

ภาวะผู้นำ การแบ่งปันองค์ความรู้ บรรยากาศในองค์การ พฤติกรรมการสร้างสรรค์
นวัตกรรมในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธุรกิจก่อสร้าง
ในประเทศไทย

Leadership, Knowledge Sharing, Organizational Climate, and
Innovative Work Behaviour Affecting the Work Efficiency of
Employees in the Construction Business in Thailand

ปิยวุฒิ คิดมุงตางดี¹, ธนพล ก่อฐานะ², พาโชค เลิศอัศวภัทร³, และ โอปอล สุวรรณเมฆ⁴
Piyawut Kidmuntangdee¹, Tanapol Kortana², Pachoke Lert-asavapatra³,
and Opal Suwunnamek⁴

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา¹⁻³

Suan Sunadha Rajabhat University, Thailand¹⁻³

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง⁴

King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang, Thailand⁴

Corresponding Author, Email: s63484945186@ssru.ac.th¹

Received: October 9, 2024

Revised: December 28, 2024

Accepted: December 31, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำ การแบ่งปันองค์ความรู้ บรรยากาศในองค์การ พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในธุรกิจก่อสร้างในประเทศไทย 2) ศึกษาอิทธิพลของของตัวแปรภาวะผู้นำ การแบ่งปันองค์ความรู้ บรรยากาศในองค์การ พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในธุรกิจก่อสร้างในประเทศไทย 3) สร้างแบบจำลองประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในธุรกิจก่อสร้างในประเทศไทย งานวิจัยนี้ใช้การวิจัยแบบผสมผสาน ในการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานระดับหัวหน้าในองค์กรธุรกิจผู้ประกอบการธุรกิจก่อสร้างในประเทศไทย จำนวน 380 คน ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะจงเชิงลึก กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักคือผู้บริหาร พนักงานระดับหัวหน้างาน และผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในประเทศไทย รวมจำนวน 20 คน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำ การแบ่งปันองค์ความรู้ บรรยากาศในองค์การ พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในธุรกิจก่อสร้างในประเทศไทย อยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำ การแบ่งปันองค์ความรู้ บรรยากาศในองค์การ พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในธุรกิจก่อสร้างในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) สร้างแบบจำลองประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในธุรกิจก่อสร้างในประเทศไทย ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีชื่อว่า LICK Model (L = Leadership, I = Innovation Work Behavior, C = Climate, K = Knowledge Sharing) นอกจากนี้ผลการวิจัยเชิงคุณภาพยังพบว่า ใน



การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในธุรกิจก่อสร้างในประเทศไทยนั้น ผู้ประกอบการต้องมีการยกระดับและฝึกฝนทักษะแก่พนักงานในรูปแบบการเรียนรู้แบบดิจิทัลและการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีก่อสร้างมาช่วยให้สามารถปรับตัวทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลของงานวิจัยนี้สามารถนำไปปรับใช้เป็นแนวทางกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในธุรกิจก่อสร้างในประเทศไทยให้มีศักยภาพสูงขึ้นต่อไปในอนาคต

คำสำคัญ: การแบ่งปันองค์ความรู้, พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน, ธุรกิจก่อสร้าง, ประเทศไทย

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of leadership and knowledge sharing, 2) to Study the influence of leadership variables. Knowledge Sharing Organizational atmosphere: Innovative work behavior that affects employees' work efficiency in the construction business in Thailand. 3) Model the performance of employees in the construction business in Thailand. This research uses mixed research. In quantitative research, the sample group was head-level employees in construction business organizations in Thailand. A total of 380 people used a specific sampling method. Use questionnaires to collect data. Analyze data with structural equation models The qualitative research uses in-depth specific interview methods. The main group of informants were executives, supervisors, and construction business operators in Thailand, totaling 20 people.

The results of the study showed that: 1) Leadership, knowledge sharing, The atmosphere in the organization, the behavior of innovation in work, and the work efficiency of employees in the construction business in Thailand. 2) Leadership, knowledge sharing, and Organizational atmosphere: Innovative work behavior that affects employees' work efficiency in the construction business in Thailand. and 3) to create a model of employee performance in the construction business in Thailand developed by the researchers. It is called the LICK Model (L = Leadership, I = Innovation Work Behavior, C = Climate, K = Knowledge Sharing). Entrepreneurs must upgrade and train their skills through digital learning and the introduction of innovative construction technology to help them adapt to new ways of working effectively. The results of this research can be applied as a guideline to formulate policies to promote the work efficiency of employees in the construction business in Thailand to be higher in the future

Keywords: Sharing knowledge, Innovative behaviour in work, Construction business, Thailand

บทนำ

ในปี พ.ศ. 2566 การขยายตัวของมูลค่าทางธุรกิจก่อสร้างนั้นมีอัตราการเพิ่มขึ้น เมื่อเทียบกับปีก่อนหน้าที่ผ่านมาทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน (ธนาคารไทยพาณิชย์, 2567) แต่ธุรกิจภาคส่วนนี้ยังต้องเผชิญกับ





ความท้าทาย ทั้งในส่วนของผลกระทบจากการเกิดสงครามและต้นทุนวัสดุอุปกรณ์ที่สูงจนอาจทำให้เกิดผลกำไรที่ต่ำ ถึงแม้ว่าจะมีแนวโน้มในการขยายตัวที่เพิ่มมากขึ้นในภาคส่วนธุรกิจก่อสร้าง แต่เมื่อพิจารณาถึงในส่วนของธุรกิจก่อสร้างนั้นสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ธุรกิจก่อสร้างในประเทศไทยนั้นกำลังประสบกับความท้าทายและสภาพการแข่งขันสูง จากกรณีที่เกิดสงครามระหว่างประเทศยูเครนและประเทศรัสเซียนั้นได้นำไปสู่การปรับตัวทางต้นทุนของธุรกิจก่อสร้างที่มีสูงขึ้นในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นการขนส่งหรือวัสดุในการก่อสร้าง (ธนาคารกรุงศรีอยุธยา, 2567) ในภาคส่วนของธุรกิจก่อสร้างขนาดกลางและรายย่อยนั้นยังคงต้องเผชิญกับปัญหาพื้นฐานหลายประการ เช่น การขาดแคลนเงินทุน การขาดแคลนแรงงานฝีมือ ความรู้ในเชิงการตลาด ความรู้ความสามารถในการก่อสร้างและการเข้าถึงการตลาด การไม่มีเครือข่ายทางธุรกิจ การขาดประสบการณ์ ความน่าเชื่อถือ สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่บีบคั้นให้ผู้ก่อสร้างที่อ่อนแอจำเป็นต้องเลิกกิจการไป โดยผู้ที่ยังคงเหลืออยู่คือผู้ที่สามารถปรับตัวและมีความสามารถทางการแข่งขันทางธุรกิจด้านนี้สูง (ธนะพัฒน์ วิริต, 2566)

ในปัจจุบันนั้นธุรกิจและอุตสาหกรรมต่าง ๆ ล้วนให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงและยอมรับการเกิดเหตุการณ์หยุดชะงักเพื่อก่อให้เกิดการปฏิรูป (disruption) กันเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากเหตุการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโคโรนาไวรัส ตั้งแต่ช่วงปี ค.ศ. 2019 เป็นต้นมา ธุรกิจและอุตสาหกรรมหลากหลายประเภทได้รับผลกระทบและเริ่มตระหนักถึงความสำคัญของการปรับตัวเพิ่มมากขึ้น (Leask, 2020) สิ่งที่จะเข้ามามีบทบาทสำคัญในการสอดรับพลวัตโลกที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรได้นั้น สิ่งหนึ่งที่สำคัญคือการใช้องค์ความรู้ เทคโนโลยีและแนวคิดแบบใหม่มาใช้สำหรับรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้องค์กรสามารถเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันต่อไปได้ (Si & Chen, 2020)

สิ่งหนึ่งซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญอันจะก่อให้เกิดการพัฒนาเชิงนวัตกรรมที่สำคัญแก่รูปแบบการทำงานขององค์กรใด ๆ นั่นก็คือ พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน (innovative work behavior) ของพนักงานภายในองค์กร (Afsar & Masood, 2017; Groselj et al., 2020; Vuong et al., 2022) ซึ่งถือได้ว่าเป็นสิ่งที่สำคัญกว่าตัวนวัตกรรมเองเนื่องจากหากไม่มีสิ่งที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมก็จะไม่สามารถคิดค้นเกิดเป็นนวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ขึ้นมาช่วยในการพัฒนางานหรือพัฒนาเทคโนโลยีเดิมที่มีอยู่ได้ ทั้งนี้ การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของพนักงานเพียงอย่างเดียวนั้นเป็นสิ่งที่ยากลำบากเนื่องจากโดยปกติแล้วตัวพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของพนักงานนั้นจะมีตัวแปรซึ่งเป็นปัจจัยบรรพบท (antecedent variable) ที่เป็นสาเหตุของการนำมาสู่การเกิดพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมอยู่เป็นจำนวนหนึ่งหลากหลายปัจจัย ธุรกิจก่อสร้างในปัจจุบันนั้นเริ่มมีรูปแบบแนวทางในการทำธุรกิจที่มีแบบแผนและรูปแบบการดำเนินการที่เป็นที่ประจักษ์โดยถือได้ว่าเป็นธุรกิจที่เน้นให้ความสำคัญกับความชำนาญหรือประสบการณ์ ซึ่งเรียกได้ว่าเป็นธุรกิจที่ใช้ศักยภาพในการก่อให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน (พชรพงศ์ ศรีรัตนพันธ์, 2565) ดังนั้น จะเห็นได้ว่าหากมีการนำเอานวัตกรรมซึ่งเกิดจากความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานหรือบุคลากรภายในองค์กรก็จะยิ่งส่งเสริมความได้เปรียบทางการแข่งขันในธุรกิจประเภทนี้มากยิ่งขึ้น

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจจะศึกษา ภาวะผู้นำ การแบ่งปันองค์ความรู้ บรรยากาศในองค์กร พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธุรกิจก่อสร้างในประเทศไทย เพื่อนำมาใช้เป็นตัวแบบอ้างอิงในการประยุกต์สร้างกลยุทธ์ในการเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันของธุรกิจประเภทนี้ ให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นซึ่งจะนำไปสู่ผลประโยชน์ของผู้ประกอบการธุรกิจก่อสร้างและเป็นส่วนหนึ่งในการส่งเสริมระบบเศรษฐกิจในประเทศไทย

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) ศึกษาระดับของตัวแปรภาวะผู้นำ การแบ่งปันองค์ความรู้ บรรยากาศภายในองค์กร พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในธุรกิจก่อสร้างในประเทศไทย
- 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรภาวะผู้นำ การแบ่งปันองค์ความรู้ บรรยากาศในองค์กร พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในธุรกิจก่อสร้างในประเทศไทย
- 3) เพื่อสร้างแบบจำลองตัวแบบสมการโครงสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธุรกิจก่อสร้างในประเทศไทย

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับอิทธิพลหรือความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงาน

ภาวะผู้นำ (leadership) นั้นเป็นปัจจัยที่มีการศึกษาวิจัยว่ามีอิทธิพลหรือความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน (innovative work behavior) อย่างเป็นทางการ เช่น วรรณกรรมของ Sharifirad (2013) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) พบว่า มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Groselj (2020) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรภาวะผู้นำ พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อตัวแปรพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ ในด้านของงานวิชาการหรือวรรณกรรมที่มีการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำในมิติอื่น ๆ นั้นก็ยังมีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมการเปลี่ยนแปลงเช่นกัน เช่น วรรณกรรมของ Javed et al. (2019) ทำการศึกษาภาวะผู้นำในมิติของภาวะผู้นำแบบครอบคลุม (inclusive leadership) พบว่า มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน นอกจากนี้ วรรณกรรมของ Gamede & Lee (2020) และ วรรณกรรมของ Hou et al. (2018) ก็มีการศึกษาบริบทของภาวะผู้นำในมิติของรูปแบบของภาวะผู้นำ (leadership style) และภาวะผู้นำแบบเผด็จการ (authoritarian leadership) พบว่า มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเหมือนกัน ดังนั้นแล้วผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่าการศึกษาตัวแปรภาวะผู้นำนั้นน่าจะมีอิทธิพลและมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุต่อตัวแปรพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน ประกอบกับยังมีงานวิจัยที่มีผลการศึกษานับสนุนอีกมาก (Afsar & Umrani, 2020; Knezovic & Drkic, 2021; Alheet et al., 2021; Purwanto et al., 2021; Khan et al., 2020; Vo et al., 2023; Korku & Kaya, 2023; Korku & Kaya, 2023) ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานในการวิจัยได้ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน

นอกจากนี้ ภาวะผู้นำนั้นยังมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอีกด้วย ดังในวรรณกรรมของ Jahan และคณะ (2019) วรรณกรรมของ Arifani และคณะ (2020) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดและความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับซึ่งมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานหรือประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวม นอกจากนี้ด้วยการวิเคราะห์ทางสถิติจากในบางวรรณกรรม (Saha et al., 2019; Legood et al., 2020) ทำให้ผู้วิจัยสามารถตั้งสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้





แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับอิทธิพลหรือความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

การแบ่งปันองค์ความรู้ (knowledge sharing) ถือเป็นการจัดการองค์ความรู้หนึ่งเพื่อให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ทำให้เกิดความรู้เพียงพอในการปฏิบัติงาน (Saragih & Harisno, 2015) หากองค์กรมีกระบวนการในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่มีประสิทธิภาพจะทำให้เกิดนวัตกรรมในการบริหารจัดการเกิดขึ้นในองค์กร (Nonaka & Takeuchi, 1995) จากคำกล่าวนี้ทำให้ผู้วิจัยทบทวนวรรณกรรมเพิ่มเติมและทำให้ค้นพบวรรณกรรมที่สามารถรองรับน้ำหนักของความสัมพันธ์ระหว่างการแบ่งปันองค์ความรู้กับการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน เช่น วรรณกรรมของ Masood et al. (2017) วรรณกรรมของ Jain et al. (2022) ซึ่งได้มีการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการแบ่งปันองค์ความรู้ ซึ่งพบว่า มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์องค์ความรู้ในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร นอกจากนี้ยังพบว่า มีวรรณกรรมที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการแบ่งปันองค์ความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งเป็นผลสัมฤทธิ์ปลายทางของโครงสร้างความสัมพันธ์ในงานวิจัยนี้

นอกจากนี้ยังมีวรรณกรรมเพิ่มเติมที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการแบ่งปันองค์ความรู้กับพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์ประสิทธิภาพในการทำงาน (Afsar, 2016; Akram et al., 2020; Bos-Nehles & Veenendaal, 2019; Shujahat, 2017; Santoro et al., 2017; Allameh et al., 2018) ทำให้ผู้วิจัยสร้างสมมติฐานการวิจัยเพิ่มเติมคือ

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 การแบ่งปันองค์ความรู้มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน

การศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศภายในองค์กรซึ่งสามารถอธิบายความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานนั้น ได้มีการถูกพูดถึงและทดสอบสมมติฐานในวรรณกรรมวิชาการและผลงานวิจัยหลากหลายงาน ผู้วิจัยได้ศึกษาจากวรรณกรรมของ Purwanto et al. (2020) และงานของ Shanker et al. (2017) นั้น ได้มีการวิจัยและทดสอบสมมติฐานระหว่างอิทธิพลของบรรยากาศภายในองค์กรซึ่งพบว่าอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นอกจากนี้ ยังมีวรรณกรรมอีกเพิ่มเติมจำนวนหนึ่งที่สามารถใช้อ้างอิงเพื่ออธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศภายในองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน (ประเวช ชุ่มเกษรกุลกิจ และศศิมาจ ญ วิเชียร, 2561; Sakti et al., 2018; Sethibe & Steyn, 2018) ผู้วิจัยจึงสร้างสมมติฐานเพิ่มเติมดังนี้

สมมติฐานงานวิจัยที่ 4 บรรยากาศภายในองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน

นอกเหนือจากพฤติกรรมการสร้างสรรค์ในการทำงานที่พบว่ามีความสัมพันธ์กับบรรยากาศภายในองค์กรแล้ว ยังมีวรรณกรรมที่ศึกษาค้นพบว่าบรรยากาศภายในองค์กรนั้นส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอีกด้วย จากวรรณกรรมของ Chatchawan et al. (2017) ได้มีการศึกษาและค้นพบว่าบรรยากาศภายในองค์กรนั้นมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกันกับงานของ ประเวช ชุ่มเกษรกุลกิจ และศศิมาจ ญ วิเชียร (2561) และงานของ Xu et al. (2022) ที่มีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปรนี้และพบว่ามีความเกี่ยวข้องเช่นกัน ในบริบทของประเทศไทยเองก็สามารถยกรวมวรรณกรรมของ รัชชพงษ์ ชัชวาลย์ และคนอื่น ๆ (2561) ที่ได้ทำการศึกษาบรรยากาศในการทำงานเป็นทีม พบว่ามีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างเป็นที่ประจักษ์

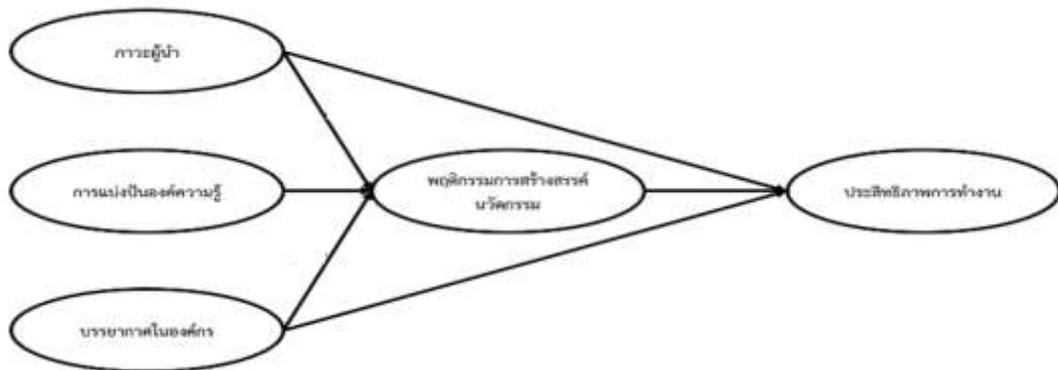
นอกจากนี้ยังมีวรรณกรรมที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศภายในองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานอีกมาก (Dutta & Sahney, 2021; Khan et al., 2022; Zamin & Hussin, 2021; Sembiring et al., 2019) ทำให้ผู้วิจัยสามารถตั้งสมมติฐานการวิจัยเพิ่มเติมได้ว่า

สมมติฐานงานวิจัยที่ 5 บรรยากาศภายในองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นทั้ง 5 ตัวแปร พบว่า ภาวะผู้นำ การแบ่งปันองค์ความรู้ในการทำงาน บรรยากาศภายในองค์กร พฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ต่อกัน เมื่อผู้วิจัยได้ทบทวนและศึกษาความสัมพันธ์เพิ่มเติมระหว่างพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานนั้น ก็ทำให้ได้ค้นพบว่ามีความสัมพันธ์ต่อกันในเชิงบวก (Jankelova et al., 2021; Shanker et al., 2017; Hughes et al., 2018; Hussain et al., 2023) ทำให้ผู้วิจัยสร้างสมมติฐานงานวิจัยเพิ่มเติมได้ว่า

สมมติฐานงานวิจัยที่ 6 พฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมและการสร้างสมมติฐานข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสามารถสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรในการวิจัยคือ พนักงานระดับหัวหน้าในองค์กรธุรกิจผู้ประกอบการธุรกิจก่อสร้างในประเทศไทย จำนวน 141,585 ราย (ศูนย์ข้อมูลสังหาริมทรัพย์ ธนาคารอาคารสงเคราะห์, 2565) โดยผู้วิจัยกำหนดเป็นพนักงานในสถานประกอบการหรือองค์กรธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในประเทศไทยซึ่งเป็นตัวแทนจากแต่ละภาคส่วนของพื้นที่ในแต่ละภูมิภาคของประเทศไทย สำหรับตัวอย่างในการวิจัยนั้น ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) ซึ่งพิจารณาผู้ให้ข้อมูลตัวอย่างที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย โดยต้องเป็นผู้ที่เป็นพนักงานหรือลูกจ้างของบริษัทหรือองค์กรสถานประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างที่ดำเนินการภายในประเทศไทย โดยการกำหนดขนาดตัวอย่างตามแนวคิดของ Hair et al. (2010) ที่ได้มีการเสนอขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันว่าควรมีขนาดในช่วง 200-400 ตัวอย่าง หรือให้มีตัวอย่าง 10-20 ตัวอย่าง ต่อ 1 พารามิเตอร์ หรือ 5 ตัวอย่าง ต่อ 1 ตัวแปรสังเกตได้เป็นอย่างน้อย (Bentler & Chou, 1987) ซึ่งมีการอธิบายเอาไว้ว่าสำหรับการวิเคราะห์สถิติสมการ



โครงสร้างให้ใช้ตัวอย่างที่ 300 ตัวอย่าง ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ดี และหากใช้ขนาดตัวอย่าง 500 ตัวอย่างจะถือว่าดีมาก ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างที่จะใช้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและใช้ในการทดสอบสมมติฐานไว้ที่ 380 ตัวอย่าง โดยไม่รวมกับการเก็บข้อมูลสำรองและการใช้ข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณดำเนินการศึกษาโดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิจากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลปฐมภูมิจากเครื่องมือที่ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลจากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยเชิงสังคมศาสตร์ ซึ่งมีการใช้สถิติเชิงพรรณนาเพื่อบรรยายลักษณะของข้อมูล รวมถึงการใช้สถิติเชิงอนุมานซึ่งได้แก่การใช้วิธีการตัวแบบสมการโครงสร้างเพื่อทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ของตัวแปรทั้งหมดในกรอบแนวคิดของการวิจัยนี้ และเพื่อทำการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) เพื่อทำการทดสอบสมมติฐานและอธิบายอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมของตัวแปร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งพัฒนาจากการค้นคว้าตำราและการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยโดยคำถามในแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิด แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการเก็บข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยนี้

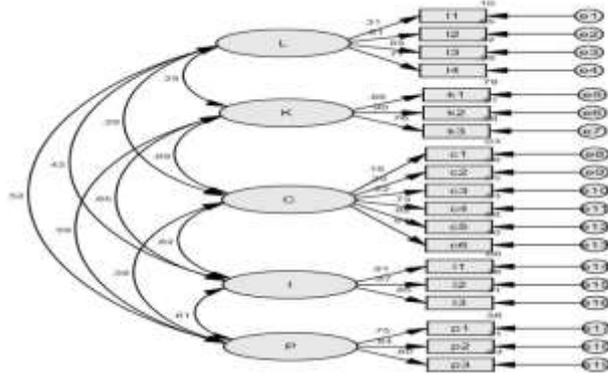
ส่วนที่ 2 ระดับของตัวแปรภาวะผู้นำ การแบ่งปันองค์ความรู้ บรรยากาศภายในองค์กร พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในธุรกิจก่อสร้างในประเทศไทย โดยเครื่องมือที่ได้ผ่านการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือวัดด้วยการตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหาและค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีค่าแอลฟาของครอนบาช ซึ่งผลการทดสอบพบว่าค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่สูงกว่า 0.70 ทั้งหมด โดยแต่ละตัวแปรอันได้แก่ ตัวแปรภาวะผู้นำ ตัวแปรการแบ่งปันองค์ความรู้ ตัวแปรบรรยากาศในองค์กร ตัวแปรพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน และตัวแปรประสิทธิภาพการทำงาน โดยแต่ละตัวแปรมีค่าแอลฟาตามลำดับ คือ 0.721, 0.880, 0.746, 0.880 และ 0.834 ตามลำดับ ซึ่งสามารถสรุปได้ว่ามีค่าสูงกว่าเกณฑ์ที่ 0.70 ทุกตัวแปร ทำให้สามารถอธิบายได้ว่าเครื่องมือซึ่งได้แก่แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนั้นมีความเชื่อมั่นสูงเพียงพอในการใช้เก็บข้อมูลที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ทางสถิติในการวิจัยครั้งนี้

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมข้อมูลได้ส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 63.42 มีอายุอยู่ในช่วง 31 ถึง 50 ปี ปีจำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 65.79 มีสถานภาพเป็นโสดจำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 49.47 และส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานกับองค์กรปัจจุบัน ต่ำกว่า 10 ปี มีจำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 49.21

การทดสอบโมเดลการวัดด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยเชิงยืนยัน (CFA) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงและความน่าเชื่อถือของมาตรวัด โดยผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันนั้น ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรซึ่งมีลักษณะเบื้องต้นก่อนพิจารณาตัวแปรสังเกตได้ที่ค่าน้ำหนักปัจจัยในโมเดลการวัดแต่ละโมเดลออก ดังภาพที่ 2 โดยกำหนดสัญลักษณ์ในสมการโครงสร้างดังนี้

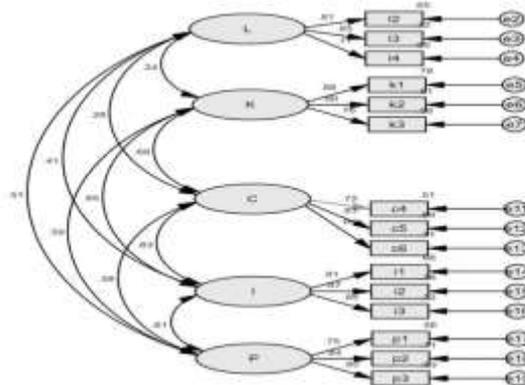
L = ตัวแปรภาวะผู้นำ, K = การแบ่งปันองค์ความรู้, C = บรรยากาศภายในองค์กร, I = พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน และ P = ประสิทธิภาพในการทำงาน



ภาพที่ 2 การวิเคราะห์ตัวแบบการวัด (Measurement Model) เบื้องต้น

จากการวิเคราะห์ตัวแบบการวัด (Measurement Model) ทำให้ทราบได้ว่าความสัมพันธ์ภายในของตัวแปรสังเกต (Observed Variables) ในแต่ละตัวแบบนั้นมีค่า Factor Loading สูงกว่าความสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรแฝง (Latent Variables) ทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ต่อมาเมื่อผู้วิจัยได้วิเคราะห์ในส่วนของค่า Factor Loading นั้น พบว่าพบว่าค่า Factor Loading ของตัวแปรสังเกตได้มีค่าต่ำกว่าเกณฑ์ ผู้วิจัยได้ทำการตัดตัวแปรดังกล่าวออกและดำเนินการวิเคราะห์ใหม่อีกครั้งทำให้ลักษณะของตัวแบบการวัดหลังจากปรับปรุงใหม่มีลักษณะดังภาพที่ 2



ภาพที่ 3 ภาพการวิเคราะห์ตัวแบบการวัด (Measurement Model) ปรับปรุงแล้ว

เมื่อวิเคราะห์ตัวแบบการวัด (Measurement Model) ทำให้ทราบได้ว่าความสัมพันธ์ภายในของตัวแปรสังเกต (Observed Variables) ในแต่ละตัวแบบนั้นมีค่า Factor Loading สูงกว่าความสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรแฝง (Latent Variables) ทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ค่า Factor Loading ของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวนั้นมีค่าสูงกว่า 0.7 และจากการพิจารณาค่าความกลมกลืนพบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และยังมีการสอดคล้องในลักษณะแบบสมบูรณ์ (Perfect Fit) โดยไม่ต้องพิจารณาจากความสัมพันธ์ด้วยค่าดัชนีการปรับปรุงแก้ไข (Modification Index: MI) เพื่อเพิ่มเส้นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายในโมเดล พบว่ามีผลการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าความ



กลมกลืนที่ได้ประกอบไปด้วยดังนี้ $CMIN/df = 3.039$, $GFI = 0.922$, $NFI = 0.928$, $RFI = 0.907$, $IFI = 0.950$, $TLI = 0.935$, $CFI = 0.950$, $RMSEA = 0.073$ ซึ่งพบว่ามีค่าเกินเกณฑ์ตามที่ Hair et al. (2010) ได้กำหนดไว้เป็นอย่างดี

ผลการทดสอบความน่าเชื่อถือทางโครงสร้าง (Construct Reliability) ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงประกอบ (Composite Reliability: CR) โดยอ้างจากรรณกรรมของ Fornell and Larcker (1981) และใช้ตัวแปรสังเกตได้ที่เหลืออยู่จากการทดสอบโมเดลการวัดซึ่งเหลือจำนวน 15 ตัวแปร โดยนำเสนอได้ดังตาราง

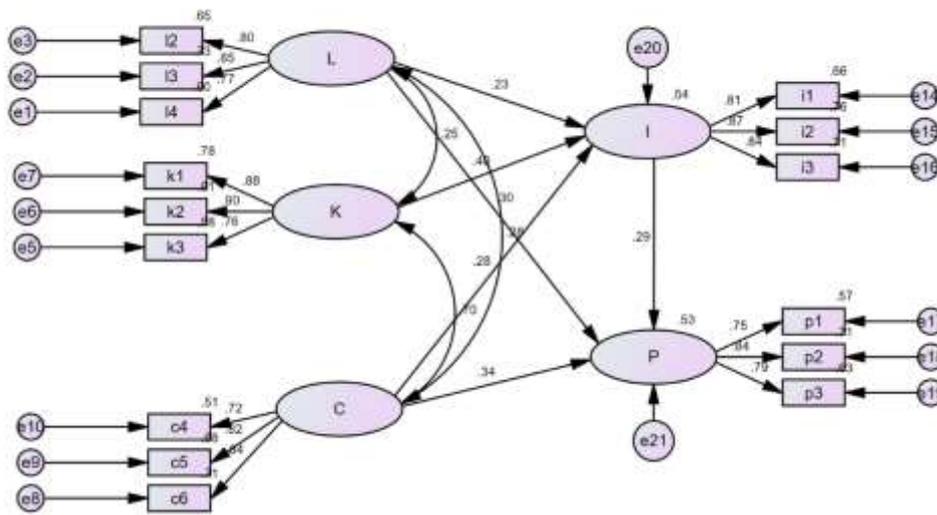
ตารางที่ 1 แสดงค่าผลการทดสอบความน่าเชื่อถือทางโครงสร้าง ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงประกอบ และค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้

ตัวแปรแฝง	จำนวนตัวแปรสังเกตได้	ค่า Construct Reliability	AVE
L	3	0.852	0.657
K	3	0.885	0.721
C	3	0.840	0.638
I	3	0.881	0.712
P	3	0.840	0.636

ซึ่งจากตารางที่ 1. จะเห็นได้ว่าค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงประกอบ (Construct Reliability) ของทุกตัวแปร มีค่ามากกว่า 0.60 ทุกค่า จึงสรุปได้ว่าตัวแปรแฝงแต่ละตัวแปรสามารถอธิบายการวัดชุดของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแปรแฝงตามโมเดลการวัดที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น (Diamantopoulos and Siguaw, 2000: 90-91 และ Saarani and Shahadan, 2012)

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจความเที่ยงตรงเชิงเสมือน (Convergent Validity) โดยใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (Average Variance Exacted: AVE) ซึ่งจากตารางแสดงให้เห็นว่าค่า AVE ของแต่ละตัวแปรแฝงนั้นทุกตัวมีค่าสูงกว่า 0.50 ตามเกณฑ์ซึ่งแสดงให้เห็นความแม่นยำในการวัดตัวแปรที่เพียงพอเหมาะสม (Fornell and Larcker, 1981) ผลการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) อาศัยเกณฑ์จากรรณกรรมของ Fornell and Larcker (1981) พบว่าค่ารากที่สองของค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ของตัวแปร มีค่ามากกว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายคู่ของตัวแปรแฝงแต่ละตัวกับตัวแปรแฝงอื่นในโมเดลจึงถือว่ามีค่าความเที่ยงตรงเชิงจำแนกเพียงพอ (Hair et al., 2014) ซึ่งค่ารากที่สองของค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ของตัวแปรที่ต่ำที่สุดมีค่าเท่ากับ 0.796 จึงถือว่ามีค่าความเที่ยงตรงเชิงจำแนกสูงเพียงพอ

ผลการพิจารณาค่าดัชนีบ่งชี้ความสอดคล้องกลมกลืน (Goodness of Fit Indices) ซึ่งมีเกณฑ์อ้างอิงจาก Hair et al., 2014 พบว่าค่า $CMIN/df$ มีค่า 3.140 ซึ่งน้อยกว่า 5 GFI มีค่า 0.918 ซึ่งมากกว่า 0.80 NFI มีค่า 0.928 ซึ่งมากกว่าหรือเท่ากับ 0.9 RFI มีค่า 0.907 ซึ่งมากกว่าหรือเท่ากับ 0.9 IFI มีค่า 0.950 ซึ่งมากกว่าหรือเท่ากับ 0.9 TLI มีค่า 0.935 ซึ่งมากกว่าหรือเท่ากับ 0.9 CFI มีค่า 0.950 ซึ่งมากกว่าหรือเท่ากับ 0.9 $RMSEA$ มีค่า 0.075 ซึ่งน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.08 โดยตัวแบบสมการโครงสร้างที่พัฒนาขึ้นได้นั้นนำเสนอได้ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 แสดงตัวแบบสมการโครงสร้างที่วิเคราะห์ได้ของงานวิจัย

ในการเริ่มวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างนั้น โปรแกรมวิเคราะห์ทางสถิติได้มีการเสนอให้ทราบว่าเกิดปัญหา Collinearity ระหว่างตัวแปร L ตัวแปร K และตัวแปร C ผู้วิจัยได้ลากเส้นเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงทั้งสามดังกล่าวตามข้อเสนอแนะของโปรแกรมทำให้ได้ตัวแบบสมการโครงสร้างที่เหมาะสมสมบูรณ์และมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐาน พบว่า “สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมในการทำงาน” ผลการทดสอบพบว่ายอมรับสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 มีค่า p-value ต่ำกว่า 0.001 โดยมีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.23 “สมมติฐานการวิจัยที่ 2 ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน” ผลการทดสอบพบว่ายอมรับสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 มีค่า p-value ต่ำกว่า 0.001 โดยมีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.30 “สมมติฐานการวิจัยที่ 3 การแบ่งปันองค์ความรู้มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมในการทำงาน” ผลการทดสอบพบว่ายอมรับสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 มีค่า p-value ต่ำกว่า 0.001 โดยมีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.40 “สมมติฐานการวิจัยที่ 4 บรรยากาศภายในองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมในการทำงาน” ผลการทดสอบพบว่ายอมรับสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 มีค่า p-value ต่ำกว่า 0.001 โดยมีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.28 “สมมติฐานการวิจัยที่ 5 บรรยากาศภายในองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน” ผลการทดสอบพบว่ายอมรับสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 มีค่า p-value ต่ำกว่า 0.001 โดยมีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.34 “สมมติฐานการวิจัยที่ 6 พฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน” ผลการทดสอบพบว่ายอมรับสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 มีค่า p-value ต่ำกว่า 0.001 โดยมีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.29

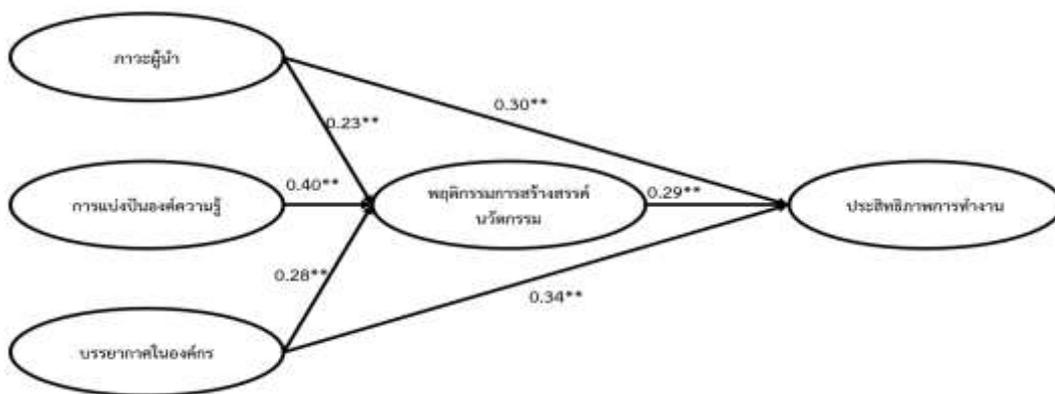
ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลจากการตรวจสอบน้ำหนักอิทธิพลของแต่ละปัจจัยโดยวิเคราะห์แยกเป็นการตรวจสอบอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) และอิทธิโดยรวม (Total Effect) นอกจากนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R-square) ของแต่ละตัวแปรอิสระเพื่ออธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตาม โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ที่ได้ดังตาราง 2



ตารางที่ 2. แสดงการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลระหว่างตัวแปรในตัวแบบสมการโครงสร้าง (Path Analysis)

Path Analysis	Direct Effect	Indirect Effect	Total Effect
L -> I	0.234	-	0.234
L -> P	0.299	0.68	0.367
K -> I	0.404	-	0.404
K -> P	-	0.117	0.117
C -> I	0.277	-	0.277
C -> P	0.335	0.080	0.415
I -> P	0.290	-	0.290

จากการวิเคราะห์สถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานตามกรอบวิจัยที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น ทำให้ได้ตัวแบบสมการโครงสร้างของการวิจัยนี้ดังภาพที่ 5



ภาพที่ 5 ตัวแบบสมการโครงสร้างภาวะผู้นำ การแบ่งปันองค์ความรู้ บรรยากาศภายในองค์กร และ พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธุรกิจก่อสร้างในประเทศไทย

อภิปรายผล

ภาวะผู้นำ ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำแบบชี้แนะ ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จนั้น มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรซึ่งเป็นบริษัทหรือสถานประกอบการธุรกิจก่อสร้างในประเทศไทย และมีผลต่ออิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรรวมทั้งสิ้น 3 องค์ประกอบ เนื่องจากองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำแบบชี้แนะนั้นถูกตัดออกจากตัวแบบการวัดของปัจจัยภาวะผู้นำด้วยค่า Factor Loading ที่ต่ำกว่าเกณฑ์ ทั้งนี้การที่ปัจจัยภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรซึ่งเป็นบริษัทหรือสถานประกอบการธุรกิจก่อสร้างในประเทศไทยนั้นอาจเป็นเพราะภาวะผู้นำมีบทบาทสำคัญในการกำหนดกลยุทธ์และนโยบายขององค์กรภาวะผู้นำมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในหลายประการ เริ่มต้นด้วยการสร้างแรงบันดาลใจและความสุขใจ ผู้นำที่สามารถสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุน

การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานจะมีความคิดในการทำงานที่เป็นระบบ และความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ทั้งนี้ยังเสริมสร้างการเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่พนักงาน ด้วยการแสดงพฤติกรรมและทัศนคติที่ถูกต้องตามหลักการ และมาตรฐานการดำเนินชีวิตและการทำงาน

ดังนั้นธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในประเทศไทยธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในประเทศไทย นั้นควรมีการใช้ประโยชน์จากปัจจัยความเป็นผู้นำเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานสามารถนำไปสู่การมีส่วนร่วมของพนักงาน ผลผลิต นวัตกรรม และความสำเร็จโดยรวมขององค์กร ด้วยการลงทุนในแนวทางปฏิบัติของความเป็นผู้นำที่แข็งแกร่ง บริษัทต่างๆ จะสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนและเสริมศักยภาพ ซึ่งจะเพิ่มศักยภาพสูงสุดของพนักงานและขับเคลื่อนการปรับปรุงประสิทธิภาพของการทำงานขององค์กรได้ ด้วยเหตุนี้บริษัทจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำของบุคลากรในองค์กร เนื่องจากภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อบริษัทตั้งที่ได้กล่าวมาข้างต้น (Kurdi et al., 2020; Montani et al., 2020; Lonati, 2020; Rico et al., 2022; Mukherjee & Mulla, 2022; Zheng et al., 2021)

การมอบองค์ความรู้ การรับรองความรู้ และวัฒนธรรมการแบ่งปันองค์ความรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรซึ่งเป็นบริษัทหรือสถานประกอบการธุรกิจก่อสร้างในประเทศไทย โดยมีผลต่ออิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรทั้ง 3 องค์ประกอบ ทั้งนี้การที่ปัจจัยการแบ่งปันองค์ความรู้มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรซึ่งเป็นบริษัทหรือสถานประกอบการธุรกิจก่อสร้างในประเทศไทยนั้นอาจเป็นเพราะแนวโน้มการบริหารจัดการในบริบทปัจจุบันของการแบ่งปันความรู้ในองค์กรและผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน การแบ่งปันความรู้ถูกเน้นเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์และการแข่งขันขององค์กร การแบ่งปันความรู้ช่วยเสริมการเรียนรู้ ทำให้พนักงานมีความยืดหยุ่นมากขึ้น และสนับสนุนความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อเริ่มมีผลต่อประสิทธิภาพการแบ่งปันความรู้เป็นสิ่งจำเป็นทั้งในระดับบุคคลและองค์กร ในระดับบุคคล มันช่วยให้พนักงานทำหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาดตนเอง และมีความพึงพอใจในการทำงาน ในระดับองค์กร การแบ่งปันความรู้นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ลดต้นทุนการฝึกอบรม และปรับปรุงผลลัพธ์การดำเนินงาน การแบ่งปันความรู้มีผลต่อประสิทธิภาพทรัพยากรมนุษย์ ผลิตภาพ คุณภาพของงาน และด้านพฤติกรรมของประสิทธิภาพ มันแนะนำว่าองค์กรสามารถเสริมประสิทธิภาพของพนักงานได้โดยการสร้างฐานข้อมูลที่มีความสูงในการเก็บรักษาข้อมูลและค้นหาข้อมูล นอกจากนี้ การแบ่งปันความรู้ถูกเห็นว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารคุณภาพรวมที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน การบริหารคุณภาพรวมเช่น การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การมีส่วนร่วมของพนักงาน และการบริหารจัดการงาน เชื่อมโยงกับการแบ่งปันความรู้ซึ่งกระตุ้นพนักงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จขององค์กร (Obrenovic et al., 2020)

โครงสร้างองค์กร ความเป็นอิสระ การให้รางวัลตอบแทน ความอบอุ่นและการสนับสนุน การยอมรับความขัดแย้ง และการเปลี่ยนแปลงในองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรซึ่งเป็นบริษัทหรือสถานประกอบการธุรกิจก่อสร้างในประเทศไทย มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรซึ่งเป็นบริษัทหรือสถานประกอบการธุรกิจก่อสร้างในประเทศไทย และมีผลต่ออิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรรวมทั้งสิ้น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน การยอมรับความขัดแย้งและการเปลี่ยนแปลงในองค์กร เนื่องจากองค์ประกอบด้าน โครงสร้างองค์กร ความเป็นอิสระ และการให้รางวัลตอบแทนนั้นมีค่า Factor Loading ที่ต่ำกว่าเกณฑ์ทำให้ผู้วิจัยตัดองค์ประกอบทั้งสามดังกล่าวออกจากตัวแบบสมการโครงสร้างในการวิเคราะห์ ทั้งนี้บรรยากาศการทำงานในองค์กรนั้นถือเป็นสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากบรรยากาศในการทำงานนั้นมีผล



ต่อทั้งจิตใจและร่างกาย รวมถึงแรงจูงใจภายในและภายนอกของตัวพนักงานที่อยากจะเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน (Rasool et al., 2021; Paais & Pattiruhu, 2020)

การสร้างความคิด การส่งเสริมความคิดและหาแนวร่วมสนับสนุนความคิด และการทำให้เป็นจริงมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรซึ่งเป็นบริษัทหรือสถานประกอบการธุรกิจก่อสร้างในประเทศไทย โดยมีผลต่ออิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรทั้ง 3 องค์กร ประกอบเนื่องจากนวัตกรรมเป็นผลที่สื่อถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานนวัตกรรมและประสิทธิภาพในการทำงานในบริษัทบริการ การเข้าใจแนวโน้มปัจจุบันในพฤติกรรมการทำงานนวัตกรรมภายในองค์กรจะทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนออกแบนโยบายให้เกิดการกระตุ้นการสร้างนวัตกรรมในการทำงานสำหรับองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างความยั่งยืนในเรื่องประสิทธิภาพที่ดีขององค์กรได้ แนวโน้มปัจจุบันในการส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานนวัตกรรมในองค์กรมีความเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับประสิทธิภาพในการทำงานตามที่พบในงานวิจัยเชิงวิชาการโดยการรับรู้ถึงผลของพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมในการทำงานต่อผลลัพธ์การทำงานและการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนและส่งเสริมนวัตกรรม องค์กรสามารถใช้แนวโน้มนี้เพื่อให้เกิดการเติบโตและความสำเร็จที่ยั่งยืนในสภาพแวดล้อมธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วดังในปัจจุบัน (Purwanto, 2020; Novitasari et al., 2022)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากผลการวิจัยนี้มีข้อค้นพบผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ดังนี้

1. บริษัทที่ประกอบธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในประเทศไทยสามารถนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของตนเองเพื่อออกแบบนโยบายหรือกลยุทธ์ที่จะช่วยส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมในองค์กรได้
2. ภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการดำเนินการแบบบูรณาการ เพื่อพัฒนาศักยภาพของ บริษัทและเพื่อพัฒนาส่งเสริมเชิงกลยุทธ์หรือเชิงนโยบายโดยมีจุดประสงค์ในการส่งเสริมระดับของภาวะผู้นำให้แนวทางการแบ่งปันองค์ความรู้ การรณรงค์เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน หรือแม้แต่การสร้างโครงการสนับสนุนแนวคิดเชิงนวัตกรรมซึ่งนำมาปรับใช้ในองค์กรและอาจมีการส่งประกวดผลงานนวัตกรรมในการทำงาน เพื่อให้เกิดการเพิ่มระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานของบริษัทอันจะเป็นการสร้างผลกระทบในระดับองค์กรโดยภาพรวมในเชิงบวกและเป็นแนวทางสำหรับบริษัทอื่น ๆ ทำให้เกิดความยั่งยืนต่อเศรษฐกิจชาติได้

เอกสารอ้างอิง

- ประเวช ชุ่มเกษรกุลกิจ และศจีมาจ ณ วิเชียร. (2561). พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน: แนวคิด ปัจจัยเชิงสาเหตุ ความท้าทาย. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา*, 10(1)
- ธนาคารกรุงศรีอยุธยา. วิจัยกรุงศรี. (2567) “แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรม ปี 2567-2569: ธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง.” ค้นเมื่อ 30 เมษายน 2567 จาก <https://www.krungsri.com/th/research/industry/industry-outlook/construction-construction-materials/construction-contractors/io/construction-contractor-2024-2026>



- ชนะพัฒน์ วิริต. (2566). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จการดำเนินธุรกิจรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อมภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดโรคโควิด-19 ของผู้ประกอบการในจังหวัดปทุมธานี. *วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน*, 5(1), 128–142.
- Afsar, B., & Masood, M. (2018). Transformational Leadership, Creative Self-Efficacy, Trust in Supervisor, Uncertainty Avoidance, and Innovative Work Behavior of Nurses. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 54(1), 36-61.
- Kurdi, M. S., Katikar, M. D., Ahuja, V., & Sharma, R. (2020). Striding towards the pinnacles of professional growth, scientific epitome, and leadership: India's women anaesthesiologists. *Indian Journal of Anaesthesia*, 64(9), 739-742.
- Lonati, S. (2020). What explains cultural differences in leadership styles? On the agricultural origins of participative and directive leadership. *The Leadership Quarterly*, 31(2), 101305.
- Montani, F., Vandenberghe, C., Khedhaouria, A., & Courcy, F. (2020). Examining the inverted U-shaped relationship between workload and innovative work behavior: The role of work engagement and mindfulness. *Human Relations*, 73(1), 59-93.
- Mukherjee, S., & Mulla, Z. R. (2022). Empowering and directive leadership: The cost of changing styles. *Business perspectives and research*, 10(2), 251-266.
- Novitasari, D., Asbari, M., & Purwanto, A. (2022). Tourist satisfaction and performance of tourism industries: how the role of innovative work behaviour, organizational citizenship behaviour?. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 3(1).
- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. S. (2020). Work-family conflict impact on psychological safety and psychological well-being: A job performance model. *Frontiers in psychology*, 11, 475.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577-588.
- Purwanto, A. (2020). The impacts of leadership and culture on work performance in service company and innovative work behavior as mediating effects. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*.
- Rico, R., Uitdewilligen, S. G., & Dorta, D. (2022). Patterns of team adaptation: The effects of behavioural interaction patterns on team adaptation and the antecedent effect of empowering versus directive leadership. *Journal of Contingencies and Crisis Management*, 30(4), 365-378.
- Rasool, S. F., Wang, M., Tang, M., Saeed, A., & Iqbal, J. (2021). How toxic workplace environment effects the employee engagement: The mediating role of organizational support and employee wellbeing. *International journal of environmental research and public health*, 18(5), 2294.





- Si, S. & Chen, H. (2020). A literature review of disruptive innovation: What it is, how it works and where it goes. *Journal of Engineering and Technology Management, 56*
- Vuong, K. T., Rajagopal, S., Singh, H., & Rajagopal, P. (2019). The effect of leadership styles and the mediating role of the quality of work-life on employee job performance in Vietnamese enterprises in Ho Chi Minh City. *Management Dynamics in the Knowledge Economy, 7*(4), 535-552.
- Zheng, W., Meister, A., & Caza, B. B. (2021). The stories that make us: Leaders' origin stories and temporal identity work. *Human Relations, 74*(8), 1178-1210.

