

วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ
บุคลากรในกองทัพอากาศ

Organizational Culture and Organizational Commitment Affecting Organizational Effectiveness

สุวิสา พลายแก้ว

Suwisa Plaikaew

นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต
ถนนพหลโยธิน ตำบลหลักหก อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี 12000

*Corresponding author, E-mail: ople2009@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา สภาพปัจจุบันและอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในกองทัพอากาศ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามกับบุคลากรของกรมกิจการพลเรือน กองทัพอากาศ จำนวน 180 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์โดยใช้สมการโครงสร้าง โดยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นการพัฒนามีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.342 รองลงมาเป็นวัฒนธรรมองค์กรเน้นการตลาด วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว และวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นสายการบังคับบัญชาตามลำดับ ส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.367 ด้านคงอยู่กับองค์กร ด้านจิตใจ ตามลำดับ ในขณะที่ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในด้านความสามารถในการปรับตัวมีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.340 รองลงมาคือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ การบรรลุเป้าหมาย และ กระบวนการภายใน ตามลำดับ ผลจากการวิเคราะห์พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลโดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 0.92 ในขณะที่วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลโดยตรงในทิศทางตรงกันข้ามกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกองทัพอากาศเท่ากับ -1.16 แต่หากวัฒนธรรมองค์กรจะมีอิทธิพลโดยรวมส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกองทัพอากาศผ่านความผูกพันต่อองค์กร จะมีค่าเท่ากับ 2.86 ส่วนความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกองทัพอากาศเท่ากับ 1.94

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

Abstract

The purposes of this research are 1) to study the organizational culture, organizational commitment and working effectiveness of Royal Thai Air force personal and 2) to study the effect of the organizational culture on Royal Thai Air force staff performance. The sample are 180 civil affairs personal, the instrument used for data collection is a questionnaire about organizational culture, organizational commitment and the working effectiveness of The Royal Thai Air force personal. A rating scale on factors affecting effectiveness is used to evaluate the data. The SPSS program is used to compute statistics: percentage, $\bar{X}$ and SD and the statistical analysis uses Structural Equation Models (SEM). The findings show that the sample gave organizational culture development the highest score, the mean was 4.342, organizational commitment standard had a high score, the mean was 4.36. For working effectiveness of The Royal Thai Air force personal, highest scored was development capacity, the mean was 4.340. The results show that organizational culture, organizational commitment and the working effectiveness of The Royal Thai Air force personal were related. The organizational culture had a direct relationship to organizational commitment at 0.92, while the organizational culture had the opposite relationship to the working effectiveness of the Royal Thai Air force personal at -1.16. The organizational culture overall directly affected the Royal Thai Air force personal through organizational commitment at 2.86, while the organizational commitment had a direct relationship to the working effectiveness of The Royal Thai Air force personal at 1.94.

Keywords: organizational culture, organizational commitment, the working effectiveness of the personals

1. บทนำ

องค์กรในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชน จะต้องเผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ และการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและเทคโนโลยี องค์กรจึงต้องมีการเพิ่มแรงจูงใจและสร้างความพึงพอใจในงานส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร เป็นการเพิ่มผลผลิตและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นให้แก่องค์กร (Goulet & Frank, 2002; Lisa, 1991) การเพิ่มขวัญกำลังใจให้แก่พนักงาน เพิ่มความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นการสร้างทัศนคติที่ดีของพนักงาน ที่มีต่อสถานที่ทำงาน (Barlett & McKinney, 2004) การบริหารองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนจะต้องเข้าใจสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กรระหว่างคน

ในองค์กรและความสัมพันธ์ในองค์กร โดยองค์กรเป็นที่รวมของกลุ่มบุคคลมาทำงานร่วมกันเพื่อจุดมุ่งหมายวัตถุประสงค์ขององค์กร มีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ โดยการกระทำแบบมีแบบแผน แต่ละองค์กรล้วนมีความซับซ้อนและความแตกต่างในพฤติกรรมมากมาย เป็นไปตามสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ แบบแผนจารีตประเพณีในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพขององค์กรหลายด้านเป็นต้นว่า พฤติกรรม เจตคติ ในการทำงาน สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ผลการทำงาน การกระทำของบุคคล เป็นการแสดงออกด้านประสิทธิผลของเป้าหมายในการทำงานในองค์กร ทั้งนี้ในการศึกษาถึงประสิทธิผลองค์กรนั้นถือเป็นเป้าหมายของทุกองค์กรโดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่มีการแข่งขัน

กันสูง โดยการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดของ (Robbins, 1978) มาเป็นตัวแทนสำหรับตัวแบบการวัดประสิทธิผลขององค์การที่ประกอบด้วย การบรรลุเป้าหมาย ความสามารถในการปรับตัว มนุษย์สัมพันธ์ กระบวนการภายใน (Nasrin, 2011) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การต่อประสิทธิผลของพนักงานในองค์การ พบว่า วัฒนธรรมองค์การ คือ การมีส่วนร่วม การปรับตัว การประพฤติปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและการก็มีผลกระทบต่อประสิทธิผลของพนักงานด้านความผูกพันของพนักงานและกำลังใจในการทำงานของพนักงาน วัฒนธรรมองค์การเป็นเรื่องของความคิด แนวคิด อุดมการณ์ ค่านิยม ทศนคติ เป้าหมาย บรรทัดฐาน พฤติกรรมการเรียนรู้ มาประกอบเข้าด้วยกันเพื่อทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์การ วัฒนธรรมองค์การจึงมีความสำคัญต่อองค์การทั้งยังมีความสำคัญในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง และตอบสนองความต้องการพื้นฐานขององค์การในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดของ Cameron & Quinn (อ้างใน จิราพร พงษ์ศรีพัทธ์, 2550) มาเป็นตัวแทนในการศึกษาเนื่องจากเป็นตัวแทนที่ทำให้ความสำคัญกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผล ซึ่งมีลักษณะ วัฒนธรรมองค์การสี่ประเภทที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล คือ วัฒนธรรมแบบครอบครัว วัฒนธรรมแบบพัฒนาการ วัฒนธรรมแบบเน้นสายการบังคับบัญชา และวัฒนธรรมแบบเน้นการตลาดหรือแบบเน้นความมีเหตุผล

ความผูกพันต่อองค์การนั้น (Buchanan, 1974) มักได้มาจากความมั่นคงในการทำงานซึ่งเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการเพราะงานเป็นหลักของชีวิต ผู้ปฏิบัติงานทุกคนจึงต้องการงานที่ทำให้มีความมั่นคง มีหลักประกันว่าตราบดีที่ยังสามารถทำงานให้ได้ ผู้ปฏิบัติงานย่อมได้รับค่าจ้าง อยู่ในองค์การนั้นตลอดไป ความมั่นคงนี้รวมทั้งเงินเดือนหรือ

ผลประโยชน์เกี่ยวเนื่องรวมทั้งสวัสดิการต่าง ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ มีความเพียงพอแก่การครองชีพตามควรแก่ฐานะ (Cole & Flint, 2004) โดยในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดของ (Meyer & Smith, 2000) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่หนักแน่นที่พนักงานแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ มีความเชื่อมั่นต่อองค์การ สามารถแบ่งออกได้ 3 ด้าน (1) ด้านจิตใจ (2) ด้านความคงอยู่กับองค์การ (3) ด้านบรรทัดฐาน มาเป็นตัวแทนในการศึกษา

โดยองค์การของไทยมีอยู่ 2 กลุ่มหลัก คือ องค์การรัฐและกลุ่มองค์การภาคเอกชนซึ่งองค์การทั้ง 2 กลุ่มนี้มีทั้งลักษณะที่เหมือนและแตกต่างกันทั้งปรัชญาและวัตถุประสงค์ในการบริหาร รวมทั้งรูปแบบโครงสร้างการบริหารตลอดจนวิธีการในการบริหารจัดการ กลุ่มองค์การภาครัฐเป็นกลุ่มในระบบบริหารราชการไทยประกอบด้วย ข้าราชการฝ่ายพลเรือน ข้าราชการทหาร และข้าราชการส่วนท้องถิ่น นอกจากนี้กลุ่มองค์การภาครัฐยังรวมถึงรัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชนและองค์การอิสระอื่น ๆ ตามกฎหมายด้วย กองทัพอากาศเป็นองค์การภาครัฐด้านความมั่นคงของประเทศที่มีการบริหารจัดการเช่นเดียวกันกับองค์การอื่น ๆ ที่ต้องประสบกับปัญหาของปัจจัยที่มีอิทธิพลและส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การ วัฒนธรรมองค์การของระบบราชการเกี่ยวเนื่องกับโครงสร้างองค์การที่เป็นสูง (tall organization) มีสายการบังคับบัญชายาวหลายชั้น มีการควบคุมกำกับดูแลที่เข้มงวด ทำให้การปฏิบัติงานมีความล่าช้าอยู่ในกรอบของระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ และในระบบราชการนั้นมีการโยกย้ายหมุนเวียนอย่างต่อเนื่องทำให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่ไม่ค่อยมีความเชื่อมั่นกับความสามารถของเจ้าหน้าที่ใหม่ ๆ หรือข้าราชการชั้นผู้น้อย ปัญหาความผูกพันต่อองค์การ เกิดจากลักษณะ

สังคมข้าราชการแบบอุปถัมภ์ที่ในบางกรณีทำให้การบริหารงานขาดหลักคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาล โดยกองทัพอากาศซึ่งเป็นองค์กรภาครัฐองค์การหนึ่งซึ่งมีเป้าประสงค์ในการดำเนินงานให้บรรลุประสิทธิผล เช่นเดียวกับองค์กรอื่น ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานให้บรรลุประสิทธิผลอาจมีความหลากหลายแต่ผู้ศึกษามีความเห็นว่า องค์การเริ่มต้นในการพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรคือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรม องค์การและความผูกพันต่อองค์กรน่าจะมีอิทธิพลสำคัญในการที่จะทำให้องค์การบรรลุประสิทธิผล ด้วยเหตุดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาตัวแปรวัฒนธรรม องค์การ และความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทัพอากาศเพื่อนำผลการศึกษามององค์การภาครัฐไปประยุกต์ใช้ในองค์กรภาคส่วนอื่น ๆ ต่อไป

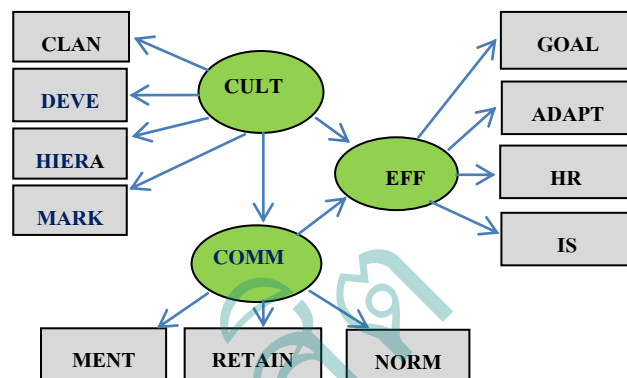
2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในกองทัพอากาศ
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในกองทัพอากาศ

3. ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรคือบุคลากรระดับปฏิบัติงานของกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศจำนวน 300 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ 169 คน แต่เพื่อลดความคลาดเคลื่อนในการวิเคราะห์ข้อมูลและเพื่อให้การเก็บข้อมูลมีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น ในการวิจัยนี้จึงใช้ตัวอย่างจำนวน 180 คน

3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



รูปที่ 1 แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

จากรูปที่ 1 ตัวแปรแฝงภายนอกคือวัฒนธรรมองค์กร (CULT) ประกอบด้วยวัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว (CLAN) วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นการพัฒนา (DEVE) วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นสายการบังคับบัญชา (HIER) และวัฒนธรรมองค์กรแบบการตลาด (MARK) ตัวแปรแฝงภายในคือ ความผูกพันต่อองค์กร (COMM) ประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ (MENT) ความผูกพันด้านความคงอยู่กับองค์กร (RETAIN) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (NORM) ตัวแปรสังเกตได้คือประสิทธิผล (EFF) ประกอบด้วย ประสิทธิภาพด้านการบรรลุเป้าหมาย (GOAL) ประสิทธิภาพด้านการปรับตัว (ADAPT) ประสิทธิภาพด้านมนุษยสัมพันธ์ (HR) ประสิทธิภาพด้านกระบวนการภายใน (IS)

3.2 สมมติฐานในการวิจัย

ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานในการวิจัยในรูปของสมการโครงสร้าง ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางตรงกับความผูกพันต่อองค์กร

2. วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกองทัพอากาศ

3. ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลทางตรงกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกองทัพอากาศ

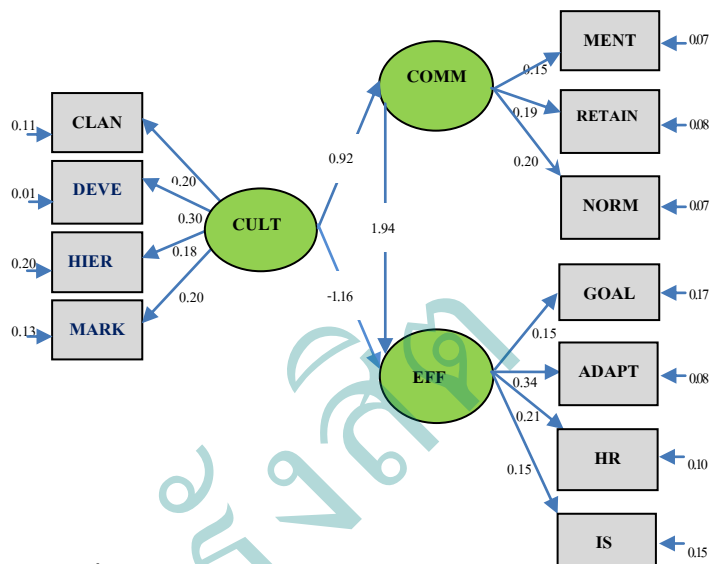
4. ผลการวิจัย

จากกลุ่มตัวอย่าง 100 คน พบว่า เป็นหญิงร้อยละ 52 และเป็นชายร้อยละ 48 ส่วนใหญ่ร้อยละ 54 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี รองลงมาร้อยละ 27 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 10 มีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป และร้อยละ 9 มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี ร้อยละ 62 จบการศึกษาดำรงระดับปริญญาตรี ร้อยละ 33 จบระดับปริญญาตรีและร้อยละ 5 จบสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี ร้อยละ 38 ประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1-5 ปี ร้อยละ 33 มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11-15 ปี ร้อยละ 17 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปีขึ้นไป ร้อยละ 12

จากการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในกองทัพอากาศ ด้านความสามารถในการปรับตัวมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.340 รองลงมาคือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ การบรรลุเป้าหมาย และ กระบวนการภายใน ตามลำดับ

ส่วนวัฒนธรรมองค์การพบว่า ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นพัฒนามากที่สุดที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.342 รองลงมาเป็นวัฒนธรรมองค์การเน้นการตลาด วัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว และวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นสายการบังคับบัญชาตามลำดับ

ในขณะที่ความผูกพันต่อองค์การ ด้านบรรทัดฐานมากที่สุดค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.367 ด้านคงอยู่กับองค์การ ด้านจิตใจ ตามลำดับ



รูปที่ 2 แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงกับความผูกพันต่อองค์การเท่ากับ 0.92 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ในขณะที่วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางตรงกันข้ามกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกองทัพอากาศเท่ากับ 1.16 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 แต่หากวัฒนธรรมองค์การจะมีอิทธิพลรวมโดยส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกองทัพอากาศผ่านความผูกพันต่อองค์การ จะมีค่าเท่ากับ 2.86 ส่วนความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลทางตรงกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกองทัพอากาศเท่ากับ 1.94 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3

5. การอภิปรายผล

ผลการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

ของบุคลากรในกองทัพอากาศ มีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย 6 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 พบว่าวัฒนธรรมองค์กรในกรมกิจการพลเรือนที่อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นแบบวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นการพัฒนา สาเหตุมาจากกรมกิจการพลเรือนเป็นหน่วยงานในกองทัพอากาศซึ่งถือได้ว่าเป็นองค์กรที่ทันสมัย และจะต้องมีการปรับปรุง พัฒนา เปลี่ยนแปลงตามเทคโนโลยีและการบริหารจัดการที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

ประเด็นที่ 2 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรในกรมกิจการพลเรือนที่อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นความผูกพันด้านบรรทัดฐาน สาเหตุมาจากในระบบราชการนั้นข้าราชการปฏิบัติภารกิจที่ต้องอาศัยการผูกพันตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน ตลอดจนความผูกพันที่เกิดจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานซึ่งส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในหน่วยงานเดียวกันเป็นระยะเวลายาวนาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ (วรรณิภา นิลวรรณ, 2554) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี พบว่าความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

ประเด็นที่ 3 พบว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในกองทัพอากาศ พบว่าประสิทธิผลด้านความสามารถในการปรับตัว อยู่ในระดับมากที่สุด มีสาเหตุมาจากกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศเป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับประชาชนและต้องมีการปรับเป้าหมายการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์อยู่เสมอ ตลอดจนได้มีการพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาฝึกอบรมทักษะให้ทันต่อสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก การศึกษาของ (นวลพรรณ วุฒิชัยนันท์, 2555) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิผลต่อองค์กร พบว่าประสิทธิผลด้านความสามารถในการปรับตัวอยู่ในระดับมาก

ประเด็นที่ 4 พบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากในระบบราชการส่วนใหญ่นั้นมีวัฒนธรรมองค์กรค่อนข้างชัดเจนซึ่งข้าราชการยอมรับวัฒนธรรมเหล่านั้นซึ่งวัฒนธรรมดังกล่าวก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว สาเหตุเนื่องจากข้าราชการในกรมกิจการพลเรือนต้องมีแนวคิดในการปฏิบัติการเชิงบูรณาการ ทั้งการทำงานเป็นทีม เครื่องมือ อุปกรณ์ที่สามารถช่วยเหลือประชาชน ได้ทันทั่วถึงตามภารกิจของหน่วยซึ่งก่อให้เกิดความผูกพันภายในหน่วยงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Mandan et al., 2012) ที่พบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในแผนกยอการทั่วไปของประเทศอิหร่าน

ประเด็นที่ 5 พบว่าวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นการพัฒนามีอิทธิพลทางตรงในทิศทางตรงกันข้ามกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งขัดแย้งกับการศึกษาของ (Smart, 1997) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นการพัฒนามีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งผู้วิจัยขออภิปรายว่าประสิทธิผลขององค์กรขึ้นอยู่กับความร่วมมือของสมาชิกโดยวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นการพัฒนามีการเคลื่อนไหวตลอดเวลาซึ่งกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศมีภารกิจหลักในการช่วยเหลือผู้ประสบภัย จึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้ทันกับสถานการณ์ที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้และอาจจะเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา โดยการทำงานจะต้องมีความรวดเร็วในให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัย ซึ่งวัฒนธรรมแบบเน้นการพัฒนาจึงอาจทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งอาจ

ไม่สอดคล้องกับวัฒนธรรมและพฤติกรรม การปฏิบัติงานของข้าราชการซึ่งเคยปฏิบัติมาแต่เดิม

แต่หากข้าราชการปฏิบัติงานโดยมีความผูกพันต่อองค์กร เช่น แรงจูงใจที่เกิดจากความจงรักภักดีต่อองค์กรก็จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ (Sofiah & Mohd, 2012) พบว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรที่สำคัญมากที่สุด โดยความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสื่อกลางที่ส่งผ่านและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมองค์กรของวัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ และความยุติธรรมในองค์กร

ประเด็นที่ 6 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าภารกิจและเป้าหมายของกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศมีการกำหนดไว้อย่างชัดเจนประกอบกับ ข้าราชการมีความรู้สีกมั่นคงและมีความเชื่อมั่น ทำให้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Flinder & Rauter, 2008) ที่พบว่าความผูกพันต่อองค์กรที่มากขึ้นจะสร้างเสริมแรงให้องค์กรมากขึ้นนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Michael, 2002) ที่พบว่าทัศนคติในความผูกพันมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยผ่านพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร

6. บทสรุป

จากการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในกองทัพอากาศนั้นทำให้ทราบและยังยืนยันได้ว่าไม่ว่ารูปแบบการบริหารจัดการองค์กรหรือรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรจะเปลี่ยนไปตามสถานการณ์และสภาพแวดล้อมอย่างไร ก็ยังถือได้ว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรขององค์กรที่สำคัญที่สุด ซึ่งองค์กรจะต้องให้ความสำคัญในพัฒนาบุคลากร การสร้าง

แรงจูงใจเพื่อให้บุคลากรเหล่านี้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

7. ข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้ศึกษาเฉพาะระดับผู้ปฏิบัติงานของกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ ทั้งนี้ยังมีบุคลากรในระดับอื่น ๆ ที่ควรศึกษา เช่น ผู้บริหารระดับกลาง และระดับสูง หรือศึกษาหน่วยงานอื่นในกองทัพอากาศรวมถึงศึกษาปัจจัยอื่นเช่น ปัจจัยภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพองค์กร

8. เอกสารอ้างอิง

- จิราพร พงษ์ศรีทศ. (2550). ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร การจัดการความรู้ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล: ปริญญาคุณวุฒิพนธมมหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วรรณภา นิลวรรณ. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นวลพรรณ วุฒิชัยนันท์. (2555). วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร. สาขาวิชาการจัดการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Bartlett, K. R., & McKinney, W. R. (2004). The relationship between training and organizational commitment: A study in the health care field. *Human Resource Development Quarterly*, 333-352.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers

- in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 533 - 546.
- Cole, N. D., & Flint, D.H. (2004). Perceptions of distributive and procedural justice in employee benefits: Flexible versus traditional benefit plans. *Journal of Management Psychology*, 14-19.
- Flinders, N.T. & Rauter, K.A. (2008). Organizational Citizenship behaviors in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction.
- Goulet, L. R., & Frank, M. L. (2002). Organizational commitment across three sectors: public, non-profit, and for profit. *Public Personnel Management*, 201 -210
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). "Determining sample size for research activities", *Educational and Measurement*, 30: 607-610.
- Lisa, J.E. (1991). The Impact of person an organizational value on organization commitment. *Journal of occupational and organizational psychology*, 149-169.
- Mandan Momeni, Amir Babak Marjani and et al. (2012). The Relationship between Organizational Culture and Organizational Commitment in Staff Department of General Prosecutors of Tehran. *International Journal of Business and Social Science*, 217-222.
- Meyer, J. P. & Smith, C. A. (2000). HRM practices and organizational commitment: Test of a mediation model. *Canadian Journal Administration Science*, 17: 319-331.
- Michael Riketta, Landerer & Angela. (2002). Organizational Commitment, Accountability and Work Behavior: A Correlational Study, *Social Behaviour and Personality: An International Journal*, 653-660.
- Nasrin Pirayeh, and Abdol Mohammad Mahdavi. (2011). Study of Organizational Culture Influence (Based on Denison's Model) on Effectiveness of Human Resources in Karun Oil & Gas Production Company. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 1186-1895.
- Robbin. (1978). *Organization theory: Structure, design and applications* (2nd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Smart, J.C., Kuh, G.D., & Tierney, W.G. (1997). The roles of institutional cultures and decision approaches in promoting organization effectiveness in two-year colleges. *The Journal of Higher Education*, 256-281.
- Sofiah Kadar Khan and Mohd Zabid Abdul Rashid. (2012). The Mediating Effect of Organizational Commitment in the Organizational Culture, Leadership and Organizational Justice Relationship with Organizational Citizenship Behavior: A Study of Academicians in Private Higher Learning Institutions in Malaysia.