

# ผลกระทบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ การรับรู้ความเครียดจากงานที่มีต่อประสิทธิภาพองค์กร

## The Effect of Perceived Organizational Support, Transformational Leadership and Job Stress on Organizational Efficiency

นันทพัทธ์ โนนศรีเมือง<sup>1</sup>, อัมภาศรี พอค้า<sup>2</sup>

Nanthaphat Nonsrimuang<sup>1</sup>, Ampasri Phokha<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้ความเครียดจากงานกับประสิทธิภาพองค์กร ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตกาฬสินธุ์ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตกาฬสินธุ์ จำนวน 103 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพองค์กรและ 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการรับรู้ความเครียดจากงานไม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับประสิทธิภาพองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารมหาวิทยาลัยสามารถนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการ การกำหนดกลยุทธ์ นโยบายและการวางแผนการดำเนินงานขององค์กร ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

**คำสำคัญ:** การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การรับรู้ความเครียดจากงาน ประสิทธิภาพองค์กร

### Abstract

The purpose of this study was to test the relationships and effects of perceived organizational support, transformational leadership and job stress on organizational efficacy by using a questionnaire as an instrument for collecting the data from 103 university staff from Rajamangala University of Technology Isan. Statistic methods used for analyzing the collected data were multiple correlation analysis, and multiple regression analysis. From the analyses of correlations and effects, the following were found: 1) Perceived organizational support had positive relationships and effects on organizational efficiency. 2) Transformational leadership and job stress not relationships and

<sup>1</sup> อาจารย์, คณะเทคโนโลยีสังคม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตกาฬสินธุ์

<sup>2</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์, คณะเทคโนโลยีสังคม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตกาฬสินธุ์

effects on organizational efficiency. Accordingly, The results of this study could be applicable to guidelines on management, establish strategies, policies and operational planning of the organizations. To be in accordance with internal and external environment of organizations changing all the time to affect the organizational efficacy of organizations stability, and sustainability in the future.

**Keyword** : Perceived Organizational Support, Transformational Leadership, Job Stress, Organizational Efficiency

## บทนำ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิทยาเขต กภาพสินธุ์ ได้มีการการเปลี่ยนผ่านจากวิทยาเขตที่ สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล มาเป็น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิทยาเขต กภาพสินธุ์ ซึ่งเกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ.2548 โดย จัดตั้งเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่เน้นด้าน วิชาชีพและเทคโนโลยีที่มีวัตถุประสงค์ให้ การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงที่ มุ่งเน้นการปฏิบัติทางการสอนทำการวิจัยและ ให้บริการทางวิชาการในด้านวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี และต่อมาในปี 2554-2555 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิทยาเขต กภาพสินธุ์ ได้มีนโยบายการปรับเปลี่ยนองค์กรอีกครั้งในการหลอมรวมร่วมกับมหาวิทยาลัยราชภัฏ กภาพสินธุ์เพื่อเป็นมหาวิทยาลัยกภาพสินธุ์ จากการ ปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงานและภาระ งานที่มีมากขึ้น ส่งผลให้บุคลากรที่อยู่ในองค์กร เป็นผู้ที่มิมีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานร่วมกับ องค์กรเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยประสิทธิภาพการปรับเปลี่ยนองค์กรและ ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วน หนึ่งนั้นขึ้นอยู่กับความรู้ของบุคลากรในองค์กร ว่าบุคลากรได้รับการสนับสนุนส่งเสริมเพิ่มขึ้นหรือ ลดลงการเปลี่ยนแปลงองค์กรที่เกิดขึ้นมี ผลกระทบต่อความรับผิดชอบ หน้าที่ ภาระงาน ของตนเองอย่างไร และ สิ่งที่เปลี่ยนแปลงใน

องค์กรก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน มากน้อยเพียงใด โดยผลที่เกิดขึ้นตามมาของการ เปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความรู้สึกของบุคลากรที่ สามารถเป็นไปได้ทั้งด้านบวกและด้านลบ ในด้าน บวกอาจรู้สึกว่าคุณเองนั้นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นกำลังสำคัญในการเปลี่ยนแปลงองค์กร ซึ่ง ส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร และ พร้อมที่จะปฏิบัติตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย จากองค์กรของตนเพื่อบรรลุเป้าหมายของ องค์กร และในส่วนของด้านลบอาจเป็นความ เหนื่อยล้า ท้อแท้และท้อที่สุดถึงขั้นต้องการ ลาออกจากงาน และจากเหตุผลที่กล่าวมาจะเห็น ได้ว่าในการดำเนินงานขององค์กรในช่วงเปลี่ยน ผ่านเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายและพันธกิจของ องค์กร บุคลากรในองค์กรคือทรัพยากรที่สำคัญ มากต่อการกำหนดกลยุทธ์ต่างๆ และการ ขับเคลื่อนขององค์กร ดังนั้นในการดำเนินงาน องค์กรควรให้ความสำคัญต่อการรับรู้ของบุคลากร ในองค์กร เพื่อทราบถึงทัศนคติของบุคลากรว่า จากนโยบายต่างๆที่นำไปปฏิบัติส่งผลต่อการรับรู้ ของบุคลากรในองค์กรอย่างไร และยิ่งในช่วงที่มี การเปลี่ยนแปลง การศึกษาถึงพฤติกรรมของ บุคลากรยิ่งมีความสำคัญเนื่องจากเป็นช่วงที่ บุคลากรต้องการขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน การรักษาและจูงใจบุคลากรเป็นสิ่งที่ องค์กรจะต้องกระทำ ทั้งนี้เพื่อสร้างความผูกพัน ต่อองค์กรให้เกิดแก่บุคลากรเพื่อการดำเนินงานที่ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้วยความเต็มใจ

ซึ่งพฤติกรรมต่างๆของบุคคลในองค์กรที่แสดงออกต่อองค์กรนั้นโดยส่วนใหญ่ เกิดจากพื้นฐานที่สำคัญคือการรับรู้ของบุคคลซึ่งประกอบด้วย การรับรู้ด้านการสนับสนุนขององค์กร (Perceived Organization Support) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) การรับรู้ความเครียดจากงาน (Job Stress)

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้ความเครียดจากงาน ที่มีต่อประสิทธิภาพขององค์กร ผลลัพธ์ที่ได้จากงานวิจัยสามารถนำไปกำหนด กลยุทธ์ในการบริหารและนโยบายในการดำเนินงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก และเป็นแนวทางในการสร้างประสิทธิภาพให้กับองค์กรมากที่สุด

### วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และผลกระทบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้ความเครียดจากงาน ที่มีต่อประสิทธิภาพองค์กร ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตกาฬสินธุ์

### สมมติฐานการวิจัย

1. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพองค์กร
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพองค์กร
3. การรับรู้ความเครียดจากงานมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงลบกับประสิทธิภาพองค์กร

### ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านพื้นที่  
พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตกาฬสินธุ์
2. ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล  
ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือน ตุลาคม 2555 – เมษายน 2556
3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
  - 3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้ความเครียดจากงาน
  - 3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพองค์กร

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตกาฬสินธุ์ จำนวน 347 คน (งานบริหารบุคคล วิทยาเขตกาฬสินธุ์, 2555 : เว็บไซต์) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากกลุ่มประชากรทั้งหมดโดยดำเนินการ จำแนกประชากรออกเป็นคณะที่สังกัด จากนั้นผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามตามจำนวนของพนักงาน คือ 347 ชุด เมื่อครบกำหนดได้รับแบบสอบถามทั้งสิ้น 103 ชุด ซึ่งมีอัตราการตอบกลับร้อยละ 29.68 ซึ่งสอดคล้องกับ Aaker, Kumar และ Day (2001) ได้นำเสนอว่าการส่งแบบสอบถาม ต้องมีอัตราตอบกลับอย่างน้อยร้อยละ 20 จึงจะถือว่ายอมรับได้

#### เครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความเที่ยงตรง ความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเนื้อหาผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ และหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ

Cronbach ซึ่งการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.8971 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.9409 การรับรู้ความเครียดจากงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.9391 และประสิทธิภาพองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.9412 การวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Discriminant Power) ใช้เทคนิค Item-total Correlation ซึ่งการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ได้ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.4052 – 0.8166 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.4752 – 0.9084 การรับรู้ความเครียดจากงาน ได้ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.4585 – 0.8336 และประสิทธิภาพองค์กร ได้ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.5855 – 0.8442

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

1. ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามตามจำนวนของประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
2. ขอหนังสือราชการ จากสาขาวิชาการตลาด คณะเทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิทยาเขตกาฬสินธุ์ โดยแนบไปพร้อมกับแบบสอบถามส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิทยาเขตกาฬสินธุ์ เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
3. ส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ ซึ่งเริ่มส่งแบบสอบถามตั้งแต่วันที่ 7 มิถุนายน – 21 มิถุนายน 2556 โดยกำหนดให้ส่ง

แบบสอบถามคือภายใน 15 วันหลังจากได้รับแบบสอบถาม

4. เมื่อครบตามระยะเวลา สามารถเก็บแบบสอบถามได้จำนวน 103 ฉบับ ทำการสำรวจความถูกต้อง ครบถ้วน และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน คิดเป็นร้อยละ 29.68 เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไป

#### การจัดกระทำกับข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความเครียดจากงาน และประสิทธิภาพองค์กร พนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิทยาเขตกาฬสินธุ์ โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) และ การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

#### สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้ความเครียดจากงาน และประสิทธิภาพองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิทยาเขตกาฬสินธุ์ ซึ่งเขียนสมการ ดังนี้

$$\text{สมการ Organizational Efficiency} = \beta_0 + \beta_1 \text{ Perceived Organizational Support} + \beta_2 \text{ Transformational Leadership} + \beta_3 \text{ Job Stress} + \varepsilon$$

## ผลการวิจัย

**ตาราง 1** การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้ความเครียดจากงาน กับประสิทธิภาพองค์กร ของพนักงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตกาฬสินธุ์

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	A	B	C	D
A. ประสิทธิภาพองค์กร	4.00	0.57	-			
B. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	3.36	0.66	0.348*	-		
C. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.35	0.66	0.245*	0.730*	-	
D. การรับรู้ความเครียดจากงาน	3.34	0.80	0.134	-0.071	-0.151	-
VIF				2.150	2.189	1.027

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตาราง 2** การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอย กับประสิทธิภาพองค์กรของพนักงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตกาฬสินธุ์

ตัวแปร	ประสิทธิภาพองค์กร		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	2.565	0.391	6.569	0.000*
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	0.301	0.118	2.555	0.012*
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	0.013	0.118	0.108	0.914
การรับรู้ความเครียดจากงาน	0.114	0.067	1.708	0.091

F = 5.656 p = 0.001 Adj R<sup>2</sup> = 0.120

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 1 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันซึ่งอาจเกิดเป็น Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIF ปรากฏว่า ค่า VIF ของตัวแปรอิสระ มีค่าตั้งแต่ 1.027 – 2.189 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Black.2006:585)

ตาราง 2 พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพองค์กร ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการรับรู้ความเครียดจากงานไม่มี

ผลกระทบกับประสิทธิภาพองค์กร โดยทั้ง 3 ตัวแปรสามารถอธิบายความแปรปรวนหรือพยากรณ์ประสิทธิภาพองค์กรได้ร้อยละ 12

## อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญนำมาอภิปรายผลดังนี้ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพองค์กร เนื่องจาก องค์กรจะเกิดความสำเร็จได้นั้น สิ่งหนึ่งที่องค์กรจะต้องคำนึงถึงสิ่งนั้นก็คือนโยบายที่ช่วยในการเกื้อหนุนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเมื่อ

เกิดประสิทธิภาพในการทำงานย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เยวาลักษณ์ ปานพลอย (2545 : 41) พบว่าการรับรู้ความสนับสนุนขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง การรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กรสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่เป็นหน้าทีงานตามปกติรวมถึงงานที่อยู่นอกเหนือจากที่กำหนด การนำเอาความรู้และทักษะที่มีมาสร้างประโยชน์ต่อองค์กร นอกจากนี้การตื่นตัวต่อการเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ ๆ ของพนักงานและการมองเห็นคุณค่าจากองค์กร และการใช้ทักษะความรู้เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างเต็มที่ จะเป็นการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ แก่องค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณิชา จันทรเปรม (2548 : 81) พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ จะเห็นได้ว่าการรับรู้การได้รับสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานควรเน้นถึงการให้สนับสนุนแก่พนักงานเพิ่มมากขึ้น เพราะเมื่อไรที่ระดับการรับรู้การได้รับสนับสนุนจากองค์กรสูงจะส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกถูกผลักดันให้ตอบแทนองค์กร ยิ่งผูกพันกับองค์กรมากขึ้นเท่านั้นและเมื่อพนักงานเชื่อมั่นต่อองค์กรพนักงานก็จะรู้สึกว่าองค์กรให้ความดูแลตนเองอย่างต่อเนื่องจนถึงอนาคตเป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ Valentine (2005 : Abstract) พบว่า ความสัมพันธ์บางส่วนที่เป็นส่วนหนึ่งในการศึกษาความผันแปร โดยได้บอกถึงอิทธิพลของคุณค่าจริยธรรมในความร่วมมือต่อทัศนคติการดำเนินงานแต่ละงานโดยสังเกตจากการสนับสนุนขององค์กร การศึกษานี้ได้สนับสนุนต่อเอกสาร ที่ได้แสดงถึงบริษัทควรจะมีการบริหารความรับผิดชอบ ต่องานของลูกจ้างให้ดีขึ้นด้วยโปรแกรมที่สร้างเพื่อสนับสนุนต่อลูกจ้างและพัฒนาจริยธรรมของพวกเขาอีกทั้งโอกาสอื่นที่สำเร็จประโยชน์จากโปรแกรมที่ได้วางไว้แล้ว สอดคล้องกับคำกล่าวของ นิรมล กิติกุล (2548 :

151) กล่าวว่า การที่องค์กรมีการสนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร เป็นส่วนหนึ่งที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานภายในองค์กรมากขึ้น เพราะสิ่งนี้เป็นตัวกระตุ้นสำคัญอย่างหนึ่ง que ผู้บริหารต้องเล็งเห็นความสำคัญก็คือ แรงจูงใจทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขกับการทำงานทำให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมาย เพราะการปฏิบัติงานถ้ามีการสนับสนุนจากผู้บริหารด้านอุปกรณ์เครื่องมือ ต่าง ๆ เหล่านี้ ถือเป็นสิ่งสำคัญของการสนับสนุนขององค์กรทั้งสิ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันวิภา คำมงคล (2552 : บทคัดย่อ) พบว่าการสนับสนุนขององค์กร มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการประยุกต์ใช้ การบริหารทรัพยากรด้วยระบบ ERP และความสำเร็จในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในระบบ ERP เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด องค์กรควรนำข้อสนเทศที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาการสนับสนุนขององค์กร เพื่อสนับสนุนการวางแผนทรัพยากรด้วยประสิทธิภาพ เพื่อส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน ในด้านต่าง ๆ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแนวคิดของ เสนาะ ตีเยาว์และคณะ (อ้างถึงใน วันวิภา คำมงคล. 2552 : 166 ) กล่าวว่า การเพิ่มผลผลิตให้สูงขึ้น การฝึกอบรมทำให้พนักงานทั้งเก่าและใหม่ มีคุณภาพในการทำงานมากขึ้นช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และ ประหยัดค่าใช้จ่ายขององค์กรได้ เช่น ลดการขาดงาน ความเสียหายของงาน ดังนั้นการสนับสนุนขององค์กร เป็นการพัฒนาองค์กรจะทำให้ประสิทธิภาพการดำเนินการเพิ่มมากขึ้น หลักการบริหารงานสมัยใหม่ จำเป็นต้องอาศัยวิทยาการด้านการจัดการบริหารเข้ามาสนับสนุนองค์กร เพื่อเสริมพลังการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล พัฒนาทรัพยากร

มนุษย์ (บุคคล) ขององค์กรอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ รวมทั้งใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาสนับสนุนด้านฐานข้อมูล การสร้างบุคลากรในองค์กรให้มีความสามารถในการบริหารจัดการมีการตรวจสอบประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ การสร้างความเป็นธรรม ความเสมอภาคในองค์กรการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพมีการประสานประโยชน์ สร้างความร่วมมือการกระจายอำนาจที่เหมาะสมจะเป็นแนวทางในการบริหารจัดการสมัยใหม่เพื่อนำองค์กรเข้าสู่โลกาภิวัตน์ และความได้เปรียบในแข่งขันของระบบทุนนิยมในปัจจุบันซึ่งไม่อาจหลีกเลี่ยงได้

### สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพของกรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการรับรู้ความเครียดจากงานไม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับประสิทธิภาพของกร

### ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนพนักงานมหาวิทยาลัยในด้านต่าง ๆ เช่น การพัฒนาตนเอง การสนับสนุนการทำงานด้านต่างเพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพราะจะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

3. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรส่งเสริมกิจกรรมผ่อนคลายเนื่องจากความเครียดในการทำงานให้กับพนักงาน

4. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรตระหนักถึงบุคลากรมหาวิทยาลัยว่ามีความสำคัญและเป็นกลไกในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยในการพัฒนาทางด้านต่างๆ

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ในมุมมองของผู้บริหารมหาวิทยาลัย
2. ควรมีการศึกษาและเปรียบเทียบการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้ความเครียดจากงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน อีก 4 วิทยาเขต
3. ควรมีการเปรียบเทียบการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้ความเครียดจากงานของพนักงานสายสนับสนุนและสายวิชาการ

### กิตติกรรมประกาศ

รายงานการวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์ของบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายฝ่ายซึ่งไม่อาจนำมากล่าวไว้ได้ทั้งหมด ผู้มีพระคุณกลุ่มแรกที่ผู้วิจัยใคร่ขอกราบขอบพระคุณคือ คณะเทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตกาฬสินธุ์ ที่ให้ความอนุเคราะห์สนับสนุนทุนการวิจัย จนกระทั่งงานวิจัยฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งขอขอบพระคุณพนักงานบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตกาฬสินธุ์ที่สละเวลาในการให้ข้อมูลงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

### เอกสารอ้างอิง

- ณรุทธ์ สุทธจิตต์. (2554). *ดนตรีศึกษา : หลักการและสาระสำคัญ*. กรุงเทพฯ: สาขาวิชาดนตรีศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณรุทธ์ สุทธจิตต์. (2554). *ดนตรีศึกษา : หลักการและสาระสำคัญ*. กรุงเทพฯ: การศึกษาและการสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ตำริห์ บรรณวิทยกิจ. (2545). "แนวการสอนดนตรีปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ," ใน: *สาระดนตรีศึกษา*. ณรุทธ์ สุทธจิตต์ บรรณาธิการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์ตำราและเอกสารทางวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. หน้า 62.
- สุภางค์ จันทวานิช. 2542. การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรรคพงศ์ ภูลายา. (2554). *ศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนเปียโนในระดับอุดมศึกษา ของสถาบันดนตรีทั่วประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปกรรมศาสตรมหาบัณฑิต มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Yong Siew Toh Conservatory of Music, National University of Singapore. (2012). *Guide for Prospective Students*. Singapore: National University of Singapore.
- Yong Siew Toh Conservatory of Music, National University of Singapore. (2013). *Student handbook*. Singapore: National University of Singapore.