

อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ ของบุคลากรธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร

The Influence of Transformational Leadership Affecting Knowledge Management of
Construction Employees in Bangkok.

Received: April 20, 2023

Revised: August 24, 2023

Accepted: August 31, 2023

จิราพัชร พงษ์สุนนท์¹ และ ประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ²

Jirapach Pongsunont and Praphan Chaikidurajai

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มประชากรคือบุคลากรธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก จำนวน 396 ราย เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (Mean=3.60, S.D.=0.65) 2) ระดับของการจัดการความรู้ของบุคลากรธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (Mean=3.59, S.D.=0.67) 3) อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อการจัดการความรู้ เรียงตามลำดับ ดังนี้ การตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\beta = 0.34$, p-value = 0.05) การกระตุ้นทางปัญญา ($\beta = 0.32$, p-value = 0.05) การสร้างแรงบันดาลใจ ($\beta = 0.20$, p-value = 0.05) ร่วมกันอธิบายการจัดการความรู้ และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\beta = 0.14$, p-value = 0.05) โดยมีค่าพยากรณ์ร้อยละ 27 (R Square=0.27) ส่วนอีกร้อยละ 63 นั้นอธิบายได้ด้วยปัจจัยอื่น องค์การควรพัฒนาการสร้างแรงจูงใจและการนำความรู้ไปใช้ให้กับบุคลากรของธุรกิจก่อสร้างกลุ่มอายุ 25-30 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงานระดับพนักงาน เพื่อให้ประสิทธิภาพด้านการจัดการความรู้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

คำสำคัญ: การจัดการความรู้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บุคลากรธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง

^{1,2} Graduate College of Management; Sripratum University, Bangkok, Thailand; Email: jirapach.p@gmail.com, praphan.ch@spu.ac.th

ABSTRACT

In this research investigation, the researchers examine transformational leadership factors influencing the knowledge management of construction employees in Bangkok. The research population were 396 construction employees using convenience sampling method. A questionnaire was used to collect data. The descriptive statistics consisting of percentage, mean, frequency, and standard deviation and multiple regression statistics were employed in data analysis.

Findings showed that: 1) Transformational leadership of construction employees in Bangkok was at a high level (Mean=3.60, S.D.=0.65). 2) Knowledge management of construction employees in Bangkok was at high level (Mean=3.59, S.D.=0.67). 3) The factors of transformational leadership positively influenced knowledge management as follows individualized consideration ($\beta = 0.34$, p-value = 0.05), intellectual stimulation ($\beta = 0.32$, p-value = 0.05), inspiration motivation ($\beta = 0.20$, p-value = 0.05), and idealized influence ($\beta = 0.14$, p-value = 0.05, respectively. The model could predict knowledge management at 27 percent (R Square = 0.27). The organization should develop inspiration motivation and knowledge adaptation to construction employees aged 25-30 years at a staff level and bachelor's degree level to ensure a higher level of knowledge management efficiency.

Keywords: Knowledge Management, Transformational Leadership, Construction Employees

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและกระทรวงอุตสาหกรรม รายงานว่าภาวะเศรษฐกิจโลกในภาพรวมมีทิศทางขยายตัวต่อเนื่อง มีการลงทุนทางด้านโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเติบโตทางเศรษฐกิจและการขยายตัวของความเป็นเมือง อุตสาหกรรมการก่อสร้างเป็นธุรกิจไทยที่มีศักยภาพโดยคาดว่าจะในช่วงปี 2561-2570 มีแนวโน้มการเติบโตประมาณร้อยละ 5.2 ต่อปี ธุรกิจรับเหมาก่อสร้างส่งผลให้เกิดการจ้างงานจำนวนมาก การลงทุนยังมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายปัจจัย ทั้งปัจจัยภายนอกอันได้แก่ ปัจจัยด้านการเมืองกฎหมาย และปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ตลอดจนปัจจัยภายใน อันได้แก่ การจัดการความรู้ การบริหารงาน วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร และวิเคราะห์ด้านเทคนิค เพื่อสนับสนุนกระบวนการดำเนินงานในองค์กร เป็นต้น (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) ธุรกิจรับเหมา

ก่อสร้างของไทยกำลังประสบปัญหาด้านการปฏิบัติงานที่ขาดทักษะ ความรู้หรือกิจกรรมที่ส่งเสริมการจัดการความรู้ การพัฒนาฝีมือด้านต่างๆ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันขององค์กร (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2565)

ในบทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่เพียงแต่มีอิทธิพลโดยตรงกับการจัดการความรู้ แต่เป็นการปลูกฝังกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กร ประสิทธิภาพ แนวปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพสูงผ่านจากความเป็นผู้นำการจัดการความรู้ (Sayyadi & Provitera, 2019) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ พบว่าหากองค์กรมีลักษณะภาวะผู้นำที่ไม่เหมาะสมสามารถสร้างอุปสรรคต่อการปรับปรุงระบบการบริหารจัดการ การพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ถ้าผู้นำองค์กรไม่มีนโยบายสนับสนุนการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานในแต่ละระดับ จะเป็นเรื่องยากสำหรับองค์กรในการดำเนินการจัดการความรู้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ยังพบว่าผู้นำบางองค์กรยังไม่มี ความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับขอบเขตของผลที่คาดการณ์ไว้ จึงทำให้องค์กรหลายแห่งที่นำการจัดการความรู้มาใช้ อาจไม่บรรลุผลตามที่ต้องการขององค์กร (สุธรรม สิกขาจารย์, ทัศนีย์ ช่อเทียนทิพย์, วิรัตน์ มณีพุกฤษ, และนำพล ม่วงอวยพร, 2562) ความล้มเหลวขององค์กรในธุรกิจก่อสร้างมีผลชี้วัดไปที่ผู้นำ ได้แก่ ความสามารถของผู้นำ ความเฉลียวฉลาดของผู้นำ ไม่สามารถนำพาองค์กรผ่านวิกฤตไปได้ส่งผลต่อความเสียหายที่เกิดขึ้นกับโครงการก่อสร้างที่ดำเนินการ (Abidali & Harris, 1995)

ในด้านการจัดการความรู้ ยังขาดขั้นตอนการพัฒนาและประยุกต์อย่างเป็นระบบเพื่อรองรับกิจกรรม โมเดลและเครื่องมือที่มีอยู่อาจมีปัญหาในหลาย ๆ ด้านที่ไม่สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในอุตสาหกรรมก่อสร้าง (Hesham, 2010) งานก่อสร้างมีลำดับขั้นตอน แผนงานของโครงการ หากมีนโยบายการบริหารจัดการที่ไม่มีประสิทธิภาพ พบว่า ทำให้เกิดปัญหาความล่าช้าหรืออาจจะไม่สามารถดำเนินงานให้เสร็จสิ้น จากรายงานพบว่า ในองค์กรผู้นำยังขาดนโยบายเพื่อสนับสนุนกิจกรรมด้านการจัดการความรู้ หรือขั้นตอนการพัฒนาและประยุกต์อย่างเป็นระบบเพื่อรองรับกิจกรรม โครงการก่อสร้างอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เน้นความรู้ มีองค์ประกอบที่สัมพันธ์และซับซ้อน ความรู้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์และความเชี่ยวชาญของแต่ละบุคคล ผู้นำองค์กรควรพัฒนาการจัดการความรู้เพื่อแก้ปัญหา ลดข้อผิดพลาดหรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่เกิดขึ้น (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2565) หากผู้นำองค์กรหรือผู้บริหารโครงการขาดการกำกับดูแล ปัญหาการจัดการก่อสร้างและแนวทางของการแก้ปัญหา พบว่าจะสร้างความเสียหายที่มากขึ้น เช่น ขาดความร่วมมือ แรงจูงใจ การจัดการความรู้ การออกแบบโครงการก่อสร้าง และในธุรกิจก่อสร้าง ด้านการจัดการความรู้ยังขาดขั้นตอนการพัฒนาและประยุกต์อย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะรองรับกิจกรรม โมเดลและเครื่องมือที่มีอยู่ อาจมีปัญหาหลาย ๆ ด้านที่ไม่สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Hesham, 2010) การขาดการจัดการความรู้ในองค์กรเพื่อปรับตัวรับมือกับปัญหาที่เกิดจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอก เนื่องจากสภาพแวดล้อมที่ผันผวนเป็นสาเหตุของความล้มเหลวในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ดังนั้น ผลสัมฤทธิ์โดยรวมของโครงการก่อสร้างหรือธุรกิจรับเหมาก่อสร้างมีส่วนเกี่ยวข้องกับการ

จัดการ การบริหารงานต่างๆ ขององค์กรและผู้นำ จึงควรประยุกต์ให้เหมาะสมกับบริบท (Abidali & Harris, 1995)

ด้วยปัญหานี้ ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ทราบถึงอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ในบริบทธุรกิจรับเหมาก่อสร้างของประเทศไทย พร้อมทั้งนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลเบื้องต้นและแนวทางพัฒนาสำหรับธุรกิจในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร

นิยามศัพท์

1. บุคลากร หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ในเขตกรุงเทพมหานคร

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) หมายถึง ผู้นำขององค์กรธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้จัดการแผนก ผู้จัดการโครงการ ผู้จัดการสนามและหัวหน้าพนักงาน ซึ่งได้รับความเคารพจากบุคลากรได้บังคับบัญชาในฐานะต้นแบบ ช่วยสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้มีความสำเร็จมากกว่าเป้าหมายปกติทั่ว ๆ ไป กระตุ้นให้บุคลากรได้ใช้ความคิด เสนอแนะความเห็น วิธีปฏิบัติงานต่างๆ ในโครงการเพื่อประยุกต์นวัตกรรมทางความคิดใหม่ ๆ ในการทำงาน เน้นการพัฒนาความสามารถ พร้อมทั้งส่งเสริมการฝึกอบรม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างควรทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านค่านิยมของผู้ตาม และกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายของโครงการก่อสร้างและองค์กร (Bass, 1985)

3. การจัดการความรู้ (Knowledge management) หมายถึง การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ซึ่งจัดกระจายอยู่ในตัวบุคลากรหรือเอกสาร แบบก่อสร้าง ผลจากการคำนวณด้วยวิธีการต่างๆ หรือวิธีการปฏิบัติมาพัฒนาให้เป็นระบบ มีรูปแบบและมาตรฐาน เพื่อให้ทุกคนในองค์กรธุรกิจรับเหมาก่อสร้างสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเอง รวมทั้งปฏิบัติงานในโครงการก่อสร้างต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถแข่งขันสูงสุด (Wiig, 1993 อ้างถึงใน วนิดา และคณะ, 2561)

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาโดยมุ่งเน้นศึกษาตัวแปรอิสระประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคลและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตัวแปรตาม คือ การจัดการความรู้

ขอบเขตด้านพื้นที่และด้านประชากรในการวิจัย คือ บุคลากรของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 44,168 คน (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2565) การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้สูตรคำนวณของ Yamane (Yamane, 1967, อ้างถึงใน สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2550) ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ยอมรับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ 396 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา เริ่มต้นดำเนินการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ผลวิจัย ระหว่างเดือน มกราคม 2565 ถึง เดือน มีนาคม 2566

ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยนี้ ผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษาอิทธิพลของของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งสามารถอธิบายขอบเขตด้านเนื้อหาได้ดังนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Bass, 1985) การจัดการความรู้ (Knowledge management) ประกอบด้วย การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การเก็บรักษาความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ (Wiig, 1993 อ้างถึงใน วนิดา และคณะ, 2561)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นแนวทางด้านวิชาชีพ โดยผลการวิจัยสามารถเป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบการพิจารณาวางแผน การกำหนดนโยบาย การดำเนินงานของสำหรับธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง
2. ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในทางวิชาการ ด้านการจัดการความรู้ สำหรับผู้ศึกษาสามารถนำไปพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้
3. สามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนารูปแบบโมเดลสมการโครงสร้างของการจัดการความรู้ สำหรับธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอนาคตได้

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎีของการจัดการความรู้ (Knowledge management) แนวคิด ทฤษฎีของ Wiig กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่จะพัฒนาความรู้ภายในองค์กรด้วยองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่ การสร้างความรู้ การรวบรวมความรู้ การเก็บรักษาความรู้ และการใช้ความรู้ ส่วนทางด้านแนวคิด ทฤษฎี

ของ Marquardt's (อ้างใน สุธรรม ลิขิตจารยและคณะ, 2562) กล่าวว่า การจัดการความรู้ได้เปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างต่อเนื่องเพื่อการรวบรวม การจัดการ และการใช้ความรู้เพื่อความสำเร็จขององค์กร โดยมีองค์ประกอบ 6 ประการ ได้แก่ การได้มาซึ่งความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บ การวิเคราะห์ข้อมูล การเผยแพร่ความรู้ และการประยุกต์ใช้ความรู้ จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าทำให้ความหมายหรือคำจำกัดความของคำว่า การจัดการความรู้ ที่นักวิจัยและนักวิชาการได้กล่าวไว้อาจแตกต่างกัน สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิด ทฤษฎีของ Wiig, (Wiig, K.M.,1993 อ้างถึงใน วนิดา และคณะ, 2561) ประกอบด้วย การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การเก็บรักษาความรู้และการประยุกต์ความรู้ ผู้วิจัยขอให้นิยามความหมายของการจัดการความรู้ (Knowledge management) สำหรับธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในงานวิจัยครั้งนี้ว่า เป็นกระบวนการพัฒนาความรู้ขององค์กรในการแสวงหาความรู้ การสร้างแนวปฏิบัติและการแบ่งปันความรู้

แนวคิดและทฤษฎีของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ทฤษฎีของ Burns (1978) ได้เสนอ ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational leadership Theory) ที่เดิมเชื่อว่า ผู้บริหารควรมีลักษณะความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย (Transactional leadership) แต่เมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จึงได้เสนอแนะวิธีการของความเป็นผู้นำแบบใหม่ ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย และความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป มีรูปแบบที่แยกจากกันโดยเด็ดขาด สรุปลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ ได้แก่ ผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional leadership), ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) และผู้นำจริยธรรม (Moral leadership) Bass (1985) ระบุว่า ผู้นำเชิงปฏิรูปประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized influence) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration motivation) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีของ Bass (1985) ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล นอกจากนั้นยังให้นิยามความหมายสำหรับธุรกิจรับเหมาก่อสร้างว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) หมายถึง ผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้เกิดความคิดใหม่ทางด้านค่านิยมของผู้ตาม แรงจูงใจของผู้ตาม เพื่อเป็นการดึงศักยภาพที่มีอยู่ในตัวผู้ตามออกมาให้ได้มากที่สุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากการศึกษาของ Adogbo & Kolo (2017) :ซึ่งศึกษา การประเมินภาวะผู้นำองค์กรสำหรับการปฏิบัติการจัดการความรู้สำหรับอุตสาหกรรมการก่อสร้างในไนจีเรีย พบว่าการมีอยู่ของพฤติกรรมความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อการจัดการความรู้ และงานวิจัยของ Gathii & Obonyo (2018) ที่ศึกษาของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ และการปฏิบัติงานของบริษัทโทรคมนาคมในเคนยา พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลโดยตรงและมีนัยสำคัญต่อผลการปฏิบัติงาน

ของบริษัท ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบริษัททั้งทางตรงและทางอ้อมผ่าน การจัดการความรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sahban (2019) ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผล กระทบต่อโครงสร้างพื้นฐานการจัดการความรู้ โดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากบุคคลที่ทำงานใน องค์กรในประเทศมาเลเซียจำนวน 290 ตัวอย่าง การวิเคราะห์รายละเอียดของการวัดและแบบจำลอง โครงสร้าง ผลลัพธ์แสดงให้เห็นถึง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการจัดการความรู้ และพบว่าความเป็นผู้นำเป็นตัวพยากรณ์ อีกทั้งงานวิจัยของ Sayyadi and Provitera (2019) ที่ศึกษาการ เปลี่ยนแปลงระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความรู้ มีการสำรวจความสามารถหลักของ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของการจัดการความรู้โดยส่งผลกระทบต่อโครงสร้างองค์กร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวก งานวิจัยของสุชัญญา โปษะนันท์ และคณะ (2556) ได้ศึกษาการประยุกต์ใช้การบริหารจัดการความรู้ใน องค์กรกลุ่มธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเชิงปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับทางวิศวกรรม รวบรวม ข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม เพื่อให้ทราบปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อ การสูญหายและการถ่ายทอดความรู้ ของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้างของไทย พบว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลมากที่สุดต่อการจัดการความรู้ของ อุตสาหกรรมก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชยพล อึ้งบวร ตระกูล (2563) ซึ่งศึกษาความเสี่ยงต่อการบริหารโครงการก่อสร้างอาคารในมุมมองของผู้บริหารและควบคุม การก่อสร้างจากภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวบรวมแบบสอบถามจากหน่วยงานก่อสร้าง พบว่า ความเสี่ยงเกิดขึ้นจากปัจจัยภายในและภายนอก ผู้นำ ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทที่สำคัญที่สุดต่อการ บริหารก่อสร้าง โดยเป็นผู้ควบคุมการดำเนินการภายใต้ขอบเขตของงาน งบประมาณ ระยะเวลา การบริหาร จัดการความรู้และบริหารโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในเขต กรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

อิทธิพลของปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลกระทบต่อจัดการความรู้ของบุคลากรธุรกิจ รับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรการวิจัย คือ บุคลากรของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 44,168 คน (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2565) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรคำนวณของ Yamane (Yamane, 1967, อ้างถึงใน สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2550) ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ยอมรับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำในการวิจัยจำนวน 396 คนและใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

เครื่องมือในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดทฤษฎี กรอบแนวคิดและนิยามศัพท์ ประกอบด้วย 3 ส่วนคือ 1) ปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา เป็นแบบสำรวจ (Checklist), 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยมีลักษณะคำถามแบบประเมินค่า (Rating Scale), และ 3) การจัดการความรู้ ได้แก่ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การเก็บรักษาความรู้และการประยุกต์ความรู้ มีคำถามลักษณะประเมินค่า (Rating Scale) โดยใช้แบบ 5 ระดับของ Likert และระดับการวัดข้อมูล ใช้แบบ 5 ระดับ Likert's Scale โดย 5 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยมากที่สุด และ 1 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด

การสร้างและการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของข้อคำถามได้ค่าเกินเกณฑ์ที่ยอมรับได้ มีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2555) และความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (Reliability) โดยเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มเป้าหมายที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำนวน 30 ตัวอย่าง นำไปประมวลผลได้ค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's

Alpha โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 แสดงให้เห็นว่า แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลได้

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าความถี่ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติอนุมานประกอบด้วย การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยแสดงจำนวนร้อยละ ความถี่ของ เพศ อายุ ระดับการศึกษาและตำแหน่งงาน ของบุคลากรธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 267 คน (ร้อยละ 66.8) และรองลงมาเป็นเพศหญิงจำนวน 133 คน (ร้อยละ 33.3) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ช่วงอายุ 25-30 ปี จำนวน 179 คน (ร้อยละ 44.8) รองลงมา ได้แก่ อายุ 41-50 ปี จำนวน 97 คน (ร้อยละ 24.3) อายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 48 คน (ร้อยละ 12) อายุ 31-40 ปี จำนวน 47 คน (ร้อยละ 11.8) และอายุมากกว่า 51 ปี จำนวน 29 คน (ร้อยละ 7.2) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 193 คน (ร้อยละ 48.3) รองลงมาได้แก่ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 148 คน (ร้อยละ 37) และสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 59 คน (ร้อยละ 14.8) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงาน มากที่สุด ได้แก่ ระดับพนักงาน จำนวน 300 คน (ร้อยละ 75) รองลงมาได้แก่ ระดับผู้บังคับบัญชา จำนวน 89 คน (ร้อยละ 22.3) และระดับผู้บริหาร จำนวน 11 คน (ร้อยละ 2.8) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนาเกี่ยวกับระดับความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรองค์กรธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร

ตาราง 1 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X)	ความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD.	แปลความ
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X1)	3.51	0.64	มาก
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (X2)	3.50	0.71	มาก
3. การกระตุ้นทางปัญญา (X3)	3.69	0.66	มาก
4. การตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X4)	3.68	0.60	มาก
รวม	3.60	0.65	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวม อยู่ในระดับมาก (Mean=3.60, S.D.=0.65) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญามีค่ามากที่สุด (Mean=3.69, S.D.=0.66) รองลงมา คือ ด้านการตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Mean=3.68, S.D.=0.60) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Mean=3.51, S.D.=0.64) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีค่า (Mean=3.50, S.D.=0.71) ตามลำดับ ซึ่งเมื่อแปลค่าแล้วอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตาราง 2 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการจัดการความรู้

การจัดการความรู้ (Y)	ความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD.	แปลความ
1. การแสวงหาความรู้	3.63	0.64	มาก
2. การสร้างความรู้	3.59	0.56	มาก
3. การแบ่งปันความรู้	3.66	0.69	มาก
4. การนำความรู้ไปใช้	3.49	0.81	มาก
รวม	3.59	0.67	มาก

จากตาราง 2 ผลพบว่า ระดับการจัดการความรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean =3.59, S.D.=0.67) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการแบ่งปันความรู้มีค่ามากที่สุด (Mean= 3.66, S.D.=0.69) รองลงมา คือ ด้านการแสวงหาความรู้ (Mean=3.63, S.D.=0.64) ด้านการสร้างความรู้ (Mean=3.59, S.D.=0.56) และด้านการนำความรู้ไปใช้ (Mean =3.49, S.D.=0.81) ตามลำดับ ซึ่งเมื่อแปลค่าแล้วอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรองค์กรธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร

ตาราง 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple regression analysis)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.40	1.14		8.25	.000
X1	0.49	0.17	0.14	2.87	.000
X2	0.69	0.14	0.20	4.72	.000
X3	0.81	0.17	0.32	8.10	.000
X4	0.54	0.19	0.34	6.85	.000
R =.52, R Square=.27, Std. Error of the Estimate=.32 p-value คือ Sig (2-tailed) $p \leq 0.05$					

จากตาราง 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความรู้ในภาพรวม โดยการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple regression analysis) ใช้วิธีเทคนิคนำเข้า (Enter) มีค่าพยากรณ์ร้อยละ 27 ($R^2=0.27$) ส่วนอีกร้อยละ 63 นั้นอธิบายได้ด้วยปัจจัยอื่น และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

เมื่อควบคุมปัจจัยอื่นๆ ให้คงที่ ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) เพิ่มขึ้น 0.14 หน่วย การจัดการความรู้ของบุคลากรองค์กรธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครจะเพิ่มขึ้น 9.40 หน่วย ($\beta=0.14, \beta=9.40$)

เมื่อควบคุมปัจจัยอื่นๆ ให้คงที่ ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) เพิ่มขึ้น 0.20 หน่วย การจัดการความรู้ของบุคลากรองค์กรธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครจะเพิ่มขึ้น 9.40 หน่วย ($\beta=0.20, \beta=9.40$)

เมื่อควบคุมปัจจัยอื่นๆ ให้คงที่ ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) เพิ่มขึ้น 0.32 หน่วย การจัดการความรู้ของบุคลากรองค์กรธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครจะเพิ่มขึ้น 9.40 หน่วย ($\beta=0.32, \beta=9.40$)

เมื่อควบคุมปัจจัยอื่นๆ ให้คงที่ ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) เพิ่มขึ้น 0.34 หน่วย การจัดการความรู้ของบุคลากรองค์กรธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครจะเพิ่มขึ้น 9.40 หน่วย ($\beta=0.34, \beta=9.40$)
ดังนั้น สามารถพยากรณ์ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (Unstandardized Score) : $Y' = 9.40 + 0.49(X_1) + 0.69(X_2) + 0.81(X_3) + 0.54(X_4)$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (standardized Score) : $ZY = 0.14ZX_1 + 0.20ZX_2 + 0.32ZX_3 + 0.34ZX_4$

สรุปและอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 25-30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งงานระดับพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญามีค่ามากที่สุด รองลงมาคือด้านการตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ ซึ่งอยู่ในระดับมากทุกด้าน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างมีระดับของการกระตุ้นทางปัญญาระดับมาก ทั้งนี้

เกิดจากการวางนโยบายการดำเนินงานที่มีการพัฒนาด้านนวัตกรรมของเครื่องมือ เครื่องจักร เทคโนโลยีทางวิศวกรรมและเทคโนโลยีต่าง ๆ ในการดำเนินงานก่อสร้าง จึงเป็นเหตุของการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้ผู้นำขององค์กรธุรกิจรับเหมาก่อสร้างควรพัฒนาด้านการสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร มุ่งเน้นกลยุทธ์การสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากร ได้แก่ รางวัล การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ การจัดค่ายกิจกรรมสานสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมนึก เพชรช่วยและสมเดช สิทธิพงษ์พิทยา (2560) ซึ่งพบว่า ผู้บริหารควรวางแผนและปรับปรุงนโยบาย เช่น ปรับปรุงนโยบายกระบวนการดำเนินงาน การประเมินผล การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การให้รางวัลแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดความริเริ่มหรือการแนะนำวิธีการใหม่ ๆ เพื่อส่งผลต่อพัฒนาการด้านการจัดการความรู้ให้นำไปปรับใช้ในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย

ผลการวิเคราะห์ระดับการจัดการความรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการแบ่งปันความรู้มีค่ามากที่สุด รองลงมาคือด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการสร้างความรู้และด้านการนำความรู้ไปใช้ ตามลำดับซึ่งอยู่ในระดับมากทุกด้าน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การแบ่งปันความรู้ในระดับมากเนื่องมาจากกระบวนการดำเนินงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างเป็นกระบวนการดำเนินงานแบบเป็นขั้นตอนและทุกภาคส่วนงานเชื่อมโยงกัน เช่น งานด้านโยธา ฐานรากจำเป็นต้องประสานงานกับฝ่ายงานระบบไฟฟ้า สุขาภิบาล ระบบดับเพลิง ต่าง ๆ ในการดำเนินงานจึงมีการแลกเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติ ตลอดจนความคิดเพื่อสนับสนุนงาน สำหรับการนำความรู้ไปใช้องค์กรธุรกิจรับเหมาก่อสร้างควรจัดตั้งระบบศูนย์กลางข้อมูล โดยนำเทคโนโลยีเข้ามาสนับสนุนให้บุคลากรสามารถนำข้อมูลของแต่ละโครงการมาใช้ได้อย่างรวดเร็วทั่วถึง มีรูปแบบมาตรฐานเป็นระบบ เช่น การจัดการส่วนกลางการเก็บแบบแปลน รายละเอียดงานต่าง ๆ ของโครงการก่อสร้างแต่ละแห่ง เอกสารคู่มือการปฏิบัติงานด้านเทคนิคต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อส่งเสริมการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ ลดความซ้ำซ้อนและข้อผิดพลาดในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิญาณโปษะนันท์ และวสันต์ ธีรเจตกุล (2556) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยหลักในการจัดการความรู้เชิงปฏิบัติในอุตสาหกรรมก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อม พบว่า การรวบรวมข้อมูลของโครงการก่อสร้างจะใช้เวลานาน พร้อมทั้งการประสานงานในการขอข้อมูลในแต่ละแผนกต้องใช้ระยะเวลา ส่งผลให้การดำเนินงานก่อสร้างล่าช้า ควรจัดการการเข้าถึงข้อมูล การประสานงาน และการจัดการความรู้ที่เหมาะสมสำหรับอุตสาหกรรมก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อม

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้ง 4 ด้านประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ร่วมกันอธิบายการจัดการความรู้ในภาพรวม โดยมีค่าพยากรณ์ร้อยละ 27 ส่วนอีกร้อยละ 63 อธิบายได้ด้วยปัจจัยอื่น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ผู้นำ ผู้จัดการโครงการหรือวิศวกรโครงการควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ที่เกิดจากข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นซ้ำๆ ในโครงการ เพราะธุรกิจ

รับเหมาก่อสร้างมีแรงกดดันสูงจากทุกส่วน ทั้งด้านการแข่งขันทางราคา ระยะเวลาของโครงการและประสิทธิภาพของงานให้แล้วเสร็จภายในแผนงาน สอดคล้องงานวิจัยของ สุชัยญา โปษะนันท์ และคณะ (2556) ที่พบว่า ผู้นำมีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ องค์กรเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหาร ผู้จัดการโครงการ หรือวิศวกรโครงการ ต้องใช้องค์ความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ลดข้อผิดพลาดที่เกิดจากการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นซ้ำๆ เพื่อปรับปรุงคุณภาพของการดำเนินงาน

ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน พบว่า อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อการจัดการความรู้ต่อองค์กรของบุคลากรธุรกิจรับเหมาก่อสร้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ผู้วิจัยมีความเห็นว่าผู้นำมีอิทธิพลต่อองค์กรธุรกิจรับเหมาก่อสร้างเพราะเป็นผู้กำหนดทิศทาง นโยบายพร้อมทั้งสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ เป็นศูนย์กลางของทุกฝ่าย ในการประสานงาน การแก้ไขปัญหาและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรดำเนินงานตามเป้าหมาย ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชัยญา โปษะนันท์ และคณะ (2556) ที่พบว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลมากที่สุดต่อการจัดการความรู้ของอุตสาหกรรมก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย และสอดคล้องกับที่ชัยพล อึ้งบวรตระกูล (2563) ศึกษาความเสี่ยงต่อการบริหารโครงการก่อสร้างอาคารในมุมมองผู้บริหารและควบคุมการก่อสร้าง และพบว่า ผู้นำ ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อการบริหารการก่อสร้าง โดยเป็นผู้ควบคุมการดำเนินการภายใต้ขอบเขตของงานงบประมาณ ระยะเวลา การบริหารจัดการความรู้ บริหารโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ทั้งยังมีงานวิจัยของ Crawford (2005) ได้สำรวจความสัมพันธ์ในเชิงประจักษ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการจัดการความรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 และ Sahban (2019) ยังได้ค้นพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลกระทบต่อโครงสร้างพื้นฐานการจัดการความรู้ โดยใช้การวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้าง ผลลัพธ์แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการจัดการความรู้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นตัวพยากรณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 สำหรับ Sayyadi and Provitera (2019) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความรู้ พบว่า ความเป็นผู้นำส่งผลดีต่อการจัดการความรู้หากมีความสัมพันธ์เชิงบวก

เมื่อพิจารณาตามสมการพยากรณ์ทำนายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมส่งผลต่อการจัดการความรู้ ได้สมการที่สามารถอธิบายผลได้ ร้อยละ 27 ($R^2=0.27$) ประกอบด้วย 4 ตัวแปร คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X2) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X3) และด้านการตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta=0.52, p \leq 0.05$) ส่วนค่าความแปรปรวนของน้ำหนักอีกร้อยละ 63 อธิบายได้ด้วยปัจจัยอื่น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า

วิสัยทัศน์ ประสพการณ์ ความชำนาญและการถ่ายทอดความรู้ของผู้บริหารและบุคลากร มีผลต่อความอยู่รอดของธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง สอดคล้องกับเกตนภัส จิรารุ่งชัยกุล และสุรสิทธิ์ อุดมธรรมวงศ์ (2563) ซึ่งระบุว่า หากปัจจัยความสำเร็จด้านภาวะผู้นำเพิ่มขึ้นส่งผลให้ปัจจัยการจัดการความรู้เพิ่มขึ้น ได้แก่ด้านผู้นำรับฟังความคิดเห็นและเสริมสร้างการมีส่วนร่วม การติดตามและสรุปผลการดำเนินงานเป็นระยะ มีอิทธิพลต่อปัจจัยการจัดการความรู้ของอุตสาหกรรมก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วริษฐ์ ทองจุไร และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่องของอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความยืดหยุ่นเชิงกลยุทธ์ ศักยภาพด้านกระบวนการจัดการความรู้และความสามารถด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลขององค์กร พบว่า อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางบวกต่อการจัดการความรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.46, p \leq 0.05$) ทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญาวิณี โมกขาว (2559) ที่ศึกษาในเรื่องของโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสร้างความรู้กับผลการดำเนินงานการจัดการนวัตกรรมของหอผู้ป่วยโรงพยาบาลชุมชน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการสร้างความรู้ของหอผู้ป่วยสามารถสร้างสมการพยากรณ์ผลของการจัดการความรู้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.0535 หรือสามารถพยากรณ์ผลการจัดการความรู้ได้ร้อยละ 53 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางบวกต่อการสร้างความรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.61, p \leq 0.05$)

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงรายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าน้อยที่สุด องค์กรธุรกิจรับเหมาก่อสร้างทั้งที่สำนักใหญ่ สำนักงานสาขาหรือโครงการก่อสร้างแต่ละแห่งควรสนับสนุนบุคลากรให้เกิดกำลังใจ เช่น รางวัลสำหรับผลการปฏิบัติงาน นโยบายช่วยเหลือบุคลากรเป็นรายบุคคลในด้านต่างๆ สนับสนุนให้คำปรึกษาและคำแนะนำ กิจกรรมพัฒนาความรู้ที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร เป็นต้น

2. การจัดการความรู้รายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านการนำความรู้ไปใช้มีค่าน้อยที่สุด องค์กรธุรกิจรับเหมาก่อสร้างที่สำนักใหญ่ ควรมีสวนย์การจัดเก็บข้อมูลของโครงการก่อสร้างต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ สะดวก รวดเร็วในการเข้าถึงข้อมูลของบุคลากร มีการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัย ทั้งควรส่งเสริมบุคลากรในการเข้าถึงฐานข้อมูลเพื่อนำความรู้ที่ได้นำไปใช้อย่างทั่วถึง และควรมีการฝึกอบรมการเข้าใช้งานและจัดเก็บข้อมูลรายงานทางสถิติการเข้าใช้ข้อมูล เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาระบบให้ดียิ่งขึ้น

3. องค์การควรมีระบบคลังความรู้ เพื่อที่จะได้เก็บความรู้หรือนวัตกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ รับเหมาก่อสร้าง วิธีการดำเนินงาน ปัญหา รวมทั้งความรู้ต่าง ๆ เพื่อประยุกต์ใช้ในอนาคตได้

4. ควรจัดทำวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบของการวิจัยและพัฒนา โดยนำผลการวิจัยครั้งนี้ ไปใช้เป็นข้อมูล เบื้องต้น กรณีศึกษา สำหรับของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและขนาดเล็ก กลยุทธ์ที่ใช้สนับสนุน เพื่อ ค้นหาแนวทางวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

กรมพัฒนาธุรกิจการค้า.(2565). รายงานประจำปี ข้อมูลนิติบุคคล. สืบค้นจาก

<https://www.dbd.go.th/dbdweb56/news>

กัญญาวิณัฏ์ โมกขาว.(2559). โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสร้างความรู้กับ

ผลการดำเนินงานการจัดการนวัตกรรมของหอผู้ป่วยโรงพยาบาลชุมชน. วารสารพยาบาลศาสตร์

และสาธารณสุข. 27(3), 1-211. สืบค้นจาก <http://library.christian.ac.th>

[/thesis/document/T041612.pdf](http://thesis/document/T041612.pdf)

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2555). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล (พิมพ์ครั้งที่ 20).

กรุงเทพฯ: บริษัทธรรมสาร จำกัด.

เกตนภัส จิรารุ่งชัยกุล และ สุรสิทธิ์ อุดมธรรมวงศ์. (2563). ปัจจัยความสำเร็จในการดำเนินงาน

อุตสาหกรรมก่อสร้าง ขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี. งานประชุมวิชาการ

ระดับชาติมหาวิทยาลัยรังสิต, 63(1), 1-9. สืบค้นจาก <https://rsucon.rsu.ac.th>

[/files/proceedings/nation2020/NA20-109.pdf](https://files.proceedings/nation2020/NA20-109.pdf)

ชยพล อิงบวรตระกูล. (2563). ความเสี่ยงต่อการบริหารโครงการก่อสร้างอาคารในมุมมองผู้บริหารและ

ควบคุมการก่อสร้าง.วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชาวี บุตรบำรุง, ธนสุวิทย์ ทับทิมรักษ์, และสมภูมิ แสงวงกุล. (2556). อิทธิพลของภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้และนวัตกรรมที่มีต่อผลการดำเนินงานของธนาคารพาณิชย์.

วารสารสมาคมนักวิจัย, 18(3), 80-93. สืบค้นจาก <https://so04.tci-thaijo.org>

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, กฤษยา นุ่มพญา, จิรภา นวลลักษณ์, และชนพัฒน์ ปลื้มบุญ. (2557). การศึกษา

เจเนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจเนเนอเรชั่นวายในมุมมองต่อคุณลักษณะของตนเองและความคาดหวังต่อ

คุณลักษณะของเจเนเนอเรชั่นอื่น. จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์, 36(141), 1-17. สืบค้นจาก

<https://so03.tci-thaijo.org> › article › download

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2565). รายงานประจำปี. สืบค้นจาก [https://www.set.or.th/th/about/](https://www.set.or.th/th/about/overview/report/annual-report)

[overview/report/annual-report](https://www.set.or.th/th/about/overview/report/annual-report)

ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2565). รายงานแนวโน้มธุรกิจ ไตรมาสที่ 1/2565. สืบค้นจาก

<https://www.bot.or.th/Thai/MonetaryPolicy/EconomicConditions/BLP>

วนิดา ธนากรกุล, ศลิษา ธาระสวัสดิ์, ธนะเมศร์ เชาวจินดารัต, กัญญาภักดิ์ เงินอินทร์, และวรายา ร้ายศรี

(2561). รูปแบบการถ่ายทอดความรู้สำคัญยิ่งยวดภายในและภายนอกศูนย์การแพทย์กาญจนา

ภิเชก ผ่านนิทรรศการ. วารสาร Mahidol R2R e-Journal, 5(1), 1-13.

สืบค้นจาก [https:// he02.tci-thaijo.org/Wiig%2C+K.M.%2C1993](https://he02.tci-thaijo.org/Wiig%2C+K.M.%2C1993)

วิรัชรัฐ ทองจุไร และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2558). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความยืดหยุ่น

เชิงกลยุทธ์ ศักยภาพด้านกระบวนการจัดการความรู้และความสามารถด้านการบริหารการ

เปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลขององค์กร. วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ, 8(3), 1-18.

สืบค้นจาก [https:// www.he02.tci-thaijo.org/ Journal/article/view/48958](https://www.he02.tci-thaijo.org/Journal/article/view/48958)

สมนึก เพชรช่วย และสมเดช สิทธิพงศ์พิทยา. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้

องค์การแห่งการเรียนรู้ และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1,2,3,4,และ 6. วารสารสมาคมนักวิจัย, 22(1),193-203.

สืบค้นจาก <https://so04.tci-thaijo.org>

สุธรรม สิกขาจารย์, ทศนีย์ ช่อเทียนทิพย์, วิรัตน์ มณีพุกษ์, และนำพล ม่วงอวยพร. (2562). การทบทวน

แนวคิดการจัดการความรู้ในองค์กร A revisit of concepts of knowledge management in

organizations. วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน, 1(1). 13-25. สืบค้นจาก

<https://so02.tci-thaijo.org/index.php/appm/article/download/253729>

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2550). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ

บริษัทเฟื่องฟ้า พรินติ้ง.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). ผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศสืบค้น

จาก https://www.nesdc.go.th/main.php?filename=qgdp_page

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2565). ข้อมูลสถิติที่สำคัญ สถิติแรงงาน. สืบค้นจาก [http://statbbi.](http://statbbi.nso.go.th/staticreport/page/sector/th/02.aspx)

[nso.go.th /staticreport/page/sector/th/02.aspx](http://statbbi.nso.go.th/staticreport/page/sector/th/02.aspx):

Abidali, A. F., & Harris, F. (1995). A methodology for predict company failure in the construction Industry. *Construction Management and Economics*, 13(3), 189-196. Retrieved from

<https://www.semanticscholar.org/paper/A-methodology-for-predicting>

- Adogbo, K.J., & Kolo, B. A. (2017). Assuagement of organizational leadership for knowledge management practice in the Nigerian construction industry. *Journal of Construction Project Management and Innovation*, 7(1),1977-1994. Retrieved from <https://journals.uj.ac.za/index.php/JCPMI/article/view/148/139>
- Aldulaimi, S. H. (2015). The impact of leadership, organizational culture, and strategy on knowledge management in GCC countries. *Information and Knowledge Management*, 5(6), 17-27. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/305209270>
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance beyond Expectations*. New York Free Press,
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2004). *Multifactor leadership questionnaire: Manual and Sampler* : Mind Garden. *Journal of Leadership*. 3(2),1-14. Retrieved from https://dx.doi.org/10.1207/s1532754xjpr1602_2
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper and Row. *Journal of Philosophy*, 3(3), 1-18. Retrieved from [https:// www.scirp.org/\(S\(i43dyn45teexjx455qlt3d2q](https://www.scirp.org/(S(i43dyn45teexjx455qlt3d2q)
- Carrillo P. M., & Aighassani A. M., & Anumba C. J. (2014). Knowledge management strategy for construction: key i.t. and contextual issues. *Construction Informatics Digital Library*. 2(2), 1-12. Retrieved from [http://itc.scix.net/ p paper w78-2000](http://itc.scix.net/paper/w78-2000)
- Crawford, C. B. (2005). *Effects of transformational leadership and organizational position on knowledge management*. *Journal of Knowledge Management*, 9(6), 6-16. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/220363595>
- Gathii, R. W. & Obonyo, P. K. (2018). Transformational leadership, knowledge management and performance of telecommunication firms in Kenya. *International Journal of Business and Social Science*, 9(2), 20-38. Retrieved from https://ijbssnet.com/journals/Vol_9_No_2_February_2018/5.pdf
- Hesham, S. M. (2011). Development of KM model for knowledge management implementation and application in construction projects. *Engineering and Physical Sciences*, e thesis,1-294. Retrieved from <https://www.theses.bham.ac.uk/id/print/1307>

- Hoseini, S. A., & Nikabadi, M. S., & Seyed, A. M. (2016). The role of transformational leadership and knowledge management processes on the rate of organisational innovation. *International Journal of Knowledge Management Studies*, 1(1), 64-75. Retrieved from <https://www.elsevier.es › pie=S164599111300039X>
- Marquardt, M. J. (1996). *Building the learning organization: a system approach to quantum improvement and global success*. *Open Access Library Journal*, 8(5), 1-19.
- Sahban, M. A. (2019). The transformational leadership, knowledge management and perceived organizational support in predicting innovation capability. *Polish Journal of Management Studies*, 20(1), 372-381. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/338478143>
- Sayyadi, M. & Provitera M. J. (2019). The transformational leader's role in organizational design and knowledge management performance. *International Leadership Journal*, 11(3), 62–82. Retrieved from <http://internationalleadershipjournal.com/wp-content/uploads/2019>
- Wiig, K. M. (1993). *Knowledge management foundations: thinking about thinking: how people and organizations create, represent, and use knowledge*. Schema Press (Limited). Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/31672277>
- Zywiotek, J. C., & Tucmena, E. R., & Isac, N. C., & Tucmena, A. L. (2022). Nexus of of transformational leadership, employee *adaptiveness*, knowledge sharing, and employee creativity. *Sustainability* 2022, 14(18), 116-127. Retrieved from <https://doi.org/10.3390/su141811607>