

การตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของนายตำรวจปกครอง  
ตามความคิดเห็นของนักเรียนนายร้อยตำรวจที่กำลังจะสำเร็จการศึกษา

ร้อยตำรวจเอกณัฐวรรณ บุญมา

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ)  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล  
พ.ศ. 2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

การตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของนายตำรวจปกครอง  
ตามความคิดเห็นของนักเรียนนายร้อยตำรวจที่กำลังจะสำเร็จการศึกษา

ร้อยตำรวจเอกณัฐวรรณ บุญมา

ผู้วิจัย

อาจารย์วฤณศพร ณัฐโรจน์,

Ph.D. (Sociology)

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก

รองศาสตราจารย์สมบูรณ์ ศิริสรริทธิ์,

Ph.D. (Educational Administration)

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ร่วม

อาจารย์กฤษณ์ รักชาติเจริญ,

Ph.D. (Public Administration)

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ร่วม

ศาสตราจารย์พัชรีย์ เลิศฤทธิ,

พ.บ., Ph.D. (Biochemistry)

คณบดี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

รองศาสตราจารย์สมบูรณ์ ศิริสรริทธิ์,

Ph.D. (Educational Administration)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

นโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

การตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของนายตำรวจปกครอง  
ตามความคิดเห็นของนักเรียนนายร้อยตำรวจที่กำลังจะสำเร็จการศึกษา

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ)  
วันที่ 11 มิถุนายน พ.ศ.2558

ร้อยตำรวจเอกณัฐวรรณ บุญมา

ผู้วิจัย

รองศาสตราจารย์สมบูรณ์ ศิริสรหรือ,

Ph.D. (Educational Administration)

กรรมการสอบสารนิพนธ์

รองศาสตราจารย์ พันตำรวจเอกนพจร ศักดิ์ศิริ,

Ph.D. (Educational Administration)

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

อาจารย์กฤษณ์ รักษาติเจริญ,

Ph.D.(Public Administration)

กรรมการสอบสารนิพนธ์

อาจารย์วฤษพร ณัฐรุจิโรจน์,

Ph.D. (Sociology)

กรรมการสอบสารนิพนธ์

ศาสตราจารย์พัชรีย์ เลิศฤทธิ์,

พ.บ., Ph.D. (Biochemistry)

คณบดี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

รองศาสตราจารย์ศิริรัตน์ ชุมพลสัย, Ph.D.

รักษาการแทนคณบดี

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหิดล

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เรื่อง “การตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ นายตำรวจปกครอง ตามความคิดเห็นของนักเรียนนายร้อยตำรวจที่กำลังจะสำเร็จการศึกษา” ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยความกรุณาอย่างสูงจาก อาจารย์ฤษสพร ณีรัฐจิโรจน์ ผู้ควบคุม สารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาสละเวลาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทาง และให้ข้อคิดเห็นต่างๆ ที่เป็น ประโยชน์ต่องานวิจัย รองศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ศิริสรรหิรัญ อาจารย์กฤษณ์ รักษาติเจริญ และ รองศาสตราจารย์ พันตำรวจเอกนพรุจ ศักดิ์ศิริ ที่ให้ความกรุณาเป็นกรรมการสอบสารนิพนธ์ และสละเวลาตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ตลอดจน อาจารย์เจ้าหน้าที่ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ทุกๆท่านที่เป็นผู้ให้ความรู้ อันเป็นประโยชน์ ในการดำเนินการของผู้วิจัย ในการนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ นักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 (รุ่นที่ 69) ที่สละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จนทำให้ สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ร้อยตำรวจเอกฉัตรวรรณ บัญมา

การตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของนายตำรวจปกครองตามความคิดเห็นของนักเรียนนายร้อยตำรวจที่กำลังจะสำเร็จการศึกษา

GOAL SETTING AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF THE COMMANDERS : OPINIONS OF GRADUATING STUDENTS IN THE ROYAL POLICE CADET ACADEMY (RPCA)

ร้อยตำรวจเอกณัฐวรรณ บุญมา 5637091 SHPP/M

รป.ม. (นโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ)

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : วุฒิสพร ณัฐรุจิโรจน์ Ph.D., สมบูรณ์ ศิริธรรมศิริ Ph.D., กฤษณ์ รักชาติเจริญ Ph.D.

#### บทคัดย่อ

การศึกษากำหนดเป้าหมายชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของนายตำรวจปกครองตามความคิดเห็นของนักเรียนนายร้อยตำรวจที่กำลังจะสำเร็จการศึกษา มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาในครั้งนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของนักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 รุ่นที่ 69 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของนักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 รุ่นที่ 69 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของนักเรียนนายร้อยตำรวจ โดยการเก็บข้อมูลจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย จำนวน 166 คน เพื่อนำเสนอข้อมูลในเชิงปริมาณมาสนับสนุนการศึกษาในครั้งนี้

ผลการศึกษาพบว่า การตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงาน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ความต้องการด้านรายได้ ความต้องการใช้ชีวิตส่วนตัวและชีวิตด้านครอบครัว ความต้องการความมั่นคงทางอาชีพ และความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง คือ เมื่อนักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 โรงเรียนนายร้อยตำรวจสำเร็จการฝึกอบรมจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจแล้ว มีความต้องการที่จะออกไปหาประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงานอื่นที่อยู่ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการตามที่ได้ตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานไว้ เช่น ด้านรายได้ ด้านการใช้ชีวิตส่วนตัวและครอบครัว ด้านความมั่นคงในอาชีพและด้านความก้าวหน้าในอาชีพ จึงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรซึ่งก็คือ โรงเรียนนายร้อยตำรวจอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจยังไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการในการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานของนักเรียนนายร้อยตำรวจได้นั่นเอง

คำสำคัญ : การตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงาน/ ความผูกพันต่อองค์กร

GOAL SETTING AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF THE COMMANDERS:  
OPINIONS OF GRADUATING STUDENTS IN THE ROYAL POLICE CADET  
ACADEMY (RPCA)

NATTAWAT BOONMA 5637091SHPP/M

M.PA. (PUBLIC POLICY AND PUBLIC MANAGEMENT)

THEMATIC PAPER ADVISORY COMMITTEES: WARUESPRON NATRUJIROTE,  
Ph.D., SOMBOON SIRISANHIRUN, Ph.D., KRIT RUKCHATCHAROEN, Ph.D.

ABSTRACT

This study surveyed the opinions of graduating students in the Royal Police Cadet Academy (RPCA) regarding Goal setting and organizational commitment of the commanders. The purposes of this study were: (1) examine the levels of career goals and organizational commitment of the 4<sup>th</sup> year police cadets of class 69 (2) examine the relationship between career goals and the organizational commitment of the 4<sup>th</sup> year police cadets of class 69. (3) examine ways to improve the career goals and organizational commitment of the police cadets. The data was collected by questionnaire and there were 166 police cadets participating in this study.

It was found that the four areas of the career goals which are income need, personal life need, and job security and advancement, correspond well with the organizational commitment. However, these career goals will correspond moderately with the organizational commitment when these cadets graduate from the academy; they all want to work in other units of the Royal Thai Police to fulfill the career goals in terms of income, personal life, and job security and advancement. This results in the moderate commitment to RPCA. This is because working in the RPCA cannot fulfill the career goals of the police cadet.

KEY WORDS: GOAL SETTING / ORGANIZATIONAL COMMITMENT

91 pages

## สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ค
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญรูปภาพ	ญ
<b>บทที่ 1 บทนำ</b>	
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
1.3 สมมติฐานการวิจัย	5
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	5
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
1.6 นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้อง	6
<b>บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม</b>	
2.1 แนวและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงาน	8
2.2 แนวและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	14
2.3 ความสัมพันธ์ของการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร	23
2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับโรงเรียนนายร้อยตำรวจ	24
2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	27
2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)	33

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
<b>บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย</b>	
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	35
3.2 เครื่องมือรวบรวมข้อมูล	36
3.3 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	37
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	37
3.5 การรวบรวมข้อมูล	37
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	37
<b>บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล</b>	
4.1 ข้อมูลทั่วไป	40
4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	43
4.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานกับ ความผูกพันต่อองค์กร	45
4.4 แนวทางการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อ ต่อองค์กร	48
<b>บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ</b>	
5.1. ผลจากการศึกษาการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงาน	50
5.2. ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร	52
5.3. ความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานกับ ความผูกพันต่อองค์กร	53
5.4. แนวทางการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อ องค์กร	54
5.5. ข้อเสนอแนะ	55
<b>บทสรุปแบบสมบูรณ์ภาษาไทย</b>	<b>57</b>
<b>บทสรุปแบบสมบูรณ์ภาษาอังกฤษ</b>	<b>69</b>
<b>บรรณานุกรม</b>	<b>79</b>

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก	83
ประวัติผู้วิจัย	91

## สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1.1	จำนวนข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียน นายร้อยตำรวจและถูกเสนอชื่อให้เข้ามาทำหน้าที่นายตำรวจปกครอง ระหว่างปี 2555 – 2558	
4.1	แสดงข้อมูลพื้นฐานทั่วไปเป็นจำนวนและร้อยละ จำแนกตามเพศของกลุ่มตัวอย่าง	51
4.2	แสดงข้อมูลพื้นฐานทั่วไปเป็นจำนวนและร้อยละ จำแนกตามอายุของกลุ่มตัวอย่าง	41
4.3	แสดงข้อมูลพื้นฐานทั่วไปเป็นจำนวนและร้อยละ จำแนกตามระดับ การศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง	41
4.4	แสดงข้อมูลพื้นฐานทั่วไปเป็นจำนวนและร้อยละ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ของกลุ่มตัวอย่าง	42
4.5	แสดงข้อมูลพื้นฐานทั่วไปเป็นจำนวนและร้อยละ จำแนกตามรายจ่าย ต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่างค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ระดับความพร้อมของเทศบาล	42
4.6	แสดงจำนวนและร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงาน	43
4.7	แสดงจำนวนและร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความผูกพันต่อองค์กร	44
4.8	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานกับ ความผูกพันต่อองค์กร	46
4.9	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการตั้งเป้าหมายทางด้านความต้องการ ด้านรายได้กับความต้องการคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	47

## สารบัญรูปรภาพ

รูปรภาพ		หน้า
1.1	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน	37

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

จากการที่หลาย ๆ ประเทศทั่วโลกได้ก้าวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ จึงทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของสภาพเศรษฐกิจ สภาพสังคมและวัฒนธรรม การเมืองการปกครอง ทักษะคนและค่านิยม รวมไปถึงความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความทันสมัยได้มีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์เป็นอย่างมากและความเปลี่ยนแปลงข้างต้นนี้เองได้ทำให้องค์กรต่าง ๆ ในหลาย ๆ ประเทศ เริ่มให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวและพยายามที่จะปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นเพื่อให้องค์กรของตนเองอยู่รอดต่อไปได้ ซึ่งเมื่อองค์กรมีการกำหนดเป้าหมายเอาไว้อย่างชัดเจนแล้วจะทำให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจจุดมุ่งหมายในการดำเนินงานและบุคลากรจะเริ่มมีการตั้งเป้าหมายชีวิตในการทำงานในองค์กรนั้น ๆ ไว้ว่าจะอยู่ทำงานในองค์กรแห่งนี้ตลอดไปหรือจะทำเพียงแค่ช่วงระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น และจากการที่บุคลากรมีการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานในองค์กรไว้ย่อมจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรตามมาด้วย

และจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวข้างต้นได้กลายมามีส่วนสำคัญที่ทำให้บุคลากรในองค์กรให้ความสนใจเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานมากขึ้น เนื่องจากการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กรจะต้องมีความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรและสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งแรงผลักดันจากการตั้งเป้าหมายในตัวบุคลากรนี้จะช่วยให้การขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรมีความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพในทุกขั้นตอนการดำเนินการ ปัญหาหรือ อุปสรรคต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อองค์กรจะได้รับการปรับปรุงแก้ไขได้อย่างรวดเร็ว เพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายต่อองค์กรและทำให้องค์กรสามารถก้าวไปสู่เป้าหมายที่ได้ตั้งไว้สำเร็จได้โดยง่าย การตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานจะถูกกำหนดขึ้นภายในจิตใจของบุคลากรเริ่มตั้งแต่การก้าวเข้ามาสู่การเป็นสมาชิกในองค์กรนั้น ๆ แล้วมีการกำหนดเป้าหมายไว้ว่าหลังจากที่เข้ามาเป็นสมาชิกในองค์กรแล้วจะมีจุดมุ่งหมายต่อไปอย่างไร โดยจะมองความต้องการที่จำเป็นของตนเองมาก่อนและพยายามที่จะตอบสนองกับความต้องการที่จำเป็นนั้นให้สำเร็จ จากนั้นถึงจะ

ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมรอบ ๆ ตัว นั่นก็คือองค์การที่ตนเองเป็นสมาชิก ซึ่งอาจจะต้องใช้ระยะเวลาานมากกว่าที่ความต้องการที่จำเป็นของบุคลากรนั้นจะได้รับการตอบสนองจนพึงพอใจ แต่ถ้าหากองค์การได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยผลักดันให้บุคลากรมีการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ มีการตอบสนองต่อเป้าหมายของบุคลากรควบคู่ไปกับการบริหารจัดการองค์การ ผลที่ตามมาคือองค์การจะได้รับการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพจากการที่บุคลากรได้รับการตอบสนองต่อความต้องการที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ เมื่อบุคลากรได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ตนเองได้ตั้งเป้าหมายไว้ก็จะเกิดเป็นความผูกพันทางความรู้สึก จิตวิญญาณของการที่อยากจะคงอยู่เพื่อปกป้อง ดูแล รักษา หรือกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งให้องค์การนั้น สามารถอยู่รอดปลอดภัยต่อไปในอนาคตได้ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์การมีส่วนสำคัญที่จะช่วยให้การขับเคลื่อนภารกิจขององค์การสามารถดำเนินการตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่องค์การได้ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบุคลากรเกิดจิตวิญญาณในการเป็นสมาชิก มีความรักความผูกพันต่อองค์การอยากจะคงอยู่เป็นสมาชิกในองค์การนั้นต่อไป ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational commitment) ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์การ ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานกับความผูกพันของบุคลากรในองค์การ (Zeeshan Ashraf, Abuzar Mehdi Jaffri, Muhammad Tariq Sharif, Muhammad Asif Khan, 2012) โดยองค์การต้องมีการเสริมสร้างให้บุคลากรเหล่านั้นมีความสุขในการดำเนินงาน เต็มใจที่จะทำงานให้กับองค์การอย่างสุดความสามารถ มีการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ เมื่อบุคลากรมีความสุขและความเต็มใจในการทำงานและมีการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การแล้ว บุคลากรเหล่านั้นย่อมทุ่มเทแรงกาย แรงใจในการสรรสร้างงานที่มีคุณภาพเพื่อประโยชน์ขององค์การต่อไป (สมหวัง โอซารส, 2550)

โรงเรียนนายร้อยตำรวจ (Royal Police Cadet Academy : RPCA) เป็นองค์การภาครัฐ องค์การหนึ่งและเป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการให้การศึกษอบรมนักเรียนนายร้อยตำรวจ นักเรียนอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ตามความต้องการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และเมื่อนักเรียนนายร้อยตำรวจได้ศึกษาอบรมจนเลื่อนชั้นมาอยู่ชั้นปีที่ 4 ซึ่งเป็นชั้นปีสุดท้ายก่อนจะสำเร็จการศึกษาอบรมจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจและเมื่อสำเร็จการศึกษาไปแล้วจะต้องได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรเพื่อทำหน้าที่ตามกรอบนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทำให้นักเรียนนายร้อยตำรวจจะต้องมีการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานของตนเองไว้เพื่อวางแนวทางหรือกำหนดทิศทางในการดำเนินชีวิตที่อยู่ภายใต้กรอบการปฏิบัติของ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติหลังจากสำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจไปแล้ว รวมไปถึงความผูกพันที่มีต่อโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ความจงรักภักดีต่อสถาบัน เกิดเป็นความปรารถนาที่ต้องการกลับมาทำงานในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ เป็นนายตำรวจปกครองเพื่อทำหน้าที่ในการปกครองบังคับบัญชาดูแลนักเรียนนายร้อยตำรวจและช่วยสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจของโรงเรียนนายร้อยตำรวจให้มีก้าวหน้าอยู่รอดต่อไปในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพได้ ตามมติคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ ครั้งที่ 14/2550 ลง 19 กันยายน 2550 เรื่องการแต่งตั้งข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับรองสารวัตร ดำรงตำแหน่งและพ้นตำแหน่งผู้บังคับหมวดฝ่ายปกครองกองบังคับการปกครอง โรงเรียนนายร้อยตำรวจ เป็นเหตุพิเศษที่คณะกรรมการข้าราชการตำรวจกำหนด ตามมาตรา 56 แห่งพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 ตามที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติเสนอ โดยได้กำหนดคุณสมบัติผู้ที่จะเข้าดำรงตำแหน่งนายตำรวจปกครองไว้ว่าจะต้องสำเร็จหลักสูตร นักเรียนนายร้อยตำรวจ มาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 4 ปีและเมื่อครั้งเป็นนักเรียนนายร้อยตำรวจ ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้ช่วยผู้บังคับหมวดหรือหัวหน้าตอน ซึ่งมีข้อสังเกตในที่ประชุมครั้งนี้ว่า การพิจารณาคัดเลือกข้าราชการตำรวจเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนายตำรวจปกครองอาจไม่จำเป็นต้องพิจารณาคัดเลือกจากข้าราชการตำรวจที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจก็ได้ โดยให้คำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ การครองตน ครองคน ครองงาน บุคลิกลักษณะรวมถึงมนุษยสัมพันธ์ที่เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่แก่นักเรียนนายร้อยตำรวจได้

แต่ในปัจจุบันการคัดเลือกบุคลากรที่เป็นนักเรียนนายร้อยตำรวจที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจและได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร เข้ามาดำรงตำแหน่งและทำหน้าที่เป็นนายตำรวจปกครองของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ เริ่มประสบปัญหาในด้านบุคลากร เห็นได้จากข้อมูลที่แสดงจำนวนข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ถูกเสนอชื่อให้เข้ามาทำหน้าที่นายตำรวจปกครองในระยะ 4 ปี ที่ผ่านมา

ตารางที่ 1.1 จำนวนข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ และถูกเสนอชื่อให้เข้ามาทำหน้าที่นายตำรวจปกครอง ระหว่างปี 2555 - 2558

ปี พ.ศ.	จำนวนข้าราชการตำรวจที่ รร.นรต. สามารถเสนอชื่อเป็น นายตำรวจปกครองได้	จำนวนข้าราชการตำรวจที่ถูกเสนอชื่อ เป็นนายตำรวจปกครอง	จำนวนข้าราชการตำรวจที่ได้รับ แต่งตั้งเป็น นายตำรวจปกครอง	จำนวนข้าราชการตำรวจที่ไม่ขอรับการแต่งตั้งเป็น นายตำรวจปกครอง
พ.ศ. 2555	15	11	11	-
พ.ศ. 2556	15	12	11	1
พ.ศ. 2557	15	11	8	3
พ.ศ. 2558	15	11	7	4

ที่มา : ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการปกครอง โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

ซึ่งสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นมาจากตัวบุคลากรที่เป็นนักเรียนนายร้อยตำรวจที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจและได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ ณ เวลานั้น ตัวของบุคคลนั้นมีความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานนั้นมีความเหมาะสม ตรงตามความต้องการที่ได้ตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานไว้ ไม่อยากละทิ้งเป้าหมายหรือความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว รวมถึงค่าตอบแทนที่อาจจะไม่เพียงพอต่อรายจ่ายในปัจจุบันและภาระหนี้สินที่เกิดจากความจำเป็นต้องจัดหาเพื่อประกอบอาชีพ เวลาส่วนตัวและครอบครัวลดน้อยลง อีกทั้งโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพที่ไม่มีความชัดเจนหรืออาจต้องสะดุดลง ทำให้นักเรียนนายร้อยตำรวจที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจและได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติตัดสินใจไม่สมัครใจขอรับการแต่งตั้งเป็นนายตำรวจปกครอง จนนำไปสู่การคัดเลือกบุคลากรที่อาจไม่ตรงตามความต้องการเข้ามาทำหน้าที่เป็นนายตำรวจปกครอง ซึ่งปัญหาเหล่านี้หากไม่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วจะทำให้การปกครองบังคับบัญชา การดูแลเอาใจใส่แก่นักเรียนนายร้อยตำรวจของนายตำรวจปกครองมีประสิทธิภาพลดลงและการมีส่วนร่วมในการช่วยขับเคลื่อนภารกิจของโรงเรียนนายร้อยตำรวจลดน้อยลงตาม ทำให้ความรักความผูกพันต่อองค์กรลดน้อยตามไปด้วย ส่งผลให้นายตำรวจปกครองเริ่มมีการตั้งเป้าหมายในชีวิตการทำงานใหม่ โดยมองข้ามเป้าหมายขององค์กร นั่นก็คือโรงเรียนนายร้อยตำรวจ และรอเวลาที่โยกย้ายเปลี่ยนสถานที่ทำงานใหม่ โดยไม่มองบทบาทหน้าที่ในปัจจุบันที่ต้องรับผิดชอบ

ดังนั้น การที่โรงเรียนนายร้อยตำรวจซึ่งเป็นสถาบันแห่งการให้การศึกษาอบรมแก่นักเรียนนายร้อยตำรวจแห่งเดียวในประเทศเพื่อส่งมอบบุคลากรที่เป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ตรงกับความต้องการให้กับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้เล็งเห็นและให้ความสำคัญในการตั้งเป้าหมายของนักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 ที่กำลังจะสำเร็จการศึกษาไปนั้น ย่อมจะส่งผลต่อเป้าหมายและการดำเนินงานของโรงเรียนนายร้อยตำรวจได้ในอนาคต และยังช่วยให้แก่นักเรียนนายร้อยตำรวจเกิดความรักความผูกพันต่อโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจ มีความคาดหวังและความปรารถนาที่ต้องการเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานและช่วยกันผลักดันหรือช่วยกันขับเคลื่อนภารกิจของโรงเรียนนายร้อยตำรวจให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่โรงเรียนนายร้อยตำรวจได้กำหนดไว้อย่างเต็มกำลังความสามารถ

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของนักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 (รุ่นที่ 69) ที่กำลังศึกษาอยู่ในปีการศึกษา 2558
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของนักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 (รุ่นที่ 69) ที่กำลังศึกษาอยู่ในปีการศึกษา 2558
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของนักเรียนนายร้อยตำรวจ

## 1.3 สมมติฐานการวิจัย

การตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานด้านความต้องการด้านรายได้ ด้านความต้องการใช้ชีวิตส่วนตัวและครอบครัว ด้านความมั่นคงทางอาชีพและด้านความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของนักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 (รุ่นที่ 69) ที่กำลังศึกษาอยู่ในปีการศึกษา 2558

## 1.4 ขอบเขตการวิจัย

### 1.4.1 ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงการตั้งเป้าหมายชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของนายตำรวจปกครองตามความคิดเห็นของนักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 (รุ่นที่ 69) ที่กำลังศึกษาอยู่ในปีการศึกษา 2558

### 1.4.2 ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ทำการศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 (รุ่นที่ 69) ที่กำลังศึกษาอยู่ในปีการศึกษา 2558 จำนวน 283 คน

## 1.5 ประโยชน์ของการวิจัย

1. ทราบถึงความคิดเห็นของนักเรียนนายร้อยตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจเรื่องการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงาน
2. ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของนักเรียนนายร้อยตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ
3. สามารถนำผลจากการศึกษาในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง กระบวนการในการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานของนักเรียนนายร้อยตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ในรุ่นต่อ ๆ ไปได้

## 1.6 นิยามศัพท์

“บุคลากร” หมายถึง นักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 (รุ่นที่ 69) ประจำปีการศึกษา 2558

“นักเรียนนายร้อยตำรวจ” หมายถึง ผู้เข้ารับการศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ตามหลักสูตรที่โรงเรียนนายร้อยตำรวจกำหนดเป็นระยะเวลา 4 ปี และเมื่อสำเร็จการศึกษาจะได้รับการแต่งตั้งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในระดับรองสารวัตรในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

“นายตำรวจปกครอง” หมายถึง ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ในสังกัดกองบังคับการปกครอง โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ซึ่งจะคอยทำหน้าที่ปกครองบังคับบัญชา ดูแลสภาพความ

เป็นอยู่ ระเบียบวินัยความประพฤติ ให้คำปรึกษาแนะนำและการเสริมสร้างคุณลักษณะของการเป็นนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่เหมาะสมให้แก่นักเรียนนายร้อยตำรวจ นักเรียนอบรมและนักเรียนเตรียมทหาร โดยจะคัดเลือกมาจากนักเรียนนายร้อยตำรวจที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจไปแล้วหรือข้าราชการตำรวจที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นชั้นสัญญาบัตร

“องค์การ” หมายถึง กองบัญชาการโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ตำบลสามพราน อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ซึ่งเป็นองค์การหนึ่งที่บริหารงานภายใต้แนวนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

“การตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงาน” หมายถึง การตั้งเป้าหมายของชีวิตในส่วนที่เกี่ยวกับการทำงานว่าต้องการให้มีชีวิตการทำงานเป็นไปในทิศทางใด แบ่งการตั้งเป้าหมายตามลักษณะความสนใจส่วนบุคคลดังนี้ (วรารัตน์ บุญธนะ : 2550)

1. การตั้งเป้าหมายทางด้านความต้องการด้านรายได้ (Sufficient Wage)
2. การตั้งเป้าหมายทางด้านความต้องการดำเนินชีวิตด้านครอบครัว (Family Life)
3. การตั้งเป้าหมายทางด้านความมั่นคงทางอาชีพ (Job Security)
4. การตั้งเป้าหมายทางด้านความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ (Career

Development)

“ความผูกพันต่อองค์การ” หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกทั้งทางกายและจิตใจถึงความสัมพันธ์ของบุคลากรที่มีต่อองค์การ ซึ่งแสดงออกถึงความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์การ การทุ่มเทความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่โดยอุทิศแรงกายแรงใจในการทำงานเพื่อองค์การ มีความจงรักภักดี และมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์การที่ตนเองทำงานอยู่ตลอดไป ตามกรอบแนวคิด Porter & Steer ซึ่งความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการคือ (อ้างถึงในเบญจมาภรณ์ นวลิมปี, 2546)

1. ความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ
2. มีความมุ่งมั่นและเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์การ
3. มีความเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ

## บทที่ 2

### ทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ บทความ รวมทั้งการศึกษาค้นคว้างานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ในเรื่องการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานซึ่งเป็นการตั้งเป้าหมายชีวิตในการทำงานเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางในการดำเนินชีวิตในอนาคตและความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังรายละเอียดต่อไปนี้

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงาน

##### 2.2.1 ความหมาย

Locke & Latham (อ้างถึงใน วัลลภ สบายยิ่ง, 2542) ได้ให้ความหมาย การตั้งเป้าหมาย (Goal Setting) หมายถึง กระบวนการ เทคนิคหรือวิธีการของบุคลากรในองค์กร อันนำไปสู่พฤติกรรมแสดงออกในการตอบสนองต่อความต้องการที่เกิดขึ้นทั้งที่เป็นปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในตัวของบุคลากร ซึ่งการตั้งเป้าหมายนั้นจะนำไปสู่การเกิดแรงจูงใจในการพยายามหรือความต้องการที่จะผลักดันให้ก้าวไปสู่เป้าหมายที่บุคลากรนั้นได้ตั้งไว้

Covey (อ้างถึงใน อภิษรศรี ธนไพศาล, 2551) ได้ให้ความหมายของ การตั้งเป้าหมาย (Goal Setting) หมายถึง การเริ่มต้นจุดมุ่งหมายในใจ การกำหนดทิศทางหรือความต้องการที่ต้องได้รับการตอบสนองที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล ซึ่งเป็นการเริ่มต้นด้วยการเข้าใจตนเองอย่างชัดเจนก่อน โดยตนเองจะต้องรู้ว่ากำลังจะมุ่งไปในทิศทางไหนจะไปถึงจุดมุ่งหมายหรือความต้องการนั้นได้อย่างไร มีความเป็นไปได้มากน้อยขนาดไหน เพื่อตนเองจะได้เข้าใจว่าตัวเราเองนั้นกำลังอยู่จุดใดในขณะนี้ และค่อย ๆ ขยับปรับเปลี่ยนพฤติกรรมแสดงออกไปสู่ทิศทางที่ถูกต้องด้วยการเริ่มตั้งมองกรอบความคิดเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายสุดท้ายในชีวิตและกำหนดเป้าหมายของชีวิตไว้ในใจอย่างชัดเจน กระทำทุกอย่างจะต้องไม่ขัดแย้งกับสิ่งที่ตนเองได้กำหนดไว้ โดยระยะเวลาที่ผ่านไปตนเองจะต้องมีส่วนร่วมในการทำให้ตัวเองเข้าใกล้เป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในใจให้ได้

อุปนิสัยหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของการเริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายหรือการตั้งเป้าหมายในใจจึงเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะทำให้การดำเนินชีวิตประจำวันไปอย่างมีความหมายและมีประสิทธิภาพ

Snyder (อ้างถึงใน วาริณี คุณธรรมสถาพร, 2545) ได้ให้ความหมายของ การตั้งเป้าหมาย (Goal Setting) หมายถึง วัตถุประสงค์ใด ๆ ก็ได้ ที่มาจากประสบการณ์ หรือผลลัพธ์ที่เราต้องการ ใฝ่ฝันและปรารถนาที่เกิดขึ้นในใจของเรา ดังนั้น เป้าหมาย ก็คือ สิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือบางสิ่งบางอย่างที่บุคคลต้องการได้รับการตอบสนองหรือต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางในการดำเนินชีวิตของตนเอง

Neubert (อ้างถึงใน Zachary H. Morford, 2008) ได้ให้ความหมายของ การตั้งเป้าหมาย (Goal Setting) หมายถึง การกำหนดจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายซึ่งถือว่าเป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมที่สำคัญต่อการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล การตั้งเป้าหมายและการวางแผนการดำเนินชีวิตที่มีลักษณะของการปฏิบัติหรือทำงานในทางบวกย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและการดำเนินชีวิตของบุคคลนั้นด้วย

Maes & Gebhardt (อ้างถึงใน อภัยศรี ธนไพศาล, 2551) ได้ให้ความหมายของ การตั้งเป้าหมาย (Goal Setting) หมายถึง การพิจารณาจุดมุ่งหมายและแนวทางในการดำเนินชีวิตของบุคคล เกี่ยวกับความต้องการ ความปรารถนาและผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำของตน

Barry, 2007 (อ้างถึงใน ชัยรัตน์ นทีประสิทธิ์พร, 2554) ได้ให้ความหมายของเป้าหมายคือ พฤติกรรมที่แสดงออกภายนอกของแรงจูงใจที่แท้จริง อันเป็นผลมาจากความสามารถในการกำหนดจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายของตนเอง ไม่ใช่ความปรารถนาหรือความตั้งใจ ซึ่งมักเกิดขึ้นในระดับจิตใต้สำนึกภายในตัวของบุคคลนั้น

### 2.2.2 แนวคิดและทฤษฎี

Locke and Latham (1990) ซึ่งเป็นผู้นำในทฤษฎีการตั้งเป้าหมายและได้ทำการวิจัยรวมเกือบ 400 การศึกษาเกี่ยวกับเป้าหมายในทฤษฎีการตั้งเป้าหมายและผลการดำเนินงาน ตามทฤษฎีที่มีปรากฏแบ่งเป็นสองปัจจัยที่สามารถกำหนดความคิดของพฤติกรรมที่แสดงออก : ค่านิยมและความตั้งใจ ซึ่งก็คือ เป้าหมาย สำหรับเป้าหมายที่กำหนดไว้เป็นเพียงสิ่งที่แต่ละคนจะมีสติเพื่อพยายามที่จะทำให้สำเร็จ เป้าหมายจึงให้ความสนใจโดยตรงต่อการกระทำ นอกจากนี้ เป้าหมายที่ท้าทายจะทำให้เกิดการระดมพลังงานที่นำไปสู่ความพยายามที่สูงขึ้นและเพิ่มความพยายามอย่างไม่ลดละ เป้าหมายกระตุ้นให้คนในการพัฒนากลยุทธ์ที่จะช่วยให้พวกเขาที่จะดำเนินการในระดับเป้าหมายที่ต้องการ ในที่สุดก็บรรลุเป้าหมายสามารถนำไปสู่ความพึงพอใจและ

แรงจูงใจเพิ่มเติมหรือความยุ่งยากและแรงจูงใจจะลดลงหากเป้าหมายไม่ได้ประสบความสำเร็จตามที่ได้ตั้งเอาไว้

Locke and Latham (1990) กล่าวว่า ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายตั้งอยู่บนพื้นฐานว่า มนุษย์มักแสวงหาความสุขความสบายหรือรางวัลเพื่อตอบสนองความต้องการให้กับตนเองและพยายามหลีกเลี่ยงสิ่งที่ทำให้เกิดความเจ็บปวดหรือสิ่งที่ทำให้เป็นทุกข์ ธรรมชาติ เช่น บางสถานการณ์บุคคลจะไม่แสดงความอยากได้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนออกมาให้เห็นหรือพฤติกรรมที่แสดงออกซึ่งการยอมรับที่จะรับความเจ็บปวดแทนที่การหลีกเลี่ยงสถานการณ์นั้น เพราะว่าบุคคลมีความมุ่งหวัง (Intention) หรือมีเป้าหมาย (Goal) บางอย่างอยู่ ดังนั้น สิ่งที่กำหนดพฤติกรรมการแสดงออกของมนุษย์ น่าจะไม่ได้แก่รางวัลหรือสิ่งที่มีคุณค่ากับเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ สำหรับรางวัลซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลเห็นว่ามีคุณค่าและอยากได้มาไว้ในครอบครอง เป็นสิ่งที่มีความเกี่ยวข้องกับอารมณ์ (Emotion) หรือความรู้สึก (feeling) ซึ่งจะแปรเปลี่ยนตามสถานการณ์ ส่วนเป้าหมายนั้นแสดงให้เห็นถึงความมุ่งหวังของบุคคลที่มีทิศทางที่ชัดเจนแน่นอน บุคคลหนึ่งอาจมีเป้าหมายหลายอย่างได้ และเมื่อเป็นเช่นนั้นเป้าหมายบางอย่างจะมีได้เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมแสดงออก ถ้าหากว่ามีการขัดแย้งกันระหว่างเป้าหมายที่มีอยู่ นอกจากนี้สถานการณ์แล้วในด้านของความสามารถส่วนบุคคลก็มีส่วนกำหนดพฤติกรรมแสดงออกของบุคคลนั้นได้ด้วย (สุพิณ เกษาคุปต์, 2536 : 82-83)

ภายใต้เงื่อนไขที่มีความเหมาะสม เป้าหมายที่ตั้งขึ้นจะต้องส่งผลต่อประสิทธิภาพของเทคนิคการจูงใจพนักงานได้ มี 3 ลักษณะ ดังนี้ (DuBrien, 2012 อ้างถึงใน Fred C. Lunenburg : 2012)

#### 1) เป้าหมายต้องเป็นเป้าหมายเฉพาะเจาะจง

สมาชิกในองค์กรจะต้องดำเนินการหรือปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้นเมื่อถูกขอให้ตอบสนองต่อเป้าหมายที่มีความเฉพาะเจาะจงและมีประสิทธิภาพสูง การขอให้สมาชิกขององค์กรดำเนินการปรับปรุงแก้ไข เปลี่ยนแปลงการทำงานให้หนักขึ้นไม่ได้ช่วยให้องค์กรดีขึ้นเนื่องจากแบบของเป้าหมายไม่ได้ถูกกำหนดลงไปอย่างชัดเจนและมีความเฉพาะเจาะจง

#### 2) เป้าหมายต้องเป็นเรื่องยาก แต่สามารถบรรลุได้

เป้าหมายจะต้องเป็นเรื่องยากมีความท้าทายเช่นเดียวกับการกำหนดให้มีความเฉพาะเจาะจง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้สูงขึ้น อย่างไรก็ตามยังมีข้อจำกัดที่ส่งผลกระทบต่อเป้าหมายลักษณะนี้ กล่าวคือ ถึงแม้ว่าสมาชิกขององค์กรจะพยายามทำงานอย่างหนักเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ท้าทายก็ตาม แต่พวกเขาจะทำเช่นนั้นก็ต่อเมื่อเป้าหมายอยู่ในระดับความสามารถของพวกเขาที่จะสามารถทำให้บรรลุผลได้ ทำให้กลายเป็นเป้าหมายที่มีความยากเกินไปส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน เกิดเป็นความท้อแท้ ทรามานเพราะสมาชิกขององค์กรปฏิเสธเป้าหมายที่ไม่มีเหตุผลและไม่สามารถบรรลุได้ ปัจจัยสำคัญในการบรรลุเป้าหมาย คือ ประสิทธิภาพ (Bandura, 1997) นี้ เป็นความ

เชื่อภายในตัวบุคคลที่เกี่ยวกับความสามารถในงานซึ่งมีความสัมพันธ์ระหว่างคนและความสามารถ หากพนักงานในองค์กรมีประสิทธิภาพในตัวเองสูงก็จะมีแนวโน้มที่จะกำหนดเป้าหมายส่วนบุคคลที่สูงขึ้นภายใต้ความเชื่อที่ว่าพวกเขาจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ สิ่งสำคัญประการแรกที่จะตั้งเป้าหมายให้ประสบความสำเร็จได้ คือ การสร้างและส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในตนเองของพนักงานในองค์กร

### 3) เป้าหมายต้องได้รับการยอมรับ

เป้าหมายที่ดีจำเป็นจะต้องได้รับการยอมรับจากสมาชิกในองค์กร ไม่ใช่เป็นเพียงแค่การกำหนดเป้าหมายให้กับสมาชิกในองค์กรที่อาจจะส่งผลในการมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายเหล่านั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าเป้าหมายจะเป็นเรื่องยากที่จะบรรลุ วิธีการที่มีประสิทธิภาพของการได้รับการยอมรับที่ดี คือ การอนุญาตให้สมาชิกขององค์กรมีส่วนร่วมในขั้นตอนการตั้งเป้าหมาย การมีส่วนร่วมจะช่วยให้สมาชิกในองค์กรเข้าใจถึงเป้าหมายอย่างชัดเจนและแน่ใจว่าเป้าหมายไม่ได้ขึ้นอยู่กับความไม่มีเหตุผลและช่วยผลักดันให้พวกเขาสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ปัจจัยที่มีประสิทธิภาพดังกล่าวข้างต้นอาจเข้ามาเกี่ยวข้องกับเป้าหมายที่กำหนด บุคคลบางคนอาจปฏิเสธเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ แต่ถ้าบุคคลนั้นมีประสิทธิภาพในตนเองที่อาจจะทำให้ยังคงรักษาเป้าหมายส่วนบุคคลไว้เพื่อบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนด (Bandura, 1997)

Locke et al, 1981 (อ้างถึงใน นายชัยรัตน์ นทีประสิทธิ์พร, 2554) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายไว้ โดยสรุปได้ดังนี้

- 1) การกำหนดเป้าหมายที่มีความเฉพาะเจาะจง จะทำให้บุคคลนั้นสามารถทำงานได้ดีมากกว่าเป้าหมายที่ไม่ชัดเจน มีความคลุมเครือ
- 2) การตั้งเป้าหมายที่ยากแก่การบรรลุถึง (แต่มีความเป็นไปได้ที่จะบรรลุถึง) จะทำให้บุคคลสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพดีกว่าการตั้งเป้าหมายที่มีความง่ายต่อการบรรลุถึง
- 3) การให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย มีการแนวโน้มที่จะส่งผลให้ผู้ร่วมงานได้ผลการปฏิบัติสูงกว่าการที่ผู้ร่วมงานไม่ได้มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย
- 4) การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ในเรื่องการบรรลุเป้าหมายของการทำงานแก่ผู้ทำงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้ผลดีกว่าการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านและดีกว่าการไม่ให้ข้อมูลย้อนกลับอะไรเลย
- 5) เป้าหมายที่ดีควรจะต้องมีการแสดงระยะเวลาที่จะดำเนินการหรือการทำให้สำเร็จ
- 6) ความแตกต่างของบุคคล เช่น บุคลิกภาพ ลักษณะนิสัย ระดับการศึกษา มักจะไม่เกี่ยวข้องกับการประสิทธิภาพในการกำหนดเป้าหมาย

7) การให้รางวัลหรือค่าตอบแทนเป็นเงิน จะช่วยให้มีการกำหนดเป้าหมายที่สูงขึ้น และเกิดความผูกพันทางจิตใจเกี่ยวกับเป้าหมายนั้นมากยิ่งขึ้นด้วย

Kanfer, 1991 (อ้างถึงใน David J. Radosevich, Mark R. Allyn, Seokhwa Yun, 2007) กล่าวว่า บุคคลที่มีความมุ่งมั่นเพื่อเป้าหมายที่มีความเฉพาะเจาะจงหรือยากที่จะสำเร็จหรือบรรลุถึง และการที่มีคำติชมเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินงานจะทำให้บุคคลนั้นมีประสิทธิภาพสูงกว่าผู้ที่ไม่มีเป้าหมายคลุมเครือและสามารถที่จะทำให้เป้าหมายสำเร็จได้โดยง่ายดาย

### มิติของเป้าหมาย (Dimensions of Goals)

มิติของเป้าหมาย ประกอบด้วย ส่วนที่เป็นเนื้อหา (Content) และความเข้มข้น (Intensity)

มิติที่ 1 ส่วนของเนื้อหา หมายถึง สิ่งที่บุคคลต้องการได้มา ซึ่งปกติแล้วจะเป็นเรื่องของโลกภายนอก (External world) แม้ว่าจะไม่ได้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับจิตใจมากนัก แต่ก็สามารถเป็นเป้าหมายทางจิตใจได้เหมือนกัน เช่น ความปรารถนาในความสำเร็จ ในส่วนของเนื้อหานี้อาจมีความแตกต่างกันทางคุณภาพ ทางปริมาณ ความชัดเจน และความสม่ำเสมอ ความคงเส้นคงวา หรือความขัดแย้งได้

มิติที่ 2 ส่วนของความเข้ม หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ ได้แก่ ความพยายามที่จะใช้ในการตั้งเป้าหมายซึ่งมีความแตกต่างกันตามลำดับ ขึ้นอยู่กับว่าแต่ละบุคคลได้กำหนดความพยายามไว้เป็นลำดับใดของความผูกพันต่อเป้าหมายนั้น และการให้ความสำคัญต่อเป้าหมายมากน้อยเพียงใด (ณรงค์ศักดิ์ จันทน์นวล, 2548)

### ตัวชี้วัดเป้าหมายชีวิตการทำงาน

ในการศึกษาเป้าหมายชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลนั้น จำเป็นต้องทราบลักษณะของการกำหนดหรือการตั้งเป้าหมายว่าเป้าหมายนั้นประกอบด้วยอะไรบ้าง เป้าหมายนั้นมีความจำเป็นหรือมีความสำคัญมากน้อยเพียงใด มีลักษณะและความเกี่ยวข้องกับบุคคลนั้นอย่างไร เหมาะสมหรือไม่ ซึ่งลักษณะของการกำหนดเป้าหมายนี้ จะเป็นตัวชี้วัดระดับเป้าหมายการทำงานของบุคคลนั้น

ณรงค์ศักดิ์ จันทน์นวล (2548) ได้แบ่งการตั้งเป้าหมายตามลักษณะความสนใจส่วนบุคคลดังนี้

1) เป้าหมายส่วนตัว (Personal Goals) หมายถึง เป้าหมายที่บุคคลต้องการประสบความสำเร็จในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิต ซึ่งอาจแบ่งออกได้เป็น เป้าหมายทางด้าน

ครอบครัว เศรษฐกิจ และสังคม เป้าหมายเกี่ยวกับครอบครัว เช่น หลังแต่งงานจะมีลูกภายใน 1 ปี เป้าหมายทางเศรษฐกิจ เช่น การสมัครทุนการศึกษา หรือการออมเงิน เป้าหมายทางด้านสังคม เช่น การทำความรู้จักกับเพื่อนใหม่

2) เป้าหมายทางวิชาชีพ (Professional Goals) หมายถึง เป้าหมายที่เกี่ยวกับการประกอบอาชีพในปัจจุบัน หรืออาชีพที่ต้องการประสบความสำเร็จในอนาคต หรือเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เช่น การเรียนจบด้วยคะแนนเกียรตินิยม

3) เป้าหมายการพัฒนาความก้าวหน้า (Mental Goals) หมายถึง เป้าหมายที่ต้องการพัฒนาตนเองให้มีความเจริญงอกงามก้าวหน้าในอาชีพ มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ หรือการเรียนรู้เพิ่มเติมในสิ่งที่ยังขาดเพื่อนมาใช้งาน ในการประกอบอาชีพ การเรียน เช่น การเรียนการฝึกพูดในที่ชุมชน การอ่านหนังสือเพื่อแสวงหาความรู้เพิ่มเติม

4) เป้าหมายทางด้านร่างกาย (Physical Goals) หมายถึง เป้าหมายที่ต้องการพัฒนาร่างกายให้แข็งแรง หน้าตาสดใส มีรูปร่างและบุคลิกที่ดี ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อสุขภาพและนันทนาการ

5) เป้าหมายทางจิตวิญญาณ (Spirit Goals) หมายถึง เป้าหมายที่ต้องการพัฒนาตนเองให้มีความเจริญงอกงามทางด้านจิตใจ มีความเบิกบานผ่อนคลายทางอารมณ์ (ณรงค์ศักดิ์ จันทน์นวล, 2548)

วรารัตน์ บุญณะ (2549) ได้ดัดแปลงแบบตัวชี้วัดเป้าหมายส่วนบุคคลจากงานวิจัยของ Lock และ Latham ในปี 1990 แล้วนำมาออกแบบตัวชี้วัดเป้าหมายส่วนบุคคลประกอบด้วย

1) การตั้งเป้าหมายทางความมีอิสระในการทำงาน (Professional Autonomy) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลในการแสดงออกด้านความคิด การกระทำอย่างเป็นอิสระในขอบเขตของตนเอง ซึ่งสามารถทำงานด้วยความสุขุมละเอียดรอบคอบ พินิจพิเคราะห์ตามวิชาชีพของตน โดยไม่ต้องมีการพึ่งพาคณะอื่นเข้ามาช่วยในการทำงาน และสามารถที่จะตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นอิสระเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงานโดยปราศจากการตรวจสอบ ติดตามหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

2) การตั้งเป้าหมายทางด้านความต้องการด้านรายได้ (Sufficient Wage) หมายถึง ความต้องการที่มีต่อค่าตอบแทน รางวัลหรือค่าจ้างที่ตนได้รับรวมถึงความพยายามที่จะแสวงหารายได้เพิ่มเพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการในการใช้จ่ายหรือการดำเนินชีวิต และการเก็บออมเพื่อใช้ในอนาคต

3) การตั้งเป้าหมายทางด้านความต้องการด้านการใช้เวลาว่าง (Time Off) หมายถึง ความรู้สึกสมคูล ความเหมาะสมของระยะเวลาที่ใช้ไปในการทำงาน และช่วงเวลาที่ได้รับหลังจาก

การทำงานซึ่งก็คือช่วงเวลาการพักผ่อนหรือการผ่อนคลายจากความรับผิดชอบ และความเครียดในการทำงาน มีช่วงเวลาความเป็นส่วนตัว เช่น การใช้เวลาพักผ่อนทำสิ่งตัวเองชอบหรือทำกิจกรรมนอกเหนือจากงาน หรือท่องเที่ยว

4) การตั้งเป้าหมายทางด้านความต้องการดำเนินชีวิตด้านครอบครัว (Family Life) หมายถึง ความรู้สึก ความปรารถนาและคาดหวังในเรื่องการดำเนินชีวิตครอบครัวทั้งในปัจจุบัน และอนาคต ที่ต้องการมีชีวิตครอบครัวที่ดี มีความอบอุ่น สามารถดำเนินงานหรือการกำหนดหน้าที่ต่าง ๆ ในครอบครัวให้แต่ละคนในครอบครัวได้โดยไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน

5) การตั้งเป้าหมายทางด้านความมั่นคงทางอาชีพ (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกหนักแน่น มั่นคงต่ออาชีพ และตำแหน่งหน้าที่การงานของตนเองในปัจจุบัน รู้สึกว่าตนเองมีค่าต่อหน่วยงานหรือองค์กร มีความเชื่อมั่นได้ว่าหากได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือที่ได้รับมอบหมายแล้วจะสามารถทำงานอย่างเต็มความสามารถและมีผลงานได้ตรงตามมาตรฐานที่กำหนดแล้วก็จะสามารถปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานนั้นได้ตลอดไปโดยไม่ถูกเลิกจ้าง

6) การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน (Recognition) หมายถึง ความต้องการในการทำงานร่วมกันในองค์กร ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ การให้เกียรติจากเพื่อนร่วมงาน และสามารถที่จะแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการทำงาน เมื่อเป็นข้อเสนอแนะที่ดีบุคคลนั้นก็ควรได้รับคำชมเชย และการมีความไว้วางใจเชื่อใจกันในการทำงานร่วมกัน

7) การตั้งเป้าหมายทางด้านความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการกิจหรือแผนงานต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งจะทำให้บุคคลนั้นมีการวางแผนเพื่อความต้องการในการแสวงหาความรู้และโอกาสในการพัฒนาทักษะ องค์กรความรู้ ความสามารถเพิ่มเติม เพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อการพัฒนาและความก้าวหน้าของการทำงานในอนาคตของแต่ละบุคคล

8) การได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน (Trust between Supervisor) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อลักษณะการบริหารงานที่มีความยุติธรรม ความเสมอภาค การมีสัมพันธภาพที่ดีกับหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา จากวิธีการบังคับบัญชา ควบคุม ติดตาม ตรวจสอบ โดยเน้นผลงานของหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา เป็นการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพ และความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยวิธีการสร้างขวัญกำลังใจสร้างแรงจูงใจให้กับแต่ละบุคคล

ดังนั้น สรุปความหมายของการตั้งเป้าหมาย ว่าเป็นการคิด วิเคราะห์ กำหนดแนวทางเทคนิคขั้นตอนหรือวิธีการของบุคลากรในองค์กรเพื่อนำไปสู่พฤติกรรมการแสดงออกในการตอบสนองต่อความต้องการที่เกิดขึ้นทั้งที่เป็นปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในตัวของบุคลากร ซึ่ง

การตั้งเป้าหมายจะนำไปสู่การเกิดแรงจูงใจในการพยายามหรือความต้องการที่จะก้าวไปสู่เป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

## 2.2 ความหมาย แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ (Commitment to the Organization)

### 2.2.1 ความหมาย

ความผูกพันต่อองค์การ เป็นลักษณะความผูกพันที่เกิดขึ้นระหว่างสมาชิกกับองค์การที่แสดงออกมาในรูปแบบของพฤติกรรมต่างๆ ได้แก่ ความเชื่อมั่น การยอมรับในเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์การ และยังมีความเลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายที่องค์การกำหนด การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง มีการใช้สติปัญญา ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมาย มีความเพียรพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ รวมถึงการมีจิตใจที่เสียสละความสุขส่วนตนเพื่อเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ถึงแม้ว่าตนเองจะไม่ได้ผลตอบแทนจากการเสียสละนั้นก็ตาม มีความจงรักภักดี มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การแม้ว่าองค์การอื่น จะให้ผลประโยชน์ที่มากกว่า มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงสภาพความเป็นสมาชิก (Membership) ขององค์การ สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์การมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงาน ส่งผลให้สมาชิกมีความทุ่มเทต่อการทำงานให้กับองค์การมากยิ่งขึ้น ให้ความร่วมมือทั้งที่นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรงซึ่งยินดีทำเพื่อองค์การ โดยไม่หวังสิ่งตอบแทนและลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์เพื่อรักษาภาพลักษณ์ขององค์การ สมาชิกมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ค่านิยมและนโยบายการบริหารขององค์การ มีความพร้อมใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การและปรารถนาจะปฏิบัติงานเพื่อองค์การตลอดไป (Richard and Poster, 1983 อ้างถึงใน สุปรียาเดชะ อสวนันท์, 2551)

Porter and Steers, 1991 (อ้างถึงในเบญจมาภรณ์ นวลิมป์, 2546) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความสัมพันธ์ที่กลมกลืนและมีความเหนียวแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในองค์การ ในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การด้วยความเต็มใจ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการคือ

- 1) พนักงานมีความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง การที่พนักงานยอมรับแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายและมีค่านิยมของตนที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์การ

2) พนักงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การใช้ความสามารถความพยายามของคนอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

3) พนักงานมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร ถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น ถึงแม้ว่าองค์กรจะเกิดสถานะวิกฤติทางเศรษฐกิจพนักงานจะไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากองค์กร

โดยสรุปแล้วปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้วยทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Theory of Exchange) ระบุว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในสถานศึกษา คือ ธรรมชาติของมนุษย์ประกอบด้วย ความต้องการ ความปรารถนา ความคาดหวัง กระบวนการและทักษะความรู้ที่นำมาใช้ในการทำงาน หากสถานศึกษาสามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรในองค์กรได้ บุคลากรนั้นก็จะสามารถทำงานเพื่อสถานศึกษาอย่างเต็มที่ และบุคลากรก็จะเกิดความผูกพันที่มีต่อสถานศึกษา ซึ่งในเรื่องของการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะมีนักวิชาการหลายท่านพยายามศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร โดยสามารถแยกรายละเอียดเกี่ยวกับความผูกพันออกเป็น 3 ส่วน คือ

- 1) บุคลากรมีทัศนคติกลมกลืนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร
- 2) บุคลากรมีความมุ่งมั่น ทุ่มเท และตั้งใจทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อองค์กร
- 3) บุคลากรมีความปรารถนาและต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนั้นต่อไป

Mathis and Jackson, 2003 (อ้างถึงใน พิชิต เทพวรรณ, 2554) อธิบายความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นระดับความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายขององค์กรของพนักงาน และความต้องการที่จะทำงานให้กับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานจะมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน

Becker, 1990 (อ้างถึงใน อิศราภรณ์ รัตนชช, 2551) ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร หมายถึง แนวโน้มที่บุคคลแสดงอย่างสม่ำเสมอ เป็นการรับรู้ถึงผลประโยชน์ของการลงทุนที่ต้องสูญเสียหากต้องออกจากองค์กรไป ซึ่งการรับรู้ผลประโยชน์ที่ต้องสูญเสียเมื่อต้องออกจากองค์กรไปนั้น เป็นสถานะทางจิตวิทยาที่สะท้อนถึงความสัมพันธ์ของพนักงานกับองค์กร

Richard and Poster, 1983 (อ้างถึงใน สุปรียาเดชะ อศวนันท์, 2551) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่

กลมกลืนกับสมาชิกองค์การคนอื่นและเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์การ ประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ 3 ประการคือ

1) ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง ความรู้สึกเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การที่กำหนด

2) ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ หมายถึง การยอมเสียสละเวลา กำลังกาย กำลังความคิดและสิ่งต่างๆ ให้แก่ การทำงานอย่างเต็มที่โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบผลสำเร็จอย่างมีคุณภาพในระยะเวลาที่กำหนดซึ่งจะผลถึงความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์การในภาพรวม

3) ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป หมายถึง ความต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานในฐานะเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่คนหนึ่งขององค์การอย่างแน่วแน่ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกภาพขององค์การไม่ว่าจะเป็นการลาออกเพื่อไปประกอบอาชีพอื่นหรือโยกย้ายไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น

Allen และ Meyer, 1991 (อ้างถึงใน สิริมาศ ยอดเยี่ยมศิริ, 2552) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า เป็นความจงรักภักดีและความเต็มใจของสมาชิกในองค์การที่พร้อมจะอุทิศตนให้กับองค์การ ซึ่งเป็นผลพวงมาจากบรรทัดฐานทางสังคม โดยบุคคลจะรับรู้หรือรู้สึกว่าเป็นสมาชิกขององค์การแล้วบุคคลนั้นจะมีความจงรักภักดีต่อองค์การ และความผูกพันต่อองค์การที่เกิดขึ้นจะมีอยู่ 3 ลักษณะ ได้แก่

- 1) ความผูกพันด้านความรู้สึก
- 2) ความผูกพันต่อเนื่อง
- 3) ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม

และยังให้ความหมายเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นสภาวะทางจิตใจ (Psychological State) ของบุคลากรที่มีต่อองค์การ แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1) ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์การซึ่งบุคคลเหล่านี้จะเป็นผู้ที่ทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อองค์การ หากสมาชิกขององค์การมีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจก็จะเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี

2) ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ เป็นการเน้นทางด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของสมาชิกในองค์การนั้นเมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์การก็จะมี การแสดงออกในรูปแบบพฤติกรรมที่ต่อเนื่องหรือคงเส้นคงวาในการทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน ก็เนื่องมาจากได้เปรียบเทียบกับผู้อื่นแล้วถึงผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้น หากละทิ้งสมาชิกภาพหรือลาออกจากองค์การไป ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของผลประโยชน์ที่สูญเสียไป ทฤษฎีที่มีชื่อเสียง

และจัดได้ว่าเป็นพื้นฐานของความผูกพันคือ ทฤษฎี SIDE-BET ของ Becker (1960) มีสาระสำคัญว่า การลงทุนเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกผูกพัน การที่คนคนหนึ่งเข้ามาทำงานเป็นสมาชิกขององค์การนานเท่าไรก็เหมือนเขาลงทุนอยู่ในองค์การมากขึ้นเท่านั้น ความผูกพันก็จะทวีตามระยะเวลา ทฤษฎีนี้ยังอธิบายว่าบางคนสามารถทนอยู่กับองค์การได้ทั้งที่ไม่สนุกกับงาน เป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบซึ่งน้ำหนักว่าถ้าหากเขาลาออกจากองค์การ เขาจะสูญเสียผลประโยชน์อะไรบ้าง จึงยากต่อการที่จะละทิ้งจากองค์การไปเพราะหมายถึงผลประโยชน์ที่จะเสียไประดับความผูกพันต่อองค์การจึงขึ้นอยู่กับความมากน้อยและคุณภาพของสิ่งที่ลงทุนและขึ้นอยู่กับ การเปรียบเทียบความสูญเสียที่จะเกิดขึ้น

3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นการมองความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความจริงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคม จรรยาบรรณหรือจิตสำนึก บุคคลจะรู้สึกว่าเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์การก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์การ จงรักภักดีต่อองค์การเพราะนั่นคือความถูกต้องเหมาะสมที่จะทำเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ (อ้างถึงใน อิศราภรณ์ รัตนคช, 2551)

Hewitt Associates, 2004 (อ้างถึงใน สุริณี เดชะดา, 2551) ได้ให้คำนิยามความผูกพันต่อองค์การว่า ความผูกพันของพนักงานเป็นสิ่งที่แสดงออกมาทางพฤติกรรม คือ สามารถดูได้จากการพูด โดยจะพูดถึงเฉพาะองค์การเฉพาะในแง่บวก และพิจารณาได้จากการดำรงอยู่ (Stay) นั่นคือพนักงานมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป รวมทั้งดูจากการที่พนักงานใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ (Strive) เพื่อช่วยเหลือหรือสนับสนุนธุรกิจขององค์การ โดยปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน ได้แก่

1. ภาวะผู้นำ (Leadership)
2. วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์การ (Culture/Purpose)
3. ลักษณะงาน (Work Activity)
4. ค่าตอบแทนโดยรวม (Total Compensation)
5. คุณภาพชีวิต (Quality of Life)
6. โอกาสที่ได้รับ (Opportunity)
7. ความสัมพันธ์ (Relationship)

จากปัจจัยความผูกพันทั้ง 7 ประการนั้น ได้กลายมาเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ใช้วัดความผูกพันของพนักงานในองค์การต่างๆ

### 2.2.2 แนวคิดและทฤษฎี

Porter and Steers, 1992 (อ้างในพัชรารักษ์ สุขมั่งมี, 2548) ได้แบ่งประเภทของความผูกพันต่อองค์กรเป็น 2 ประเภท ซึ่งนิยมนำไปใช้อย่างกว้างขวาง ได้แก่

1) แนวคิดประเภททัศนคติ (Attitudinal Type) ซึ่งถือว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กร เป็นการแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และรู้สึกเกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างแนบแน่น เนื่องจากมีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์กร

2) แนวคิดประเภทพฤติกรรม (Behavioral Type) ซึ่งมองว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นกระบวนการที่บุคคลเข้ามาสู่องค์กร โดยสร้างความผูกพันขึ้น เพื่อผลประโยชน์ของตนเองมิใช่เพื่อองค์กร มีสาระสำคัญว่า การลงทุนเป็นสาเหตุทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกผูกพัน โดยสิ่งที่ลงทุนไป เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ระยะเวลา เป็นต้น ทำให้เขาได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กร เช่น ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ต่างๆ การเลื่อนตำแหน่ง การลาออกจากงานจะทำให้เขาสูญเสียผลประโยชน์นั่นเอง

### 2.2.3 ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย

1) ความผูกพันด้านศีลธรรม (Moral) เป็นการยอมรับและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร

2) ความผูกพันจากบทบาทหน้าที่ (Calculative) เป็นความผูกพันโดยตั้งอยู่บนลักษณะที่ลูกจ้างได้รับการชดเชย โบนัสเพื่อตอบแทนผลประโยชน์ ความช่วยเหลือที่องค์กรมิให้แก่ลูกจ้าง

3) ความผูกพันที่มีความแปลกแยกจากองค์กร (Alienative) เป็นความผูกพันต่อองค์กรซึ่งเป็นผลมาจากเมื่อลูกจ้างรู้สึกว่าตนเองไม่ได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอกับการทำงานอีกต่อไป ทำให้ลูกจ้างอยู่กับองค์กรต่อไปเนื่องจากภาวะแวดล้อมที่บีบบังคับ (Penley and Bould, 1988 อ้างถึงใน สุทธิณี เศษตา, 2551)

### 2.2.4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

Porter and Steers (1983) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรและพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความต้องการประสบความสำเร็จ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นต้น

2. โครงสร้างองค์การ (Organization Characteristic) ต้องมีลักษณะที่เป็นระบบแบบแผน มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเด่นชัด มีการรวมอำนาจและการกระจายอำนาจ การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความเป็นทางการ

3. ลักษณะของบทบาท (Role-related Characteristic) ซึ่งก็คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอยู่มีลักษณะท้าทายความสามารถ ความก้าวหน้าในการทำงาน การป้อนข้อมูลกลับ การมีความหมายของงานที่ทำมีลักษณะเป็นงานที่มีคุณค่าเกิดความปรารถนาที่อยากจะทำ มีบทบาทที่เด่นชัด ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

4. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) ซึ่งก็คือ ทักษะคติของกลุ่มสมาชิกการทำงานที่มีผลต่อองค์การ ความน่าเชื่อถือขององค์การ การรู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญ มีความภาคภูมิใจในการทำงานในองค์การ ความสามารถในการพึ่งพาได้และการปฏิบัติตัวหรือพฤติกรรม การแสดงออกของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น (เอกพงษ์ อังคำ, 2556)

จากการศึกษาของ Steers and Porter พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่

#### 1. ลักษณะส่วนบุคคล

- อายุ บุคคลที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อยเพราะอายุเป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความคิด มีความสุขุม รอบคอบ ในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย และยิ่งอายุมากขึ้น จะพบว่า สมาชิกองค์การจะมีความผูกพันต่อองค์การสูง

- เพศ เพศหญิงจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าเพศชาย เนื่องจากเพศหญิงมีความผูกพันต่อกลุ่มมากกว่าเพศชาย และพบว่าเพศหญิงมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานน้อย ซึ่งมีสาเหตุมาจากการที่เพศหญิงต้องพึ่งพาอุปสรรคในการเข้ามาเป็นสมาชิกองค์การมากกว่าเพศชาย

- สถานภาพสมรส บุคคลที่มีภาระครอบครัวแล้ว จะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าคนที่ไม่มีสถานภาพโสด ทั้งนี้เพราะภาระครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบทำให้ต้องการความมั่นคงในการทำงานมากกว่า อีกทั้งการมองงานที่ทำอยู่จะมีลักษณะเป็นไปในทางบวก สามารถในการปรับตัวให้เข้ากับงานได้ดีกว่า จึงไม่ค่อยมีการเปลี่ยนงาน ยิ่งเมื่อต้องมีการเลี่ยนคูบุตรเพิ่มอีก ก็ยิ่งพบว่ามีความผูกพันต่องานและต่อองค์การสูงขึ้น

- ระดับการศึกษา บุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ทั้งนี้เพราะบุคคลที่มีการศึกษาสูง จะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับสูง เนื่องจากมีข้อมูลต่าง ๆ ประกอบการตัดสินใจมากกว่า มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง และเชื่อมั่นในตนเองว่ามีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ได้ง่าย
  - ระยะเวลาปฏิบัติงาน บุคคลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานนาน จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง เนื่องจากบุคคลนั้นได้อุทิศกำลังกาย กำลังสติปัญญา สะสมประสบการณ์ในการทำงาน และไม่อยากเปลี่ยนงานเนื่องจากต้องเริ่มต้นกับงานที่ได้รับใหม่ตั้งแต่ต้น
  - ความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่นานขึ้น ทำให้เพิ่มความดึงดูดใจให้การทำงานและคาดหวังที่จะได้รับผลประโยชน์ ค่าตอบแทน หรือการเลื่อนตำแหน่งที่พึงพอใจมากขึ้น จึงมีความต้องการลาออกจากงานน้อย
  - ความต้องการประสบความสำเร็จและก้าวหน้า องค์กรที่ทำให้บุคลากรเห็นว่าเขาสามารถทำงานไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ได้ นั้น จะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เพราะการทำงานที่ประสบความสำเร็จนั้น แสดงถึงการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานในองค์กรนั้น
2. ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงานหรือบทบาท
- ลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะจูงใจให้บุคลากรรู้สึกอยากทำงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อสร้างผลงานให้มีคุณค่าและเป็นรางวัลให้กับตนเอง ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้แก่
- ความชัดเจนของงาน หมายถึง งานที่มีการระบุขอบเขตงานซึ่งจำเป็นต้องทำให้เสร็จในภาพรวมและสามารถแยกชิ้นงานได้ด้วย ทำให้บุคลากรสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายเหล่านั้นได้ ตั้งแต่ต้นจนจบโดยมีผลงานที่แสดงให้เห็นอย่างเด่นชัด
  - ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน มีอิสระ เสรีภาพ สามารถใช้ดุลพินิจ และตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาทำงาน และวิธีปฏิบัติที่จะทำให้งานนั้นแล้วเสร็จ โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก
  - งานที่มีลักษณะท้าทาย หมายถึง งานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ใช้สติปัญญา และใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือเทคโนโลยีที่มีความทันสมัยหรือที่มีความพิเศษ ความท้าทายของงานจะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน และแสดงความสนใจในงานที่ได้รับมอบหมายนั้น เพื่อพิสูจน์ความสามารถของตนเอง เพราะจะเกิดความพอใจเมื่อเห็นงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย

### 3. ลักษณะองค์การ

- การกระจายอำนาจในองค์การ หมายถึง การมอบอำนาจการบริหารจัดการจากผู้บริหารลงมาสู่ระดับล่าง นั่นก็คือ ผู้ปฏิบัติ ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อสมาชิกในองค์การหรือผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเชื่อใจและให้ความไว้วางใจ ให้มีส่วนร่วมในการบริหาร มีการมอบอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางด้านนโยบายและการปฏิบัติงานในองค์การ

- การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ หมายถึง สมาชิกในองค์การได้ลงทุนปฏิบัติงานหรือมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันและมีตั้งใจมุ่งมั่นที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้ได้ผลกำไรหรือผลประโยชน์อันเกิดจากการลงทุนครั้งนี้ ซึ่งผลกำไรขององค์การ ก็คือผลประโยชน์จากการมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคน

- ขนาดขององค์การ หมายถึง การทำงานในองค์การจะมีโอกาสก้าวหน้า มีศักยภาพและประสิทธิภาพในงาน และได้รับผลประโยชน์ตอบแทนสูง ทั้งยังทำให้มีโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่นหรือหน่วยงานอื่นสูงด้วย

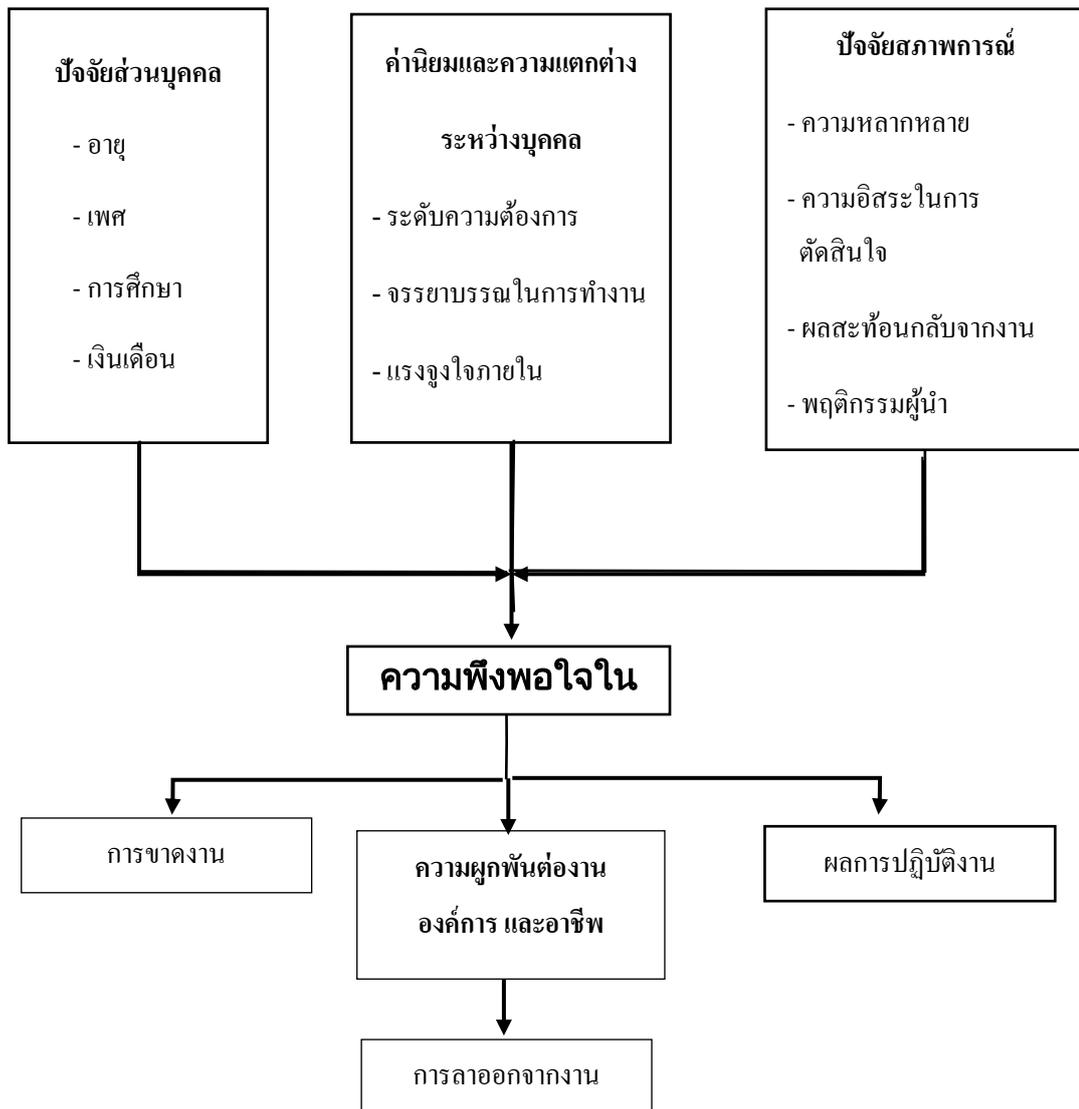
### 4. ประสพการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

- ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ เป็นการสร้างความรู้สึกให้กับผู้ปฏิบัติงาน หรือ สมาชิกในองค์การว่า การได้ทำงานหรือร่วมลงทุนปฏิบัติงานกับองค์การแล้วนั้น ควรจะได้รับผลประโยชน์ค่าตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม

- ความรู้สึกต่อองค์การว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาได้ เป็นความรู้สึกเชื่อถือ เชื่อมั่น ไว้วางใจ ที่บุคคลมีต่อองค์การว่าองค์การจะไม่ทอดทิ้ง และสามารถให้ความช่วยเหลือเมื่อเขาประสบปัญหา ความน่าเชื่อถือ ขององค์การเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจว่าเขาจะทำงานหรือปฏิบัติงานในองค์การนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคคลที่มีความไว้วางใจในองค์การสูง รู้สึกว่าองค์การสามารถเป็นที่พึ่งพาได้ จะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การสูง

- ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ คือ ความรู้สึกที่ตนเองได้รับการยอมรับจากองค์การ รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนที่มีคุณค่าและทุ่มเทไปนั้นเป็นเสมือนรางวัลจากองค์การที่ให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เขารู้สึกว่าการปฏิบัติงานนั้นมีคุณค่า และองค์การได้ตอบสนองความต้องการของเขาทางด้านภาคภูมิใจและความมีคุณค่าในตนเอง

Bearse, 1984 (อ้างถึงใน สุปรียา เตชะอศวนันท์, 2551) ได้รวมปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องาน ต่อองค์การ และต่ออาชีพ ซึ่งเป็นการสรุปจากตัวแบบกระบวนการของความผูกพันที่มีต่อการลาออกจากงาน ดังภาพ



รูปภาพที่ 2.1 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน

ที่มา : สุปรียา เตชะอศวนันท์, 2551 ดัดแปลงมาจาก Barse, Linda N, 1984

ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กร ในความหมายโดยรวมจึงหมายถึง ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและองค์กร เป็นความรู้สึกหรือทัศนคติที่สมาชิกมีต่อองค์กร ความรู้สึกที่ตนเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร มีความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงานเพื่อบรรลุตามเป้าหมายและต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรนั้นต่อไป โดยจะแสดงออกในรูปแบบการดำรงอยู่กับองค์กร การพูดถึงองค์กรในทางที่ดีและการช่วยเหลือสนับสนุน เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรย่อมมีพฤติกรรมการทำงานที่เป็นผลลัพธ์ในด้านบวกแก่องค์กร

### 2.3 ความสัมพันธ์ของการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ความสัมพันธ์ของการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรจะมีลักษณะที่สอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีเชิงกระบวนการที่มุ่งอธิบายแนวทางและวิธีการในการศึกษาความต้องการและแรงจูงใจ ประกอบด้วยการตั้งเป้าหมาย (Goal Setting Theory) ทฤษฎีความคาดหวังนี้เป็นทฤษฎีที่มีส่วนสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมายที่เกิดจากความต้องการของมาสโลว์ นำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรที่จะเกิดตามมา (Gardon and associated, 1999: 450 อ้างถึงใน [www.tpa.or.th/writer/read](http://www.tpa.or.th/writer/read)) ทฤษฎีของมาสโลว์ กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง ความต้องการเหล่านี้จะเรียงลำดับขั้นของความต้อการ ตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ความต้องการขั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับ ซึ่งมีอยู่ 5 ขั้น ดังนี้

1) ความต้องการทางร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น

2) ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (security or safety needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน

3) ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (affiliation or acceptance needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ การต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

4) ความต้องการการยกย่อง (esteem needs) หรือ ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการการได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่าง เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง

เมื่อการตั้งเป้าหมายตามความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกในองค์กรได้รับการตอบสนองแล้ว ย่อมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้น ๆ ตามมา

## 2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับโรงเรียนนายร้อยตำรวจโรงเรียนนายร้อยตำรวจ (Royal Police Cadet Academy : RPCA)

**Academy : RPCA**) เป็นสถาบันระดับอุดมศึกษา ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยเป็นหน่วยระดับกองบัญชาการ ตั้งอยู่ที่อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม เป็นสถาบันหลักในการให้การฝึก ศึกษา อบรมและหล่อหลอมนักเรียนนายร้อยตำรวจ และหลักสูตรนักเรียนอบรมชั้นสัญญาบัตรอื่นๆ ให้มีคุณลักษณะเหมาะสมที่จะเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในตำแหน่งรองสารวัตรหรือเทียบเท่า ตามความต้องการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้ที่ศึกษาตามหลักสูตรหลักของในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ เรียกว่า "นักเรียนนายร้อยตำรวจ" (นรต.) ผู้ที่สำเร็จการศึกษาชั้นสูงตามหลักสูตรนักเรียนนายร้อยตำรวจ จะได้รับการแต่งตั้งยศเป็น "ว่าที่ร้อยตำรวจตรี" โดยนายตำรวจสัญญาบัตรชายที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรนักเรียนนายร้อยตำรวจ ได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ เข้ารับพระราชทานกระบี่จากพระองค์ท่านตลอดมา ซึ่งโรงเรียนนายร้อยตำรวจได้รับการก่อตั้งขึ้นโดยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตั้งโรงเรียนนายร้อยตำรวจขึ้นในประเทศไทย เมื่อปี พ.ศ. 2444 ณ มณฑลนครราชสีมา อันเป็นรากฐานเริ่มต้นของโรงเรียนนายร้อยตำรวจยุคปัจจุบัน โดยกรมพระยาดำรงราชานุภาพ ขณะดำรงพระยศเป็นพระเจ้าน้องยาเธอ กรมหลวงดำรงราชานุภาพเสนาบดีว่าการกระทรวงมหาดไทย ได้มีหนังสือที่ 67/719 ลงวันที่ 19 เมษายน ร.ศ.121 (พ.ศ. 2445) กราบบังคมทูลพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวว่า ตามที่ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตั้งโรงเรียนนายร้อยตำรวจขึ้นแล้ว แต่คิดขัดเรื่องที่ไม่การตั้งโรงเรียน จึงขอพระราชทานพระบรมราชานุญาตย้ายที่ตั้งโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ไปตั้งที่ ต.ห้วยจรเข้ม จ.นครปฐม ซึ่งพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวได้ทรงลงพระปรมาภิไธยพระราชทานพระบรมราชานุญาต และได้มีพระราชหัตถเลขาถึงกรมหลวงดำรงราชานุภาพ 2 ฉบับ ฉบับแรกหนังสือที่ 59/234 ลงวันที่ 20 เมษายน ร.ศ.121 ฉบับที่ 2 หนังสือที่ 131/361 ลงวันที่ 14 พฤษภาคม ร.ศ.121 โปรดเกล้าฯพระราชทานพระบรมราชานุญาตให้ย้ายที่ตั้งโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ตามความกราบบังคมทูลขอของกรมหลวงดำรงราชานุภาพ อันเป็นหลักฐานที่แสดงว่าพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตั้งโรงเรียนนายร้อยตำรวจขึ้น

### 2.4.1 ลักษณะการดำเนินงานของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

โรงเรียนนายร้อยตำรวจมีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาอบรมและดำเนินการฝึกนักเรียนนายร้อยตำรวจให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในวิชาการตำรวจ มีความรู้ความเข้าใจในค่านิยมในการปฏิบัติงานตำรวจอย่างลึกซึ้ง และมีความรอบรู้ในแขนงวิชาการชั้นอุดมศึกษาอื่น ๆ

ที่เกี่ยวข้องเพื่อการพัฒนาชีวิต และเอื้อต่อการนำไปประกอบอาชีพตำรวจ รวมทั้งการอบรมหล่อหลอมให้มีคุณลักษณะทางกายและคุณธรรมประจำใจ ให้เป็นผู้ที่มีสุขภาพพลานามัยสมบูรณ์ แข็งแรงทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ มีบุคลิกที่สอดคล้องกับสภาพทางสังคมและวัฒนธรรมอันดีงามของไทย มีจิตวิญญาณที่จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ ปฏิบัติตามแบบธรรมเนียมของตำรวจด้วยความสำนึกในเกียรติ มีวินัย มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ซื่อสัตย์สุจริต มีวุฒิภาวะความเป็นผู้นำ มีจิตใจที่เข้มแข็งอดทน มีความกล้าหาญ พร้อมทั้งจะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวมในสังคม ประเทศชาติ โดยยึดมั่นในการรักษากฎหมายและความสงบเรียบร้อยของสังคม ด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม

กองบังคับการปกครอง เป็นหน่วยงานในสังกัด โรงเรียนนายร้อยตำรวจซึ่งมีภารกิจในการปกครองบังคับบัญชา ให้คำปรึกษาแนะนำและเสริมสร้างคุณลักษณะที่เหมาะสมให้กับนักเรียนนายร้อยตำรวจ นักเรียนอบรม และนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ กองบังคับการปกครองแบ่งส่วนราชการออกเป็น 5 ส่วนงาน ได้แก่

1) **ฝ่ายปกครอง 1** เป็นหน่วยงานระดับกองกำกับการ มีหน้าที่ปกครองบังคับบัญชา อบรมหล่อหลอม เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม เสริมสร้างคุณลักษณะอันดี ปลูกฝังความคิด อุดมการณ์ที่ดีในหน้าที่ตำรวจและการให้คำปรึกษาแนะนำแก่นักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 1 - 4 โดยมีการแบ่งการบริหารงานภายใน ดังนี้

1.1. กองร้อยที่ 1 มีผู้บังคับกองร้อยและผู้บังคับหมวดเป็นผู้บังคับบัญชาภายในกองร้อย ซึ่งจะคอยทำหน้าที่ปกครองบังคับบัญชา อบรมหล่อหลอม เสริมสร้างคุณลักษณะอันดีและให้คำปรึกษาข้อแนะนำให้กับนักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 1 โดยเน้นการปลูกฝังให้เรียนรู้และอดทนต่อความยากลำบาก มีความอดทนต่อความเจ็บใจ การสร้างความเฉลียวฉลาดและความมั่นคงทางอารมณ์

1.2. กองร้อยที่ 2 มีผู้บังคับกองร้อยและผู้บังคับหมวดเป็นผู้บังคับบัญชาภายในกองร้อย ซึ่งจะคอยทำหน้าที่ปกครองบังคับบัญชา อบรมหล่อหลอม เสริมสร้างคุณลักษณะอันดีและให้คำปรึกษาข้อแนะนำให้กับนักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 2 โดยเน้นการปลูกฝังให้เป็นผู้มีความคิดใคร่ครวญ ไตร่ตรอง ใช้ปัญญาวินิจฉัย แก้ไขปัญหาด้วยเหตุผล

1.3. กองร้อยที่ 3 มีผู้บังคับกองร้อยและผู้บังคับหมวดเป็นผู้บังคับบัญชาภายในกองร้อย ซึ่งจะคอยทำหน้าที่ปกครองบังคับบัญชา อบรมหล่อหลอม เสริมสร้างคุณลักษณะอันดีและให้คำปรึกษาข้อแนะนำให้กับนักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 3 โดยเน้นการปลูกฝังให้เป็นผู้มีจิตสำนึกในการรักษาวินัยต่อตนเองและส่วนรวม ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

1.4. กองร้อยที่ 4 มีผู้บังคับกองร้อยและผู้บังคับหมวดเป็นผู้บังคับบัญชาภายใน กองร้อย ซึ่งจะคอยทำหน้าที่ปกครองบังคับบัญชา อบรมหล่อหลอม เสริมสร้างคุณลักษณะอันดีและให้คำปรึกษาแนะนำให้กับนักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 โดยเน้นการปลูกฝังให้เป็นผู้มีเกียรติศักดิ์ในตนเอง รักษาเกียรติยศ รักษาคุณงามความดีทั้งต่อหน้าและลับหลัง ทั้งในหน้าที่การงาน ครอบครัว ชีวิตส่วนตัวและความรับผิดชอบต่อสังคม

2) ฝ่ายปกครอง 2 เป็นหน่วยงานระดับกองกำกับการ มีหน้าที่ปกครองบังคับบัญชา อบรมหล่อหลอม เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม เสริมสร้างคุณลักษณะอันดี ปลูกฝังความคิด อุดมการณ์ที่ดีในหน้าที่ตำรวจและการให้คำปรึกษาแนะนำแก่นักเรียนอบรมหลักสูตรต่าง ๆ

3) ฝ่ายปกครอง 3 เป็นหน่วยงานระดับกองกำกับการ มีหน้าที่ปกครองบังคับบัญชา อบรมหล่อหลอม เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม เสริมสร้างคุณลักษณะอันดี ปลูกฝังความคิด อุดมการณ์ที่ดีในหน้าที่ตำรวจและการให้คำปรึกษาแนะนำแก่นักเรียนเตรียมทหาร ในส่วนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งทำการศึกษาอบรมอยู่ที่ โรงเรียนเตรียมทหาร อำเภอบ้านนา จังหวัด นครนายก

4) ฝ่ายกิจกรรมนักเรียน เป็นหน่วยงานระดับกองกำกับการ มีหน้าที่รับผิดชอบในการ ดำเนินกิจกรรมบางกิจกรรมในหลักสูตรและกิจกรรมเสริมหลักสูตรต่าง ๆ งานพัฒนาบุคลิกภาพ งานจิตวิทยาและภาวะผู้นำ งานนันทนาการและรวมถึงกิจกรรมชมรมต่าง ๆ ของนักเรียนนายร้อย ตำรวจ

5) ฝ่ายอำนวยการ เป็นหน่วยงานระดับกองกำกับการ มีหน้าที่รับผิดชอบในงานธุรการ งานการเงิน งานพัสดุ งานนโยบายและแผน งานวินัย และงานกำลังพลของกองบังคับการ ปกครอง

## 2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วัลลภ สบายยิ่ง (2541) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเอง และบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้จำหน่ายตรง โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผู้จำหน่ายตรงที่ทำธุรกิจขายตรง (ไทย) และมีผลย้อนหลัง 3 เดือน จาก 3 บริษัท จำนวน 443 คนการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ปรารถนาของตน และผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพแบบจำลองของ Locke มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ การตั้งเป้าหมายของค้การมีผลทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองและเป้าหมายส่วนบุคคล ส่วนการรับรู้ความสามารถของตนเองมีผลทางตรงต่อการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลและผล

ปฏิบัติงาน และการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลมีผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน 2) พบความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเอง และผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณตามแบบจำลองของ Locke กล่าวคือการรับรู้ความสามารถของตนเองมีผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานแต่การตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลไม่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณ การตั้งเป้าหมายองค์การมีผลโดยตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง และการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลนอกจากนี้ยังส่งผลทางอ้อมต่อการปฏิบัติงานโดยผ่านทาง การรับรู้ความสามารถของตนเอง 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเอง และผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณตามแบบจำลองของ Locke เมื่อเพิ่มตัวแปรบุคลิกภาพและประสบการณ์ในการทำงานในแบบจำลอง พบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเอง และการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลส่งผลทางตรงต่อการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ นอกจากนี้การรับรู้ความสามารถของตนเองยังส่งผลทางอ้อมต่อการปฏิบัติงานด้านคุณภาพผ่านทาง การรับรู้ความสามารถของตนเองและการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล ส่วนปัจจัยด้านบุคลิกภาพไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านคุณภาพการรับรู้ความสามารถของตนเอง และการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล 4) การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเอง และผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณตามแบบจำลองของ Locke เมื่อเพิ่มตัวแปรบุคลิกภาพและประสบการณ์ในการทำงานในแบบจำลอง พบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเอง บุคลิกภาพ และประสบการณ์ทำงานส่งผลทางตรงต่อการปฏิบัติงาน การตั้งเป้าหมายองค์การ บุคลิกภาพและประสบการณ์ในการทำงาน ส่งผลทางอ้อมต่อการปฏิบัติงานด้านคุณภาพการรับรู้ความสามารถของตนเอง ส่วนการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติ

สมหวัง โอชารส (2550) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรตามลักษณะส่วนบุคคล รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจใน โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมข้าราชการตำรวจในโรงเรียนนายร้อยตำรวจมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางและมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ในประเด็นของลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ระดับการศึกษา ระดับชั้น ระดับเงินเดือนและรายได้พิเศษ ที่แตกต่างกัน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ในขณะที่อายุ เพศ ประสบการณ์การทำงานและหน่วยงานที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไม่ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

อัปสรศรี ธนไพศาล (2551) ศึกษาความสามารถในการเอาชนะอุปสรรคการตั้งเป้าหมายและพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของวัยรุ่นติดเชืเอชไอวีรวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเอาชนะอุปสรรคและการตั้งเป้าหมายกับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของวัยรุ่นติดเชืเอชไอวีและเพื่อหาอำนาจในการพยากรณ์ของความสามารถในการเอาชนะอุปสรรคและการตั้งเป้าหมายที่มีพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของวัยรุ่นติดเชืเอชไอวีกลุ่มตัวอย่างเป็นวัยรุ่นติดเชืเอชไอวีและเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลในจังหวัดเชียงรายที่ได้รับการสุ่มแบบอุปติการณ จำนวน 143 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ 1) แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐาน 2) แบบวัดความสามารถในการเอาชนะอุปสรรค 3) แบบวัดการตั้งเป้าหมายและ 4) แบบสัมภาษณ์พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของผู้ติดเชืเอชไอวีผลการวิจัยพบว่า

1. พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการตั้งเป้าหมายอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติ

2. การตั้งเป้าหมายสามารถพยากรณ์พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของวัยรุ่นติดเชืเอชไอวีได้อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติ ส่วนความสามารถในการเอาชนะอุปสรรคไม่สามารถทำนายพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของวัยรุ่นติดเชืเอชไอวีได้

วรวรรณ บุญล้อม (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้และศึกษาความสามารถในการพยากรณ์พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจากคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ถนอมศรี แดงศรี (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและ ผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการโรงพยาบาลชั้นนำของรัฐแห่งหนึ่ง ผลการวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมระดับสูง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมาก ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพัน คือ อายุ อายุงาน และรายได้ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมได้ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้

สุธินี เตะตะตา (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทปูนซีเมนต์ไทย จากัด(มหาชน) ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Richard E. Walton ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับสูงจากงานทั้งหมด 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพแวดล้อม ความก้าวหน้า และมั่นคงด้านโอกาสในการพัฒนา การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลของชีวิต และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับจัดการแตกต่างจากพนักงานระดับบังคับบัญชาและพนักงานระดับปฏิบัติการ คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมีเพียง 3 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนและด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

สุปรียา เตะตะตา (2551) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 5 ที่มีผลการศึกษาว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

วรรณิ รัตนพันธ์ (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ซึ่งผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความเห็นด้วยในระดับมาก ความสัมพันธ์ต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน โดยรวมพบว่า บุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่าไม่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กร

วรรณิภา นิลวรรณ (2554) ได้ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานกับระดับความผูกพันของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี มีระดับความผูกพันโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

สุรพล สารพันธ์ (2554) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ : กรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาลคลองตัน ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความ

ผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน เจ้าหน้าที่ตำรวจ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ ตั้งแต่ 41 ปี ขึ้นไป การศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่มากกว่า 10 ปี ได้เลื่อนชั้น 1 ชั้น 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน เจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตันมีความผูกพันในภาพรวมในระดับปานกลาง ประกอบไปด้วย ความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ รองลงมา มีความคิดเห็นด้านความเชื่อมั่นและศรัทธาในนโยบายและเป้าหมายขององค์กรด้านการได้รับและการยอมรับ ด้านระบบการพิจารณาความคิดเห็นความชอบ ด้านมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรและด้านความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 3) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ และการได้รับพิจารณาความคิดเห็นความชอบ ไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตันต่อความผูกพันต่อองค์กร

ชัยรัตน์ นทีประสิทธิ์พร (2554) ได้ศึกษาการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ใช้แรงงานไทย ในประเทศอังกฤษ : กรณีศึกษา ผู้ใช้แรงงานในภาคบริการ ณ กรุงลอนดอน วัตถุประสงค์ในการศึกษานี้เพื่อศึกษาการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ใช้แรงงานไทยในประเทศอังกฤษ โดยการเก็บข้อมูลอย่างมีส่วนร่วม ทั้งในการปฏิบัติงาน สังเกต และพูดคุยกับผู้ใช้แรงงานทั้งขณะทำงาน รวมถึงการใช้ชีวิตประจำวันด้วย ผลการวิจัยพบว่า ถึงแม้เป้าหมายหลักในชีวิตการทำงานของผู้ใช้แรงงานในอังกฤษจะเป็นด้านรายได้ แต่ก็ไม่ใช่เป้าหมายที่สำคัญที่สุดเพราะนอกจากนี้ยังมีเป้าหมายด้านอื่น ๆ ที่สำคัญด้วย กรณีของนักเรียนนักศึกษาเป้าหมายก่อนเข้าไปยังประเทศอังกฤษส่วนใหญ่เพราะต้องการเข้ามาศึกษาหาความรู้ และนำความรู้นี้กลับไปใช้ การเลือกที่จะทำงานที่อังกฤษก็เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระทางบ้าน และเพียงพอที่จะเลี้ยงชีพเท่านั้น แต่ก็มีบางรายที่เป้าหมายเปลี่ยนไปเมื่อมีรายได้ที่เพิ่มขึ้นจากการทำงานกลับไปให้ความสำคัญกับรายได้แทนจนเสียการเรียนก็มี ส่วนประเด็นของผู้มีใบอนุญาตทำงาน เป้าหมายไม่ใช่อยู่ที่ที่จะเก็บเงินได้เท่าไร แต่อยู่ที่ที่จะนำเงินนี้ไปใช้ทำอะไรต่อไปในอนาคตจะกลับไทย หรือหาช่องทางที่จะใช้ชีวิตต่อที่อังกฤษต่อ ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานโดยส่วนใหญ่แล้วจะอยู่ในระดับปานกลางขึ้นอยู่กับลักษณะงาน และประเภทของงานที่ทำ

ธีรภัทร ขัตติยะหล้า (2555) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน และแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาจากปัจจัยทั้ง 8 ด้าน ดังนี้ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความก้าวหน้าและมั่นคงในการงาน สิทธิส่วนบุคคล การพัฒนาศักยภาพและการใช้ขีดความสามารถของบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมและสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพตามลำดับและ เมื่อพิจารณารายข้อมีเพียง 3 ข้อย่อยที่มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับน้อย คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อรายจ่ายประจำวัน ที่ทำงานมีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพการออกกำลังกายสม่ำเสมอและในระหว่างวันบุคลากร มีเวลาออกกำลังกายอย่างเพียงพอ

เอกพงษ์ อังคำ (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการควบคุมฝูงชน 2 กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน ผลการศึกษาพบว่าภาพรวมของความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการควบคุมฝูงชน 2 กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน มีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง และค่าใช้จ่ายส่วนตัวในการปฏิบัติงาน รายได้ และระดับการศึกษาสูงสุดจะมีผลต่อความผูกพัน ในองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการควบคุมฝูงชน 2

Robert S. Weinberg (2003) การตั้งเป้าหมายการเล่นกีฬาและการออกกำลังกาย จุดประสงค์ของการศึกษานี้เพื่อแสดงให้เห็นถึงส่วนของการตั้งเป้าหมายและผลการปฏิบัติในการเล่นกีฬาและการออกกำลังกายการศึกษาการตั้งเป้าหมายในช่วงแรกจะถูกควบคุมจัดการในโรงงานอุตสาหกรรมและหน่วยงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน โดยใช้ระยะเวลา 7 – 10 ปี ซึ่งมุ่งศึกษาไปที่การตั้งเป้าหมายในการเล่นกีฬาและการกำหนดการออกกำลังกาย ผลการศึกษาพบว่า ความแตกต่างของลักษณะของภารกิจ ชนิดของการตั้งเป้าหมาย ความยากของเป้าหมาย ลักษณะเฉพาะของเป้าหมาย การเกิดขึ้นตามสัญญาณของกำหนดเป้าหมายและการแข่งขันมีความเกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานของกาตั้งเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

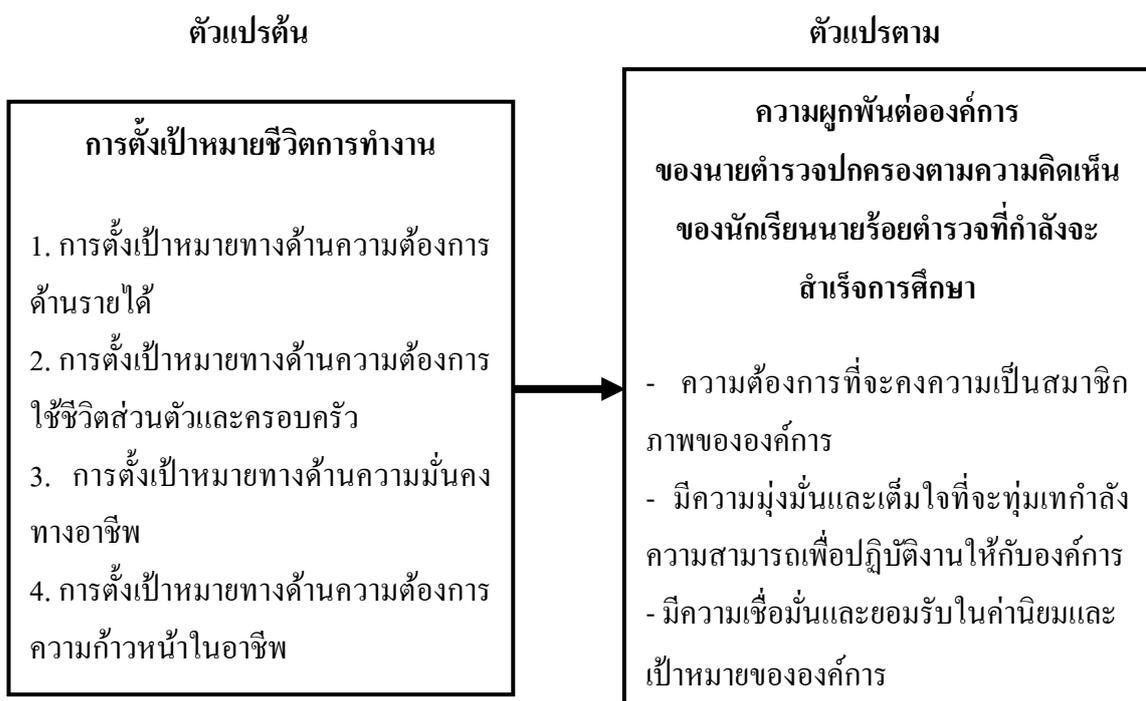
David J. Radosevich, Mark R. Allyn, Seokhwa Yun (2007) การมุ่งไปสู่เป้าหมายและการตั้งเป้าหมาย กรณีศึกษาการทำนายผลการปฏิบัติงาน โดยการรวมสี่ปัจจัยของการทฤษฎีการมุ่งไปสู่ความสำเร็จกับกระบวนการตั้งเป้าหมาย ผลการศึกษาจากศูนย์ไกล์เกลีย์ LISEL บ่งบอกว่าหลังจากที่มีการควบคุมความสามารถ สี่ปัจจัยที่เป็นการมุ่งไปสู่ความสำเร็จจะมีความแปรปรวนมีผลต่อประสิทธิภาพ การตั้งเป้าหมายและผลการปฏิบัติงาน ความมีประสิทธิภาพจะส่งผลทางบวกต่อเป้าหมายและเป้าหมายจะส่งผลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน การรวมรูปแบบของการมุ่งไปสู่ความสำเร็จสี่ปัจจัยกับกระบวนการตั้งเป้าหมายเป็นสิ่งที่มีความประโยชน์ต่อผลการปฏิบัติงานของนักศึกษา

Zachary H. Morford (2008) การผัดวันประกันพรุ่งและพฤติกรรมการตั้งเป้าหมายของนักศึกษาในมหาวิทยาลัย ผลการศึกษาได้แสดงให้เห็นว่า การผัดวันประกันพรุ่งมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยา โรคประสาท ความละเอียดรอบคอบ อายุ ความปรารถนาที่จะลดการผัดวันประกันพรุ่งและเหตุผลสำหรับการผัดวันประกันพรุ่ง เมื่อมีการวิเคราะห์การก้าวไปสู่ความสำเร็จในอนาคตแล้ว การหลีกเลี่ยงจะเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญ มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการผัดวันประกันพรุ่ง การหลีกเลี่ยงไม่ได้มีความสัมพันธ์กับการรับผิดชอบต่อเป้าหมายที่มีความพิเศษและไม่มีความพิเศษ อย่างไรก็ตามการผัดวันประกันพรุ่งในระดับต่ำจะแสดงให้เห็นถึงการรับผิดชอบต่อเป้าหมายในระดับสูงมากกว่าการผัดวันประกันพรุ่งระดับสูง

จากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยได้นำเอาแนวคิดเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายของ Locke & Latham มาดัดแปลงเพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาในครั้งนี้เนื่องจากแนวคิดและทฤษฎีของ Locke & Latham สามารถอธิบายกระบวนการของการตั้งเป้าหมายของบุคคลได้อย่างชัดเจนสามารถนำมาใช้เป็นกรอบในการศึกษาได้อย่างครอบคลุม แต่ในการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดัดแปลงนำเอากรอบแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายของ Locke & Latham มาใช้เพียง 4 ด้าน นั่นก็คือ 1. ด้านความต้องการด้านรายได้ 2. ด้านความต้องการใช้ชีวิตส่วนตัวและครอบครัว 3. ด้านความมั่นคงทางอาชีพ และ 4. ด้านความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ เนื่องจากมีความสอดคล้องกับการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานของนักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 ที่จะจบการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจไปทำงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและเกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีต่อไป และผู้วิจัยได้นำเอาแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของ Porter and Steers มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เนื่องจาก Porter and Steers ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่ได้ใช้กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่มีความสอดคล้องกับการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในตัว of นักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 และผู้วิจัยต้องการทราบความผูกพันของนักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจไปแล้วว่าจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยอยู่ในระดับใดและมีความต้องการเข้ามาเป็นสมาชิกเพื่อช่วยกันขับเคลื่อนภารกิจของโรงเรียนนายร้อยตำรวจให้มีความก้าวหน้ามากขึ้นขนาดไหน

## 2.6 กรอบแนวความคิดในการศึกษาเรื่องเป้าหมายชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของนักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

ผู้ศึกษาได้ใช้กรอบแนวคิดการศึกษาการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลทั้ง 8 ด้าน ของวราวัฒน์ บุญชนะ ที่ดัดแปลงมาจากงานวิจัยของ Locke และ Latham นำมาประยุกต์ให้เหมาะสมกับการศึกษาการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงาน โดยงานวิจัยนี้ผู้ศึกษาได้ตัดส่วนที่พิจารณาแล้วเห็นว่านักเรียนนายร้อยตำรวจยังไม่ได้ให้ความสำคัญกับการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานใน 4 ด้านที่เหลือ เนื่องจากยังไม่ได้สำเร็จการศึกษาและยังไม่ได้ทำงานหรือปฏิบัติงานในตำแหน่งข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร จึงไม่นำมาใช้ในการวิจัย ในครั้งนี้ นั่นก็คือ 1) การตั้งเป้าหมายทางความมีอิสระในการทำงาน 2) การตั้งเป้าหมายทางด้านความต้องการด้านการใช้เวลาว่าง 3) การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน 4) การได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน ซึ่งเหลือการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานเพื่อนำมาใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ เพียง 4 ด้าน ซึ่งได้แก่ 1) การตั้งเป้าหมายทางด้านความต้องการด้านรายได้ 2) การตั้งเป้าหมายทางด้านความต้องการด้านเงินชีวิตด้านครอบครัว 3) การตั้งเป้าหมายทางด้านความมั่นคงทางอาชีพ และ 4) การตั้งเป้าหมายทางด้านความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ ส่วนการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรนั้นผู้ศึกษาได้ใช้กรอบแนวคิดการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของ Porter and Steers มาประยุกต์เพื่อให้เหมาะสมกับงานวิจัยซึ่งประกอบด้วยความผูกพันต่อองค์กรทั้งหมด 3 ด้าน คือ 1) ความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร 2) มีความมุ่งมั่นและเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กร และ 3) มีความเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร



### บทที่ 3

#### ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของนักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 (รุ่นที่ 69) ประจำปีการศึกษา 2558 และศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมีระเบียบวิธีวิจัยดังนี้

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ นักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 (รุ่นที่ 69) ประจำปีการศึกษา 2558 รวมทั้งหมด 283 คน

##### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ นักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 (รุ่นที่ 69) ประจำปีการศึกษา 2558 โดยใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามมาตรฐานทางสถิติจากขนาดของประชากร ดังนี้

กลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร ทาโร ยามาเน่ (TARO YAMANE) (Yamane, 1973)

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรที่ศึกษา

e = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (ในการศึกษาครั้งนี้กำหนดเท่ากับ 0.05)

แทนค่า

$$N = \frac{283}{1+(283 \times (0.0025))}$$

$$N = 166$$

รวมทั้งหมด 166 คน

### 3.2 เครื่องมือรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายปิดและปลายเปิด (Open - ended and closed-ended question) โดยแยกออกเป็น 4 ตอน มีเนื้อหาและรูปแบบดังนี้

**ตอนที่ 1** ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามแบบเลือกตอบ มีจำนวน 5 ข้อ ดังนี้

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. รายได้
5. รายจ่าย

**ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานนักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 (รุ่นที่ 69) ผู้วิจัยได้ดัดแปลงกรอบแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายชีวิตในการทำงานของ Locke & Latham โดยดัดแปลงแบบวัดเป้าหมายส่วนบุคคล จาก 8 ด้าน นำมาใช้ 4 ด้าน เนื่องจากมีความสอดคล้องกับการศึกษามากที่สุด ดังนี้

1. การตั้งเป้าหมายทางด้านความต้องการด้านรายได้
2. การตั้งเป้าหมายทางด้านความต้องการใช้ชีวิตครอบครัว
3. การตั้งเป้าหมายทางด้านความมั่นคงทางอาชีพ
4. การตั้งเป้าหมายทางด้านความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ

**ตอนที่ 3** เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นในด้านความผูกพันต่อองค์กรของนักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 (รุ่นที่ 69) ประจำปีการศึกษา 2558 เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มากและมากที่สุด ผู้วิจัยได้ดัดแปลงความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้กรอบแนวคิดของ Porter and Steers ดังนี้

1. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร
2. มีความมุ่งมั่นและเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กร
3. มีความเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

**ตอนที่ 4** เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิดเกี่ยวกับแนวทางการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของนักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 (รุ่นที่ 69) ประจำปีการศึกษา 2558 การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนี้ โดยการสรุปถึงแนวทางการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานตามที่ได้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะ

ลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษารุ่นนี้ ประกอบด้วยคำถามซึ่งเป็นข้อเท็จจริงและคำถามข้อความแบบมาตราวัดมี 5 ระดับ ให้เลือกตอบตามความสภาพของระดับการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานจากน้อยที่สุดไปมากที่สุด ซึ่งข้อความต่างๆ ที่ใช้วัดตัวแปรนั้นจะมีความสอดคล้องกับความหมายของตัวแปรที่ต้องการวัดและคำถามข้อความแบบปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะ

### 3.3 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การทดสอบความเที่ยง (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงและความถูกต้องของเนื้อหาโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index-of Item-Objective Congruence, IOC) ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.50 ในทุกข้อคำถาม

การทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับแก้ไปทำการทดสอบ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงหรือเหมือนกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และได้วิเคราะห์หาความเชื่อมั่นโดยการหาค่า Cronbach's Alpha ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.82

### 3.4 การรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเองโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและการสัมภาษณ์จากกลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 (รุ่นที่ 69) ประจำปีการศึกษา 2558 จำนวน 166 ตัวอย่าง

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ก่อนดำเนินการวิเคราะห์ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถามที่รวบรวมได้ แล้วนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาลงรหัสและประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) คำนวณหาค่าสถิติพื้นฐาน ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามที่แสดงข้อเท็จจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละในการวิเคราะห์
2. ข้อมูลลักษณะการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร จะทำการวิเคราะห์ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และค่าเฉลี่ย (X) มาแปรความหมายระดับ การตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร
3. ในการวิเคราะห์ระดับการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 ผู้ศึกษาได้ใช้มาตรวัดระดับความคิดเห็นแบบ Likert Scale ซึ่งเป็นมาตรวัดทัศนคติ มีการกำหนดระดับของการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ซึ่งเป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด ผู้วิจัยได้กำหนดคะแนนสำหรับแต่ละระดับ โดยตอนที่ 2 กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับระดับการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงาน ดังนี้

มีระดับการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

น้อยที่สุด	1	คะแนน
น้อย	2	คะแนน
ปานกลาง	3	คะแนน
สูง	4	คะแนน
สูงที่สุด	5	คะแนน

ตอนที่ 3 กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับระดับความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

มีระดับความผูกพันต่อองค์กร	น้อยที่สุด 1 คะแนน
มีระดับความผูกพันต่อองค์กร	น้อย 2 คะแนน
มีระดับความผูกพันต่อองค์กร	ปานกลาง 3 คะแนน
มีระดับความผูกพันต่อองค์กร	สูง 4 คะแนน
มีระดับความผูกพันต่อองค์กร	สูงที่สุด 5 คะแนน

3.5.1 วิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของนักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 (รุ่นที่ 69) ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

3.5.2 การแปลผลค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร มีเกณฑ์การแปลผล ซึ่งกำหนดเกณฑ์การแบ่งช่วงคะแนนเป็น 5 ระดับ โดยใช้สูตรการหาค่าพิสัยตามช่วงชั้น คือ

$$\frac{\text{ค่าพิสัย}}{\text{จำนวนระดับชั้น}} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับชั้น}} = \frac{5-1}{5} = 0.80$$

กำหนดช่วงคะแนนได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร
1.00 - 1.80	น้อยที่สุด
1.81 - 2.60	น้อย
2.61 - 3.40	ปานกลาง
3.41 - 4.20	สูง
4.21 - 5.00	สูงที่สุด

ตอนที่ 4 แนวทางการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร มีลักษณะข้อคำถามแบบปลายเปิด การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ของข้อมูลโดยการสรุปถึงแนวทางการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานตามที่คุณตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะ

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของนายตำรวจปกครองตามความคิดเห็นของนักเรียนนายร้อยตำรวจที่กำลังจะสำเร็จการศึกษา ได้ใช้วิธีการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจครั้งนี้ เท่ากับ 166 คน และใช้วิธีการเก็บข้อมูล โดยใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) นำเสนอตามลำดับดังนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล
- ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
- ส่วนที่ 4 แนวทางการตั้งเป้าหมายการทำงานเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

#### 4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นนักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 (รุ่นที่ 69) ประจำปีการศึกษา 2558 สามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลพื้นฐานทั่วไปเป็นจำนวนและร้อยละ จำแนกตามเพศของกลุ่มตัวอย่าง

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	128	77.1
หญิง	38	22.9
รวม	166	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 77.1 และเพศหญิง จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9 ทำให้ทราบว่านักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 ในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 4.2 แสดงข้อมูลพื้นฐานทั่วไปเป็นจำนวนและร้อยละ จำแนกตามอายุของกลุ่มตัวอย่าง

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	4	2.4
20 - 24 ปี	141	84.9
25 - 29 ปี	21	12.7
<b>รวม</b>	<b>166</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 20 – 24 ปี จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 84.9 รองลงมา คือช่วงอายุระหว่าง 25 – 29 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7 และช่วงอายุที่ต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 ทำให้ทราบว่านักเรียนนายร้อยส่วนใหญ่มีช่วงอายุก่อนเข้ามาเป็นนักเรียนนายร้อยตำรวจที่ไม่แตกต่างกันมาก นั่นคือ มีช่วงอายุเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 20 – 24 ปี

ตารางที่ 4.3 แสดงข้อมูลพื้นฐานทั่วไปเป็นจำนวนและร้อยละ จำแนกตามระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า	138	83.1
ปริญญาตรี	27	16.3
ปริญญาโท	1	0.6
<b>รวม</b>	<b>166</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 83.1 รองลงมาเป็นระดับปริญญาตรี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3 และระดับปริญญาโท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 ทำให้

ทราบว่ากลุ่มตัวอย่างขณะเป็นนักเรียนนายร้อยตำรวจส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาสูงสุด คือ ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า

ตารางที่ 4.4 แสดงข้อมูลพื้นฐานทั่วไปเป็นจำนวนและร้อยละ จำแนกตามรายได้ต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่าง

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5,000 บาท	107	64.5
5,000 - 10,000 บาท	33	19.9
10,000 - 15,000 บาท	19	11.4
มากกว่า 15,000 บาท	7	4.2
<b>รวม</b>	<b>166</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้รวมทั้งหมดที่ได้รับต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 64.5 รองลงมา คือ 5,000 – 10,000 บาท จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 19.9 กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้รวมทั้งหมดที่ได้รับต่อเดือน 10,000 – 15,000 บาท มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้รวมทั้งหมดที่ได้รับต่อเดือนมากกว่า 15,000 บาท มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2

ตารางที่ 4.5 แสดงข้อมูลพื้นฐานทั่วไปเป็นจำนวนและร้อยละ จำแนกตามรายจ่ายต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่าง

รายจ่ายต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5,000 บาท	59	35.5
5,000 - 10,000 บาท	87	52.4
10,000 - 15,000 บาท	17	10.2
มากกว่า 15,000 บาท	3	1.8
<b>รวม</b>	<b>166</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายจ่ายรวมทั้งหมดต่อเดือน 5,000 – 10,000 บาท จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 52.4 รองลงมา คือ ต่ำกว่า 5,000 – 10,000 บาท จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 กลุ่มตัวอย่างที่มีรายจ่ายรวมทั้งหมดต่อเดือน 10,000 – 15,000 บาท มีจำนวน 17

คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายจ่ายรวมทั้งหมดต่อเดือนมากกว่า 15,000 บาท มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8

#### 4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในส่วนของการศึกษาการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดการศึกษาการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานซึ่งดัดแปลงมาจากแบบวัดเป้าหมายส่วนบุคคล 8 ด้าน ของ วรรัตน์ บุญณสะ ที่ได้ดัดแปลงแบบวัดเป้าหมายมาจากแบบวัดเป้าหมายส่วนบุคคลจากงานวิจัยของ Locke & Latham นำมาใช้ 4 ด้าน เนื่องจากมีความสอดคล้องกับการศึกษามากที่สุด ได้แก่ 1. การตั้งเป้าหมายทางด้านความต้องการด้านรายได้ 2. การตั้งเป้าหมายทางด้านความต้องการใช้ชีวิตครอบครัว 3. การตั้งเป้าหมายทางด้านความมั่นคงทางอาชีพ 4. การตั้งเป้าหมายทางด้านความต้องการความก้าวหน้า

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงาน

การตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงาน	ระดับการตั้งเป้าหมาย					ค่าเฉลี่ย	ค่ามาตรฐาน	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1 ด้านความต้องการด้านรายได้	32 (19.3)	97 (58.4)	32 (19.3)	5 (3)	0 (0)	3.87	0.65	สูง
2 ด้านความต้องการใช้ชีวิตส่วนตัวและครอบครัว	19 (11.4)	112 (67.5)	31 (18.7)	4 (2.4)	0 (0)	3.86	0.57	สูง
3 ด้านความมั่นคงทางอาชีพ	48 (23.9)	92 (55.4)	23 (13.9)	3 (1.8)	0 (0)	4.09	0.63	สูง
4 ด้านความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ	56 (33.7)	84 (50.6)	23 (13.9)	3 (1.8)	0 (0)	4.01	0.62	สูง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า การตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง การตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงทางอาชีพ มีค่าเฉลี่ย 4.09 ซึ่งสูงกว่าด้านความต้องการ

ความก้าวหน้าในอาชีพ ที่มีค่าเฉลี่ย 4.01 สูงกว่าด้านความต้องการด้านรายได้ ที่มีค่าเฉลี่ย 3.87 และ สูงกว่าด้านความต้องการใช้ชีวิตส่วนตัวและครอบครัว

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพัน					ค่าเฉลี่ย	ค่ามาตรฐาน	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1 ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	47 (28.3)	95 (57.2)	21 (12.7)	3 (1.8)	0 (0)	4.01	0.62	สูง
2 มีความมุ่งมั่นและเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กร	28 (16.9)	100 (60.2)	33 (19.9)	5 (3)	0 (0)	3.81	0.62	สูง
3 มีความเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร	59 (35.6)	88 (53)	17 (10.2)	2 (1.2)	0 (0)	4.14	0.65	สูง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ความผูกพันต่อองค์กรในลักษณะของการมีความเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.14 ซึ่งสูงกว่าความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ที่มีค่าเฉลี่ย 4.01 และสูงกว่าการมีความมุ่งมั่นและเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กร

### 4.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามวิธีของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ดำเนินการตามขั้นตอนและปรากฏผล ดังนี้

การบอกระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์ จะใช้ตัวเลขของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ -1 หรือ 1 แสดงถึง การมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง แต่หากมีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย หรือไม่มีเลย สำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยทั่วไปอาจใช้เกณฑ์ดังนี้ (Hinkle D. E. 1998, p.118)

#### ค่า r ระดับของความสัมพันธ์

0.90 - 1.00	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
0.70 - 0.90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.50 - 0.70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.30 - 0.50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
0.00 - 0.30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

เครื่องหมาย +, - หน้าตัวเลขสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะบอกถึงทิศทางของความสัมพันธ์ โดยหากว่า

r มีเครื่องหมาย + หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกัน (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง อีกตัวหนึ่งจะมีค่าสูงไปด้วย)

r มีเครื่องหมาย - หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางตรงกันข้าม (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง ตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะมีค่าต่ำ)

#### การกำหนดสมมติฐานทางสถิติ

$H_0$ : การตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานของนักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 ไม่มี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ( $\rho = 0$ )

$H_1$ : การตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานของนักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 มี ความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ( $\rho > 0$ )

#### กำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติ

$$\alpha = 0.05$$

ตารางที่ 4.8 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามวิธีของเพียร์สัน

	การตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร
การตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงาน	1.000	0.624 **
ความผูกพันต่อองค์กร	0.624 **	1.000

\*\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าค่า sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า  $\alpha$  ที่ตั้งไว้ที่ 0.05 ซึ่งปฏิเสธ  $H_0$  จึงยอมรับ  $H_1$  แสดงว่า การตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานของนักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับปานกลาง

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานทั้ง 4 ด้าน กับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามวิธีของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ดำเนินการตามขั้นตอนและปรากฏผล ดังนี้

การกำหนดสมมติฐานทางสถิติ

$H_0$ : การตั้งเป้าหมายทางด้านความต้องการด้านรายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ( $\rho = 0$ )

$H_1$ : การตั้งเป้าหมายทางด้านความต้องการด้านรายได้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ( $\rho > 0$ )

กำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติ  $\alpha = 0.05$

ตารางที่ 4.9 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานทั้ง 4 ด้าน กับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามวิธีของเพียร์สัน

		ความผูกพันต่อ องค์กรด้านความ ต้องการคงความ เป็นสมาชิกภาพ ขององค์กร	ความผูกพันต่อ องค์กรด้านความ มุ่งมั่นและเต็มใจ ที่จะทุ่มเทกำลัง ความสามารถเพื่อ ปฏิบัติงานกับ องค์กร	ความผูกพันต่อ องค์กรด้าน ความเชื่อมั่น และยอมรับใน ค่านิยมและ เป้าหมายของ องค์กร
การตั้งเป้าหมายด้าน ความต้องการด้าน รายได้	Pearson Correlation	.537**	.504**	.483**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	166	166	166
การตั้งเป้าหมายด้าน ความต้องการใช้ชีวิต	Pearson Correlation	.547**	.466**	.413**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	166	166	166
การตั้งเป้าหมายด้าน ความมั่นคงทางอาชีพ	Pearson Correlation	.640**	.408**	.508**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	166	166	166
การตั้งเป้าหมายด้าน ความต้องการ ความก้าวหน้าในอาชีพ	Pearson Correlation	.546**	.342**	.505**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	166	166	166

\*\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าค่า sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า  $\alpha$  ที่ตั้งไว้ที่ 0.05 ซึ่งปฏิเสธ  $H_0$  จึงยอมรับ  $H_1$  แสดงว่า การตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการด้านรายได้ ด้านความต้องการใช้ชีวิต ด้านความมั่นคงทางอาชีพและด้านความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพของนายตำรวจปกครองตามความคิดเห็นของนักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 (รุ่นที่ 69) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ด้านความมุ่งมั่นและเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อปฏิบัติงานกับองค์กรและด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร โดยการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงาน

ด้านรายได้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรและด้านความมุ่งมั่นและเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อปฏิบัติงานกับองค์กรในระดับปานกลาง แต่ในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ยังมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ในส่วนของการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานด้านความต้องการใช้ชีวิตส่วนตัวและครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร เท่านั้นที่อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความมุ่งมั่นและเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อปฏิบัติงานกับองค์กรและด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ในส่วนของการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงทางอาชีพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรและด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความมุ่งมั่นและเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อปฏิบัติงานกับองค์กรมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ในส่วนของการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานด้านความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรและด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความมุ่งมั่นและเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อปฏิบัติงานกับองค์กรมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

#### 4.4 แนวทางการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

ผลจากการเก็บข้อมูลในส่วนของแบบสอบถามปลายเปิดกลุ่มตัวอย่างเสนอความคิดเห็นในส่วนของแนวทางการตั้งเป้าหมายการทำงานเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร สรุปได้ดังนี้

1. การเพิ่มสวัสดิการให้กับบุคลากรในองค์กรจะช่วยส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น
2. การเปิดโอกาสให้กับบุคลากรในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนนโยบายมากขึ้น
3. การเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรสามารถได้รับโอกาสในการพัฒนาองค์ความรู้ให้สูงขึ้น เช่น การดูงานต่างประเทศ การศึกษาต่อต่างประเทศเพื่อนำเอาองค์ความรู้มาประยุกต์ใช้ในองค์กร

4. การสร้างกิจกรรมที่ส่งเสริมการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานที่มีความสอดคล้องกับความผูกพันต่อองค์กร
5. มีการขอคำแนะนำที่ดีจากผู้ที่มีความประสพการณ์ในการทำงานเพื่อให้นักเรียนนายร้อยได้เข้าใจถึงลักษณะการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานที่ดี
6. การปลูกฝังจิตสำนึกในเรื่องคุณธรรม ความจงรักภักดี การไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของนายตำรวจปกครองตามความคิดเห็นของนักเรียนนายร้อยตำรวจที่กำลังจะสำเร็จการศึกษา กรณีศึกษา นักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 (รุ่นที่ 69) ปีการศึกษา 2558 ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรนายตำรวจปกครองตามความคิดเห็นของนักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 (รุ่นที่ 69) และแนวทางในการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

#### 5.1 ผลจากการศึกษาการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานครั้งนี้ผู้ศึกษาพบว่า

การตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานมีความสำคัญในการดำเนินชีวิต การตั้งเป้าหมายมีส่วนสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้การดำเนินงานสำเร็จลุล่วงไปได้ การตั้งเป้าหมายที่ดีนั้นจะต้องมีลักษณะการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน ไม่ยากจนเกินไปและสามารถทำตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อันจะยังผลทำให้บุคคลหรือองค์กรประสบความสำเร็จดังที่ตั้งไว้ ตามที่ ล็อกและคณะ (Locke et al. 1981) ได้กล่าวถึงการตั้งเป้าหมายที่ดี เอาไว้ว่า การตั้งเป้าหมายที่มีนั้นจะต้องมีความเฉพาะเจาะจงและการตั้งเป้าหมายที่ยากแก่การบรรลุถึง แต่มีความเป็นไปได้ที่จะสามารถบรรลุถึงเป้าหมายนั้น ๆ ได้ ซึ่งจะช่วยให้บุคคลนั้นสามารถพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน ทำให้ผลลัพธ์ของเป้าหมายได้ผลดีกว่าเป้าหมายง่าย ๆ และเป้าหมายจะต้องได้รับการยอมรับจากสมาชิกในองค์กร จึงจะทำให้เป้าหมายบรรลุวัตถุประสงค์ได้ จากการศึกษาในครั้งนี้พบว่านักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 โรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานที่มีความสอดคล้องกับลำดับความต้องการของมาสโลว์ โดยสามารถแบ่งตามประเภทของการตั้งเป้าหมาย ได้แก่ การตั้งเป้าหมายทางด้านความต้องการด้านรายได้ การตั้งเป้าหมายทางด้านความต้องการด้านความต้องการดำเนินชีวิตส่วนตัวและครอบครัว การตั้งเป้าหมายด้านความต้องการความมั่นคงในอาชีพ และการตั้งเป้าหมายด้านความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ ดังนี้

5.1.1 การตั้งเป้าหมายทางด้านความต้องการด้านรายได้ เป็นการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานที่มองความต้องการด้านรายได้เปรียบเสมือนความต้องการในลำดับแรกที่มีมนุษย์มีความ

ต้องการ นั่นก็คือ ความต้องการทางด้านกาย (Physiological Needs) ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิตจะเห็นได้ว่านักเรียนนายร้อยตำรวจมีการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานในเรื่องของรายได้ ที่ค่อนข้างสูง มีความสำคัญรองลงมาจากที่ตั้งเป้าหมายด้านความต้องการความมั่นคงในอาชีพ และการด้านความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ เนื่องจากนักเรียนนายร้อยตำรวจแม้จะอยู่ในช่วงศึกษาอบรมในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ซึ่งมีที่พัก มีอาหาร มีอุปกรณ์ที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมให้พร้อมแล้วก็ตาม แต่ก็ยังมีภาระค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมที่นอกเหนือจากที่โรงเรียนนายร้อยจัดให้ จนบางครั้งไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ด้วยเหตุนี้จึงทำให้นักเรียนนายร้อยตำรวจมีการตั้งเป้าหมายความต้องการด้านรายได้ เข้ามาเกี่ยวข้องกับการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงาน เพื่อตอบสนองต่อความต้องการซึ่งความต้องการดังกล่าวนี้จะมีลักษณะคล้ายกับความต้องการทางกายที่เป็นความต้องการลำดับแรกที่มนุษย์ต้องการ นั่นเอง

5.1.2 การตั้งเป้าหมายทางด้านความต้องการใช้ชีวิตส่วนตัวและครอบครัว เป็นการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานที่ส่วนใหญ่่มักจะเกิดขึ้นหลังจากเป้าหมายทางด้านรายได้ได้รับการตอบสนองแล้ว จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่านักเรียนนายร้อยตำรวจให้ความสำคัญกับการตั้งเป้าหมายด้านนี้ในลำดับท้ายสุด เนื่องจากนักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 เมื่อสำเร็จการศึกษาอบรมจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจไปแล้วจะให้ความสำคัญกับความต้องการทางด้านรายได้ ก่อนการตั้งเป้าหมายทางด้านการใช้ชีวิตส่วนตัวและครอบครัว เพราะการใช้ชีวิตส่วนตัวและมีครอบครัวจะต้องเกิดจากความพร้อมของบุคคลนั้นก่อน ซึ่งความพร้อมอย่างหนึ่งของการใช้ชีวิตส่วนตัวและครอบครัวก็คือ รายได้ ที่สามารถตอบสนองต่อการใช้ชีวิตส่วนตัวและครอบครัวได้ มีความคาดหวังว่าจะได้ทำงานในตำแหน่งงานที่สามารถแบ่งเวลาในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสมและตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบมีความสอดคล้องกับการใช้ชีวิตส่วนตัวและครอบครัว จนเมื่อบุคคลนั้นได้รับการตอบสนองต่อความต้องการในระดับที่ตนเองพึงพอใจแล้วก็ย่อมจะส่งผลต่อการทำงานในองค์กรนั้น ๆ มีประสิทธิภาพมากขึ้น บรรลุเป้าหมายได้เร็วขึ้น ซึ่งเมื่อปรับให้สอดคล้องกับลำดับความต้องการของมาสโลว์แล้ว การตั้งเป้าหมายทางด้านความต้องการใช้ชีวิตส่วนตัวและครอบครัวจะมีความสอดคล้องกับลำดับความต้องการทางด้านความปลอดภัยและความต้องการความรัก นั่นเอง

5.1.3 การตั้งเป้าหมายด้านความมั่นคงทางอาชีพ สำหรับนักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 (รุ่นที่ 69) การตั้งเป้าหมายด้านความมั่นคงทางอาชีพเป็นการตั้งเป้าหมายที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อชีวิตการทำงานของนักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 ก่อนข้างมาก เห็นได้จากผลการวิจัย พบว่าระดับการตั้งเป้าหมายในด้านนี้อยู่ในระดับสูงที่สุดจากทั้งหมด 4 ด้าน เนื่องจากนักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 เมื่อสำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจแล้วจะต้องมีการ

เลือกตำแหน่งและสถานที่ทำงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทำให้นักเรียนนายร้อยตำรวจมีความคาดหวังว่าในการทำงานจะได้รับสวัสดิการที่เอื้อต่อการทำงานและเป็นหลักประกันความมั่นคงในอาชีพ คาดหวังว่าจะได้รับโอกาสในการเสริมสร้างองค์ความรู้เพื่อเพิ่มความเชี่ยวชาญในสายงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงาน มีความต้องการที่จะทำงานในหน่วยงานหรือตำแหน่งที่ตนเองรักและพึงพอใจ ซึ่งการทำงานที่เกิดจากความรักและความพึงพอใจที่จะทำนั้น จะช่วยผลักดันให้องค์กรสามารถก้าวไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งเอาไว้ได้ และเมื่อปรับให้สอดคล้องกับลำดับความต้องการของมาสโลว์แล้วการตั้งเป้าหมายทางด้านความมั่นคงในอาชีพจะคล้ายกับลำดับความต้องการด้านความปลอดภัย นั่นเอง

5.1.4 การตั้งเป้าหมายทางด้านความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ จากผลการวิจัย พบว่านักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 (รุ่นที่ 69) ให้ความสำคัญกับการตั้งเป้าหมายในด้านนี้รองจากการตั้งเป้าหมายทางด้านความมั่นคงในอาชีพ เนื่องจากเมื่อนักเรียนนายร้อยตำรวจสำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจแล้วมีความคาดหวังว่าหน่วยงานของท่านจะมีการมอบหมายงานที่มีความท้าทายใหม่ๆ ให้กับบุคลากร เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ คาดหวังว่าจะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นเมื่อครบวาระการดำรงตำแหน่ง คาดหวังว่าจะไม่ถูกตั้งกรรมการสืบสวนสอบสวนหรือกระทำผิดอื่นใดที่ขัดต่อการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต คาดหวังว่าจะได้รับโอกาสให้ไปศึกษาดูงานนอกหน่วยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ในการทำงาน ทำให้การตั้งเป้าหมายด้านความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพจึงมีส่วนสำคัญในการดำเนินชีวิตการทำงานของนักเรียนนายร้อยตำรวจหลังจากสำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ซึ่งจะส่งผลต่อการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเมื่อปรับให้สอดคล้องกับลำดับความต้องการของมาสโลว์แล้วการตั้งเป้าหมายทางด้านความก้าวหน้าในอาชีพจะคล้ายกับลำดับความต้องการด้านการยอมรับและความต้องการในการเข้าใจและรู้จักตนเอง นั่นเอง

## 5.2 ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรครั้งนี้ ผู้ศึกษาพบว่า

5.2.1 ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกหรือพฤติกรรมที่แสดงออกทั้งทางกายและจิตใจถึงความสัมพันธ์ของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกถึงความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร การทุ่มเทความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่โดยอุทิศแรงกายแรงใจในการทำงานเพื่อองค์กร มีความรู้สึกที่เป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่นและเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กร Porter and

Steers (1991) ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้นำเอากรอบแนวคิดดังกล่าวมาดัดแปลงเพื่อใช้ศึกษากับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งสามารถแยกรายละเอียดสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

5.2.2 ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร จากผลการศึกษาเมื่อพิจารณารายด้านแล้วทำให้ทราบได้ว่านักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 (รุ่นที่ 69) มีความภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งหรือเป็นสมาชิกของ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีความภาคภูมิใจที่โรงเรียนนายร้อยตำรวจสามารถได้รับความร่วมมือจากชุมชน จึงทำให้ผลการศึกษาด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.01 ซึ่งอยู่ในระดับสูง

5.2.3 ด้านการมีความมุ่งมั่นและเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กร จากผลการศึกษาเมื่อพิจารณารายด้านแล้วทำให้ทราบได้ว่านักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 (รุ่นที่ 69) มีความต้องการที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถในการทำงานให้กับโรงเรียนนายร้อยตำรวจ สามารถอุทิศเวลาส่วนตัวเพื่อประโยชน์ของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ จึงทำให้ผลการศึกษาด้านการมีความมุ่งมั่นและเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กร มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.81 ซึ่งอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

5.2.4 ด้านการมีความเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร จากผลการศึกษาเมื่อพิจารณารายด้านแล้วทำให้ทราบได้ว่านักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 (รุ่นที่ 69) มีความรู้สึกรู้สึกว่าโรงเรียนนายร้อยตำรวจเป็นสถาบันที่ช่วยขัดเกลา ฝึกฝน ส่งเสริมและปลูกฝังในเรื่องคุณธรรมและจริยธรรม เป็นสถาบันที่ผลิตนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ดี จึงทำให้ผลการศึกษาด้านการมีความเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.14 ซึ่งอยู่ในระดับสูง และสูงกว่าสองด้านที่ได้ทำการศึกษา

### 5.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

การตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานโดยรวมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ความต้องการด้านรายได้ ความต้องการใช้ชีวิตส่วนตัวและชีวิตด้านครอบครัว ความต้องการความมั่นคงทางอาชีพ และความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันใน ระดับปานกลาง คือ เมื่อนักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 (รุ่นที่ 69) สำเร็จการฝึกอบรมจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจแล้ว มีความต้องการที่จะออกไปหาประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงานอื่นที่อยู่ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการตามที่ได้ตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานไว้ เช่น ด้านรายได้ ด้านการใช้ชีวิตส่วนตัวและครอบครัว ด้าน

ความมั่นคงในอาชีพและด้านความก้าวหน้าในอาชีพ จึงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรซึ่งก็คือโรงเรียนนายร้อยตำรวจอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจยังไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการในการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานของนักเรียนนายร้อยตำรวจได้นั่นเอง

#### 5.4 แนวทางการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

จากผลที่ได้จากการสรุปแนวทางการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ทำให้ทราบถึงความต้องการและคาดหวัง ในการทำงานของนักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 (รุ่นที่ 69) อันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่จะเกิดขึ้นตามมา โดยผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอให้มีการบริหารจัดการดังนี้

5.4.1 เรื่องของค่าตอบแทน การเพิ่มสวัสดิการให้กับบุคลากรในองค์กรเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรซึ่งอยู่บนฐานของความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม และเมื่อบุคลากรได้รับการตอบสนองในเรื่องของค่าตอบแทน การเพิ่มสวัสดิการในการทำงานแล้ว จะช่วยส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมีมากขึ้น

5.4.2 เรื่องของการเปิดโอกาสให้กับบุคลากรในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนนโยบายมากขึ้น ซึ่งการเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีการศึกษาดูงานในหน่วยงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศที่มีประสิทธิภาพหรือมีการบริหารจัดการที่ดี เพื่อที่จะช่วยทำให้องค์กรสามารถพัฒนาไปได้อย่างรวดเร็วและสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพความเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ได้

5.4.3 การปลูกฝังจิตสำนึกในเรื่องคุณธรรม ความจงรักภักดี การไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม โดยการจัดกิจกรรมการสร้างกิจกรรมที่ส่งเสริมการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานที่มีความสอดคล้องกับความผูกพันต่อองค์กร จะต้องมีการศึกษาวิเคราะห์และพิจารณาว่ากิจกรรมที่จะดำเนินการนั้นมีความสอดคล้องกับผลที่ต้องการจะได้หรือไม่ ซึ่งจะต้องมีการขอคำแนะนำที่ดีจากผู้ที่มิประสบการณ์ในการทำงานเพื่อให้นักเรียนนายร้อยได้เข้าใจถึงลักษณะการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานที่ดี

## 5.5 ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเรื่อง การตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ นายตำรวจปกครองตามความคิดเห็นของนักเรียนนายร้อยตำรวจที่กำลังจะสำเร็จการศึกษา ผู้วิจัยมี ข้อเสนอแนะจากการผลการวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

### 5.5.1 ข้อเสนอแนะในการศึกษาในครั้งนี้

1) โรงเรียนนายร้อยตำรวจควรให้ความสำคัญกับการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงาน ของนักเรียนนายร้อยตำรวจ โดยเฉพาะด้านความก้าวหน้าในอาชีพและด้านความมั่นคงในอาชีพ โดยการเปิดโอกาสในการศึกษาอบรมในระดับที่สูงขึ้น การสนับสนุนเรื่องค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การให้ผลประโยชน์หรือค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย การนำเอา เทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ในการทำงานให้มากขึ้นอีกทั้งการบริหารจัดการดูแลเรื่องสวัสดิการที่ เกี่ยวข้องกับการทำงานให้เหมาะสม อันจะเป็นผลทำให้นักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 ที่สำเร็จ การศึกษาไปแล้ว มีเกิดความรู้สึกคาดหวัง เกิดแรงจูงใจ และมีความปรารถนาที่จะกลับมาทำงานใน โรงเรียนนายร้อยตำรวจอีกครั้ง

2) โรงเรียนนายร้อยตำรวจควรให้ความสำคัญและกระตุ้นทัศนคติ ด้านความมุ่งมั่น และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อปฏิบัติงานกับองค์กรและด้านความเชื่อมั่นและยอมรับ ในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนนายร้อยตำรวจตระหนักถึงความสำคัญ ขององค์กร อันจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรหลังสำเร็จการศึกษาอบรม

3) โรงเรียนนายร้อยตำรวจควรมีกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถบรรลุได้มี การกำหนดนโยบายที่ทุกภาคส่วนสามารถมีส่วนร่วมในการนำเสนอและช่วยกันผลักดันให้องค์กร สำเร็จตามเป้าหมายและการมีกลไกในการติดตามและประเมินผลการศึกษาอบรมหรือกิจกรรมที่ได้ ดำเนินการผ่านมาเพื่อที่จะช่วยให้ทราบถึงข้อมูลในเรื่องการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานและความ ผูกพันต่อองค์กรว่าควรดำเนินการต่อหรือไม่

### 5.5.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานของนักเรียนนายร้อย ตำรวจ เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุง พัฒนาแผนการดำเนินการขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ ดีมากขึ้น

ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการ กระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

เพื่อให้มีข้อมูลที่ละเอียดมากขึ้น ควรมีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียน  
นายร้อยตำรวจทุกชั้นปี

การตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของนายตำรวจปกครอง  
ตามความคิดเห็นของนักเรียนนายร้อยตำรวจที่กำลังจะสำเร็จการศึกษา

ร้อยตำรวจเอกณัฐวรรณ บุญมา 5637091 SHPP/M

รป.ม. (นโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ)

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : วุฒิสพร ณัฐรุจิโรจน์ Ph.D., สมบูรณ์ ศิริสรริทธิชัย, Ph.D.,  
กฤษณ์ รักษาติเจริญ Ph.D.

## บทสรุปแบบสมบูรณ์

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ช่วยผลักดันให้บุคลากรมีการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร มีการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงแห่งยุคโลกาภิวัตน์ได้กลายมามีส่วนสำคัญที่ทำให้บุคลากรในองค์กรให้ความสนใจเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานมากขึ้น เนื่องจากการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กรจะต้องมีความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรและสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งแรงผลักดันจากการตั้งเป้าหมายในตัวบุคลากรนี้จะช่วยให้การขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรมีความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพในทุกขั้นตอนการดำเนินการ ปัญหาหรือ อุปสรรคต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรจะได้รับการปรับปรุงแก้ไขได้อย่างรวดเร็ว เพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายต่อองค์กรและทำให้องค์กรสามารถก้าวไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้สำเร็จได้โดยง่าย การตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานจะถูกกำหนดขึ้นภายในจิตใจของบุคลากร เริ่มตั้งแต่การก้าวเข้ามาสู่การเป็นสมาชิกในองค์กรนั้น ๆ แล้วมีการกำหนดเป้าหมายไว้ว่าหลังจากที่เข้ามาเป็นสมาชิกในองค์กรแล้วจะมีจุดมุ่งหมายต่อไปอย่างไร โดยจะมองความต้องการที่จำเป็นของตนเองมาก่อนและพยายามที่จะตอบสนองกับความต้องการที่จำเป็นนั้นให้สำเร็จ จากนั้นถึงจะให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมรอบ ๆ ตัว นั่นก็คือองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิก ซึ่งอาจจะต้องใช้ระยะเวลาที่มากกว่าที่ความต้องการที่จำเป็นของบุคลากรนั้น จะได้รับการตอบสนองจนพึงพอใจ แต่ถ้าหากองค์กรได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการเป้าหมายของ

บุคลากรควบคู่ไปกับการบริหารจัดการองค์กร ผลที่ตามมาคือองค์กรจะได้รับการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพจากการที่บุคลากรได้รับการตอบสนองต่อความต้องการที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ เมื่อบุคลากรได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ตนเองได้ตั้งเป้าหมายไว้ก็จะเกิดเป็นความผูกพันทางความรู้สึก จิตวิญญาณของการที่อยากจะทำอะไรเพื่อปกป้อง ดูแล รักษา หรือกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งให้องค์การนั้น สามารถอยู่รอดปลอดภัยต่อไปในอนาคตได้ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กรมีส่วนสำคัญที่จะช่วยให้การขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรสามารถดำเนินการตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบุคลากรเกิดจิตวิญญาณในการเป็นสมาชิก มีความรักความผูกพันต่อองค์กร อยากจะคงอยู่เป็นสมาชิกในองค์กรนั้นต่อไป ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยธำรงรักษามูลค่าบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กร ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานกับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (Zeeshan Ashraf, Abuzar Mehdi Jaffri, Muhammad Tariq Sharif, Muhammad Asif Khan, 2012) โดยองค์กรต้องมีการเสริมสร้างให้บุคลากรเหล่านั้นมีความสุขในการดำเนินงาน เต็มใจที่จะทำงานให้กับองค์กรอย่างสุดความสามารถ มีการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร เมื่อบุคลากรมีความสุขและความเต็มใจในการทำงานและมีการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรแล้ว บุคลากรเหล่านั้นย่อมทุ่มเทแรงกายแรงใจในการสรรสร้างงานที่มีคุณภาพเพื่อประโยชน์ขององค์กรต่อไป (สมหวัง โอชารส, 2550)

โรงเรียนนายร้อยตำรวจ (Royal Police Cadet Academy : RPCA) เป็นองค์กรภาครัฐ องค์กรหนึ่งและเป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการให้การศึกษาอบรมนักเรียนนายร้อยตำรวจ นักเรียนอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ตามความต้องการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และเมื่อนักเรียนนายร้อยตำรวจได้ศึกษาอบรมจนเลื่อนชั้นมาอยู่ชั้นปีที่ 4 ซึ่งเป็นชั้นปีสุดท้ายก่อนจะสำเร็จการศึกษาอบรมจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจและเมื่อสำเร็จการศึกษาไปแล้ว จะต้องได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรเพื่อทำหน้าที่ตามกรอบนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทำให้นักเรียนนายร้อยตำรวจจะต้องมีการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานของตนเองไว้เพื่อวางแนวทางหรือกำหนดทิศทางในการดำเนินชีวิตที่อยู่ภายใต้กรอบการปฏิบัติของสำนักงานตำรวจแห่งชาติหลังจากสำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจไปแล้ว รวมไปถึงความผูกพันที่มีต่อโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ความจงรักภักดีต่อสถาบัน เกิดเป็นความปรารถนาที่ต้องการกลับมาทำงานในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ เป็นนายตำรวจปกครองเพื่อทำหน้าที่ในการปกครองบังคับบัญชาดูแลนักเรียนนายร้อยตำรวจและช่วยสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจของ

โรงเรียนนายร้อยตำรวจให้มีก้าวน้ำอยู่รอดต่อไปในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพได้ ตามมติ คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ ครั้งที่ 14/2550 ลง 19 กันยายน 2550 เรื่องการแต่งตั้งข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับรองสารวัตร ดำรงตำแหน่งและพ้นตำแหน่งผู้บังคับหมวดฝ่ายปกครอง กองบังคับการปกครอง โรงเรียนนายร้อยตำรวจ เป็นเหตุพิเศษที่คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ กำหนด ตามมาตรา 56 แห่งพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 ตามที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติเสนอ โดยได้กำหนดคุณสมบัติผู้ที่จะเข้าดำรงตำแหน่งนายตำรวจปกครองไว้ว่าจะต้องสำเร็จหลักสูตร นักเรียนนายร้อยตำรวจ มาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 4 ปีและเมื่อครั้งเป็นนักเรียนนายร้อยตำรวจ ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้ช่วยผู้บังคับหมวดหรือหัวหน้าตอน ซึ่งมีข้อสังเกตในที่ประชุมครั้งนี้ว่า การพิจารณาคัดเลือกข้าราชการตำรวจเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนายตำรวจปกครองอาจไม่จำเป็นต้องพิจารณาคัดเลือกจากข้าราชการตำรวจที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจก็ได้ โดยให้คำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ การครองตน ครองคน ครองงาน บุคลิกลักษณะรวมถึงมนุษยสัมพันธ์ที่เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่แก่นักเรียนนายร้อยตำรวจได้

แต่ในปัจจุบันการคัดเลือกบุคลากรที่เป็นนักเรียนนายร้อยตำรวจที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจและได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร เข้ามาดำรงตำแหน่งและทำหน้าที่เป็นนายตำรวจปกครองของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ เริ่มประสบปัญหาในด้านบุคลากร เห็นได้จากข้อมูล que แสดงจำนวนข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ถูกเสนอชื่อให้เข้ามาทำหน้าที่นายตำรวจปกครองในระยะ 4 ปี ที่ผ่านมา ซึ่งสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นมาจากตัวบุคลากรที่เป็นนักเรียนนายร้อยตำรวจที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจและได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ ณ เวลานั้น ตัวของบุคคลนั้นมีความรู้สึกลักษณะของงานนั้นมีความเหมาะสม ตรงตามความต้องการที่ได้ตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานไว้ ไม่อยากละทิ้งเป้าหมายหรือความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว รวมถึงค่าตอบแทนที่อาจจะไม่เพียงพอต่อรายจ่ายในปัจจุบันและภาระหนี้สินที่เกิดจากความจำเป็นต้องจัดหาเพื่อประกอบวิชาชีพ เวลาส่วนตัวและครอบครัวลดน้อยลง อีกทั้ง โอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพที่ไม่มีความชัดเจนหรืออาจต้องสะดุดลง ทำให้นักเรียนนายร้อยตำรวจที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจและได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติตัดสินใจไม่สมัครใจขอรับการแต่งตั้งเป็นนายตำรวจปกครอง จนนำไปสู่การคัดเลือกบุคลากรที่อาจไม่ตรงตามความต้องการเข้ามาทำหน้าที่เป็นนายตำรวจปกครอง ซึ่งปัญหาเหล่านี้หากไม่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วจะทำให้การปกครองบังคับบัญชา การดูแลเอาใจใส่นักเรียนนายร้อยตำรวจของนายตำรวจปกครองมีประสิทธิภาพลดลงและการมีส่วนร่วมในการช่วยขับเคลื่อนภารกิจของโรงเรียนนายร้อยตำรวจลดน้อยลงตาม ทำให้ความรักความผูกพันต่อองค์กรลดน้อยตามไปด้วย

ส่งผลให้นายตำรวจปกครองเริ่มมีการตั้งเป้าหมายในชีวิตการทำงานใหม่ โดยมองข้ามเป้าหมายขององค์กร นั่นก็คือโรงเรียนนายร้อยตำรวจ และรอเวลาที่จะโยกย้ายเปลี่ยนสถานที่ทำงานใหม่ โดยไม่มองบทบาทหน้าที่ในปัจจุบันที่ต้องรับผิดชอบ

ดังนั้น การที่โรงเรียนนายร้อยตำรวจซึ่งเป็นสถาบันแห่งการให้การศึกษาอบรมแก่นักเรียนนายร้อยตำรวจแห่งเดียวในประเทศเพื่อส่งมอบบุคลากรที่เป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ตรงกับความต้องการให้กับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้เล็งเห็นและให้ความสำคัญในการตั้งเป้าหมายของนักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 ที่กำลังจะสำเร็จการศึกษาไปนั้น ย่อมจะส่งผลต่อเป้าหมายและการดำเนินงานของโรงเรียนนายร้อยตำรวจได้ในอนาคต และยังช่วยให้นักเรียนนายร้อยตำรวจเกิดความรักความผูกพันต่อโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจ มีความคาดหวังและความปรารถนาที่ต้องการเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานและช่วยกันผลักดันหรือช่วยกันขับเคลื่อนภารกิจของโรงเรียนนายร้อยตำรวจให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่โรงเรียนนายร้อยตำรวจได้กำหนดไว้ได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ

## บทคัดย่อ

การศึกษาการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของนายตำรวจปกครองตามความคิดเห็นของนักเรียนนายร้อยตำรวจที่กำลังจะสำเร็จการศึกษา มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาในครั้งนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของนักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 รุ่นที่ 69 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของนักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 รุ่นที่ 69 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของนักเรียนนายร้อยตำรวจ โดยการเก็บข้อมูลจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย จำนวน 166 คน เพื่อนำเสนอข้อมูลในเชิงปริมาณมาสนับสนุนการศึกษาในครั้งนี้

ผลการศึกษาพบว่า การตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานโดยรวมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ความต้องการด้านรายได้ ความต้องการใช้ชีวิตส่วนตัวและชีวิตด้านครอบครัว ความต้องการความมั่นคงทางอาชีพ และความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง คือ เมื่อนักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 โรงเรียนนายร้อยตำรวจสำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจแล้ว มีความต้องการที่จะออกไปหาประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงานอื่นที่อยู่ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการตามที่ได้ตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานไว้ เช่น ด้านรายได้ ด้านการใช้ชีวิต

ส่วนตัวและครอบครัว ด้านความมั่นคงในอาชีพและด้านความก้าวหน้าในอาชีพ จึงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรซึ่งก็คือโรงเรียนนายร้อยตำรวจอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจยังไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการในการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานของนักเรียนนายร้อยตำรวจได้นั่นเอง

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของนักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 (รุ่นที่ 69) ที่กำลังศึกษาอยู่ในปีการศึกษา 2558
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของนักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 (รุ่นที่ 69) ที่กำลังศึกษาอยู่ในปีการศึกษา 2558
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของนักเรียนนายร้อยตำรวจ

### ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา  
การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงการตั้งเป้าหมายชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของนายตำรวจปกครองตามความคิดเห็นของนักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 (รุ่นที่ 69) ที่กำลังศึกษาอยู่ในปีการศึกษา 2558
2. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง  
ประชากรที่ทำการศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 (รุ่นที่ 69) ที่กำลังศึกษาอยู่ในปีการศึกษา 2558 จำนวน 283 คน

### ระเบียบวิธีวิจัย (Research Methodology)

ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่องการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของนายตำรวจปกครองตามความคิดเห็นของนักเรียนนายร้อยตำรวจที่กำลังจะสำเร็จการศึกษา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยศึกษาค้นคว้า รวบรวมข้อมูลจากเอกสารวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย และข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต เพื่อวิเคราะห์แนวคิดและทฤษฎี

ต่าง ๆ ของการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร และวิเคราะห์สรุปการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรและแนวทางการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงาน เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยได้มีการออกแบบโครงสร้างของข้อความที่สามารถนำไปใช้ มีลักษณะปลายปิดและปลายเปิด จะใช้แบบสอบถามในลักษณะปลายปิดในข้อความที่เกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ (1) การตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานของนักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 รุ่นที่ 69 (2) ความผูกพันต่อองค์กรของนักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 รุ่นที่ 69 (3) ความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนแบบสอบถามปลายเปิดจะใช้ข้อความที่เกี่ยวกับแนวทางการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร แล้วนำข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 166 คน มาสรุปผล

## ผลการวิจัย (Results)

การศึกษาวิจัยเรื่องการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของนายตำรวจปกครองตามความคิดเห็นของนักเรียนนายร้อยตำรวจที่กำลังจะสำเร็จการศึกษา ได้ผลการวิจัยดังนี้

### 1. ผลจากการศึกษาการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานครั้งนี้ผู้ศึกษาพบว่า

การตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานมีความสำคัญในการดำเนินชีวิต การตั้งเป้าหมายมีส่วนสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้การดำเนินงานสำเร็จลุล่วงไปได้ การตั้งเป้าหมายที่ดีนั้นจะต้องมีลักษณะการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน ไม่ยากจนเกินไปและสามารถทำตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อันจะยังผลทำให้บุคคลหรือองค์กรประสบความสำเร็จดังที่ตั้งไว้ ตามที่ ล็อกและคณะ (Locke et al. 1981) ได้กล่าวถึงการตั้งเป้าหมายที่ดี เอาไว้ว่า การตั้งเป้าหมายที่มีนั้นจะต้องมีความเฉพาะเจาะจงและการตั้งเป้าหมายที่ยากแก่การบรรลุถึง แต่มีความเป็นไปได้ที่จะสามารถบรรลุถึงเป้าหมายนั้น ๆ ได้ ซึ่งจะช่วยให้บุคคลนั้นสามารถพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน ทำให้ผลลัพธ์ของเป้าหมายได้ผลดีกว่าเป้าหมายง่าย ๆ และเป้าหมายจะต้องได้รับการยอมรับจากสมาชิกในองค์กร จึงจะทำให้เป้าหมายบรรลุวัตถุประสงค์ได้ จากการศึกษาในครั้งนี้พบว่านักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 โรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานที่มีความสอดคล้องกับลำดับความต้องการของมาสโลว์ โดยสามารถแบ่งตามประเภทของการตั้งเป้าหมาย ได้แก่ การตั้งเป้าหมายทางด้านความต้องการด้านรายได้ การตั้งเป้าหมายทางด้านความต้องการด้านความต้องการดำเนินชีวิตส่วนตัวและ

ครอบครัว การตั้งเป้าหมายด้านความต้องการความมั่นคงในอาชีพ และการตั้งเป้าหมายด้านความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ ดังนี้

1.1. การตั้งเป้าหมายทางด้านความต้องการด้านรายได้ เป็นการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานที่มองความต้องการด้านรายได้เปรียบเสมือนความต้องการในลำดับแรก ที่มนุษย์มีความต้องการ นั่นก็คือ ความต้องการทางด้านกาย (Physiological Needs) ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิตจะเห็นได้ว่านักเรียนนายร้อยตำรวจมีการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานในเรื่องของรายได้ ที่ค่อนข้างสูง มีความสำคัญรองลงมาจาก การตั้งเป้าหมายด้านความต้องการความมั่นคงในอาชีพ และการด้านความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ เนื่องจากนักเรียนนายร้อยตำรวจแม้จะอยู่ในช่วงศึกษาอบรมในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ซึ่งมีที่พัก มีอาหาร มีอุปกรณ์ที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมให้พร้อมแล้วก็ตาม แต่ก็ยังมีภาระค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมที่นอกเหนือจากที่โรงเรียนนายร้อยจัดให้ จนบางครั้งไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ด้วยเหตุนี้จึงทำให้นักเรียนนายร้อยตำรวจมีการตั้งเป้าหมายความต้องการด้านรายได้ เข้ามาเกี่ยวข้องกับการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงาน เพื่อตอบสนองต่อความต้องการซึ่งความต้องการดังกล่าวนี้จะมีลักษณะคล้ายกับความต้องการทางด้านกายที่เป็นความต้องการลำดับแรก ที่มนุษย์ต้องการ นั่นเอง

1.2. การตั้งเป้าหมายทางด้านความต้องการใช้ชีวิตส่วนตัวและครอบครัว เป็นการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานที่ส่วนใหญ่มักจะเกิดขึ้นหลังจากเป้าหมายทางด้านรายได้ได้รับการตอบสนองแล้ว จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่านักเรียนนายร้อยตำรวจให้ความสำคัญกับการตั้งเป้าหมายด้านนี้ในลำดับท้ายสุด เนื่องจากนักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 เมื่อสำเร็จการศึกษาอบรมจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจไปแล้วจะให้ความสำคัญกับความต้องการทางด้านรายได้ ก่อนการตั้งเป้าหมายทางด้านการใช้ชีวิตส่วนตัวและครอบครัว เพราะการใช้ชีวิตส่วนตัวและครอบครัวจะต้องเกิดจากความพร้อมของบุคคลนั้นก่อน ซึ่งความพร้อมอย่างหนึ่งของการใช้ชีวิตส่วนตัวและครอบครัวก็คือ รายได้ ที่สามารถตอบสนองต่อการใช้ชีวิตส่วนตัวและครอบครัวได้ มีความคาดหวังว่าจะได้ทำงานในตำแหน่งงานที่สามารถแบ่งเวลาในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสมและตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบมีความสอดคล้องกับการใช้ชีวิตส่วนตัวและครอบครัว จนเมื่อบุคคลนั้นได้รับการตอบสนองต่อความต้องการในระดับที่ตนเองพึงพอใจแล้วก็ย่อมจะส่งผลต่อการทำงานในองค์กรนั้น ๆ มีประสิทธิภาพมากขึ้น บรรลุเป้าหมายได้เร็วขึ้น ซึ่งเมื่อปรับให้สอดคล้องกับลำดับความต้องการของมาสโลว์แล้ว การตั้งเป้าหมายทางด้านความต้องการใช้ชีวิตส่วนตัวและครอบครัวจะมีความสอดคล้องกับลำดับความต้องการทางด้านความปลอดภัยและความต้องการความรัก นั่นเอง

1.3. การตั้งเป้าหมายด้านความมั่นคงทางอาชีพ สำหรับนักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 (รุ่นที่ 69) การตั้งเป้าหมายด้านความมั่นคงทางอาชีพเป็นการตั้งเป้าหมายที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อชีวิตการทำงานของนักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 ก่อนข้างมาก เห็นได้จากผลการวิจัย พบว่าระดับการตั้งเป้าหมายในด้านนี้อยู่ในระดับสูงที่สุดจากทั้งหมด 4 ด้าน เนื่องจากนักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 เมื่อสำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจแล้ว จะต้องมีการเลือกตำแหน่งและสถานที่ทำงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทำให้นักเรียนนายร้อยตำรวจมีความคาดหวังว่าในการทำงานจะได้รับสวัสดิการที่เอื้อต่อการทำงานและเป็นหลักประกันความมั่นคงในอาชีพ คาดหวังว่าจะได้รับโอกาสในการเสริมสร้างองค์ความรู้เพื่อเพิ่มความเชี่ยวชาญในสายงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงาน มีความต้องการที่จะทำงานในหน่วยงานหรือตำแหน่งที่ตนเองรักและพึงพอใจ ซึ่งการทำงานที่เกิดจากความรักและความพึงพอใจที่จะทำนั้น จะช่วยผลักดันให้องค์กรสามารถก้าวไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ได้ และเมื่อปรับให้สอดคล้องกับลำดับความต้องการของมาสโลว์แล้วการตั้งเป้าหมายทางด้านความมั่นคงในอาชีพจะคล้ายกับลำดับความต้องการด้านความปลอดภัย นั่นเอง

1.4. การตั้งเป้าหมายทางด้านความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ จากผลการวิจัย พบว่านักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 (รุ่นที่ 69) ให้ความสำคัญกับการตั้งเป้าหมายในด้านนี้รองจากการตั้งเป้าหมายทางด้านความมั่นคงในอาชีพ เนื่องจากเมื่อนักเรียนนายร้อยตำรวจสำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจแล้วมีความคาดหวังว่าหน่วยงานของท่านจะมีการมอบหมายงานที่มีความท้าทายใหม่ๆ ให้กับบุคลากร เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ คาดหวังว่าจะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นเมื่อครบวาระการดำรงตำแหน่ง คาดหวังว่าจะไม่ถูกตั้งกรรมการสืบสวนสอบสวนหรือกระทำผิดอื่นใดที่ขัดต่อการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต คาดหวังว่าจะได้รับโอกาสให้ไปศึกษาดูงานนอกหน่วยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ในการทำงาน ทำให้การตั้งเป้าหมายด้านความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพจึงมีส่วนสำคัญในการดำเนินชีวิตการทำงานของนักเรียนนายร้อยตำรวจหลังจากสำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ซึ่งจะส่งผลต่อการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเมื่อปรับให้สอดคล้องกับลำดับความต้องการของมาสโลว์แล้วการตั้งเป้าหมายทางด้านความก้าวหน้าในอาชีพจะคล้ายกับลำดับความต้องการด้านการยอมรับและความต้องการในการเข้าใจและรู้จักตนเอง นั่นเอง

### 3. ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรครั้งนี้ ผู้ศึกษาพบว่า

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกหรือพฤติกรรมที่แสดงออกทั้งทางกายและจิตใจถึงความสัมพันธ์ของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกถึงความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะ

ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร การทุ่มเทความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่โดยอุทิศแรงกายแรงใจในการทำงานเพื่อองค์กร มีความรู้สึกที่เป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่นและเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กร Porter and Steers (1991) ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้นำเอากรอบแนวคิดดังกล่าวมาดัดแปลงเพื่อใช้ศึกษากับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งสามารถแยกรายละเอียดสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

2.1. ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร จากผลการศึกษาเมื่อพิจารณารายด้านแล้วทำให้ทราบได้ว่านักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 (รุ่นที่ 69) มีความภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งหรือเป็นสมาชิกของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีความภาคภูมิใจที่โรงเรียนนายร้อยตำรวจสามารถได้รับความร่วมมือจากชุมชน จึงทำให้ผลการศึกษาด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ซึ่งอยู่ในระดับสูง

2.2. ด้านการมีความมุ่งมั่นและเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กร จากผลการศึกษาเมื่อพิจารณารายด้านแล้วทำให้ทราบได้ว่านักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 (รุ่นที่ 69) มีความต้องการที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถในการทำงานให้กับโรงเรียนนายร้อยตำรวจ สามารถอุทิศเวลาส่วนตัวเพื่อประโยชน์ของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ จึงทำให้ผลการศึกษาด้านการมีความมุ่งมั่นและเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ซึ่งอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

2.3. ด้านการมีความเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร จากผลการศึกษาเมื่อพิจารณารายด้านแล้วทำให้ทราบได้ว่านักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 (รุ่นที่ 69) มีความรู้สึกที่โรงเรียนนายร้อยตำรวจเป็นสถาบันที่ช่วยขัดเกลา ฝึกฝน ส่งเสริมและปลูกฝังในเรื่องคุณธรรมและจริยธรรม เป็นสถาบันที่ผลิตนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ดี จึงทำให้ผลการศึกษาด้านการมีความเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ซึ่งอยู่ในระดับสูง และสูงกว่าสองด้านที่ได้ทำการศึกษา

### 3. ความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

3.1. การตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานโดยรวมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ความต้องการด้านรายได้ ความต้องการใช้ชีวิตส่วนตัวและชีวิตด้านครอบครัว ความต้องการความมั่นคงทางอาชีพ และความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรไป

ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันใน ระดับปานกลาง คือ เมื่อนักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 (รุ่นที่ 69) สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจแล้ว มีความต้องการที่จะออกไปหาประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงานอื่นที่อยู่ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการตามที่ได้ตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานไว้ เช่น ด้านรายได้ ด้านการใช้ชีวิตส่วนตัวและครอบครัว ด้านความมั่นคงในอาชีพและด้านความก้าวหน้าในอาชีพ จึงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรซึ่งก็คือโรงเรียนนายร้อยตำรวจอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจยังไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการในการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานของนักเรียนนายร้อยตำรวจได้นั่นเอง

#### 4. แนวทางการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

จากผลที่ได้จากการสรุปแนวทางการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ทำให้ทราบถึงความต้องการและคาดหวัง ในการทำงานของนักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 (รุ่นที่ 69) อันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่จะเกิดขึ้นตามมา โดยผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอให้มีการบริหารจัดการดังนี้

4.1. เรื่องของค่าตอบแทน การเพิ่มสวัสดิการให้กับบุคลากรในองค์กร เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรซึ่งอยู่บนฐานของความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม และเมื่อบุคลากรได้รับการตอบสนองในเรื่องของค่าตอบแทน การเพิ่มสวัสดิการในการทำงานแล้ว จะช่วยส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมีมากขึ้น

4.2. เรื่องของการเปิดโอกาสให้กับบุคลากรในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนนโยบายมากขึ้น ซึ่งการเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีการศึกษาดูงานในหน่วยงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศที่มีประสิทธิภาพหรือมีการบริหารจัดการที่ดี เพื่อที่จะช่วยทำให้องค์กรสามารถพัฒนาไปได้อย่างรวดเร็วและสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพความเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ได้

4.3. การปลูกฝังจิตสำนึกในเรื่องคุณธรรม ความจงรักภักดี การไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม โดยการจัดกิจกรรมการสร้างกิจกรรมที่ส่งเสริมการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานที่มีความสอดคล้องกับความผูกพันต่อองค์กร จะต้องมีการศึกษาวิเคราะห์และพิจารณาว่ากิจกรรมที่จะดำเนินการนั้นมีความสอดคล้องกับผลที่ต้องการจะได้อหรือไม่ ซึ่งจะต้องมีการขอคำแนะนำที่ดีจากผู้ที่มิประสบการณในการทำงานเพื่อให้นักเรียนนายร้อยได้เข้าใจถึงลักษณะการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานที่ดี

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเรื่อง การตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ นายตำรวจปกครองตามความคิดเห็นของนักเรียนนายร้อยตำรวจที่กำลังจะสำเร็จการศึกษา ผู้วิจัยมี ข้อเสนอแนะจากการผลการวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะในการศึกษาในครั้งนี้

โรงเรียนนายร้อยตำรวจควรให้ความสำคัญกับการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานของ นักเรียนนายร้อยตำรวจ โดยเฉพาะด้านความก้าวหน้าในอาชีพและด้านความมั่นคงในอาชีพ โดยการ เปิดโอกาสในการศึกษาอบรมในระดับที่สูงขึ้น การสนับสนุนเรื่องค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมการ ให้ผลประโยชน์หรือค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย การนำเอา เทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ในการทำงานให้มากขึ้นอีกทั้งการบริหารจัดการดูแลเรื่องสวัสดิการที่ เกี่ยวข้องกับการทำงานให้เหมาะสม อันจะเป็นผลทำให้นักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 ที่สำเร็จ การศึกษาไปแล้ว มีเกิดความรู้สึกคาดหวัง เกิดแรงจูงใจ และมีความปรารถนาที่จะกลับมาทำงานใน โรงเรียนนายร้อยตำรวจอีกครั้ง

โรงเรียนนายร้อยตำรวจควรให้ความสำคัญและกระตุ้นทัศนคติ ด้านความมุ่งมั่นและ เต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อปฏิบัติงานกับองค์กรและด้านความเชื่อมั่นและยอมรับใน ค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนนายร้อยตำรวจตระหนักถึงความสำคัญ ขององค์กร อันจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรหลังสำเร็จการศึกษาอบรม

โรงเรียนนายร้อยตำรวจควรมีกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถบรรลุได้มีการ กำหนดนโยบายที่ทุกภาคส่วนสามารถมีส่วนร่วมในการนำเสนอและช่วยกันผลักดันให้องค์กร สำเร็จตามเป้าหมายและการมีกลไกในการติดตามและประเมินผลการศึกษาอบรมหรือกิจกรรมที่ได้ ดำเนินการผ่านมาเพื่อที่จะช่วยให้ทราบถึงข้อมูลในเรื่องการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานและความ ผูกพันต่อองค์กรว่าควรดำเนินการต่อหรือไม่

### 2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานของนักเรียนนายร้อย ตำรวจ เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุง พัฒนาแผนการดำเนินการขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ ดีมากขึ้น

ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการ กระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

เพื่อให้มีข้อมูลที่ละเอียดมากขึ้น ควรมีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียน  
นายร้อยตำรวจทุกชั้นปี

GOAL SETTING AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT : OPINIONS OF GRADUATING STUDENTS IN THE ROYAL POLICE CADET ACADEMY (RPCA)

NUTTAWUT BUNMA 5637091 SHPP/M

M.P.A. (PUBLIC POLICY AND PUBLIC MANAGEMENT)

THESIS ADVISORY COMMITTEE : SOMBOON SIRISANHIRUN, Ph.D.,  
WARUESPRON NATRUJIROTE, Ph.D., KRIT RUKCHATCHAROEN, Ph.D.

## **EXTENDED SUMMARY**

### **Introduction**

Globalization has great impact on our culture and society. Employees' perception towards their career goal also has changed due to the globalization. That is, they are more interested in setting their career goals. The employees' career goals must correspond with the organization's goals and must be able to keep pace with the rapidly changing world. The employees' motive in setting the career goal will be key instrument in implementing the organization's mission successfully. If there are any problems or obstacles arising, they will be handled or solved immediately. Thus, there will be no damage done to the organization. This will lead it to achieve the goals set. The career goal is usually set inside the mind of the employees and this process starts as early as the first day they come to work. Since then, they always keep looking for the next step, where they should belong to.

It is normal for the employees to think about their need first and they will try everything to satisfy their needs. Then, they will pay attention to the surrounding environment which is the organization they work for. It usually takes quite a long time for employees to satisfy their needs. But if the organization take part in driving its employees' career goals to correspond with that of the organization, satisfying

employees' need and running the organization, then the organization will be driven to achieve the goal effectively. When the employees' needs are satisfied, they will feel committed to their workplace, having a sense of ownership. They will fight to protect or do anything to guarantee the promising future of their organization.

Therefore, it can be concluded that the employees' career goals are key driving force of the organization in achieving the goals and they will have a sense of ownership, feeling committed. Organizational commitment is key factor in retaining its personnel. The employee retention is the relationship between career goals and organization commitment (Zeeshan Ashraf, Abuzar Mehdi Jaffri, Muhammad Tariq Sharif, Muhammad Asif Khan, 2012). The organization must create the relaxing and happy working environment so the employees will devote themselves to working. They will set their career goals to be in line with those of the organization. When the employees are happy and willing to work for and their career goals are also in the same direction as the organization, they will work hard and devote themselves to the achievement and interest of the organization (Ocharos, 2007).

The Royal Police Cadet Academy (RPCA) is a higher education institute under the Royal Thai Police. It is responsible for educate and train police cadets as well as officer trainees to be commissioned officers for the Royal Thai Police.

After four years of studying in the academy, the police cadets will be appointed to be a commissioned officer of the Thai police force. During their final year at the academy, they begin to set their goals, both career and personal life, to be as a guideline of how to live a police life under the Royal Thai Police. Four years as a police cadet make them feel engaged with the RPCA. For them, RPCA is their second home where they spend most time of their life. Therefore, most police cadets want to come back to work as a command officer at the academy, supervising police cadets and taking part in its development.

According to the Police Commission's Resolution Number 14/2007, dated September 19, 2007, entitled Deputy Inspector Appointment for Cadet Command, the Royal Police Cadet Academy, command officers at the RPCA must graduate from the RPCA and graduated at least 3 years ago but not exceeding 4 years. Apart from that, while studying at the Academy, they had to be appointed as command cadets or section leader. However, there were some comments that the command officers should

not restricted only to RPCA graduates. The appointment should be based on other key qualifications including ability, personality and leadership. In other words, they should possess all the qualities which are necessary to be the role model for the police cadets.

Nevertheless, nowadays, the appointment of the command officers at the academy is facing a personnel problem especially in the past 4 years. The problem arises from the fact that the deputy inspectors who are shortlisted to be command officers feel that their current work suits their career goal and personal life. Some do not want to be the command officer because their needs are being satisfied. They might worry about the income which might not be enough to cover all the expenses or to pay for the debt. Others might be concerned about that they have to be away from their family. Apart from that, the unclear career-path advancement is another thing that these police officers take into consideration. These are the reasons leading the shortlisted officers give up their right to be appointed as command officers.

This possibly leads to the appointment of the command officers from the substitute list. It is possible that the efficiency in commanding and supervising the police cadet will be affected. These officers might not have a sense of ownership or commitment to the academy. They might think about their career goals before the organization. They await their term at the academy to be over and think about the new workplace outside the academy which leads to poor performance.

Therefore, it is essential that the Royal Police Cadet Academy, a higher education institute aiming to produce commissioned police officers, realize that the goal setting of the fourth year cadets who are about to graduate is important to the effective operation of the academy in the future. Goal setting is also important for instill the sense of organizational commitment into the police cadets. Once they have an organizational commitment, they will have the desire to take part in the development and operation of the academy. Consequently, the RPCA will be able to implement all policies, achieve its goals and reach its full potential.

This study surveyed the perception of graduating police cadets at the Royal Police Cadet Academy (RPCA). The purposes of this study were: (1) examine the levels of career goals and organizational commitment of the 4th year police cadets of class 69 (2) examine the relationship between career goals and the organizational commitment of the 4th year police cadets of class 69. (3) examine ways to improve

the career goals and organizational commitment of the police cadets. The data was collected by questionnaire and there were 166 police cadets participating in this study.

It was found that the four areas of the career goals which are income need, personal life need, and job security and advancement, correspond well with the organizational commitment. However, these career goals will correspond moderately with the organizational commitment when these cadets graduate from the academy; they all want to work in other units of the Royal Thai Police to fulfill the career goals in terms of income, personal life, and job security and advancement. This results in the moderate commitment to RPCA. This is because working in the RPCA cannot fulfill the career goals of the police cadet.

## **Abstract**

This study surveyed the perception of graduating police cadets at the Royal Police Cadet Academy (RPCA). The purposes of this study were: (1) examine the levels of career goals and organizational commitment of the 4th year police cadets of class 69 (2) examine the relationship between career goals and the organizational commitment of the 4th year police cadets of class 69. (3) examine ways to improve the career goals and organizational commitment of the police cadets. The data was collected by questionnaire and there were 166 police cadets participating in this study.

It was found that the four areas of the career goals which are income need, personal life need, and job security and advancement, correspond well with the organizational commitment. However, these career goals will correspond moderately with the organizational commitment when these cadets graduate from the academy; they all want to work in other units of the Royal Thai Police to fulfill the career goals in terms of income, personal life, and job security and advancement. This results in the moderate commitment to RPCA. This is because working in the RPCA cannot fulfill the career goals of the police cadet.

## **Purposes**

1. To examine the levels of career goals and organizational commitment of the 4th year police cadets of class 69 in the academic year 2015.
2. To examine the relationship between career goals and the organizational commitment of the 4th year police cadets of class 69.
3. To examine ways to improve the career goals and organizational commitment of the police cadets.

## **Scope of the study**

### **1. Scope**

This study examined the goal setting and organizational commitment of the commanders in the opinions of graduating students (Class 69) in the Royal Police Cadet Academy in the academic year 2015.

### **2. Population and Sample**

The population in this study were 283 fourth year police cadets (Class 69) who were studying in the academic year 2015.

## **Research Methodology**

This study is a quantitative research. The concepts and theories concerning organizational commitment mentioned in this research are stem from reviewing and analyzing literature from various sources including peer-reviewed journals, dissertations, and articles. Then the researcher designed a questionnaire which contains both open-ended and closed-ended questions. The closed-ended questions were used to ask about the goal setting and organizational commitment: (1) Goal setting of the fourth year police cadets of class 69 (2) Organizational commitment of the fourth year police cadets of class 69 (3) The relationship between the goal setting and organizational commitment. The open-ended questions were used to ask for ways

to set the career goal to correspond with organizational commitment. Then the data gained from the questionnaires distributed to 166 police cadets were analyzed.

## **Results**

The results of this research are as follows:

### **1. Goal Setting**

Goal setting is very important in how to live a life. Goal setting is a key instrument in complete the missions. A proper goal setting should be clear, practical and achievable and can lead to the organizational success. Locke et al. (1981) state that a proper goal setting should be specific. A difficult but reachable goal will develop an individual to reach his or her full potential. It is certainly better than an easy-to-achieve goal. This goal must be accepted by the members of the organization so an individual can achieve. In this study, it was found that the fourth year cadets set their career goals according to Maslow's hierarchy of needs. Their needs can be classified as income need, personal life need, job security need, and job advancement need.

1.1 Goal setting in the area of income need is considered to be the first one to be met. It is Physiological needs which must be met first because it is important for human survival. It was found that the police cadets had high expectation in terms of income. It was second only to job security need. Although, while studying in the Academy, the police cadets are provided with free accommodation, food and tuition, there are still other expenses to be covered. Sometimes the expenses exceed their income. That is why goal setting in the area of income plays a critical role in the career goal setting. It is essential for their survival.

1.2 Goal setting in the area of personal life need is taking place after the income need is met. The results show that this area ranks lowest of all the four areas of needs. This is because when the police cadets graduate, they will focus on income first. Having a family or rewarding themselves with luxurious items will come only the income need is met. Proper income is important in supporting

family. They also have expectation about work-life balance. Only when their need is met will the organization benefit from their devotion to work.

1.3 Goal setting in the area of job security need for Class 69 police cadets is highly important and has great influence on the career of the police officers. In this study, the need for job security scored highest among the four areas. This is because, when the police cadets graduate from the Academy, they will be able to choose the police station where they want to work for. They, thus, expect to find the workplace that provides most benefits and job security. They also expect to have a chance to enhance their expertise and skills in order to perform their job effectively. They all want to work in the police station of their choice. To work out of their own choice can motivate them to devote all their efforts to the work and the organization will definitely benefit from this kind of goal setting. This is in accordance with Maslow's needs for safety.

1.4 As for goal setting in the area of job advancement need, it was found in this study that the police cadets prioritized this area after job security. This can be explained that since they are young and energetic, they expect to be assigned with challenging works. They also expect to enhance their working skills consistently. Another thing they expect is getting promotion to the higher position in appropriate time. But they do not want to be charged with disciplinary actions or legal suits. Their expectation also includes a field trip study to outside agencies to expand their vision and knowledge. Certainly, this goal setting is essential for the career path of the police cadets which will affect the organization's goal more or less. According to Maslow's hierarchy of needs theory, this area of needs may fall into the category of self-actualization which explain the needs to seek for acceptance from others and self-understanding.

## **2. Organizational Commitment**

Organizational commitment is the employees' feeling or behavior towards the organization. They tend to accept and follow the organization's goals and values, wholeheartedly sacrificing themselves to the success of their workplace. They feel belonging to the organization and share similar values with other members. They will

put all their efforts to complete the organization's mission (Porter and Steers, 1991). In this study, this conceptual framework was adapted to use with the sample group.

2.1 As for the area of strong desire to be a sustaining member of the organization, it was found that all police cadets are highly proud to be a student at the RPCA. They are also proud of the fact that their Academy always gains support and cooperation from the community. Consequently, the area of strong desire to be a sustaining member of the organization has the average score of 4.01 which is high.

2.2 In the area of strong determination to put all efforts for the organization, it was found in this study that the police cadets of Class 69 all want to put all abilities and effort for the Academy. This area has the average score of 3.81 which is relatively high.

2.3 The employees' belief and acceptance in the organizational goals and values were also studied in this research. The results show that the police cadets are grateful to the RPCA for providing training and instilling ethical values. They are highly proud of themselves for being able to graduate from such a prestigious professional institution. That is why this area has the average score of 4.14 which is high and higher than the other two areas studied.

### **3. The relationship between career goal setting and organizational commitment**

There are four main areas of career goal setting: income need, personal life need, job security need and job advancement need. All these four areas share the same direction with the organizational commitment. However, the relationship between these goal settings and the organizational commitment will be moderate after the police cadets graduate from the Academy. This is perhaps because they all want to work in other units of the Royal Thai Police to satisfy the needs of income, personal life, job security and job advancement. Working as a command officer at the RPCA cannot make all these needs met. That is reason why their organizational commitment is reduced to moderate level.

#### **4. Ways to improve career goal settings to correspond with the organizational commitment**

The results of this study show the police cadets' needs and expectations which can be used to explain their level of organizational commitment. However, these police cadets also made suggestions concerning about the commitment.

1. Remuneration- there should be increase in benefits for the personnel in order to curb with higher cost of living. Only when their income need is met will the organizational commitment be increased.

2. Opportunity to take part in policy making – there should be discussion forum where people can share and exchange ideas about working. There also should be more field trip studies both domestic and abroad in order to learn from agencies of good practice and management so the organization can be developed to keep pace with the rapidly ever-changing world.

3. Instilling values such as ethics, loyalty, selflessness – activities which can promote the values and influence goal setting should conducted in order to increase the level of organizational commitment. However, the activities should be analyzed as to the possibility to achieve the expected goal. Thus, the advice from the expert should be sought for the police cadet to better understand their goal setting.

### **Suggestion**

After conducting this study, the research would like to make some suggestions:

#### **1. Suggestion concerning this study**

- 1.1 The Royal Police Cadet Academy should prioritize the career goal setting of the police cadets especially in terms of job security and job advancement. They should be given opportunity to attend courses or certificate programs to gain promotion to the higher position. The training course expense should be covered by the Academy. Also, the benefit and compensation should be revised to suit the responsibility and assignment. Modern technology should be more adopted in

the workplace. With these improvements, the police cadets will feel motivated to work as a command officer in the RPCA.

1.2 The RPCA should realize the importance and power of attitude. There should be activities which promote cadets to accept and understand the core values of the Academy. Thus, when the cadets realize the importance of the Academy, they will feel more committed to the organization even after they graduate.

1.3 The RPCA should have clear and achievable goals. The process of policy making should allow all parties to take part. There should be evaluation for every activity or training so that the data concerning the goal setting and the organizational commitment will be provided.

## **2. Suggestion for future study**

2.1 There should be a study conducted to investigate the contributing factors of goal setting of the police cadets. The results gained from this future study can be used in the planning development of the organization.

2.2 There should be a study conducted to examine the contributing factors of the organizational commitment. The results gained from this kind of study will benefit the promotion of organizational commitment.

2.3 To gain deeper understanding, the data should be collected from every police cadet.

## บรรณานุกรม

- ชัยรัตน์ นทีประสิทธิ์พร. “การตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ใช้แรงงานไทย ในประเทศอังกฤษ : กรณีศึกษา ผู้ใช้แรงงานในภาคบริการ ณ กรุงลอนดอน”. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2554.
- ถนอมศรี แดงศรี. “คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันองค์กรและผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการโรงพยาบาลชั้นนำของรัฐแห่งหนึ่ง”. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยบูรพา, 2551.
- ธีรภัทร ขัตติยะหล้า. “คุณภาพชีวิตการทำงาน และแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักอำเภอเมืองลำพูน”. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2555.
- เบญจมาภรณ์ นวลิมป์. “ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษา ธนาคารไทยพาณิชย์จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสงคราม และสาขาสมุทรสาคร”.
- การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2546
- พิชิต เทพาวรรณ. “การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ : แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความสำเร็จทางการแข่งขัน”. กรุงเทพฯ, ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2554.
- พัชราภรณ์ สุภมั่งมี. “ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัทสหพัฒน์ปิบล จำกัด (มหาชน) ศูนย์กระจายสินค้าจังหวัดเชียงใหม่” การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 2548.
- มันทนา ดุลยนิษกะ. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษา คณะวิทยาศาสตร์”. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552.
- วรรณิ รัตนพันธ์. “คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง”. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2552.

- วรรณิภา นิลวรรณ. “ความผูกพันของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี”. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2554.
- วรวรรณ บุญล้อม. “คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้”. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551.
- วารรัตน์ บุญณะสะ. “ความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลใหม่กับการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลและความผูกพันต่อเป้าหมาย” : กรณีศึกษาโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปะ ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2550
- วาริณี คุณธรรมสถาพร. “ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ ความหวัง กับการปรับตัวของนักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ชั้นปีที่ 1”. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2545.
- วัลลภ สบายยิ่ง. “ปัจจัยการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเอง และบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้จำหน่ายตรง”. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2542.
- สิริมาศ ขอดยี่มศิริ. “วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย”. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2552
- สุธินี เดชะตา. “คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)”. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551.
- สุปรียา เตชะสวนันท์. “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 5”. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551
- สุรพล สารพันธ์. “ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ : กรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาลคลองตัน”, 2554.
- สมหวัง โอซารส. “คุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ”. โรงเรียนนายร้อยตำรวจ, 2550.

อิสราภรณ์ รัตนคช. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี” :มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, 2551.

อัปสรศรี ธนไพศาล. “ความสามารถในการเอาชนะอุปสรรคการตั้งเป้าหมายและพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของวัยรุ่นนิตเชื้อเอชไอวี”. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551.

เอกพงษ์ อังคำ. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการควบคุมฝูงชน 2 กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน”. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารงานตำรวจและกระบวนการยุติธรรมบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2556

## ภาษาอังกฤษ

Bandura A. Self – Efficacy. **Toward a unifying Theory of behavioral change**. Psychological Review, 1977.

David J. Radosevich, Mark R. Allyn, Seokhwa Yun. **Goal Orientation and Goal Setting: Predicting Performance by Integrating Four – Factor Goal Orientation Theory with Goal Setting Processes**, 2007.

Fred C. Lunenburg. **Power and Leadership: An Influence Process**, INTERNATIONAL JOURNAL OF MANAGEMENT, BUSINESS, AND ADMINISTRATION VOLUME 15, NUMBER 1, 2012

Hinkle, D.E, William ,W. and Stephen G. J. **Applied Statistics for the Behavior Sciences**. 4th ed. New York : Houghton Mifflin, 1998.

Locke and Latham Gary P.A. **Theory of Goal setting a Task Performance**. New Jersey: Prentice Hall, 1990

Robert S. Weinberg. **Goal Setting in Sport and Exercise: Results, Methodological Issues and Future Directions for Research**, 2003.

Zachary H. Morford. **Procrastination and Goal-Setting Behaviors in the College Population: An Exploratory Study**, 2008

Zeeshan Ashraf, Abuzar Mehdi Jaffri, Muhammad Tariq Sharif, Muhammad Asif Khan.  
**Increasing Employee Organizational Commitment by Correlating Goal Setting,  
Employee Engagement and Optimism at Workplace.** European journal of  
business and management, 2012.

### ออนไลน์

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) [ระบบออนไลน์] แหล่งที่มา.<http://www.tpa.or.th/writer/read> (4 ธันวาคม 2557)

**ภาคผนวก**

## แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

**เรื่อง** การตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของนายตำรวจปกครองตามความคิดเห็นของนักเรียนนายร้อยตำรวจที่กำลังจะสำเร็จการศึกษา

### คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของนายตำรวจปกครองตามความคิดเห็นของนักเรียนนายร้อยตำรวจที่กำลังจะสำเร็จการศึกษา
2. แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้
  - ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ
  - ตอนที่ 2 การตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานของนายตำรวจปกครองตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 28 ข้อ
  - ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของนายตำรวจปกครองตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 18 ข้อ
  - ตอนที่ 4 แนวทางการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 1 ข้อ
3. แบบสอบถามทุกข้อเป็นความเห็นเฉพาะของผู้ตอบแต่ละคนซึ่งสามารถตอบ ได้อย่างอิสระตามความคิดเห็นของตนและขอความกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ
4. การตอบแบบสอบถามของท่านจะไม่ผลกระทบต่อการทำงานและหน่วยงานของท่าน ผู้วิจัยจะเก็บรักษาไว้เป็นความลับอย่างดีและจะเสนอผลการวิจัยเป็นภาพรวม
5. เมื่อท่านตอบแบบสอบถามแล้วกรุณาส่งถึงผู้วิจัยตามที่อยู่ที่ยัดเตรียมไว้ให้ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ที่ท่านกรุณาให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ร้อยตำรวจเอกฉัตรธรรม นุญมา

นักศึกษาปริญญาโท สาขา นโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล

## แบบสอบถามการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของนายตำรวจ ปกครองตามความคิดเห็นของนักเรียนนายร้อยตำรวจที่กำลังจะสำเร็จการศึกษา

### คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิจัยตามหลักสูตรสาขา นโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคลและการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานของบุคลากรเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยครั้งนี้คาดว่าจะประโยชน์ต่อองค์กร หน่วยงานราชการและผู้ที่ให้ความสนใจ โดยทั่วไป ผู้ศึกษาจะเก็บข้อมูลที่ได้จากท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำไปใช้เพื่อสรุปผลการวิจัยเป็น ภาพรวมเท่านั้น และจะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามไม่ว่ากรณีใดๆ ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงและสมบูรณ์จะช่วยให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความถูกต้อง ผู้ศึกษาจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ จากท่าน โปรดตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของท่านอย่างรอบคอบและครบทุกข้อ

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

### ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด

#### 1. เพศ

- ( ) ชาย ( ) หญิง

#### 2. อายุ

- ( ) ต่ำกว่า 20 ปี ( ) 20 – 24 ปี ( ) 25 – 29 ปี ( ) 30 ปีขึ้นไป

#### 3. ระดับการศึกษาสูงสุดของท่าน

- ( ) สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า ( ) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี  
( ) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ( ) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก

#### 4. รายได้ที่ท่านได้รับในแต่ละเดือน

- ( ) ต่ำกว่า 5,000 บาท ( ) 5,001 – 10,000 บาท  
( ) 10,001 – 15,000 บาท ( ) มากกว่า 15,000 บาท



11. ท่านต้องการทำงานในหน่วยงานที่ตั้งอยู่ใกล้กับครอบครัวของท่าน					
12. ท่านต้องการมีเวลาว่างหลังจากทำงานเพื่อใช้ประกอบอาชีพเสริม					
13. ท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเพื่อประสบผลสำเร็จในอาชีพมากกว่าการใช้ชีวิตส่วนตัวหรือครอบครัว					
14. หน่วยงานมีกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ					
15. หน่วยงานมีการจัดหาที่พักอาศัยให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม					
<b>3. การตั้งเป้าหมายทางด้านความมั่นคงทางอาชีพ</b>					
16. ท่านมีความคาดหวังว่าในการทำงานจะได้รับสวัสดิการที่เอื้อต่อการทำงานและเป็นหลักประกันความมั่นคงในอาชีพ					
17. ท่านมีการวางแผนการทำงานทำในอนาคตเพื่อความมั่นคงในอาชีพ					
18. ท่านต้องการทำงานในหน่วยงานที่มีการบูรณาการกันระหว่างกันเพื่อเอื้อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด					
19. ท่านคาดหวังว่าจะได้รับโอกาสในการเสริมสร้างองค์ความรู้เพื่อเพิ่มความเชี่ยวชาญในสายงานอย่างสม่ำเสมอ					
20. ท่านคาดหวังว่าจะสามารถปรับตัวในการทำงานให้เข้าเพื่อร่วมงานได้อย่างเหมาะสม					
21. ท่านคาดหวังว่าสถานที่ทำงานจะมีความปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกายและทรัพย์สิน ทำให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ					
22. ท่านคาดหวังว่าจะได้ทำงานในตำแหน่งที่ต้องการและมีความมั่นคงในอาชีพการทำงาน					
<b>4. การตั้งเป้าหมายทางด้านความต้องการความก้าวหน้า</b>					
23. ท่านคาดหวังว่าจะได้รับโอกาสให้ไปศึกษาดูงานนอกหน่วยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ในการทำงาน					

24. ท่านคาดหวังว่าหน่วยงานของท่านจะมีการมอบหมายงานที่มีความท้าทายใหม่ๆ ให้กับบุคลากร เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ					
25. ท่านคาดหวังว่าจะได้รับทุนสนับสนุนในการศึกษางานต่างประเทศ					
26. ท่านคาดหวังว่าจะได้รับการสนับสนุนเครื่องมือและอุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม และตรงกับสายงานที่ปฏิบัติ					
27. ท่านคาดหวังว่าจะไม่ถูกตั้งกรรมการสืบสวนสอบสวนหรือกระทำผิดอื่นใดที่ขัดต่อการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต					
28. ท่านคาดหวังว่าจะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นเมื่อครบวาระการดำรงตำแหน่ง					

**ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม**  
**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ความผูกพันต่อองค์กร	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ด้านความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร</b>					
29. ท่านภูมิใจที่หน่วยงานของท่านได้รับความร่วมมือจากชุมชน					
30. ท่านภูมิใจที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นเมื่อครบวาระการดำรงตำแหน่ง					
31. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของหน่วยงานแห่งนี้					
32. ท่านมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความสำเร็จให้กับหน่วยงาน					

33. ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นแรงผลักดันให้ท่านอยู่ทำงานในสถาบันนี้					
34. ท่านมีความรู้สึกที่ไม่อยากย้ายสถานที่ทำงานไปไหน เพราะสถาบันแห่งนี้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของท่านเป็นอย่างดี					
<b>ด้านความมุ่งมั่นและเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กร</b>					
35. ท่านอยากทำงานในสถาบันแห่งนี้ โดยไม่ได้คำนึงถึงค่าตอบแทนสำหรับการทำงานเป็นที่ตั้ง					
36. ท่านต้องการทุ่มเทความสามารถที่มีให้กับการทำงานเพื่อสถาบันแห่งนี้					
37. ท่านตัดสินใจที่จะเข้ามาทำงานในสถาบันแห่งนี้ โดยไม่ลังเล					
38. ท่านจะอุทิศเวลาส่วนตัวและครอบครัวเพื่อให้การทำงานในสถาบันแห่งนี้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ					
39. ท่านเล็งเห็นว่าสถาบันแห่งนี้สามารถช่วยพัฒนาจิตความสามารถให้กับท่านอย่างดียิ่ง					
40. ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อสถาบันแห่งนี้					
<b>ด้านความเชื่อมั่นในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร</b>					
41. ท่านรู้สึกว่าร.นรต. เป็นสถาบันที่ปลูกฝังให้เกิดความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์					
42. ท่านรู้สึกว่าร.นรต. เป็นสถาบันที่สามารถผลิตนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ					
43. ท่านรู้สึกว่าร.นรต. เป็นสถาบันผลิตนายตำรวจที่ได้รับการยอมรับในเรื่องระเบียบวินัย การปฏิบัติตัวที่ดี					
44. ท่านรู้สึกว่าร.นรต. สามารถฝึกอบรม ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงแก่นักเรียนนายร้อยตำรวจให้เป็นนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ดี					



## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	ร้อยตำรวจเอกณัฐวรรณ บุญมา
วัน เดือน ปี เกิด	14 เมษายน 2524
ประวัติการศึกษา	สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษา จาก โรงเรียน มหาราช 4 สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จาก โรงเรียน พนมดงรักวิทยา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จาก โรงเรียนนายร้อย ตำรวจ ปี พ.ศ. 2551 รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (ตร) มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2558 ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขา นโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ
ที่อยู่ปัจจุบัน	90 หมู่ 7 ตำบลสามพราน อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม 73110 โทร. 092-261-7242