



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา  
FACTORS AFFECTING SELF-ESTEEM IN PERSONNEL WORKING  
FOR PATTAYA REMAND PRISON

ณัฐพร ศรีสมร่วง

มหาวิทยาลัยบูรพา

2560

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา



ณัฐพร ศรีสมร่าง

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยบูรพา

FACTORS AFFECTING SELF-ESTEEM IN PERSONNEL WORKING  
FOR PATTAYA REMAND PRISON



NATTHAPORN SRISOMRANG

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF  
THE REQUIREMENTS FOR THE MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION  
IN GENERAL ADMINISTRATION  
GRADUATE SCHOOL OF PUBLIC ADMINISTRATION  
BURAPHA UNIVERSITY

2017

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางาน  
นิพนธ์ของ ญัฐพร ศรีสมร่าง ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

.....  
(อาจารย์ ดร. รชฎ จันทร์น้อย)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

.....  
(อาจารย์ ดร. จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์)

..... ประธาน

.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธนวัฒน์ พิมลจินดา)

..... กรรมการ

.....  
(อาจารย์ ดร. รชฎ จันทร์น้อย)

..... กรรมการ

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยบูรพา

.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อานนท์ วงษ์แก้ว)

..... คณบดีวิทยาลัยการ

..... บริหารรัฐกิจ

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

59930038: กลุ่มวิชา: การบริหารทั่วไป; รป.ม. (การบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ: การเห็นคุณค่าในตนเอง

ณัฐพร ศรีสมร่าง: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา (FACTORS AFFECTING SELF-ESTEEM IN PERSONNEL WORKING FOR PATTAYA REMAND PRISON) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: รชฎ จันทร์น้อย ปี พ.ศ. 2560

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาอิทธิพลของสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่มีต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง (2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนทางสังคมที่มีต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา จำนวน 115 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) แบบ Cronbach's alpha ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาในภาพรวม = 0.971 วิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนาด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และข้อมูลสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณ โดยวิธีการเลือกแบบคัดเลือกเข้า (Enter selection)

ผลการวิจัย พบว่า (1) สัมพันธภาพระหว่างบุคคลของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา มีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) การสนับสนุนทางสังคมของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา ได้รับการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3) การเห็นคุณค่าในตนเองของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา มีการเห็นคุณค่าในตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก (4) สัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับการเห็นคุณค่าในตนเอง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ( $r = 0.548^{**}$ ) และการสนับสนุนทางสังคมกับการเห็นคุณค่าในตนเอง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ( $r = 0.606^{**}$ ) โดยสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและการสนับสนุนทางสังคม มีอิทธิพลทางบวก สามารถร่วมกันพยากรณ์การเห็นคุณค่าในตนเองของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา ในภาพรวมได้ร้อยละ 42

59930038: CONCENTRATION: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A. (GENERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: SELF-ESTEEM

NATTHAPORN SRISOMRANG: FACTORS AFFECTING SELF-ESTEEM IN PERSONNEL WORKING FOR PATTAYA REMAND PRISON. ADVISORY COMMITTEE: RACHATA CHANNOI 2017

The purpose of this study was twofold. First, it aimed at examining the influence of interpersonal relationship on self-esteem. Also, this study intended to investigate the influence of social support on self-esteem. The population of this study was 115 personnel working for Pattaya Remand Prison. The instrument used to collect the data was a questionnaire with a reliability level of 0.97. The descriptive statistics used to analyze the collected data included percentage, mean, and standard deviation. Also, for an inferential statistics, the tests of Pearson Product Moment Correlation Coefficient and Multiple Linear Regressions with Enter selection were administered.

The results of the study revealed that a level of interpersonal relationship among personnel working for Pattaya Remand Prison was at a high level. Also, the subjects rated a level of social support given to them at a high level. There was a moderate relationship between interpersonal relationship and self-esteem among personnel working for Pattaya Remand Prison ( $r=0.548$ ). Furthermore, a moderate relationship was found between social support and self-esteem among personnel at Pattaya Remand Prison ( $r=0.606$ ). Finally, the interpersonal relationship and social support were predictive and accounted for 42% of self-esteem among personnel working for Pattaya Remand Prison.

## กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความอนุเคราะห์จาก อาจารย์ ดร.รชฏ จันทน์น้อย (อาจารย์ที่ปรึกษา) อาจารย์ ดร.จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ (ประธานกรรมการสอบ) และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนวัฒน์ พิมลจินดา (กรรมการสอบ) ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็น แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ และติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์วิทยาลัยบริหารรัฐกิจทุกท่าน ตลอดจนเจ้าหน้าที่บริการการศึกษาทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง ที่ได้ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์อันมีค่าให้แก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณ นายวัชรวิทย์ วชิรเลอพันธุ์ ผู้บัญชาการเรือนจำพิเศษพัทยา ที่ให้ความกรุณาอนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม บุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา และขอขอบพระคุณพันตรี รัฐกฤษณ์ ใจจริง ผู้บัญชาการเรือนจำกลางระยอง ที่ให้ความกรุณาอนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม บุคลากรเรือนจำกลางระยอง เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ และขอขอบพระคุณ นายมณูญ สำเร็จ ผู้อำนวยการส่วนควบคุมและทัณฑปฏิบัติ เรือนจำพิเศษพัทยา นายฐิติพันธุ์ มนูญจันทร์ ผู้อำนวยการส่วนควบคุมผู้ต้องขังประจำศาล เรือนจำพิเศษธนบุรี และอาจารย์ ดร.กฤษฎา นันทเพ็ชร ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความกรุณาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ บุคลากรเรือนจำกลางระยอง ที่เสียสละเวลาทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ และขอขอบพระคุณบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา ทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวอันเป็นที่รักและเคารพยิ่ง ที่ได้ส่งเสริม สนับสนุน และเป็นกำลังใจที่ดีมาตลอด รวมถึงพี่น้องและเพื่อน ๆ ทุกท่าน ที่คอยให้กำลังใจ ทำให้ผู้วิจัยมีมานะพยายาม จนสามารถทำงานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ณัฐพร ศรีสมร่วง

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญ .....	ช
สารบัญตาราง .....	ญ
สารบัญภาพ .....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
คำถามการวิจัย.....	2
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
สมมติฐานการวิจัย .....	2
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	2
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย .....	5
นิยามศัพท์เฉพาะการวิจัย .....	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	9
แนวคิดเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล .....	9
แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม .....	18
แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง.....	26
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับเรือนจำพิเศษพัทยา .....	35
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	39



บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย .....	44
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	44
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	44
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ .....	45
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	46
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
เกณฑ์การแปลผล.....	49
ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	50
บทที่ 4 ผลการวิจัย .....	51
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	52
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา.....	53
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับการสนับสนุนทางสังคมของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา .....	60
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับการเห็นคุณค่าในตนเองของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา .....	65
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง ของบุคลากรเรือนจำ พิเศษพัทยา.....	70
บทที่ 5 สรุปผลวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	73
สรุปผลวิจัย .....	73
อภิปรายผล.....	75
ข้อเสนอแนะ .....	76
บรรณานุกรม .....	78
ภาคผนวก .....	82
ภาคผนวก ก .....	83
ภาคผนวก ข .....	89
ภาคผนวก ค .....	96

ภาคผนวก ง.....99

ประวัติย่อของผู้วิจัย.....105



## สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลทั่วไป .....	52
ตารางที่ 2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลความ และอันดับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา โดยรวมและรายด้าน .....	53
ตารางที่ 3	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา ด้านความมั่นใจและความไว้วางใจ .....	54
ตารางที่ 4	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา ด้านการให้ความช่วยเหลือสนับสนุน .....	55
ตารางที่ 5	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา ด้านการความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ .....	56
ตารางที่ 6	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา ด้านการทำงานของกลุ่มที่มุ่งความสำเร็จ .....	57
ตารางที่ 7	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา ด้านการติดต่อสื่อสารระบบเปิด .....	58
ตารางที่ 8	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา ด้านความปลอดภัยการคุกคาม .....	59
ตารางที่ 9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลความ และอันดับการสนับสนุนทางสังคม ของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา โดยรวมและรายด้าน .....	60
ตารางที่ 10	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การสนับสนุนทางสังคม ของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา การสนับสนุนด้านอารมณ์ .....	61
ตารางที่ 11	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การสนับสนุนทางสังคม ของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา การสนับสนุนด้านการประเมิน .....	62
ตารางที่ 12	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การสนับสนุนทางสังคม ของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร .....	63

## สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 13	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การสนับสนุนทางสังคม ของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา การสนับสนุนด้านเครื่องมือ การเงิน แรงงาน .....	64
ตารางที่ 14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลความและอันดับการเห็นคุณค่าในตนเอง ของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา โดยรวมและรายด้าน .....	65
ตารางที่ 15	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเห็นคุณค่าในตนเอง ของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา ด้านการมีความสำคัญ .....	66
ตารางที่ 16	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเห็นคุณค่าในตนเอง ของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา ด้านการมีอำนาจ .....	67
ตารางที่ 17	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเห็นคุณค่าในตนเอง ของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา ด้านการมีความสามารถ .....	68
ตารางที่ 18	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเห็นคุณค่าในตนเอง ของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา ด้านการมีคุณความดี .....	69
ตารางที่ 19	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล การสนับสนุนทางสังคม และการเห็นคุณค่าในตนเอง .....	71
ตารางที่ 20	ค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง ของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา.....	71
ตารางที่ 21	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน .....	72
ตารางที่ 22	ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ.....	84
ตารางที่ 23	ผลการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม.....	86
ตารางที่ 24	ค่าคลาดเคลื่อนทดสอบด้วยวิธี Kolmogorov-Smirnov Test .....	90
ตารางที่ 25	ค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนเป็นศูนย์ .....	91
ตารางที่ 26	Model Summary .....	94
ตารางที่ 27	ค่า Tolerance และ Variance Inflation Factor (VIF) ของตัวแปรอิสระ .....	95

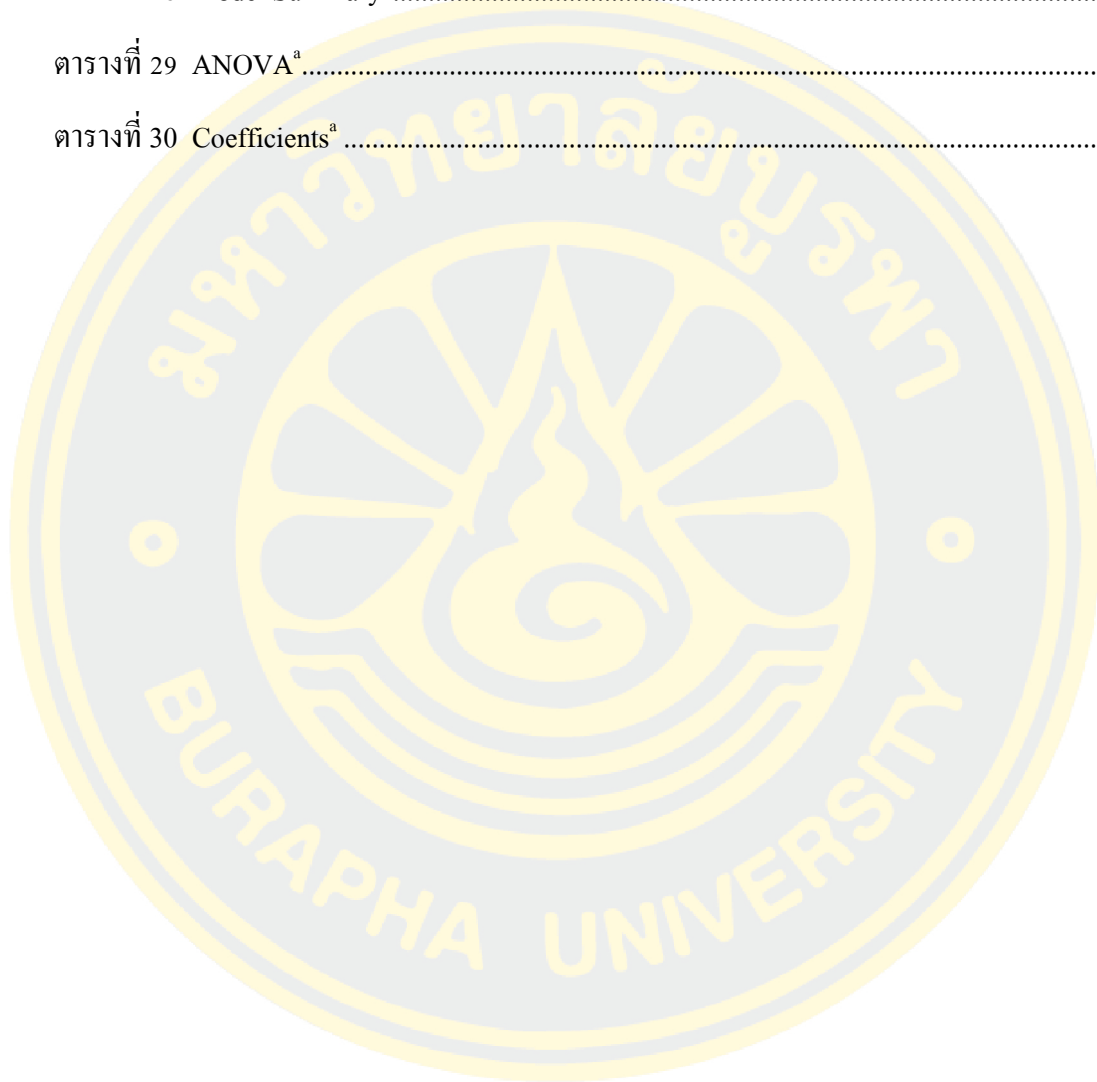
สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 28 Model Summary<sup>b</sup> .....97

ตารางที่ 29 ANOVA<sup>a</sup> .....97

ตารางที่ 30 Coefficients<sup>a</sup> .....98



## สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
ภาพที่ 2 Normal P-P Plot .....	92
ภาพที่ 3 การกระจาย Scatter Plot ของตัวแปรตาม .....	93



# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเห็นคุณค่าในตนเอง เกิดจากการที่บุคคลประเมินความรู้สึกต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กับปัจจัยภายในและภายนอกของตัวเอง เนื่องจากการตอบสนองความต้องการพื้นฐานในขั้นสูง เป็นผลให้บุคคลมีความสุขสงบมากขึ้น มีหัวใจหรือชีวิตข้างใน (Inner life) ที่เต็มขึ้น เข้มแข็ง และเป็นตัวจริงของตัวเอง และสามารถรับแรงกดดันในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Maslow, 1970) ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองนั้นเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง (Coopersmith, 1981) ความรู้สึกต่อตนเอง ด้านการประเมินตนเองในการยอมรับหรือไม่ยอมรับตนเองและชี้ให้เห็นถึงขอบเขตของความเชื่อที่บุคคลมีเกี่ยวกับตนเองในเรื่อง ความสามารถ ความสำคัญ ความสำเร็จ และการมีคุณค่า ซึ่งเป็นแหล่งกำเนิดของการเห็นคุณค่าในตนเอง

สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องผูกพันกัน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน เข้าใจ รักใคร่กลมเกลียว ต้องการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้การสนับสนุนด้วยความเต็มใจและจริงใจต่อกัน เป็นเป้าหมายสำคัญที่จะช่วยป้องกันความขัดแย้ง ระวังสงสัย ความไม่ไว้วางใจกัน ส่งผลให้บุคคลอยู่ร่วมกันได้อย่างเป็นสุข บุคคลจึงจำเป็นที่จะต้องสร้างสัมพันธภาพเพื่อความสงบสุขและอยู่ร่วมกันอย่างสันติ Chickering (1996) กล่าวว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลคือการทำที่บุคคลมีความอดทน ที่จะอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น และมีการเปลี่ยนแปลง จากการพึ่งพาตนเองไปสู่การพึ่งพากันและกัน การยอมรับความแตกต่าง การให้ความช่วยเหลือ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของ Beyer and Marshall (1981) การสนับสนุนทางสังคม เป็นสิ่งหนึ่งที่แสดงถึงความต้องการพื้นฐานของบุคคลเช่นกัน เนื่องจากการสนับสนุนทางสังคมเป็นการได้รับการตอบสนองความต้องการจากการมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลเชื่อว่ามีคนรัก มีคนยกย่องเห็นคุณค่า มีคนยอมรับในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีคนช่วยเหลือด้านข่าวสารข้อมูลและมีคนช่วยเหลือด้านเงินทองสิ่งของแรงงาน (Cobb, 1976, House, 1981) การสนับสนุนทางสังคมมีผลต่อการปรับตัวและการตอบสนองต่อภาวะเครียด ทำให้บุคคลสามารถควบคุมตนเองและแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นได้ เรือนจำพิเศษพิทยา เป็นองค์การภาครัฐที่ดำเนินการกิจตามนโยบายของรัฐบาลและกระทรวงยุติธรรม โดยมุ่งเน้นด้านการควบคุมผู้ต้องขัง แก้ไขและพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง เพื่อกลับคืนสู่สังคมได้อย่างมีคุณค่า ดังนั้น บุคลากรที่ปฏิบัติ

หน้าที่จึงมีความหลากหลาย ทั้งทางด้านความรู้และความถนัด ตลอดจนลักษณะนิสัยส่วนบุคคล การทำงานภายใต้สภาวะกดดันจากระเบียบ กฎหมาย หรือแม้แต่ความคาดหวังของสังคม ย่อมส่งผลให้บุคลากรเกิดความเครียด ท้อแท้ ยิ่งถ้าในด้านการปฏิบัติงานไม่ราบรื่น ความสัมพันธ์ภายในองค์กรมีแนวโน้มในทิศทางลบ ย่อมส่งผลให้บุคลากรเกิดการเห็นคุณค่าในตนเองลดน้อยลง และส่งผลให้บุคลากร เกิดความรู้สึกท้อแท้ต่อสถานการณ์ต่าง ๆ เกิดภาวะเครียด ใฝ่ไม่ยอมทำงาน การเห็นคุณค่าในตนเองลดลง ทำให้ผลการทำงานไม่มีประสิทธิภาพ

จากเหตุผลข้างต้นที่กล่าวมาจะเห็นว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลและการสนับสนุนทางสังคม เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองในสภาวะของการทำงานภายในองค์กรเดียวกัน ผู้วิจัยจึงศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา ในฐานะผู้วิจัยเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในเรือนจำพิเศษพัทยา จึงทำการศึกษาเรื่องนี้ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการเป็นแนวทางเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา

### คำถามการวิจัย

1. สัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีอิทธิพลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองหรือไม่ อย่างไร
2. การสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองหรือไม่ อย่างไร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่มีต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนทางสังคมที่มีต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง

### สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีอิทธิพลต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง
2. ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง

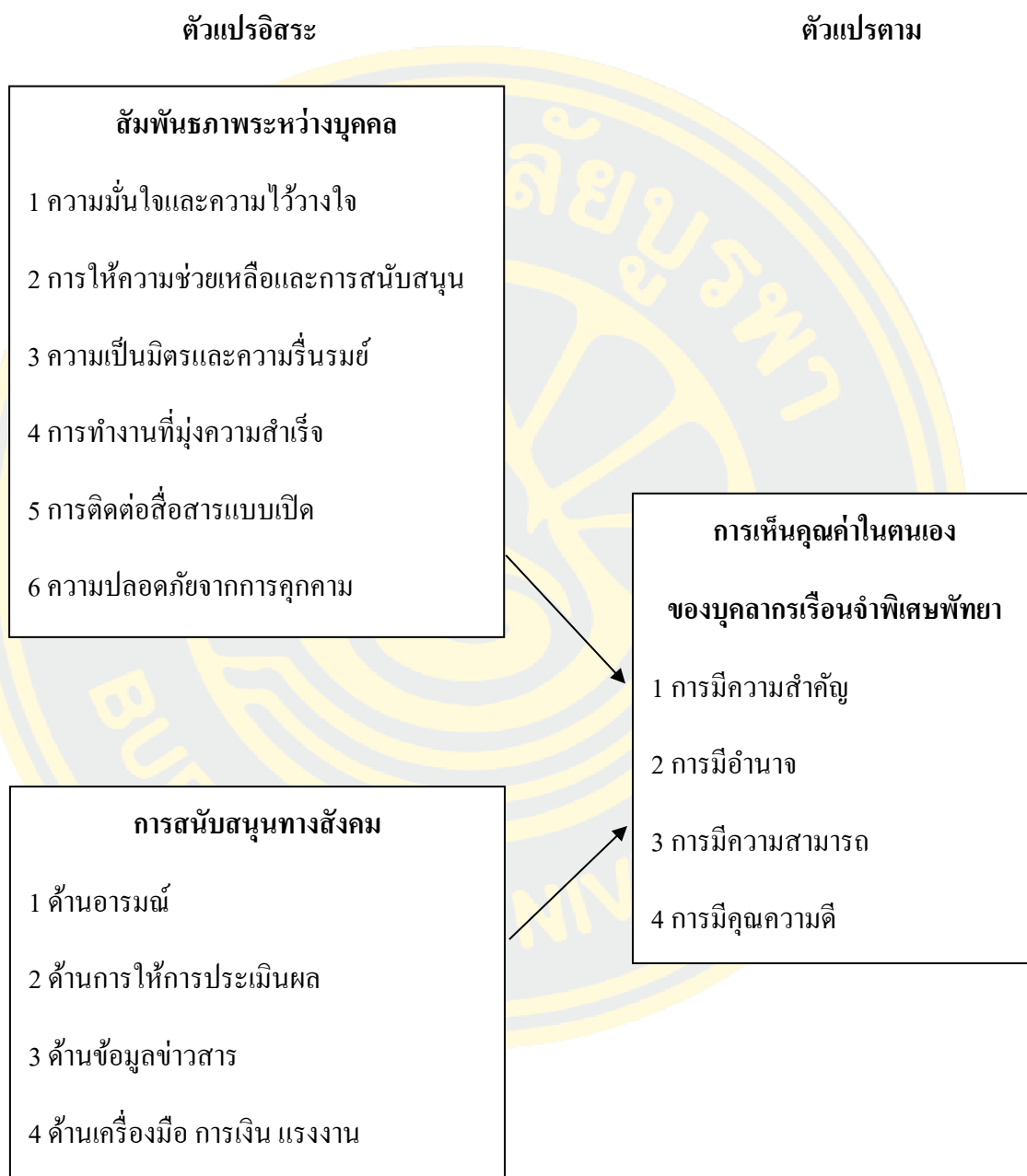
### กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลตามแนวคิดของ Beyer and Marshall (1981) ซึ่งมีแนวคิดเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการทำงานร่วมกันภายในกลุ่มวิชาชีพเดียวกันในทิศทางบวก รูปแบบการสร้างความรู้สึกที่ดีต่อกันในลักษณะของมิตรภาพ และเอกลักษณ์ร่วมกันก่อให้เกิดความสามัคคี



ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพลังอำนาจทางวิชาชีพ การมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลนั้น มีอิทธิพลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของบุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองในทางบวก ดังจะเห็นได้จาก ยุทธภักดิ์ พินิจ (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเอง การรับรู้ความสามารถของตนเองกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 และจากการศึกษาค้นคว้าทบทวนเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคม ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของ House (1981) ซึ่งเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการ เห็นคุณค่าในตนเอง เพราะการสนับสนุนทางสังคมเป็นที่สำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถเผชิญต่อความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้นำมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือวัดการสนับสนุนทางสังคม หากบุคคลได้รับการสนับสนุนทางสังคมที่ดี จะส่งผลให้บุคคลนั้นเกิดการเห็นคุณค่าในตนเองดีขึ้นไปด้วย เช่น ธาณี รวยบุญส่ง (2552) ศึกษาเรื่อง การเห็นคุณค่าในตนเอง การสนับสนุนทางสังคม กับสุขภาพจิตของผู้สูงอายุชมรมผู้สูงอายุ โรงพยาบาลศรีธัญญา ผลการวิจัยพบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพจิตของผู้สูงอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001 การสนับสนุนทางสังคมโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพจิตของผู้สูงอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จากการศึกษาจะเห็นได้ว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง การสนับสนุนทางสังคม ต่างมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพจิตของผู้สูงอายุ และจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีการเห็นคุณค่าในตนเอง พบว่า แนวคิดของ Coopersmith (1981) มีแนวคิดว่าคุณค่าจะพิจารณาและประเมินคุณค่าของตนตามความรู้สึกและทัศนคติที่มีต่อตนเองทั้งในด้านบวกและลบ ทั้งจากปัจจัยภายในตัวบุคคลเอง และจากปัจจัยภายนอก ซึ่งได้แก่ ครอบครัว สังคม โดยบุคคลนั้นจะยอมรับว่าตนเองมีความสำคัญ มีความสามารถที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ และเชื่อมั่นในคุณค่าแห่งตน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

## กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทราบถึงอิทธิพลของสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่มีต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง
2. ทราบถึงอิทธิพลของการสนับสนุนทางสังคมที่มีต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง
3. เป็นแนวทางให้บุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา ได้พัฒนาตนเองในการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล สร้างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง และสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม
4. เป็นแนวทางให้ผู้บริหารเรือนจำพิเศษพัทยา สามารถนำผลการวิจัยมาศึกษาและปรับใช้เพื่อให้การสนับสนุนทางสังคมแก่บุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา

## ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาจากแนวคิดและทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล, การสนับสนุนทางสังคม และการเห็นคุณค่าในตนเองประกอบด้วย

#### 1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

สัมพันธภาพระหว่างบุคคล จำนวน 6 ตัวแปร

- 1) ความมั่นใจและความไว้วางใจ
- 2) การให้ความช่วยเหลือและการสนับสนุน
- 3) ความเป็นมิตรและความรื่นรมย์
- 4) การทำงานที่มุ่งความสำเร็จ
- 5) การติดต่อสื่อสารแบบเปิด
- 6) ความปลอดภัยจากการคุกคาม

การสนับสนุนทางสังคม จำนวน 4 ตัวแปร

- 1) ด้านอารมณ์
- 2) ด้านการให้การประเมินผล
- 3) ด้านข้อมูลข่าวสาร
- 4) ด้านเครื่องมือ การเงิน แรงงาน

## 1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

การเห็นคุณค่าในตนเอง 4 ตัวแปร

- 1) การมีความสำคัญ
- 2) การมีอำนาจ
- 3) การมีความสามารถ
- 4) การมีคุณความดี

2. **ขอบเขตด้านพื้นที่และประชากร** การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของเรือนจำพิเศษพัทยา จำนวน 115 คน

3. **ขอบเขตด้านระยะเวลา** ในการวิจัยครั้งนี้เริ่มศึกษาและเก็บข้อมูล ตั้งแต่เดือนกันยายน พ.ศ.2560 ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ.2561

## นิยามศัพท์เฉพาะการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

1.1 อายุ หมายถึง อายุปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม หากเลยวันเกิดมาเกิน 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี

1.2 ระดับการศึกษาสูงสุด หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.3 ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง ประสบการณ์ทำงานในสังกัดกรมราชทัณฑ์ หากมีระยะเวลาเกินกว่า 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี

1.4 หน้าที่ หมายถึง หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติในงานราชการ

1.4.1 ผู้บริหาร หมายถึง ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บัญชาการเรือนจำ, ผู้อำนวยการส่วน และหัวหน้าฝ่าย

1.4.2 ผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้างาน เจ้าหน้าที่ ผู้ช่วย เจ้าพนักงาน ลูกจ้าง พนักงานขับรถยนต์

สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างบุคคลของ บุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา เป็นความเกี่ยวข้องกันตั้งแต่สองคนขึ้นไป มีการติดต่อสื่อสาร มีปฏิสัมพันธ์กันทางจิตใจ เพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจให้ตนเองเป็นที่ยอมรับจากกลุ่มหรือสังคม เกิดความรู้สึกรักที่ติดต่อกัน มีความเข้าใจ รักใคร่สามัคคี เป็นพื้นฐานในการที่จะอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุข วัชระดับของสัมพันธภาพระหว่างกันตามแนวคิด Beyer and Marshall (1981) 6 ด้าน คือ

2.1 ความมั่นใจและความไว้วางใจ หมายถึง บุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา มีความมั่นใจในการทำงานร่วมกัน เต็มใจทำงานแทนเพื่อนร่วมงานในภาวะมีความจำเป็น มีความเชื่อถือให้เกียรติ และไว้วางใจเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ

2.2 ให้ความช่วยเหลือสนับสนุน หมายถึง บุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ช่วยเหลือและปกป้องสิทธิประโยชน์ของเพื่อนร่วมงาน ด้วยความจริงใจ

2.3 ความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ หมายถึง บุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา มีโอกาสจัดงานสังสรรค์ร่วมกัน และแสดงความยินดีเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จในด้านต่าง ๆ

2.4 การทำงานของกลุ่มที่มุ่งความสำเร็จ หมายถึง บุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยามุ่งความสำเร็จของหน่วยงาน สามารถให้ข้อเสนอแนะการทำงานในลักษณะสร้างสรรค์ เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร

2.5 การติดต่อสื่อสารระบบเปิด หมายถึง บุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา ร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การวิเคราะห์ปัญหา ทั้งในด้านการทำงานและเรื่องส่วนตัว

2.6 ความปลอดคภัยจากการคุกคาม หมายถึง บุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา สามารถตัดสินใจในการทำงาน ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเท่าเทียม ปราศจากอคติ ได้รับการพิจารณาความดีความชอบจากผลงาน และใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติอย่างเต็มที่

การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง บุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา ได้รับการสนับสนุนทางสังคม ได้รับความรัก การยกย่อง การดูแลเอาใจใส่ รวมทั้งการช่วยเหลือจากบุคคลรอบข้าง หรือสังคม มีความผูกพันซึ่งกันและกัน รู้สึกเป็นส่วนร่วมในสังคมเดียวกัน ทำให้รู้สึกว่าตนมีกำลังใจ เกิดการนับถือตนเอง มีความเชื่อมั่นและรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง โดยผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดของ House (1981) เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือวัดการสนับสนุนทางสังคม 4 ด้าน คือ

3.1 การสนับสนุนด้านอารมณ์ หมายถึง บุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา ได้รับคำยกย่องชมเชย ได้รับความไว้วางใจ และกำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน

3.2 การสนับสนุนด้านการประเมิน หมายถึง บุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา รับรู้ที่ตนเองได้รับการประเมินอย่างยุติธรรม เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็น และการแสดงออกถึงความสามารถ

3.3 การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร หมายถึง บุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา รับรู้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ จากหน่วยงานอย่างเต็มที่ สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลกันและกัน เมื่อมีปัญหาในการทำงาน สามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาได้

3.4 การสนับสนุนด้านเครื่องมือ การเงิน แรงงาน หมายถึง บุคลากรเรือนจำพิเศษ พัทธา ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานในด้านเครื่องมือ การเงิน แรงงาน อุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและสวัสดิการต่าง ๆ เพียงพอ เหมาะสม

การเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึง บุคลากรเรือนจำพิเศษ พัทธา รู้สึกถึงคุณค่าต่าง ๆ ที่มีต่อตนเองทั้งด้านบวกและด้านลบ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของ Coopersmith (1981) เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือวัดการเห็นคุณค่าในตนเอง 4 ด้าน คือ

4.1 การมีความสำคัญ หมายถึง บุคลากรเรือนจำพิเศษ พัทธา รับรู้ว่าคุณค่า มีความสำคัญต่อองค์กร ระบุว่าเพื่อนร่วมงานให้ความรัก ห่วงใย และเคารพนับถือตน

4.2 การมีอำนาจ หมายถึง บุคลากรเรือนจำพิเศษ พัทธา มีความเชื่อมั่นในตนเอง ได้รับการสนับสนุนจากองค์กร เป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน สามารถโน้มน้าวให้ผู้อื่นยอมรับความคิดเห็นของตนได้ สามารถให้และรับคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน

4.3 การมีความสามารถ หมายถึง บุคลากรเรือนจำพิเศษ พัทธา เชื่อมั่นในความสามารถของตนเองว่าจะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงได้

4.4 การมีคุณความดี หมายถึง บุคลากรเรือนจำพิเศษ พัทธา ยึดมั่นในคุณธรรม ศีลธรรม ขนบธรรมเนียมและประเพณีที่ดีงาม แสดงพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสม ถูกกาลเทศะ สร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน เคารพสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

“ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา” ผู้วิจัย ได้ทำการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล
2. แนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม
3. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง
4. ข้อมูลทั่วไปของเรือนจำพิเศษพัทยา
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal relations) เป็นความสัมพันธ์ของบุคคลต่าง ๆ ที่อาศัยอยู่ร่วมกัน โดยมีการติดต่อสื่อสาร มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นการใช้ทักษะใดก็ตาม ผลที่เกิดขึ้นของสัมพันธภาพระหว่างบุคคลย่อมนำมาสู่ความพึงพอใจต่อความสำเร็จของความสัมพันธ์นั้น สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นสิ่งที่มนุษย์ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ทั้งยังก่อให้เกิดผลดีในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างดี

#### ความหมายสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความหมาย มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ยุทธภักดิ์ พินิจ (2557, หน้า 60) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง การติดต่อประสานงาน และการสร้างปฏิสัมพันธ์ของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ซึ่งสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่จะส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมและเจตคติตามแต่ละบุคคล และรูปแบบของสัมพันธภาพต่าง ๆ

Chickering (1993 อ้างถึงใน ยุทธภักดิ์ พินิจ, 2557, หน้า 60) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลหมายถึง การที่บุคคลมีความอดทนที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นและการเปลี่ยนแปลงจากการพึ่งพาตนเองไปสู่การพึ่งพาซึ่งกันและกัน ซึ่งการอดทนที่จะอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้แก่ ความสามารถยอมรับความแตกต่างของบุคคลอื่นได้ และการมีน้ำใจกว้าง การให้ความช่วยเหลือสนับสนุน การให้และรับ

Beyer and Marshall (1981) ได้ให้ความหมายของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ว่าหมายถึง การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในวิชาชีพเดียวกันในระหว่างปฏิบัติงานร่วมกัน ทั้งที่เป็นทางการและ ไม่เป็นทางการ เป็นลักษณะของมิตรภาพ ความเป็นเพื่อน และเอกลักษณ์ร่วมกัน อันจะก่อให้เกิด ความสามัคคี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพลังอำนาจ

จักรพล จารุธรรมรัตน์ (2550, หน้า 10) สรุปไว้ว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของแต่ละบุคคลในการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันของบุคคล ทิศทางของความ สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเปลี่ยนแปลงไปในทางบวกหรือทางลบ ขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคล

ยุทธภักดิ์ พินิจ (2557, หน้า 10) กล่าวสรุปว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลหมายถึง พฤติกรรมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และกลุ่มคนในสังคม ที่เป็นการแสดงออกจากการมี ปฏิสัมพันธ์ได้ต่อกันระหว่างบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องทั้งท่าทาง คำพูด การติดต่อสื่อสาร เจตคติ โดยมีการพึ่งพาตนเองและผู้อื่น มีการปรับตัวทางสังคม การยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล เคารพในสิทธิของกัน ช่วยเหลือและสนับสนุนกัน เพื่อให้เกิดการบรรลุตามเป้าหมายร่วมกัน ได้

จากความหมายของสัมพันธภาพระหว่างบุคคลดังกล่าว พอสรุปได้ว่า สัมพันธภาพ ระหว่างบุคคล เป็นความเกี่ยวข้องของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ที่มีการติดต่อสื่อสารและมี ปฏิสัมพันธ์กันทางจิตใจ ทั้งนี้เพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจให้ตนเองเป็นที่ยอมรับจาก กลุ่มหรือสังคม เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน มีความเข้าใจ รักใคร่ สามัคคี เป็นพื้นฐานในการที่จะอยู่ ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุข

#### **แนวคิดและทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล**

ศรีเรือน แก้วกังวาล (2554 , หน้า 142-143) ได้กล่าวถึงการสร้างสัมพันธภาพเริ่มต้นจาก ความเข้าใจในความเป็นตัวตน (Self) ก่อน ซึ่งได้แก่

1. ตนตามอุดมคติ (Idea self) หมายถึง ตนที่เราอยากจะเป็น
2. ตนตามที่ตนรับรู้และคนอื่นรับรู้ (Perceived self) หมายถึง ตนที่รับรู้
3. ตนตามที่เป็นจริง (Real self) หมายถึง สภาพที่แท้จริงของบุคคล

Rogers (n.d. อ้างถึงใน นพมาศ ชีรเวทิน, 2546, หน้า 312) เชื่อว่าเมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับ บุคคลสำคัญในชีวิต โดยเริ่มจากมีความคิดเกี่ยวกับตนเองอันเกิดจากการประเมินตัวเอง คือ จะประเมิน ตัวเองจากความคิดของคนอื่นที่มีต่อตน มีการพึ่งพาประเมินของคนอื่น เพราะบุคคลต้องการที่จะ ให้คนอื่นมองในแง่ดี อัตมโนภาพจึงประกอบด้วยการวางเงื่อนไขของการมีคุณค่า จะรับรู้ ประสบการณ์และพฤติกรรมนั้นเป็นที่ยอมรับได้ก็ต่อเมื่อคนอื่นเห็นชอบด้วย



Carkhuff and Berenson (n.d. อ้างถึงใน สุภาวดี เรื่องคณะ, 2543, หน้า 14-15) ให้แนวคิดในด้านของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ดังนี้

1. การเต็มใจที่จะเปิดเผยความรู้สึก เพื่อจะแลกเปลี่ยนข้อมูล ประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างเปิดเผย เพื่อทุกความเข้าใจอันดี ก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่มั่นคง
2. มีความรู้สึกร่วม คือ สามารถที่จะเข้าใจบุคคลอื่น รับรู้ความรู้สึกที่เกิดขึ้นของแต่ละคน
3. มีความเคารพและการยอมรับในผู้อื่น คือ ยอมรับผู้อื่นโดยไม่ไปตัดสินว่าถูกหรือผิด ซึ่งต้องไม่ประเมินใคร แต่เป็นการให้ความเคารพ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
4. มีลักษณะการยอมรับ ซึ่งไม่จำเป็นต้องเห็นด้วย คือเป็นผู้ฟังที่ดีที่พยายามทำความเข้าใจ โดยไม่ประเมินผู้อื่น แต่ให้ความสนใจในผู้อื่น

Beyer and Marshall (1981 อ้างถึงใน จักรพล จารุธรรมรัตน์, 2550, หน้า 10) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการทำงาน ประกอบไปด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความมั่นใจและความไว้วางใจ (Confidence and trust) หมายถึง การมีความเชื่อตรงฟังพวาอาศัยผู้อื่น ความตรงไปตรงมา การยอมรับมั่นใจในความสามารถของกันและกัน ยินดีร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานทุกคน มีความเชื่อถือให้เกียรติ และไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน ทั้งด้านส่วนตัวและด้านการงานด้วยความเต็มใจ มีความยินดีในการร่วมมือประสานงานระหว่างเพื่อนร่วมงานในวิชาชีพเดียวกัน
2. การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (Mutual help) หมายถึง ความเห็นใจที่จะแบ่งปันเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แลกเปลี่ยนความรู้แก่กัน เต็มใจช่วยงานของเพื่อนร่วมงานให้ดีที่สุด และมีความจริงใจในการช่วยเหลือแบ่งเบาปริมาณงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ปกป้องสิทธิประโยชน์ และปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้นได้
3. การให้ความสนับสนุนซึ่งกันและกัน (Mutual support) หมายถึง เป็นความเต็มใจที่จะรับฟังผู้อื่น ยอมรับนับถือยกย่อง และให้ข้อมูลย้อนกลับในทางบวก ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความจริงใจ ให้กำลังใจซึ่งกันและกันในการแก้ปัญหาทั้งด้านส่วนตัวและด้านการงาน ส่งเสริมการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน เป็นที่ปรึกษาและให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานและการปรับปรุงงานที่อยู่ในความรับผิดชอบอย่างดีที่สุด สนับสนุนแหล่งประโยชน์ต่อการสร้างสมรรถภาพของเพื่อนร่วมงาน กระตุ้นการแสดงความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานและส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ

4. ความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ (Friendliness and enjoyment) หมายถึง การมีทัศนคติที่ดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน การแสดงออกซึ่งความอบอุ่นในการทำงานร่วมกัน ทำงานด้วยความรู้สึกสบายใจ ผ่อนคลาย ให้ความสนใจและห่วงใยบุคคลอื่น มีการแสดงออกโดยการร่วมสังสรรค์ทั้งงานภายในและภายนอกองค์กร สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี มีทัศนคติที่ดีต่อกัน ส่งเสริมขวัญและกำลังใจแก่กัน มีความยินดีเมื่อเพื่อนร่วมงานมีความก้าวหน้าหรือสำเร็จในหน้าที่การงานและเรื่องส่วนตัว

5. การทำงานของกลุ่มที่มุ่งเน้นความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Team efforts toward goal achievement) หมายถึง ความร่วมมือกัน การกระตุ้น ส่งเสริม ให้มีการร่วมมือทำงานร่วมกันภายในกลุ่ม มีการติดต่อประสานงานกัน และกระตุ้นส่งเสริมงานของตนอย่างดีที่สุด ในฐานะที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งขององค์กร ยอมรับในความแตกต่างของบุคคล ยอมรับมาตรฐานของกลุ่ม ทุกคนมีโอกาสใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ มีความต้องการการรวมกลุ่มสูง มีความรู้สึกว่าการทำงานของกลุ่มงานของตน มีผลให้เกิดการปฏิบัติงานขององค์กรดีขึ้น โดยกำหนดบทบาทของแต่ละคนไว้อย่างชัดเจน สมาชิกแต่ละคนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมกลุ่มตามความสามารถ มีการทบทวน ประเมินผล และแก้ไขผลงานของกลุ่มอยู่เสมอ

6. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (creativity) หมายถึง ความต้องการบรรยากาศซึ่งแสดงถึงการกระตุ้นส่งเสริม สนับสนุน และมองเห็นคุณค่าของผลงานของบุคคลอื่น ซึ่งจะแสดงออกโดยการให้ความร่วมมือต่อโครงการใหม่ ๆ วิพากษ์วิจารณ์งานอย่างสร้างสรรค์ พยายามปรับปรุงงานอยู่เสมอ จัดการต่อความขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์ พร้อมทั้งจะมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานใหม่ หากพบวิธีการที่ใหม่และดีกว่าเป็นประโยชน์ในการเพิ่มคุณภาพงานให้สำเร็จได้ ชักจูงสมาชิกให้ทุกคนยอมรับและริเริ่มงานใหม่ และสนับสนุนให้ทำใหสำเร็จ

7. การติดต่อสื่อสารระบบเปิด (Open communication) หมายถึง การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างอิสระตรงไปตรงมา รู้สึกปลอดภัยในการอภิปรายปัญหาต่อกันอย่างเปิดเผย เอื้อเพื่อข้อมูลสำคัญต่อกัน ยอมรับฟังข้อมูลจากบุคคลอื่นด้วยความเต็มใจและสามารถจัดการกับ ข้อขัดแย้งได้อย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา สามารถสื่อสารตัวต่อตัวจนเป็นปกติวิสัย ปรีกษาหารือกันอย่างเป็นกันเอง รับทราบข้อมูลอย่างทั่วถึงและตรงกันทุกครั้ง มีการประสานงานที่ดีต่อกัน การแจ้งข้อมูลต่าง ๆ ในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

8. ความเป็นอิสระจากการคุกคาม (Freedom from threat) หมายถึง ความสามารถในการพิจารณาขอบเขตของหน้าที่ของแต่ละบุคคลที่ทำงานร่วมกันด้วยใจสงบ และด้วยความจริงใจ

ปราศจากอคติ คือการสร้างความรู้สึกรับเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจ โดยปราศจากความรู้สึกสูญเสียความมีคุณค่าของตนเอง และสูญเสียการติดต่อระหว่างบุคคล มีความรู้สึกปลอดภัยจากเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศที่ปราศจากความเครียดและสามารถมีข้อเสนอแนะเพื่อนร่วมงานได้อย่างสร้างสรรค์ มีสิทธิในการตัดสินใจในการทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน มีอิสระที่จะรับผิดชอบการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน มีความมั่นคง และสม่ำเสมอของความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีโอกาสเท่าเทียมกันในการพัฒนาตนเองและการให้ความดีความชอบโดยอาศัยการพิจารณาจากผลงานเป็นสำคัญ สามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกคน โดยปราศจากการคุกคามกันและกัน รู้สึกว่าความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความมั่นคงสม่ำเสมอ

### **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมพันธภาพระหว่างบุคคล**

#### **1. ปัจจัยจากตัวบุคคล**

1.1 สภาพร่างกายและสภาพจิตใจ ซึ่งเกิดจากพัฒนาการที่มีความสมบูรณ์และมีวุฒิภาวะที่แตกต่างกัน อันเป็นผลมาจากการอบรมเลี้ยงดูในวัยเด็ก วัฒนธรรมและศาสนา กล่อมกันให้มีพฤติกรรมสอดคล้องกับสังคมที่ตนเองอยู่ ก่อให้เกิดเป็นบุคลิกภาพของบุคคล (Personal norms) ซึ่งแสดงออกในรูปแบบของกิริยามารยาทและอุปนิสัย ส่งผลถึงความสามารถในการปรับตัวกับผู้อื่น การพยายามเรียนรู้ถึงบทบาทของตนเอง และของผู้อื่น ความสามารถในการไว้วางใจ ให้ความรัก ความชอบ ความเชื่อถือต่อผู้อื่น อันมีผลต่อการสร้างสัมพันธภาพระหว่างกันได้ดีขึ้น

1.2 การศึกษาและการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นตัวช่วยเสริมการมีสัมพันธภาพ เนื่องจากบุคคลที่มีการศึกษาสูงกว่า จะมีโอกาสในการติดต่อกับบุคคลอื่นมากกว่าบุคคลที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่า ทำให้เกิดการปรับตัวและเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลได้มากกว่ากัน

1.3 การได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของบุคคลทั้งด้านความต้องการทางสรีระและด้านจิตใจ หากความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอบุคคลจะเกิดความพึงพอใจ และมีพฤติกรรมที่ดีต่อบุคคลอื่นตามมา ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ ที่จะทำให้เกิดการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น

1.4 พลังอำนาจในตัวบุคคล มีอิทธิพลต่อสัมพันธภาพของบุคคลอย่างเห็นได้ชัดในบางสัมพันธภาพ เช่น พ่อแม่มีอำนาจในการลงโทษลูก ผู้บังคับบัญชามีอำนาจในการลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น แต่พลังอำนาจก็ไม่ได้มีเพียงฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเท่านั้น อาจมีพลังอำนาจเท่ากันทั้งสองฝ่ายก็ได้ บุคคลที่ต้องการพลังอำนาจมาก จะมีการต่อสู้เพื่อพลังอำนาจนั้น และจะทำให้มีสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้อย่างยั่งยืน

1.5 ทักษะคิดต่อการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีส่วนอย่างมากต่อการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเนื่องจากความรู้สึกนึกคิด และทัศนคติของบุคคล มีบทบาทซึ่งนำการกระทำหรือการปฏิบัติต่อผู้อื่น หากบุคคลมีทัศนคติการสร้างสัมพันธภาพในทางลบกับบุคคลอื่น มักจะมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างไม่เป็นมิตร เป็นเหตุให้เกิดสัมพันธภาพที่ไม่ดีระหว่างกัน ในทางตรงกันข้ามหากมีทัศนคติการสร้างสัมพันธภาพในทางบวกต่อผู้อื่น จะมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างมีคุณค่าและให้เกียรติ เกิดเป็นสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

1.6 ทักษะความสามารถในการแสดงออกอย่างเหมาะสม ทั้งต่อตนเองและต่อผู้อื่น ได้แก่ การเปิดเผยความรู้สึก ความรู้สึกร่วม การเคารพและยอมรับในผู้อื่น การยอมรับโดยไม่ต้องเห็นด้วย การรู้จักเปิดโอกาสหรือเปิดตัวให้กับผู้อื่นหากบุคคลมีการแสดงออกอย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์ จะนำไปสู่สัมพันธภาพที่ใกล้ชิด อบอุ่น แม้ว่าจะเกิดการขัดแย้งกันขึ้นก็สามารถยุติลงได้ด้วยดี (Carkhuff & Berenson, 1997)

## 2. ปัจจัยจากองค์กร

2.1 ขนาดขององค์กร ในองค์กรที่มีขนาดใหญ่ โอกาสของบุคคลที่จะมีปฏิสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับบุคคลอื่นจะน้อยลง เพราะมีข้อปลีกย่อยและรายละเอียดของงานประจำของกลุ่มมากขึ้น ทำให้ช่องว่างของมิตรภาพมีมากขึ้นตามมา

2.2 ระบบงาน งานที่มีการสร้างระบบที่มีการติดต่อประสานงานกันน้อย เป็นทางการมากเกินไป หรือต้องผ่านสื่อหลายสื่อ สร้างกฎเกณฑ์ พิธีการ และมาตรการต่าง ๆ มากมาย มีขั้นตอนหลายขั้นตอน การแบ่งแยกบุคคลกันโดยหน้าที่ โดยบทบาทหรือโดยกระบวนการ สัมพันธภาพก็เริ่มมีการจำแนกความพิเศษและข้อจำกัดมากขึ้น เพราะต่างคนต่างมีเอกสิทธิ์ในความสัมพันธ์ จะทำให้เกิดความรู้สึกห่างเหิน ไม่ใกล้ชิดสนิทสนม ส่งผลให้สัมพันธภาพไม่ดี (กฤษณา ศักดิ์ศรี, 2534)

2.3 การสร้างสายสัมพันธ์ภายในองค์กรในรูปแบบ การพบปะ การประชุมร่วมกัน การเปิดโอกาสให้มีการพบปะสังสรรค์รู้จักกับคนหมู่มาก เห็นบทบาท บุคลิก การวางตัว การพูด ท่าทาง การแต่งกายของคนหลายแบบ มีส่วนสร้างสรรค์สัมพันธภาพทางสังคมในทางอ้อม ทำให้เกิดการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้เหมาะสม

2.4 ลักษณะงาน งานที่มีโอกาสมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น งานที่มีลักษณะต้องร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ต้องมีการอาศัยพึ่งพากัน จะเป็นการเปิดโอกาสให้เกิดปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ได้มากขึ้น

นอกจากนี้ความอดทนที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่น และต้องเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลก็นับเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Chickering, 1996) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล และกล่าวว่าสัมพันธภาพระหว่างบุคคลขึ้นอยู่กับ

#### 1. ความอดทนที่จะอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น

ความอดทนที่จะอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลสามารถยอมรับความแตกต่างของบุคคลอื่นและมีใจกว้าง ซึ่งการยอมรับความแตกต่างของบุคคล เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น การที่บุคคลมีความแตกต่างกัน แต่ละคนมีลักษณะพิเศษเฉพาะตัวคือแต่ละคนจะแตกต่างจากคนอื่น ในเรื่องของจิตใจ สติปัญญา ร่างกาย ลักษณะเชื้อชาติ ความสมบูรณ์ เพศ อารมณ์ และสังคม คือการศึกษา เศรษฐกิจ ครอบครัว วัฒนธรรม เกียรติยศ ชื่อเสียง ความเชื่อถือ ศาสนาที่นับถือ ดังนั้นในการสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น จึงไม่ควรคาดหวังที่จะทำให้คนอื่นคิดและปฏิบัติเหมือนเรา และเราก็ไม่จำเป็นต้องคิดหรือปฏิบัติเหมือนคนอื่น ทั้งยังต้องพยายามเข้าใจ เปิดกว้างและระลึกว่า ความเป็นคนของแต่ละบุคคลจะต้องได้รับความเคารพนับถือ ควรมีทัศนคติที่ดีต่อบุคคลอื่น มีความอดทนในการอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น

#### 2. คุณภาพของสัมพันธภาพ

คุณภาพของสัมพันธภาพ หมายถึง ความรู้สึกจากการพึ่งพาตนเอง หรือการพึ่งพากับบุคคลอื่นไปสู่การพึ่งพากันและกัน ได้แก่ การไว้วางใจ การให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน ตลอดจนการให้และการรับ ดังนั้น คุณภาพของสัมพันธภาพจะเกิดขึ้นได้เมื่อ บุคคลมีความไว้วางใจและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สิ่งสำคัญ จะต้องมีความจริงใจต่อกัน เปิดเผยตนเอง จะทำให้เกิดความไว้วางใจในตัวบุคคล จนเกิดเป็นการยอมรับ และเปิดเผยต่อกันอย่างจริงใจ มีการช่วยเหลือเท่าที่ทำได้ หากบุคคลมีการเปิดเผยตนเอง แต่ไม่ยอมรับบุคคลอื่น ความไว้วางใจก็จะไม่เกิดขึ้น

#### การพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

Sasse (1975, pp. 115-117) กล่าวว่าสัมพันธภาพกับผู้อื่นจะเจริญมั่นคง ขึ้นอยู่กับบุคคลและความสัมพันธ์ของบุคคล การสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นจึงเป็นพื้นฐานของกระบวนการพัฒนาความรู้สึกและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วย

1. การสร้างสายสัมพันธ์ เป็นความรู้สึกที่ทำให้ผู้อื่นสบายใจ การสร้างสายสัมพันธ์ที่ดีจะนำไปสู่การปฏิสัมพันธ์ในครั้งต่อไป ในขณะที่พัฒนาสายสัมพันธ์ บุคคลจะรู้สึกสบายใจ ไม่ป้องกันตนเอง เปิดเผยตนเองและเรื่องราวเกี่ยวกับตนเองมากขึ้น

2. การเล่าเกี่ยวกับตนเอง เมื่อบุคคลมีสายสัมพันธ์ต่อกัน บุคคลมักชอบเล่าความรู้สึกและประสบการณ์ ทักษะคติของตน ทำให้รู้จักตนเองและผู้อื่นมากขึ้น

3. การรู้จักฟังพากันและกัน บุคคลจะได้เรียนรู้กันและกัน รู้ว่าผู้อื่นชอบหรือไม่ชอบอะไร เพื่อที่ตนเองจะได้ตอบสนองได้ถูกต้อง

4. ความต้องการสัมพันธ์ที่มั่นคง บุคคลจะเริ่มมีการเคารพซึ่งกันและกัน มีความเชื่อมั่นในตนเองและผู้อื่น มีความรักในสัมพันธ์ภาพที่เกิดขึ้น เพื่อให้เกิดความมั่นคงตลอดไป

การพัฒนาทั้ง 4 ชั้น เปรียบเหมือนวงล้อ โดยสามารถหมุนเป็นวงล้อได้ เปรียบว่าหากความสัมพันธ์เป็นไปในทางบวก วงล้อก็หมุนไปข้างหน้า และจะหมุนไปเรื่อย ๆ เป็นความสัมพันธ์ที่มั่นคง แต่ถ้าสายสัมพันธ์นั้นเป็นในลักษณะตรงข้าม จะทำให้บุคคลเริ่มลดการเปิดเผยตนเอง การสร้างสายสัมพันธ์ก็จะลดลง พบปะกันน้อยลง เปรียบเหมือนวงล้อที่หมุนไปข้างหลัง

นอกจากนี้ความคุ้นเคยยังเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งเปรียบเหมือนบันไดที่บุคคลต้องก้าวไปที่ละขั้น ดังนี้

1. ความใกล้ชิดทางปัญญา เมื่อบุคคลมาพบกัน มักจะเริ่มมีความสัมพันธ์กันด้วยคำพูดและความคิด ในขั้นนี้ต่างรักษาความรู้สึกที่แท้จริงในบางเรื่องของตนไว้ และไม่แสดงออกเกินไป

2. ความใกล้ชิดทางร่างกาย บุคคลที่มาถึงขั้นจะมีความสนิทสนมกันมากขึ้น มีการสัมผัสกัน เช่นการจับมือ โอบกอด เป็นต้น

3. ความใกล้ชิดทางอารมณ์ บุคคลจะมีความสนิทสนมกันมากขึ้น พูดคุยได้อย่างเป็นธรรมชาติ ไม่เสแสร้ง ไม่ป้องกันตัวเอง สามารถจะเข้าใจ มีความรักและสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความไว้วางใจกัน ร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้สึกหรือความคิดส่วนตัว

สามารถสรุปได้ว่า สัมพันธภาพจะเกิดได้คตินั้น ควรประกอบด้วย

ความใกล้ชิดทางกาย (Physical proximity)

1. การแลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน

2. การมีทัศนคติที่คล้ายคลึงกัน

3. การแลกเปลี่ยนความต้องการซึ่งกันและกัน ได้แก่ การยอมรับ การเคารพนับถือ การ

ให้ข้อมูลย้อนกลับ และการช่วยเหลือ

Carkhuff and Berenson (1997) กล่าวถึงปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างบุคคลไว้ดังนี้

1. การเปิดเผยความรู้สึก คือ เต็มใจที่จะแลกเปลี่ยนข้อมูล ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน  
อย่างเปิดเผย เพื่อความเข้าใจอันดีและก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่มั่นคง
2. มีความรู้สึกร่วม สามารถมีความเข้าใจและรับรู้ความรู้สึกที่เกิดขึ้นกับบุคคลอื่น
3. เคารพและยอมรับในบุคคลอื่น คือการยอมรับบุคคลอื่นโดยไม่ตัดสินว่าถูกหรือผิด  
ไม่ประเมินบุคคล เคารพในบุคคล รับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น
4. การยอมรับ โดยไม่ต้องเห็นด้วย คือ การเป็นผู้ฟังที่ดี ที่พยายามทำความเข้าใจโดย  
ประเมินบุคคลอื่นและให้ความสนใจบุคคลอื่น

จากข้อความดังกล่าว สัมพันธภาพระหว่างบุคคลจะพัฒนาและมั่นคงได้ ถ้าบุคคล  
คำนึงถึงความรู้สึกและความพอใจซึ่งกันและกัน เปิดเผยตนเอง จริงใจ เคารพและยอมรับในบุคคล  
อื่น พยายามที่จะรู้จักและเข้าใจบุคคลอื่น

#### **การประเมินสัมพันธภาพระหว่างบุคคล**

การประเมินสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ทำได้ 2 ลักษณะ ดังนี้

##### **1. การวัดปริมาณ**

การวัดปริมาณ หมายถึง จำนวนครั้งหรือความถี่ของการติดต่อกับบุคคลอื่น เรียกว่า  
การรวมเป็นหน่วยหนึ่งของสังคม (Social integration) ซึ่งปริมาณการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ  
นั้น การติดต่อสัมพันธ์จะมากหรือน้อยครั้งขึ้นอยู่กับความต้องการด้าน มิตรสัมพันธ์ของบุคคลนั้น  
ด้วย ซึ่งความหมายของความต้องการด้าน มิตรสัมพันธ์คือ ทั้งความคิดและพฤติกรรมที่จะสร้าง  
มิตรภาพ รักษามิตรภาพ ชอบและยินดีกับการพบและอยู่ร่วมกับผู้อื่น ดังนั้นการที่บุคคลต้องการ  
ด้าน มิตรสัมพันธ์สูง จึงมีพฤติกรรมในลักษณะการอยู่ร่วมกัน ติดต่อกับผู้อื่น  
แตกต่างและมากกว่าบุคคลที่มีความต้องการด้าน มิตรสัมพันธ์ต่ำ

##### **2. การวัดคุณภาพ**

การวัดคุณภาพ หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นหลังจากที่ได้ติดต่อสัมพันธ์กับบุคคล  
เรียกว่าการได้รับแรงสนับสนุนด้านจิตใจ คือความรู้สึกว่ามีที่พึ่ง มีคนให้ความช่วยเหลือทั้งในเรื่อง  
ส่วนตัว การเงิน และการงาน การมีความรู้สึกและความคิดเช่นนี้เกิดขึ้นมาได้ แสดงให้เห็นว่าบุคคล  
นั้นรู้และตระหนักถึงสถานภาพที่ตนมีต่อผู้อื่น คือรู้ว่าตนเองนั้นมีความสำคัญและมีความหมายต่อ  
ผู้อื่น มีบุคคลที่ตนไว้วางใจ สนใจด้วย รู้ว่าตนเองนั้นมีพวกพ้อง มีความพึงพอใจในการมี  
สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น

นอกจากนี้ Beyer and Marshall (1981) มีแนวคิดเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ในด้านคุณภาพ โดยพิจารณาสัมพันธภาพระหว่างบุคคลได้จากการรับรู้ปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในวิชาชีพเดียวกันที่เกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติงานร่วมกัน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เป็นการวัดจากความรู้สึกและการรับรู้ของบุคคลต่อบุคคลอื่นหลังจากมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันในการทำงานร่วมกัน ซึ่งพิจารณาตามองค์ประกอบของสัมพันธภาพระหว่างบุคคลได้แก่ ความมั่นใจและความไว้วางใจที่มีต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน ความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ การทำงานของกลุ่มที่มุ่งความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน การริเริ่มสร้างสรรค์ การติดต่อสื่อสารแบบเปิด และความปลอดภัยจากการคุกคาม

การวัดสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในด้านคุณภาพนั้น สามารถที่จะวัดได้สะดวกและได้ผลที่ชัดเจน โดยวัดจากการรับรู้ความรู้สึกที่แท้จริงของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษามากกว่าด้านปริมาณ และจะเห็นได้ว่า Beyer and Marshall (1981) ได้พิจารณาถึงองค์ประกอบของมิติสัมพันธภาพ ระหว่างบุคคลในการทำงานร่วมกัน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งเป็นการพิจารณาในด้านคุณภาพที่มีลักษณะการพิจารณาที่ครอบคลุมความรู้สึก ของการมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

ผู้วิจัยจึงเลือกใช้สัมพันธภาพระหว่างบุคคล โดยใช้แนวคิดของ Beyer and Marshall (1981) และแบบใช้แบบวัดสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพที่ บัดดี อุณหเลขกะ (2533) สร้างขึ้นตามแนวคิดมิติสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของ Beyer and Marshall (1981) เพื่อเป็นตัวแปรในการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา โดยใช้องค์ประกอบ 6 ด้าน คือ 1) ความมั่นใจและความไว้วางใจที่มีต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ 2) การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน 3) ความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ 4) การทำงานของกลุ่มที่มุ่งความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน 5) การติดต่อสื่อสารแบบเปิด และ 6) ความปลอดภัยจากการคุกคาม

## แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม

### ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม

Cobb (1976, pp. 300-301) ให้ความหมายการสนับสนุนทางสังคมว่าหมายถึงการที่บุคคลได้รับข้อมูลที่ทำให้เขาเชื่อว่ามีบุคคลให้ความรัก ความเอาใจใส่ เห็นคุณค่าและยกย่องนับถือ รวมทั้งการทำให้บุคคลนั้นรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของสังคมนั้น



Kaplan, Cassel, and Gore (1997, pp. 50-51) ได้ให้ความหมายการสนับสนุนทางสังคมไว้ 2 แนว โดยแนวแรกหมายถึง ความพอใจต่อความจำเป็นพื้นฐานทางสังคมได้แก่ การได้รับการยกย่องนับถือ การยอมรับ การได้รับความเห็นใจและความช่วยเหลือ ซึ่งได้จากการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลในกลุ่มสังคม ส่วนแนวคิดที่ 2 หมายถึง ความสัมพันธ์ที่บุคคลสามารถรับรู้ได้จากกลุ่ม ซึ่งหมายถึงบุคคลที่มีความสำคัญกับบุคคลนั้น

Pender (1987) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกถึงการเป็นเจ้าของ การได้รับการยอมรับได้รับความรัก รู้สึกมีคุณค่าในตนเองเป็นที่ต้องการของบุคคลอื่น ๆ โดยได้จากกลุ่มคนในระดับสังคมนั้นเอง เป็นผู้ให้การสนับสนุนด้านจิตอารมณ์ วัสดุอุปกรณ์ ข่าวสาร คำแนะนำ อันทำให้บุคคลนั้นสามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

พิริยา เลิศมงคลนาม (2551, หน้า 57) ให้ความหมายการสนับสนุนทางสังคมว่า หมายถึง การที่บุคคลในสังคมรับความรักความเอาใจใส่เห็นคุณค่าได้รับการยกย่องมีการผูกพันซึ่งกันและกันมีความรู้สึกเป็นส่วนร่วมในสังคมเดียวกันการให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ เช่นการให้คำแนะนำ การให้สิ่งของ การประเมินเพื่อให้ปรับปรุงให้ดีขึ้น การให้ความช่วยเหลือเป็นแรงงานให้เวลาให้ความคิดเห็นให้ข้อมูลข่าวสารการสนับสนุนทางสังคมมีผลต่อภาวะจิตอารมณ์มีขอบเขตครอบคลุมทั้งการให้และการรับจากบุคคลในครอบครัว อาทิ บิดา มารดา ญาติพี่น้อง เพื่อนฝูง เพื่อนนักเรียน เพื่อนบ้าน ครูอาจารย์ คนในชุมชน บุคลากรวิชาชีพต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทั้งภาครัฐและเอกชน เป็นต้น

เบญญาภา ชูรังสี (2553, หน้า 68) ให้ความหมายการสนับสนุนทางสังคม หมายถึงการที่บุคคลได้รับความช่วยเหลือทางสังคมทั้งจากบุคคลในครอบครัว และจากสังคมนั้น ๆ ทั้งในด้านอารมณ์ ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านการยอมรับว่าเป็นผู้มีคุณค่า การสนับสนุนด้านเครือข่ายทางสังคม และด้านเครื่องมือสิ่งของบริการ ซึ่งจะช่วยให้บุคคลรู้ว่าตนเองมีคุณค่า ได้รับความรักการเอาใจใส่และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

สรุปได้ว่า การสนับสนุนทางสังคมหมายถึง การที่บุคคลได้รับความรัก การยกย่อง การดูแลเอาใจใส่ รวมทั้งการช่วยเหลือ จากบุคคลรอบข้างหรือสังคม มีความผูกพันซึ่งกันและกัน รู้สึกเป็นส่วนร่วมในสังคมเดียวกัน ทำให้รู้สึกว่าคุณค่ามีกำลังใจ เกิดการนับถือตนเอง มีความเชื่อมั่นและรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง

### ประเภทของการสนับสนุนทางสังคม

ประเภทของการสนับสนุนทางสังคมเป็นมิติหนึ่งของการสนับสนุนทางสังคมซึ่งหมายถึงความจำเป็นพื้นฐานทางสังคมที่บุคคลต้องการและได้รับจากการติดต่อกับบุคคลอื่นในสังคมนั้น ๆ การแบ่งชนิดของการสนับสนุนทางสังคมไว้ ดังนี้

1. แนวคิดของ Cobb (1976, pp. 300-301) แบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 ด้าน คือ

1.1 การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional support) เป็นข้อมูลที่จะบอกว่าบุคคลนั้นได้รับความรัก ได้รับความดูแลเอาใจใส่ ได้รับความรักความจริงใจและความสนใจ ซึ่งมักจะได้รับความรักจากบุคคลที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดและมีความผูกพันที่ลึกซึ้งซึ่งต่อกัน

1.2 การสนับสนุนด้านการได้รับการยอมรับ (Esteem support) ยกย่องและมีผู้เห็นคุณค่า เป็นข้อมูลที่จะบอกว่าบุคคลนั้นมีค่า ผู้อื่นให้การยอมรับ

1.3 การสนับสนุนด้านสังคม (Socially support) เป็นข้อมูลที่จะบอกว่าบุคคลนั้นเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

แนวคิดของ Kahn (1979, p. 85) แบ่งการสนับสนุนทางสังคมเป็น 3 ชนิด คือ

1.1 ความผูกพันทางด้านอารมณ์และความคิด (Affection) เป็นการแสดงออกถึงอารมณ์ในทางบวกของบุคคลหนึ่ง ที่มีต่อบุคคลหนึ่ง ซึ่งแสดงออกในรูปของความผูกพัน การยอมรับ ความเคารพ หรือด้วยความรัก

1.2 การยืนยันและการรับรองพฤติกรรมของกันและกัน (Affirmation) เป็นการแสดงออกถึงการเห็นด้วย การยอมรับในความถูกต้องเหมาะสม ทั้งในการกระทำและความคิดของบุคคล

1.3 การให้ความช่วยเหลือ (Aid) เป็นการปฏิบัติสัมพันธ์ที่มีต่อบุคคล โดยการให้สิ่งของ หรือการช่วยเหลือโดยตรง การช่วยเหลือเหล่านั้นอาจจะเป็นวัตถุ เงินทอง ข้อมูล ข่าวสาร หรือเวลา

แนวคิดของ Pender, Murdaugh and Parsons (2001, p. 239) แบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 4 ชนิด คือ

1.1 การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ (Emotional support) เป็นการให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนการมีส่วนร่วม ซึ่งอาจเป็นการช่วยเหลือในภาวะวิกฤต โดยการดูแลเอาใจใส่ การให้กำลังใจ การมีอารมณ์ร่วม

1.2 การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร (Information support) เป็นการให้ข้อมูลข่าวสารการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนบุคคลให้เกิดความเข้าใจว่าควรทำอะไร ถึงจะมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อตนเอง

1.3 การช่วยเหลือด้านทรัพยากรหรือวัตถุสิ่งของ (Instrument or tangible aid) เป็นการให้ความช่วยเหลือในเรื่องกิจกรรมที่เฉพาะเจาะจง

1.4 การยอมรับ (Affirmation) เป็นการยอมรับและช่วยให้บุคคลเข้าใจถึงศักยภาพที่แท้จริงของตนเอง การมีข้อมูลป้อนกลับที่มีความสร้างสรรค์

แนวคิดของ House (1981 อ้างถึงใน ธาณี รวยบุญส่ง, 2552, หน้า 26) แบ่งการสนับสนุนทางสังคมเป็น 4 ชนิด คือ

1.1 การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional support) เป็นแรงสนับสนุนด้านการยกย่อง การให้ความรักความผูกพัน ความจริงใจ ความเอาใจใส่ ความเห็นอกเห็นใจ

1.2 การสนับสนุนด้านการประเมิน (Appraisal support) เป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อนำไปประเมินตนเอง และเปรียบเทียบกับพฤติกรรม การให้การรับรองซึ่งจะทำให้ผู้รับเกิดความมั่นใจ นำไปเปรียบเทียบกับผู้อื่นที่อยู่ร่วมในสังคม

1.3 การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Information support) เป็นการให้คำแนะนำ เสนอแนะทิศทางและการให้ข้อมูลข่าวสาร ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ได้

1.4 การสนับสนุนทางด้านเครื่องมือสิ่งของ การเงิน และแรงงาน (Instrumental support) เป็นการช่วยเหลือโดยตรงต่อความจำเป็นของบุคคลในเรื่องเงิน แรงงาน เวลา และปรับสภาพแวดล้อม

2. แนวคิดของ Sarafino (1994, pp. 145-149) ได้แบ่งการสนับสนุนทางสังคมเป็น 5 ด้าน ดังนี้

2.1 การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ (Emotional support) หมายถึง การเข้าไปเกี่ยวข้องกับบุคคลโดยตรง มีความเข้าใจ เข้าใจใจดูแล ทำให้รู้สึกสุขสบาย ให้ความปลอดภัย ให้ความรักให้เวลา

2.2 การสนับสนุนด้านการยอมรับว่าเป็นผู้มีคุณค่า (Esteem support) หมายถึง การให้ความเคารพ ยกย่อง ชื่นชม และยอมรับในความสามารถของบุคคล สนับสนุนให้กล้าที่จะเผชิญปัญหาต่าง ๆ

### 2.3 การสนับสนุนด้านสิ่งของ/ เครื่องมือ (Tangible or instrumental support)

หมายถึง การให้ความช่วยเหลือด้านการเงิน อุปกรณ์

### 2.4 การสนับสนุนข้อมูลข่าวสาร (Information support) หมายถึง การให้คำแนะนำ

การสอนให้กระทำ การให้ข้อมูลย้อนกลับ เช่น ผู้ป่วยต้องการข้อมูลจากครอบครัวและแพทย์ว่าควร จะรักษาการเจ็บป่วยอย่างไร

### 2.5 การสนับสนุนด้านเครือข่ายทางสังคม (Network support) หมายถึง การทำให้รู้สึก

ว่าเป็นสมาชิกกลุ่ม ให้ความสนใจและมีกิจกรรมทางสังคมร่วมกัน

จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวคิดการสนับสนุนทางสังคม ผู้วิจัยเลือกใช้ทฤษฎีการ สนับสนุนทางสังคมของ House (1981) โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้านคือ ด้านอารมณ์ ด้านการประเมิน ด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านเครื่องมือสิ่งของ การเงิน และแรงงาน

#### ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสนับสนุนทางสังคม

Norbeck (1981) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมที่บุคคลแต่ละคน ได้รับ จะมีความ แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ด้านคือ

#### 1. ด้านคุณสมบัติส่วนตัวของแต่ละบุคคล ได้แก่

1.1 อายุ มีอิทธิพลต่อปริมาณและชนิดของการสนับสนุนทางสังคม เช่นในวัยทารกมี ความต้องการการดูแลช่วยเหลือและสนับสนุนจากบุคคลเดียวกัน และในปริมาณที่สูงเมื่อมีอายุมาก ขึ้น ความถี่ของการสนับสนุนจะลดลง และจำนวนบุคคลที่ให้การสนับสนุนก็จะขยายกว้างออกไป ซึ่งมีทั้งสมาชิกในครอบครัว ญาติ และเพื่อนในวัยรุ่น พบว่ามีความสัมพันธ์กับกลุ่มเพื่อนมากขึ้น ส่วนในวัยผู้ใหญ่การสนับสนุนทางสังคมจะมีความสัมพันธ์กับหน้าที่การงานและส่วนใหญ่จะ ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานทั้งจากญาติพี่น้อง ดังนั้น ขนาดของกลุ่มเพื่อนจะเพิ่มขนาด ขึ้นในวัยผู้ใหญ่ตอนต้นและจะคงที่เมื่ออายุ 35-35 ปี เมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ จะได้รับการสนับสนุน น้อยลง เนื่องจากกลุ่มสังคมเล็กลงเพราะมีการตายและการพลัดพราก

1.2 เพศ ทำให้การได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่างกัน เพศหญิงได้รับการ สนับสนุนมากกว่าเพศชาย เพราะมีความใกล้ชิดและมีสัมพันธภาพที่ดีกว่าเพศชาย นอกจากนี้เพศ หญิงยังได้รับการสนับสนุนทางสังคมและมีขนาดของเครือข่ายทางสังคมมากกว่าเพศชาย

1.3 สถานภาพสมรส มีการศึกษาเปรียบเทียบการได้รับการสนับสนุนทางสังคมใน สตรีที่แต่งงานแล้วกับสตรีที่เป็นหม้าย พบว่า หญิงที่แต่งงานแล้วจะ ได้รับการสนับสนุนทางสังคม มากกว่าหญิงหม้าย แต่หญิงหม้ายจะได้รับการสนับสนุนมากกว่าหญิงที่หย่าร้าง ขณะที่กลุ่มหญิง

หย่าร้างจะได้รับการสนับสนุนทางสังคมมากกว่าหญิงโสด ดังนั้นทำให้เห็นว่าสตรีที่แต่งงานแล้วจะได้รับการสนับสนุนทางสังคมมากที่สุด แต่หญิงโสดจะได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อยที่สุด

1.4 ฐานะทางเศรษฐกิจและระดับการศึกษา พบว่า สตรีที่สามียป่วยด้วยโรคหัวใจ ซึ่งเป็นชนชั้นกลางจะได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูงกว่ากลุ่มสตรีที่มีรายได้น้อยและยังพบว่า บุคคลที่ระดับการศึกษาดีจะมีความสามารถในการแสวงหาข้อมูลหรือแหล่งที่ให้ความช่วยเหลือแก่ตนเอง ได้มากกว่าบุคคลที่มีระดับการศึกษาน้อย ซึ่งจะทำให้เขาได้รับการสนับสนุนทางสังคมที่มากกว่า

1.5 ความสามารถของแต่ละบุคคล พบว่า ผู้ป่วยที่สามารถติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ กับบุคคลอื่นในเครือข่ายสังคมได้ดี จะได้รับการสนับสนุนทางสังคมมากกว่าบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์กับเครือข่ายสังคมน้อยมีผลการศึกษาที่สรุปได้ว่า ผู้ป่วยโรคจิตจะมีกลุ่มเครือข่ายทางสังคมเล็ก และได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย เนื่องจากมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับเครือข่ายสังคมน้อย

## 2 ด้านคุณสมบัติของสถานการณ์ ได้แก่

2.1 สถานการณ์ของชีวิต มีผลทำให้บุคคลต้องการและได้รับการสนับสนุนทางสังคมแตกต่างกันไป โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สถานการณ์เกี่ยวกับสภาวะสุขภาพและความเจ็บป่วย ในวัยตั้งครรภ์หรือวัยเตรียมการเป็นมารดา ถือเป็นารเปลี่ยนแปลงตามวัยที่อยู่ในช่วงวิกฤตได้ ในสถานการณ์นี้พบว่า จะได้รับการสนับสนุนจากญาติและเพื่อนมาก หรือผู้ป่วยที่พิการ ทูพลภาพหรือถูกคุกคามชีวิตจากโรคมะเร็งพบว่า จะได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย

2.2 ความคาดหวังของสังคม เช่น บิดาที่อยู่คนเดียวจะได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนบ้านมากกว่ามารดาที่อยู่คนเดียว เพราะถือว่าเป็นบทบาทการเป็นแม่เป็นหน้าที่ปกติของสตรีอยู่แล้ว

2.3 บทบาทด้านสังคม ถ้าบุคคลที่ทำงานจะได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน แต่เมื่อเกษียณอายุหรือเปลี่ยนหน้าที่การงาน ทำให้มีสัมพันธภาพน้อยลง การได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนก็จะน้อยลง

ยีนยง ไทยใจดี (2537, หน้า 137) กล่าวถึงองค์ประกอบไว้ดังนี้

1. จะต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่าง “ผู้ให้” และ “ผู้รับ”
2. ลักษณะของการติดต่อสื่อสารนั้น ประกอบด้วย

ข่าวสารมีลักษณะที่ “ผู้รับ” เชื่อว่ามีคนสนใจเอาใจใส่ และมีความรักความหวังดี ข้อมูลในตัวเองอย่างจริงใจ

ข้อมูลข่าวสารมีลักษณะที่ “ผู้รับ” รู้สึกว่าตนเองมีค่าและเป็นที่ยอมรับของสังคม

3. ข้อมูลข่าวสารที่มีลักษณะที่ “ผู้รับ” รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและเป็นที่ยอมรับของสังคมและสามารถทำประโยชน์แก่สังคมได้

4. ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม อาจอยู่ในรูปข้อมูล ข่าวสาร วัสดุสิ่งของ หรือจิตใจ จะต้องช่วยให้ “ผู้รับ” ได้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายที่เขาต้องการ คือ มีสุขภาพอนามัยดีเป็นภาวะแห่งความสุขทั้งร่างกาย จิตใจ และสังคม

#### แหล่งของการสนับสนุนทางสังคม

จิริยกุล บุญยา (2554, หน้า 100-105) ได้แบ่งกลุ่มทางสังคมออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. กลุ่มปฐมภูมิ เป็นกลุ่มสังคมที่มีความสนิทสนม และมีความสัมพันธ์ภาพระหว่างสมาชิกเป็นการส่วนตัวสูง ได้แก่ ครอบครัว ญาติ เพื่อนสนิท คู่สมรส

2. กลุ่มทุติยภูมิ เป็นกลุ่มที่มีความสัมพันธ์กันตามแบบแผนและกฎเกณฑ์ มีอิทธิพลเป็นตัวกำหนดบรรทัดฐานของสังคม ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน กลุ่มวิชาชีพ และกลุ่มสังคมอื่น ๆ

Caplan (1976, pp. 24) ได้จำแนกกลุ่มบุคคลซึ่งเป็นแหล่งของการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มที่มีความผูกพันกันตามธรรมชาติ (Nature support system) ได้แก่ บุคคลที่อยู่ในครอบครัวสายตรง คือ ปู่ ย่า ตา ยาย พ่อ แม่ ลูกหลาน ซึ่งให้ความผูกพันทางอารมณ์ มีความรักกันอย่างแน่นแฟ้น และให้ความช่วยเหลือกันอย่างมาก

ครอบครัวใกล้ชิด เช่น เพื่อนฝูง เพื่อนบ้าน คนรู้จักคุ้นเคย คนในที่ทำงานเดียวกัน

2. องค์กรและสมาคมที่ให้การสนับสนุน (Organized support) หมายถึงกลุ่มที่มารวมตัวกันเป็นหน่วย เป็นชมรม สมาคม ซึ่งส่วนใหญ่จะได้รับความช่วยเหลือ การประคับประคองจิตใจ และอารมณ์

3. กลุ่มนักวิชาชีพ (Professional health care workers) หมายถึงบุคคลที่อยู่ในวงการส่งเสริม ป้องกัน รักษา และฟื้นฟูสมรรถภาพของประชาชน โดยอาชีพ ได้แก่ บุคคลในทีมสุขภาพ หรือวิชาชีพอื่นที่ให้การส่งเสริมสนับสนุน

#### ระดับของการสนับสนุนทางสังคม

Gottlieb (1985, pp. 11-22) แบ่งระดับของการสนับสนุนทางสังคมเป็น 3 ระดับ คือ

1. ระดับกว้าง (Macro level) เป็นการพิจารณาถึงการเข้าร่วมหรือการมีส่วนร่วมในสังคม อาจวัดได้จากความสัมพันธ์กับสถาบันในสังคม การเข้าร่วมกลุ่มต่าง ๆ ด้วยความสมัครใจ และการดำเนินชีวิตอย่างไม่เป็นทางการในสังคม

2. ระดับกลุ่มเครือข่าย (Mezzo level) เป็นการมองที่โครงสร้างและหน้าที่ของเครือข่ายสังคมด้วยการวัดอย่างเฉพาะเจาะจงถึงกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันอย่างสม่ำเสมอ เช่น กลุ่มเพื่อน ชนิดของการสนับสนุนทางสังคมในระดับนี้คือ การให้คำแนะนำ การช่วยเหลือ ด้านวัตถุ ความเป็นมิตรและการสนับสนุนทางด้านอารมณ์ และการยกย่อง

3. ระดับแคบหรือระดับเล็ก (Micro level) เป็นการพิจารณาความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความใกล้ชิดสนิทสนมมากที่สุด ทั้งนี้มีความเชื่อว่า คุณภาพของความสัมพันธ์มีความสำคัญมากกว่าปริมาณคือ ขนาด จำนวน และความถี่ของความสัมพันธ์ การสนับสนุนในระดับนี้ได้แก่ สามี ภรรยา บุตร และสมาชิกในครอบครัวหรือคนรัก ซึ่งมีความใกล้ชิดทางอารมณ์ ให้การสนับสนุนทางจิตใจ แสดงความรักและห่วงใย (Affective support)

### ประโยชน์ของการสนับสนุนทางสังคม

Pender et al. (2001, p. 258) ได้กล่าวว่าการสนับสนุนทางสังคมมีส่วนร่วมในการสร้างเสริมสุขภาพ ดังนี้

1. ช่วยสร้าง สนับสนุน และส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนการส่งเสริมสุขภาพ การยอมรับนับถือในตนเอง และระดับความสุขสบายเพิ่มขึ้น
2. ลดเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดในชีวิตของบุคคล
3. ช่วยสะท้อนและยืนยันผลของการกระทำของบุคคล นำไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ สังคมยอมรับได้ ตลอดจนการคาดคะเนเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นจากการกระทำดังกล่าว
4. เป็นเกราะป้องกันผลลัพธ์ทางลบที่ทำให้เกิดความเครียดในชีวิตได้ ช่วยให้บุคคลที่มีความทุกข์ ความวิตกกังวล ผ่อนคลายความไม่สบายใจและคับข้องใจ

Wortman (1984, pp. 25-34) ได้สรุปแนวคิดที่นักวิชาการ ได้ให้ไว้จากการศึกษา ดังนี้

1. ส่งเสริมบุคคลในการเผชิญความเครียด โดยการกระตุ้นให้ผู้รับเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง
  2. ทำให้บุคคลสามารถเปลี่ยนแปลงวิธีการเผชิญความเครียด
  3. ทำให้สามารถเผชิญความเครียดได้ดีขึ้น จากการที่ได้รับข้อมูลต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้การรับรู้ของบุคคลดีขึ้น
  4. จะทำให้บุคคลได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการเผชิญความเครียดแบบใหม่
  5. จะทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการเปลี่ยนพฤติกรรม
- จากการศึกษาค้นคว้าและทบทวนเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การสนับสนุนทางสังคม

ผู้วิจัยได้เลือกใช้แนวคิดของ House (1981) เป็นตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของบุคลากรของเรือนจำพิเศษพญา เพราะการสนับสนุนทางสังคมเป็นที่สำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถเผชิญต่อความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้นำมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือวัดการสนับสนุนทางสังคม แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ 1) การสนับสนุนทางอารมณ์ 2) การสนับสนุนด้านการประเมินผล 3) การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร และ 4) การสนับสนุนทางด้านเครื่องมือ การเงิน และแรงงาน

### แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง

#### ความหมายของการเห็นคุณค่าในตนเอง

การเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-esteem) มีนักจิตวิทยาและนักวิจัยหลายท่าน ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง และให้ความหมายไว้ ดังนี้

Maslow (1970) กล่าวถึงการเห็นคุณค่าในตนเอง เป็นความต้องการที่สำคัญและเข้าใจยากที่สุด เพราะขึ้นกับองค์ประกอบต่าง ๆ มากมาย การเห็นคุณค่าในตนเองเกิดจากการยอมรับของคนอื่น โดยดูจากการตอบสนองจากคนรอบข้างหรือจากการประเมินคุณค่าความสามารถ และประสบความสำเร็จ หากประเมินเป็นไปในด้านบวกเกิดความเชื่อมั่นในคุณค่าแห่งตน มีความเข้มแข็ง มีความสามารถ แต่ถ้าการประเมินเป็นไปในทางด้านลบ จะทำให้รู้สึกว่ามีปมด้อย อ่อนแอ ช่วยตัวเองไม่ได้

Rosenberg (1979 อ้างถึงใน สำรวัย เฉิดจำลอง, 2554, หน้า 24) ได้ให้ความหมายว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง เป็นการประเมินความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในตนเอง ในด้านการยอมรับตนเองการนับถือตนเองความภาคภูมิใจในตนเองและความเชื่อมั่นในตนเอง โดยจะประเมินทั้งทางด้านดีและด้านไม่ดี

Coopersmith (1981 อ้างถึงใน วรุณกันยา คุณากรวิรุพห์, 2556, หน้า 25) ให้ความหมายของการเห็นคุณค่าในตนเองหมายถึง ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองเป็นการพิจารณาและประเมินคุณค่าของบุคคลตามความรู้สึกและทัศนคติที่บุคคลมีต่อตนเองทั้งในด้านบวกและด้านลบ มีความเคารพยอมรับในตนเองว่ามีความสำคัญ มีความสามารถในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ ตลอดทั้งมีความเชื่อมั่นในคุณค่าแห่งตนเอง

Pender (1987 อ้างถึงใน เบญญาภา ชูรังสี, 2553, หน้า 58) กล่าวถึงการเห็นคุณค่าในตนเองหมายถึง เป็นการประเมินคุณค่าในตนเองในความสำเร็จของบุคคลนั้น ๆ ในการมี



ปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ และแม้ว่าการเห็นคุณค่าในตนเองมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา แต่เราสามารถกระตุ้นให้บุคคลเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองได้ โดยการพูดอย่างเหมาะสมและพยายามชี้ให้เห็นว่าเขาเป็นบุคคลที่มีความสามารถคนหนึ่ง ซึ่งจะช่วยให้บุคคลคิดถึงในสิ่งที่ดีของตน มองเห็นว่าตนเองมีคุณค่าและประโยชน์ต่อครอบครัวและสังคม

พจนานุกรมศัพท์จิตวิทยาฉบับราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2553, หน้า 270) ให้ความหมายถึงความภาคภูมิใจในตนเองหรือการเห็นคุณค่าแห่งตน คือเจตคติของการยอมรับตนเอง ประเมินตนเองว่ามีคุณค่า (Self-approval) และการนับถือตนเอง (Self-respect) มีความภูมิใจในตน โดยเฉพาะในเรื่องของค่านิยมลักษณะนิสัยและศักดิ์ศรีของตน

สุชนิ ลิกะไชย (2555, หน้า 13) ได้สรุปความหมายของการเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึง การที่บุคคลพิจารณาจุดอ่อน จุดแข็งของตน มองตนเองว่ามีคุณค่า มีความสามารถ มีความสำคัญ ยอมรับและเรียนรู้ความล้มเหลวที่ได้รับ กล้าที่จะเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่หรือเป้าหมายที่วางไว้ โดยได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้าง

ชุดินันท์ มิมุข (2552, หน้า 8) ได้กล่าวสรุปการเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่บุคคลมีต่อตนเองในทางที่ดี คิดว่าตนเองมีความสำคัญ มีความสามารถ มีคุณค่า เป็นที่ยอมรับ มีความเชื่อมั่นว่าสามารถประสบความสำเร็จในสิ่งที่คาดหวังได้ โดยเกิดขึ้นจากการประเมินในสิ่งที่ ตนกระทำที่ผ่านมา และปฏิสัมพันธ์กับคนรอบข้าง

พนาดร แสนใจ (2554, หน้า 28) การเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเกี่ยวกับตนเองซึ่งได้จากการประเมินสิ่งที่ตนเองกระทำหรือสิ่งที่ตนเองเป็น โดยมองว่ามีความสำคัญ มีคุณค่า น่ายอมรับนับถือ และการประเมินตนเองนี้ มีผลมาจากระบบความเชื่อภายในตนเองและประสบการณ์ที่ได้รับจากภายนอก

พงศ์ฤทธิ์ จันทรมงคล (2552, หน้า 13) สรุปไว้ว่า การเห็นคุณค่าในตนเองหมายถึง การประเมินตนเองของบุคคล อันเป็นการแสดงออกถึงทัศนคติที่มีต่อตนเอง เป็นการตัดสินคุณค่า ความสำคัญ ความสามารถหรือประสบความสำเร็จเพียงใดซึ่งพัฒนาขึ้นตามประสบการณ์ของบุคคลนั้น

ดังนั้น จึงกล่าวสรุปได้ว่าการเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกถึงคุณค่าต่าง ๆ ที่มีต่อตนเองทั้งด้านบวกและด้านลบ การวิเคราะห์เหตุการณ์ต่าง ๆ เพื่อประเมินตนเองตามความรู้สึกของตน ว่าตนเองเป็นคนที่มีความสำคัญ มีความสามารถ มีความสำคัญ มีการประสบความสำเร็จในการทำงาน รวมทั้งการยอมรับ การเห็นคุณค่าจากคนในสังคมที่มีต่อตน ตลอดจนการมีเจตคติที่ดี

ต่อตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งบุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเอง มองตนเองในแง่ดี ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกกับบุคคลอื่นในแง่ดีด้วย

### ความสำคัญของการเห็นคุณค่าในตนเอง

การเห็นคุณค่าในตนเองมีความสำคัญอย่างยิ่งในการปรับตัวทางอารมณ์ สังคม และการเรียนรู้เห็นพื้นฐานของการมองชีวิต ความสามารถทางด้านสังคมและอารมณ์ เกิดจากการเห็นคุณค่าในตนเอง บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงจะสามารถเผชิญกับอุปสรรคที่ผ่านเข้ามาในชีวิตได้ สามารถยอมรับเหตุการณ์ที่ทำให้ตนเองรู้สึกผิดหวัง ท้อแท้ใจ ความเชื่อมั่นในตนเอง มีความหวัง และมีความกล้าหาญ จะทำให้เป็นคนที่มีประสิทธิผลสำเร็จ มีความสุข สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขตามที่ตนปรารถนา

บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเอง รู้ว่าตนเองมีคุณค่า มักจะมีการประเมินตนเองในด้านดี แต่ถ้าบุคคลใดที่มีความรู้สึกว่ามีใครสนใจ ไม่ได้ได้รับการยอมรับหรือทำอะไรแล้วไม่ประสบความสำเร็จ จะทำให้บุคคลนั้นรู้สึกว่าตนเองไร้คุณค่า เมื่อเกิดความรู้สึกเช่นนี้ขึ้นก็จะทำให้บุคคลนั้นขาดความเชื่อมั่นในตนเอง

ดังนั้น ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่แตกต่างกันจึงมีผลต่อความรู้สึก หรือพฤติกรรมที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล

### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าในตนเอง

ทฤษฎีเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเองของ Abraham Maslow

Maslow (1970) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง รู้ว่าตนเองมีคุณค่า มีความเข้มแข็ง มีสมรรถภาพในการกระทำสิ่งต่าง ๆ มีความเชี่ยวชาญและมีความสามารถ Maslow แบ่งการเห็นคุณค่าในตนเองออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. ความรู้สึกนับถือตนเอง (Self-respect) เป็นทัศนคติของบุคคลที่มีต่อตนเอง มีความเคารพยอมรับตนเองว่าสำคัญและมีความสามารถในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งแสดงออกมาในลักษณะต่าง ๆ ได้แก่ การมองเห็นคุณค่าในตนเอง การเป็นคนเข้มแข็งยอมรับในตนเองว่าสำคัญและมีความเป็นอิสระ
2. ความรู้สึกต่อคุณค่าที่บุคคลอื่นมีต่อตน (Esteem from other people) ซึ่งเห็นได้จากการมีเกียรติ มีชื่อเสียง ตำแหน่ง มีอำนาจ ความรุ่งเรือง ได้รับการยอมรับ ความเอาใจใส่ ให้คุณค่า มีศักดิ์ศรีเป็นที่ยกย่องของสังคม

ทฤษฎีเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเองของ Rosenberg

Rosenberg (1965, pp. 603-604 อ้างถึงใน พิริยา เลิศมงคลนาม, 2551, หน้า 67) กล่าวว่า กระบวนการรับรู้ที่เป็นปัจจัยในการทำให้แต่ละบุคคลเกิดการเห็นคุณค่าในตนเองที่แตกต่างกันไป มี 3 ประการ คือ

1. หลักการประเมินสะท้อนกลับ (The principle of reflected appraisal) คือการที่บุคคลจะประเมินตนเองว่าการเห็นคุณค่าในตนเองสูงหรือต่ำ มาจากการรับรู้การตอบสนองของผู้อื่นที่มีต่อตน แล้วเกิดอ้อมโนภาพต่อตนเอง โดยทั่วไปจะเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อตนเองได้แก่ บิดามารดา ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อน เช่น ถ้าบุคคลอื่นแสดงกิริยาว่าเคารพนับถือเรา เราก็จะมีความเคารพนับถือตนเอง แต่หากผู้อื่นแสดงกิริยาถูกเหยียดหยาม เราก็จะเกิดความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองต่ำไปด้วย

2. หลักการเปรียบเทียบกับสังคม (The principle of social appraisal) คือการประเมินตนเอง ตามแนวคิดการประเมินทางสังคม ต้องมีพื้นฐานของการเปรียบเทียบกับผู้อื่น การประเมินตนเองทางสังคมทางด้านบวก เป็นกลางและด้านลบ เป็นผลมาจากการเปรียบเทียบกับมาตรฐาน ค่านิยม ความเชื่อโดยรวมที่บุคคลในสังคมนั้นยึดถือและอาจจะตัดสินเองโดยเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นที่มีลักษณะเดียวกันหรือแตกต่างกันออกไป

3. หลักคุณสมบัติของบุคคล (The principle of self attribute) เป็นกระบวนการการวิเคราะห์ภายในจากผลของการกระทำในอดีต เช่น ถ้าประเมินว่าในอดีต คนประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ได้รับความไว้วางใจหรือเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน ก็จะส่งผลให้บุคคลเหล่านั้นเห็นคุณค่าในตนเองสูง ในทางตรงกันข้าม หากตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาบุคคลมีความผิดพลาดหรือบกพร่องในหน้าที่การงานบ่อยครั้ง ไม่ได้ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จะสรุปว่าตนเป็นบุคคลที่ล้มเหลวในการทำงาน และส่งผลให้ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองต่ำลงด้วย

ทฤษฎีเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเองของ Coopersmith

Coopersmith (1981, pp. 37-42 อ้างถึงใน พิริยา เลิศมงคลนาม, 2551, หน้า 68) กล่าวว่า ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง เป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่อตนเอง เป็นการแสดงความรู้สึกหรือการประเมินตนเองในการยอมรับหรือไม่ยอมรับตนเองและชี้ให้เห็นถึงขอบเขตของความเชื่อที่บุคคลมีเกี่ยวกับตนเองในเรื่อง ความสามารถ ความสำคัญ ความสำเร็จและการมีคุณค่าที่ดี ซึ่งแหล่งกำเนิดของการเห็นคุณค่าในตนเอง และเกณฑ์ในการประเมินความสำเร็จมี 4 ประการ ดังนี้

1. ความสำคัญ (Significance) เป็นวิธีที่บุคคลรู้สึกเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับ ความ

สนใจ และการแสดงออกถึงความรัก เป็นที่นิยมชื่นชอบของบุคคลอื่นตามสภาพที่ตนเป็นอยู่ ตลอดจนได้รับการสนับสนุนและกระตุ้นเตือนในยามที่ต้องการความช่วยเหลือ และในภาวะวิกฤติ

2. อำนาจ (Power) เป็นความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการควบคุมการกระทำของตนเองและผู้อื่น แสดงให้เห็นถึงความคิดเห็นและสิทธิของตนได้รับการยอมรับ และนับถือจากบุคคลอื่น ภายในแนวทางและขอบเขตที่ยอมรับให้ได้ ในสภาพแวดล้อมที่กระจ่างชัดและเปิดเผยต่อสาธารณชน

3. ความสามารถ (Competence) เป็นการพิจารณาคุณค่าของบุคคลที่มีอิทธิพลจากการประสบความสำเร็จในการกระทำตามความมุ่งหวัง ซึ่งจะแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลที่มีอิทธิพลจากการประสบความสำเร็จในการกระทำตามความมุ่งหวัง ซึ่งจะแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ขึ้นอยู่กับวัย กิจกรรมที่ทำ ความสามารถ ค่านิยม และความปรารถนาของบุคคลนั้น

4. คุณความดี (Virtue) เป็นการยึดมั่นในหลักของศีลธรรมจริยธรรม และศาสนา ซึ่งชี้บ่งถึงการปฏิบัติตัวที่พึงละเว้น หรือควรกระทำตามหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรม ตลอดจนค่านิยมของสังคม โดยคาดว่าผู้ที่ยึดมั่นหรือปฏิบัติตามจะได้รับการยอมรับ และส่งผลต่อทัศนคติในทางบวกต่อตนเอง แสดงถึงการบรรลุความสำเร็จด้านจิตวิญญาณ

Coopersmith (1981, pp. 42-44 อ้างถึงใน พิริยา เลิศมงคลนาม, 2551, หน้า 68-69) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเองของบุคคลเริ่มจากการมีพัฒนาการมาตั้งแต่ในช่วงแรกเกิดแต่ไม่ได้คงอยู่เช่นนั้นตลอดไป โดยสามารถเปลี่ยนแปลงได้จากประสบการณ์ การได้มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสิ่งแวดล้อม โดยบุคคลจะแสดงระดับการเห็นคุณค่าในตนเองออกมาในลักษณะของการสื่อสาร ทั้งที่เป็นคำพูดและพฤติกรรมอื่น ๆ ทำให้เห็นได้อย่างชัดเจนว่า การเห็นคุณค่าในตนเองของบุคคลสามารถวัดและประเมินได้จากการตัดสินใจให้คุณค่าตลอดจนการพิจารณาจากการประเมินตนเองของบุคคลแต่ละคน ซึ่งแสดงออกในรูปของความรู้สึกของการยอมรับและไม่ยอมรับตนเอง และแสดงถึงขอบเขตความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับความสำคัญ อำนาจ ความสามารถ และการมีคุณความดีในตนเอง

#### **องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง**

Coopersmith (1981, pp. 118-148 อ้างถึงใน พิริยา เลิศมงคลนาม, 2551, หน้า 69-71) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเห็นคุณค่าในตนเองไว้ 2 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ปัจจัยภายในตัวบุคคล เป็นลักษณะที่บุคคลจะมีการเห็นคุณค่าในตนเองที่แตกต่างกัน ประกอบด้วย

1.1 ลักษณะทางกายภาพ (Physical attribute) ลักษณะทางกายภาพของบุคคลมีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเอง บางลักษณะมีส่วนช่วยให้บุคคลเกิดการเห็นคุณค่าในตนเองเพิ่มขึ้น หรืออำนวยความสะดวกประสบความสำเร็จในกิจกรรมนั้น ๆ

1.2 ความสามารถทั่วไป สมรรถภาพและการกระทำ (General capacity, ability and performance) ความสามารถทั่วไป สมรรถภาพและการกระทำจะมีความสัมพันธ์และช่วยส่งเสริมให้บุคคลเกิดการเห็นคุณค่าในตนเองโดยใช้สติปัญญาเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่กำลังศึกษาเล่าเรียน การประสพกับความล้มเหลวหรือความล้มเหลว ส่งผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง

1.3 ภาวะอารมณ์ (Affective states) ภาวะทางอารมณ์สะท้อนให้เห็นถึงความพึงพอใจ ความรู้สึกเป็นสุข ความวิตกกังวลของบุคคล ซึ่งเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น แล้วส่งผลต่อการประเมินตนเอง บุคคลใดที่ประเมินตนเองไปในทางที่ดีจะแสดงความรู้สึกและความพึงพอใจ ตลอดจนภาวะอารมณ์ทางด้านบวก ตรงกันข้ามหากบุคคลประเมินตนเองในทางที่ไม่ดี ก็จะประเมินตนเองว่าไม่มีความพึงพอใจ ไม่สามารถประสบความสำเร็จในอนาคตได้ดี

1.4 ปัญหาและสุขภาพ (Problem and pathology) ปัญหาทางด้านสุขภาพทำให้การเห็นคุณค่าในตนเองต่ำลง อีกทั้งยังทำให้เกิดปัญหา มีความกังวลและไม่มีความสุข ส่วนคนที่มีปัญหาทางสุขภาพน้อยก็มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูง

1.5 ค่านิยมส่วนบุคคล (Self-values) การที่บุคคลประเมินตนเองกับสิ่งที่ตนให้คุณค่า เช่น บุคคลที่ให้คุณค่าแก่ความสำเร็จทางการเรียน หากตัวเขาประสบความสำเร็จทางด้านนี้ จะส่งผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง ในสภาพสังคมค่านิยมส่วนตัว มีความสอดคล้องกับค่านิยมของสังคม การเห็นคุณค่าในตนเองก็ยิ่งสูงขึ้น ในทางตรงกันข้าม ถ้าค่านิยมส่วนตัวของตนไม่สอดคล้องกับค่านิยมของสังคมก็จะทำให้มีการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำลง

1.6 ความทะเยอทะยาน (Aspiration) การประเมินตนเองมีพื้นฐานมาจากการเปรียบเทียบผลงานและความสามารถของตนกับมาตรฐานส่วนที่ตัวเองตั้งไว้ ถ้าบุคคลมีผลงานหรือความสามารถตรงตามเกณฑ์หรือดีกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ บุคคลจะเกิดการเห็นคุณค่าในตนเองที่ดี แต่หากไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ บุคคลนั้นจะมีความรู้สึกที่ตนเองล้มเหลวส่งผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำลง

2. ปัจจัยภายนอกบุคคล หมายถึง สภาพแวดล้อมภายนอกที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์ด้วย ซึ่งส่งผลให้บุคคลเกิดการเห็นคุณค่าในตนเองที่แตกต่างกัน

## 2.1 สัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับครอบครัว

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเอง คือ สัมพันธภาพในครอบครัว ถ้าสัมพันธภาพในครอบครัวเป็นไปด้วยดี มีความผูกพันใกล้ชิด และกำลังใจแก่บุคคลด้วยดี บุคคลก็จะประเมินตนเองในทางที่มีคุณค่า

## 2.2 สถานภาพทางสังคม

สถานภาพทางสังคมที่แตกต่างกัน การเปรียบเทียบกับคนอื่น เช่น ตำแหน่ง การงาน บทบาททางสังคม วงศ์ตระกูล สถานะทางเศรษฐกิจ เป็นต้น จะทำให้บุคคลได้รับการปฏิบัติทางสังคมจากคนรอบข้างแตกต่างกัน ในคนที่สถานภาพทางสังคมสูงมักจะได้รับการปฏิบัติที่ดีกว่า ทำให้เกิดการเห็นคุณค่าในตนเองสูง

### ลักษณะของบุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเอง

Coopersmith (1981, p. 5 อ้างถึงใน พิริยา เลิศมงคลนาม, 2551, หน้า 71-72) กล่าวว่าทุกคนจะมีความคิดเห็นหรือความเชื่อเกี่ยวกับตนเองว่า เป็นผู้ที่มีคุณค่า และแสดงระดับการเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกันออกไป ทั้งที่รู้ตัวและไม่รู้ตัว โดยแสดงออกมาทางน้ำเสียง ลักษณะท่าทาง กิริยา และการกระทำ ซึ่งสามารถอธิบายคุณลักษณะของพฤติกรรมหรือการแสดงออก ซึ่งการเห็นคุณค่าในตนเองนั้น แบ่งออกเป็น 3 ระดับ สรุปได้ดังนี้

#### 1. ลักษณะของบุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูง

บุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงนั้น มีลักษณะกระตือรือร้น เชื่อมมั่นในตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง มองโลกในแง่ดี คิดในด้านบวก พอใจตนเอง รักตนเอง ไม่รู้สึกด้อยค่า เคารพตนเอง ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น รวมทั้งสามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลและสิ่งแวดล้อมได้ ทำให้คนที่กล้าคิดกล้าทำ กล้าเผชิญปัญหาและถือว่าปัญหาเป็นเรื่องที่ท้าทาย ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ใ้ช้กลไกในการป้องกันตัวเองน้อยมาก ดังนั้นจึงมีความสุขและใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

#### 2. ลักษณะของบุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองปานกลาง

บุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองปานกลาง มีลักษณะใกล้เคียงกับบุคคลที่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสูง แต่ยังมีการเคารพตัวเองไม่ดีพอ

#### 3. ลักษณะของบุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ

บุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ มีลักษณะที่มีความวิตกกังวล เก็บตัวและไม่ชอบแสดงตน แสวงหาการยอมรับจากผู้อื่น หวั่นไหวต่อคำวิจารณ์และมีความยุ่งยากใจในการแก้ปัญหา

ไม่สามารถสร้างสัมพันธภาพได้ กรณีที่อยู่วัยเรียนมักจะมีปัญหาทางการเรียน ซึ่งหากสูญเสียการเห็นคุณค่าในตนเองในระดับสูงมาก ก็อาจกลายเป็นคนที่มีอาการจิตแปรปรวนและมีปัญหาทางด้านพฤติกรรม วิตกกังวล โรคนอนไม่หลับ ปวดศีรษะโดยไม่ทราบสาเหตุ กัดเล็บ หัวใจสั่นและอาจซึมเศร้า ถึงขนาดฆ่าตัวตาย

Satir (1991, p. 28) ได้กล่าวถึงบุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงมีลักษณะดังนี้ มีแนวคิดในการดำเนินชีวิตแบบ “ฉันสามารถรักตนเองและผู้อื่นได้”

1. มีการดำรงชีวิตที่สอดคล้องเหมาะสม กลมกลืนกันระหว่างคำพูด ท่าทาง ระดับน้ำเสียง และความรู้สึกภายใน
2. ยอมรับความแตกต่างระหว่างตนเองกับบุคคลอื่น
3. มีเหตุผล มีความยืดหยุ่น
4. มีศักยภาพในตนเอง
5. มีความเชื่อมั่น มีเอกลักษณ์ของตนเอง
6. มีความซื่อสัตย์ไว้วางใจได้
7. มีสุขภาพจิตดี มีชีวิตชีวา มีอารมณ์ขัน และสุขภาพแข็งแรง
8. มีความตระหนักรู้ในความรู้สึกของตนเอง
9. สามารถแสดงอารมณ์และความรู้สึก
10. สามารถกระทำสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ตระหนักรู้ในทางเลือก
11. สามารถเลี้ยงต่อสถานการณ์ใหม่ได้
12. มีชีวิตชีวาอยู่กับปัจจุบันและมีความต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่

Satir (2001, p. 28) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ ดังนี้

1. มักมีแนวความคิดแบบ “ฉันต้องการเป็นที่รัก”
2. มักดำเนินชีวิตแบบไม่สอดคล้อง ไม่มีความกลมกลืนระหว่างคำพูดท่าทางและความรู้สึก
3. มักมีพฤติกรรมที่คอยเอาใจผู้อื่น ยอมที่จะทำตามผู้อื่น มักตำหนิผู้อื่น ไม่แสดงออกความรู้สึกของตนเองที่อยู่ภายในของตน
4. มักไม่มีความยืดหยุ่น ไม่มีอารมณ์ขันในชีวิต
5. มักจะมีคนชอบตัดสินและวิพากษ์วิจารณ์บุคคลอื่น
6. มักจะยอมตกอยู่ใต้อำนาจการควบคุมของผู้อื่นและบุคคลในครอบครัว

7. มักจะใช้กลไกในการปกป้องตนเอง ชอบเก็บกำอารมณ์และความรู้สึกของตน
8. ชอบเก็บตัวอยู่ในสถานะแวดล้อมเดิม ๆ ไม่อยากเปลี่ยนแปลงตนเอง
9. ชอบอยู่กับเหตุการณ์ในอดีต
10. ไม่ต้องการเปลี่ยนแปลง ไม่กล้าเสี่ยงต่อสถานการณ์ใหม่ ไม่ค่อยมีทางเลือกในการดำเนินชีวิต

11. ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ชอบพึ่งพาคนอื่น
12. เป็นบุคคลที่ขาดเหตุผล

### วิธีการสร้างเสริมการเห็นคุณค่าในตนเอง

Coopersmith (1981, pp. 236-240) กล่าวว่า ปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยให้บุคคลเห็นคุณค่าในตนเองได้แก่ โอกาสที่บุคคลนั้นจะได้ใช้พลังความสามารถที่มีอยู่ในตนเองในการคุ้มครองดูแลตนเอง หรือมีโอกาสดำเนินการได้แก่ผู้อื่น ได้รับการให้ความสำคัญ ความเชื่อถือศรัทธา และประสบความสำเร็จในสิ่งที่มุ่งหวัง มีวิธีดังนี้

1. ให้การยอมรับความรู้สึกของบุคคลตามความเป็นจริง การยอมรับช่วยให้บุคคลได้ถ่ายทอดความรู้สึกของตนเองออกมาโดยเฉพาะการยอมรับความรู้สึกทางลบ ความรู้สึกกลัว ความรู้สึกขัดแย้ง เป็นต้น
2. การยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล ในการเผชิญปัญหานั้น ควรเปิดโอกาสให้บุคคลได้แก้ปัญหanyaอย่างเต็มที่ เนื่องจากแต่ละคนย่อมมีความคิดที่เหมาะสมเฉพาะวัยและความรับผิดชอบต่อปัญหาที่เผชิญอยู่แล้ว
3. หลีกเลี่ยงการเปลี่ยนแปลงที่รุนแรงและกะทันหันที่จะเกิดขึ้น อันจะเป็นการสร้าง ความไม่มั่นใจให้กับบุคคล
4. การมีตัวแบบที่ดีมีประสิทธิภาพในการเผชิญกับปัญหา ให้บุคคลได้ถือเป็นตัวอย่างเพื่อ สนับสนุนให้เขาได้ใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัว สามารถเผชิญหน้ากับปัญหาด้วยความมั่นใจและ ส่งเสริมให้เกิดกำลังใจในการสู้ต่อไป
5. ช่วยให้ผู้บุคคลได้พัฒนาการแก้ปัญหาความยุ่งยากอย่างสร้างสรรค์ ด้วยการระบาย ความขุ่นมัว ซึ่งเป็นโอกาสให้เขาได้ค่อย ๆ เข้าใจความยุ่งยากในตนเอง ช่วยลดระดับความเครียดลง ได้ จากนั้นเขาจะค่อย ๆ ใส่ใจกับความรู้สึกที่เกิดขึ้นกับตนเอง



## การประเมินคุณค่าในตนเอง

การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นความนึกคิด ที่บุคคลมีความพึงพอใจในตนเอง ทำให้การวัดความรู้สึกรู้สึกพึงพอใจในตนเองของบุคคลจึงทำได้ค่อนข้างยาก อย่างไรก็ตามได้มีผู้สร้างแบบวัดการเห็นคุณค่าในตนเอง โดยใช้วิธีการรายงานหลายแบบ เช่น แบบวัด Self esteem scale ของ Rosenberg แบบวัด Self esteem inventory ของ Coopersmith เป็นต้น และการรายงานตนเองเป็นวิธีการวัดการเห็นคุณค่าในตนเองที่ให้ข้อมูลได้ถูกต้องกว่าวิธีอื่น ๆ

Coopersmith ได้สร้างแบบการเห็นคุณค่าในตนเอง โดยรูปแบบการรายงานตนเองไว้ทั้งหมด 2 ฉบับ คือ Self-esteem inventory (SEI) และ Behavior rating form (BRF) แบบวัดแบ่งออกเป็นด้าน ๆ คือด้านตนเองโดยทั่วไป ด้านตนเอง ด้านสังคม ทางพ่อแม่และบ้าน ด้านโรงเรียนและการศึกษา และด้านการตอบไม่ตรงกับความเป็นจริง เป็นการวัดจากความจริงใจของผู้ตอบ ซึ่งแต่ละด้านประกอบด้วยลักษณะพื้นฐานของการเห็นคุณค่าในตนเอง 4 ประการ คือ การมีความสำคัญ การมีอำนาจ การมีความสามารถ และการมีคุณค่าความดี

จากการได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีจากนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน เกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาโดยใช้แนวคิดของ Coopersmith ในด้านการมีความสำคัญ การมีอำนาจ การมีความสามารถ และการมีคุณค่าความดี เป็นแนวทางในการศึกษา เพื่อค้นหาว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยาเป็นอย่างไร

## ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับเรือนจำพิเศษพัทยา

### 1. ที่ตั้ง

เรือนจำพิเศษพัทยา ก่อตั้งขึ้นเพื่อรองรับผู้ต้องขังจากศาลจังหวัดพัทยา ตั้งอยู่เลขที่ 57 หมู่ที่ 4 ตำบลหนองปลาไหล อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี มีพื้นที่รวม 47 ไร่ แบ่งเป็นพื้นที่ภายในกำแพงเรือนจำพิเศษพัทยา 23 ไร่ 3 งาน 71 ตารางวา และพื้นที่ภายนอกกำแพงเรือนจำพิเศษพัทยา 23 ไร่ 29 ตารางวา (เรือนจำพิเศษพัทยา, 2560)

### 2. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

#### 2.1 มีฐานะเป็นเรือนจำพิเศษ

2.2 มีหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังชายและหญิง คดีระหว่างการสอบสวน พิจารณาไต่สวน และอุทธรณ์ฎีกาทุกคดีความผิดที่เกิดขึ้นในเขตอำนาจศาลจังหวัดพัทยาและศาลแขวงพัทยา

#### 2.3 มีหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังเด็ดขาดชายและหญิงที่มีกำหนดโทษจำคุกไม่เกิน 15 ปี

2.4 ดำเนินการพัฒนาผู้ต้องขังเพื่อแก้ไขพฤติกรรมโดยให้การศึกษาสายสามัญ สายอาชีวศึกษา และการพัฒนาจิตใจ และการฝึกวิชาชีพด้านต่าง ๆ

2.5 ดำเนินการด้านทัณฑปฏิบัติ ด้านการสงเคราะห์และพัฒนาสุขภาพอนามัย ตลอดจนการสุขภาพจิตและโรคเรื้อรังอื่น ๆ นอกเหนือจากนี้ เรือนจำพิเศษพัทลุงมีอำนาจในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังให้เป็นไปตามคำพิพากษาของศาลและคำสั่งของผู้มีอำนาจตามกฎหมาย การดำเนินการเป็นไปตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎหมาย เช่น

2.5.1 ประมวลกฎหมายอาญา

2.5.2 ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

2.5.3 พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พุทธศักราช 2560

2.5.4 พระราชบัญญัติวินัยข้าราชการราชทัณฑ์ พุทธศักราช 2482

2.5.5 อื่น ๆ เช่น กฎหมาย พระราชบัญญัติ ระเบียบหรือคำสั่งอื่นที่เกี่ยวข้อง

### 3. ความจุผู้ต้องขัง

3.1 ความจุปกติ จำนวน 1,069 คน (2.25 ตารางเมตร ต่อ คน)

3.2 ความจุเต็มที่ จำนวน 2,522 คน (1.2 ตารางเมตร ต่อ คน)

3.3 ความจุปัจจุบัน จำนวน 4,239 คน (0.69 ตารางเมตร ต่อ คน)

(ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน พ.ศ.2560)

### 4. พื้นที่เรือนนอน

4.1 พื้นที่เรือนนอนเดิม 1,340.50 ตารางเมตร

4.2 พื้นที่เรือนนอนต่อเติม 17,37.30 ตารางเมตร

4.3 พื้นที่เรือนนอนปัจจุบัน 3,077.80 ตารางเมตร

### 5. งานควบคุมผู้ต้องขัง

มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมผู้ต้องขังให้อยู่ในระเบียบวินัย การตรวจค้นเพื่อป้องกันสิ่งของต้องห้ามเข้าเรือนจำ การวางแผนการป้องกันการก่อจลาจล การก่อเหตุร้าย การแหกหัก และการหลบหนีการควบคุมของผู้ต้องขัง และงานอื่น ๆ ตามนโยบายกรมราชทัณฑ์

### 6. อัตรากำลังเจ้าหน้าที่

มีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ในสังกัด รวมจำนวน 115 คน จำแนกเป็น ข้าราชการชาย 82 คน

ข้าราชการหญิง 13 คน พนักงานราชการชาย 8 คน พนักงานราชการหญิง 3 คน ลูกจ้าง 8 คน  
พนักงานขับรถ 1 คน (เรือนจำพิเศษพัทยา, 2560)

7. ผลการดำเนินงานของฝ่ายควบคุมผู้ต้องขัง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 (เรือนจำพิเศษ  
พัทยา, 2560)

#### สถานการณ์การรับตัว-ปล่อยตัวผู้ต้องขัง

ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 เรือนจำพิเศษพัทยา มีสถิติการรับตัวผู้ต้องขัง จำนวน  
5,400 คน ในขณะที่มีการจำหน่าย (ปล่อยตัว/ ย้ายเรือนจำ) จำนวน 1,825 คน

#### สถานการณ์ด้านผู้ต้องขัง

##### 1. ด้านการควบคุม

จากการที่ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมาเรือนจำพิเศษพัทยารับตัวผู้ต้องขังเป็น  
จำนวนมากแนวนโยบายของรัฐบาลและกรมราชทัณฑ์เน้นหนักให้มีการปราบปรามยาเสพติด  
โดยเฉพาะอย่างยิ่งนโยบายกรมราชทัณฑ์มีเป้าหมายว่าเรือนจำต้องไม่ใช่แหล่งสั่ง ซื่อ-ขาย สิ่งเสพติด  
ทำให้การปราบปรามและการประชาสัมพันธ์เป็นไปอย่างเข้มข้น ในขณะที่สิ่งแวดล้อมภายนอกของ  
เรือนจำ เช่น ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด ปัญหาค่าครองชีพ ปัญหาอาชญากรรม และปัญหา  
ทางสังคมในเขตพื้นที่เมืองพัทยาและชุมชนใกล้เคียง รวมตลอดถึงกระแสโลกาภิวัตน์และ  
ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีด้านการสื่อสาร ส่งผลให้การกระทำผิดกฎหมายลุกลามเข้ามาภายใน  
เรือนจำ มีการใช้หรือพยายามใช้เทคโนโลยีการสื่อสาร เช่น โทรศัพท์มือถือเป็นเครื่องมือในการ  
กระทำผิด เช่น การสั่งซื่อ-ขายยาเสพติดภายนอกและภายในเรือนจำและนำไปสู่ปัญหาในด้านการ  
ควบคุมผู้ต้องขังต่าง ๆ ตามมา เช่น การทำร้ายร่างกายกันของผู้ต้องขัง ภาวะหนี้สินของผู้ต้องขังขณะ  
ถูกคุมขังในเรือนจำ อย่างไรก็ตามปัญหาในด้านการควบคุมผู้ต้องขังของเรือนจำพิเศษพัทยา ในช่วงปี  
ที่ผ่านมา ฝ่ายควบคุมฯ ได้รับความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ทุกนายร่วมกันปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างดีและ  
ฝ่ายควบคุมฯ ได้ประสานการทำงานกับทุกแผนกในด้านการปกครองและควบคุมระเบียบวินัย  
ผู้ต้องขัง ศึกษาและสังเกตพฤติกรรมผู้ต้องขังอย่างใกล้ชิด โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มผู้ต้องขังที่มี  
พฤติกรรมเสี่ยงต่อการกระทำผิดวินัย เพื่อนำไปสู่การกำหนดมาตรการในด้านการควบคุม เช่น การ  
แยกขังรวมตลอดถึงการใช้มาตรการในด้านการย้ายเรือนจำซึ่งสามารถแก้ไขปัญหาได้ดี อย่างไรก็ตาม  
ตาม สถานการณ์ในด้านการควบคุมผู้ต้องขังของเรือนจำพิเศษพัทยาในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา  
มายังอยู่ในระดับที่เจ้าหน้าที่สามารถควบคุมได้ ไม่น่าวิตกกังวลแต่อย่างใด

## 2. ด้านการสาธารณสุขปโภคพื้นฐานสำหรับผู้ต้องขัง

ในรอบปีที่ผ่านมาการแก้ไขปัญหาด้านการสาธารณสุขปโภคขั้นพื้นฐานของผู้ต้องขัง โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านน้ำดื่ม-น้ำใช้สำหรับอุปโภคบริโภคของผู้ต้องขัง ได้รับการสนับสนุนจากผู้บัญชาการเรือนจำและได้รับความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ใส่ใจในการดูแลสามารถแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดีน้ำสำหรับอุปโภคบริโภคเพียงพอสำหรับผู้ต้องขังส่งผลให้สุขภาพผู้ต้องขังดีขึ้น โดยเฉพาะในผู้ต้องขังได้

## 3. ด้านการจัดการ

3.1 ฝ่ายควบคุม ฯ เพิ่มความเข้มข้นในการตรวจค้นภายในแดน สถานที่ ยานพาหนะและบุคคลโดยมีการกำชับมาตรการในด้านการตรวจค้นและเพิ่มความถี่ในการตรวจค้น

3.2 ฝ่ายควบคุม ฯ ได้จัดทำบัญชีรายชื่อผู้ต้องขังกลุ่มเป้าหมายโดยให้เจ้าหน้าที่ประจำแดนติดตามและบันทึกพฤติกรรมผู้ต้องขังเพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดมาตรการที่เหมาะสม

3.3 ฝ่ายควบคุม ฯ ได้ตั้งชุดทำงาน โดยตั้งเจ้าหน้าที่ชุดปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดภายในเรือนจำโดยมีชุดปฏิบัติการพิเศษ ชุดปฏิบัติการด้านการข่าวและเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ซึ่งผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่น่าพอใจ

## 4. ด้านอื่น ๆ

ฝ่ายควบคุมผู้ต้องขังได้ประสานงานร่วมกับเจ้าหน้าที่ทุกแดนเพื่อติดตามปัญหาของผู้ต้องขังในด้านอื่น ๆ พบว่า โดยส่วนใหญ่จะมีปัญหาในด้านสุขภาพผู้ต้องขังการเข้าถึงบริการเกี่ยวกับสุขภาพของผู้ต้องขังยังไม่ดีนักซึ่งปัญหานี้ฝ่ายควบคุมผู้ต้องขังจะได้ประสานงานกับสถานพยาบาลเพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

### สถานการณ์ด้านเจ้าหน้าที่

1. ในภาพรวมเจ้าหน้าที่ที่มีความสามัคคีกันในระดับที่ดีให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่และการสนองนโยบายในระดับที่ดี

2. การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ค่อนข้างอยู่ในภาวะที่ตรากตรำ อันมีสาเหตุมาจากจำนวนผู้ต้องขังที่เพิ่มมากขึ้น

3. การพัฒนาการทำงานเป็นทีมงาน ฝ่ายควบคุมผู้ต้องขังได้พยายามพัฒนาการทำงานเป็นทีม โดยเน้นให้เจ้าหน้าที่มีการสื่อสารกันที่มีประสิทธิภาพมีการประสานงาน/ทรัพยากร/เวลา ช่วยกันกำกับดูแลควบคุมการทำงานซึ่งกันและกัน การแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน รวมทั้งการปรับตัวในการทำงานร่วมกันเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายและภารกิจร่วมกัน

4. ปรับปรุงพื้นที่ภายในแดน ให้สามารถมองเห็นได้ง่าย ไม่มีจุดอับและง่ายต่อการตรวจค้น ตรวจตราและควบคุมผู้ต้องขังกลุ่มเป้าหมาย
5. ปรับปรุงห้องเยี่ยมญาติโดยเพิ่มมาตรการป้องกันการลักลอบนำยาเสพติดเข้าภายในเรือนจำ
6. ติดตั้งระบบโทรทัศน์วงจรปิดและระบบดักฟังสัญญาณการสนทนาของผู้ต้องขังในห้องเยี่ยมญาติเพื่อป้องกันและป้องปรามผู้ต้องขังส่งข้อหาขายยาเสพติดผ่านช่องทางการเยี่ยมญาติ

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ยุทธภักดิ์ พินิจ (2557) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเอง การรับรู้ความสามารถของตนเองกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือนักศึกษาระดับปริญญาตรีทุกชั้นปี ของสถาบันกรุงเทพคริสตศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน ปีการศึกษา 2556 จำนวน 105 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล แบบวัดการเห็นคุณค่าในตนเอง แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง และแบบวัดสัมพันธภาพระหว่างบุคคล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ คะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ independent t test, One-way ANOVA และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) ผลการวิจัยพบว่า 1) นักศึกษา ๆ มีการเห็นคุณค่าในตนเอง มีการรับรู้ความสามารถในตนเอง และมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) นักศึกษา ๆ ที่มีเพศ อายุ จำนวนพี่น้อง และระดับชั้นปี แตกต่างกันมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านสถานภาพแตกต่างกันมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) การเห็นคุณค่าในตนเองโดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นการเห็นคุณค่าในตนเองด้านครอบครัว ไม่มีความสัมพันธ์กับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล 4) การรับรู้ความสามารถของตนเองโดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จริยกุล บุญยา (2554) ศึกษาเรื่อง การเห็นคุณค่าในตนเอง การสนับสนุนทางสังคม กับพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 โรงเรียนเบ็ญจะมะมหาราช จังหวัดอุบลราชธานี กลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น การวิเคราะห์

ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสถิติ ค่า t-test และ F-test (One-way Analysis) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่.05 ผลการวิจัยพบว่า 1) การเห็นคุณค่าในตนเองในระดับปานกลาง การสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับสูง ระดับพฤติกรรมการเรียนอยู่ในระดับสูง 2) เพศ ระดับชั้น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อาชีพของผู้ปกครอง การเข้าร่วมกิจกรรมนอกหลักสูตร ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) การเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเรียน 4) การสนับสนุนทางสังคมและพฤติกรรมเรียนมีความสัมพันธ์กัน

พนาดร แสนใจ (2554) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในครอบครัว การเห็นคุณค่าในตนเอง และกลวิธีในการเผชิญปัญหาของวัยรุ่น จังหวัดสมุทรปราการ โดยกลุ่มตัวอย่างจำนวน 357 คน ผลการศึกษาพบว่า (1) การเห็นคุณค่าในตนเองของวัยรุ่นอยู่ในระดับปานกลาง (2) วัยรุ่นที่มีความผูกพันในครอบครัวสูงมีการเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (3) วัยรุ่นที่มีความผูกพันในครอบครัวสูงจะมีกลวิธีในการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหาและการสนับสนุนทางสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (4) การเห็นคุณค่าในตนเองของวัยรุ่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับกลวิธีในการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา และการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางลบกับกลวิธีในการเผชิญกับปัญหาแบบหลีกเลี่ยงนี้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

เบญญาภา ชูรังสี (2553) ศึกษาเรื่อง การเห็นคุณค่าในตนเอง การสนับสนุนทางสังคม และภาวะซึมเศร้าของผู้สูงอายุในชมรมผู้สูงอายุ ต.บางพูด อ.เมือง จ.ปทุมธานี กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 184 คน ใช้วิธีสุ่มแบบง่าย โดยการจับสลากจากบัญชีรายชื่อฯ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test ทดสอบเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD และค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้สูงอายุมีการเห็นคุณค่าในตนเองในระดับปานกลาง การสนับสนุนทางสังคมในระดับปานกลาง 2) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีภาวะซึมเศร้าระดับ Not Significant (ไม่มีนัยสำคัญ) มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.1 3) ผู้สูงอายุที่มีอายุ ระดับการศึกษา มีอาชีพ และมีโรคประจำตัวที่ต่างกัน มีภาวะซึมเศร้าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) การเห็นคุณค่าในตนเอง มีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะซึมเศร้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ 0.01 5) การสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะซึมเศร้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ชัยสิทธิ์ พงษ์ลิมานนท์ (2552) ศึกษาเรื่อง การเห็นคุณค่าในตนเอง การสนับสนุนทางสังคม กับการปรับตัวของนิสิตปริญญาโท ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างมีการปรับตัวอยู่ในระดับกลาง การเห็นคุณค่าในตนเองและการสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับสูง 2) กลุ่มตัวอย่างที่มี เพศ อายุ รายได้ อาชีพ สถานภาพสมรส และคณะ ที่ต่างกันมีการปรับตัวแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 .01 และ .05 ตามลำดับผลจริง 3) การเห็นคุณค่าในตนเองโดยรวมมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) การสนับสนุนทางสังคมโดยรวมมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธานี รวยบุญส่ง (2552) ศึกษาเรื่อง การเห็นคุณค่าในตนเอง การสนับสนุนทางสังคม กับสุขภาพจิตของผู้สูงอายุชมรมผู้สูงอายุ โรงพยาบาลศรีธัญญา กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 180 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ และสุ่มแบบง่าย โดยวิธีจับสลาก ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดย สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test การวิเคราะห์ความแปรปรวน ทางเดียว One-way ANOVA ทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธี LSD และค่าสหสัมพันธ์ สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่าง มีการเห็นคุณค่าในตนเอง การสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับปานกลาง สุขภาพจิตอยู่ในระดับดี 2) กลุ่มตัวอย่าง ที่มีสถานภาพสมรสและระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีสุขภาพจิตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) การเห็นคุณค่าในตนเอง โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพจิตของกลุ่มตัวอย่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 4) การสนับสนุนทางสังคมโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพจิตของกลุ่มตัวอย่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จักรพล จารุธรรมรัตน์ (2550) ศึกษาเรื่อง สัมพันธภาพระหว่างบุคคลและการเห็นคุณค่าในตนเอง: ปัจจัยทำนายความพึงพอใจของข้าราชการตำรวจในการร่วมพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล ตำรวจ ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง เป็นข้าราชการตำรวจสังกัด โรงพยาบาลตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลตำรวจ ในปีงบประมาณ 2549 ใน 3 กลุ่มวิชาชีพ จำนวน 289 คน โดยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบวัดสัมพันธภาพระหว่างบุคคล แบบวัดการเห็นคุณค่าในตนเอง และแบบวัดความพึง

พอใจของข้าราชการตำรวจในการร่วมกันพัฒนาคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และค่าถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและการเห็นคุณค่าในตนเอง ในระดับสูง 2) กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการร่วมกันพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลตำรวจ ในระดับค่อนข้างสูง 3) สัมพันธภาพระหว่างบุคคลและการเห็นคุณค่าในตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และความสามารถในการร่วมกันทำนายความพึงพอใจพบว่า การเป็นอิสระจากภัยคุกคาม การเห็นคุณค่าในตนเอง การให้ความช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน สามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจได้ ร้อยละ 37.8

สุปรียา เฟิงสถิต (2550) ศึกษาเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบการเห็นคุณค่าในตนเองของเด็กที่มีภาวะบกพร่องทางการเรียนรู้ระหว่างการใช้และไม่ใช้โปรแกรมการเห็นคุณค่าในตนเอง ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง是孩子ที่มีภาวะบกพร่องทางการเรียนรู้ ซึ่งเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลรามาริบัติ กรุงเทพมหานคร เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 20 คน แบ่งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 10 คน กลุ่มทดลองได้รับการเข้าโปรแกรมการเห็นคุณค่าในตนเอง เป็นเวลา 2 วัน วันละ 6 ชั่วโมง ผลการศึกษาพบว่า เด็กที่มีภาวะบกพร่องทางการเรียนรู้ที่ใช้โปรแกรมการเห็นคุณค่าในตนเองมีระดับการเห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่าเด็กที่ไม่ใช้โปรแกรมการเห็นคุณค่าในตนเอง และสูงกว่าการใช้โปรแกรมในทุกด้านยกเว้นด้านภาพลักษณ์

ศกถวรรณ กาญจนภักดิ์ (2549) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปร คือ วินัยในตนเอง ความวิตกกังวล สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับเพื่อน ลักษณะมุ่งอนาคต แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตย ที่มีอิทธิพลต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มแบบสองขั้นตอน จำนวน 404 คน ใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 7 ฉบับ เป็นเครื่องมือในการวิจัย ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยด้านวินัยในตนเอง ความวิตกกังวล สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับเพื่อน ลักษณะมุ่งอนาคต และการอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตย มีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับ



การเห็นคุณค่าในตนเอง อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 2) รูปแบบความสัมพันธ์ที่สร้างขึ้นสามารถอธิบายความแปรปรวนของการเห็นคุณค่าในตนเองได้ร้อยละ 25 ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงสูงสุดคือ สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับเพื่อน รองลงมาคือ ความวิตกกังวล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต และวินัยในตนเอง ด้วยขนาดอิทธิพล 0.36, 0.32, -0.32, 0.25 และ 0.24 ตามลำดับ ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมสูงสุดต่อการเห็นคุณค่าในตนเองคือ ลักษณะมุ่งอนาคต รองลงมาคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตย สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับเพื่อน และความวิตกกังวล ด้วยขนาดอิทธิพล 0.33, 0.31, -0.11, 0.09 และ 0.06 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมสูงสุดต่อการเห็นคุณค่าในตนเองสูงสุดคือ ลักษณะมุ่งอนาคต รองลงมาคือ สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับเพื่อน ความวิตกกังวล และการอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตย ด้วยขนาดอิทธิพล 0.59, 0.45, 0.39, 0.24 และ -0.11 ตามลำดับ

ภาสกร ศิระพัฒนานนท์ (2545) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับความสามารถในการปฏิบัติงานพยาบาล ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรามาริบัติ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ ที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยของโรงพยาบาลรามาริบัติ ระหว่างเดือนกันยายน ถึงพฤศจิกายน 2545 จำนวน 300 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ชนิดขนาดตัวอย่างไม่เป็นสัดส่วนกับขนาดประชากร ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยเป็นผู้สร้างขึ้นประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามเกี่ยวกับ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล และแบบประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานพยาบาล วิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลอยู่ในระดับดีและมีความสามารถในการปฏิบัติงานพยาบาลอยู่ในระดับสูง ด้านความสัมพันธ์พบว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับความสามารถในการปฏิบัติงานพยาบาลมีความสัมพันธ์ในทางบวก ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญ สัมพันธภาพระหว่างบุคคลของกลุ่มตัวอย่างไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ( $p > .05$ ) ตามอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและลักษณะการปฏิบัติงาน สำหรับความสามารถในการปฏิบัติงานพยาบาลพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ( $p < .05$ ) ในกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนลักษณะการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ( $p > .05$ )

## บทที่ 3

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของบุคลากรเรือนจำพิเศษ พัทยา เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาอิทธิพลของสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่มีต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนทางสังคมที่มีต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา ได้แก่ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน 115 คน (ณ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2560 เรือนจำพิเศษพัทยา)

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยประยุกต์จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและแบบสอบถามมาตรฐาน เพื่อให้เหมาะสมกับกลุ่มประชากรโดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รวม 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้วิจัยได้ปรับจากแบบวัดสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพที่สร้างโดย บิลดี อุณหเลขกะ (2533) ที่ยึดตามแนวคิดมิติสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของ Beyer and Marshall (1981) โดยพัฒนาข้อคำถามที่วัดความรู้สึกและทัศนคติต่อพฤติกรรมการแสดงออกระหว่างบุคคลในวิชาชีพเดียวกัน และทักษะในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีลักษณะเป็นแบบคำถามปลายปิด มีคำตอบให้เลือกตอบในมาตรวัดประเมินค่า ประกอบด้วย 6 ด้าน รวม 15 ข้อ ลักษณะแบบวัด เป็นคำถามปลายปิด มีคำตอบให้เลือกตอบเป็นมาตรประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม (Social support) ที่สร้างโดย ชัยสิทธิ์ พงษ์ลิมานนท์ (2552) ที่ยึดตามแนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคมของ House (1981)

มีลักษณะเป็นแบบคำถามปลายปิด มีคำตอบให้เลือกตอบในมาตรวัดประเมินค่า มีมาตรวัด 4 ด้าน ได้แก่ การสนับสนุนทางอารมณ์ การสนับสนุนด้านการประเมินผล การสนับสนุนด้านข้อมูล ข่าวสาร และการสนับสนุนด้านเครื่องมือ การเงิน แรงงาน จำนวน 12 ข้อ ลักษณะแบบวัด เป็นคำถามปลายปิด มีคำตอบให้เลือกตอบเป็นมาตรประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-esteem) ที่สร้างโดยใช้แนวคิดของ Coopersmith (1981) โดยใช้คำถามแบบเลือกตอบ เพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเองของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา จำนวน 20 ข้อ ลักษณะแบบวัด เป็นคำถามปลายปิด มีคำตอบให้เลือกตอบเป็นมาตรประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ให้ความหมายของค่าคะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความที่พิจารณาแล้วมีความเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความที่พิจารณาแล้วมีความเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงมาก
- 3 หมายถึง ข้อความที่พิจารณาแล้วมีความเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อความที่พิจารณาแล้วมีความเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความที่พิจารณาแล้วมีความเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงน้อยที่สุด

### การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยมีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องและแบบสอบถามมาตรฐาน ที่เกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล การสนับสนุนทางสังคม และการเห็นคุณค่าในตนเอง จากนั้นนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการทำวิจัย เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาและวัตถุประสงค์ที่ทำการวิจัยกำหนดนิยาม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล การสนับสนุนทางสังคม และการเห็นคุณค่าในตนเอง และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัยหรือไม่ จากนั้นนำไปให้ ดร.รชฎ จันทรน้อย อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบเนื้อหาโดยภาพรวม แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้แก่

- |                        |  |
|------------------------|--|
| 3.1 ดร.กฤษฎา นันทเพ็ชร | อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ                        |
| 3.2 นายมนูญ ตำเริง     | ผู้อำนวยการส่วนควบคุมและทัณฑปฏิบัติ<br>(เรือนจำพิเศษพัทยา) |



ผลการตัดสินใจของผู้เข้าร่วมวิจัย จะไม่ส่งผลกระทบต่อใคร ๆ ต่อผู้ให้ข้อมูล เมื่อเข้าร่วมการวิจัยแล้ว มีสิทธิ์ยกเลิกการเข้าร่วมวิจัยเมื่อไหร่ก็ได้ และข้อมูลการวิจัยของผู้ตอบแบบสอบถามจะถูกเก็บเป็นความลับ โดยไม่เปิดเผยข้อมูลและชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม

4. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามด้วยตนเองให้กับบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา และเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเองซึ่งได้กลับคืนมาและมีความสมบูรณ์ จำนวน 115 ชุดคิดเป็นร้อยละ 100 ทำการตรวจสอบความถูกต้องและนำไปวิเคราะห์ประเมินผล

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน โดยใช้วิธีประมวลค่าทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for windows วิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูลและตอบวัตถุประสงค์ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์สัมพันธภาพระหว่างบุคคล การสนับสนุนทางสังคม และการเห็นคุณค่าในตนเองของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา โดยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean =  $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation = SD)
3. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา โดยวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและการสนับสนุนทางสังคมกับการเห็นคุณค่าในตนเอง โดยใช้สถิติเชิงวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันและวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลการเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่งตัวแปรอิสระ ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างบุคคลและการสนับสนุนทางสังคม ส่วนตัวแปรตาม คือ การเห็นคุณค่าในตนเองของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา โดยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบ Enter โดยมีรายละเอียดของสถิติที่ใช้ ดังนี้ (อุษณากร ทาวะรัมย์, 2557)
4. การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression analysis) เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม Y จำนวน 1 ตัวแปร และตัวแปรอิสระ X จำนวน 2 ตัวแปรขึ้นไป โดยที่มีความสัมพันธ์อยู่ในรูปเชิงเส้น ซึ่งสามารถเขียนเป็นความสัมพันธ์ได้ ดังนี้

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_n X_n + e$$

โดยที่ Y คือ ตัวแปรตาม (Dependent variable)

X คือ ตัวแปรอิสระ (Independent variable)

$\beta_0$  คือ เป็นระยะตัดแกน Y หรือค่าเริ่มต้นของเส้นสมการถดถอย

$\beta_1$ - $\beta_n$  คือ สัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression coefficient) ตัวที่ 1 ถึงตัวที่ n

e คือ ความคลาดเคลื่อนอย่างสุ่ม

โดยที่ค่า  $\beta_1$  เป็นค่าที่แสดงว่าเมื่อตัวแปรอิสระเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วยจะทำให้ตัวแปรตามเปลี่ยนแปลงไปเท่าใด ขณะที่ตัวแปรอิสระตัวอื่น ๆ มีค่าคงที่

ในการวิเคราะห์ความถดถอยนั้นจะเป็นการประมาณความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ X ต่อตัวแปรตาม Y โดยทำการสร้างสมการความถดถอยเพื่อใช้ในการทำนายตัวแปรตามหรือสิ่งที่เราสนใจศึกษา ซึ่งในการตรวจสอบว่าสมการความถดถอยนั้น สามารถอธิบายของสัมพันธ์ได้ดีหรือไม่นั้น โดยส่วนใหญ่แล้วจะดูจากสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ ( $R^2$ )

1. สัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient of determination: R square) สัมประสิทธิ์การตัดสินใจหรือ  $R^2$  หมายถึง สัดส่วนที่ตัวแปร X สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปร Y ได้ ดังนั้น ถ้า  $R^2$  มีค่ามากแสดงว่า Y และ X มีความสัมพันธ์กันมากหรือแสดงว่า ตัวแปรอิสระของสมการความถดถอยนั้น สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามได้มาก

2. การตรวจสอบเงื่อนไขของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นสมมติฐานหรือเงื่อนไขของการวิเคราะห์ความถดถอยซึ่งเป็นเงื่อนไขเกี่ยวกับความคลาดเคลื่อน (Error or residual) ในการนำสมการไปประยุกต์ใช้งานผู้ใช้จะต้องตรวจสอบความถูกต้องของสมการ โดยจะต้องตรวจสอบเงื่อนไขของการวิเคราะห์ความถดถอยกับค่าคลาดเคลื่อน ดังนี้

2.1 ตัวแปรมีการแจกแจงแบบปกติ (Normality) ซึ่งสามารถตรวจสอบได้โดยการดูกราฟหรือวิธีการทางสถิติ เช่น ใช้ Kolmogorov-smirnov test ในกรณีที่ไม่ทราบค่าเฉลี่ยและความแปรปรวนของประชากร

2.2 ค่าความคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงแบบปกติ (Normality)

2.3 ตัวแปร X และ Y มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง (Linearity) สามารถตรวจสอบได้ โดยใช้วิธีการทางสถิติ เช่น ดูจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

2.4 ความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนมีความคงที่ ตรวจสอบโดยการดูจากกราฟหรือใช้วิธีการทางสถิติ

2.5 ค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกันสำหรับการคัดเลือกตัวแปรเข้าสมการนั้น ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีแบบ Enter method

### เกณฑ์การแปลผล

ในการวิจัยนี้กำหนดเกณฑ์การแปลผล โดยนำค่าคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถาม ไปวิเคราะห์ข้อมูลและกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลผลโดยใช้สูตรการหาค่าอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับที่ต้องการ}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้รับ ดังนี้

เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

4.21-5.00 หมายถึง มีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด

3.41-4.20 หมายถึง มีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมาก

2.61-3.41 หมายถึง มีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

1.81-2.60 หมายถึง มีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.80 หมายถึง มีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับการสนับสนุนทางสังคม โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และแปลความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้รับ ดังนี้

เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยการสนับสนุนทางสังคม

4.21-5.00 หมายถึง มีการสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับมากที่สุด

3.41-4.20 หมายถึง มีการสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับมาก

2.61-3.41 หมายถึง มีการสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับปานกลาง

1.81-2.60 หมายถึง มีการสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.80 หมายถึง มีการสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับการเห็นคุณค่าในตนเอง โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และแปลความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้รับ ดังนี้

เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยการเห็นคุณค่าในตนเอง

4.21-5.00 หมายถึง มีการเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด

3.41-4.20 หมายถึง มีการเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับมาก

2.61-3.41 หมายถึง มีการเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับปานกลาง

1.81-2.60 หมายถึง มีการเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.80 หมายถึง มีการเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สำหรับการแปลความหมายค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ใช้เกณฑ์ของ ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และดิเรก ศรีสุขโข (2554) ดังนี้

เกณฑ์การแปลผลระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

0.00-0.29 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

0.30-0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

0.71-1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

#### **ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล**

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1-28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2561



## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของบุคลากรเรือนจำพิเศษ พัทยา เป็นการศึกษาจากประชากร คือ บุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา ที่ปฏิบัติงาน จำนวน 115 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2560) ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	หมายถึง จำนวนประชากร
$\bar{X}$	หมายถึง คะแนนเฉลี่ย
SD	หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน
Y1	หมายถึง การเห็นคุณค่าในตนเองในรูปคะแนนดิบ
X1	หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในรูปคะแนนดิบ
X2	หมายถึง การสนับสนุนทางสังคมในรูปคะแนนดิบ
Z1	หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในรูปคะแนนมาตรฐาน
Z2	หมายถึง การสนับสนุนทางสังคมในรูปคะแนนมาตรฐาน
R	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R <sup>2</sup>	หมายถึง ค่าอำนาจในการพยากรณ์
a	หมายถึง ค่าคงที่สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Beta	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
p	หมายถึง ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
t	หมายถึง ค่าการทดสอบสมมติฐาน
Y	หมายถึง สมการพยากรณ์โดยใช้คะแนนดิบ
Z	หมายถึง สมการพยากรณ์โดยใช้คะแนนมาตรฐาน
**	หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สัมพันธภาพระหว่างบุคคลของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา
- ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การสนับสนุนทางสังคมของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การเห็นคุณค่าในตนเองของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา

### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
1) 21-30 ปี	32	27.80
2) 31-40 ปี	49	42.60
3) 41-50 ปี	21	18.30
4) 51 ปีขึ้นไป ผู้ปฏิบัติงาน	13	11.30
ระดับการศึกษาสูงสุด		
1) ต่ำกว่าปริญญาตรี	36	31.30
2) ปริญญาตรี	64	55.70
3) ปริญญาโท หรือสูงกว่า	15	13.00
ประสบการณ์การทำงาน (กรมราชทัณฑ์)		
1) 1 ปี-10 ปี	76	66.10
2) 11 ปี-20 ปี	27	23.50
3) 21 ปี-30 ปี	8	7.00
4) 30 ปีขึ้นไป	4	3.50
ปัจจุบันมีหน้าที่		
1) ผู้บริหาร	13	11.30
2) ผู้ปฏิบัติงาน	102	88.70
รวม	115	100.00

จากตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลทั่วไปพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 49 คน (คิดเป็นร้อยละ 42.60) มากที่สุด

รองลงมา มีอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 32 คน (คิดเป็นร้อยละ 27.80) และมีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 21 คน (คิดเป็นร้อยละ 18.30) ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 64 คน (คิดเป็นร้อยละ 55.70) รองลงมาคือ มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 36 คน (คิดเป็นร้อยละ 31.30) และมีการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า จำนวน 15 คน (คิดเป็นร้อยละ 13.00) ตามลำดับ มีประสบการณ์ทำงาน(กรมราชทัณฑ์) ระหว่าง 1-10 ปี จำนวน 76 คน (คิดเป็นร้อยละ 66.10) มากที่สุด รองลงมา คือ มีประสบการณ์ทำงาน(กรมราชทัณฑ์) ระหว่าง 11-20 ปี จำนวน 27 คน (คิดเป็นร้อยละ 23.50) และมีประสบการณ์ทำงาน(กรมราชทัณฑ์) ระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 8 คน (คิดเป็นร้อยละ 7) ตามลำดับ ในปัจจุบันทำหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 102 คน (คิดเป็นร้อยละ 88.70) และทำหน้าที่ผู้บริหาร จำนวน 13 คน (คิดเป็นร้อยละ 11.30) ตามลำดับ

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของบุคลากรเรือนจำพิเศษ พัทยา

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลความ และอันดับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา โดยรวมและรายด้าน

สัมพันธภาพระหว่างบุคคล	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
ด้านความมั่นใจและความไว้วางใจ	4.21	0.47	มากที่สุด	4
ด้านการให้ความช่วยเหลือสนับสนุน	4.30	0.52	มากที่สุด	2
ด้านการความเป็นมิตรและความรื่นรมย์	4.28	0.56	มากที่สุด	3
ด้านการทำงานของกลุ่มที่มุ่งความสำเร็จ	4.44	0.51	มากที่สุด	1
ด้านการติดต่อสื่อสารระบบเปิด	4.00	0.60	มาก	6
ด้านความปลอดภัยการคุกคาม	4.09	0.52	มาก	5
ภาพรวมสัมพันธภาพระหว่างบุคคล	4.20	0.38	มาก	

จากตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลความ และอันดับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.20 (SD = 0.38) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการทำงานของกลุ่มที่มุ่งความสำเร็จ เป็นลำดับที่ 1 อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.44 (SD = 0.51) รองลงมาคือ ด้านการให้ความช่วยเหลือสนับสนุน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.30 (SD = 0.52) และด้านการความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.28 (SD = 0.56) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล  
ของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา ด้านความมั่นใจและความไว้วางใจ

สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านความมั่นใจ และความไว้วางใจ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปล ผล	อัน ดับ
	5	4	3	2	1				
1. ท่านมีความมั่นใจในการ ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	25 (21.70)	73 (63.50)	17 (14.80)	-	-	4.07	0.60	มาก	3
2. ท่านเต็มใจทำงานแทน เพื่อนร่วมงานเมื่อเห็นว่า มีภารกิจที่จำเป็น	46 (40.00)	62 (53.90)	7 (6.10)	-	-	4.34	0.59	มากที่สุด	1
3. ท่านมีความเชื่อถือให้ เกียรติไว้วางใจเพื่อน ร่วมงานด้วยความจริงใจ	38 (33.00)	67 (58.30)	10 (8.70)	-	-	4.24	0.60	มากที่สุด	2
ภาพรวมด้านความมั่นใจและความไว้วางใจ						4.21	0.47	มากที่สุด	

จากตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา ด้านความมั่นใจและความไว้วางใจ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.22 (SD = 0.48) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ท่านเต็มใจทำงานแทนเพื่อนร่วมงานเมื่อเห็นว่ามีการกิจที่จำเป็น เป็นลำดับ 1 อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.34 (SD = 0.59) รองลงมา คือ ท่านมีความเชื่อถือให้เกียรติไว้วางใจเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.24 (SD = 0.60) และอันดับสุดท้าย ท่านมีความมั่นใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.07 (SD = 0.60) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล  
ของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา ด้านการให้ความช่วยเหลือสนับสนุน

สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านการให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปล ผล	อัน ดับ
	5	4	3	2	1				
1. ท่านให้คำแนะนำที่เป็น ประโยชน์ต่อการทำงานแก่ เพื่อนร่วมงานด้วยความ จริงใจ	54 (47.00)	57 (49.60)	4 (3.50)	-	-	4.43	0.56	มาก ที่สุด	1
2. ท่านช่วยเหลือ ปกป้อง สิทธิประโยชน์ของเพื่อน ร่วมงาน	35 (30.40)	67 (58.30)	12 (10.40)	1 (0.90)	-	4.18	0.64	มาก	2
ภาพรวมด้านการให้ความช่วยเหลือสนับสนุน						4.30	0.52	มาก ที่สุด	

จากตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา ด้านการให้ความช่วยเหลือสนับสนุน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.31 (SD = 0.52) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ท่านให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานแก่เพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ เป็นลำดับ 1 อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.43 (SD = 0.56) รองลงมา คือ ท่านช่วยเหลือ ปกป้องสิทธิประโยชน์ของเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.18 (SD = 0.64) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล  
ของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา ด้านการความเป็นมิตรและความรื่นรมย์

สัมพันธภาพระหว่างบุคคล	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปล ผล	อัน ดับ
	5	4	3	2	1				
ด้านความเป็นมิตร และความรื่นรมย์									
1. เมื่อมีโอกาส ท่านและ เพื่อนร่วมงาน มีการจัด สังสรรค์ร่วมกัน	33 (28.70)	55 (47.80)	25 (21.70)	-	1 (0.90)	4.02	0.82	มาก	2
2. ท่านแสดงความยินดีเมื่อ เพื่อนร่วมงาน ประสบ ความสำเร็จทั้งในด้านการ งานและเรื่องส่วนตัว	68 (59.10)	43 (37.40)	4 (3.50)	-	-	4.55	0.56	มากที่สุด	1
ภาพรวมด้านการความเป็นมิตรและความรื่นรมย์						4.28	0.56	มากที่สุด	

จากตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา ด้านการความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.29 (SD = 0.56) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ท่านแสดงความยินดีเมื่อเพื่อนร่วมงาน ประสบความสำเร็จทั้งในด้านการงานและเรื่องส่วนตัว เป็นลำดับ 1 อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.55 (SD = 0.56) รองลงมา คือ เมื่อมีโอกาส ท่านและเพื่อนร่วมงาน มีการจัดสังสรรค์ร่วมกัน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.02 (SD = 0.82) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล  
ของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา ด้านการทำงานของกลุ่มที่มุ่งความสำเร็จ

สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านการทำงานของกลุ่ม ที่มุ่งความสำเร็จ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปล ผล	อัน ดับ
	5	4	3	2	1				
1. ท่านเห็นด้วยกับการ ทำงานเป็นทีม ก่อให้เกิด ประสิทธิภาพในการทำงาน สูง	80 (69.60)	31 (27.00)	4 (3.50)	-	-	4.66	0.54	มาก ที่สุด	1
2. ท่านให้ข้อเสนอแนะการ ทำงานแก่เพื่อนร่วมงานใน ลักษณะสร้างสรรค์	38 (33.00)	67 (58.30)	8 (7.00)	2 (1.70)	-	4.23	0.65	มาก ที่สุด	2
ภาพรวมด้านการการทำงานของกลุ่มที่มุ่งความสำเร็จ						4.44	0.51	มาก ที่สุด	

จากตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา ด้านการทำงานของกลุ่มที่มุ่งความสำเร็จ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.44 (SD = 0.52) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ท่านเห็นด้วยกับการทำงานเป็นทีม ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูง เป็นลำดับ 1 อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.66 (SD = 0.54) รองลงมา คือ ท่านให้ข้อเสนอแนะการทำงานแก่เพื่อนร่วมงานในลักษณะสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.23 (SD = 0.65) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล  
ของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา ด้านการติดต่อสื่อสารระบบเปิด

สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านการติดต่อสื่อสาร ระบบเปิด	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปล ผล	อัน ดับ
	5	4	3	2	1				
1. ท่านแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาในเรื่องของการทำงานอย่างตรงไปตรงมา	37 (32.20)	66 (57.40)	10 (8.70)	2 (1.70)	-	4.20	0.66	มาก	1
2. ท่านและเพื่อนร่วมงานปรึกษาหารือเรื่องส่วนตัวกันได้โดยเปิดเผย	17 (14.80)	59 (51.30)	30 (26.10)	8 (7.00)	1 (0.90)	3.72	0.83	มาก	2
ภาพรวมด้านการติดต่อสื่อสารระบบเปิด						4.00	0.60	มาก	

จากตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา ด้านการติดต่อสื่อสารระบบเปิด พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.00 (SD = 0.59) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ท่านแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา ในเรื่องของการทำงานอย่างตรงไปตรงมาเป็นลำดับ 1 อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.20 (SD = 0.66) รองลงมา คือ ท่านและเพื่อนร่วมงานปรึกษาหารือเรื่องส่วนตัวกันได้โดยเปิดเผย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.72 (SD = 0.83) ตามลำดับ



ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล  
ของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา ด้านความปลอดภัยการคุกคาม

สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านความปลอดภัย การคุกคาม	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปล ผล	อัน ดับ
	5	4	3	2	1				
1. ท่านสามารถตัดสินใจ ในการทำงานที่อยู่ในความ รับผิดชอบของท่านได้	30 (26.10)	69 (60.00)	14 (12.20)	1 (0.90)	1 (0.90)	4.10	0.70	มาก	3
2. ท่านสามารถปฏิบัติงาน กับเพื่อนร่วมงานอย่างเท่า เทียมกัน ปราศจากอคติ	44 (38.30)	62 (53.90)	9 (7.80)	-	-	4.30	0.61	มากที่สุด	1
3. ท่านได้รับความดี ความชอบ โดยการ พิจารณาจากผลงาน	23 (20.00)	56 (48.70)	31 (27.00)	4 (3.50)	1 (0.90)	3.83	0.81	มาก	4
4. ท่านสามารถใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงาน	41 (35.70)	53 (46.10)	18 (15.70)	1 (0.90)	2 (1.70)	4.13	0.83	มาก	2
ภาพรวมด้านการความปลอดภัยการคุกคาม						4.09	0.52	มาก	

จากตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา ด้านความปลอดภัยการคุกคามพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.10 (SD = 0.57) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ท่านสามารถปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานอย่างเท่าเทียมกัน ปราศจากอคติ เป็นลำดับ 1 อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.30 (SD = 0.61) รองลงมา คือ ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.13 (SD = 0.83) ท่านสามารถตัดสินใจในการทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่านได้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.10 (SD = 0.70) และอันดับสุดท้าย ท่านได้รับความดีความชอบ โดยการพิจารณาจากผลงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.83 (SD = 0.81) ตามลำดับ

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับการสนับสนุนทางสังคมของบุคลากรเรือนจำพิเศษ พญา

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลความ และอันดับการสนับสนุนทางสังคม  
ของบุคลากรเรือนจำพิเศษพญา โดยรวมและรายด้าน

การสนับสนุนทางสังคม	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
การสนับสนุนด้านอารมณ์	3.82	0.62	มาก	3
การสนับสนุนด้านการประเมิน	3.88	0.67	มาก	2
การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร	4.06	0.62	มาก	1
การสนับสนุนด้านเครื่องมือ การเงิน แรงงาน	3.67	0.67	มาก	4
ภาพรวมการสนับสนุนทางสังคม	3.86	0.52	มาก	

จากตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลความ และอันดับการสนับสนุนทางสังคม ของบุคลากรเรือนจำพิเศษพญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.86 (SD = 0.52) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสารเป็นลำดับที่ 1 อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.06 (SD = 0.62) รองลงมาคือ การสนับสนุนด้านการประเมินอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.88 (SD = 0.67) และการสนับสนุนด้านอารมณ์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.82 (SD = 0.62) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การสนับสนุนทางสังคม  
ของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา การสนับสนุนด้านอารมณ์

การสนับสนุนทางสังคม ด้านอารมณ์	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปล ผล	อัน ดับ
	5	4	3	2	1				
1. ท่านได้รับคำยกย่อง ชมเชยจากเพื่อน ร่วมงานเมื่อท่าน ประสบความสำเร็จใน การปฏิบัติงาน	13 (11.30)	68 (59.10)	32 (27.80)	2 (1.70)	-	3.80	0.65	มาก	2
2. ท่านได้รับความ ไว้วางใจจากเพื่อน ร่วมงานเมื่อเพื่อน ร่วมงานมีความจำเป็น ไม่สามารถปฏิบัติงาน ได้	21 (18.30)	70 (60.90)	23 (20.00)	-	1 (0.90)	3.95	0.68	มาก	1
3. ท่านได้รับกำลังใจ จากเพื่อนร่วมงานอยู่ เสมอ ทั้งในเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว	18 (15.70)	58 (50.40)	32 (27.80)	4 (3.50)	3 (2.60)	3.73	0.86	มาก	3
ภาพรวมการสนับสนุนด้านอารมณ์						3.82	0.62	มาก	

จากตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การสนับสนุนทางสังคมของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา การสนับสนุนด้านอารมณ์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.82 (SD = 0.62) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ท่านได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงานมีความจำเป็นไม่สามารถปฏิบัติงานได้ เป็นลำดับ 1 อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.95 (SD = 0.68) รองลงมา คือ ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.80 (SD = 0.65) และอันดับสุดท้าย ท่านได้รับกำลังใจจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.73 (SD = 0.86) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การสนับสนุนทางสังคม  
ของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา การสนับสนุนด้านการประเมิน

การสนับสนุนทางสังคม ด้านการประเมิน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปล ผล	อัน ดับ
	5	4	3	2	1				
1. ท่านได้รับการ ประเมินจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงานอย่างยุติธรรม และเหมาะสม	24 (20.90)	563 (54.80)	25 (21.70)	1 (0.90)	2 (1.70)	3.92	0.78	มาก	1
2. ผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงานให้ท่านได้ แสดงออกถึง ความสามารถของท่าน	21 (18.30)	66 (57.40)	25 (21.70)	2 (1.70)	1 (0.90)	3.90	0.73	มาก	2
3. ผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงานรับฟัง ความคิดเห็นของท่าน	22 (19.10)	58 (50.40)	31 (27.00)	2 (1.70)	2 (1.70)	3.83	0.81	มาก	3
ภาพรวมการสนับสนุนด้านการประเมิน						3.88	0.67	มาก	

จากตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การสนับสนุนทางสังคม ของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา การสนับสนุนด้านการประเมิน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.88 (SD = 0.67) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ท่านได้รับการประเมินจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอย่างยุติธรรมและเหมาะสม เป็นลำดับ 1 อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.92 (SD = 0.78) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ท่านได้แสดงออกถึงความสามารถของท่าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.90 (SD = 0.73) และลำดับสุดท้าย ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นของท่าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.83 (SD = 0.67) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การสนับสนุนทางสังคม  
ของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร

การสนับสนุนทางสังคม ด้านข้อมูลข่าวสาร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปล ผล	อัน ดัด
	5	4	3	2	1				
1. ท่านรับรู้ข่าวสารจาก หน่วยงานอย่างเต็มที่ เช่น การรับแจ้งข่าวจากทาง วิทยุสื่อสาร ไลน์ บันทึกร ข้อความ ฯลฯ	35 (30.40)	61 (53.00)	13 (11.30)	4 (3.50)	2 (1.70)	4.06	0.84	มาก	2
2. ท่านมีโอกาส แลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร กับเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	25 (21.70)	59 (51.30)	28 (24.30)	-	3 (2.60)	3.92	0.75	มาก	3
3. เมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับ การทำงาน ท่านสามารถ ปรึกษาผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงานได้	42 (36.50)	56 (48.70)	15 (13.00)	-	2 (1.70)	4.20	0.72	มาก	1
ภาพรวมการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร						4.06	0.62	มาก	

จากตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การสนับสนุนทางสังคม ของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.06 (SD = 0.62) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า เมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับการทำงาน ท่านสามารถปรึกษาผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้เป็นลำดับ 1 อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.20 (SD = 0.72) รองลงมา คือ ท่านรับรู้ข่าวสารจากหน่วยงานอย่างเต็มที่ เช่น การรับแจ้งข่าวจากทางวิทยุสื่อสาร ไลน์ บันทึกรข้อความ ฯลฯ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.06 (SD = 0.84) และลำดับสุดท้าย ท่านมีโอกาสแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.90 (SD = 0.75) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การสนับสนุนทางสังคม  
ของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา การสนับสนุนด้านเครื่องมือ การเงิน แรงงาน

การสนับสนุนทางสังคม ด้านเครื่องมือ การเงิน แรงงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปล ผล	อัน ดับ
	5	4	3	2	1				
1. ท่านได้รับความ ช่วยเหลือสนับสนุน ด้าน เครื่องมือ การเงิน แรงงาน จากหน่วยงาน อย่างเหมาะสม	17 (14.80)	59 (51.30)	34 (29.60)	5 (4.30)	-	3.67	0.73	มาก	2
2. ท่านได้รับสวัสดิการ ด้านต่าง ๆ จาก หน่วยงานอย่างเพียงพอ	17 (14.80)	59 (51.30)	34 (29.60)	5 (4.30)	-	3.76	0.75	มาก	1
3. ท่านคิดว่าหน่วยงาน ได้จัดเตรียมอุปกรณ์ใน การทำงานเพียงพอ เหมาะสม	15 (13.00)	48 (41.70)	42 (36.50)	8 (7.00)	2 (1.70)	3.57	0.86	มาก	3
ภาพรวมการสนับสนุนด้านเครื่องมือ การเงิน แรงงาน						3.67	0.67	มาก	

จากตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การสนับสนุนทางสังคม ของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา การสนับสนุนด้านเครื่องมือ การเงิน แรงงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.67 (SD = 0.67) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ท่านได้รับสวัสดิการด้านต่าง ๆ จากหน่วยงานอย่างเพียงพอ เป็นลำดับ 1 อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.76 (SD = 0.75) รองลงมา คือ ท่านได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนด้าน เครื่องมือ การเงิน แรงงาน จากหน่วยงานอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.67 (SD = 0.73) และ ลำดับสุดท้าย ท่านคิดว่าหน่วยงานได้จัดเตรียมอุปกรณ์ในการทำงานเพียงพอเหมาะสม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.57 (SD = 0.67) ตามลำดับ

#### ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับการเห็นคุณค่าในตนเองของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลความและอันดับการเห็นคุณค่าในตนเอง  
ของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา โดยรวมและรายด้าน

การเห็นคุณค่าในตนเอง	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
การมีความสำคัญ	3.78	0.65	มาก	3
การมีอำนาจ	3.62	0.60	มาก	4
การมีความสามารถ	3.96	0.52	มาก	2
การมีคุณความดี	4.31	0.50	มากที่สุด	1
ภาพรวมการเห็นคุณค่าในตนเอง	3.96	0.48	มาก	

จากตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลความ และอันดับการเห็นคุณค่าในตนเองของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.96 (SD = 0.48) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การมีคุณความดีเป็นลำดับที่ 1 อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.31 (SD = 0.50) รองลงมาคือ การมีความสามารถ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.96 (SD = 0.52) และการมีความสำคัญ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.78 (SD = 0.65) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเห็นคุณค่าในตนเอง  
ของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา ด้านการมีความสำคัญ

การเห็นคุณค่าในตนเอง ด้านการมีความสำคัญ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปล ผล	อัน ดับ
	5	4	3	2	1				
1. ท่านรับรู้ว่าคุณ เป็นคนที่มีคุณค่าต่อ องค์กร	18 (15.70)	62 (53.90)	33 (28.70)	1 (0.90)	1 (0.90)	3.82	0.72	มาก	1
2. เพื่อนร่วมงานให้ ความรักและห่วงใยท่าน	18 (15.70)	61 (53.90)	34 (29.60)	1 (0.90)	1 (0.90)	3.81	0.73	มาก	2
3. ท่านรับรู้ว่าคุณมี ความสำคัญกับองค์กร และบุคคลอื่นในองค์กร	21 (18.30)	52 (45.20)	39 (33.90)	1 (0.90)	2 (1.70)	3.77	0.81	มาก	3
4. บุคคลในองค์กรให้ ความเคารพนับถือใน ตัวท่าน	15 (13.00)	56 (48.70)	41 (35.70)	2 (1.70)	1 (0.90)	3.71	0.74	มาก	4
ภาพรวมด้านการมีความสำคัญ						3.78	0.65	มาก	

จากตารางที่ 15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเห็นคุณค่าในตนเองของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา ด้านการมีความสำคัญ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.78 (SD = 0.65) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ท่านรับรู้ว่าคุณเป็นคนที่มีคุณค่าต่อองค์กร เป็นลำดับ 1 อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.82 (SD = 0.72) รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานให้ความรักและห่วงใยท่าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.81 (SD = 0.73) และบุคคลในองค์กรให้ความเคารพนับถือในตัวท่าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.71 (SD = 0.74) ตามลำดับ



ตารางที่ 16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเห็นคุณค่าในตนเอง  
ของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา ด้านการมีอำนาจ

การเห็นคุณค่าในตนเอง ด้านการมีอำนาจ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปล ผล	อัน ดัด
	5	4	3	2	1				
1. ท่านมีความเป็นตัวของตัวเองและเชื่อมั่นในตนเองในการแสดงความคิดเห็น	22 (19.10)	71 (61.70)	22 (19.10)	-	-	4.00	0.62	มาก	1
2. ท่านมักได้รับการสนับสนุนให้เป็นผู้นำหรือหัวหน้าในการทำงานหรือกิจกรรมต่างๆ	10 (8.70)	55 (47.80)	39 (33.90)	7 (6.10)	4 (3.50)	3.52	0.87	มาก	4
3. ท่านคิดว่าตนเองเป็นที่ยอมรับจากบุคคลในองค์กร	10 (8.70)	60 (52.20)	39 (33.90)	5 (4.30)	1 (0.90)	3.63	0.74	มาก	2
4. ท่านคิดว่าตนเองมีความสามารถโน้มน้าวชักจูงหรือหว่านล้อมบุคคลในองค์กรให้ยอมรับหรือทำตามความคิดเห็นของท่านได้	7 (6.10)	48 (41.70)	52 (45.20)	5 (4.30)	3 (2.60)	3.44	0.78	มาก	5
5. ท่านมักจะได้รับการปรึกษาและเป็นที่พึ่งของบุคคลในองค์กร	11 (9.60)	49 (42.60)	48 (41.70)	5 (4.30)	2 (1.70)	3.53	0.79	มาก	3
ภาพรวมด้านการมีอำนาจ						3.62	0.60	มาก	

จากตารางที่ 16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเห็นคุณค่าในตนเองของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา ด้านการมีอำนาจ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.62 (SD = 0.60) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ท่านมีความเป็นตัวของตัวเองและเชื่อมั่นในตนเองในการแสดงความคิดเห็น เป็นลำดับ 1 อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.00 (SD = 0.62) รองลงมา คือ ท่านคิดว่าตนเองเป็นที่ยอมรับจากบุคคลในองค์กร อยู่ในระดับมาก

มีค่าเฉลี่ย 3.63 (SD = 0.74) และท่านมักจะได้รับคำปรึกษา และเป็นที่พักของบุคคลในองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.53 (SD = 0.79) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเห็นคุณค่าในตนเองของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา ด้านการมีความสามารถ

การเห็นคุณค่าในตนเอง ด้าน การมีความสามารถ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปล ผล	อัน ดับ
	5	4	3	2	1				
1. ท่านเชื่อมั่นในตนเองว่ามี ความสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้	40 (34.80)	62 (53.90)	13 (11.30)	-	-	4.23	0.63	มากที่สุด	1
2. ท่านประสบความสำเร็จในชีวิตด้านต่าง ๆ ตามที่ท่านมุ่งหวังไว้	15 (13.00)	69 (60.00)	27 (23.50)	3 (2.60)	1 (0.90)	3.81	0.72	มาก	4
3. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปด้วยดี	21 (18.30)	72 (62.60)	21 (18.30)	1 (0.90)	-	3.98	0.63	มาก	3
4. ท่านรับรู้เสมอว่าท่านสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรได้ตลอดเวลา	29 (25.20)	66 (57.40)	18 (15.70)	1 (0.90)	1 (0.90)	4.05	0.72	มาก	2
5. บุคคลในองค์กรเชื่อถือความสามารถในด้านต่าง ๆ ของท่าน	13 (11.30)	63 (54.80)	36 (31.30)	2 (1.70)	1 (0.90)	3.73	0.71	มาก	5
ภาพรวมด้านการมีความสามารถ						3.96	0.52	มาก	

จากตารางที่ 17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเห็นคุณค่าในตนเองของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา ด้านการมีความสามารถ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.96 (SD = 0.52) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ท่านเชื่อมั่นในตนเองว่ามีความสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ เป็นลำดับ 1 อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.23 (SD = 0.63) รองลงมา คือ ท่านรับรู้เสมอว่าท่านสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรได้ตลอดเวลา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.05 (SD = 0.72) และ

ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปด้วยดี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.98 (SD = 0.63) ตามลำดับ

ตารางที่ 18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเห็นคุณค่าในตนเอง ของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา ด้านการมีคุณความดี

การเห็นคุณค่าในตนเอง ด้านการ มีคุณความดี	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปล ผล	อัน ดับ
	5	4	3	2	1				
1. ท่านเป็นคนที่ยึดมั่นใน คุณธรรมและศีลธรรมขนม ธรรมเนียม ประเพณีที่ดีงาม	55 (47.80)	51 (44.30)	9 (7.80)	-	-	4.40	0.6 3	มาก ที่สุด	3
2. ท่านเป็นคนที่รู้จักให้อภัยกับ บุคคลอื่น ๆ เสมอ	52 (45.20)	53 (46.10)	10 (8.70)	-	-	4.36	0.6 3	มาก ที่สุด	4
3. ท่านเป็นคนที่จิตใจที่เปิด กว้าง ยอมรับความคิดเห็นของ บุคคลอื่นได้	57 (49.60)	50 (43.50)	8 (7.00)	-	-	4.42	0.6 2	มาก ที่สุด	2
4. ท่านคิดว่าตนเองสามารถ แสดงพฤติกรรมได้อย่าง เหมาะสม ถูกต้องกาลเทศะ เช่น การควบคุมอารมณ์	28 (24.30)	68 (59.10)	19 (16.50)	-	-	4.07	0.6 3	มาก	6
5. ท่านสามารถสร้าง สัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่นได้ และเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ของผู้อื่น	48 (41.70)	58 (50.40)	9 (7.80)	-	-	4.43	0.6 1	มาก ที่สุด	1
6. ท่านเป็นบุคคลที่เห็น ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ส่วนตัว	44 (38.30)	61 (53.00)	10 (8.70)	-	-	4.29	0.6 2	มาก ที่สุด	5
ภาพรวมด้านการมีคุณความดี						4.31	0.5 0	มาก ที่สุด	

จากตารางที่ 18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเห็นคุณค่าในตนเองของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา การมีคุณความดี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.31 (SD = 0.50) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ท่านสามารถ

สร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่นได้และเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น เป็นลำดับ 1 อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.43 (SD = 0.61) รองลงมา คือ ท่านเป็นคนที่มีความใจที่เปิดกว้าง ยอมรับความคิดเห็นของบุคคลอื่นได้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.42 (SD = 0.62) และ ท่านเป็นคนที่ยึดมั่นในคุณธรรมและศีลธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีที่ดีงาม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.40 (SD = 0.63) ตามลำดับ

## ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง ของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติอนุมานโดยอาศัยเทคนิคการวิเคราะห์ความถดถอยพหุเชิงเส้น (Multiple regression analysis) ดังนั้นก่อนการวิเคราะห์ข้อมูลจึงได้ทำการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นผลการวิเคราะห์พบว่า

1. ความคลาดเคลื่อนเป็นตัวแปรที่มีการแจกแจงแบบปกติ
2. ค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนเป็นศูนย์
3. ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนเป็นค่าคงที่
4. ค่าความคลาดเคลื่อนทุกตัวเป็นอิสระต่อกัน
5. ตัวแปรอิสระทุกตัวเป็นอิสระต่อกัน

เมื่อทดสอบข้อตกลงเบื้องต้น เป็นไปตามเงื่อนไขดังกล่าวแล้ว จึงทำการวิเคราะห์ข้อมูล  
ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างบุคคลและการสนับสนุนทางสังคมกับตัวแปรตาม คือ การเห็นคุณค่าในตนเองของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา สรุปรายละเอียด ดังตารางที่ 19

ตารางที่ 19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล  
การสนับสนุนทางสังคม และการเห็นคุณค่าในตนเอง

ตัวแปร	สัมพันธภาพ ระหว่างบุคคล (X1)	การสนับสนุนทาง สังคม (X2)	การเห็นคุณค่า ในตนเอง (Y1)
สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (X1)	1.00	0.603**	0.548**
การสนับสนุนทางสังคม(X2)		1.00	0.606**
การเห็นคุณค่าในตนเอง(Y1)			1.00

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 19 พบว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (X1) มีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเอง (Y1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ( $r = 0.548$ ) และการสนับสนุนทางสังคม (X2) มีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเอง (Y1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ( $r = 0.606$ )

2. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) ด้วยคำสั่ง Enter โดยพิจารณาจากค่าน้ำหนักในการอธิบาย หรือการแสดงอิทธิพล ที่สามารถพยากรณ์การเห็นคุณค่าในตนเองของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา ในภาพรวมด้วยสมการถดถอย ดังตารางที่ 20

ตารางที่ 20 ค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา

ตัวแปรพยากรณ์	B	Beta	p
ค่าคงที่	0.886		0.024
สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (X1)	0.365	0.287	0.002
การสนับสนุนทางสังคม(X2)	0.401	0.434	0.000

$R = 0.648$ ,  $R^2 = 0.420$

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 20 ซึ่งแสดงค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (X1) และการสนับสนุนทางสังคม (X2) ที่มีอิทธิพลต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง (Y1) พบว่า ทั้งสองตัวพยากรณ์ส่งผลทางบวก โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญเท่ากับ 0.365 และ 0.401 ตามลำดับ ดังนั้น การสนับสนุนทางสังคม (X2) ส่งผลทางบวกต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง (Y1) มากที่สุด รองลงมา คือ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (X1)

สำหรับค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ของการเห็นคุณค่าในตนเอง (Y1) กับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (X1) และการสนับสนุนทางสังคม (X2) เท่ากับ 0.648 แสดงว่า ตัวพยากรณ์ทั้ง 2 ตัว ร่วมทำนายการเห็นคุณค่าในตนเอง (Y1) ได้ร้อยละ 42 (ค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด  $R^2 = 0.420$ ) โดยสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.287 (Z1) + 0.434 (Z2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = 0.886 + 0.365 (X1) + 0.401 (X2)$$

จากสมการจะเห็นได้ว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลและการสนับสนุนทางสังคม มีอิทธิพลทางบวกต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา ซึ่งผลการทดสอบที่ได้ มีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ดังนั้น ขอมรับสมมติฐานทั้งสองข้อ

ตารางที่ 21 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
1. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีอิทธิพลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา	ยอมรับสมมติฐาน
2. ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา	ยอมรับสมมติฐาน

## บทที่ 5

### สรุปผลวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและการสนับสนุนทางสังคมที่มีต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา จำนวน 115 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม และ ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง จากนั้น นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดสอบใช้ (Try out) กับบุคลากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับประชากร จำนวน 30 ชุด จากเรือนจำกลางระยอง เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's alpha ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ดังนี้ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล = 0.914 ด้านการสนับสนุนทางสังคม = 0.906 ด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง = 0.958 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาในภาพรวม = 0.971 ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยาโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกรายชื่อ รายปัจจัย และแปลความหมาย โดยอาศัยหลักเกณฑ์ ทางคณิตศาสตร์ กำหนดเป็น 5 ระดับ ส่วนการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการเห็นคุณค่าในตนเองของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา โดยใช้สถิติ เชิงวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson correlation) และการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรอิสระ โดยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบ Enter method

### สรุปผลวิจัย

#### 1. ข้อมูลสถานภาพปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษา พบว่า บุคลากรของเรือนจำพิเศษพัทยา ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 1-10 ปี ส่วนใหญ่ทำหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

#### 2. การวิเคราะห์ระดับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา

ผลการวิเคราะห์สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการทำงานของกลุ่มที่มุ่งความสำเร็จ เป็นลำดับที่ 1 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการให้ความช่วยเหลือสนับสนุน อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านการความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

### 3. การวิเคราะห์ระดับการสนับสนุนทางสังคมของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา

ผลการวิเคราะห์การสนับสนุนทางสังคม ของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสารเป็นลำดับที่ 1 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การสนับสนุนด้านการประเมิน อยู่ในระดับมาก และการสนับสนุนด้านอารมณ์ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

### 4. การวิเคราะห์ระดับการเห็นคุณค่าในตนเองของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา

ผลการวิเคราะห์การเห็นคุณค่าในตนเองของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การมีคุณค่าความดี เป็นลำดับที่ 1 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การมีความสามารถ อยู่ในระดับมาก และการมีความสำคัญ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

### 5. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา สรุปได้ ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและการสนับสนุนทางสังคมกับการเห็นคุณค่าในตนเองของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา พบว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเอง ในระดับปานกลาง ( $r = 0.548$ ) และการสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเอง ในระดับปานกลาง ( $r = 0.606$ ) ซึ่งทั้งสองด้านมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยาพบว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลและการสนับสนุนทางสังคม มีอิทธิพลทางบวกร่วมกันพยากรณ์การเห็นคุณค่าในตนเองของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา ในภาพรวมได้ร้อยละ 42 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสมการพยากรณ์การเห็นคุณค่าในตนเองของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา

### 6. การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีอิทธิพลทางบวกกับการเห็นคุณค่าในตนเองของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา ผลการทดสอบสมมติฐาน ยอมรับสมมติฐาน



สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม มีอิทธิพลทางบวกกับการเห็นคุณค่าในตนเองของบุคลากรเรือนจำพิเศษพิทยา ผลการทดสอบสมมติฐาน ยอมรับสมมติฐาน

## อภิปรายผล

1. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีอิทธิพลทางบวกกับการเห็นคุณค่าในตนเองของบุคลากรเรือนจำพิเศษพิทยา ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการเห็นคุณค่าในตนเองของ Coopersmith (1981) ได้อธิบายถึงปัจจัยการเห็นคุณค่าในตนเองไว้ 2 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยภายในตัวบุคคล และปัจจัยภายนอกบุคคล โดยในส่วนของปัจจัยภายนอกบุคคลนั้น ได้อธิบายว่า บุคคลที่มีสถานภาพทางสังคมที่แตกต่างกัน การเปรียบเทียบตนเองกับคนอื่น เช่น ตำแหน่งงาน บทบาททางสังคม จะทำให้บุคคลได้รับการปฏิบัติทางสังคมจากคนรอบข้างแตกต่างกัน บุคคลที่มีสถานภาพทางสังคมสูงมักจะได้รับการปฏิบัติที่ดีกว่า ทำให้เกิดการเห็นคุณค่าในตนเองสูง และยังคงสอดคล้องกับ ทฤษฎีของ Maslow (1970) ได้อธิบายการเห็นคุณค่าในตนเองเป็นความรู้สึกที่บุคคลมีความเชื่อมั่นในตนเอง รู้ว่าตนเองมีคุณค่า มีความเข้มแข็ง มาสโลว์ แบ่งการเห็นคุณค่าในตนเองออกเป็น 2 ส่วนคือ การรู้สึกนับถือตนเอง และการรู้สึกต่อคุณค่าที่บุคคลอื่นมีต่อตนเอง ซึ่งเห็นได้จากการมีเกียรติชื่อเสียง ตำแหน่งมีอำนาจ ความรุ่งเรือง ได้รับการยอมรับ ความเอาใจใส่ให้ความสำคัญ มีศักดิ์ศรี เป็นที่ยกย่องของสังคม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล เราพบว่า ด้านการทำงานของกลุ่มที่มุ่งความสำเร็จ ด้านการให้ความช่วยเหลือสนับสนุน ด้านความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ ที่ทำให้บุคลากรเรือนจำพิเศษพิทยาเกิดการเห็นคุณค่าในตนเองสูงขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะของงานที่ปฏิบัติภายในเรือนจำ มีความเสี่ยงสูง ฉะนั้นสิ่งที่จะช่วยส่งเสริมในการสร้างเห็นคุณค่าในตนเองของบุคลากรให้เกิดขึ้นได้นั้น สัมพันธภาพระหว่างบุคคลจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างมาก ทั้งในระดับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา หากบุคลากรมีความจริงใจ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ยินดีที่จะทำงานร่วมกัน มีการประสานงานกันอย่างราบรื่น ย่อมส่งผลให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงาน สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของเรือนจำที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของ Beyer and Marshall (1981) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล คือการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในวิชาชีพเดียวกันในระหว่างปฏิบัติงานร่วมกัน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เป็นลักษณะของมิตรภาพ ความเป็นเพื่อน ก่อให้เกิดความสามัคคี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ส่งผลให้บุคคลเกิดการเห็นคุณค่าในตนเองมากขึ้น

2. ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม มีอิทธิพลทางบวกกับการเห็นคุณค่าในตนเองของบุคลากรเรือนจำพิเศษพิทยา ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Maslow (1970) ได้อธิบายการเห็นคุณค่า

ในตนเองเป็นความรู้สึกที่บุคคลมีความเชื่อมั่นในตนเอง รู้ว่าตนเองมีคุณค่า มีความเข้มแข็ง มาสโลว์ แบ่งการเห็นคุณค่าในตนเองออกเป็น 2 ส่วนคือ การรู้สึกนับถือตนเอง และการรู้สึกต่อคุณค่าที่บุคคลอื่นมีต่อตนเอง ซึ่งเห็นได้จากการมีเกียรติ ชื่อเสียง ตำแหน่งมีอำนาจ ความรุ่งเรือง ได้รับการยอมรับ ความเอาใจใส่ ให้ความสำคัญ มีศักดิ์ศรีเป็นที่ยกย่องของสังคม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาในเรื่องการสนับสนุนทางสังคม พบว่าการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร การสนับสนุนด้านการประเมิน การสนับสนุนด้านอารมณ์ ที่ทำให้บุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา เกิดการเห็นคุณค่าในตนเองสูงขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่บุคลากรได้รับการประเมินผลจากการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม การได้รับโอกาสในการแสดงความรู้ความสามารถเพื่อนำมาใช้ได้อย่างเต็มที่ ทำให้บุคคลเกิดการเห็นคุณค่าในตนเองมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคมของ Pender (1987) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคม คือการที่บุคคลรู้สึกถึงการเป็นเจ้าของ การได้รับการยอมรับ ได้รับความรัก รู้สึกมีคุณค่าในตนเองเป็นที่ต้องการของบุคคลอื่น ๆ โดยได้จากกลุ่มคนในระดับสังคมนั่นเอง เป็นผู้ให้การสนับสนุนด้านจิตอารมณ์ วัสดุอุปกรณ์ข่าวสาร คำแนะนำ อันทำให้บุคคลนั้นสามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา สรุปได้ ดังนี้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพยากรณ์การเห็นคุณค่าในตนเองของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา พบว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลและการสนับสนุนทางสังคม มีอิทธิพลทางบวกร่วมกันพยากรณ์การเห็นคุณค่าในตนเองของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา ในภาพรวมได้ร้อยละ 42 และเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองมากที่สุดคือ ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม แสดงให้เห็นว่าการที่องค์กรจะทำให้บุคลากรเกิดการเห็นคุณค่าในตนเองนั้น องค์กรควรให้การสนับสนุนทางสังคม ในด้านการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร โดยให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอย่างทันเหตุการณ์ การเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารทั้งในระดับเดียวกันและระดับผู้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับคำปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา รองลงมาคือปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ในด้านการทำงานของกลุ่มที่มุ่งความสำเร็จ การทำงานเป็นทีม การทำงานในลักษณะสร้างสรรค์ เพื่อมุ่งหวังผลสัมฤทธิ์ของงานในทิศทางเดียวกัน

จากข้อค้นพบดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสามารถเสนอแนะได้ ดังนี้

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. คณะผู้บริหารงานเรือนจำพิเศษพัทยา ควรกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม ด้านการสนับสนุนข้อมูลข่าวสาร ใ้บุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยาสามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ เช่น การแจ้งข่าวสารต่าง ๆ ผ่านช่องทางการสื่อสารทางไลน์ ทางวิทยุสื่อสาร การสนับสนุนอุปกรณ์การสื่อสารที่จำเป็นให้แก่บุคลากรที่ขาดแคลน
2. คณะผู้บริหารงานเรือนจำพิเศษพัทยา เปิดโอกาสใ้บุคลากร สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร สามารถปรึกษาปัญหาการทำงาน ทั้งเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร
3. คณะผู้บริหารงานเรือนจำพิเศษพัทยา จะต้องสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย การสร้างทีมงานที่ดี สามารถให้ข้อเสนอแนะการทำงานของกลุ่มที่มุ่งความสำเร็จอย่างสร้างสรรค์
4. คณะผู้บริหารเรือนจำพิเศษพัทยา การวิเคราะห์ประเด็นปัญหาเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขนโยบายเดิม เพื่อกำหนดนโยบายใหม่ เพื่อส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. เรือนจำพิเศษพัทยา ควรมีการจัดกิจกรรมให้โอกาส ส่งเสริม พัฒนาบุคลากรใ้มีความเป็นมืออาชีพ โดยมีการรวมกลุ่มระดมความคิดเห็น เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเองหรือการเห็นคุณค่าในตนเอง
2. มีการมอบหมายภารกิจสำคัญใ้บุคลากรนำไปปฏิบัติใ้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้ พร้อมทั้งมอบรางวัลใ้แก่บุคลากรที่สร้างผลงานต่อองค์กร เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ เกิดการเห็นคุณค่าในตนเอง และเป็นแบบอย่างที่ดีใ้แก่บุคลากรอื่น ๆ
3. เรือนจำพิเศษพัทยา มีการพัฒนาสิ่งจำเป็นพื้นฐานในการพัฒนาบุคลากร การจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร การจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใ้การปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ

### ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยในครั้งต่อไปผู้วิจัยศึกษาปัจจัยภายนอกเท่านั้น ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยภายในบุคคล เช่น ลักษณะทางกายภาพ ความสามารถทั่วไป ภาวะอารมณ์ ปัญหาและสุขภาพ ค่านิยมส่วนบุคคล ความทะเยอทะยาน ตามทฤษฎีของ Coopersmith (1981) และ Maslow (1970) นอกจากนี้ควรมีการศึกษาในเรื่องของความผูกพันต่อองค์กร กำลังใจ ความพึงพอใจ การรับรู้วัฒนธรรมการทำงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางส่งเสริมและสร้างความรู้สึกรักการเห็นคุณค่าในตนเองของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา ต่อไป

## บรรณานุกรม

- กฤษณา ศักดิ์ศรี. (2534). *มนุษย์สัมพันธ์ เล่มที่ 2*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อักษรวิทยา.
- จริยกุล บุญยา. (2554). *การเห็นคุณค่าในตนเองการสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 โรงเรียนเบ็ญจะมะมหาราชจังหวัดอุบลราชธานี. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาชุมชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- จักรพล จารุธรรมรัตน์. (2550). *สัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลและการเห็นคุณค่าในตนเอง: ปัจจัยทำนายความพึงพอใจของข้าราชการตำรวจในการร่วมพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลตำรวจ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาเพื่อการพัฒนามนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.*
- ชัยสิทธิ์ พงษ์ลิมาพันธ์. (2552). *การเห็นคุณค่าในตนเองการสนับสนุนทางสังคมกับการปรับตัวของนิสิตปริญญาโทภาคพิเศษมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตบางเขน. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาชุมชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- ชุดินันท์ มีมุข. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายอำเภอเมืองจังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยและสถิติการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- ธานี รวยบุญส่ง. (2552). *การเห็นคุณค่าในตนเองการสนับสนุนทางสังคมกับสุขภาพจิตของผู้สูงอายุชมรมผู้สูงอายุโรงพยาบาลศรีบุญญา. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาชุมชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- นพมาศ ชีรเวทิน. (2546). *ทฤษฎีบุคลิกภาพและการปรับตัว. (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เบญญาภา ชูรังสี. (2553). *การเห็นคุณค่าในตนเองการสนับสนุนทางสังคมและภาวะซึมเศร้าของผู้สูงอายุในชมรมผู้สูงอายุ ต.บางพูด อ.เมือง จ.ปทุมธานี. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาชุมชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- ปัดดี อุณหเลขกะ. (2533). *ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการกับความสามารถในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของตนเองและหัวหน้าหอผู้ป่วย. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*

- พงศ์ฤทธิ์ จันทรมงคล. (2552). การเปรียบเทียบการเห็นคุณค่าในตนเองและความเชื่ออำนาจในตนระหว่างผู้ต้องขังที่ปรับตัวดีกับไม่ดีในทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการปรึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พนาดร แสนใจ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในครอบครัวการเห็นคุณค่าในตนเองและกลวิธีในการเผชิญปัญหาของวัยรุ่นจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พริยา เลิศมงคลนาม. (2551). อิทธิพลของการทำหน้าที่ครอบครัวการสนับสนุนทางสังคมและการเห็นคุณค่าในตนเองที่มีต่อคุณธรรมของวัยรุ่นจิตอาสา: กรณีศึกษาโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาชุมชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภาสกร ศิระพัฒนานนท์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับความสามารถในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรามาริบัติ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- یینง ไทยใจดี. (2537). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ปริญญาโท การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ยุทธภรณ์ พินิจ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเองการรับรู้ความสามารถของตนเองกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2553). พจนานุกรมศัพท์จิตวิทยาฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.
- เรือนจำพิเศษพัทยา. (2560). รายงานประจำปี 2560. ชลบุรี: เรือนจำพิเศษพัทยา.
- วรุณกัญญา คุณากรวิรุพท์. (2556). การมองโลกในแง่ดีและการเห็นคุณค่าในตนเองที่พยากรณ์ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

ศกถาวรณ กาญจนภักดิ์. (2549). การศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2. ปรินญาณิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัย และสถิติทางการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศิริชัย กาญจนวาสิ, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และดิเรก ศรีสุโข. (2554). การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสม สำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ: บุญศิริการพิมพ์.

ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2554). ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ. (พิมพ์ครั้งที่ 16). กรุงเทพฯ: หอมชาวบ้าน.

สำราญ เฉิดจำลอง. (2554). อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลบุคลิกภาพและการเห็นคุณค่าในตนเองที่มี ต่อการฝึกซ้อมของนักกีฬาคนพิการ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยา การให้คำปรึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุธน ลิขะไชย. (2555). ผลของการใช้โปรแกรมต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 1-3 โรงเรียนลอยสายอนุสรณ์สำนักงานเขตลาดพร้าวกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุปรียา เฟิงสถิต. (2550). การศึกษาเปรียบเทียบการเห็นคุณค่าในตนเองของเด็กที่มีภาวะบกพร่อง ทางการเรียนรู้ระหว่างการใช้และไม่ใช้โปรแกรมการเห็นคุณค่าในตนเอง. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาคลินิกและชุมชน, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุภาวดี เรืองคณะ. (2543). ผลการฝึกกิจกรรมกลุ่มที่มีต่อความสามารถในการสร้างสัมพันธ์ภาพ ระหว่างบุคคลของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านอรุโณทัย อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อุษณากร ทาวะรมย์. (2557). ผลกระทบของการกระจายอำนาจต่อการจัดสรรงบประมาณด้าน การศึกษาและคุณภาพการให้บริการด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. ดุษฎีนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

Beyer, J. E., & Marshall, J. (1981). The interpersonal dimension of collegiality. *Nursing Outlook*, 29(11), 662-665.

Caplan, G. (1976). *Support system and community mental health*. New York: Behavioral.

- Carkhuff, R. R. & Berenson, B. C. (1997). *Beyond counseling and therapy*. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Chickering A.W. (1996). *Education and identity*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress. *Psychometric Medicine*, 38(5), 300-314.
- Coopersmith, S. (1981). *Coopersmith self-esteem inventories: SEI*. n.p.
- Gottlieb, B. H.. (1985). *Social support strategies*. n.p.
- House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Kahn, R. L. (1979). *Aging and social Ssupport aging from birth to death interdisciplinary perspective*. Colorado: Westview Press.
- Kaplan, B. H., Cassel, J. C., & Gore, S. (1997). Social support and health. *Medical Care*, 15(5), 47-58.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
- Norbeck, J. S. (1981). Social support: *A model for clinical research and application*. *Advances in Nursing Science*, 3(4), 43-60.
- Pender, N. J. (1987). *Health promotion in nursing practice* (2<sup>nd</sup> ed.). Stamford: Appleton & Lange.
- Pender, N. J., Murdaugh, C. L. & Persons, M. A. (2001). *Health promotion in nursing practice* (4<sup>th</sup> ed.) upper saddle river, N.J.: Prentice Hall.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. New Jersey: Princeton University Press.
- Rosenberg, M. (1979). *Conceiving the self*. New York: Basic Books.
- Sarafino, E. P. (1994). *Health Psychology*. The United States of America.
- Sasse, C. R. (1975). *Behavior and development*. New York: Rinehart and Winston.
- Satir, V. (1991). *The Satir model: Family therapy and beyond*. Palo Alto: Science and Behavior Book.
- Satir, V. (2001). *Self-esteem*. Hong kong: Ten Speed Press.
- Wortman, C. B. (1984). Social support and the cancer patient: Conceptual and methodological, *America Journal of the Cancer Society*, 15(53), 2339-2362.



ภาคผนวก





**ภาคผนวก ก**

ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ  
ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability)

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวมคะแนน $\Sigma R$	IOC = $\frac{\Sigma R}{N}$	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
A1	1	1	1	3	1	ใช้ได้
A2	1	1	1	3	1	ใช้ได้
A3	1	1	1	3	1	ใช้ได้
A4	1	1	1	3	1	ใช้ได้
A5	1	1	1	3	1	ใช้ได้
A6	1	1	1	3	1	ใช้ได้
A7	1	1	1	3	1	ใช้ได้
A8	0	1	1	2	0.666666667	ปรับปรุง
A9	1	1	1	3	1	ใช้ได้
A10	1	1	1	3	1	ใช้ได้
A11	1	1	1	3	1	ใช้ได้
A12	1	1	1	3	1	ใช้ได้
A13	1	1	1	3	1	ใช้ได้
A14	1	1	1	3	1	ใช้ได้
A15	1	1	1	3	1	ใช้ได้
B1	1	1	1	3	1	ใช้ได้
B2	1	1	1	3	1	ใช้ได้
B3	1	1	1	3	1	ใช้ได้
B4	1	1	1	3	1	ใช้ได้
B5	1	1	1	3	1	ใช้ได้
B6	1	1	1	3	1	ใช้ได้
B7	1	1	1	3	1	ใช้ได้
B8	1	1	1	3	1	ใช้ได้
B9	1	1	1	3	1	ใช้ได้
B10	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวมคะแนน $\Sigma R$	IOC = $\frac{\Sigma R}{N}$	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
B11	1	1	1	3	1	ใช้ได้
B12	1	1	1	3	1	ใช้ได้
C1	1	1	1	3	1	ใช้ได้
C2	1	1	1	3	1	ใช้ได้
C3	1	1	1	3	1	ใช้ได้
C4	1	1	1	3	1	ใช้ได้
C5	1	1	1	3	1	ใช้ได้
C6	1	1	1	3	1	ใช้ได้
C7	1	1	1	3	1	ใช้ได้
C8	0	1	1	2	0.666666667	ปรับปรุง
C9	1	1	1	3	1	ใช้ได้
C10	1	1	1	3	1	ใช้ได้
C11	1	1	1	3	1	ใช้ได้
C12	1	1	1	3	1	ใช้ได้
C13	1	1	1	3	1	ใช้ได้
C14	1	1	1	3	1	ใช้ได้
C15	1	1	1	3	1	ใช้ได้
C16	1	1	1	3	1	ใช้ได้
C17	1	1	1	3	1	ใช้ได้
C18	1	1	1	3	1	ใช้ได้
C19	1	1	1	3	1	ใช้ได้
C20	1	1	1	3	1	ใช้ได้

หมายเหตุ ค่า IOC ที่รับได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้น

ตารางที่ 23 ผลการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาในภาพรวม (Reliability) แบบ Cronbach's alpha

**Reliability Statistics**

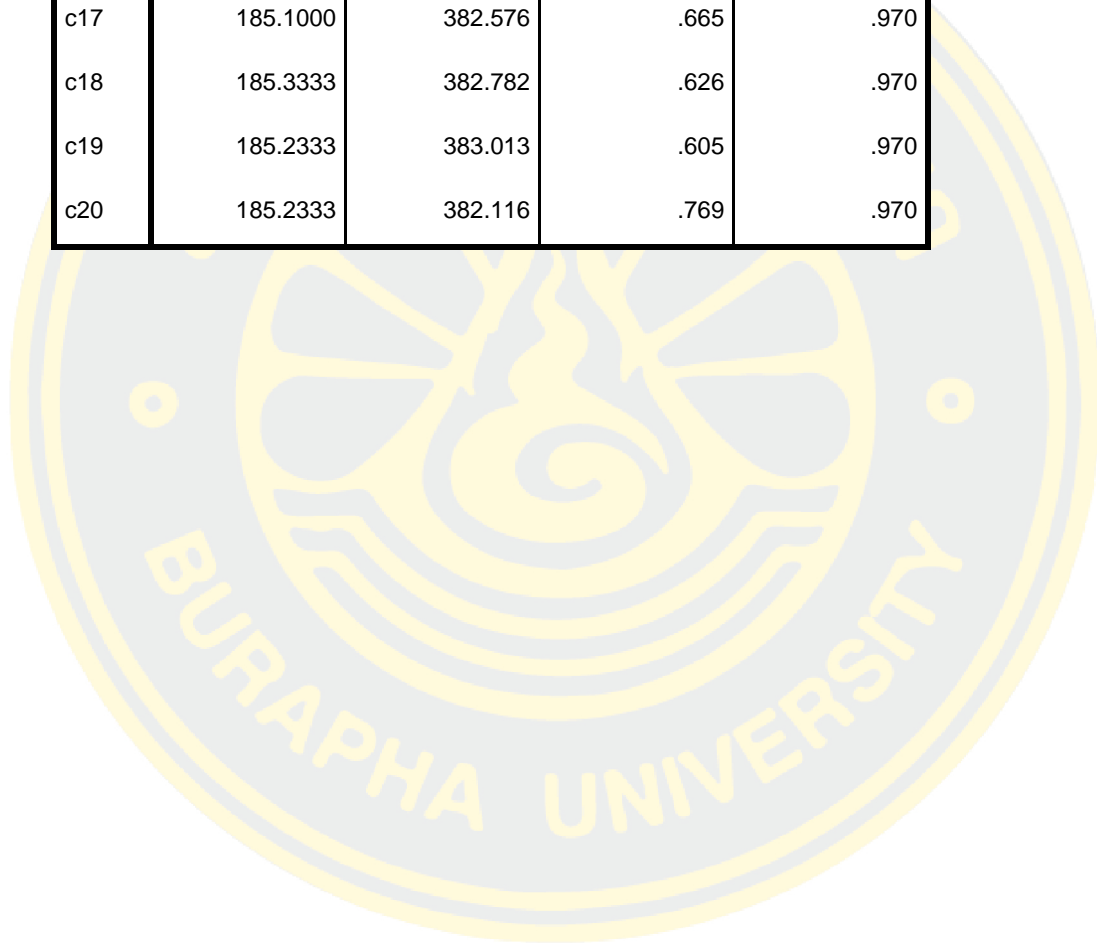
Cronbach's Alpha	N of Items
.971	47

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	185.2000	386.372	.621	.970
a2	185.1333	386.120	.590	.970
a3	185.0667	382.616	.714	.970
a4	185.0667	384.547	.705	.970
a5	185.3667	387.137	.439	.971
a6	185.2667	385.375	.459	.971
a7	184.9667	380.240	.719	.970
a8	184.9333	382.340	.690	.970
a9	185.3333	383.195	.666	.970
a10	185.2667	384.202	.534	.970
a11	185.4667	376.809	.641	.970
a12	185.3333	376.092	.729	.970
a13	185.1000	382.990	.714	.970
a14	185.4667	386.326	.603	.970
a15	185.3667	379.689	.629	.970

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b1	185.4333	389.840	.462	.970
b2	185.3667	381.275	.785	.969
b3	185.4000	384.731	.551	.970
b4	185.4000	389.490	.447	.970
b5	185.4000	379.214	.836	.969
b6	185.4333	376.875	.652	.970
b7	185.1333	388.120	.336	.971
b8	185.3333	383.195	.566	.970
b9	185.2000	385.407	.596	.970
b10	185.6333	386.378	.563	.970
b11	185.2333	385.220	.567	.970
b12	185.5333	384.120	.548	.970
c1	185.5000	383.638	.699	.970
c2	185.4000	382.386	.701	.970
c3	185.4333	377.771	.795	.969
c4	185.5667	383.151	.616	.970
c5	185.3667	379.964	.767	.969
c6	185.6000	384.524	.663	.970
c7	185.4667	384.878	.603	.970
c8	185.7667	387.564	.529	.970
c9	185.5000	380.810	.641	.970
c10	185.3000	376.976	.825	.969
c11	185.4667	388.533	.573	.970
c12	185.5000	380.810	.829	.969
c13	185.4333	380.392	.754	.969

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
c14	185.4667	378.602	.740	.970
c15	185.2333	382.116	.696	.970
c16	185.1333	382.395	.631	.970
c17	185.1000	382.576	.665	.970
c18	185.3333	382.782	.626	.970
c19	185.2333	383.013	.605	.970
c20	185.2333	382.116	.769	.970





ภาคผนวก ข

ข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ข้อมูล

## ข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติอนุมานโดยอาศัยเทคนิคการวิเคราะห์ความถดถอยพหุเชิงเส้น (Multiple Regression Analysis) ดังนั้นก่อนการวิเคราะห์ข้อมูลจึงได้ทำการตรวจสอบประชากรตามเงื่อนไขการวิเคราะห์ความถดถอยพหุเชิงเส้น โดยมีเงื่อนไขดังนี้

### 1. ค่าคลาดเคลื่อนเป็นตัวแปรที่มีการแจกแจงแบบปกติ

การทดสอบการแจกแจงของตัวแปรและค่าความคลาดเคลื่อน ด้วยวิธี Kolmogorov-Smirnov Test โดยมีระดับนัยสำคัญที่ .05

ตารางที่ 24 ค่าคลาดเคลื่อนทดสอบด้วยวิธี Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Relationship	Social	SelfEsteem
N		115	115	115
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	4.2012	3.8630	3.9674
	Std. Deviation	.38021	.52440	.48441
	Absolute	.073	.081	.081
Most Extreme Differences	Positive	.064	.064	.081
	Negative	-.073	-.081	-.065
Kolmogorov-Smirnov Z		.787	.872	.868
Asymp. Sig. (2-tailed)		.565	.433	.438

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

### ตัวแปรอิสระ : สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Relationship)

H0 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Relationship) มีการแจกแจงปกติ

H1 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Relationship) ไม่มีการแจกแจงปกติ

จากผลการวิเคราะห์ ค่า Sig = 0.565 มีค่ามากกว่า ระดับนัยสำคัญ .05

ดังนั้นจึงยอมรับ H0 แสดงว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Relationship)

มีการแจกแจงแบบปกติ



### ตัวแปรอิสระ การสนับสนุนทางสังคม (Social)

H0 การสนับสนุนทางสังคม (Social) มีการแจกแจงปกติ

H1 การสนับสนุนทางสังคม (Social) ไม่มีการแจกแจงปกติ

จากผลการวิเคราะห์ ค่า Sig = 0.433 มีค่ามากกว่า ระดับนัยสำคัญ .05

ดังนั้นจึงยอมรับ H0 แสดงว่า การสนับสนุนทางสังคม (Social)

มีการแจกแจงแบบปกติ

### ตัวแปรตาม การเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-esteem)

H0 การเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-esteem) มีการแจกแจงปกติ

H1 การเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-esteem) ไม่มีการแจกแจงปกติ

จากผลการวิเคราะห์ ค่า Sig = 0.438 มีค่ามากกว่า ระดับนัยสำคัญ .05

ดังนั้นจึงยอมรับ H0 แสดงว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-esteem)

มีการแจกแจงแบบปกติ

## 2 ค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนเป็นศูนย์

การตรวจสอบ : ความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนเป็นศูนย์

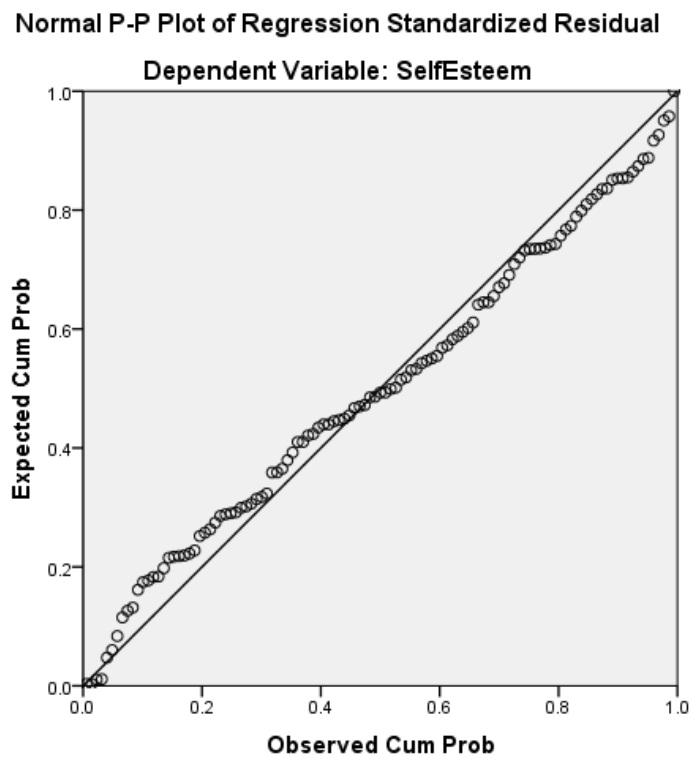
**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.1017	4.7146	3.9674	.31396	115
Residual	-1.01552	2.02688	.00000	.36889	115
Std. Predicted Value	-2.757	2.380	.000	1.000	115
Std. Residual	-2.729	5.446	.000	.991	115

a. Dependent Variable: SelfEsteem

จากตารางที่ 25 พบว่า ค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อน (Residual) = 0.00000 มีค่าใกล้เคียงหรือเท่ากับ 0

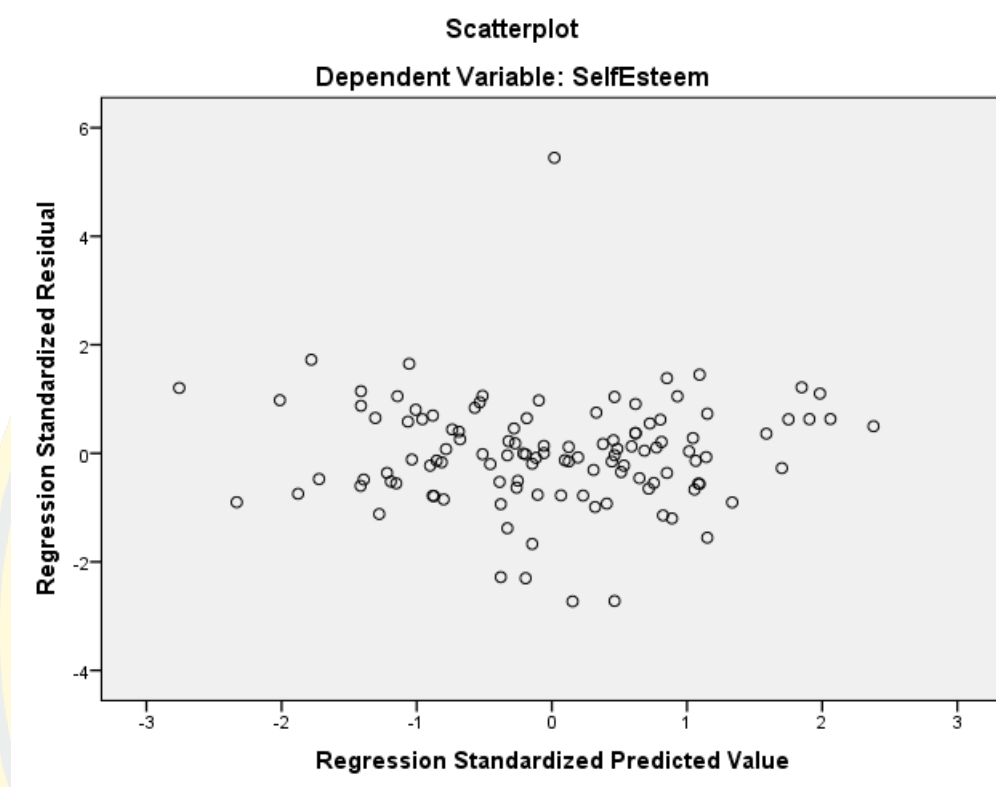
การตรวจสอบ ความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์ จะต้องมีแจกแจงปกติ



ภาพที่ 2 Normal P-P Plot

จากภาพที่ 2 พบว่าจะใช้ Normal Prob.Plot เพื่อตรวจสอบ  $\sigma$  แสดงถึงค่า Prob. ของข้อมูล ส่วนเส้นตรงที่ลากทแยงเป็นแนวเส้นแสดงการแจกแจงแบบปกติ ดังนั้นหาก  $\sigma$  มีการเรียงตัวใกล้เส้นตรงจะถือว่ามีแจกแจงแบบปกติ

### 3. ค่าความแปรปรวนของค่าคลาดเคลื่อนต้องคงที่



ภาพที่ 3 การกระจาย Scatter Plot ของตัวแปรตาม

จากภาพที่ 3 พบว่า การกระจายตัวของบนและล่าง จากระดับ 0 มีพื้นที่ใกล้เคียงและเป็นแนวสี่เหลี่ยมผืนผ้า ดังนั้นจึงสรุปว่าค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนเป็นค่าคงที่

### 4 ความคลาดเคลื่อนทุกตัวเป็นอิสระต่อกัน (ไม่เกิด Autocorrelation)

ตัวแปรอิสระต้องเป็นข้อมูลที่ไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง หรือที่เรียกว่า การไม่เกิด Autocorrelation โดยใช้ค่า Durbin-Watson ในการทดสอบว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ภายในตัวเองหรือไม่ โดยมีเกณฑ์ในการวัดค่า Durbin-Watson ดังนี้

มีค่าอยู่ในช่วง 1.5-2.5 แสดงว่ามีความเป็นอิสระ

มีค่าอยู่ในช่วง 2.6-4.0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางลบ

มีค่าอยู่ในช่วง 0-1.4 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก

ทั้งนี้ถ้าค่า Durbin-Watson มีค่าน้อยกว่า 1.5 และมากกว่า 2.5 แสดงว่าเกิด Autocorrelation หรือตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง ซึ่งจะทำให้การคำนวณในสมการการวิเคราะห์ความถดถอยพหุเชิงเส้นมีปัญหา

ตารางที่ 26 Model Summary

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.648 <sup>a</sup>	.420	.410	.37217	2.022

a. Predictors: (Constant), Social, Relationship

b. Dependent Variable: SelfEsteem

จากตารางที่ 26 พบว่า ค่า Durbin – Watson ในตารางมีค่าเท่ากับ 2.022 ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 1.5-2.5 แสดงว่าตัวแปรอิสระที่นำมาใช้ในการทดสอบ ไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง

### 5 ตัวแปรอิสระแต่ละตัวต้องเป็นอิสระกัน (Multicollinearity)

เงื่อนไขข้อหนึ่งในการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) คือ ตัวแปรอิสระแต่ละตัวต้องเป็นอิสระกัน โดยการตรวจสอบเงื่อนไขนี้จะตรวจสอบโดยใช้ค่าสถิติ Tolerance และ ค่า Variance inflation factor (VIF) ถ้าหากค่า Tolerance ของตัวแปร เข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรเป็นอิสระจากกัน แต่ถ้าค่าใกล้ ศูนย์แสดงว่าเกิดปัญหา Multicollinearity และ ค่า Variance iNflation factor หากมีค่าใกล้ 10 มากแสดงว่าระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระในสมการการวิเคราะห์ความถดถอยพหุเชิงเส้นมีมาก นั่นคือ เกิดปัญหา Multicollinearity และจากการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระพบว่าค่า Tolerance และ Variance inflation factor มีค่าดังนี้

ตารางที่ 27 ค่า Tolerance และ Variance Inflation Factor (VIF) ของตัวแปรอิสระ

Independent Variable	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
สัมพันธภาพระหว่างบุคคล	.637	1.571
การสนับสนุนทางสังคม	.637	1.571

จากตารางที่ 27 พบว่าค่าสถิติ Tolerance ของตัวแปรมีค่าไม่ใกล้ศูนย์ และ มีค่า Variance inflation factor มีค่าน้อยกว่า 10 ทุกตัว ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีระดับความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เป็นตัวแปรที่อิสระต่อกัน ซึ่งถือว่าระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระทุกตัวไม่ก่อให้เกิด Multicollinearity



ภาคผนวก ค

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ความถดถอยพหุเชิงเส้น

## การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ความถดถอยพหุเชิงเส้น

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติอนุมานเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ความถดถอยพหุเชิงเส้น (Multiple regression analysis) ด้วยวิธีแบบ Enter method มาใช้ในการทดสอบ โดยพิจารณาค่า p-value ของค่าสถิติ t สำหรับตัวแปรต่างๆ เทียบกับระดับนัยสำคัญที่กำหนด คือ .05 เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ทดสอบโดยจากบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา จำนวน 115 คน ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 28 Model Summary<sup>b</sup>

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.648 <sup>a</sup>	.420	.410	.37217	2.022

a. Predictors: (Constant), Social, Relationship

b. Dependent Variable: SelfEsteem

ตารางที่ 29 ANOVA<sup>a</sup>

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.237	2	5.619	40.566	.000 <sup>b</sup>
	Residual	15.513	112	.139		
	Total	26.750	114			

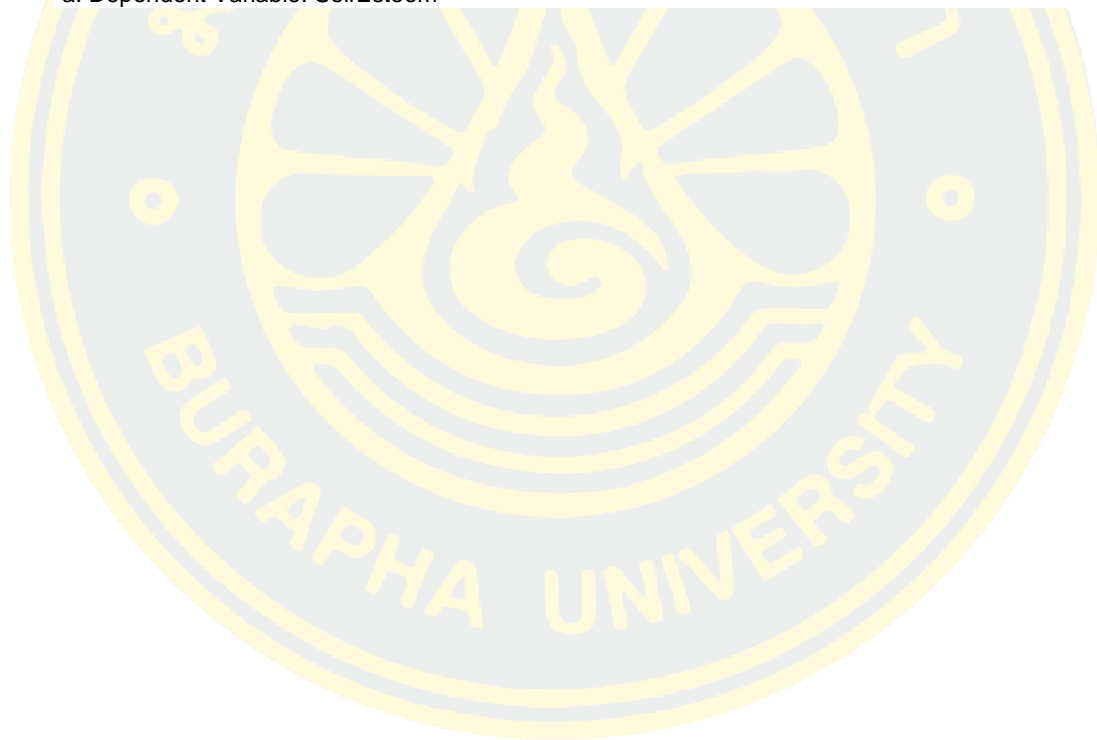
a. Dependent Variable: SelfEsteem

b. Predictors: (Constant), Social, Relationship

ตารางที่ 30 Coefficients<sup>a</sup>

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.886	.388		2.283	.024	
	Relationship	.365	.115	.287	3.179	.002	.637
	Social	.401	.083	.434	4.808	.000	.637

a. Dependent Variable: SelfEsteem







ภาคผนวก ง  
แบบสอบถาม

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

## เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา

## คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา ตามความคิดเห็นของบุคลากรเรือนจำพิเศษพัทยา ทั้งนี้เพื่อจะนำผลการศึกษาในครั้งนี้ไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเห็นคุณค่าในตนเองมากยิ่งขึ้น สร้างสัมพันธภาพที่ดีภายในองค์กร ข้อมูลจากการศึกษารั้งนี้จะถูกนำเสนอผลการศึกษาในภาพรวม โดยไม่มีการเปิดเผยรายบุคคลที่ก่อให้เกิดผลกระทบทางลบแก่ผู้ให้ข้อมูล

## ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง ให้เลือกตอบคำถามโดยการข้อความลงใน.....หรือใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง

หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. ปัจจุบันท่านมีอายุ..... ปี (เกิน 6 เดือนนับเป็น 1 ปี)
2. ท่านสำเร็จการศึกษาระดับ
  - ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี
  - ปริญญาตรี
  - ปริญญาโท หรือสูงกว่า
3. ท่านมีประสบการณ์การทำงาน(กรมราชทัณฑ์) .....ปี (เกิน 6 เดือนนับเป็น 1 ปี)
4. ปัจจุบันท่านทำหน้าที่
  - ผู้บริหาร
  - ผู้ปฏิบัติงาน

คำชี้แจง สำหรับการตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 – ตอนที่ 4

ให้เลือกตอบข้อความในแต่ละข้อที่ตรงกับความรู้สึกของท่านเพียงข้อเดียวโดยใส่เครื่องหมาย ✓ ในข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงหรือกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

จริงมากที่สุด หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความในประโยคนั้นตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด

จริงมาก หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความในประโยคนั้นตรงตามความเป็นจริงมาก

จริงปานกลาง หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความในประโยคนั้นตรงตามความเป็นจริงปานกลาง

จริงน้อย หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความในประโยคนั้นตรงตามความเป็นจริงน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความในประโยคนั้นตรงตามความเป็นจริงน้อยที่สุด

<b>ตอนที่ 2</b> <b>แบบวัดสัมพันธภาพระหว่างบุคคล</b>	จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	จริง ปาน กลาง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
<b>ความมั่นใจและความไว้วางใจ</b> 1. ท่านมีความมั่นใจในการทำงานร่วมกับเพื่อน ร่วมงาน					
2. ท่านเต็มใจทำงานแทนเพื่อนร่วมงานเมื่อเห็นว่ามี ภารกิจที่จำเป็น					
3. ท่านมีความเชื่อถือ ให้เกียรติ ไว้วางใจเพื่อน ร่วมงานด้วยความจริงใจ					
<b>การให้ความช่วยเหลือสนับสนุน</b> 4. ท่านให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน แก่เพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ					
5. ท่านช่วยเหลือ ปกป้องสิทธิประโยชน์ของเพื่อน ร่วมงาน					
<b>ความเป็นมิตรและความรื่นรมย์</b> 6. เมื่อมีโอกาส ท่านและเพื่อนร่วมงาน มีการจัด สังสรรค์ร่วมกัน					
7. ท่านแสดงความยินดีเมื่อเพื่อนร่วมงาน ประสบ ความสำเร็จทั้งในด้านการงานและเรื่องส่วนตัว					
<b>การทำงานของกลุ่มที่มุ่งความสำเร็จ</b> 8. ท่านเห็นด้วยกับการทำงานเป็นทีม ก่อให้เกิด ประสิทธิภาพในการทำงานสูง					
9. ท่านให้ข้อเสนอแนะการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน ในลักษณะสร้างสรรค์					
<b>การติดต่อสื่อสารระบบเปิด</b> 10. ท่านแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและร่วมกัน วิเคราะห์ปัญหา ในเรื่องของการทำงาน อย่างตรงไปตรงมา					
11. ท่านและเพื่อนร่วมงานปรึกษาหารือเรื่องส่วนตัว กันได้โดยเปิดเผย					
<b>ความปลอดภัยการคุกคาม</b> 12. ท่านสามารถตัดสินใจในการทำงานที่อยู่ในความ รับผิดชอบของท่านได้					

<b>ตอนที่ 2</b> <b>แบบวัดสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (ต่อ)</b>	<b>จริง มาก ที่สุด</b>	<b>จริง มาก</b>	<b>จริง ปาน กลาง</b>	<b>จริง น้อย</b>	<b>จริง น้อย ที่สุด</b>
13. ท่านสามารถปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานอย่างเท่าเทียมกัน ปราศจากอคติ					
14. ท่านได้รับความดีความชอบ โดยการพิจารณาจากผลงาน					
15. ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน					
<b>ตอนที่ 3</b> <b>แบบวัดการสนับสนุนทางสังคม</b>					
<b>การสนับสนุนด้านอารมณ์</b>					
1. ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
2. ท่านได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อเพื่อนร่วมงานมีความจำเป็นไม่สามารถปฏิบัติงานได้					
3. ท่านได้รับกำลังใจจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว					
<b>การสนับสนุนด้านการประเมิน</b>					
4. ท่านได้รับการประเมินจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอย่างยุติธรรมและเหมาะสม					
5. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ท่านได้แสดงออกถึงความสามารถของท่าน					
6. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นของท่าน					
<b>การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร</b>					
7. ท่านรับรู้ข่าวสารจากหน่วยงานอย่างเต็มที่ เช่น การรับแจ้งข่าวจากทางวิทยุสื่อสาร ไลน์ บันทึกรายชื่อ ความ ฯลฯ					
8. ท่านมีโอกาสแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					

<b>ตอนที่ 3</b> <b>แบบวัดการสนับสนุนทางสังคม (ต่อ)</b>	<b>จริง มาก ที่สุด</b>	<b>จริง มาก</b>	<b>จริง ปาน กลาง</b>	<b>จริง น้อย</b>	<b>จริง น้อย ที่สุด</b>
9. เมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับการทำงาน ท่านสามารถ ปรึกษาผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้					
<b>การสนับสนุนด้านเครื่องมือ การเงิน แรงงาน</b> 10. ท่านได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนด้าน เครื่องมือ การเงิน แรงงาน จากหน่วยงานอย่าง เหมาะสม					
11. ท่านได้รับสวัสดิการด้านต่าง ๆ จากหน่วยงาน อย่างเพียงพอเหมาะสม					
12. ท่านคิดว่าหน่วยงานได้จัดเตรียมอุปกรณ์ในการ ทำงานเพียงพอเหมาะสม					
<b>ตอนที่ 4</b> <b>แบบสอบถามเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง</b>					
<b>การมีความสำคัญ</b>					
1. ท่านรับรู้ว่าคุณค่าตนเองเป็นคนที่มีความสำคัญต่อองค์กร					
2. เพื่อนร่วมงานให้ความรักและห่วงใยท่าน					
3. ท่านรับรู้ว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญกับองค์กรและ บุคคลอื่นในองค์กร					
4. บุคคลในองค์กรให้ความเคารพนับถือในตัวท่าน					
<b>การมีอำนาจ</b>					
5. ท่านมีความเป็นตัวของตัวเองและเชื่อมั่นใน ตนเองในการแสดงความคิดเห็น					
6. ท่านมักได้รับการสนับสนุนให้เป็นผู้ริเริ่มหรือ หัวหน้าในการทำงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ					
7. ท่านคิดว่าตนเองเป็นที่ยอมรับจากบุคคลใน องค์กร					
8. ท่านคิดว่าตนเองมีความสามารถโน้มน้าว ชักจูง หรือหว่านล้อมบุคคลในองค์กร ให้ยอมรับหรือ ทำตามความคิดเห็นของท่านได้					
9. ท่านมักจะได้รับความปรึกษา และเป็นที่ยึดพิงของ บุคคลในองค์กร					

ตอนที่ 4 แบบวัดการสนับสนุนทางสังคม (ต่อ)	จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	จริง ปาน กลาง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
<b>การมีความสามารถ</b>					
10. ท่านเชื่อมั่นในตนเองว่ามีความสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้					
11. ท่านประสบความสำเร็จในชีวิตด้านต่าง ๆ ตามที่ท่านมุ่งหวังไว้					
12. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปด้วยดี					
13. ท่านรับรู้เสมอว่าท่านสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรได้ตลอดเวลา					
14. บุคคลในองค์กร เชื่อถือความสามารถในด้านต่าง ๆ ของท่าน					
<b>การมีคุณความดี</b>					
15. ท่านเป็นคนที่ยึดมั่นในคุณธรรมและศีลธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีที่ดีงาม					
16. ท่านเป็นคนที่รู้จักให้อภัยและช่วยเหลือผู้อื่น					
17. ท่านเป็นคนที่มึจิตใจที่เปิดกว้าง ยอมรับความคิดเห็นของบุคคลอื่นได้					
18. ท่านคิดว่าตนเองสามารถแสดงพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสม ถูกต้องกาลเทศะ เช่น การควบคุมอารมณ์					
19. ท่านสามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่นได้และเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น					
20. ท่านเป็นบุคคลที่เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว					

\*\*\*\*\* ขอขอบคุณในความร่วมมือ \*\*\*\*\*

## ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวณัฐพร ศรีสมร่าง
วัน เดือน ปี เกิด	25 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2524
สถานที่เกิด	จังหวัดนครปฐม
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2547 เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ 2 กองการเจ้าหน้าที่ กรมราชทัณฑ์ พ.ศ. 2549 เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ 3 เรือนจำพิเศษพัทยา พ.ศ. 2551 เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ 4 เรือนจำพิเศษพัทยา พ.ศ. 2551 เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ปฏิบัติงาน เรือนจำพิเศษพัทยา พ.ศ. 2554 เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ชำนาญงาน เรือนจำพิเศษพัทยา
ที่อยู่ปัจจุบัน	จังหวัดชลบุรี
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2547 บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ) มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ พ.ศ. 2560 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารทั่วไป) วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา