

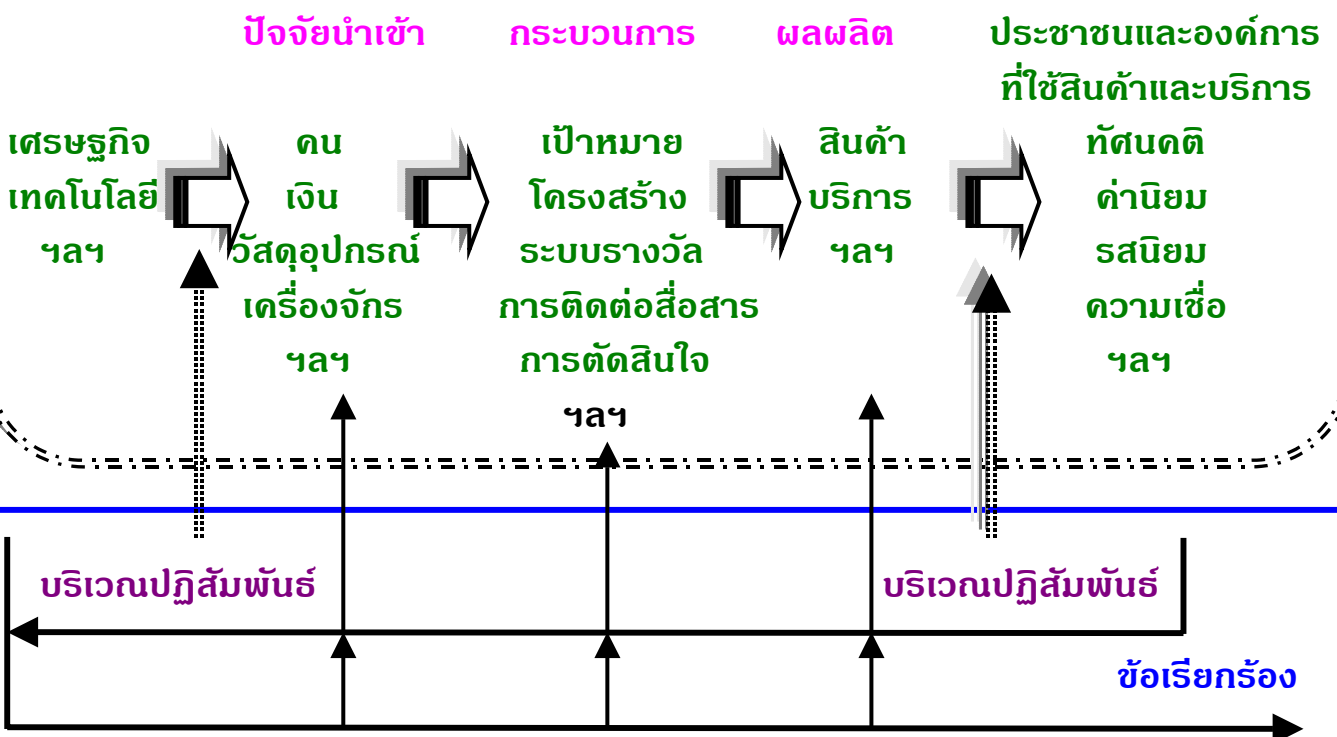
สภาพแวดล้อมกับองค์การ

(Environment and Organization)

สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ

สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ

สภาพแวดล้อมภายในองค์การ (บรรยากาศขององค์การ)



บรรยากาศขององค์การ

- ☀️ สภาพแวดล้อมขององค์การซึ่งรับรู้โดยบุคลากรในองค์การ ขึ้นทั้งทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อการจูงใจและการปฏิบัติในองค์การ
- ☁️ สภาพการปฏิบัติงานร่วมกันในลักษณะที่แสดงถึงปฏิสัมพันธ์ของทุกคนในองค์การ

บรรยากาศขององค์กรมี 6 มิติ ดังนี้



บรรยากาศแบบเปิด (Open Climate)



บรรยากาศแบบอิสระ (Autonomous Climate)



บรรยากาศแบบควบคุม (Controlled Climate)



บรรยากาศแบบสนิทสนม (Familiar Climate)

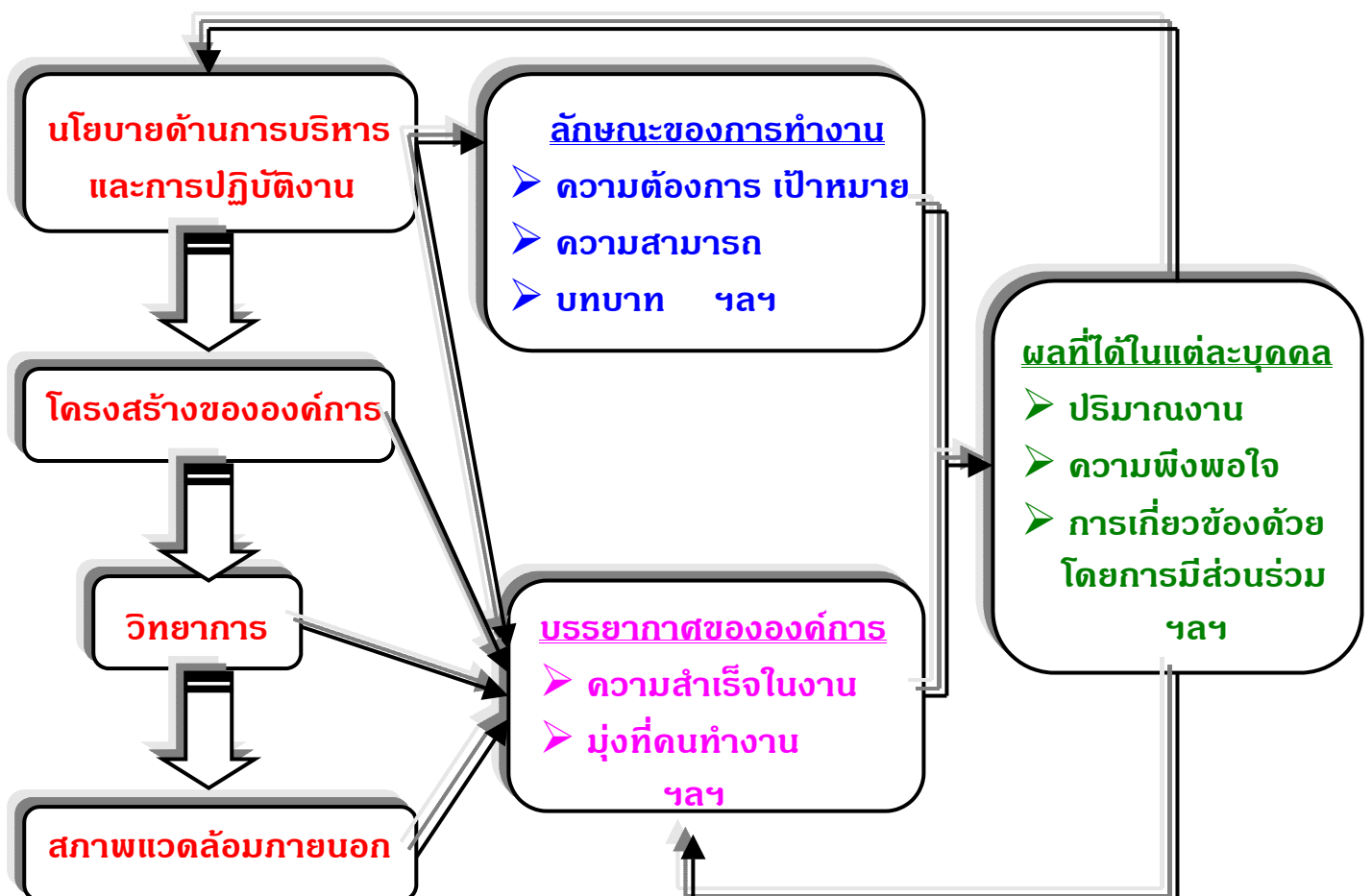


บรรยากาศแบบรวบอำนาจ (Paternal Climate)






บรรยากาศแบบซิมเซา (Close Climate)







ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับปัจจัยอื่น ๆ



ความขัดแย้งในองค์การ

-  ความขัดแย้งระหว่างบุคคล
-  ความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับกลุ่ม
-  ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มกับกลุ่ม หรือ องค์การกับองค์การ

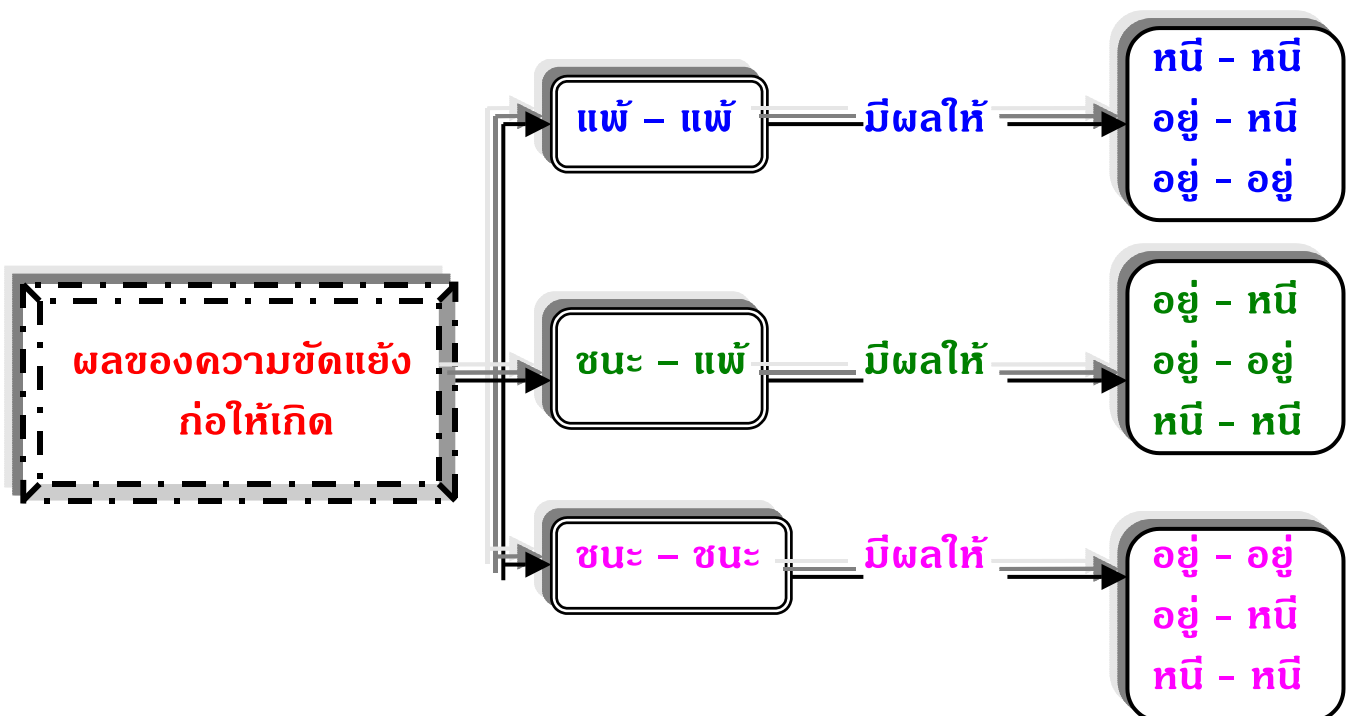
สาเหตุของความขัดแย้ง

-  การจัดสรรทรัพยากร
-  ความแตกต่างในเป้าหมาย
-  ความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมของการปฏิบัติงาน
-  ความแตกต่างในความเชื่อ และค่านิยม
-  ความแตกต่างในด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล
-  ความเปลี่ยนแปลง

ผลจากความขัดแย้ง

ผลดีของความขัดแย้ง	ผลเสียของความขัดแย้ง
<ol style="list-style-type: none"> 1. ได้แนวคิดที่แตกต่างกัน 2. เกิดการแสวงหาแนวคิดใหม่ ๆ 3. เกิดการตรวจสอบความคิดเห็นของตนเองอีกครั้งหนึ่ง 4. ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ 5. เป็นการตรวจสอบความสามารถของตนเองอยู่เสมอ 6. กระตุ้นให้เกิดความสามัคคีภายในองค์กร 	<ol style="list-style-type: none"> 1. คนทำงานหมดกำลังใจ 2. สัมพันธภาพระหว่างบุคคลลดลง 3. บรรยากาศความเชื่อถือ และความไว้วางใจหมดไป 4. มีแรงต้าน ทำให้ไม่สามารถทำงานเป็นทีมได้

การแก้ปัญหาความขัดแย้ง



วิธีการจัดการความขัดแย้งในองค์กร

1. วิธีการสร้างสิ่งเร้า

- 🏆 มีที่ปรึกษาจากภายนอก
- 🏆 ทั้งสองฝ่ายตกลงกันเพื่อหาข้อยุติ
- 🏆 จัดโครงสร้างองค์กรใหม่
- 🏆 ให้สิ่งล่อใจ เช่น ค่าตอบแทนในการแข่งขัน
- 🏆 เปลี่ยนแปลงผู้บริหาร



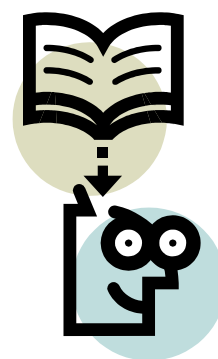
2. วิธีการลดความขัดแย้ง

- 🌸 ให้แต่ละคนเห็นถึงข้อดีของอีกกลุ่มหนึ่ง
- 🌸 มีการเผชิญหน้ากันในงานพบปะสังสรรค์
- 🌸 ให้หัวหน้าแต่ละกลุ่มมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น






3. วิธีการให้เห็นผลความขัดแย้ง

- ☹ บังคับ หรือ อ่อนข้อ
- 😊 ประนีประนอม







การบริหารงานในปัจจุบัน

-  การเปลี่ยนแปลงด้านข่าวสารเทคโนโลยี
-  การประยุกต์ความรู้ใหม่
-  การเปลี่ยนแปลงอื่น ๆ

วัฒนธรรมองค์การ

ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ และบรรทัดฐานร่วมกัน
ของบรรดาสมาชิกภายในองค์การ ถือเป็นความเข้าใจร่วม
กัน ของพนักงานภายในองค์การ จะแสดงให้เห็นโดย
สัญลักษณ์ เรื่องราว วีรบุรุษ คำขวัญ และ พิธีการต่าง ๆ

ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ

-  แบบเน้นบทบาท
-  แบบเน้นทีมงาน
-  แบบเน้นบทบาทอิสระของตัวบุคคล
-  แบบเป็นผู้นำ



แบบเน้นบทบาท :

ตำแหน่ง หน้าที่ และ ความรับผิดชอบที่กำหนด
ไว้ชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร



แบบเน้นทีมงาน :

การทำงานร่วมกันเป็นทีม สนับสนุนส่งเสริมให้
สมาชิกพัฒนา และ ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่
เพื่อผลงาน และ การพัฒนาริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ



แบบเน้นบทบาทอิสระของตัวบุคคล :

ความรู้ความสามารถแต่ละคนที่หลากหลาย เป็น
สิ่งจำเป็นและมีผลต่อประสิทธิภาพ และ ชื่อเสียงของ
องค์การเป็นอย่างยิ่ง



แบบเป็นผู้นำ :

องค์การที่ประสบความสำเร็จ มักจะมีผู้นำที่มี
ความสามารถในการนำพาองค์การฝ่าฟันกับปัญหา
และ อุปสรรคต่าง ๆ ให้องค์การอยู่รอดและเติบโตต่อไป