

ISSN 1686-0632



วารสารบัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปี 58 ฉบับที่ 12 เดือน กรกฎาคม - กันยายน 2558

Volume 12 No.58 July - September 2015

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วารสารราย 3 เดือน

วารสารบัณฑิตศึกษา

SAKON NAKHON GRADUATE STUDIES JOURNAL

ปีที่ 12 ฉบับที่ 58 กรกฎาคม - กันยายน 2558

Volume 12 No.58 July - September 2015

ISSN 1686-0632



**บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



วารสารราย 3 เดือน

วารสารบัณฑิตศึกษา

SAKON NAKHON GRADUATE STUDIES JOURNAL

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วารสารบัณฑิตศึกษา เป็นวารสารผ่านที่เกณฑ์การพิจารณาเข้าสู่ระบบฐานข้อมูล TCI

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่บทความวิชาการและงานวิจัยในสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ของคณาจารย์และนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เป็นวารสารราย 3 เดือน ที่จัดพิมพ์เผยแพร่โดยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ออกปีละ 4 เล่ม

ในการพิจารณาบทความ กองบรรณาธิการจะตรวจสอบเป็นขั้นแรกแล้วจัดให้มีการภายนอกร่วมกลั่นกรอง (peer review) ตามเกณฑ์และแบบฟอร์มที่กำหนด ในลักษณะเป็น blind review คือปกปิดรายชื่อผู้วิจัยและผู้เกี่ยวข้อง สำหรับรายชื่อกรรมการภายนอกประจำวารสารฉบับนี้ ประกอบด้วย

- รศ.ดร.ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร
- รศ.ดร.จ่านง วงษ์ชาชม
- รศ.อนันต์ ปานศุกวัชร
- ผศ.ดร.สำราญ กำจัดภัย
- ผศ.ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์
- ผศ.ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล
- ผศ.ดร.พจมาน ชำนาญกิจ
- ผศ.ดร.กาญจนา วงษ์สวัสดิ์
- ดร.อมรรัตน์ พันธุ์งาม

ที่ปรึกษา

- อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
- รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและพัฒนา
- ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย

กองบรรณาธิการ

ศ.ดร.เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์

ราชการบ้านญาติ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ศ.สุธรรม อารีกุล

ราชการบ้านญาติ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ศ.ดร.ศุภมาศ พนิชศักดิ์พัฒนา

คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รศ.ดร.ศุภชัย ลิงห้อยบุศย์

คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

รศ.ดร.ศุภกร ภูเกิด

คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

รศ.ดร.สุจินต์ ลิมาภิรักษ์

คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ดร.วัชรพงษ์ อินทรวงศ์

คณะศิลปศาสตร์และวิทยาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผศ.ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์

ผศ.ดร.วิลาวัณย์ คำหาญ

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

- อาจารย์ญาตาวิ ไชยมาตย์
- นางสาววรรณภา เอกพันธ์

กำหนดออก ราย 3 เดือน ปีละ 4 ฉบับ

- ปีที่ 12 ฉบับที่ 56 ม.ค.-มี.ค. 58 ออกเดือน พ.ค. 58
- ปีที่ 12 ฉบับที่ 57 เม.ย.-มิ.ย. 58 ออกเดือน ส.ค. 58
- ปีที่ 12 ฉบับที่ 58 ก.ค.-ก.ย. 58 ออกเดือน พ.ย. 58
- ปีที่ 12 ฉบับที่ 59 ต.ค.-ธ.ค. 58 ออกเดือน ก.พ. 59

ออกแบบปก

นายอนุสิทธิ์ นนตระอุตร

พิมพ์ที่

เอส.พี.เซอร์วิส โทร. 042-711896

บทบรรณาธิการ

วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ปีที่ 12 ฉบับที่ 58 ประจำเดือน กรกฎาคม - กันยายน 2558 นี้ ได้รวบรวมบทความทางวิชาการและงานวิจัย จากนักการศึกษา นักบริหาร นักวิจัย และบทความวิทยานิพนธ์ของมหาบัณฑิตและดุษฎีบัณฑิต เพื่อเผยแพร่ในวงการศึกษาและวงการวิชาการเพื่อแสดงศักยภาพทางวิชาการของนักการศึกษาและนักบริหารระดับท้องถิ่นออกสู่สังคมการศึกษาของไทย โดยเฉพาะการเผยแพร่ไปยังมหาวิทยาลัยทั่วประเทศ

สาระที่น่าสนใจในฉบับประกอบด้วย ผู้บริหารกับการพัฒนาตนด้วยการรู้จักตนเองและตระหนักในควมมีคุณค่าแห่งตน, เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย, ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง ที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ, ความต้องการการออกกำลังกายของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลนครนครปฐม, การพัฒนาคู่มือจัดกิจกรรมเรียนรู้โดยใช้การสอนแบบ SSCS ร่วมกับอริยสัจ 4 เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบ ทักษะการคิดแก้ปัญหาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1, การพัฒนาความเข้าใจในการอ่านภาษาอังกฤษ ทักษะการคิดวิเคราะห์ และความพึงพอใจต่อการเรียน โดยใช้รูปแบบการเรียนแบบร่วมมือ เทคนิค CIRC ร่วมกับผังกราฟิก ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2, การพัฒนาทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความพึงพอใจต่อการเรียนโดยวิธีสอนแบบโครงการร่วมกับการจัดการเรียนรู้แบบ 4 MAT ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4, การพัฒนายุทธศาสตร์การจัดการการเรียนรู้คณิตศาสตร์โดยบูรณาการทฤษฎีการสร้างความรู้และทฤษฎีการเรียนรู้ของบรูเนอร์เพื่อเสริมสร้างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความคิดสร้างสรรค์ทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนระดับประถมศึกษาปีที่ 6, การพัฒนายุทธศาสตร์การจัดการการเรียนรู้ สาระสังคมศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม ที่ใช้สมองเป็นฐานโดยบูรณาการเรียนรู้ตามแนวพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น, ผลการเรียนแบบร่วมมือแบบแบ่งกลุ่มผลสัมฤทธิ์เสริมด้วยกลวิธีเมตาคอกนิชันที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2, ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 เรื่อง ยีนและโครโมโซม ที่เรียนโดยใช้บทเรียนสำเร็จรูป และแบบสืบเสาะหาความรู้, การศึกษาความรู้ความเข้าใจของประชาชนต่อสื่ออัลติมีเดีย เรื่อง ภาวะโลกร้อน, การประเมินหลักสูตรสถานศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 โรงเรียนเทศบาลหนองญาติอำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด, ผลการใช้วิธีสอนแบบแก้ปัญหาที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะการแก้ปัญหา เรื่องหลักคำสอนในคริสตจรรยาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนอรุณประดิษฐ จังหวัดเพชรบุรี, ผลการใช้วิธีการทางประวัติศาสตร์ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และทักษะการคิดวิเคราะห์ เรื่อง พัฒนาการอาณาจักรสุโขทัย สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนเมืองศรีเทพ จังหวัดเพชรบูรณ์, การเปรียบเทียบความคิดสร้างสรรค์และความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นอนุบาลปีที่ 2 ระหว่างการจัดประสบการณ์บูรณาการตามแนวคิดไฮสโคปและโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อย, การพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนชุมชนกุงเก่าราษฎร์ประสิทธิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2, การวิจัยและพัฒนาการจัดการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นเป็นฐาน สำหรับสถานศึกษาในชุมชนรอบหนองหาร จังหวัดสกลนคร เป็นต้น

กองบรรณาธิการขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือส่งบทความและงานวิจัยมาร่วมเผยแพร่หวังเป็นอย่างยิ่งว่าวารสารบัณฑิตศึกษา ประจำปีที่ 12 ฉบับที่ 58 นี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานวิชาการและวิชาชีพในสาขาวิชาต่างๆ ทั้งในส่วนของผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้ที่เป็นใจเป็นอย่างดี

สารบัญ

หน้า

- ผู้บริหารกับการพัฒนาคนด้วยการรู้จักตนเองและตระหนักในควมมีคุณค่าแห่งตน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิตยา เรืองแป้น..... 1
- เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย..... 13
- ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง ที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
สุปัญญา สุนทรนนท์..... 25
- ความต้องการการออกกำลังกายของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลนครนครปฐม
อำนวยการ สละอิ่งทอง..... 37
- การพัฒนาคู่มือจัดกิจกรรมเรียนรู้โดยใช้การสอนแบบ SSCS ร่วมกับอริยสัจ 4 เพื่อเสริมสร้าง
ความรับผิดชอบ ทักษะการคิดแก้ปัญหาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน กลุ่มสาระการเรียนรู้
คณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1
เกศสรินทร์ ใจศิริ..... 45
- การพัฒนาความเข้าใจในการอ่านภาษาอังกฤษ ทักษะการคิดวิเคราะห์ และความพึงพอใจต่อ
การเรียน โดยใช้รูปแบบการเรียนแบบร่วมมือ เทคนิค CIRC ร่วมกับผังกราฟิก ของนักเรียนชั้น
มัธยมศึกษาปีที่ 2
พิชญภา อินธิแสง..... 55
- การพัฒนาทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความพึงพอใจต่อ
การเรียนโดยวิธีสอนแบบโครงการร่วมกับการจัดการเรียนรู้แบบ 4 MAT ของนักเรียน
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4
นภาพันท์ ศรีชัย..... 67
- การพัฒนายุทธศาสตร์การจัดการการเรียนรู้คณิตศาสตร์โดยบูรณาการทฤษฎีการสร้างความรู้และ
ทฤษฎีการเรียนรู้ของบรูเนอร์เพื่อเสริมสร้างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความคิดสร้างสรรค์
ทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนระดับประถมศึกษาปีที่ 6
รสริน อปะแห้ง..... 79

- การพัฒนายุทธศาสตร์การจัดการการเรียนรู้ สาระสังคมศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม ที่ใช้สมอง เป็นฐานโดยบูรณาการเรียนรู้ตามแนวพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดอย่าง มีวิจารณญาณของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น
จำเนียร โพสพวง..... 93
- ผลการเรียนรู้แบบร่วมมือแบบแบ่งกลุ่มผลสัมฤทธิ์เสริมด้วยกลวิธีเมตาคอกนิชันที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนและความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 2
พรชนก บุญจันทร์..... 111
- ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 เรื่อง ยีนและโครโมโซม ที่เรียนโดยใช้ บทเรียนสำเร็จรูป และแบบสืบเสาะหาความรู้
นิชา สีมรมทอง..... 119
- การศึกษาความรู้ความเข้าใจของประชาชนต่อสื่อมัลติมีเดีย เรื่อง ภาวะโลกร้อน
ปรัชญกุล ตูลาชม..... 127
- การประเมินหลักสูตรสถานศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 โรงเรียนเทศบาลหนองหญ้าแม่อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด
จุฬาลักษณ์ นุปภาวาส..... 137
- ผลการใช้วิธีสอนแบบแก้ปัญหาที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะการแก้ปัญหา เรื่องหลักคำสอนในคริสต์จริยธรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนอรุณประดิษฐ จังหวัดเพชรบุรี
จณากาญจน์ มั่งทิม..... 147
- ผลการใช้วิธีการทางประวัติศาสตร์ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และทักษะการคิดวิเคราะห์ เรื่อง พัฒนาการอาณาจักรสุโขทัย สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนเมืองศรีเทพ จังหวัดเพชรบูรณ์
วนารัตน์ ราชอาจ..... 155
- การเปรียบเทียบความคิดสร้างสรรค์และความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นอนุบาล ปีที่ 2 ระหว่างการจัดประสบการณ์บูรณาการตามแนวคิดไฮสโคปและโครงการบ้าน นักวิทยาศาสตร์น้อย
ชณิกานต์ ศรีกำพล..... 163

- การพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนชุมชนกุงเก่าราษฎร์ประสิทธิ์ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2
สุกัญญา วีระจันทร์..... 175
 - การวิจัยและพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นเป็นฐาน
สำหรับสถานศึกษาในชุมชนรอบหนองหาร จังหวัดสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร บุญใช้ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูมิพงศ์ จอมหงษ์พัฒน์..... 185
- แนวปฏิบัติในการเตรียมต้นฉบับบทความเพื่อลงตีพิมพ์ในวารสารบัณฑิตศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร..... 195

ผู้บริหารกับการพัฒนาตนด้วยการรู้จักตนเองและตระหนัก ในความมีคุณค่าแห่งตน



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิตยา เรืองบ้าน*

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของบทความนี้คือ 1) เพื่อศึกษาการพัฒนาตนด้วยการรู้จักตนเองและตระหนักในความมีคุณค่าแห่งตนของผู้บริหาร และ 2) เสนอแนวทางในการพัฒนาตนของผู้บริหารด้วยการรู้จักตนเองและตระหนักในความมีคุณค่าแห่งตน 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) และงานจะดีบรรลุเป้าหมายได้ก็จะต้องไปด้วยคนดีมีฝีมือ นั่นคือ ทุกองค์การจำเป็นต้องมีผู้บริหารที่นำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ ทั้งนี้การบริหารหรือการจัดการท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในยุคสังคมความรู้และสังคมข่าวสารดำเนินอยู่ด้วยความระมัดระวังและต้องใช้ความพยายามทุกด้านเพื่อปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสภาพการณ์และพลิกจากวิกฤตเป็นโอกาส พร้อมพินฉ่าให้องค์การนั้นดำเนินได้อย่างต่อเนื่องบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งการบริหารหรือการจัดการมาจากธรรมชาติของมนุษย์ที่เป็นสัตว์สังคมซึ่งจะต้องอยู่รวมกันเป็นกลุ่มโดยมีผู้นำกลุ่มและมีแนวทางหรือวิธีการควบคุมดูแลกันภายในกลุ่มเพื่อให้เกิดความสุขและความสงบเรียบร้อย (สุรัสวดี ราชกุลช. 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 ความสามารถทำงานร่วมกัน กับคนทุกเพศ ทุกวัย ทุกระดับการศึกษาได้ ผู้บริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีจะช่วยให้ปัญหาใหญ่เป็นปัญหาเล็กได้ มนุษยสัมพันธ์จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารเพื่อให้ความเป็นผู้บริหารมีความสมบูรณ์แบบมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้การบริหารงานของผู้บริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีจะเป็นการบริหารในลักษณะของการกระตุ้นให้บุคคลในองค์การได้สร้างสรรค์และพัฒนาการทำงานร่วมกันเป็นทีม (Team Work) โดยเชื่อว่าการทำงานเป็นทีมนี้จะในรูปแบบที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลและจะช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการบริหารงาน 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 ประโยชน์ที่สำคัญในการเข้าใจตนเองจะช่วยให้รู้จักปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้มากยิ่งขึ้นนำไปสู่การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีได้ การรู้จักตนเองและการเข้าใจตนเองจึงเป็นเรื่องของมนุษยสัมพันธ์ที่ผู้บริหารไม่ควรละเลยเพราะโดยธรรมชาติของมนุษย์จะมีความโน้มเอียงที่จะเข้าข้างตนเองและปกป้องตนเองอยู่เสมอ เช่น ถ้าหากมีใครมาดุด่า ก็จะไม่ยอมรับและรู้สึกไม่พอใจ แต่ในทางตรงกันข้ามหากมีใครยกย่องชมเชย ก็จะมีใจดีพอใจ ปลื้มใจ การลำเอียงเข้าข้างตนเองนี้จึงเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาตนเองไปในทางที่ถูกต้อง

การรู้จักและเข้าใจตนเอง

การสำรวจเพื่อการรู้จักเข้าใจเกี่ยวกับตนเองของผู้บริหาร ได้แก่ การศึกษาทำความเข้าใจเรื่องต่อไปนี้

1. อัตมโนทัศน์ หรือ การรับรู้ตนเอง (Self – concept)

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

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

ควรได้รับการจัดประสบการณ์ที่มุ่งจะเสริมสร้างให้มีความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัย มีความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความสามารถที่จะช่วยเหลือตนเองและสังคมส่วนรวมได้ นั่นคือ ผู้บริหารควรที่จะสร้างอัตมโนทัศน์ทางบวกให้แก่ตนเองเพื่อการมีพฤติกรรมที่ดีพึงประสงค์

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

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

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

3. ตัวตนตามอุดมคติ (Ideal Self) ตัวตนที่ตนเองอยากจะเป็น อยากจะมี แต่ก็ไม่มีไม่เป็นตามที่คาดหวังไว้ เป็นความรู้สึกที่ตรงข้ามกับความเป็นจริงที่เป็นอยู่ขณะนี้

ตัวตนทั้ง 3 ลักษณะนี้ถ้าตรงกันค่อนข้างมาก ผู้บริหารคนนั้นก็จะมีบุคลิกภาพมั่นคง แต่ถ้ามีความแตกต่างและขัดแย้งกันสูงก็จะมีควมสับสนและอ่อนแอด้านบุคลิกภาพ

การรับรู้ตนที่คาดเคลื่อนไม่ตรงกับตัวตนที่เป็นจริงจะทำให้ผู้บริหารขาดโอกาสในการพัฒนาตน หรือการพัฒนาตนผิดพลาดไม่ตรงเป้าหมายในทิศทางที่ควรจะเป็น เป็นการบั่นทอนความเจริญก้าวหน้าในการดำเนินชีวิตของตนเองในทุกๆ ทาง

สิ่งสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนในเรื่องอัตมโนทัศน์หรือการรับรู้ตนเอง คือ การที่ต้องตระหนักในตัวตนที่เป็นจริง และตัวตนที่อยากจะเป็น หากผู้บริหารคนใดมีการรับรู้ที่เกิดความแตกต่างอย่างมากระหว่างตัวตนที่เป็นจริง และตัวตนที่อยากจะเป็นแล้ว จะส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตและการปรับตัวของผู้บริหารผู้นั้นเป็นอย่างมาก

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

การสำรวจเพื่อการรู้จักเข้าใจตนเอง

การปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ด้วยดีนั้น ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการพัฒนา 3 ด้าน ได้แก่ พัฒนาการ พัฒนาคน และ พัฒนางาน ในส่วนของการพัฒนาตน (Self development) นั้นสามารถกล่าวได้ว่า บุคคลมีสัญชาตญาณเอาชีวิตให้รอด มีความทะยานอยาก ที่จะเจริญก้าวหน้าให้สูงยิ่งขึ้นไป เมื่อความต้องการระดับต้นๆ ของผู้บริหารได้รับการตอบสนองก็มักจะมีความต้องการระดับสูงยิ่งขึ้นไปอีกเสมอไม่มีที่สิ้นสุด ผู้บริหารที่มีลักษณะเช่นนี้ก็กล่าวมาว่าจะมีความก้าวหน้าในชีวิต

การทำงาน ตรงกันข้ามกับผู้บริหารที่เกียจคร้าน หลีกเลี่ยงหลบหนีการเรียนรู้ จะเป็นผู้ที่ไม่ได้รับการพัฒนา สุดท้ายก็จะไม่เจริญก้าวหน้าทั้งในชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน

ผู้บริหารควรต้องมีการสำรวจตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง จำเป็นต้องมีความตระหนักรู้อารมณ์ตนเองเป็นอย่างดี ควบคุมอารมณ์ตนเองได้ เข้มแข็ง สุขุม รอบคอบเสมอ รู้ดีว่าความรู้สึก และอารมณ์ของตนเอง จะส่งผลกระทบต่อตนเอง และต่อบุคคลที่ร่วมทำงานด้วย (ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ฯลฯ) สามารถเข้าใจค่านิยมที่ตนเองใช้เป็นแนวทางในการดำรงชีวิต และแนวทางในการปฏิบัติงาน สามารถใช้สัญชาตญาณ (Instinct) เพื่อการแสดงออก หรือการปฏิบัติที่เหมาะสม โดยมองเห็นภาพรวมของสถานการณ์ ที่ยุ่งยากซับซ้อนได้ดี สามารถวาดภาพ เดาเหตุการณ์ล่วงหน้าได้ เช่น หากตนเอง อารมณ์ไม่ดี และระเบิดอารมณ์ร้าย หรืออารมณ์ร้อนแรงนั้นๆ ออกมา แล้วจะเกิดผลเสียหายหลายประการตามมาเป็นที่คาดเดาล่วงหน้าได้เลย เมื่อตระหนักรู้ คาดเดาได้ และไม่ยอมให้สิ่งร้ายๆ เหตุการณ์ร้ายๆ เกิดขึ้นอันเป็นผลมาจากการกระทำของตนก็ต้องประพฤติตนเป็นคนที่ยังธรรมตรงไปตรงมา และจริงใจ มีเหตุผล กล้าพูดถึงอารมณ์ของตนเองอย่างเปิดเผย แสดงค่านิยมเกี่ยวกับแนวทางแห่งการดำรงชีวิต และการปฏิบัติงานของตนให้เด่นชัด รู้จักรักษาสีทิวทัศน์ของตนเองและถ่ายทอดขึ้นมา เป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นรู้จักรักษาสีทิวทัศน์ และหน้าที่ของคนนั้นๆ ด้วย

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

1. ความต้องการ (Need)

มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ และมนุษย์ทุกคนมีความต้องการที่แตกต่างกันเล็กน้อยไม่เท่ากันขึ้นอยู่กับสภาพของชีวิต ซึ่ง Abraham Maslow ได้กล่าวว่า ความต้องการด้านต่างๆ ของมนุษย์จะเรียงลำดับความสำคัญจากความต้องการพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของชีวิต ไปจนถึงความต้องการทางสังคม กล่าวคือ ความต้องการความรัก และความเป็นเจ้าของ ความต้องการการยอมรับนับถือจากกลุ่มว่าตนมีคุณค่า และการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น โดยความต้องการของมนุษย์จะมีความต้องการในระดับสูงๆ ก็ต่อเมื่อความต้องการขั้นต้นได้รับการตอบสนองแล้ว แต่ทั้งนี้มิได้หมายความว่า ความต้องการขั้นสูงจะเกิดต่อเมื่อความต้องการขั้นต้นเกิดขึ้นแล้ว แม้ว่าความต้องการขั้นต้นยังไม่ได้รับการตอบสนองครบถ้วนแล้วก็ตาม 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 เพราะการที่บุคคลมีกำลังใจไม่ท้อแท้ยังยอมเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ได้ เพราะฉะนั้นบุคคลที่มีความมั่นใจ มีกำลังใจ จึงมีพฤติกรรมที่จะเป็นผู้นำและพฤติกรรมนี้ก็สามารถเปลี่ยนแปลงได้เช่นกัน

3. เป้าหมายของบุคคล (Intention)

เป้าหมายหรือความคาดหวังหรือจุดประสงค์ของบุคคลแต่ละคนนั้นไม่เหมือนกันขึ้นอยู่กับความคาดหวังของแต่ละบุคคล บางคนตั้งเป้าหมายไว้แล้วสามารถทำเป้าหมายนั้นได้ เรียกว่าสำเร็จตามเป้าหมาย แต่บางคนไม่สามารถทำตามเป้าหมาย เรียกว่าไม่สำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้นเมื่อตั้งเป้าหมายหรือคาดหวัง หรือกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ก็ต้องพยายามทำให้สำเร็จโดยไม่ท้อแท้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมและผลักดันให้บุคคลประสบความสำเร็จได้ในที่สุด

การที่ผู้บริหารจะรู้จักตนเองให้มากพอที่จะทราบถึงส่วนดี และส่วนด้อยของตัวเองได้ชัดเจนจะต้องพิจารณาตนเองอย่างละเอียดถี่ถ้วน โดยการวิเคราะห์ตนเอง และการรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น สติต วงศ์สวรรค์ (2544 : 204 - 205) กล่าวถึงการสำรวจตนเอง ดังนี้

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

2. การรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น เป็นการแสดงถึงความมีใจกว้างที่จะยอมรับความจริงเพราะเป็นการสะท้อนให้เห็นตัวเอง ตัวเองอยู่ใกล้ตัวเองมากเกินไปก็มองไม่เห็น จมูกอยู่ใกล้ตามากก็มองไม่เห็นจมูกของตัวเอง ยืนอยู่บนโลกมองไม่เห็นว่ามีโลกมีลักษณะกลม ฉะนั้นจึงต้องอาศัยเสียงสะท้อนจากคนอื่น คนที่กล้าวิจารณ์อย่างตรงไปตรงมา และวิจารณ์ด้วยความปรารถนาดี ได้แก่ พ่อ แม่ ญาติผู้ใหญ่ ครู อาจารย์ และเพื่อนสนิท สามี ภรรยา แต่จะเป็นใครก็ตามถ้าตำหนิติเตียน วิจารณ์ไปในทางไม่ดี ธรรมชาติของคนปกติทั่วไปย่อมไม่พอใจ โกรธ ไม่อยากฟัง ข้อสำคัญอยู่ที่น้ำใจและเจตคติ ถ้าถือว่าตัวเองดีพร้อมแล้วมองว่าคนอื่นวิจารณ์ด้วยเจตนาร้าย ก็ไม่มีโอกาสจะสำรวจตนเองโดยอาศัยข้อมูลจากคนอื่นได้ไปทางตรงข้ามหากใครนำคำวิจารณ์ไปพิจารณาก็จะได้ประโยชน์อย่างมาก การพิจารณาคำวิจารณ์ของผู้อื่นต้องทำให้เป็นกลาง เพราะคำวิจารณ์ที่ได้รับฟังนั้นเป็นข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ตนเอง แล้วก็พิจารณาว่าคำวิจารณ์นั้นถูกหรือไม่ หากถูกก็วิเคราะห์ต่อไปว่า ควรจะหาทางปรับปรุงตนเองอย่างไร หากไม่ถูกก็ควรจะต้องมีเหตุผลรองรับว่าไม่ถูกเพราะอะไร อย่างสรุปอย่างหาเหตุผลเข้าข้างตนเอง

ดังนั้น การที่ผู้บริหารจะรู้จักตนเองได้ต้องวิเคราะห์ตนเองด้วยใจเป็นธรรม ทำใจเป็นกลาง ในขณะเดียวกันก็ต้องฟังความคิดเห็นของผู้อื่นที่มีต่อตนด้วย อย่างน้อยที่สุดควรศึกษาให้รู้จักตนเองใน 3 ลักษณะต่อไปนี้ (สติต วงศ์สวรรค์. 2544 : 202 - 203)

1. อุปนิสัยของตน ถ้าใช้เวลาวิเคราะห์ตนเองอย่างถี่ถ้วน ก็พอจะทราบได้ว่าตนมีอุปนิสัยอย่างไร โดยสังเกตดูว่าเวลาทำอะไร ตนทำอย่างไรเป็นประจำโดยไม่ต้องคิด ถ้าเป็นอุปนิสัยที่เห็นว่าดีก็ควรไว้ รักษาไว้ให้คงอยู่ตลอดไป แต่ถ้าเห็นว่าเป็นอุปนิสัยไม่ดีก็ปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น ถึงแม้จะรู้สึกว่าการแก้ไขได้ยาก ต้องใช้เวลานาน ก็ไม่เกินกำลังความสามารถสำหรับคนที่มีความตั้งใจ และมีความตั้งใจจริง

2. ลักษณะส่วนรวมของตน การพิจารณาลักษณะส่วนรวมของบุคคล ย่อมต้องอาศัยการรับฟังความคิดเห็นจากคนอื่นเป็นอันมาก โดยมากคนเรามักจะลำเอียงว่าตนมีลักษณะดีมากกว่าไม่ดี เวลาพิจารณาตนเองมักจะอคติเข้าข้างตนเอง คำตำหนิตัวเอง คำวิจารณ์อย่างตรงไปตรงมาจากผู้ปรารถนาดี แม้จะมีความจริงใจ ก็ไม่ยากได้ยินได้ฟัง แต่แท้จริงแล้วถ้าให้ความเป็นธรรม อดทนฟังแล้วนำมาคิดไตร่ตรองให้รอบคอบ ย่อมจะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงบุคลิกภาพของตนได้ดีมาก

ลักษณะประจำตัวของบุคคลมีหลายส่วน อุปนิสัยเป็นลักษณะทางจิตใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล และลักษณะทางกาย รูปร่าง หน้าตา การแต่งกาย กิริยาวาจา อิริยาบถ ความรู้ ความสามารถ ฯลฯ เหล่านี้ล้วนมีความสำคัญที่จะต้องศึกษาพิจารณาให้ละเอียด บางอย่างพิจารณาได้ด้วยตนเอง แต่การรับฟังความคิดเห็นจากบุคคลอื่น มักจะมีผลมากกว่า

3. บทบาทของตน แต่ละบุคคลย่อมมีฐานะ บทบาทในสังคม ถ้าแสดงบทบาทสอดคล้องถูกต้องตามครรลองของสังคมก็จะมีปัญหาในทางบุคลิกภาพ 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 เป็นความมั่นคงของจิตใจที่มีผลให้รู้สึกว่าคุณค่าในหลายๆ สถานการณ์ เป็นบุคคลที่สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข โดยไม่จำเป็นต้องยึดติดกับความคิด ความรู้สึก หรือการกระทำของคนอื่นที่มีต่อตนเอง ไม่ต้องให้คนอื่นมีอิทธิพลต่อวิถีชีวิตของตน

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

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

ผู้บริหารที่เห็นคุณค่าของตนเองยังมีลักษณะที่เกี่ยวกับการรับรู้ตนเองและรับรู้ผู้อื่นในเชิงบวก ดังนี้

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

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

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

คิดที่ดี และใช้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่อย่างเต็มที่ บุคคลที่จะรู้สึกว่าคุณอยู่ในตำแหน่งนี้ได้ต้องพัฒนาความรู้สึกไว้วางใจบุคคลอื่นมาตั้งแต่เด็ก

2.2 ฉันทดี แต่คุณด้อย (I'm OK – You're not OK) ตำแหน่งนี้เป็นตำแหน่งชีวิตที่บุคคลรู้สึกว่าตนเองดีกว่าผู้อื่น ถูกเหยียดหยามผู้อื่นว่าด้อยกว่าตนเอง คิดว่าผู้อื่นไม่มีความสามารถไม่ไว้วางใจผู้อื่นเมื่อเผชิญกับปัญหาก็มักกล่าวโทษผู้อื่นว่าทำให้ตนเองบกพร่อง เป็นตำแหน่งของคนที่ไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยึดมั่นอยู่กับความคิดเห็นของตนเองว่าดีที่สุด

2.3 ฉันทด้อย 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 เมื่อเผชิญกับปัญหาก็มักใช้วิธีหลีกเลี่ยงปัญหา ไม่คิดหาวิธีแก้ปัญหาที่ตนเองเผชิญอยู่ ไม่กล้าเสี่ยงที่จะคิดทำอะไรใหม่ๆ บุคคลที่มองตัวเองอยู่ในตำแหน่งชีวิตแบบนี้ มักพัฒนาความรู้สึกว่าตนเองไม่มีค่า (feeling unworthy) มาตั้งแต่เด็ก

2.4 ฉันทด้อย แต่คุณดี (I'm not OK – You're not OK) ตำแหน่งชีวิตแบบนี้เป็นตำแหน่งชีวิตของบุคคลที่รู้สึกชีวิตไม่มีคุณค่า หมดอาลัยตายอยากในชีวิต ใช้ชีวิตไปเรื่อยๆ หดหูเศร้าหมอง ไม่มีเป้าหมายชีวิต ไม่มีความหวัง และรู้สึกว่าชีวิตของคนอื่นก็ไม่มีคุณค่า ไม่มีความหมายเช่นเดียวกัน รู้สึกว่าโลกนี้โหดร้ายทารุณไม่น่าอยู่ ถ้าหากความรู้สึกนี้รุนแรงมากขึ้นก็อาจจะทำร้ายตนเองและผู้อื่นได้โดยไม่รู้ตัว เพราะไม่คิดว่าชีวิตมีความหวังและความหมายอะไรอีกต่อไป

จากหลักการดังกล่าว สอดคล้องกับที่ ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2549 : 99) กล่าวถึงการพิจารณาตนเองในลักษณะ ดังนี้

1. ด้อยกว่า (Inferior) เป็นผู้ที่มีความคิดว่าตนเองต่ำด้อยสู้คนอื่นไม่ได้ ทำให้ขาดความมั่นใจในตนเอง ตีคุณค่าของตนเองต่ำกว่าผู้อื่น
2. ดีกว่า (Superior) เป็นผู้ที่มีความคิดว่าตนเองดีกว่าหรือเหนือกว่าผู้อื่น ทำให้ความมั่นใจในตนเองสูงเกินไป ตีคุณค่าของตนเองสูงกว่าผู้อื่น
3. เท่าเทียมกัน (Equal) เป็นผู้ที่มีความคิดว่าตนเองเสมอกับผู้อื่น มีความรู้สึกสบายใจที่จะแสดงออก มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ทำให้เกิดปัญหาแตกฉานยิ่งขึ้น

ดังนั้นหากผู้บริหารคนใดมีการรับรู้เกี่ยวกับผู้อื่นและตนเองในเชิงบวก ตำแหน่งของชีวิตจึงเป็นไปในรูปแบบที่ 1 คือ ฉันทดี 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 ลีประเสริฐ (อ้างถึงใน กุญชรี คำชาย, 2542 : 76 - 77) กล่าวถึงลักษณะของบุคคลที่เห็นคุณค่าของตนเองในระดับสูง และระดับต่ำ ดังนี้

ลักษณะของบุคคลที่มองเห็นคุณค่าตนเองในระดับสูง

1. เชื้อมั่น และยอมรับตนเองเห็นว่าตนเองมีความสำคัญ
2. กล้าแสดงความคิดของตนแม้จะรู้ว่าผู้อื่นไม่เห็นด้วย เนื่องจากเชื่อว่าความคิดของตนเองถูกต้อง
3. ไม่กล้าการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ซึ่งต่างไปจากเดิม
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 และไม่กล้าแสดงความคิดเห็น
5. หวั่นไหวต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่น
6. ไม่ยอมรับความล้มเหลวของตน
7. มีอารมณ์ตึงเครียดและวิตกกังวลสูง

การเห็นคุณค่าแห่งตนของผู้บริหาร เป็นการประเมินตัวตนของบุคคล โดยมีแรงจูงใจในการรักษาระดับความมีคุณค่าแห่งตนและพยายามแสดงออกถึงการเห็นคุณค่าแห่งตนเมื่อถูกคุกคาม ทั้งยังอ้างทฤษฎีการจัดการกับความหวาดกลัว (terror management theory) เปรียบการเห็นคุณค่าแห่งตนเสมือนเกราะป้องกันภัยบุคคลจากความวิตกกังวลถึงเสี้ยวของมนุษย์ที่ต่างต้องดิ้นรนเพื่อมีชีวิตรอด แต่ก็ไม่สามารถหลีกเลี่ยงจากความตายได้ บุคคลจึงต่างก็ต้องการการยอมรับตนเองในทางบวก (positive self regard) (Pyszczynski, Greenberg, Solomon และ Admt : 435) ดังนั้นผู้บริหารที่เห็นคุณค่าของตนเองในระดับสูงจะเป็นบุคคลที่มีภาวะผู้นำ เป็นบุคคลที่มีสุขภาพจิตดี ดังที่ จ้าลอง ดิชยวณิช และพริ้มเพรา ดิชยวณิช (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 มีความพยายาม ต่อสู้ฝ่าฟันปัญหาอุปสรรคในทางตรงกันข้ามหากผู้บริหารคนใดที่ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ก็จะขาดกำลังใจในการทำงาน ไม่มีพลังที่จะต่อสู้กับอุปสรรคนั้นๆ ทำให้งานผิดพลาดล้มเหลว

ผู้บริหารมีความจำเป็นต้องเรียนรู้ในคุณค่าแห่งตนเพื่อที่จะปฏิบัติตัวให้มีคุณค่าในการทำงาน วิธีการที่ผู้บริหารจะทำตัวให้มีคุณค่า ได้แก่

1. รู้เป้าหมายขององค์กร มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มองการณ์ไกล สามารถทำความเข้าใจให้เป็นจริง เพื่อการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ
 2. รู้แนวทางและวิธีการทำงานในความรับผิดชอบเป็นอย่างดี สามารถเผชิญกับความสลับซับซ้อน สามารถทำงานและแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้รับผิดชอบที่จะนำพาองค์กรให้ดีขึ้นกว่าเดิม
 3. ยกย่องชมเชยผู้ร่วมงาน ให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์กร ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น สนับสนุนอำนวยความสะดวกให้งานสำเร็จ มีการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้สำเร็จร่วมกัน ให้ผู้ร่วมงานได้ตระหนักถึงคุณค่าและเป้าหมาย สร้างแรงผลักดันในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
 4. สร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นในตัวของผู้บริหาร เป็นคนที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม มีความเชื่อมั่น ไว้วางใจผู้อื่น ไม่ใช้อำนาจเผด็จการ ทั้งนี้พฤติกรรมผู้นำจะเป็นการแสดงออกถึงความมีมนุษยสัมพันธ์ ทำให้ผู้ร่วมงานมีความศรัทธาเชื่อถือ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้นำและผู้ตาม
 5. สร้างการยอมรับศรัทธาจากผู้อื่น ด้วยการเป็นคนเปิดเผย สุขุม มีความเป็นตัวของตัวเอง กล้าตัดสินใจ กล้าเสี่ยง สามารถสื่อความหมาย โน้มนำจิตใจชักจูงให้ผู้ร่วมงานมีความคิดเห็นที่คล้อยตามเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น
- มนุษย์ทุกคนมีคุณค่าอยู่ในตัวเอง หากผู้บริหารสามารถเห็นคุณค่าของตัวเองได้จะเป็นการดียิ่งนั้นคือ ผู้บริหารจะมีความรู้สึกที่ดีต่อตัวเอง รู้ว่าตัวเองมีความสามารถ มีศักยภาพ มีคุณค่า มีความรู้สึกภาคภูมิใจในเอกลักษณ์ของตนเอง ส่งผลให้ผู้บริหารคนนั้นมีความมั่นใจที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ

สรุปผลการวิจัย

การพัฒนาตนเองเป็นเรื่องจำเป็นโดยเฉพาะการพัฒนาความมีคุณค่าแห่งตนของผู้บริหารที่เป็นการรับรู้ตนเองในเชิงบวก มีความมั่นใจในตนเองยอมรับในความสามารถและเห็นคุณค่าของตน ส่วนใหญ่แล้วผู้บริหารในกลุ่มนี้มักจะประสบความสำเร็จในทุกๆ ด้านของชีวิตไม่ว่าจะเป็นด้านหน้าที่การงาน และการอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมส่วนผู้บริหารที่มีการรับรู้ตนเองในทางลบมักจะเป็นบุคคลที่รู้สึกว่าคุณค่าตนเองไม่มีความสามารถ ขาดความมั่นใจในตนเอง ขาดความกระตือรือร้นมองตนเองไม่มีคุณค่า ส่วนใหญ่แล้วผู้บริหารในกลุ่มนี้มักจะล้มเหลวในการดำเนินชีวิต

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

เอกสารอ้างอิง

- บุญศรี คำชาย. จิตวิทยาแนะแนวเด็กวัยรุ่น. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา, 2542.
- จำลอง ดิษยวณิช และพรพิมลเพรา ดิษยวณิช. ความเครียด ความวิตกกังวล และสุขภาพ. เชียงใหม่ : เชียงใหม่โรงพิมพ์แสติลป์, 2545.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. มนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สหธรรมิก, 2549.
- ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมศัพท์จิตวิทยา อักษร M-Z. กรุงเทพมหานคร : ราชบัณฑิตยสถาน, 2550. เรียม ศรีทอง.
- พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ : เซิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น, 2542.
- วิโรจน์ สารรัตน์. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : อักษรภาพพัฒนา, 2545.
- ศรีเรือน แก้วกังวาลและคณะ. จิตวิทยาทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ธรรมศาสตร์, 2547.
- สถิต วงศ์สวรรค์. การพัฒนาบุคลิกภาพ. กรุงเทพฯ : อักษรพัฒนา, 2544.
- สุรัสวดี ราชกุลชัย. การวางแผนและการควบคุมทางการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ธนาเพรส แอนด์กราฟฟิค, 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.

