

การจัดการตนเอง: ทักษะในการพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืน กรณีการ *แสนสุภา*¹ และ *นเรศ กันธะวงค์*²

Received: 14 May 2021 / Revised: 29 May 2021 / Accepted: 4 June 2021

บทคัดย่อ

การจัดการตนเอง เป็นทักษะที่สำคัญในการพัฒนาตนเองในหลากหลายสถานการณ์และการจัดการตนเองมีความสัมพันธ์กับการประสบผลสำเร็จในชีวิต การเสริมสร้างทักษะการจัดการตนเองด้วยหลักการทางจิตวิทยาจะทำให้บุคคลได้สำรวจและเข้าใจในตนเองอย่างแท้จริง สามารถกำกับอารมณ์ พฤติกรรม และความรู้สึกนึกคิดของตนเองให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น ทำให้บุคคลดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข เห็นคุณค่าในตนเองและสามารถจัดการกับอารมณ์และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ได้ บทความนี้ได้นำเสนอการนำเอาหลักการทางจิตวิทยามาประยุกต์ใช้เพื่อให้บุคคลเกิดทักษะการจัดการตนเอง โดยเริ่มด้วยการประเมินตนเอง การตั้งเป้าหมาย การกำกับตนเอง และการประมาทตนเอง ภายใต้ความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่ในตัวของแต่ละบุคคล อันเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืนต่อไป

คำสำคัญ: การจัดการตนเอง จิตวิทยา การพัฒนาตนเอง

¹อาจารย์ ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² อาจารย์ สาขาวิชาศึกษาทั่วไป คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

E-mail: Kannikar.s@rumail.ru.ac.th

Self-management: The Skill of Sustainable Self-development

Kannika Sansupa^{1} and Naret Kuntawong²*

Abstract

Self-management is an essential skill for self-development in various situations, and self-management is associated with success in life. The development of self-management skills through psychological principles for individuals to explore and understand themselves truly to be able to direct one's emotions, behaviors, thoughts to achieve the set goals effectively. In addition, each individual able to deal with the problems that arise, be able to life, enhance self-esteem, and be able to deal with unwanted emotions and behaviors. This article presents an application of psychological principles to develop self-management skills, starting with self-assessment, setting goals, self-monitoring and self-evaluation within the capacity and potential of each person, which is one of the ways for sustainable self-development.

Keywords: Self-management, Psychology, Self-development

^{1*} Lecturer Division of Psychology, Faculty of Education Ramkhamhaeng University

² Lecturer Department of General Education, Faculty of Liberal Arts Rajamangala University of Technology Phra Nakhon

E-mail: Kannikar.s@rumail.ru.ac.th

บทนำ

การจัดการตนเอง (Self-management) เป็นทักษะในการกำกับพฤติกรรม ความรู้สึกนึกคิดของตนเองให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีคุณภาพ (O'Keefe & Berger, 1999) และเป็นทักษะสำคัญในการจัดการกับปัญหา การตัดสินใจ ในสถานการณ์ต่าง ๆ ของชีวิต รวมทั้งการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงาน อย่างเหมาะสม สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างยั่งยืน นอกจากนี้การจัดการตนเองยังช่วยปรับปรุงให้เกิดกระบวนการทำงานที่มีความยืดหยุ่น ถึงแม้ จะไม่สามารถปรับเปลี่ยนให้เห็นผลในทันทีทันใด แต่เมื่อเวลาผ่านไปจะเห็น ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างค่อนข้างถาวร (Paulauskas & Paulauskas, 2008) บุคคลที่มีทักษะการจัดการตนเองจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จ (Gerhardt; Rode & Peterson, 2007) ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของเจอฮาร์ด (Gerhardt, 2010) ที่พบว่าผู้ที่เพิ่มพูนทักษะการจัดการตนเองจะทำให้เกิดการเรียนรู้ในการบริหารจัดการเวลาและสภาพแวดล้อม ตั้งเป้าหมาย และการกำกับตนเอง ทำให้เกิดกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น รวมถึง การประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ การเรียน และเรื่องส่วนตัว ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตในระยะยาวต่อไป

แนวคิดสำคัญในการเสริมสร้างให้บุคคลมีทักษะการจัดการตนเอง ที่มีประสิทธิภาพและสามารถนำไปประยุกต์ใช้เมื่อประสบกับปัญหาอุปสรรค ในชีวิตประจำวันได้ ต้องอาศัยความรู้และความเข้าใจในกระบวนการคิดและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม บทความนี้จึงมุ่งเน้นให้ผู้อ่านได้เข้าใจถึงการจัดการตนเองโดยใช้หลักการเชิงจิตวิทยา ตลอดจนสามารถนำแนวทางในการจัดการตนเองไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ หรือแม้บุคคลประสบกับสถานการณ์ ที่นำมาซึ่งความทุกข์ ความรู้สึกไม่สบายใจ ความสับสนและไม่สามารถจัดการ ปัญหาต่าง ๆ ได้ ให้ข้ามผ่านกระบวนการยอมรับ เข้าใจมองมุมใหม่และจัดการ อารมณ์ทางลบให้กลับกลายเป็นความสุขภายใต้ขอบเขตความสามารถและส่งเสริม การนำจุดเด่นหรือจุดแข็งของแต่ละบุคคลมาใช้ในการพัฒนาตนเอง อันจะนำมา ซึ่งการเปลี่ยนแปลงตนเองอย่างยั่งยืนต่อไป

แนวคิดการจัดการตนเอง (Self-management)

แนวคิดการจัดการตนเอง (Self - management) พัฒนามาจากทฤษฎีการ เรียนรู้ทางปัญญาสังคม (Social cognitive theory) ของแบนดูรา (1986) ที่เชื่อว่า

บุคคลจะกระทำสิ่งใด ๆ เริ่มจากกระบวนการคิดของตนเอง การสังเกตตนเอง กระบวนการตัดสินใจ และการแสดงปฏิกิริยาตอบสนอง ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมตนเองให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทในการดำเนินชีวิตของตนเอง ต่อมาได้มีนักวิชาการเชิงจิตวิทยาหลายท่านเสนอแนวคิดในการจัดการตนเองไว้อย่าง หลากหลาย และสรุปประเด็นการจัดการตนเอง (Self-management) ได้ว่าเป็น ทักษะในการกำกับความคิด ความรู้สึก และการกระทำ ให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ ตั้งไว้ เป็นการเพิ่มหรือรักษาพฤติกรรมที่พึงประสงค์ให้คงอยู่และขจัดพฤติกรรมที่ ไม่พึงประสงค์ให้หมดไป และจะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จทั้งในชีวิตส่วนตัว การเรียน และการทำงาน (Yates, 1986) ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ทางสังคมและเป็น กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลที่มีขั้นตอนและสามารถเกิดขึ้นได้ อย่างยั่งยืน โดยมีความเชื่อพื้นฐานมาจากการมีส่วนร่วมของบุคคล เน้นที่ความ รับผิดชอบของบุคคลที่มีต่อพฤติกรรมของตนเอง แก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่ตนเอง เผชิญอยู่ เรียนรู้ทักษะใหม่และการจัดสิ่งแวดล้อมของตนเอง (Kanfer, 1988) เช่นเดียวกันกับ Lorig and Holman (1993) ที่กล่าวว่า การจัดการตนเอง เป็นการ ที่บุคคลเลือกในการปรับมุมมองและทักษะที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อแก้ปัญหา และปฏิบัติพฤติกรรมใหม่รวมถึงรักษาความมั่นคงทางอารมณ์ของตนเองให้อยู่ใน สภาวะที่เหมาะสม

บุคคลที่มีทักษะการจัดการตนเองที่ดีและมีประสิทธิภาพ จะมีลักษณะ

- 1) พัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเอง
- 2) สามารถบริหารจัดการเวลาของตนเองอย่าง มีประสิทธิภาพ
- 3) มีความมั่นคงทางอารมณ์
- 4) สามารถปรับปรุงแรงจูงใจและ ลักษณะนิสัยของตนเอง
- 5) มีความสามารถในการสื่อสารและมีสัมพันธภาพที่ดีกับ บุคคลอื่น
- 6) มีความรู้สึกหรือเจตคติเชิงบวก มีความเป็นอิสระ และมีความสุข มากขึ้น (Berger, 2000)

องค์ประกอบในการจัดการตนเอง

การศึกษาถึงวิวัฒนาการของทฤษฎีที่กล่าวถึงการจัดการตนเองพบว่ามี การนำเสนอเกี่ยวกับหลักการจัดการตนเองมาใช้ในการพัฒนาดตนเองมานานกว่า 50 ปี แรกเริ่มของการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการตนเอง (Self-management) โดยมี Creer เป็นผู้เริ่มสังเคราะห์คำว่า การจัดการตนเอง เมื่อกลาง ค.ศ. 1970 โดยให้ความหมายว่า การจัดการตนเอง เป็นขั้นตอนซึ่งบุคคลมีการเปลี่ยนแปลง

มุมมองเกี่ยวกับพฤติกรรมของตนเอง เป็นกระบวนการที่ครอบคลุมการตั้งเป้าหมาย (Goal selection) การเก็บรวบรวมข้อมูล (Information collection) การประมวลและประเมินข้อมูล (Information processing and evaluation) การตัดสินใจ (Decision making) การลงมือปฏิบัติ (Action) และการสะท้อนตนเอง (Self-reaction) (Creer, 2000) ต่อมา Kanfer (1988) ซึ่งเป็นผู้ริเริ่มทฤษฎี Self-management model และมีการนำมาประยุกต์ใช้อย่างหลากหลาย Kanfer ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการจัดการตนเองว่ามี 3 ด้าน ได้แก่ การกำกับตนเอง (Self-monitoring) การประเมินตนเอง (Self-evaluation) และการเสริมแรงตนเอง (Self-reinforcement) ต่อมา Berger (2000) ได้ทำการศึกษาและเสนอว่าการจัดการตนเอง มีองค์ประกอบพื้นฐาน 5 องค์ประกอบ คือ การบริหารเวลา การควบคุมอารมณ์ การตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตน และการมีแรงจูงใจในตนเอง สำหรับในประเทศไทยมีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงองค์ประกอบของการจัดการตนเอง เช่น สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต (2556) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการจัดการตนเองมี 4 ด้าน คือ การตระหนักในตน (Self-awareness) การรับรู้ความสามารถของตน (Self-efficacy) การกำกับตนเอง (Self-monitoring) และการปรับพฤติกรรม (Behavior modification) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของอดุล นาคะโร (2551) ที่ได้ศึกษาถึงความสามารถในการจัดการตนเองของนักเรียนในการเรียนหรือการทำกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในโรงเรียนและสังคมภายนอกว่าประกอบด้วย การรู้จักตนเอง การบริหารเวลา การจัดการอารมณ์ตนเองและการมีวินัยในตนเอง และการศึกษาถึงการเสริมสร้างความสามารถในการจัดการตนเอง สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ของบุญเชิญ หมุ่มมาก (2559) ได้สรุปว่าการจัดการตนเองประกอบด้วย การรู้จักตนเอง (Self-awareness) การเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-esteem) และการควบคุมอารมณ์พฤติกรรมของตนเอง (Coping with emotion) จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบของการจัดการตนเองของนักวิชาการหลายท่านนั้นเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ได้แก่ การส่งเสริมให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลง โดยการประเมินตนเองหรือการทำความเข้าใจในตนเอง เพื่อให้ตระหนักหรือรับรู้ว่าคุณเองนั้น มีความสามารถในการจัดการปัญหาหากน้อยเพียงใด ตลอดจนการตั้งเป้าหมาย ติดตามและประเมินตนเอง เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคคลจัดการกับอารมณ์ความคิดและพฤติกรรมของตนเองได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

กระบวนการเสริมสร้างทักษะการจัดการตนเอง

การจัดการตนเองนั้นเกี่ยวข้องกับการควบคุมพฤติกรรมของตนเองให้แสดงออกในทิศทางที่เหมาะสมและยับยั้งตนเองไม่ให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ดังนั้น งานวิจัยส่วนใหญ่จึงมักศึกษาเรื่องการจัดการตนเองในกลุ่มบุคคลที่มีปัญหาพฤติกรรม เช่น ด้านการเรียน มักนำมาใช้กับนักเรียนที่มีผลการเรียนตกต่ำ การแนะแนว และการจัดการเวลา ด้านการทำงาน มักนำไปใช้เพื่อการส่งเสริมให้บุคคลจัดการตนเองให้สมดุลระหว่างงานกับเวลา หรือการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน หรือปัญหาด้านสุขภาพ เช่น บุคคลที่มีปัญหาสุขภาพ โดยเฉพาะกลุ่มผู้สูงอายุหรือผู้ที่ป่วยด้วยโรคเรื้อรังต่าง ๆ ให้มีการจัดการตนเองในการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมมากขึ้น นักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงกระบวนการที่จะช่วยเสริมสร้างการจัดการตนเองให้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ ยกตัวอย่าง เช่น แคนเฟอร์ และกาลิค บายส์ (Kanfer & Gaelick-Buys 1991) ได้เสนอแนวคิดการจัดการตนเองที่เน้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอนที่สำคัญ ได้แก่ 1) การตั้งเป้าหมาย (Goal setting) 2) การกำกับตนเอง (Self-monitoring) 3) การประเมินตนเอง (Self-evaluation) และ 4) การให้แรงเสริมตนเอง (Self-reinforcement) ส่วน Ceer (2000) ได้เสนอแนวคิดการจัดการตนเองประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การตั้งเป้าหมาย (Goal setting) 2) การรวบรวมและประมวลข้อมูล (Information collection) 3) การประมวลและการประเมินผล (Information processing and evaluation) 4) การตัดสินใจ (Decision making) 5) การลงมือปฏิบัติ (Action) และ 6) การสะท้อนการปฏิบัติ (Self-reaction) ซึ่งสอดคล้องกับ Gerhardt (2010) ที่ได้สรุปขั้นตอนของการจัดการตนเองไว้ 4 ขั้นตอน ได้แก่ การประเมินตนเอง (Self-assessment) การตั้งเป้าหมาย (Goal setting) การกำกับตนเอง (Self-monitoring) และการประเมินตนเอง (Self-evaluation) โดยในแต่ละขั้นตอนมีกระบวนการดังนี้

1) **การประเมินตนเอง (Self-assessment)** เป็นการที่บุคคลทบทวนทำความเข้าใจเกี่ยวกับตนเองเพื่อการค้นพบปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างตนเองกับเป้าหมายที่ต้องการบรรลุ

2) **การตั้งเป้าหมาย (Goal setting)** เป็นทักษะในการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนภายใต้การประเมินความเป็นไปได้ สู่การปฏิบัติตามขอบเขตและความสามารถในตนเอง

3) การกำกับตนเอง (Self-monitoring) เป็นการที่บุคคลตรวจสอบและควบคุมตนเองได้อย่างรอบด้านทั้งด้านปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเวลาและสภาพแวดล้อมที่เป็นส่วนสำคัญในการนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย รวมไปถึงการสำรวจปัญหาอุปสรรคที่ขัดขวางต่อการมุ่งสู่ความสำเร็จ

4.) การประเมินตนเอง (Self-evaluation) เป็นขั้นตอนภายหลังจากที่บุคคลจัดการตนเองในด้านต่าง ๆ แล้ว ซึ่งเป็นการประเมินตนเองว่าเป็นไปตามที่ตั้งเป้าหมายไว้หรือไม่การประเมินตนเองอาจเกิดขึ้นเป็นระยะและมีการปรับเปลี่ยนวิธีการที่เหมาะสมกับสถานการณ์ได้

จากการศึกษาถึงขั้นตอนของการจัดการตนเอง สรุปได้ว่า บุคคลจะประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องมีขั้นตอนของการจัดการตนเองที่ชัดเจนและต้องมีการประเมินผลของการกระทำเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

การประยุกต์แนวคิดการจัดการตนเองสู่การปฏิบัติ

การนำแนวคิดการจัดการตนเองสู่การประยุกต์ใช้เพื่อเกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพต้องทำความเข้าใจถึงขั้นตอนและแนวทางการจัดการตนเองอย่างชัดเจน ลักษณะของการจัดการตนเองมีจุดเริ่มต้นจากวงจรของการพัฒนาตนเองผ่านกระบวนการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล กล่าวคือ หากมีการจัดการตนเองตามเป้าหมายที่วางไว้แล้ว ผลของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมยังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ บุคคลจะเข้าสู่วงจรการจัดการตนเองอีกครั้งในรูปแบบใหม่ที่ถูกพัฒนาขึ้นจากจุดด้อยของการจัดการตนเองครั้งก่อนหน้าให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ในการนี้ผู้เขียนได้ทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์เกี่ยวกับองค์ประกอบและขั้นตอนที่สำคัญในการเสริมสร้างการจัดการตนเองและได้นำองค์ความรู้ที่ได้ศึกษาไปใช้ในการสร้างรูปแบบกิจกรรมในการจัดการตนเอง โดยมีกระบวนการดังนี้

1. การประเมินตนเอง (Self-assessment) เป็นการกำหนดให้บุคคลสำรวจสิ่งที่เกิดขึ้นระหว่างตนเองกับเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ การประเมินตนเองจึงเป็นสิ่งสำคัญในการเรียนรู้ของบุคคลที่เกิดจากการตั้งเป้าหมายและการประเมินเป้าหมายตามความเป็นจริงตลอดจนสอดคล้องกับความสามารถของตนเองว่ามีสิ่งใดที่ทำให้ไม่บรรลุเป้าหมายนั้น ซึ่งอาจจะเกิดจากปัจจัยส่วนบุคคลหรือปัจจัยทางด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จ การประเมินตนเองที่สอดคล้องกับ

สภาพความเป็นจริงได้ดีจะนำไปสู่การวางเป้าหมายพฤติกรรมใหม่ที่น่าไปสู่ความสำเร็จ โดยการสำรวจตนเองในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จ ทั้งทางด้านความคิด อารมณ์ ความรู้สึก การกระทำ รวมไปถึงการรู้จักจุดเด่น จุดด้อย และรู้ขอบเขตความสามารถของตนเอง การประเมินตนเองจึงเป็นกระบวนการหนึ่งที่เป็นการทำความรู้จักและเข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้ นำไปสู่แนวทางการวางเป้าหมายใหม่ที่ชัดเจนขึ้นตามไปด้วย

ผู้เขียนได้วิเคราะห์แนวคิดการประเมินตนเองและนำมาประยุกต์เป็นรูปแบบกิจกรรมที่นำไปสู่การทำความรู้จักตนเองได้ เช่น กิจกรรม “My Personal Self-Assessment” มุ่งเน้นส่งเสริมบุคคลให้ใช้เวลาสำรวจเรียนรู้เกี่ยวกับตนเองอย่างใคร่ครวญ (Contemplation) สู่การเข้าใจตนเองตามความเป็นจริง กระตุ้นให้บุคคลพิจารณาถึงจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาของตนเอง ตลอดจนสามารถระบุปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมหรือขัดขวางต่อการมุ่งสู่ความสำเร็จ พร้อมทั้งให้บุคคลได้พิจารณาแนวทางในการจัดการแก้ไขปัจจัยที่เป็นปัญหาอุปสรรคบนพื้นฐานความสามารถของตนเอง

2. การตั้งเป้าหมาย (Goal setting) เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องมาจากการประเมินตนเอง เมื่อบุคคลได้พิจารณาทบทวนถึงปัจจัยที่เป็นสาเหตุให้ความคาดหวังไม่สอดคล้องกับผลที่เกิดขึ้น ต่อจากนั้นจะเป็นขั้นตอนของการวางเป้าหมายใหม่ อย่างรอบคอบ และสอดคล้องกับขีดความสามารถของแต่ละบุคคล การตั้งเป้าหมายเป็นการสร้างแรงจูงใจที่น่าไปสู่ความสำเร็จ ทั้งนี้การตั้งเป้าหมายขึ้นอยู่กับจุดหมายที่กำหนดนั้นว่า มีลักษณะอย่างไร มีความเฉพาะเจาะจง และวัดผลได้เพียงใด นอกจากนี้ ความมีพันธะผูกพันกับจุดหมาย (Goal commitment) เพื่อให้บุคคลแน่วแน่กับจุดหมายที่ตนวางไว้และเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

เป้าหมายที่ตั้งขึ้นมาใหม่จึงควรมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ 1) เฉพาะเจาะจง (Specific) กำหนดเป้าหมายนั้นให้มีความชัดเจนอย่างมีทิศทาง 2) วัดผลได้ (Measurable) เป้าหมายที่กำหนดขึ้นมาต้องมียุทธวิธีวัดผลที่เป็นรูปธรรมสามารถวัดเป็นเชิงปริมาณได้ 3) แนวปฏิบัติชัดเจน (Achievable) มีการกิจอะไรบางอย่าง และสามารถบอกได้ว่าต้องทำอะไรเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมาย 4) ความเป็นไปได้ (Realistic) เป้าหมายนั้นต้องมีความสมเหตุสมผล บนพื้นฐานความเป็นจริง ไม่ไกลเกินเอื้อม

‘ไม่เพื่อฝัน มีแนวโน้มที่สามารถสำเร็จได้ 5) กรอบเวลาชัดเจน (Time-bound) มีการกำหนดกรอบระยะเวลาในการมุ่งสู่เป้าหมายหรือความสำเร็จที่ชัดเจน ซึ่งจะทำได้สามารถประเมินได้ว่าเราเข้าใกล้เป้าหมายมากน้อยเพียงใด

จากการศึกษาแนวคิดการตั้งเป้าหมาย พบว่าบ่อยครั้งที่บุคคลไม่ประสบความสำเร็จมักมาจากการตั้งเป้าหมายที่ไม่สอดคล้องกับขอบเขตความสามารถของตนเอง หรือเกิดจากการเลือกวิธีการจัดการปัญหาแนวทางเดิม และการยึดติดกับความคิดของตนเอง ดังนั้นการตั้งเป้าหมายใหม่อาจเริ่มจากการให้บุคคลใช้เทคนิคการมองมุมใหม่ที่หลากหลาย เพื่อออกจากความคิดเดิมและวิธีการเดิม ๆ ที่ไม่บรรลุผลตามความต้องการ จากนั้นพิจารณาแต่ละเป้าหมายว่าสิ่งใดบ้างที่เป็นไปได้และจัดลำดับความสำคัญของแต่ละเป้าหมายตามความจำเป็น รวมไปถึงการกำหนดแรงจูงใจที่จะนำไปสู่การตั้งเป้าหมายในชีวิตที่มีความชัดเจนและเห็นภาพเป้าหมายนั้น

กิจกรรมที่นำไปสู่การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น เช่น กิจกรรม “Developing SMART Goals” มุ่งส่งเสริมให้บุคคลนำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการประเมินตนตามความเป็นจริงอย่างใคร่ครวญมากำหนดเป้าหมายอย่างเป็นระบบ และเป็นไปตามคุณลักษณะของการตั้งเป้าหมายที่ดี เมื่อตั้งเป้าหมายใหม่ชัดเจนแล้วจากนั้นให้บุคคลเขียนพันธสัญญา (Commitment) เพื่อให้เกิดพันธผูกพันกับจุดหมาย (goal commitment) บุคคลได้เห็นภาพการตั้งเป้าหมายที่เป็นรูปธรรมชัดเจนและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติมากยิ่งขึ้น

3. การกำกับตนเอง (Self-monitoring) เป็นขั้นตอนของการสังเกตควบคุมและบันทึกพฤติกรรมของตนเอง ที่พฤติกรรมอาจเป็นเหตุหรืออาจเป็นผล ทั้งที่เหมาะสมและไม่เหมาะสม นอกจากนี้ ยังรวมถึงการสังเกต ติดตาม บันทึกปัจจัยที่เสี่ยง ที่มีอิทธิพลต่อปัญหาที่กำลังพยายามจัดการ การติดตามตนเอง ทำให้บุคคลมีความระมัดระวังที่จะไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์แต่จะแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ แทนการแสดงพฤติกรรมจึงแสดงด้วยความรู้ตัว มีสติ การติดตามตนเองเป็นการให้ข้อมูลตนเองในการสังเกตพฤติกรรมของตนเอง ทำให้ทราบว่าพฤติกรรมเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ การบันทึกพฤติกรรมทำให้ทราบว่าพฤติกรรมไปในทิศทางใด มีระดับมากน้อยแค่ไหน พฤติกรรมตรงตามเกณฑ์ที่ต้องการหรือไม่ นอกจากนี้ ผลการกำกับพฤติกรรมด้วยตนเอง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองต่างออกไปจากเป้าหมายที่วางไว้ บุคคลจะพยายามแก้ไขพฤติกรรมให้

บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ขั้นตอนในการกำกับตนเองประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่

- 1) การเลือกและกำหนดพฤติกรรมเป้าหมาย
- 2) การจำแนกพฤติกรรมเป้าหมายออกเป็นพฤติกรรมย่อยที่สามารถสังเกตได้
- 3) การกำหนดวิธีการบันทึกและเครื่องมือที่ใช้บันทึกการสังเกต
- 4) บันทึกพฤติกรรม
- 5) การแสดงผลการบันทึกข้อมูลที่ชัดเจน
- 6) การวิเคราะห์ข้อมูลที่ทำกรบันทึก

จะเห็นได้ว่าการกำกับตนเองเป็นขั้นตอนในการจัดการตนเองที่ต้องอาศัยความแน่วแน่และตั้งใจในการปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติจึงต้องใส่ใจในการสังเกตและลงบันทึกในทุกครั้งที่แสดงพฤติกรรมที่กำหนด รวมไปถึงการนำแบบบันทึกนั้นมาพิจารณาและวิเคราะห์ เพื่อให้เกิดการค้นพบว่าพฤติกรรมต่าง ๆ ของตนเองเป็นไปตามที่ตั้งเป้าหมายไว้หรือไม่ ทั้งนี้ข้อดีของการบันทึกพฤติกรรมจะทำให้ผู้ปฏิบัติค้นพบจุดด้อยที่ควรปรับปรุง หรือค้นพบปัญหาอุปสรรคที่เป็นปัจจัยที่ไม่ประสบความสำเร็จ และสามารถนำสิ่งที่ค้นพบนั้นมาจัดการได้อย่างเหมาะสม

กิจกรรมที่นำไปสู่การกำกับตนเอง เช่น กิจกรรม Self-monitoring Card การให้บุคคลได้ทำแบบบันทึกพฤติกรรม โดยใช้เทคนิคการให้การบ้าน (Homework) เป็นการมอบหมายให้บุคคลสังเกตและบันทึกพฤติกรรมและผลของพฤติกรรมที่ปฏิบัติ จากนั้นจึงทำการประเมินว่าเป็นไปตามจุดเป้าหมายใหม่ที่ตั้งไว้ หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ การกำกับตนเองอาจจะมอบหมายเป็นรายวัน รายสัปดาห์ หรือรายเดือนตามระยะเวลาที่ต้องการ ทั้งนี้เพื่อเป็นการรวบรวมข้อมูลสู่การประเมินแนวโน้มความสำเร็จในการมุ่งสู่เป้าหมายที่มีประสิทธิภาพ

4. การประเมินตนเอง (self-evaluation) เกิดขึ้นเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการจัดการตนเอง โดยการให้บุคคลประเมินผลเพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติพฤติกรรมตนเองกับเกณฑ์มาตรฐานหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ ว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ นำไปสู่การตัดสินใจเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนั้น โดยประเมินจากข้อมูลที่ได้จากการสังเกตและการกำกับตนเอง หลักการในการประเมินตนเองประกอบด้วยขั้นตอนพื้นฐาน 3 ขั้นตอน คือ

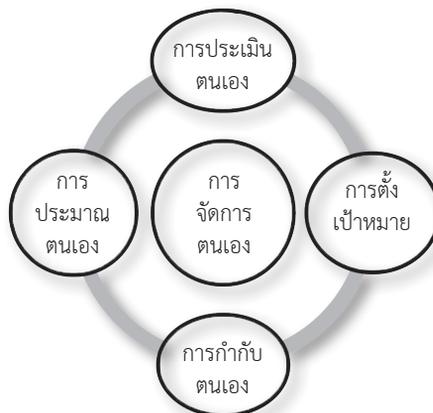
1. การกำหนดความคาดหวังที่ชัดเจน เป็นการระบุความคาดหวังต่อผลลัพธ์ของการแสดงพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

2. การปฏิบัติการประเมินตนเอง โดยเริ่มการประเมินจากผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริง ว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ มากน้อยเพียงใด สิ่งใดที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ซึ่งมีความสอดคล้องกับความคาดหวังที่ตั้งไว้

3. การปรับปรุง เป็นการกำหนดปัญหา หรือปัจจัยที่ส่งผลให้ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง แนวทางการปรับปรุงจะนำไปสู่การประเมินตนเองเพื่อเข้าสู่วงจรการจัดการตนเองอีกครั้ง

กิจกรรมที่นำไปสู่การประเมินตนเอง เช่น การใช้คำถามบอกระดับ (Scaling question) ในการประเมินผลพฤติกรรมของบุคคลว่าเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ โดยกำหนดตัวเลข 0-10 แทนความสำเร็จหรือความพึงพอใจต่อการจัดการตนเอง ตัวเลข 0 มีความหมายถึงความสำเร็จก่อนการใช้ทักษะการจัดการตนเอง คะแนน 10 แทนความสำเร็จที่เกิดจากการจัดการตนเอง เมื่อบุคคลให้คะแนนแล้ว ให้ถามถึงคะแนนที่หายไป เพื่อให้เกิดการทบทวนถึงอุปสรรคที่ส่งผลให้ไม่ไปถึงความสำเร็จที่ต้องการ

จะเห็นได้ว่า การจัดการตนเองเป็นทักษะที่ช่วยเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมโดยมีลักษณะสืบเนื่องต่อกันไปในแต่ละขั้นตอน มีความสัมพันธ์กันและเป็นวงจรที่สามารถนำกลับมาใช้ได้เสมอเมื่อบุคคลประสบกับสถานการณ์ในชีวิตที่ต้องจัดการ อันจะนำไปสู่การพัฒนาตนเองที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป



ภาพที่ 1 แผนผังแสดงขั้นตอนการจัดการตนเอง

บทสรุป

การจัดการตนเอง (Self-management) เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่มีความน่าสนใจในการนำมาใช้เพื่อการพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืน บุคคลที่สามารถจัดการตนเองได้บุคคลนั้นมักแสดงออกถึงพฤติกรรมที่พร้อมจะเผชิญหน้าแทนการหลีกเลี่ยงปัญหา เพราะมีความสามารถในการสำรวจและรู้จักตนเองเป็นอย่างดีโดยเฉพาะด้านความสามารถเฉพาะและจุดแข็งที่จะนำไปสู่การนำไปใช้พัฒนาตนเองแทนการลดคุณค่าตนเอง เกิดเป็นบทเรียนแห่งการเรียนรู้ที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงตนเอง และสร้างความสุขที่ยั่งยืนโดยผ่านกระบวนการประเมินตนเอง การตั้งเป้าหมาย การกำกับตนเองและการประเมินตนเอง ซึ่งเป็นขั้นตอนสำคัญของการจัดการตนเองที่มีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- บุญเชิญ หมู่มาก. (2559). *การพัฒนาหลักสูตรแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการจัดการตนเอง สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- เมธาวี อุดมธรรมานุกภาพ. (2556). *จิตวิทยาเพื่อการพัฒนาตน*. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด เจ.เอส.พรินติ้ง.
- สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. (2556). *ทฤษฎีและเทคนิคการปรับพฤติกรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 8. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อดุล นาคะโร. (2551). *การพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการจัดการตนเองโดยใช้กิจกรรมแนะแนวสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1*. ปริญญาโททางการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Berger, Donna. (2000). *Policy Brief: Self-management Across the Curriculum: A Holistic Model for Student, Faculty, and Staff Development*. Retrieved May 10, 2021, from https://www.researchgate.net/publication/242711223_Policy_Brief_Self-management_Across_the_Curriculum_A_Holistic_Model_for_Student_Faculty_and_Staff_Development

- Frayne CA, Geringer JM. (2000). Self-management training for improving job performance: A field experiment involving salespeople. *Journal of Applied Psychology*; 85(3): 361.
- Gerhardt, Megan W. (2010). Individual Self-Management Training in Management Education. Retrieved May 10, 2021, from https://www.researchgate.net/publication/268425764_Self-Management_Tutorials_Individual_Self-Management_Training_in_Management_Education
- Gerhardt, Megan W.; Rode, Joseph C. & Peterson, Suzanne J. (2007). Exploring Mechanisms in the Personality-Performance Relationship: Mediating Roles of Self-management and Situational Constraints. *Journal of Personality and Individual Differences*. 43(6): 1344-1355.
- Kanfer, F. H. (1991). *Self-management methods*. In F.H., Kanfer & A. Goldstien, (Eds.) *Helping People Change : A textbook of Methods*. New York: Pergamon.
- Maslow, H. A. (1965). *A philosophy of psychology: The need for a mature science of human nature*. In Severin, R. (Ed.), *Humanistic viewpoints in Psychology*. New York, NY: McGraw
- O’Keefe Edward J. and Berger Donna S. (1999). *Self-management for College Student*. New York: Partridge Hill Publishers.
- Paulauskas, Stasys & Paulauskas, Aleksandras. (2008). The Virtualics and Strategic Self-management as Tools for Sustainable Development. *Technological and Economic Development of Economy*. 14(1): 76-88.
- Richard W. Robins and Kari H. Trzesniewski. (2019). *Self-Development A cross the Life span*. Retrieved May 10, 2021, from <https://scholarship.org/2uc2item29bc5r8nd>.
- Yates BT. (1986). *Applications in self-management*. Belmont, CA: Wadsworth Publishing Company.