



ผศ.อุดม อักษรนิตย
คณะคฤศาสตร์
สถาบันราชภัฏนครราชสีมา

มนุษยสัมพันธ์ สำหรับผู้บริหารสถาบัน

การบริหารงานการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานด้านใน เช่น การบริหารงานบุคคล การบริหารอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน เป็นต้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่อง "มนุษยสัมพันธ์" และมีทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นอย่างดี เพราะผู้บริหารต้องทำงานสัมพันธ์กับบุคคลหลายประเภท ซึ่งมีความแตกต่างกันทางด้านขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม สังคม สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ เจตคติ และค่านิยม บุคคลต่างๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา

พนักงานเจ้าหน้าที่คณงานการโรงเรียน นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน และประชาชนทั่วไป เป็นต้น ผู้บริหารต้องศึกษาพฤติกรรม และพยายามเข้าใจบุคคลทุกประเภท เพื่อการรวมคนในองค์การบริหารให้ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ในลักษณะที่มุ่งหวัง จะให้เกิดความร่วมมือประสานงานกัน มีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนางานให้บรรลุวัตถุประสงค์มีอยู่หลายครั้งที่พบว่างานล้มเหลว เพราะความไม่เข้าใจกันจนไม่สามารถทำงานร่วมกันได้ และส่วนหนึ่งของความไม่เข้าใจกันดังกล่าวนี้เกิดจากความไม่รู้ไม่เข้าใจในเรื่องมนุษยสัมพันธ์

มนุษยสัมพันธ์ คือ ศิลปะของการเข้ากับคนได้อย่างราบรื่น และเป็นที่ยอมรับ เนื่องจากการทำงานในยุคปัจจุบันจะใช้อำนาจบังคับ หรือออกระเบียบควบคุมมักไม่ค่อยสัมฤทธิ์ผลเสียแล้ว



มนุษย์สัมพันธ์สำหรับผู้บริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้ความรู้ ความเข้าใจในเรื่อง "มนุษย์สัมพันธ์" ให้เป็นประโยชน์ต่องานในองค์กร ให้เป็นประโยชน์ต่อภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารในการบริหารงานภายในองค์กร หมายความว่าผู้บริหารมีบทบาทหน้าที่ทำอะไรจะใช้ความรู้เรื่องมนุษย์สัมพันธ์ให้เป็นประโยชน์ ในหน้าที่นั้นได้อย่างไร เช่น มีบทบาทหน้าที่ในการติดต่อสื่อสารก็ใช้ความรู้ความเข้าใจเรื่อง "มนุษย์สัมพันธ์ในการติดต่อสื่อสาร" มีบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้บังคับบัญชาคน ก็ต้องใช้ความรู้ความเข้าใจเรื่องคน เช่น เข้าใจธรรมชาติของคน รู้จักตนเอง รู้และเข้าใจความต้องการของผู้อื่น เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และบุคคลในองค์กรมีความพึงพอใจนั่นเอง อาจกล่าวได้ว่าเป็นเรื่องของคนกับงาน เป็นเรื่องศิลปะการใช้คนให้ทำงานให้แก่องค์กร โดยที่คนทำงานก็มีความสุขความพอใจงานขององค์กรก็สำเร็จตามวัตถุประสงค์

ความหมายของมนุษย์สัมพันธ์

ความหมายของคำที่ผู้อ่านประสงค์จะเรียนรู้ ให้ลึกซึ้งในรายละเอียดของเนื้อหาวิชาใดๆ ก็ตาม มีความสำคัญมากต่อการสร้างความเข้าใจ เจตคติ การสรรค์สร้างความคิดเห็นที่ถูกต้องในเนื้อหาวิชานั้นให้กว้างไกลและลึกซึ้งยิ่งขึ้น

การให้นิยามหรือความหมายของคำใด ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความเข้าใจของบุคคลผู้ให้นิยามนั้นประการหนึ่ง อีกประการหนึ่งย่อมขึ้นอยู่กับเจตนาว่าจะให้ความหมายของคำนั้นหนักไปในทางใด เช่น ต้องการเน้นให้หนักไปทางความรู้ (Cognitive Aspect) หรือต้องการเน้นให้หนักไปทางความรู้สึกของจิตใจ (Affective Aspect) เป็นต้น (สาราช บัศวรี, ๒๕๒๕ : ๖๐)

การให้นิยามของคำว่ามนุษย์สัมพันธ์ใน

บทความนี้ ส่วนใหญ่เป็นความรู้ความเข้าใจของนักการศึกษา นักจิตวิทยา นักปรัชญา เน้นความหมายหนักไปทางความรู้ ความรู้สึกทางจิตใจเป็นประการสำคัญ

"มนุษย์สัมพันธ์" ในภาษาอังกฤษใช้ว่า "Human Relation" มีความหมายชัดเจนว่า

มนุษย์ (Human) หมายถึงคน เหล่าคน ลักษณะความเป็นคน ลักษณะความเป็นมนุษย์ (ราชบัณฑิตยสถาน, ๒๕๒๕ : ๖๑๕)

สัมพันธ์ (Relation) หมายถึงการผูกพัน ความเกี่ยวข้อง ความสัมพันธ์ ผูกพันเกี่ยวข้องกัน (ราชบัณฑิตยสถาน, ๒๕๒๕ : ๗๙๖)

"มนุษย์สัมพันธ์" จึงหมายถึงความสัมพันธ์เกี่ยวข้องระหว่างมนุษย์ด้วยกัน อาจเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคล บุคคลกับกลุ่ม บุคคลกับคณะบุคคล หรือบุคคลกับสังคมก็ได้ เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ใช้ชีวิตอยู่ร่วมกัน เป็นหมู่เป็นเหล่า มีปฏิริยาตอบโต้ในกลุ่มหรือทางสังคมซึ่งกันและกัน มีวัตถุประสงค์เพื่อความอยู่รอดปลอดภัยของชีวิตร่วมกัน เป็นการตอบสนองสัญชาตญาณของมนุษย์ ดังนั้นความหมายของมนุษย์สัมพันธ์ดังกล่าวข้างต้นนี้ จึงหมายรวมถึงการติดต่อเกี่ยวข้องระหว่างมนุษย์อันเป็นหนทางนำไปสู่การสร้างมิตร การชนะมิตร การจงใจคนรวมทั้งการสร้าง หรือพัฒนาตนเองให้เป็นที่รู้จักรักใคร่ชอบพอกันคนทั่วไปอย่างกว้างขวาง ได้รับการสนับสนุนร่วมมือจากบุคคลทุกฝ่ายเป็นการสร้างตนให้เป็นคนดีของสังคม เป็นการครองใจคนเพื่อให้เกิดความพอใจรักใคร่ร่วมมือกันทำงานด้วยความเต็มใจ พึงพอใจ และมีความสุข มนุษย์สัมพันธ์จึงมีลักษณะเป็นวิชาที่ว่าด้วย "ศาสตร์และศิลป์" ในการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลกับบุคคล ระหว่างบุคคลกับคณะบุคคล และระหว่างบุคคลกับสังคม เพื่อให้ได้มาซึ่งความรักใคร่นับถือ ความจงรักภักดี และ

ความร่วมมือซึ่งกันและกันอีกนัยหนึ่งด้วย

วิจิตร อวาทกุล ได้รวบรวมความหมายของคำว่า “มนุษยสัมพันธ์” ไว้หลายนิยามล้วนมีแนวความคิดที่เป็นประโยชน์ น่าสนใจเป็นอย่างยิ่ง ดังต่อไปนี้ (วิจิตร อวาทกุล, ๒๕๒๖ : ๑๗-๑๘)

“มนุษยสัมพันธ์คือวิชาที่ว่าด้วยวิธีการหรือศิลปะในการเข้ากับคนเพื่อเอาชนะ และครองใจคน ให้เขาเห็นด้วย พอใจ รักใคร่ เชื่อถือ ศรัทธา และทำตามเราด้วยความเต็มใจ”

“มนุษยสัมพันธ์ คือกระบวนการปฏิบัติ เพื่อให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานราบรื่น ก่อให้เกิดขวัญดีในอันที่จะนำไปสู่การเพิ่มผลงาน”

“มนุษยสัมพันธ์ คือวิธีที่จะครองใจคน โดยมีความประสงค์ให้บุคคลเหล่านั้นนับถือ จงรักภักดี และให้ความร่วมมือในการทำงานด้วยความเต็มใจ”

“มนุษยสัมพันธ์ คือการติดต่อเกี่ยวข้องกับระหว่างมนุษย์ การเข้ากับคน การเอาชนะใจคน และการครองใจคนโดยสันติวิธี”

“มนุษยสัมพันธ์” คือศิลปะของการเข้ากับคนได้อย่างราบรื่น และเป็นที่ยอมรับของสังคม เนื่องจากการทำงานในปัจจุบันพบว่าการใช้อำนาจบังคับ หรือออกกระเบียบควบคุม จะไม่เป็นผลเลย”

จากนิยามดังกล่าวอาจสรุปได้ว่า มนุษยสัมพันธ์เป็นเรื่องการเข้าใจมนุษย์ การเข้าใจจิตใจของตนเองและบุคคลอื่น เพื่อจะได้อยู่ร่วมกันหรือทำงานร่วมกันในองค์การในหน่วยงานและในสังคมได้อย่างราบรื่นเป็นสุข “มนุษยสัมพันธ์” คือเรื่องที่จะต้องอาศัยความจริงใจต่อกันเป็นแก่นแท้ของความสัมพันธ จึงจะบังเกิดผลจงรักภักดี ได้รับความร่วมมือ และครองใจซึ่งกันและกันได้โดยสันติวิธี มนุษยสัมพันธ์เป็นเรื่องการร่วมมือร่วมใจกันทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างมีความสุข

ความหมายของมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร

การดำเนินงานประจำวัน นักบริหารพบว่า แม้ตัวเองและคณะบริหารจะมีความรู้ความสามารถมากเพียงใดก็ตาม หากขาดความเข้าใจในเรื่องคน ไม่รู้จักใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เสียแล้วก็จะไม่สามารถจูงใจ หรือสร้างความนิยมเลื่อมใสให้เกิดขึ้นในหมู่ผู้ร่วมงานได้ ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานอาจจะไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร หรืออาจจะล้มเหลวได้

มนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงานมีความหมายเน้นหนักไปในเรื่อง ผลที่จะเกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกันของมนุษย์ นอกเหนือไปจากมนุษยสัมพันธ์โดยทั่วไป ความหมายของมนุษยสัมพันธ์ที่เกี่ยวกับการบริหารจึงมีเรื่องของการทำงานเพิ่มขึ้นมาด้วย วิจิตร อวาทกุล (วิจิตร อวาทกุล, ๒๕๒๖ : ๑๘) อธิบายมนุษยสัมพันธ์ที่เกี่ยวกับการบริหารงานว่า “มนุษยสัมพันธ์ คือวิธีที่จะครองใจคนโดยมีความประสงค์ให้บุคคลเหล่านั้นนับถือ จงรักภักดี และให้ความร่วมมือในการทำงานด้วยความเต็มใจ” และ “มนุษยสัมพันธ์ คือกระบวนการปฏิบัติ เพื่อให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานราบรื่น ก่อให้เกิดขวัญดีในอันที่จะนำไปสู่การเพิ่มผลงาน” เป็นต้น

วิลเลียม จี สกอตต์ (William G. Scott อ้างใน วิจิตร อวาทกุล, ๒๕๒๖ : ๑๘) กล่าวถึงมนุษยสัมพันธ์กับการบริหารว่า “มนุษยสัมพันธ์ หมายถึงกระบวนการจูงใจผู้ปฏิบัติงานในสถานการณที่เป็นอย่างได้ผล และทำให้วัตถุประสงค์ของผู้ปฏิบัติงานและองค์การได้คู่กัน โดยเพิ่มความพอใจให้แก่ผู้ปฏิบัติ และช่วยให้เป้าหมายขององค์การสำเร็จผล”

นอกจากนั้น คีท เดวิส (Keith Davis อ้างใน วิจิตร อวาทกุล, ๒๕๒๖ : ๑๘) ได้ให้ความหมายเพิ่มเติมใน

เรื่องของมนุษย์สัมพันธ์ที่เกี่ยวกับการบริหารว่า "มนุษย์สัมพันธ์คือแรงกระตุ้นร่วมกันของคุณะบุคคลที่ก่อให้เกิดวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ที่จะให้บุคคลร่วมกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยร่วมมือร่วมใจกันให้เกิดผลทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม"

จะเห็นได้ชัดเจนว่า มนุษย์สัมพันธ์เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การมาก หากบุคคลในองค์การต่างก็มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อกันแล้ว แม้แต่การตั้งวัตถุประสงค์ขององค์การ พวกเขาก็สามารถร่วมมือร่วมใจกันตั้งขึ้นมาเอง และร่วมกันทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์นั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาจกล่าวได้ว่าความรู้สึกเป็นเจ้าของงานหรือเจ้าขององค์การ (Sense of Belonging) ได้เกิดขึ้นอย่างมั่นคงในหมู่บุคลากรภายในองค์การ ความสำเร็จในการบริหารงานในองค์การนั้นๆ จึงเป็นเรื่องไม่ยากนักสำหรับผู้บริหาร

ความหมายของมนุษย์สัมพันธ์กับผู้บริหาร

บุคลากรทุกคนในองค์การมีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนา และทำให้มนุษย์สัมพันธ์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสบผลสำเร็จ ทุกคนในองค์การไม่ว่าจะดำรงตำแหน่งหน้าที่อะไร ต้องมีการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์การและมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ผู้บริหารต้องคำนึงถึงมนุษย์สัมพันธ์ที่มีต่อบุคคลอื่น ในขณะที่เดียวกันก็มีหน้าที่ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอื่นๆ ในองค์การที่ตนรับผิดชอบดำเนินไปโดยราบรื่นและพัฒนายิ่งขึ้น

ตามความคิดของผู้บริหาร มนุษย์สัมพันธ์คือระบบบูรณาการของบุคคลที่มาทำงานร่วมกันมีแรงจูงใจที่จะร่วมกันปฏิบัติให้ความร่วมมือ เพื่อให้เกิดความพอใจทั้งทางเศรษฐกิจสังคมและด้านจิตใจเป็นสำคัญ ดังนั้นมนุษย์สัมพันธ์จึงมีหน้าที่

กระตุ้นบุคคล เพื่อให้บุคคลพัฒนาการทำงานเป็นกลุ่มเป็นพวกขึ้นมา ซึ่งการทำงานเป็นกลุ่มเป็นพวกนี้จะทำให้บุคคลได้สนองความต้องการของตน และในขณะที่เดียวกันก็ทำให้เป้าหมายขององค์การประสบความสำเร็จด้วย (อารี เพชรพุด, ๒๕๓๐ : ๓) ดังนั้นมนุษย์สัมพันธ์สำหรับผู้บริหารจึงเป็นเรื่องราวที่ว่าด้วยการศึกษาพฤติกรรมของคนที่มาเกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกันในองค์การหรือหน่วยงาน เพื่อให้การทำงานร่วมกันดำเนินไปด้วยความราบรื่น บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งผู้บริหารรับผิดชอบอยู่นั่นเอง อาจสรุปแนวคิดเรื่องมนุษย์สัมพันธ์ที่ผู้บริหารควรทราบ ได้ดังนี้ (วนิดา เสนิเศษฐ, ๒๕๓๐ : ๗๘)

๑. มนุษย์สัมพันธ์จะเน้นถึงการศึกษากิจกรรมของตัวบุคคลมากกว่าเรื่องอื่น
๒. ตัวบุคคลเหล่านี้จะต้องอยู่ในรูปองค์การที่มีการจัดระบบแล้วเป็นอย่างดี
๓. กิจกรรมหลักของมนุษย์สัมพันธ์คือการจูงใจคน เพื่อให้ได้ทำงานมากขึ้น มีผลผลิตมากยิ่งขึ้น ตามกฎของกลศาสตร์ทุกสิ่งในโลกไม่สามารถได้ผลผลิตมากเกินกว่าที่ป้อนเข้าไป แต่คนทำได้โดยการใช้ความคิดสร้างสรรค์ หากได้รับการจูงใจ
๔. การใช้มนุษย์สัมพันธ์จูงใจนั้นก็เพื่อที่จะจูงใจให้บุคคลทำงานเป็นกลุ่มซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจและการประสานงานกัน ประสานงาน หมายถึงการทำงานหรือทำกิจกรรมที่ใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนความร่วมมือร่วมใจ หมายถึงความพยายามของบุคคลที่จะทำงานด้วยกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
๕. มนุษย์สัมพันธ์โดยอาศัยการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มนี้ ต้องการทั้งการตอบสนองความต้องการของบุคคลและการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ มิใช่ตอบสนองเพียงอย่างเดียวอย่างหนึ่ง
๖. มนุษย์สัมพันธ์เป็นเครื่องมือที่บุคคลและองค์การใช้เพื่อแสวงหาวิธีที่จะทำให้ได้ผล

ผลิตที่มีประสิทธิภาพ โดยลงทุนลงแรงอย่างประหยัดที่สุดเมื่อเทียบกับผลผลิตที่ได้

ความมุ่งหมายของมนุษย์สัมพันธ์

มนุษย์เป็นสัตว์สังคม ใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันเป็นหมู่เป็นเหล่า ย่อมมีการพบปะ พูดคุย ติดต่อสื่อสารเพื่อคบหาสมาคมเพื่อจะได้รู้เรื่องราวข่าวสารความเป็นไปของธุรกิจการงานต่างๆ ปัจจุบันเทคโนโลยีได้รับการพัฒนาให้ก้าวหน้าไปมาก มีการติดต่อสื่อสารด้วยโทรศัพท์ วิทยุมือถือ โทรทัศน์ และสื่อสารผ่านดาวเทียม ความเจริญเติบโตของบ้านเมืองตลอดจนพัฒนาการในเรื่องต่างๆ จนคิดเป็นนิสัยที่จะต้องมีการสอบถาม พูดคุย บอกเล่า มีความสัมพันธ์กันมากขึ้น ทำให้มนุษย์ต้องศึกษาเรียนรู้วิธีการที่จะสื่อสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพ การสัมพันธ์ของมนุษย์เป็นของคู่กันมากับมนุษย์และสังคมตั้งแต่สมัยโบราณมาแล้ว การสื่อสัมพันธ์หรือการมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อกันเป็นคุณสมบัติและเป็นคุณลักษณะของผู้นำอย่างหนึ่ง การสื่อสัมพันธ์กันไปตามธรรมชาตินั้น อาจเกิดผลได้ทั้งผลดีและผลเสีย เช่น การขัดแย้งไม่ราบรื่น ไม่เข้าใจกัน เป็นต้น ผู้ที่ศึกษาและเข้าใจวิธีการสัมพันธ์จะได้เปรียบกว่าผู้ที่ไม่ได้ศึกษาให้เข้าใจ

วิจิตร อวาทกุล (วิจิตร อวาทกุล, ๒๕๒๖ : ๑๙) กล่าวถึงความมุ่งหมายของมนุษย์สัมพันธ์ไว้ดังนี้

๑. เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างมนุษย์ อันจะก่อให้เกิดความราบรื่นในการคบหาสมาคม
๒. เพื่อให้เกิดความเลื่อมใส ศรัทธา เชื่อถือ ไว้วางใจ และเข้าใจดีต่อกัน
๓. เพื่อส่งเสริมและธำรงไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ให้บังเกิดความร่วมมือร่วมใจ และเกิดความพอใจในการทำงาน
๔. เพื่อให้งานได้สำเร็จลุล่วง และบรรลु

วัตถุประสงค์ของสถาบัน หน่วยงานด้วยความราบรื่น

๕. เพื่อให้เกิดความรักใคร่สามัคคีกลมเกลียวกัน อันจะเป็นสิ่งที่จะช่วยป้องกันความขัดแย้ง ระแวงสงสัย และไม่ไว้วางใจกัน
๖. เพื่อก่อให้เกิดความสมัครสมานสามัคคีในการทำงาน ให้เกิดความสำเร็จในกิจการที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน

๗. เพื่อนำความหวังความตั้งใจของชีวิตให้ไปสู่ความสำเร็จ

นักวิชาการบางท่านอธิบายว่าวิชามนุษย์สัมพันธ์มีความมุ่งหมายเพื่อผลสำเร็จขององค์การ (โยธิน ศันสนยุทธ, ๒๕๒๕ : ๒) โดยอธิบายว่าความมุ่งหมายเพื่อผลสำเร็จส่วนตัวของเอกัตบุคคลจะประกอบด้วยองค์ประกอบทางเศรษฐกิจ สังคม และจิตวิทยา เช่น มีรายได้เหมาะสมเป็นที่ยอมรับของสังคมมีความพึงพอใจในงาน มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ เป็นต้น ส่วนความมุ่งหมายเพื่อผลสำเร็จขององค์การเน้นที่งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ องค์การมีผลผลิตสูง หากเป็นองค์การเชิงธุรกิจ (Profit Organization) ก็คือมีกำไร กิจการเจริญก้าวหน้าอย่างมองเห็นเป็นรูปธรรมได้ชัดเจน แต่องค์การที่ไม่ใช่เชิงธุรกิจ เช่น โรงพยาบาล โรงเรียน เป็นต้น เป็นองค์การเชิงบริการ (Service Organization) มีวัตถุประสงค์เพื่อการให้บริการ มองเห็นความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การได้ไม่ชัดเจน ไม่เป็นรูปธรรมมากนัก มักจะอยู่ในรูปของนามธรรมเป็นส่วนมาก เป็นต้นว่าการสอนคนให้เป็นคนดีมีศีลธรรม มีคุณธรรม เมื่อบุคคลนั้นๆ เป็นคนดีมีศีลธรรมตามที่เราสั่งสอน ก็ใช้ว่าความเป็นคนดีมีศีลธรรมจะปรากฏให้เห็นเป็นรูปร่างขึ้นมา ณ ที่ส่วนใดของร่างกายก็หาไม่ จึงกลายเป็นเรื่องสนุกปากของบุคคลที่ไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ตลอดมา