



มหาวิทยาลัยสยาม
Siam University

การเข้าใจตนเองและเข้าใจผู้อื่น

(100-104 Human Relations and Personality Development)

Version :1:2553

หมวดวิชาศึกษาทั่วไป >> <http://itschool.siam.edu>

องค์ประกอบที่ทำให้เรารู้จักตนเอง

ความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของมาสโลว์ (MASLOW)



- ความต้องการความสำเร็จ
- ความต้องการการยอมรับนับถือ
- ความต้องการทางสังคม
- ความต้องการทางสรีระ
- ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัย

ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

การเข้าใจผู้อื่น : ธรรมชาติของมนุษย์ในทัศนะต่าง ๆ

□ ธรรมชาติของมนุษย์ในทัศนะของนักปรัชญา

- กลุ่มจิตนิยม (Idealism)
- กลุ่มสัจนิยม (Realism)
- กลุ่มปฏิบัตินิยม (Pragmatism)
- กลุ่มภาวะนิยม (Existentialism)

การเข้าใจผู้อื่น : ธรรมชาติของมนุษย์ในทัศนะต่าง ๆ

□ ธรรมชาติของมนุษย์ในทัศนะของนักจิตวิทยา

- ตามทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psychoanalysis)
- ตามทฤษฎีพฤติกรรมนิยม (Behaviorism)
- ตามทฤษฎีมนุษยนิยม (Humanism)

การเข้าใจผู้อื่น : ธรรมชาติของมนุษย์ในทัศนะต่าง ๆ

□ ในทัศนะของนักสังคมวิทยา มีกติกาทงสังคมเป็นตัวควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกในสังคมที่เรียกว่า “บรรทัดฐาน” แบ่งออกเป็น

- วิถีประชา
- จารีต
- กฎหมาย

การเข้าใจผู้อื่น : ธรรมชาติของมนุษย์ในทัศนะต่าง ๆ

□ ตามทฤษฎีการจูงใจในการบริหาร

- ทฤษฎีการจูงใจของการบริหารของแมคเกรเกอร์
- Douglas McGregor กับทฤษฎี X และ Y
- เกิดในปี 1906 ที่เมือง Detroit ในรัฐ Michigan
- ได้รับปริญญาด้านจิตวิทยาการทดลองจากมหาวิทยาลัย Harvard ในปี 1935 อยู่สอนที่มหาวิทยาลัยนี้เป็นเวลา 2 ปี
- จากนั้นมาสอนที่สถาบันเทคโนโลยีแมสซาชูเซตหรือ MIT ฐานะอาจารย์สอนวิชาจิตวิทยา

การเข้าใจผู้อื่น : ธรรมชาติของมนุษย์ในทัศนะต่าง ๆ

- เนื่องจากตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นทำให้เขาย้ายเข้ามาเป็นศาสตราจารย์สอนทางจิตวิทยาและเป็นผู้บริหารระดับสูงในส่วนของแผนกความสัมพันธ์ทางอุตสาหกรรมของ MIT และในที่สุด ก็ได้กลายเป็นนักจิตวิทยาสังคม
- ตอนหลังได้กลายเป็นประธานของวิทยาลัย Antioch
- ชื่อของเขาเป็นที่รู้จักจากการเข้าไปเชื่อมโยงกับทฤษฎี Y ที่เขาได้กล่าวไว้ในหนังสือเรื่อง “Managing the Human Side of Enterprise”
- อีกทั้งยังมีบทความสำคัญที่เล่าเกี่ยวกับงานอาชีพของเขา เรื่อง “Leadership and Motivation”
- และในช่วงฤดูร้อนในปี 1964 ได้ใช้เวลาเขียนต้นฉบับซึ่งถูกตีพิมพ์หลังจากเขาตายในเดือนตุลาคมชื่อเรื่อง “The Professional Manager”

THEORY X

Theory Y

- โดยปกติแล้วมนุษย์มีนิสัยไม่ชอบทำงานและจะพยายามหลีกเลี่ยงงานให้มากที่สุด
- เนื่องจากการที่มนุษย์ไม่ชอบทำงานจึงจำเป็นต้องมีการบังคับควบคุมและลงโทษเพื่อที่จะให้เขาทำงาน
- โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์โดยทั่วไปจะพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ไม่ค่อยมีความทะเยอทะยาน แต่ต้องการความมั่นคงในการทำงานเหนือสิ่งอื่นใด

- การใช้ความพยายามทางด้านร่างกายและจิตใจในการทำงานนั้นเป็นเรื่องธรรมชาติ เช่นเดียวกับการเล่นและการพักผ่อน
- การควบคุมจากภายนอกและการขู่ว่าจะทำโทษไม่ใช่เป็นวิธีการเดียวที่จะทำให้เป้าหมายขององค์กรเป็นผลได้
- ความผูกพันกับวัตถุประสงค์ต่าง ๆ นั้นขึ้นอยู่กับรางวัลซึ่งจะควบคู่ไปกับความสำเร็จของเขา

THEORY X

Theory Y (ต่อ)

- ภายใต้สภาพที่เหมาะสม มนุษย์จะไม่เรียนรู้แต่เฉพาะการยอมรับว่ามีความรับผิดชอบเท่านั้นแต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบอีกด้วย
- ความสามารถในการใช้จินตนาการ ความเฉลียวฉลาด และความคิดสร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหาต่างๆขององค์กรนั้นมีอยู่กว้างขวางในหมู่มนุษย์

THEORY X

Theory Y (ต่อ)

- ภายใต้เงื่อนไขของชีวิตสังคม
อุตสาหกรรมสมัยใหม่ สักยภาพ
ทางด้านสติปัญญาของมนุษย์ได้
ถูกนำมาใช้แต่เพียงบางส่วน
เท่านั้น

ลักษณะที่สำคัญของทฤษฎี X

- พนักงานต้องการทำงานให้น้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหาร
- ต้องคอยควบคุม สั่งการ หรือลงโทษเพื่อให้บุคคลทำงาน
- พนักงานขาดความทะเยอทะยานและไม่ต้องรับผิดชอบอะไร
- โดยทั่วไปพนักงานจะต่อต้านการเปลี่ยนแปลง เพราะเกรงว่าตนเองจะเดือดร้อนหรือต้องการทำงานหนักกว่าเดิม

ลักษณะที่สำคัญของทฤษฎี Y

- ชอบทำงาน
- มีความคิดริเริ่ม ในการแก้ปัญหาในการทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย
- พนักงานมีความเต็มใจที่จะเสาะแสวงหางานมาทำ และมีความรับผิดชอบ
- พนักงานจะยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร เพื่อที่จะใช้ความพยายามในการทำงานให้สำเร็จ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร
- พนักงานมีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองได้ และยังไม่ได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่

ตัวอย่างบุคลิกภาพของผู้บริหารแบบทฤษฎี X

- Intolerant มีจิตใจคับแคบ, ไม่ฟังความคิดเห็นของคนอื่น
- Distant and detached เป็นคนที่มีบุคลิกที่เมินเฉยไม่ค่อยแสดงออก
- Aloof and arrogant หยิ่ง, ยโส
- Elitist วางตัวสูง
- Demand, never ask ไม่ชอบสื่อสารอย่างเปิดเผย
- One – way communicator ไม่รับฟังความคิดเห็นของใคร
- Does not participate ไม่ค่อยให้ลูกน้องมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
- Poor listener ไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น
- Does not invite or welcome suggestion เพด็จการ
- Shout เสียงดัง
- Does not thank or praise ไม่ค่อยขอบคุณหรือยกย่องใคร

ทฤษฎี Z ของเร็คคิน เชื่อว่ามนุษย์มีความซับซ้อน

- เป็นผู้มีความตั้งใจในการทำงาน
- ยอมรับทั้งความดีและความชั่ว
- จะถูกผลักดันจากสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมให้ทำสิ่งต่าง ๆ
- มีเหตุผลเป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน
- มักจะพึ่งพาอาศัยกัน และต้องติดต่อเกี่ยวข้องกันในสังคม
- ทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ธรรมชาติของมนุษย์ในทัศนะของพุทธศาสนา

- พุทธวัจนะ:มนุษย์เกิดมาพร้อมกับตัณหา 3 ประการ
 - ความอยากได้ (กามตัณหา)
 - ความอยากเป็น (ภวตัณหา)
 - ความไม่อยากเป็น (วิภวตัณหา)

- พระพุทธทาสภิกขุ : คนคือสัตว์ที่มีกิเลสไม่ว่าจะพูด ทำหรือคิด ก็เป็นไปด้วยกิเลส แต่ถ้าหมายถึงมนุษย์แล้วหมายถึงผู้มีจิตใจสูง คนหรือมนุษย์ก็ยังมีส่วนบกพร่องที่ต้องเรียนรู้ แสวงหา เพื่อการดำเนินชีวิต



กิจกรรม

บรรณานุกรมการอ้างอิง

- ปราณี รามสูต, ผ.ศ., และ จำรัส ต้วงสุวรรณ, ผ.ศ., พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน, พิมพ์ครั้งที่ 3, กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏธนบุรี, 2545.
- สมพร สุทัศนีย์, ม.ร.ว, มนุษยสัมพันธ์, พิมพ์ครั้งที่ 6 ฉบับปรับปรุงแก้ไข, กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.2544.

คำถามท้ายบทที่ 2 (เขียนด้วยลายมือเท่านั้น)

- จงสรุปว่ามนุษย์มีความต้องการด้านใดบ้าง (อธิบายอย่างน้อย 5 บรรทัด)
- ในทัศนะของนักศึกษาเห็นว่า ความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์ด้านใดมีความสำคัญมากที่สุดในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ (อธิบายอย่างน้อย 5 บรรทัด)
- ธรรมชาติของมนุษย์มีความสำคัญอย่างไรต่อการสร้างมนุษยสัมพันธ์ (อธิบายอย่างน้อย 5 บรรทัด)
- จงแสดงการเปรียบเทียบแนวคิด/ทฤษฎี X , Y และ Z มาให้ชัดเจน (สร้างเป็นตารางแสดงข้อมูล)
- จากการศึกษาธรรมชาติของมนุษย์ตามหลักทฤษฎี X, Y และ Z จงวิเคราะห์ว่าท่านจัดเป็นบุคคลตามทฤษฎีใด (อธิบายอย่างน้อย ๕ บรรทัดพร้อมให้เหตุผลประกอบ)