

ผู้บริหารกับการพัฒนาตนด้วยการรู้จักตนเองและตระหนัก ในควมมีคุณค่าแห่งตน

1

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิตยา เรืองแป้น*

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของบทความนี้คือ 1) เพื่อศึกษาการพัฒนาตนด้วยการรู้จักตนเองและตระหนักในควมมีคุณค่าแห่งตนของผู้บริหาร และ 2) เสนอแนวทางในการพัฒนาตนของผู้บริหารด้วยการรู้จักตนเองและตระหนักในควมมีคุณค่าแห่งตน ซึ่งพัฒนาได้จากการเห็นคุณค่าตนเองในระดับสูง ผู้บริหารที่มีการรับรู้ตนเองและรับรู้ผู้อื่นในเชิงบวก ส่งผลให้มีสุขภาพจิตที่ดีสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทำให้งานบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ

ABSTRACT

The objectives of this article are to 1) study self-development about self-concept and self-esteem awareness of administrator and 2) propose guidelines for self-development administrator about self-concept and self-esteem from high self-esteem. The administrator who positive self-concept and another concept is good mental health for efficiency administration lead to achievement and success.

ภูมิหลัง

ในทุกองค์การไม่ว่าจะเป็นองค์การขนาดเล็กหรือองค์การขนาดใหญ่ก็ตาม องค์การจะเจริญก้าวหน้าได้ต้องประกอบไปด้วยงานดีบรรลุเป้าหมาย (Productive Working) และงานจะดีบรรลุเป้าหมายได้ก็ต้องไปด้วยคนดีมีฝีมือ นั่นคือ ทุกองค์การจำเป็นต้องมีผู้บริหารที่นำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ ทั้งนี้การบริหารหรือการจัดการท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในยุคสังคมความรู้และสังคมข่าวสารดำเนินอยู่ด้วยความระมัดระวังและต้องใช้ความพยายามทุกด้านเพื่อปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสภาพการณ์และพลิกจากวิกฤตเป็นโอกาส พร้อมพินิจให้องค์การนั้นดำเนินได้อย่างต่อเนื่องบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งการบริหารหรือการจัดการมาจากธรรมชาติของมนุษย์ที่เป็นสัตว์สังคมซึ่งจะต้องอยู่รวมกันเป็นกลุ่มโดยมีผู้นำกลุ่มและมีแนวทางหรือวิธีการควบคุมดูแลกันภายในกลุ่มเพื่อให้เกิดความสุขและความสงบเรียบร้อย (สุริยวดี ราชกุลชัย. 2546 : 3) ดังนั้นการบริหารองค์การที่มีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายได้นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ประการ คือ งานและคน งานนั้นเป็นภารกิจที่ผู้บริหารต้องดำเนินการให้สำเร็จ ส่วนวิธีการที่จะดำเนินการภารกิจให้สำเร็จได้นั้นต้องอาศัยคนที่มีความรู้ความสามารถเพื่อให้ได้งานที่จะดำเนินไปได้ด้วยดีและมีประสิทธิภาพ

* คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ผู้บริหาร หมายถึง บุคคลที่รับผิดชอบให้การปฏิบัติงานขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (วิโรจน์ สารรัตน์. 2545 : 3) การที่ผู้บริหารซึ่งมีหน้าที่ในการบริหารจัดการ มีหน้าที่วางแผนและจัดระเบียบให้งานดำเนินไปได้ด้วยความเรียบร้อยจะต้องมีทักษะที่ดีหลายๆ ด้าน แคทซ์ (Katz) ได้ให้ทัศนะว่า ผู้บริหารที่มีความสามารถควรมีทักษะสำคัญ 3 ประการ คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relationship) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) ในส่วนของทักษะมนุษยสัมพันธ์นั้นผู้บริหารที่ดีต้องรู้จักประสานความคิด ความสามารถ ทำงานร่วมกัน กับคนทุกเพศ ทุกวัย ทุกระดับการศึกษาได้ ผู้บริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีจะช่วยให้ปัญหาใหญ่เป็นปัญหาเล็กได้ มนุษยสัมพันธ์จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารเพื่อให้ความเป็นผู้บริหารมีความสมบูรณ์แบบมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้การบริหารงานของผู้บริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีจะเป็นการบริหารในลักษณะของการกระตุ้นให้บุคคลในองค์การได้สร้างสรรค์และ พัฒนาการทำงานร่วมกันเป็นทีม (Team Work) โดยเชื่อว่าการทำงานเป็นทีมนี้จะ เป็นรูปแบบที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลและจะช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการบริหารงาน ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่แสดงบทบาทความเป็นผู้นำที่ดีด้วยการใช้ความรู้ความสามารถปฏิภาณไหวพริบที่มีอยู่รวมทั้งประสบการณ์ต่างๆ มอบหมายและสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตาม ซึ่งผู้บริหารจะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้มากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับว่ามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น แล้วสร้างความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้นเพื่อช่วยกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

องค์ประกอบของมนุษยสัมพันธ์มี 3 ส่วน คือ (1) การรู้จักและเข้าใจตนเอง (2) การเข้าใจผู้อื่น และ (3) การเข้าใจสิ่งแวดล้อม การรู้จักและเข้าใจตนเองเป็นการรู้จักและเข้าใจตนเองอย่างถูกต้อง ตรงไปตรงมา รู้ว่าตนเองเป็นใคร มีจุดเด่น จุดด้อยในเรื่องใด อย่างไร มีความรู้ความสามารถ มีความถนัด มีความสนใจ มีทักษะ ประสบการณ์เพียงใด ระดับใด การเข้าใจตนเองจะทำให้บุคคลยอมรับคุณค่าแห่งตน นับถือตนเอง รู้จักเข้าใจสิทธิเสรีภาพ บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเอง ประโยชน์ที่สำคัญในการเข้าใจตนเองจะช่วยให้รู้จักปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้มากยิ่งขึ้น นำสู่การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีได้ การรู้จักตนเองและการเข้าใจตนเองจึงเป็นเรื่องของมนุษยสัมพันธ์ที่ผู้บริหารไม่ควรละเลยเพราะโดยธรรมชาติของมนุษย์จะมีความโน้มเอียงที่จะเข้าข้างตนเองและปกป้องตนเองอยู่เสมอ เช่น ถ้าหากมีใครมาดุด่า ก็จะไม่ยอมรับและรู้สึกไม่พอใจ แต่ในทางตรงกันข้ามหากมีใครยกย่องชมเชย ก็จะมีใจพอใจ ปลื้มใจ การลำเอียงเข้าข้างตนเองนี้จึงเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาตนเองไปในทางที่ถูกต้อง

การรู้จักและเข้าใจตนเอง

การสำรวจเพื่อการรู้จักเข้าใจเกี่ยวกับตนเองของผู้บริหาร ได้แก่ การศึกษาทำความเข้าใจเรื่องต่อไปนี้

1. อัตมโนทัศน์ หรือ การรับรู้ตนเอง (Self – concept)

สิ่งที่ต้องทราบในพื้นฐานในการศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับตน ที่เป็นลักษณะเฉพาะในความแตกต่างระหว่างบุคคล คือ การรับรู้ตนเอง (Self – perception) หรือภาพลักษณ์แห่งตน (Self – image) หรืออัตมโนทัศน์ (Self – concept) เป็นความเชื่อที่ตนมีต่อตัวเองว่าเป็นใคร (สถิต วงศ์สวรรค์. 2544 : 116)

อัตมโนทัศน์หรือการรับรู้ตนเองเป็นเรื่องเกี่ยวกับเจตคติ ความรู้สึก และการยอมรับของแต่ละบุคคลที่มีต่อตนเอง เจตคติเกี่ยวกับตนเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการกำหนดพฤติกรรมของแต่ละบุคคล ดังนั้นจากการที่ผู้บริหารจะมีการรับรู้ตนเองย่อมแสดงให้เห็นว่าบุคคลนั้นจะต้องมีความคิดเกี่ยวกับตนเอง ทั้งนี้เพราะการคิดเป็นกระบวนการของการเข้าใจที่ต้องอาศัยสัญลักษณ์ เนื่องจากสัญลักษณ์จะเป็นตัวแทนของวัตถุหรือเหตุการณ์ต่างๆ การคิดที่บุคคลคิดเกี่ยวกับตนเองจะมี 2 ด้าน คือ การคิดต่อตนเองในด้านดี มีผลต่อการรับรู้ตนเองในเชิงบวก (Positive self – concept) และการคิดต่อตนเองในด้านไม่ดี มีผลต่อการรับรู้ในเชิงลบ (Negative self – concept) ซึ่งหากเป้าหมายต้องการที่จะพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารจึง

ควรได้รับการจัดประสบการณ์ที่มุ่งจะเสริมสร้างให้มีความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัย มีความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความสามารถที่จะช่วยเหลือตนเองและสังคมส่วนรวมได้ นั่นคือ ผู้บริหารควรสร้างอัตมโนทัศน์ทางบวกให้แก่ตนเองเพื่อการมีพฤติกรรมที่ดีพึงประสงค์

โรเจอร์ (Rogers) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ “ตน” ว่า มนุษย์เราทุกคนที่เกิดมาประกอบด้วยตัวตน 3 รูปแบบ คือ (ศรีเรือน แก้วกังวาล และคณะ. 2547 : 328)

1. ตัวตนที่เรามองเห็น (Self Concept) เป็นภาพของตนเองที่ตัวเองมองตัวเองว่าเป็นคนอย่างไร มีความสามารถมากน้อยเพียงใด เป็นการรับรู้ของบุคคลตามที่เขาคิดว่าเขาจะเป็น เช่น เป็นคนสวย พุดเก่ง เก็บตัว มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งสิ่งที่ตนเองรับรู้นี้อาจจะไม่ตรงกับภาพที่คนอื่นรับรู้ก็ได้ เช่น คนอื่นอาจมองว่าเราเป็นคนเห็นแก่ตัวแต่เรามองตัวเราเองเป็นคนมีเมตตารู้จักเสียสละก็ได้

2. ตัวตนตามความเป็นจริง (Real Self) เป็นลักษณะของตัวตนที่เป็นไปตามข้อเท็จจริง เช่น คนที่เรียนเก่ง มีมารยาท อ่อนน้อมถ่อมตน ซึ่งบางคนตนเองอาจมองไม่เห็นข้อเท็จจริงของตนก็ได้ ในกรณีที่อยู่ในภาวะเสียใจ เศร้า รู้สึกผิด เกรงกลัวต่ออุปสรรค อาจใช้กลไกการป้องกันตัวเอง (Defense Mechanism) มาช่วยปลอบใจก็ได้

3. ตัวตนตามอุดมคติ (Ideal Self) ตัวตนที่ตนเองอยากจะเป็น อยากจะมี แต่ก็ไม่มีไม่เป็นตามที่คาดหวังไว้ เป็นความรู้สึกที่ตรงข้ามกับความเป็นจริงที่เป็นอยู่ขณะนี้

ตัวตนทั้ง 3 ลักษณะนี้ถ้าตรงกันค่อนข้างมาก ผู้บริหารคนนั้นก็จะมีความบุคลิกภาพมั่นคง แต่ถ้ามีความแตกต่างและขัดแย้งกันสูงก็จะมีผลลบและอ่อนแอด้านบุคลิกภาพ

การรับรู้ตนที่คาดเคลื่อนไม่ตรงกับตัวตนที่เป็นจริงจะทำให้ผู้บริหารขาดโอกาสในการพัฒนาตน หรือการพัฒนาตนผิดพลาดไม่ตรงเป้าหมายในทิศทางที่ควรจะเป็น เป็นการบั่นทอนความเจริญก้าวหน้าในการดำเนินชีวิตของตนเองในทุกๆ ทาง

สิ่งสำคัญที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนในเรื่องอัตมโนทัศน์หรือการรับรู้ตนเอง คือ การที่ต้องตระหนักในตัวตนที่เป็นจริง และตัวตนที่อยากจะเป็น หากผู้บริหารคนใดมีการรับรู้ที่เกิดความแตกต่างอย่างมากระหว่างตัวตนที่เป็นจริง และตัวตนที่อยากจะเป็นแล้ว จะส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตและการปรับตัวของผู้บริหารผู้นั้นเป็นอย่างมาก

ฮอร์นีย์ (Horney อ้างถึงใน สถิต วงศ์สวรรค์. 2544 : 88) กล่าวว่า บุคคลย่อมสร้าง “ตนในอุดมคติ” (Ideal self) ขึ้นไม่มากนัก เมื่อใดก็ตามที่บุคคลยึดมั่นถือมั่นก็จำเป็นต้องใช้กลไก (Defense Mechanism) อย่างใดอย่างหนึ่งเข้าช่วย “ยึด” ตนในอุดมคตินั้นให้คงไว้ ฮอร์นีย์ กล่าวว่า ความตึงเครียดระหว่าง “ตนที่เป็นจริง” กับ “ตนในอุดมคติ” นั้น เป็นศูนย์กลางแห่งการขัดแย้งซึ่งก่อให้เกิดโรคประสาททุกชนิด “ตนในอุดมคติ” นั้น เกิดจากการที่บุคลิกภาพของบุคคลต้องดิ้นรนที่จะสู้กับโลกอันไร้ความเป็นมิตร และเกิดจากความจำเป็นบังคับให้บุคคลต้องพยายามเป็นตัวของตัวเองทุกวิถีทาง แม้ว่าจะมีการขัดแย้งภายในจิตใจก็ตาม

การสำรวจเพื่อการรู้จักเข้าใจตนเอง

การปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ด้วยดีนั้น ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการพัฒนา 3 ด้าน ได้แก่ พัฒนาตน พัฒนาคน และ พัฒนางาน ในส่วนของการพัฒนาตน (Self development) นั้นสามารถกล่าวได้ว่า บุคคลมีสัญชาตญาณเอาชีวิตรอด มีความทะยานอยากที่จะเจริญก้าวหน้าให้สูงขึ้น เมื่อความต้องการระดับต้นๆ ของผู้บริหารได้รับการตอบสนองก็มักจะมีความต้องการระดับสูงยิ่งขึ้นไปอีกเสมอไม่มีที่สิ้นสุด ผู้บริหารที่มีลักษณะเช่นที่กล่าวมานี้จะมีความก้าวหน้าในชีวิต

การทำงาน ตรงกันข้ามกับผู้บริหารที่เกี่ยวข้องร้าน หลีกเลียงหลบหนีการเรียนรู้ จะเป็นผู้ที่ไม่ได้รับการพัฒนา สุดท้ายก็จะไม่เจริญก้าวหน้าทั้งในชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน

ผู้บริหารควรต้องมีการสำรวจตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง จำเป็นต้องมีความตระหนักรู้อารมณ์ตนเองเป็นอย่างดี ควบคุมอารมณ์ตนเองได้ เยือกเย็น สุขุม รอบคอบเสมอ รู้ดีว่าความรู้สึก และอารมณ์ของตนเอง จะส่งผลกระทบต่อตนเอง และต่อบุคคลที่ร่วมทำงานด้วย (ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ฯลฯ) สามารถเข้าใจค่านิยมที่ตนเองใช้เป็นแนวทางในการดำรงชีวิต และแนวทางในการปฏิบัติงาน สามารถใช้สัญชาตญาณ (Instinct) เพื่อการแสดงออก หรือการปฏิบัติที่เหมาะสม โดยมองเห็นภาพรวมของสถานการณ์ ที่ยุ่งยากซับซ้อนได้ดี สามารถวาดภาพ เดาเหตุการณ์ล่วงหน้าได้ เช่น หากตนเอง อารมณ์ไม่ดี และระบืออารมณ์ร้าย หรืออารมณ์ร้อนแรงนั้นๆ ออกมา แล้วจะเกิดผลเสียหายหลายประการตามมาเป็นที่คาดเดาล่วงหน้าได้เลย เมื่อตระหนักรู้ คาดเดาได้ และไม่ยอมให้สิ่งร้ายๆ เหตุการณ์ร้ายๆ เกิดขึ้นอันเป็นผลมาจากการกระทำของตนก็ต้องประพฤติตนเป็นคนเที่ยงธรรมตรงไปตรงมา และจริงใจ มีเหตุผล กล่าวถึงอารมณ์ของตนเองอย่างเปิดเผย แสดงค่านิยมเกี่ยวกับแนวทางแห่งการดำรงชีวิต และการปฏิบัติงานของตนให้เด่นชัด รู้จักรักษาสิทธิของตนเองและถ่ายทอดชี้นำ เป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นรู้จักรักษาสติ และหน้าที่ของคนนั้นๆ ด้วย

นักจิตวิทยาบอกว่ามนุษย์ทุกคนสามารถที่จะกระตุ้นให้แสดงออกถึงพฤติกรรมต่างๆ ได้ และหาโอกาสสังเกตว่าอะไรเป็นจุดเด่นในตัวเขา ซึ่งสิ่งที่สามารถกระตุ้นให้มนุษย์แสดงจุดเด่นตามความสามารถของตนที่สำคัญมี 3 ประการ ได้แก่ ความต้องการ (Need) พฤติกรรมส่วนบุคคล (Behavior) และเป้าหมายของบุคคล (Intention) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ความต้องการ (Need)

มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ และมนุษย์ทุกคนมีความต้องการที่แตกต่างกันมากน้อยไม่เท่ากันขึ้นอยู่กับสภาพของชีวิต ซึ่ง Abraham Maslow ได้กล่าวว่า ความต้องการด้านต่างๆ ของมนุษย์จะเรียงลำดับความสำคัญจากความต้องการพื้นฐานเพื่อความปลอดภัยของชีวิต ไปจนถึงความต้องการทางสังคม กล่าวคือ ความต้องการความรัก และความเป็นเจ้าของ ความต้องการการยอมรับนับถือจากกลุ่มว่าตนมีคุณค่า และการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น โดยความต้องการของมนุษย์จะมีความต้องการในระดับสูงๆ ก็ต่อเมื่อความต้องการขั้นต้นได้รับการตอบสนองแล้ว แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่า ความต้องการขั้นสูงขึ้นจะเกิดต่อเมื่อความต้องการขั้นต้นเกิดขึ้นแล้ว แม้ว่าความต้องการขั้นต่ำยังไม่ได้รับการตอบสนองครบถ้วนแล้วก็ตาม ความต้องการขั้นสูงถัดไปก็สามารถเกิดขึ้นได้เช่นกัน

2. พฤติกรรมส่วนบุคคล (Behavior)

พฤติกรรมของบุคคลสามารถแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

2.1 พฤติกรรมถาวร เป็นพฤติกรรมที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ พฤติกรรมนี้จึงเป็นลักษณะทางกายภาพ เช่น ลักษณะของร่างกาย คือ ความสูง น้ำหนัก รูปร่างหน้าตา เป็นต้น พฤติกรรมในลักษณะของกายภาพนี้แก้ไขเปลี่ยนแปลงไม่ได้ เป็นพฤติกรรมที่ติดตัวมนุษย์มาตั้งแต่เกิดจึงเป็นพฤติกรรมถาวร

2.2 พฤติกรรมที่ไม่ถาวร พฤติกรรมนี้เป็นพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงได้ พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงได้ของมนุษย์นั้นประกอบด้วยสิ่งต่างๆ ดังนี้คือ

2.2.1 เซาร์ปัญญา เป็นพฤติกรรมของคนที่สามารถเปลี่ยนได้โดยการเรียนรู้ประสบการณ์จากสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก และการพบเห็นสิ่งต่างๆ มากขึ้นจะทำให้บุคคลนั้นมีสติปัญญาเฉลียวฉลาดตัดสินใจแก้ไขเหตุการณ์ต่างๆ ได้ เมื่อคนเราเรียนรู้มากขึ้นย่อมฉลาดมากขึ้น เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่เปลี่ยนไป บุคคลใดมีเซาร์ปัญญาเฉลียวฉลาด บุคคลนั้นจะมีลักษณะของการเป็นผู้นำ

2.2.2 ความมั่นใจ ความเชื่อมั่นในตนเองและกำลังใจเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่เกิดจากความสามารถของตนเองที่มีความชำนาญพิเศษมากกว่าคนอื่นหรือตนเอง มีประสบการณ์มากกว่าผู้อื่นนอกจากนี้กำลังใจยังจะเป็นสิ่งสำคัญ เพราะการที่บุคคลมีกำลังใจไม่ท้อแท้ง่ายยอมเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ได้ เพราะฉะนั้นบุคคลที่มีความมั่นใจ มีกำลังใจ จึงมีพฤติกรรมที่จะเป็นผู้นำและพฤติกรรมนี้ก็สามารถเปลี่ยนแปลงได้เช่นกัน

3. เป้าหมายของบุคคล (Intention)

เป้าหมายหรือความคาดหวังหรือจุดประสงค์ของบุคคลแต่ละคนนั้นไม่เหมือนกันขึ้นอยู่กับความคาดหวังของแต่ละบุคคล บางคนตั้งเป้าหมายไว้แล้วสามารถทำตามเป้าหมายนั้นได้ เรียกว่าสำเร็จตามเป้าหมาย แต่บางคนไม่สามารถทำตามเป้าหมาย เรียกว่าไม่สำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้นเมื่อตั้งเป้าหมายหรือคาดหวัง หรือกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ก็ต้องพยายามทำให้สำเร็จโดยไม่ท้อแท้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมและผลักดันให้บุคคลประสบความสำเร็จได้ในที่สุด

การที่ผู้บริหารจะรู้จักตนเองให้มากพอที่จะทราบถึงส่วนดี และส่วนด้อยของตัวเองได้ชัดเจนจะต้องพิจารณาตนเองอย่างละเอียดถี่ถ้วน โดยการวิเคราะห์ตนเอง และการรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น สถิต วงศ์สวรรค์ (2544 : 204 – 205) กล่าวถึงการสำรวจตนเอง ดังนี้

1. จงวิเคราะห์ตนเอง บุคลิกภาพของคนเป็นผลรวมขององค์ประกอบมากมายหลายประการ ถ้าบุคคลพิจารณาตัวเองแบบรวมๆ ก็ย่อมมองเห็นองค์ประกอบไม่ชัด และอคติสรุปว่าตนเองดี แต่หากการวิเคราะห์เป็นการแยกองค์ประกอบมาพิจารณาทีละอย่าง เปรียบเทียบประเมินผล ถ้าวิเคราะห์ให้ละเอียดก็ต้องแยกองค์ประกอบเหล่านั้นให้เป็นส่วนย่อยลงไปแล้วประเมินผลส่วนย่อยเหล่านั้นทีละอย่าง เช่น วิเคราะห์การพูดของตน ควรแยกออกเป็นเสียงพูด จังหวะของการพูด ความเร็วของการพูด ความดังของเสียง ความชัดเจนของเสียง ชัดถ้อยชัดคำ วิธีเปล่งเสียง สลีการพูด การลำดับเรียบเรียงคำพูด กิริยาอาการของการพูด ฯลฯ เมื่อแยกรายละเอียดได้เป็นเช่นนี้แล้วก็ประเมินผลดูทีละอย่าง การประเมินผลอาจทำได้ 2 วิธี คือ ประเมินตามความคิดเห็นของตนว่าตนพอใจในลักษณะนั้นๆ มากน้อยเพียงใด และอีกวิธีหนึ่งประเมินโดยเปรียบเทียบกับคนอื่น ซึ่งควรเป็นการเปรียบเทียบกับคนที่มีความดีเด่นในเรื่องนั้น ๆ การเปรียบเทียบกับคนอื่น จะทำให้บุคคลเข้าใจคุณสมบัติประจำตัวได้มาก

2. การรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น เป็นการแสดงถึงความมีใจกว้างที่จะยอมรับความจริงเพราะเป็นการสะท้อนให้เห็นตัวเอง ตัวเองอยู่ใกล้ตัวเองมากเกินไปก็มองไม่เห็น จมูกอยู่ใกล้ตาามากก็มองไม่เห็นจมูกของตัวเอง ยืนอยู่บนโลกมองไม่เห็นว่ามีโลกมีลักษณะกลม ฉะนั้นจึงต้องอาศัยเสียงสะท้อนจากคนอื่น คนที่กล้าวิจารณ์อย่างตรงไปตรงมา และวิจารณ์ด้วยความปรารถนาดี ได้แก่ พ่อ แม่ ญาติผู้ใหญ่ ครู อาจารย์ และเพื่อนสนิท สามี ภรรยา แต่จะเป็นใครก็ตามถ้าตำหนิตัวเอง วิเคราะห์ไปในทางไม่ดี ธรรมชาติของคนปกติทั่วไปย่อมไม่พอใจ โกรธ ไม่อยากฟัง ข้อสำคัญอยู่ที่น้ำใจและเจตคติ ถ้าถือว่าตัวเองดีพร้อมแล้วมองว่าคนอื่นวิจารณ์ด้วยเจตนาร้าย ก็ไม่มีโอกาสจะสำรวจตนเองโดยอาศัยข้อมูลจากคนอื่นได้ ไปทางตรงข้ามหากใครนำคำวิจารณ์ไปพิจารณา ก็จะประโยชน์อย่างมาก การพิจารณาคำวิจารณ์ของผู้อื่นต้องทำให้เป็นกลาง เพราะคำวิจารณ์ที่ได้รับฟังนั้นเป็นข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ตนเอง แล้วก็พิจารณาว่าคำวิจารณ์นั้นถูกหรือไม่ หากถูกก็วิเคราะห์ต่อไปว่า ควรจะหาทางปรับปรุงตนเองอย่างไร หากไม่ถูกก็ควรจะต้องมีเหตุผลรองรับว่าไม่ถูกเพราะอะไรอย่าสรุปอย่างหาเหตุผลเข้าข้างตนเอง

ดังนั้น การที่ผู้บริหารจะรู้จักตนเองได้ต้องวิเคราะห์ตนเองด้วยใจเป็นธรรม ทำใจเป็นกลาง ในขณะเดียวกันก็ต้องฟังความคิดเห็นของผู้อื่นที่มีต่อตนด้วย อย่างน้อยที่สุดควรศึกษาให้รู้จักตนเองใน 3 ลักษณะต่อไปนี้ (สถิต วงศ์สวรรค์. 2544 : 202 – 203)

1. อุปนิสัยของตน ถ้าใช้เวลาวิเคราะห์ตนอย่างถี่ถ้วน ก็พอจะทราบได้ว่าตนมีอุปนิสัยอย่างไร โดยสังเกตดูว่าเวลาทำอะไร ตนทำอะไรเป็นประจำโดยไม่ต้องคิด ถ้าเป็นอุปนิสัยที่เห็นว่าดีก็คงไว้ รักษาไว้ให้คงอยู่ตลอดไป แต่ถ้าเห็นว่าเป็นอุปนิสัยไม่ดีก็ปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น ถึงแม้จะรู้สึกว่าการแก้ไขได้ยาก ต้องใช้เวลานาน ก็ไม่เกินกำลังความสามารถสำหรับคนที่กำลังใจ และมีความตั้งใจจริง

2. ลักษณะส่วนรวมของตน การพิจารณาลักษณะส่วนรวมของบุคคล ย่อมต้องอาศัยการรับฟังความคิดเห็นจากคนอื่นเป็นอันมาก โดยมากคนเรามักจะลำเอียงว่าตนมีลักษณะดีมากกว่าไม่ดี เวลาพิจารณาตนเองมักจะอคติเข้าข้างตนเอง คำตำหนิต่างๆ คำวิจารณ์อย่างตรงไปตรงมาจากผู้ปรารถนาดีแม้จะมีความจริงใจ ก็ไม่อยากจะยินได้ฟัง แต่แท้จริงแล้วถ้าให้ความเป็นธรรม อดทนฟังแล้วนำมาคิดไตร่ตรองให้รอบคอบ ย่อมจะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงบุคลิกภาพของตนได้ดีมาก

ลักษณะประจำตัวของบุคคลมีหลายส่วน อุปนิสัยเป็นลักษณะทางจิตใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล และลักษณะทางกาย รูปร่าง หน้าตา การแต่งกาย กิริยา วาจา อิริยาบถ ความรู้ ความสามารถ ฯลฯ เหล่านี้ล้วนมีความสำคัญที่จะต้องศึกษาพิจารณาให้ละเอียด บางอย่างพิจารณาได้ด้วยตนเอง แต่การรับฟังความคิดเห็นจากบุคคลอื่นมักจะมีผลมากกว่า

3. บทบาทของตน แต่ละบุคคลย่อมมีฐานะ บทบาทในสังคม ถ้าแสดงบทบาทสอดคล้องถูกต้องตามครรลองของสังคมก็จะไม่มีปัญหาในทางบุคลิกภาพ ถึงแม้จะมีบ้างก็เพียงเล็กน้อย แต่ถ้าแสดงบทบาทผิด คนอื่นก็จะวิจารณ์บุคลิกภาพในทางเสียหาย สังคมย่อมยอมรับให้แต่ละคนแสดงบทบาทให้ถูกต้องมาตั้งแต่เล็กแต่น้อย แต่ก็มีคนจำนวนไม่น้อยแสดงบทบาทของตนไม่ถูกต้อง คนเหล่านั้นจึงมีปัญหาในการปรับตัวอยู่มาก ในบางครั้งก็เป็นผลร้ายต่อสุขภาพจิตของเขาด้วย คนที่แสดงบทบาทไม่สมบูรณ์จะมีบุคลิกภาพบกพร่อง ผู้คนมองเห็นได้ชัด

กล่าวโดยสรุป การทำความเข้าใจและการรู้จักตนเองของผู้บริหารจำเป็นต้องสำรวจตนเองในเรื่องต่างๆ ดังนี้

1. จุดเด่นหรือข้อดีของตนเอง
2. การนำจุดเด่นของตนเองไปใช้ประโยชน์ในการอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น
3. จุดอ่อนหรือข้อด้อยของตนเอง
4. วิธีการปรับปรุงแก้ไขจุดอ่อนของตนเอง
5. การมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นของตนเอง
6. อิทธิพลในการทำงานของตนเองที่มีต่อบุคคลอื่น

ความมีคุณค่าแห่งตน

การเห็นคุณค่าแห่งตน เป็นเจตคติของการยอมรับตนเอง ประเมินว่าตนเองมีคุณค่า (Self Approval) และความนับถือตนเอง (Self Respect) มีความภูมิใจในตนโดยเฉพาะในเรื่องค่านิยม ลักษณะนิสัยและศักดิ์ศรีของตน (พจนานุกรมศัพท์จิตวิทยา ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. 2550 : 359) ดังนั้น ความมีคุณค่าแห่งตน (Self – esteem) จึงเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการพัฒนาตนของผู้บริหาร เป็นความมั่นคงของจิตใจที่มีผลให้รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในทุกๆ สถานการณ์ เป็นบุคคลที่สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข โดยไม่จำเป็นต้องยึดติดกับความคิด ความรู้สึก หรือการกระทำของคนอื่นที่มีต่อตนเอง ไม่ต้องให้คนอื่นมีอิทธิพลต่อวิถีชีวิตของตน

ความรู้สึกมีคุณค่าแห่งตนเป็นเจตคติที่บุคคลมองตนเองอย่างถูกต้องตรงไปตรงมาและสมเหตุสมผล เป็นความรู้สึกที่ถูกหล่อหลอมจากพื้นฐานความคิดในเชิงของการให้คุณค่าต่อสิ่งต่างๆ ที่ได้รับการปลูกฝังมาอย่างเหมาะสมด้วยความรักที่มีความเข้าใจ เป็นความรักที่ปราศจากเงื่อนไขหรือข้อแม้ใดๆ เป็นการได้รับการยอมรับและมีอิสรภาพตั้งแต่วัยเด็กจนถึงปัจจุบันที่จะเจริญเติบโตอย่างองอาจในทิศทางที่สร้างสรรค์ ส่งผลต่อความสามารถที่จะดำรงชีวิตอยู่อย่างมีความสุขและพัฒนาไปได้ตามลำดับความรู้ความสามารถที่บุคคลนั้นๆ มีอยู่ ความมีคุณค่าแห่งตนจะเกี่ยวข้องกับการรับรู้ตนเอง กล่าวคือบุคคลที่มีการรับรู้ตนเองในเชิงบวกจะรู้ว่าตนเอง มีความมั่นใจในตนเองยอมรับในความสามารถและเห็นคุณค่าของตนส่วนใหญ่แล้วบุคคลประเภทนี้มักจะประสบความสำเร็จในทุกๆ ด้านของชีวิตไม่ว่าจะเป็นด้านการเรียน หน้าที่การงาน และการอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคม ส่วนบุคคลที่มีการรับรู้ตนเองในทางลบมักจะเป็นบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองไม่มีความสามารถขาดความมั่นใจในตนเอง ขาดความกระตือรือร้น มองตนเองไม่มีคุณค่า ส่วนใหญ่แล้วบุคคลประเภทนี้มักจะล้มเหลวในการดำเนินชีวิต

ดังนั้น หากผู้บริหารที่เป็นผู้นำได้มีโอกาสสำรวจตนเอง รับรู้ในคุณค่าแห่งตน บุคคลที่เป็นผู้นำคนนั้นจะเป็นบุคคลที่มีสุขภาพจิตดี ซึ่งหมายถึงบุคคลที่สามารถปรับตัวเข้ากับคนอื่น ๆ หรือสิ่งแวดล้อมได้ดี (Adjust person) มีความสามารถในการสร้างสรรค์ (Productive person) มีทัศนคติที่ดีต่อสังคม รู้จักใช้ความสามารถของตนทำประโยชน์ให้แก่สังคมอย่างเต็มที่ และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีชีวิตชีวาด้วยความสนุกสนาน (Zest for life) มีการดำรงชีวิตให้อยู่ในสภาพที่เป็นสุข

ผู้บริหารที่เห็นคุณค่าของตนเองยังมีลักษณะที่เกี่ยวกับการรับรู้ตนเองและรับรู้ผู้อื่นในเชิงบวก ดังนี้

1. การรับรู้ตนเองในเชิงบวก พอใจในการกระทำพิจารณาว่าถูกต้องแล้วเข้าใจตนเองดี แก้ไขปัญหาต่างๆ ของตนเองได้ ควบคุมอารมณ์ได้ ผู้ที่เห็นคุณค่าแห่งตนอยู่ในระดับสูง (High self-esteem) จะเป็นผู้มีอนาคตไม่ยึดติดอยู่กับความผิดหรือความล้มเหลวในอดีต สามารถเรียนรู้ความผิดพลาดแต่ไม่ติดขัด สามารถจัดการกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆ โดยไม่อยู่กับความเศร้าซึมหรือโกรธแค้น สามารถบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม รักษาสัมพันธภาพเชิงบวกกับบุคคลรอบข้างได้ สามารถให้และรับความช่วยเหลือจากผู้อื่นได้ เรียนรู้ที่จะยอมรับบุคคลตามที่เขาเป็นและตามความสามารถของเขา เป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง (เรียม ศรีทอง, 2542 : 113-114)

2. การรับรู้ผู้อื่นในเชิงบวก พึงความเห็นของผู้อื่น นับถือ รักผู้อื่นอย่างแท้จริง ไว้วางใจผู้อื่น ทำประโยชน์ให้แก่หมู่คณะ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของคณะ การรับรู้เกี่ยวกับตนเองและผู้อื่นของผู้นำในเชิงบวกนั้นสอดคล้องกับแนวความคิดของ อีริค เบิร์น (Eric Berne) ที่ศึกษาและสนใจในบุคลิกภาพของบุคคล และได้พัฒนาทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพของบุคคล คือ ทฤษฎีการวิเคราะห์การสื่อสารสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Transactional Analysis) ทฤษฎีนี้เชื่อว่าการศึกษานบุคลิกภาพของบุคคลสามารถพิจารณาได้จากพฤติกรรมการแสดงออกเมื่อบุคคลได้รับสิ่งเร้า ได้แก่ คำพูด น้ำเสียง สีหน้า ท่าทาง การเคลื่อนไหวของร่างกาย เช่น บางคนชอบใช้นิ้วชี้ไปที่บุคคลอื่นที่กำลังพูดด้วย บางคนชอบให้ความช่วยเหลือคนอื่นเสมอ บางคนแสดงความโกรธด้วยการพูด เสียงดังหรือกระทืบเท้าแบบเด็กๆ ลักษณะการแสดงออกเหล่านี้จะสะท้อนให้เห็นถึงบุคลิกภาพของคนคนนั้นทั้งสิ้น และส่วนหนึ่งของทฤษฎีนี้ได้กล่าวถึงแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติชีวิตหรือตำแหน่งของชีวิต (Life positions) ซึ่งเกิดขึ้นจากการสร้างการรับรู้เกี่ยวกับความมีคุณค่าแห่งชีวิตของตนเองและผู้อื่นในแบบใดแบบหนึ่งจาก 4 แบบ คือ

2.1 ฉันดี คุณก็ดี (I'm OK – You're OK) ตำแหน่งชีวิตนี้เป็นตำแหน่งสูงสุดของการปรับตัว เป็นตำแหน่งของผู้ที่มีสุขภาพจิตดี บุคคลที่มองตนเองในตำแหน่งชีวิตลักษณะนี้จะรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ยอมรับและเข้าใจในตนเอง ในขณะเดียวกันก็รู้สึกว่าผู้อื่นก็มีคุณค่ายอมรับและให้เกียรติบุคคลอื่นในฐานะมนุษย์คนหนึ่งที่มีความจริงใจในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น เมื่อบุคคลที่มีตำแหน่งชีวิตแบบนี้เผชิญกับปัญหาเขาก็จะกล้าเผชิญกับปัญหา แก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยกระบวนการ

คิดที่ดี และใช้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่อย่างเต็มที่ บุคคลที่จะรู้สึกว่าคุณอยู่ในตำแหน่งนี้ได้ต้องพัฒนาความรู้สึกไว้วางใจบุคคลอื่นมาตั้งแต่เด็ก

2.2 ฉันดี แต่คุณด้อย (I'm OK – You're not OK) ตำแหน่งนี้เป็นตำแหน่งชีวิตที่บุคคลรู้สึกว่าตนเองดีกว่าผู้อื่น คุณถูกเหยียดหยามผู้อื่นว่าด้อยกว่าตนเอง คิดว่าผู้อื่นไม่มีความสามารถไม่ไว้วางใจผู้อื่นเมื่อเผชิญกับปัญหาที่มักกล่าวโทษผู้อื่นว่าทำให้ตนเองบกพร่อง เป็นตำแหน่งของคนที่ไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยึดมั่นอยู่กับความคิดเห็นของตนเองว่าดีที่สุด

2.3 ฉันด้อย แต่คุณดี (I'm not OK – You're OK) ตำแหน่งชีวิตแบบนี้เป็นตำแหน่งชีวิตของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองด้อยกว่าผู้อื่น บุคคลอื่นเก่งและโชคดีกว่าตนไปทุกๆ ด้านพฤติกรรมของบุคคลที่รู้สึกว่า "I'm not OK – You're OK" จะเก็บความรู้สึกไว้ไม่กล้าแสดงออกถึงความรู้สึกที่แท้จริง ขลาดกลัวที่จะยืนยันถึงสิทธิที่ตนมีอยู่อย่างชอบธรรม ไม่กล้าปฏิเสธผู้อื่น มักจะรู้สึกเกรงใจ ขอบลงโทษตนเอง มีลักษณะเป็นคนอมทุกข์เศร้าหมอง ชอบแยกตัวอยู่ตามลำพัง เมื่อเผชิญกับปัญหาที่มักใช้วิธีหลีกเลี่ยงปัญหา ไม่คิดหาวิธีแก้ปัญหาที่ตนเองเผชิญอยู่ ไม่กล้าเสี่ยงที่จะคิดทำอะไรใหม่ๆ บุคคลที่มองตัวเองอยู่ในตำแหน่งชีวิตแบบนี้ มักพัฒนาความรู้สึกว่าตนเองไม่มีค่า (feeling unworthy) มาตั้งแต่เด็ก

2.4 ฉันด้อย แต่คุณดี (I'm not OK – You're not OK) ตำแหน่งชีวิตแบบนี้เป็นตำแหน่งชีวิตของบุคคลที่รู้สึกชีวิตไม่มีคุณค่า หดห่อลึกลับตายอยากในชีวิต ใช้ชีวิตไปเรื่อยๆ หดหู่เศร้าหมอง ไม่มีเป้าหมายชีวิต ไม่มีความหวัง และรู้สึกว่าชีวิตของคนอื่นก็ไม่มีคุณค่า ไม่มีความหมายเช่นเดียวกัน รู้สึกว่าโลกนี้โหดร้ายทารุณไม่น่าอยู่ ถ้าหากความรู้สึกนี้รุนแรงมากขึ้นก็อาจจะทำร้ายตนเองและผู้อื่นได้โดยไม่รู้สึกผิด เพราะไม่คิดว่าชีวิตมีความหวังและความหมายอะไรอีกต่อไป

จากหลักการดังกล่าว สอดคล้องกับที่ ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2549 : 99) กล่าวถึงการพิจารณาตนเองในลักษณะ ดังนี้

1. ด้อยกว่า (Inferior) เป็นผู้ที่มีความคิดว่าตนเองต่ำต้อยสู้คนอื่นไม่ได้ ทำให้ขาดความมั่นใจในตนเอง ตีคุณค่าของตนเองต่ำกว่าผู้อื่น

2. ดีกว่า (Superior) เป็นผู้ที่มีความคิดว่าตนเองดีกว่าหรือเหนือกว่าผู้อื่น ทำให้ความมั่นใจในตนเองสูงเกินไป ตีคุณค่าของตนเองสูงกว่าผู้อื่น

3. เท่าเทียมกัน (Equal) เป็นผู้ที่มีความคิดว่าตนเองเสมอกับผู้อื่น มีความรู้สึกสบายใจที่จะแสดงออก มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ทำให้เกิดปัญญาแตกฉานยิ่งขึ้น

ดังนั้นหากผู้บริหารคนใดมีการรับรู้เกี่ยวกับผู้อื่นและตนเองในเชิงบวก ตำแหน่งของชีวิตจึงเป็นไปในรูปแบบที่ 1 คือ ฉันดี คุณก็ดี (I'm OK, You're OK) และมีลักษณะเท่าเทียมกัน (Equal) จะมีคุณลักษณะดังนี้

1. เป็นบุคคลที่มีความเข้าใจและยอมรับคุณค่าของตนเองและผู้อื่น ไม่ดูถูกตนเองและผู้อื่น กล้าที่จะเผชิญกับปัญหา คิดแก้ปัญหาจากความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ ยอมรับให้เกียรติ เอาใจใส่ทางบวกต่อผู้อื่นสามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันด้วยความจริงใจ

2. มีความสามารถในการดำเนินชีวิต สามารถแก้ปัญหาให้กับตนเองมีความมุ่งหมายในชีวิต รับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง ใช้ความสามารถของตนให้เป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเอง และสังคมส่วนรวม

ผู้บริหารที่มีการรับรู้ตนเองและผู้อื่นในเชิงบวก จะมีความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

ลักษณะของผู้ที่เห็นคุณค่าของตนเองในระดับสูงและระดับต่ำ

การที่ผู้บริหารเห็นคุณค่าของตนเองว่าอยู่ในระดับใดนั้นอาจแสดงออกมาให้ผู้อื่นสังเกตเห็นได้โดยภาษาพูดและภาษาท่าทาง และโดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวก็ได้ ดังที่ชยาพร ลิ้มประเสริฐ (อ้างถึงใน กุญชรี คำชาย. 2542 : 76 – 77) กล่าวถึงลักษณะของบุคคลที่เห็นคุณค่าของตนเองในระดับสูง และระดับต่ำ ดังนี้

ลักษณะของบุคคลที่มองเห็นคุณค่าตนเองในระดับสูง

1. เชื้อมั่น และยอมรับตนเองเห็นว่าตนเองมีความสำคัญ
2. กล้าแสดงความคิดของตนแม้จะรู้ว่าผู้อื่นไม่เห็นด้วย เนื่องจากเชื่อว่าความคิดของตนเองถูกต้อง
3. ไม่กลัวการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ซึ่งต่างไปจากเดิม
4. มีความเชื่อมั่นในการรับรู้ ตัดสิน และความเชื่อของตนในการแก้ปัญหา
5. พูดและแสดงความคิดเห็นเมื่ออยู่ในกลุ่ม
6. มีความเพียรพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคและเผชิญกับปัญหาที่ซับซ้อน
7. กระตือรือร้นที่จะมุ่งไปยังจุดมุ่งหมายที่วางไว้ แต่ขณะเดียวกันก็ยอมรับความล้มเหลวของตนเองได้
8. กล้าแสดงออกและยืดหยุ่นในการใช้ชีวิต

ลักษณะของบุคคลที่มองเห็นคุณค่าตนเองในระดับต่ำ

1. ไม่เห็นความสำคัญของตนเอง คิดว่าตนไม่สามารถทำให้ใครชอบพอได้
2. ไม่คิดว่าตนเองจะทำอะไรตามที่ต้องการจริงๆ ได้หรือสามารถทำอะไรได้ดีแม้ว่าจะพยายามแล้ว
3. ยึดติดกับสิ่งที่คุ้นเคยและให้ความปลอดภัย เนื่องจากไม่เชื่อว่าตนเองจะควบคุมวิถีชีวิตของตัวเองได้
4. ไม่กล้าแสดงตน และไม่กล้าแสดงความสามารถผู้อื่น
5. หวั่นไหวต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่น
6. ไม่ยอมรับความล้มเหลวของตน
7. มีอารมณ์ตึงเครียดและวิตกกังวลสูง

การเห็นคุณค่าแห่งตนของผู้บริหาร เป็นการประเมินตัวตนของบุคคล โดยมีแรงจูงใจในการรักษาระดับความมีคุณค่าแห่งตนและพยายามแสดงออกถึงการเห็นคุณค่าแห่งตนเมื่อถูกคุกคาม ทั้งยังอ้างทฤษฎีการจัดการกับความหวาดกลัว (terror management theory) เปรียบการเห็นคุณค่าแห่งตนเสมือนเกราะป้องกันภัยบุคคลจากความวิตกกังวลถึงเงื่อนไขของมนุษย์ที่ต่างต้องดิ้นรนเพื่อมีชีวิตรอด แต่ก็ไม่สามารถหลีกเลี่ยงหนีจากความตายได้ บุคคลจึงต่างก็ต้องการการยอมรับตนเองในทางบวก (positive self regard) (Pyszczynski, Greenberg, Solomon และ Admt : 435) ดังนั้นผู้บริหารที่เห็นคุณค่าของตนเองในระดับสูงจะเป็นบุคคลที่มีภาวะผู้นำ เป็นบุคคลที่มีสุขภาพจิตดี ดังที่ จำลอง ดิษยวณิช และพริ้มเพรา ดิษยวณิช (2545 : 40) กล่าวว่าบุคคลที่มีสุขภาพจิตดีต้องมีคุณสมบัติประกอบด้วย

1. ความรู้สึกในคุณค่าแห่งตน (Self – wort) หรือความภูมิใจแห่งตน (Self –Esteem)
2. ความรู้สึกมั่นคงทางจิตใจ
3. ความสามารถที่จะยอมรับความรัก และให้ความรักแก่ผู้อื่นได้
4. ความพอใจในการตอบสนองความต้องการทางร่างกาย
5. ความสามารถในการทำตนให้เป็นประโยชน์และมีความสุข
6. ความปราศจากความตึงเครียด และความไวต่อสิ่งเร้าทั้งภายนอกและภายในตามสมควร
7. ความยืดหยุ่นในบุคลิกภาพ

8. ความสามารถที่จะมีอำนาจเหนือสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม
9. ความอยากรู้อยากเห็น
10. การมองโลกตามความเป็นจริง
11. ความตระหนักในศักยภาพแห่งตน (Self – actualization) รวมทั้งความสำเร็จสูงสุดตามที่ตนปรารถนา

การตระหนักในคุณค่าแห่งตนของผู้บริหาร

การตระหนักในคุณค่าแห่งตนของผู้บริหารเป็นพฤติกรรมหนึ่งของความสำเร็จของการบริหารงานผู้บริหารต้องสร้างความเชื่อมั่นในตนเองว่าสามารถบริหารจัดการงานให้สำเร็จทั้งนี้ความเชื่อมั่นในตนเองของผู้บริหารจะเป็นแรงจูงใจภายในให้มีกำลังใจ มีความมานะพยายาม ต่อสู้ฝ่าฟันปัญหาอุปสรรคในทางตรงกันข้ามหากผู้บริหารคนใดที่ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ก็จะทำให้ขาดกำลังใจในการทำงาน ไม่มีพลังที่จะต่อสู้กับอุปสรรคนั้นๆ ทำให้งานผิดพลาดล้มเหลว

ผู้บริหารมีความจำเป็นต้องเรียนรู้ในคุณค่าแห่งตนเพื่อที่จะปฏิบัติตัวให้มีคุณค่าในการทำงาน วิธีการที่ผู้บริหารจะทำให้ตัวให้มีคุณค่า ได้แก่

1. รู้เป้าหมายขององค์การ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มองการณ์ไกล สามารถทำความหวังให้เป็นจริง เพื่อการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ

2. รู้แนวทางและวิธีการทำงานในความรับผิดชอบเป็นอย่างดี สามารถเผชิญกับความสลับซับซ้อน สามารถทำงานและแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้รับผิดชอบที่จะนำพาองค์การให้ดีขึ้นกว่าเดิม

3. ยกย่องชมเชยผู้ร่วมงาน ให้ความสนใจกับบุคคลในองค์การ ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น สนับสนุนอำนวยความสะดวกให้งานสำเร็จ มีการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้สำเร็จร่วมกัน ให้ผู้ร่วมงานได้ตระหนักถึงคุณค่าและเป้าหมาย สร้างแรงผลักดันในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

4. สร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นในตัวของผู้บริหาร เป็นคนที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม มีความเชื่อมั่น ไว้วางใจผู้อื่น ไม่ใช้อำนาจเผด็จการ ทั้งนี้พฤติกรรมผู้นำจะเป็นการแสดงออกถึงความมีมนุษยสัมพันธ์ ทำให้ผู้ร่วมงานมีความศรัทธาเชื่อถือ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้นำและผู้ตาม

5. สร้างการยอมรับศรัทธาจากผู้อื่น ด้วยการเป็นคนเปิดเผย สุขุม มีความเป็นตัวของตัวเอง กล้าตัดสินใจ กล้าเสี่ยง สามารถสื่อความหมาย โน้มนำจิตใจชักจูงให้ผู้ร่วมงานมีความคิดเห็นที่คล้อยตามเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น

มนุษย์ทุกคนมีคุณค่าอยู่ในตัวเอง หากผู้บริหารสามารถเห็นคุณค่าของตัวเองได้จะเป็นการดียิ่งนั่นคือ ผู้บริหารจะมีความรู้สึกที่ดีต่อตัวเอง รู้ว่าตัวเองมีความสามารถ มีศักยภาพ มีคุณค่า มีความรู้สึกภาคภูมิใจในเอกลักษณ์ของตัวเอง ส่งผลให้ผู้บริหารคนนั้นมีความมั่นใจที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ

สรุปผลการวิจัย

การพัฒนาตนเป็นเรื่องจำเป็นโดยเฉพาะการพัฒนาความมีคุณค่าแห่งตนของผู้บริหารที่เป็นการรับรู้ตนเองในเชิงบวก มีความมั่นใจในตนเองยอมรับในความสามารถและเห็นคุณค่าของตน ส่วนใหญ่แล้วผู้บริหารในกลุ่มนี้มักจะประสบความสำเร็จในทุกๆ ด้านของชีวิตไม่ว่าจะเป็นด้านหน้าที่การงาน และการอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมส่วนผู้บริหารที่รับรู้ตนเองในทางลบมักจะเป็นบุคคลที่รู้สึกว่าคุณค่าตนเองไม่มีความสามารถ ขาดความมั่นใจในตนเอง ขาดความกระตือรือร้น มองตนเองไม่มีคุณค่า ส่วนใหญ่แล้วผู้บริหารในกลุ่มนี้มักจะล้มเหลวในการดำเนินชีวิต

ดังนั้น หากผู้บริหารได้มีโอกาสพัฒนาความมีคุณค่าแห่งตนจะทำให้เป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตดี ซึ่งหมายถึงบุคคลที่สามารถปรับตัวเข้ากับคนอื่น ๆ หรือสิ่งแวดล้อมได้ดี (Adjust person) มีความสามารถในการสร้างสรรค์ (Productive person) มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ รู้จักใช้ความสามารถของตนทำประโยชน์ให้แก่องค์การอย่างเต็มที่ และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีชีวิตชีวาด้วยความสนุกสนานเร้า (Zest for life) มีการดำรงชีวิตให้อยู่ในสภาพที่เป็นสุข

เอกสารอ้างอิง

- บุญศรี คำชาย. จิตวิทยาแนะแนวเด็กวัยรุ่น. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา, 2542.
- จำลอง ดิษยวณิช และพริ้มเพรา ดิษยวณิช. ความเครียด ความวิตกกังวล และสุขภาพ. เชียงใหม่ : เชียงใหม่โรงพิมพ์แสศิลป์, 2545.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. มนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สหธรรมิก, 2549.
- ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมศัพท์จิตวิทยา อักษร M-Z. กรุงเทพมหานคร : ราชบัณฑิตยสถาน, 2550. เรียม ศรีทอง.
- พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ : เจริญเทพ เอ็ดดูเคชั่น, 2542.
- วิโรจน์ สารรัตน์. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : อักษราพิพัฒน์, 2545.
- ศรีเรือน แก้วกังวาลและคณะ. จิตวิทยาทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ธรรมศาสตร์, 2547.
- สถิต วงศ์สวรรค์. การพัฒนาศักยภาพ. กรุงเทพฯ : อักษรพิทยา, 2544.
- สุรัสวดี ราชกุลชัย. การวางแผนและการควบคุมทางการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ธนาเพรส แอนด์กราฟฟิก, 2546.
- Pyszczynski, T., Greenberg, J., Solomon, S., Admt, J., & Schimel, A. Why do people need Self- esteem? A theoretical and empirical review (electronic version). Psychological Bulletin. 130 : 435- 468 : 2004.

