษณะที่สำคัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบด้วยกัน 1) ผู้รับการจูงใจ 2) วิธีการจูงใจ 3) เป้าหมายของการจูงใจ ซึ่งเป็นส่วนที่ผู้บริหารต้องเข้าใจ และอาศัยทักษะ ความสามารถที่มีในการจัดการหรือ การปฏิบัติงานของบุคลากรให้คล้อยตาม และบุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

3

การอยู่ร่วมกับผู้อื่น

ความหมายของการอยู่ ร่วมกับผู้อื่น



พรอุษา ประสงค์วรรณะ (2556) การอยู่ร่วมกัน หมายถึง การอยู่ร่วมกันของกลุ่มชนใน
ย่านหรือถิ่นเดียวกัน

ไชยยุทธ อินบัว (2556) การอยู่ร่วมกัน หมายถึง การอยู่รวมกันกับผู้อื่นไม่ว่าจะกลุ่ม
ใหญ่หรือเล็ก คือ การอยู่ในสังคมราบใดที่การดำรงชีวิตในกลุ่มนั้นมีการพึ่งพาอาศัยกัน
ซึ่งอยู่ในสังคมตั้งแต่เกิดจนตาย เป็นรุ่นและในอนาคตไม่ปรากฏที่ใดว่ามนุษย์อยู่ได้นอกสังคม
แต่เพียงลำพังเป็นเอกเทศ

สรุปได้ว่า การอยู่ร่วมกัน หมายถึง การที่บุคคลได้มีการทำกิจกรรมร่วมกัน หรืออยู่ใน
สังคมเดียวกันเป็นจำนวนมาก ต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน เห็นอกเห็นใจกัน และให้
ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆร่วมกัน

3

การอยู่ร่วมกับผู้อื่น

ลักษณะของการอยู่ ร่วมกับผู้อื่น



อริสโตเติล (Aristotle) นักปราชญ์ชาวกรีกได้กล่าวไว้ว่า มนุษย์เป็นสัตว์สังคม (Social animal) ซึ่งหมายความว่า มนุษย์จะมีชีวิตโดยอยู่ร่วมกันเป็นหมู่เหล่า มีความเกี่ยวข้องกัน และมีความสัมพันธ์กันในหมู่มวลสมาชิก โดยสาเหตุที่มนุษย์มาอยู่ร่วมกันเป็นสังคม เพราะมีความจำเป็นด้านต่างๆดังนี้

1. มนุษย์มีระยะเวลาของการเป็นทารกยาวนานและไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ในระยะเริ่มต้นของชีวิต ทำให้มนุษย์แตกต่างไปจากสัตว์อื่น และด้วยความจำเป็นที่จะต้องมีการเลี้ยงดูทารกเป็นระยะเวลานานนี้เอง ทำให้มนุษย์จำเป็นต้องใช้ชีวิตอยู่ร่วมกัน สร้างแบบแผนความสัมพันธ์กันเป็นครอบครัว เป็นเพื่อนบ้าน และมีความสัมพันธ์กับคนในสังคมอื่นๆ

3

การอยู่ร่วมกับผู้อื่น

ลักษณะของการอยู่ ร่วมกับผู้อื่น



2. มนุษย์มีความต้องการทางสมอง เพราะสามารถคิดค้นวิธีการในการควบคุมธรรมชาติ เพื่อนำมาใช้ตอบสนองความต้องการ ทำให้ชีวิตดำเนินไปอย่างมีความสุข ซึ่งการควบคุมธรรมชาติจำเป็นต้องอาศัยการแบ่งงานและความร่วมมือจากบุคคลอื่น เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องอยู่ร่วมกันกับหลายคน เช่นการแสวงหาอาหาร ผลิตสิ่งของ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การสร้างที่อยู่อาศัย เป็นต้น

3. มนุษย์มีความสามารถในการที่จะสร้างวัฒนธรรมและส่งผ่านวัฒนธรรมไปสู่คนรุ่นหลัง ให้ได้รับรู้ เพื่อนำไปใช้ในชีวิตรประจำวัน วัฒนธรรมเหล่านี้มีทั้งที่เป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำเนินชีวิต และวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับความต้องการอื่นๆนอกเหนือไปจากสิ่งที่จำเป็นต่อชีวภาพ เช่น ต้องการความรัก ความอบอุ่น การจัดระเบียบทางสังคม ความเชื่อ ศาสนา ศิลปะ ขนบธรรมเนียมประเพณี เป็นต้น

4

บรรยากาศองค์กร

ความหมายของบรรยากาศ องค์กร



จงกลลดา พลายดี (2552) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึงองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนั้นๆ เป็นสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นหรือสัมผัสได้มีสภาพเหมือนบรรยากาศรอบๆตัว ที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งทำให้บุคลากรในองค์การมีความคิดความรู้สึกว่าสิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของบุคลากรในองค์การ

4

บรรยากาศองค์กร

ความหมายของบรรยากาศ องค์กร



สมชาติ กิจยรรยง (2554) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์การให้มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันโดยมีสิ่งที่เกี่ยวข้อง เช่น คุณลักษณะของผู้บริหารต้องเป็นส่วนสำคัญในการสร้างบรรยากาศในองค์การ มีลักษณะการพูดคุยเชิงสร้างสรรค์ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีความยุติธรรมไม่ลำเอียง มีความเมตตา กรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้ประสานงานที่ดี ให้ความช่วยเหลือดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาสภาพการทำงานและความเป็นอยู่ของครอบครัวและช่วยเหลือในทางที่สมควรอันเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอันจะก่อให้เกิดความเชื่อมั่นศรัทธาและความจงรักภักดีต่อองค์การ

4

บรรยากาศองค์กร

ความหมายของบรรยากาศ องค์กร



ลิเคิร์ต (Likert, 2000, p.23) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง กลุ่มของลักษณะที่
พรรณนาถึงองค์การใดองค์การหนึ่งโดยทำให้องค์การแตกต่างไปจากองค์การอื่นๆ และมี
อิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ

ฟอร์แฮนด์ (Forehand, 2003, P.51) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง
องค์ประกอบของสภาพสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการรับรู้ของสมาชิกในองค์การที่มีต่อขนาดและ
โครงสร้างขององค์การ แบบความเป็นผู้นำ เป้าหมายขององค์การและการติดต่อสื่อสาร

สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายใน
องค์การมีลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละสถานที่ เป็นสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นหรือสัมผัสได้
มีสภาพเหมือนบรรยากาศรอบๆ ตัว ซึ่งทำให้บุคลากรในองค์การมีความคิดความรู้สึกว่า
สิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของบุคลากรในองค์การ

4

บรรยากาศองค์กร

ลักษณะของบรรยากาศ องค์กร



ปราณี ริ้วทอง (2550) กล่าวว่า การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ จะสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้ ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ การริเริ่มงานใหม่มาพัฒนางานอยู่เสมอ การจัดสภาพแวดล้อมให้สะอาดสวยงามให้ครูทำงานอย่างเป็นอิสระ ให้การยอมรับฟังความคิดเห็นความสามารถของครูและนักเรียน เพื่อให้นักเรียนและครูมีบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี

จงกลลดา พลายดี (2552) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นอย่างมากเพราะบรรยากาศขององค์การที่ดีจะส่งผลให้บุคคลมีการทำงานที่ดียิ่งขึ้น มีความพึงพอใจในบรรยากาศองค์การและมีความเต็มใจในการทำงานและแสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นและสิ่งที่จะสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีเหมาะสมแก่การทำงาน ได้แก่ มีการบังคับบัญชาที่ดี การที่สมาชิกในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมทั้งการที่องค์การมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดีได้

4

บรรยากาศองค์กร

ลักษณะของบรรยากาศ องค์กร

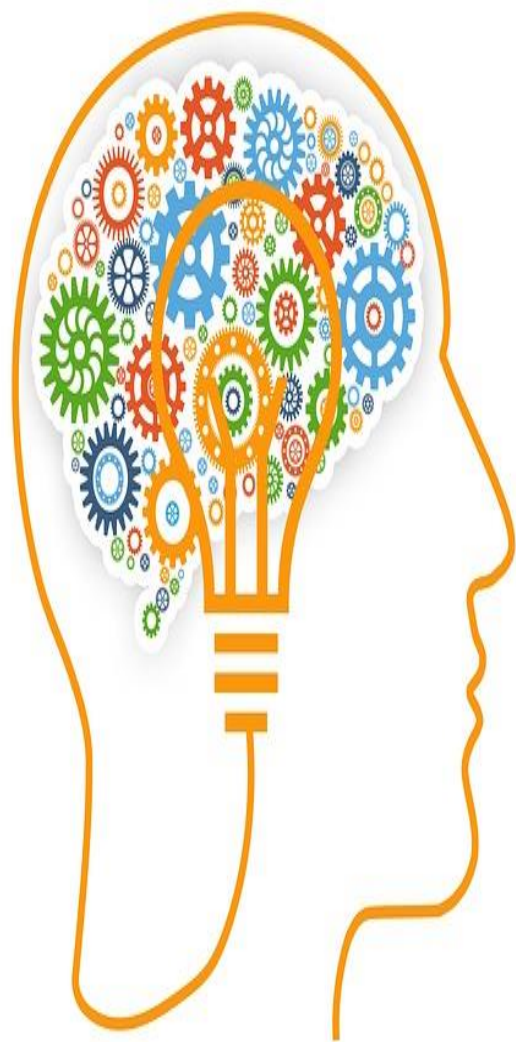


สรุปได้ว่า ลักษณะขององค์กรจึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและมีผลต่อสมรรถนะหรือความสามารถการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร โดยเฉพาะในสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสภาวะแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน รวมทั้งสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีแก่สมาชิกทุกคนในสถานศึกษา ตั้งแต่ผู้บริหาร ครู อาจารย์ เจ้าหน้าที่ บุคลากรและนักเรียนที่อยู่ร่วมกันในสถานศึกษา ดังนี้

- 1) ยกย่อง ชมเชย ให้เกียรติแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาจากการทำความดีในโอกาสอันควร
- 2) สร้างจิตสำนึกให้ทุกคนตระหนักถึงการทำงานที่ต้องแสวงหาความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ
- 3) มีการสื่อสาร 4) อำนวยความสะดวกแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านเครื่องมือและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน 5) กระจายอำนาจและมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามความรู้ความสามารถ 6) ปฏิบัติงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาในบรรยากาศของการทำงานที่เป็นมิตรต่อกันและเป็นกันเอง 7) ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระในการปฏิบัติงานในขอบเขตความรับผิดชอบของตนเอง และ 8) มีการกำกับการดำเนินงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นระบบ

แนวคิดและทฤษฎี

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล



1

ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ของเอลตัน เมโย

2

ทฤษฎีแรงจูงใจไฟล์ัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ McClelland

3

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg)

ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ของเอลตัน เมโย



เอลตัน เมโย

ปี ค.ศ 1930 เอลตัน เมโย (Elton Mayo) เป็นบิดาคนหนึ่งใน ขบวนการมนุษยสัมพันธ์ เขาให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างคนงานด้วยกันเองหรือระหว่างกลุ่มของคนงานใน อันที่จะเพิ่มผลผลิตในองค์การ การมีการติดต่ออย่างเปิดกว้างระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง การให้โอกาสกับผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามาร่วมตัดสินใจอย่างเป็นประชาธิปไตย การให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับและเอาใจใส่ดูแลเขา ให้ความเป็นกันเองกับเขามากกว่าคนงาน ย่อมทำให้มีผลงานเพิ่มขึ้น

Mayo เชื่อว่าหากได้นำวิธีการทางมนุษยสัมพันธ์ไปใช้ ให้ถูกต้องแล้ว จะทำให้บรรยากาศในองค์การอำนวยให้ทุกฝ่ายเข้ากันได้เป็นอย่างดีที่สุด คนงานจะได้รับความพอใจ สูงขึ้น และกำลังความสามารถทางการผลิตก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย ผลการทดลองนี้ ได้ชี้ให้เห็น ถึงอิทธิพลสำคัญของ กลุ่มทางสังคมภายในองค์การที่เกิดขึ้นอย่างไม่เป็นทางการ ซึ่งมีพื้นฐาน มาจาก “ความรู้สึก” (sentiments) ที่เป็นเรื่องราวทางจิตใจของคนงาน และความสัมพันธ์ทาง สังคมระหว่างคนงานด้วยกัน

ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ของเอลตัน เมโย

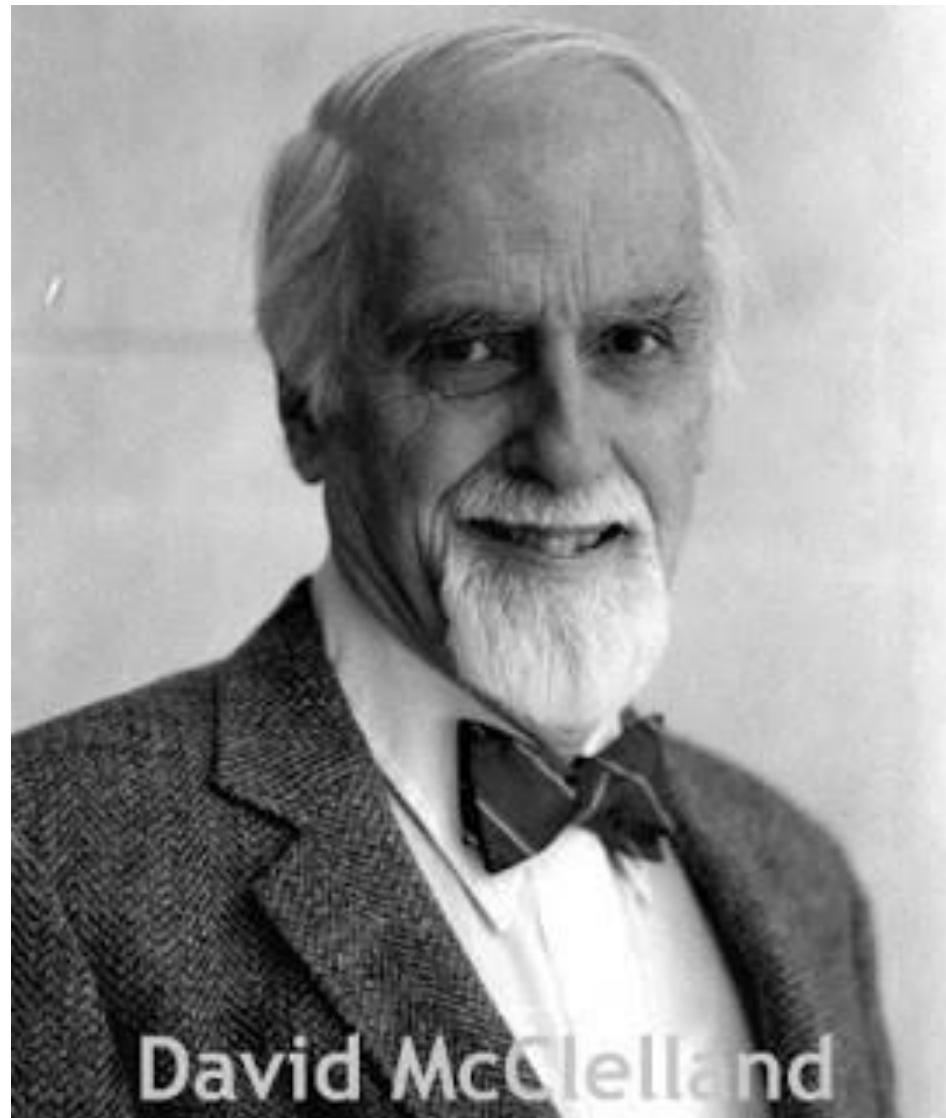


เอลตัน เมโย

แนวความคิดของ Mayo สรุปได้ 5 ประการ

1. ปทัสถานสังคม (ข้อตกลงเบื้องต้นในการทำงาน) คนงานที่สามารถปรับตัวเข้ากับกฎเกณฑ์อย่างไม่เป็นทางการของกลุ่มคนงานด้วยกัน จะมีความสบายใจและเพิ่มผลผลิตมากกว่าคนงานที่ไม่พยายามปฏิบัติหรือปรับตัวเข้ากับกฎเกณฑ์ที่กลุ่มปฏิบัติ
2. กลุ่มพฤติกรรมของกลุ่มมีอิทธิพลสูงใจและสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของแต่ละบุคคลได้
3. การให้รางวัลและการลงโทษ ของสังคมในหมู่คนงานด้วยกัน เช่น การให้ความเห็นอกเห็นใจของกลุ่มแต่ละบุคคล การให้ความนับถือและความจงรักภักดีต่อกลุ่ม
4. การควบคุมบังคับบัญชา การบังคับบัญชาจะมีประสิทธิภาพมากที่สุด ผู้บังคับบัญชาเป็นคนที่น่ารัก เป็นนักฟังที่ดี เป็นมนุษยย์ไม่ใช่เป็นนาย ต้องให้ข้อคิดแล้วให้คนงานตัดสินใจอย่าเป็นผู้ตัดสินใจปัญหาเสีย
5. การบริหารแบบประชาธิปไตย พนักงานทำงานได้ผลงานดีมาก ถ้าเขาได้จัดการงานที่เขารับผิดชอบเอง โดยมีการควบคุมน้อยที่สุดจากผู้บริหาร หลังจากที่ได้มีการปรึกษาร่วมกันแล้ว

ทฤษฎีแรงจูงใจไฟลัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ McClelland

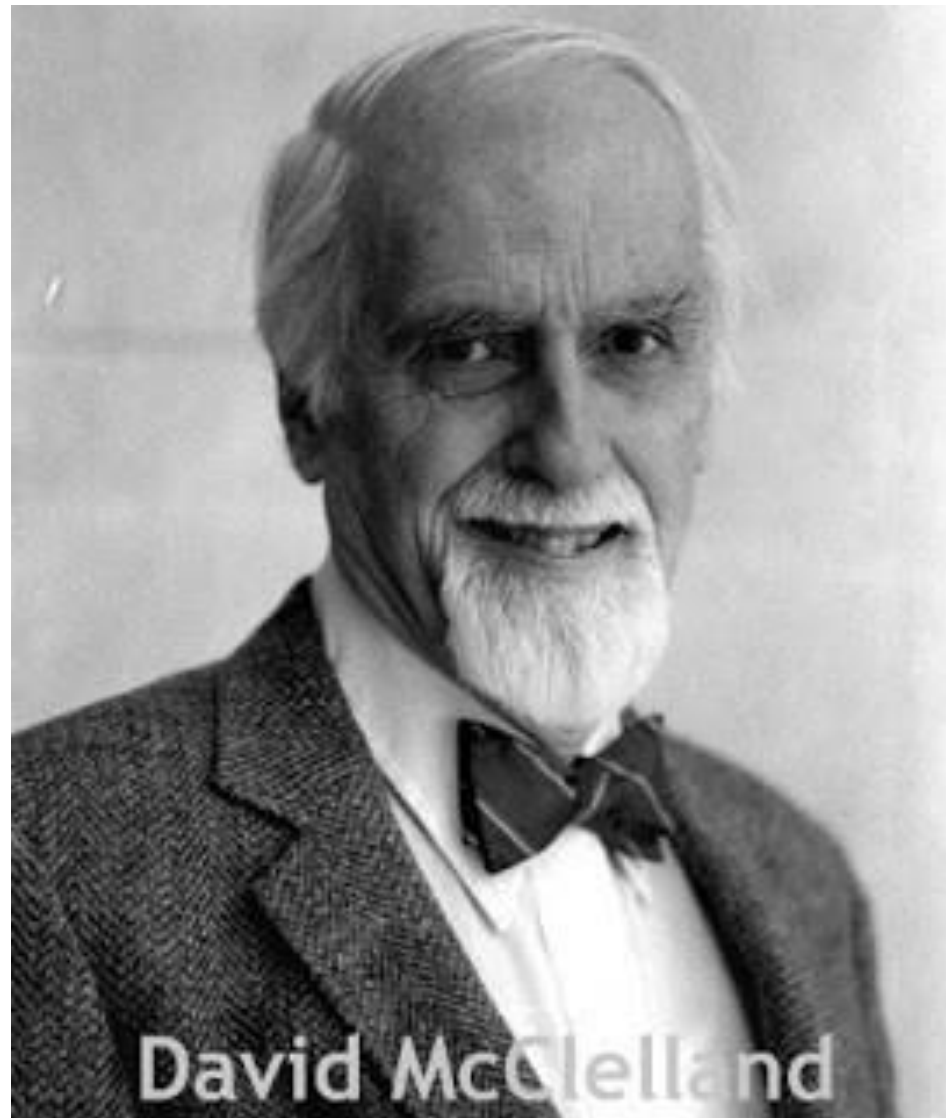


แมคคลีแลนด์

ทฤษฎีนี้เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จมิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงานหมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์การใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจไฟลัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว

David I. McClelland ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (thematic apperception test (tat) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ โดยแบบทดสอบTAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่างๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น จากการศึกษาวิจัยของแมคคลีแลนด์ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจไฟลัมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการที่ได้จากแบบทดสอบTAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลได้ดังนี้

ทฤษฎีแรงจูงใจไฟลัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ McClelland



แมคคลีแลนด์

1.ความต้องการความสำเร็จ (need for achievement :Nach) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

2.ความต้องการความผูกพัน (need for affiliation :Naff) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น

3.ความต้องการอำนาจ (need for power :Npower) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็น

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของเฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg)



เฮิร์ชเบิร์ก

จุดมุ่งหมายของการค้นคว้าเพื่อศึกษาทัศนคติที่เกี่ยวกับงานเพื่อที่จะให้มีหนทางเพิ่มผลผลิต ลดการขาดงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน เพื่อประโยชน์ทั่วไปสำหรับทุกคนก็คือความเข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลต่างๆที่จะมีส่วนช่วยในการปรับปรุงขวัญ และกำลังใจที่จะส่งผลให้ทุกคนมีความสุขกายสบายใจและมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น

Herzberg ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัย ที่มีผลต่อการทำงานของบุคคลกรในองค์กร โดยศึกษาถึงทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานเพื่อหาทางที่จะลดความไม่พอใจในการทำงาน เพื่อให้คนงานมีความรู้สึกที่ดีในการที่จะพยายามเสริมสร้างผลผลิตของงานให้มากขึ้น เขาพบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่องานออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของเฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg)



เฮิร์ชเบิร์ก

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)

เป็นปัจจัยกระตุ้นให้คนทำงาน โดยเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีที่จะเกิดขึ้นกับพนักงาน อันจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจเกี่ยวกับกับงานที่ทำ

2. ปัจจัยค้ำจุณ (Maintenance Factor)

เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่จะสร้างความไม่พอใจในการทำงานให้กับพนักงาน ซึ่งจะเป็นตัวสกัดกั้นไม่ให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานขึ้นได้ หรือเป็นหัวข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันมิให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่

A hand holding a glowing lightbulb with a brain inside, symbolizing ideas and research. The background is a light blue grid with faint sketches of lightbulbs and gears.

งานวิจัยที่เก๋ยาวข้อง

วิจัยในประเทศ

คณะ จุฬาลงกรณ์ (2554,บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และ การเป็นสมาชิกกลุ่มไม่เป็นทางการกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า

- 1) พนักงานมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่ในระดับสูง และพนักงานเป็นสมาชิกกลุ่มไม่เป็นทางการอยู่ในระดับปานกลาง
- 2) พนักงานที่มีอายุและอายุงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- 3) การเป็นสมาชิกกลุ่มไม่เป็นทางการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
- 4) สัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง



วิจัยในประเทศ

สุรียน กัลยาแก้ว (2554, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเครือข่าย อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า

- 1) พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเครือข่าย อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความสุ่มรอบคอบ
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือด้านความยุติธรรมซื่อสัตย์สุจริต ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความตรากตรำทำงานหนักได้
- 3) ครูผู้สอนมีความเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ และด้านสุขภาพสมบูรณ์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความสุ่มรอบคอบ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง



วิจัยในประเทศ

4) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้สอนเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเครือข่าย อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5) เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนเครือข่าย อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยภาพรวม
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง



วิจัยในประเทศ

ณัฐริกา แก่นดีสิง (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ในภาพรวม และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากด้านมากไปน้อย คือ ด้านการตัดสินใจ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการจูงใจ และด้านบรรยากาศองค์การ 2) เปรียบเทียบทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตามเพศ ตำแหน่งหน้าที่ และขนาดของสถานศึกษาที่สังกัด พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และวิทยฐานะ ไม่พบความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญดังกล่าว

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง



วิจัยต่างประเทศ

บีช (Beach, 1978, abstract) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับผู้ร่วมงาน โดยทดลองจัดประสบการณ์ของกลุ่มให้แตกต่างกันใน 3 ด้าน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับผู้ร่วมงานดี และไม่ดี ลักษณะของโครงสร้างของงานดีและไม่ดีอ่านาจในตำแหน่งของหัวหน้ามีมากและน้อย ผลการวิจัยพบว่า หากในกลุ่มมีความสัมพันธ์กันสูงจะส่งผลต่อความสำเร็จของงานสูง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง



วิจัยต่างประเทศ

กาแบน (Gaban, 1982, p.126-A) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณลักษณะการบริหารงานด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยสำรวจจากศึกษาธิการและผู้อำนวยการโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติ คือ ความสามารถในการติดต่อสื่อสารและการดูแลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง



A hand holding a glowing lightbulb with a circuit diagram background.

กรณีศึกษา

Case Study

ผอ.โรงเรียนคนใหม่ใช้เงินส่วนตัวจัดงานเลี้ยงต้อนรับตัวเอง

วันที่ 09 ม.ค. 2563 เวลา 08:31 น.



เปิดภาพโรงเรียนบ้านบึงขวาง ต.คาละแมะ อ.ศีขรภูมิ จ.สุรินทร์ ซึ่งเป็นโรงเรียนที่นายไกรสร กองฉลาด ผู้ว่าราชการจังหวัดสุรินทร์ โพลتب่นเพจเฟซบุ๊กส่วนตัวพร้อมระบุข้อความว่า “ผมว่าเลิกกันได้แล้วมั้งครับ ประเพณีโบราณแบบนี้ แต่ถ้าเลิกไม่ได้ก็ควรใช้เงินตัวเอง ไม่ใช่อะไรครับ ผมก็เกียจรับเรื่องร้องเรียน จะได้เอาเวลาไปคิดไปทำเรื่องอื่นที่เป็นประโยชน์กับสุรินทร์บ้างครับ” ก่อนหน้านี้ ผู้ว่าฯยังได้รับเรื่องร้องเรียนจาก กรรมการสถานศึกษาโรงเรียน ว่า เมื่อวันที่ 7ม.ค.63ผอ.โรงเรียนคนใหม่ ที่จะมารับตำแหน่งสั่งให้ทางโรงเรียนจัดงานต้อนรับ อีกทั้งยังสั่งให้จัดโต๊ะพร้อมชุดโซฟาและตกแต่งห้องทำงานใหม่

ด้าน นายคำปุ่น บุญเชิญ ผอ.สพป.สุรินทร์ เขต 1(ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1) เดินทางไปที่โรงเรียนเพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริงได้ข้อมูลว่าไม่มีการนำเงินของโรงเรียนมาจัดงานเลี้ยงต้อนรับและซื้อโซฟาตกแต่งห้องใหม่ และไม่พบมีการนำเงินของโรงเรียนออกมาใช้แต่อย่างใด เป็นเงินส่วนตัวของ ผอ.คนใหม่ที่ย้ายมา ได้ให้คณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียน ก่อนที่จะมีการจัดงานเลี้ยงต้อนรับเกิดขึ้น รวมไปถึงเงินที่จะจัดซื้อโซฟาในห้องให้รักษาการ ผอ.ใช้เครดิตไปจัดหามาก่อน และจะจ่ายเงินส่วนตัวของตนเองให้

ผอ.โรงเรียนคนใหม่ใช้เงินส่วนตัวจัดงานเลี้ยงต้อนรับตัวเอง

วันที่ 09 ม.ค. 2563 เวลา 08:31 น.



ด้านนายสมหมาย สรสุนันต์ ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านสะโน หมู่ 10 กรรมการสถานศึกษาโรงเรียนบ้านบึงขวาง กล่าวว่าเรื่องนี้น่าจะเป็นการสื่อสารกันผิดพลาด เพราะวันประชุมเพื่อเตรียมจัดงาน ได้มีการหารือกันหลายเรื่องทั้งเรื่องอาหาร เรื่องงบประมาณ ในการจัดงานเลี้ยงต้อนรับ ผอ.โรงเรียนคนใหม่ ก็เสนอว่า ไม่ควรไปเรียไร จากชาวบ้าน เพราะเรียไรมากบ่อยครั้ง ชาวบ้านเขาเดือดร้อนให้หางบประมาณจากส่วนอื่นซึ่งหลังจากการประชุมกันยังไม่มีข้อสรุปว่าจะเอาเงินมาจากไหน ก็มีกรรมการชาวบ้าน เอาไปโพสต์ร้องเรียนกับท่านผู้ว่าฯซึ่งยังไม่มีการจัดงาน

"หลังจากท่านผู้ว่าฯได้แจ้งกลับในโพสต์แล้วก็ยังมีการเลี้ยงต้อนรับ ท่าน ผอ.โรงเรียนคนใหม่ตามปกติ มีการจัดเลี้ยงให้กับ ผู้เดินทางมาส่ง และคณะกรรมการ สถานศึกษา ครูโรงเรียนบ้านบึงขวาง ประชาชน มาให้การต้อนรับ ผมเห็นท่าน ใช้เงินส่วนตัว ในการจัดเลี้ยง ท่านจ่ายเงินด้วยมือของท่านเอง และไม่มีใครพูดว่าท่านเอาของโรงเรียนมาจ่าย อันนี้ ผมพูดเท่าที่ผมเห็น เพราะเอาเครื่องเสียงไปในงานเลี้ยงต้อนรับนี้ด้วย" นายสมหมาย กล่าว

การสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่าง
ผู้บริหารสถานศึกษากับบุคลากร
ในโรงเรียน
ในการจัดกิจกรรมงานเลี้ยงปีใหม่
ของโรงเรียนมัธยมวัดนายโรง

NAIRONG NEWS



งานเลี้ยงปีใหม่ครูและบุคลากรประจำปี 2562

โรงเรียนมัธยมวัดนายโรง จัดงานเลี้ยงปีใหม่ครูและบุคลากรประจำปี 2562
เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ ในธีม “Super Star” เมื่อวันที่ 11 มกราคม 2562



การสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
คณะครูโรงเรียนเทศบาล ๑ บ้านสามพราน
จังหวัดนครปฐม





จบการนำเสนอ

