

อิทธิพลการรับรู้ภาวะผู้นำที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างไทย
โดยมีการจัดการความรู้เป็นตัวแปรส่งผ่าน

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP PERCEPTION TO EMPLOYEES' PERFORMANCE IN
THAI CONSTRUCTION BUSINESS BY HAVING KNOWLEDGE
MANAGEMENT AS A MEDIATOR

ไกรวุฒิ จีรวฒนากร¹ และ ธัญนันท์ บุญอยู่²

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
19/1 ถ.เพชรเกษม แขวงหนองค้างพลู เขตหนองแขม กรุงเทพฯ 10160

² อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ 19/1 ถนนเพชรเกษม แขวงหนองค้างพลู เขตหนองแขม กรุงเทพฯ 10160
เบอร์โทรศัพท์: 0-2807-4500-27, เบอร์ โทรสาร: 0-2807-4528-30
Email: ch_kraiwoot@yahoo.co.th, เบอร์โทรศัพท์: 6696 2661 5255

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้ภาวะผู้นำ การจัดการความรู้ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างไทย และศึกษาอิทธิพลการรับรู้ภาวะผู้นำที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างไทย โดยมีการจัดการความรู้เป็นตัวแปรส่งผ่าน ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างไทย ที่จดทะเบียนกับกรมโรงงานอุตสาหกรรม จำนวน 225 คน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างโดยใช้โปรแกรม PLS Graph 3.0

ผลการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า ผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ตัวแปรด้านประสิทธิผลของงานมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนตัวแปรด้านคุณภาพของงานและความสามารถเกี่ยวกับงานมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากและไม่แตกต่างกันมาก สำหรับปัจจัยด้านการจัดการความรู้ พบว่า ค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีการสร้างความรู้มีค่าเฉลี่ยรวมมากที่สุด ส่วนตัวแปรด้านการแสวงหาความรู้ การจัดเก็บและสืบค้นความรู้ การถ่ายโอนความรู้และใช้ประโยชน์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง พบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 มีค่าเท่ากับ 0.086 ในขณะที่การจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 มีค่าเท่ากับ 0.614 ส่วนการรับรู้ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงกับการจัดการความรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 มีค่าเท่ากับ 0.675 และการจัดการความรู้มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน มีค่าเท่ากับ 0.411

คำหลัก: ภาวะผู้นำ, การจัดการความรู้, ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ABSTRACT

This research aims to study leadership, knowledge management and job performance of employees in Thai construction business. Study the influence of leadership perception to employees' performance in Thai construction business by treating knowledge management as a mediator. The study sample consisted of employees in Thai construction business which registered with Industrial Works Department amount 225 people. This research is quantitative research. The instruments used in the research were questionnaires and analyzed by mean, standard deviation and analysis of structural equation model using PLS Graph 3.0.

The quantitative research found that the total mean of job performance of employees is at a high level. The total mean of work effectiveness variable is at a highest level. The total mean of variables of quality of work and adaptive performance are at a high level and no different. For the total mean of knowledge management is at a high level. By creation of knowledge have total mean that is highest level. In part of knowledge acquisition, knowledge storage & retrieval and knowledge transfer & utilization are at a high level.

The results of the structural equation analysis showed that the perception of leadership had no statistically significant influence on job performance of employees at 0.01 ($t = 1.101$). While knowledge management had statistically significant influence on job performance of employees at 0.01, it is 0.614 ($t = 7.017$). Leadership perceptions had statistically significant direct influence on knowledge management at 0.01, it is 0.675 ($t = 17.876$) and knowledge management had indirectly influence on job performance of employees. Equal to 0.411.

Keywords : Leadership, Knowledge management, Job performance

1. บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยมีการเติบโตทางด้านเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุตสาหกรรมปิโตรเลียมและปิโตรเคมี ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่สร้างรายได้ให้กับประเทศไทยเป็นอย่างมาก หลายท่านอาจเข้าใจว่าอุตสาหกรรมปิโตรเลียมและปิโตรเคมีเป็นอุตสาหกรรมที่ห่างไกลจากชีวิตประจำวันของเรา แต่ในความเป็นจริงแล้วอุตสาหกรรมปิโตรเลียมและปิโตรเคมีนั้นถือว่าเป็นอุตสาหกรรมเชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมอื่น ๆ ที่อยู่ใกล้กับชีวิตประจำวันของเรา ทำให้เกิดการต่อยอดทางเศรษฐกิจและการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศ ปัจจุบันสถานการณ์แข่งขันทางธุรกิจเป็นไปอย่างรุนแรง ดังนั้นแต่ละองค์กรต้องปฏิรูปตนเองในการขับเคลื่อนเปลี่ยนแปลงและปรับตัวเพื่อพัฒนาองค์กรตลอดเวลา เพื่อรองรับกับการแข่งขันที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เพื่อแข่งขันกันสร้างความได้เปรียบในเชิงธุรกิจ

ธุรกิจรับเหมาก่อสร้างของไทยในปี 2559 ยังคงมีแนวโน้มขยายตัวอย่างต่อเนื่อง โดยได้รับอานิสงส์มาจากการขยายตัวด้านลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานของภาครัฐเป็นสำคัญ นอกจากนี้ภาครัฐยังทยอยอนุมัติมาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจต่าง ๆ ธุรกิจรับเหมาก่อสร้างไทยเป็นหนึ่งในธุรกิจที่มีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ เพื่อพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคงและยั่งยืนตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยยังประสบปัญหาต่าง ๆ โดยเฉพาะคุณภาพของคนทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ดังนั้นภาคอุตสาหกรรมจะเป็น

ตัวช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนโดยธุรกิจรับเหมาก่อสร้างไทยก็เป็นตัวแปรหนึ่งที่ช่วยขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศ ดังนั้นการที่จะทำให้ธุรกิจรับเหมาก่อสร้างมีประสิทธิภาพและคุณภาพได้นั้นสิ่งสำคัญคือ ผู้บริหาร เพราะผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นให้ผู้ตามสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความเป็นผู้นำถือว่าเป็นหัวใจสำคัญและยังมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร

ดังนั้นจากปัญหาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา “อิทธิพลการรับรู้ภาวะผู้นำที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างไทย โดยมีการจัดการความรู้เป็นตัวแปรส่งผ่าน” จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยการรับรู้ภาวะผู้นำ การจัดการความรู้ และผลการปฏิบัติของพนักงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างไทยได้มีผู้ศึกษาวิจัยถึงองค์ประกอบและผลกระทบของมิติดังกล่าวไว้ในแต่ละมิติเป็นจำนวนมากขึ้น โดยผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาประเด็นที่ว่า เพราะเหตุใด หรือมีปัจจัยใดบ้างหรือไม่ที่ทำหน้าที่เป็นปัจจัยเชื่อมโยงนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างไทย และเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสาเหตุกับตัวแปรผลลัพธ์ที่มีค่าสูงมากจนเป็นที่น่าสงสัยว่าจะต้องมีปัจจัยแฝงเข้ามาแทรกกลางระหว่างตัวแปรสาเหตุกับตัวแปรผลลัพธ์ที่จะทำให้เส้นทางความสัมพันธ์มีค่าลดลงอย่างสมเหตุสมผล (มนตรีพิริยะกุล, 2553, หน้า 1 - 17) เพื่อก่อให้เกิดการรับรู้ถึงภาวะผู้นำที่สามารถนำมาบูรณาการและการบริหารจัดการจัดการองค์ความรู้ เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน

2. ทบทวนวรรณกรรม

2.1 ภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำอย่างหลากหลาย โดย Ben (1950) ให้ความหมายของ “ภาวะผู้นำ” ว่าเป็นคุณสมบัติของการที่บุคคลใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น และสามารถทำให้บุคคลอื่นรับฟังและเห็นด้วยกับวัตถุประสงค์ของกลุ่ม ยอมทำตามคำแนะนำของเขา ทั้งนี้เพื่อให้กลุ่มดำเนินตามวัตถุประสงค์ ส่วน David Schwartz (1980) ให้ความหมาย “ภาวะผู้นำ” หมายถึง ศิลปะของการชี้แนะผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยความเต็มใจและความกระตือรือร้น นอกจากนี้ Likert Rensis (1961) กล่าวว่า “ภาวะผู้นำ” คือ รูปแบบภาวะผู้นำที่องค์กรต้องการนั้นควรมีเทคนิคและทักษะในการจัดการที่ดี และในขณะเดียวกันก็ต้องมีจิตวิทยาในการจัดการเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์ มีอิทธิพลในการจูงใจ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะทำให้องค์กรนั้นมีประสิทธิภาพในการทำงานในที่สุด จากความหมายของภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถให้ความหมายของ “ภาวะผู้นำ” ว่าหมายถึง “คุณสมบัติของบุคคลที่เป็นผู้นำโดยที่บุคคลนั้นใช้อิทธิพลหรือความสามารถชักจูงทำให้บุคคลอื่นรับฟังและเห็น โดยมีความเทคนิคและทักษะในการจัดการที่ดี มีศิลปะการบอกต่อการชี้แนะ เพื่อให้ผลงานหรืองานที่ได้รับมอบหมายนั้นสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้”

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการหลายท่านที่นำเสนอรูปแบบเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ซึ่ง Burns (1978) ได้ริเริ่มแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำมาจากการวิจัยเชิงบรรยายผู้นำทางการเมือง อธิบายว่า ภาวะผู้นำในเชิงกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม และในทางกลับกันผู้ตามก็ส่งอิทธิพลต่อการแก้ไขพฤติกรรมของผู้นำเช่นเดียวกัน โดย Burn เห็นว่าภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจ และทักษะเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งเกิดได้ใน 3 ลักษณะ คือ 1) ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ 3) ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม ส่วน Bass ในปี ค.ศ. 1985 ได้เสนอภาวะผู้นำ 2 แบบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ซึ่งมีลักษณะเป็น พลวัต (Dynamic) ที่มีความต่อเนื่องกัน อย่างไรก็ตามภาวะผู้นำทั้ง 2 ประเภทนี้ผู้นำคนเดียวกันอาจใช้ในประสบการณ์ที่ต่างกัน ในเวลาที่ต่างกัน แต่มีการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จะช่วยเพิ่มและปรับปรุงประสิทธิภาพในขั้นที่สูงกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และผู้วิจัยได้จำแนกรูปแบบของภาวะผู้นำตามแนวคิดของ Bass ซึ่งได้จำแนกรูปแบบของภาวะผู้นำไว้ 2 รูปแบบด้วยกัน ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และ 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.2 การจัดการความรู้

โดยทั่วไปความรู้สามารถจำแนกออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ 1) ความรู้ชัดแจ้ง 2) ความรู้ที่ฝังลึกอยู่ในตัวคน สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.) พยายามส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้แบบเต็มรูปแบบ คำว่า “เต็มรูปแบบ” หมายถึง การจัดการความรู้ครอบคลุมความรู้ทั้ง 2 ประเภท คือ ความรู้ชัดแจ้งและความรู้ที่ฝังลึกอยู่ในตัวคนเพื่อความเข้าใจง่ายและสามารถนำไปสื่อสารได้ทุกภาคส่วนเกี่ยวกับการจัดการความรู้ เราสามารถใช้แบบจำลองที่เรียกว่า “โมเดลปลา” โดยที่ได้อุปมาว่า การจัดการความรู้เป็นปลาหนึ่งตัว (ในที่นี้ใช้ปลา) และได้แบ่งปลาซึ่งก็หมายถึงการจัดการความรู้ ออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วน “Knowledge Vision” เปรียบได้กับ “หัวปลา” ส่วน “Knowledge sharing” เปรียบได้กับ “ตัวปลา” และส่วน “Knowledge Asset” เปรียบได้กับ “หางปลา” ซึ่งความรู้เป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากในยุคเศรษฐกิจปัจจุบัน มีนักวิชาการต่างประเทศให้ความหมายของการจัดการความรู้ไว้หลายท่าน อาทิ Carta O’Dell and Jackson Grayson (1998) ได้ให้ความหมายของการจัดการความรู้ว่า เป็นกลยุทธ์ในการที่จะทำให้นักนได้รับความรู้ที่ต้องการภายในเวลาที่เหมาะสม รวมทั้งช่วยทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงและนำความรู้มาปฏิบัติเพื่อยกระดับและปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร ส่วน Hurley and Green (2005) ได้เสนอแนวคิดว่าการจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่มีการจัดระเบียบเพื่อสร้างสรรค์องค์การ และใช้ความรู้เพื่อสนับสนุนและปรับปรุงองค์การ รวมถึง Bennet (2004) ให้ความหมายของการจัดการความรู้ คือ กระบวนการที่เป็นระบบในการสร้าง รักษา และสนับสนุนให้องค์การใช้ความรู้ของบุคคลและความรู้ของส่วนรวมในการทำงานเพื่อให้บรรลุพันธกิจขององค์การโดยมองการจัดการความรู้เป็นเสมือนการสร้างความรู้ได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดย Marquardt (1996) ได้เสนอกระบวนการของการจัดการความรู้ไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition) แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ การแสวงหาจากภายในและแสวงหาจากภายนอกองค์การ

2) การสร้างความรู้ (Knowledge Creation) ซึ่งเป็นสิ่งที่สร้างสรรค์ขึ้นมาใหม่ 3) การจัดเก็บและค้นคืนความรู้ (Knowledge Storage and Retrieval) องค์การต้องกำหนดสิ่งสำคัญที่จะเก็บไว้เป็นองค์ความรู้และต้องพิจารณาวิธีการในการเก็บรักษา แล้วสามารถนำกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ตามความต้องการ และ 4) การถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ (Knowledge Transfer and Utilization) องค์การจะเรียนรู้ได้ดีเมื่อความรู้มีการกระจายและถ่ายทอดไปอย่างรวดเร็วและเหมาะสมทั่วทั้งองค์การ จากความหมายของการจัดการความรู้ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า “การจัดการความรู้” หมายถึง “กระบวนการที่จะช่วยให้มีการแสวงหา สร้าง รวบรวม จัดระบบ เผยแพร่ ถ่ายโอนและเปลี่ยนความรู้ที่เป็นประโยชน์ให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งก่อให้เกิดการแข่งขันและในที่สุดความรู้ที่มีอยู่จะแพร่กระจายไหลเวียนไปทั่วองค์การอย่างสมดุล เพื่อส่งผลให้เกิดการยกระดับในการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์การ”

การศึกษาเกี่ยวกับการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ถือว่าเป็นศิลปะการสร้างคุณค่าจากการเป็นเจ้าของความรู้ที่เปลี่ยนแปลงความรู้ไปสู่มูลค่าให้กับองค์กร ซึ่งมีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าทุนทางการเงินและสินทรัพย์อื่น ๆ ในองค์การธุรกิจ หรือเป็นความรู้ที่ทำให้้องค์การสามารถแข่งขันในตลาดได้ โดยความรู้ที่ถือเป็นสินทรัพย์ที่ไม่สามารถจับต้องได้ และเป็นสินทรัพย์ที่้องค์การอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ จึงส่งผลทำให้องค์การเกิดความได้เปรียบในการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน (Drucker, 2007, p. 451) ตลอดจนสามารถนำความรู้ที่มีอยู่มาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานและการแก้ไขปัญหาให้กับ้องค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Wang, 2012, p. 191) โดยการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Marquardt (1996) มาเป็นต้นแบบในการศึกษาวิจัย โดย Marquardt ได้นำเสนอตัวแบบเชิงระบบของการจัดการความรู้ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การแสวงหาความรู้ 2) การสร้างความรู้ 3) การจัดเก็บความรู้และสืบค้นความรู้ และ 4) การถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์

2.3 ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

เราไม่สามารถปฏิเสธได้เลยว่า สิ่งที่้องค์การต้องการหรือคาดหวังจากการปฏิบัติงานของพนักงานก็คือ “ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล” นั่นเอง โดยผลการปฏิบัติงานที่ได้อาจจะเท่ากันหรือสูงกว่าวัตถุประสงค์ที่

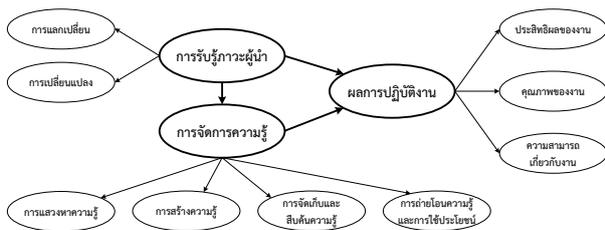
้องค์การได้ตั้งเป้าหมายไว้ คำว่า “ผลการปฏิบัติงาน” อาจหมายถึงประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นกิจกรรมที่มนุษย์ช่วยเปลี่ยนแปลงทรัพยากรต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยนำเข้าให้เป็นปัจจัยส่งออก การวัดผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคนก็เพื่อบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน นั่นคือการเปรียบเทียบกับเป้าหมาย นโยบาย วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือเทียบกับผลการปฏิบัติงานของตนเองและผู้ร่วมงานอื่น ๆ (วิระวัฒน์ ปันนิตานัย, 2540, หน้า 9) ดังนั้นเราสามารถพูดได้ว่า ผลการปฏิบัติงานเป็นเรื่องเดียวกันกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน กล่าวคือ เมื่อผลการปฏิบัติงานดีย่อมถือว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง แต่หากผลการปฏิบัติงานไม่ดีถือว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำ (เสาวภาคย์ ศิวาจา, 2529, หน้า 21) นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการได้นำเสนอองค์ประกอบของผลการปฏิบัติงาน อาทิ Mathis & Jackson (2003) ได้จำแนกองค์ประกอบของผลการปฏิบัติงานไว้ 3 องค์ประกอบด้วยกัน ได้แก่ 1) ประสิทธิภาพของงานนั้นเป็นความสำเร็จของการปฏิบัติที่เป็นไปตามจำนวนที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามที่ผู้บังคับบัญชากำหนดไว้ 2) คุณภาพของงานเป็นความสามารถในการปฏิบัติงานได้ถูกต้องสมบูรณ์ ตามมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ และ 3) ความสามารถเกี่ยวกับงานเป็นความรู้ ความเข้าใจในขั้นตอนและวิธีการเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ส่วน Zabeda Abdul Hamid (2011) ได้แบ่งองค์ประกอบของผลการปฏิบัติงาน 3 องค์ประกอบ ไว้ดังนี้ 1) การวางแผนในการปฏิบัติงาน 2) กระบวนการในการปฏิบัติงาน และ 3) ผลลัพธ์การปฏิบัติงาน

จากการศึกษาแนวความคิดของนักวิชาการหลายท่าน ฉะนั้นผู้วิจัยจึงพอที่จะสรุปความหมายของ “ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน” หมายถึง “ผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากรใน้องค์การเพื่อแสดงให้เห็นถึงศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพและประสิทธิผล และคุณค่าภายในตัวของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน โดยวัดผลการปฏิบัติงานจากการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นเมื่อเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่้องค์การได้กำหนดไว้ เพื่อ้องค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งเป้าหมายไว้” และผู้วิจัยได้จำแนกองค์ประกอบของผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Mathis & Jackson (2003) ซึ่งได้จำแนกองค์ประกอบของผลการปฏิบัติงาน

ไว้ 3 องค์ประกอบด้วยกัน ดังนี้ 1) ประสิทธิภาพของงาน 2) คุณภาพของงาน และ 3) ความสามารถเกี่ยวกับงาน

3. กรอบแนวคิดวิจัยและสมมติฐาน

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยได้พัฒนากรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลการรับรู้ภาวะผู้นำที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างไทย โดยมีการจัดการความรู้เป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยผู้วิจัยได้พัฒนากรอบแนวคิดและนำมาบูรณาการประกอบองค์ประกอบของปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 3 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย 2) ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ ประกอบด้วย การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้และการสืบค้นความรู้ และการถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์ 3) ปัจจัยด้านผลการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างไทย ประกอบด้วย ประสิทธิภาพของงาน คุณภาพของงาน และความสามารถเกี่ยวกับงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสรุปและสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ดังแสดงในภาพที่ 1

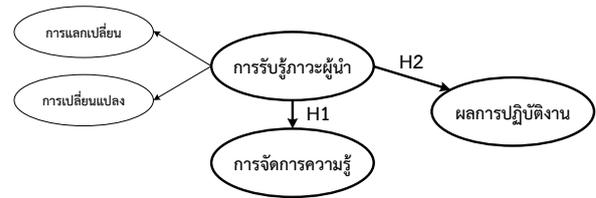


ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดวิจัย

โดยกำหนดสมมติฐานการวิจัยไว้ดังนี้ ดังแสดงในภาพที่ 2 และภาพที่ 3

สมมติฐานที่ 1 (H1) การรับรู้ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้

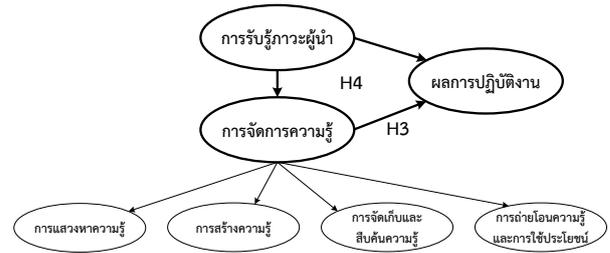
สมมติฐานที่ 2 (H2) การรับรู้ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน



ภาพที่ 2 อิทธิพลเชิงโครงสร้างของภาวะผู้นำที่มีต่อการจัดการความรู้และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 3 (H3) การจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 4 (H4) อิทธิพลการรับรู้ภาวะผู้นำที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างไทย โดยมีการจัดการความรู้เป็นตัวแปรส่งผ่าน



ภาพที่ 3 อิทธิพลเชิงโครงสร้างของการจัดการความรู้ที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานและการรับรู้ภาวะผู้นำที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างไทย โดยมีการจัดการความรู้เป็นตัวแปรส่งผ่าน

4. วิธีศึกษา

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้กำหนดขอบเขตด้านประชากร คือ พนักงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างไทย ที่จดทะเบียนกับกรมโรงงานอุตสาหกรรม จำนวน 17 บริษัท ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนสถานประกอบการรับเหมาก่อสร้างไทยในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง ในปี 2560

ลำดับ	ตำบล	จำนวน	
		บริษัท	พนักงาน
1	ห้วยโป่ง	6	360
2	มาบตาพุด	3	356
3	เนินพระ	3	52
4	ทับมา	3	34
5	เชิงเนิน	1	9
6	น้ำคอก	1	5
รวม		17	816

ที่มา. จาก ข้อมูลโรงงานแยกตามพื้นที่, โดย กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2560, เข้าดูเมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2560, จาก <http://www.div.go.th/hawk/content.php?mode=data1search>

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Westland (2010), มนตรี พิริยะกุล (2553) และ Hair et al. (1998) สามารถกำหนดกลุ่มตัวอย่างแสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์กำหนดขนาดตัวอย่างวิธีต่าง ๆ

ลำดับที่	เกณฑ์กำหนดขนาดตัวอย่าง	สูตรการคำนวณ	ขนาดตัวอย่าง
1	Westland (2010)	$n \geq 50\sqrt{r} - 450r + 1100$	100
2	มนตรี พิริยะกุล (2553)	จำนวนตัวแปรสมการมาตรฐาน จำนวนตัวแปรแฝงอันดับที่ 1	100
3	Hair et al. (1998)		225

เพื่อให้งานวิจัยครั้งนี้เกิดความเชื่อมั่นสูง เกิดความคลาดเคลื่อนน้อย และได้กลุ่มตัวอย่างที่มีความเป็นตัวแทนที่ดีและเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณตามแนวคิดของ Hair et al. (1998) ซึ่งมีขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 225 ตัวอย่าง

4.2 แบบสอบถาม

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รูปแบบการดำเนินธุรกิจ และระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ ซึ่งลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) มีข้อความจำนวน 5 ข้อ โดยให้เลือกคำตอบเพียงคำตอบเดียวที่เป็นจริงมากที่สุด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามในการประเมินการรับรู้ภาวะผู้นำ ซึ่งจำแนกออกเป็น 2 แบบ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ตามแนวคิด

ของ Bass (1985) มีลักษณะของข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีจำนวนทั้งหมด 10 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามในการประเมินการจัดการความรู้ ซึ่งจำแนกออกเป็น 4 แบบ ได้แก่ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บและสืบค้นความรู้ และการถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์ ตามแนวความคิดของ Marquardt (1996) มีลักษณะของข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีจำนวนทั้งหมด 20 ข้อ

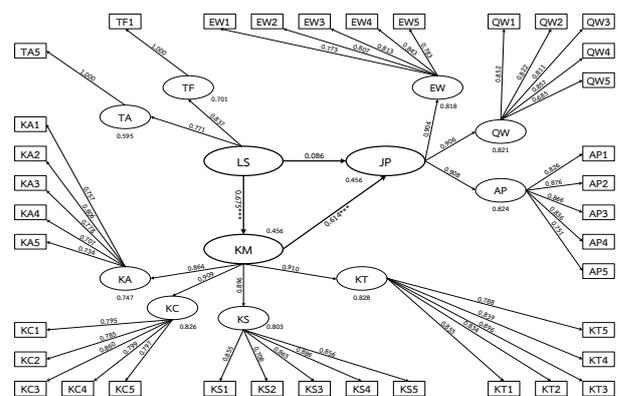
ส่วนที่ 4 แบบสอบถามในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งจำแนกออกเป็น 3 แบบ ได้แก่ ประสิทธิภาพของงาน คุณภาพของงาน และความสามารถเกี่ยวกับงาน ตามแนวคิดของ Mathis and Jackson (2003) มีลักษณะของข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีจำนวนทั้งหมด 15 ข้อ

5. ผลการศึกษา

ผลจากการศึกษาข้อมูล 225 ตัวอย่าง พบว่า เป็นเพศชายร้อยละ 56 เป็นผู้มีอายุระหว่าง 30-40 ปี ร้อยละ 47.56 มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีร้อยละ 68.44 มีตำแหน่งเป็นวิศวกร/หัวหน้างาน ร้อยละ 47.11 และมีอายุการทำงานมากกว่า 6 ปี ร้อยละ 56

5.1 ผลการวิเคราะห์หัตถแบบสมการโครงสร้าง

การศึกษาวิจัยนี้เป็นการวิเคราะห์หัตถแบบสมการโครงสร้างในภาพรวม ซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยสัมประสิทธิ์ความถดถอยอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และผลการทดสอบสมมติฐาน โดยผลการวิเคราะห์แสดงในภาพที่ 4



ภาพที่ 4 เส้นทางการความสัมพันธ์หัตถแบบสมการโครงสร้าง

จากภาพที่ 4 แสดงเส้นทางความสัมพันธ์แบบสมการโครงสร้างที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ซึ่งผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีผลโดยรวมต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (JP) พบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำ (LS) และการจัดการความรู้ (KM) มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (JP) มีค่าเท่ากับ 0.086 และ 0.614 ตามลำดับ โดยที่ การรับรู้ภาวะผู้นำ (LS) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (JP) มีค่าเท่ากับ 0.414 ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่มีผลโดยรวมต่อการจัดการความรู้ (KM) พบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำ (LS) มีอิทธิพลทางตรงต่อการจัดการความรู้ (KM) มีค่าเท่ากับ 0.675

โดยผู้วิจัยได้สรุปความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของตัวแปรการรับรู้ภาวะผู้นำที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของตัวแปรของการรับรู้ภาวะผู้นำที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตัวแปร	ค่าความผันแปร	อิทธิพล	LS	KM
ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (JP)	0.456	DE	0.086	0.614***
		IE	0.414	0.000
		TE	0.500	0.614***
การจัดการความรู้ (KM)	0.456	DE	0.675***	0.000
		IE	0.000	0.000
		TE	0.675***	0.000

หมายเหตุ: DE = Direct Effect, IE = Indirect Effect, TE = Total Effect, N/A = Not Applicable

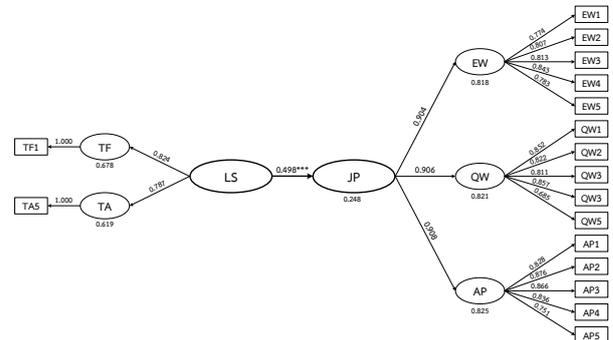
- * หมายถึง p-value ≤ 0.10 หรือ ค่า t ≥ 1.65
- ** หมายถึง p-value ≤ 0.05 หรือ ค่า t ≥ 1.96
- *** หมายถึง p-value ≤ 0.01 หรือ ค่า t ≥ 2.58

5.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างอิทธิพลการรับรู้ภาวะผู้นำที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างไทย โดยมีการจัดการความรู้เป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยจะเป็นการศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแบบเฉพาะการรับรู้ภาวะผู้นำที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานกับตัวแบบที่เป็นตัวแปรอื่นส่งผ่านระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กล่าวคือ ตัวแบบของการรับรู้ภาวะผู้นำกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานอาจมีความสัมพันธ์ที่สูงเกินความเป็นจริง และที่เป็นเช่นนี้อาจมีสาเหตุมาจากการมีตัวแปรแฝงบางส่วนซ่อนเร้นสร้างความ

เชื่อมโยงระหว่างตัวแปรทั้ง 2 เอาไว้ จึงทำให้ผู้วิจัยต้องการทดสอบโดยการนำตัวแปรส่งผ่านเข้ามาทดสอบเส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยมีเกณฑ์การตัดสินใจว่า ถ้าเส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีค่าลดลงจะทำให้ทราบว่า บทบาทของตัวแปรอิสระมีผลต่อตัวแปรตามในระดับที่ลดลง จึงจำเป็นต้องมีตัวแปรส่งผ่านเข้ามาเชื่อมความสัมพันธ์ที่จะส่งผลไปถึงตัวแปรที่ตามมาได้อย่างสมเหตุสมผล ไม่สูงเกินไป (มนตรี พิริยะกุล, 2558, หน้า 24) ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ตัวแบบสมการโครงสร้างออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ

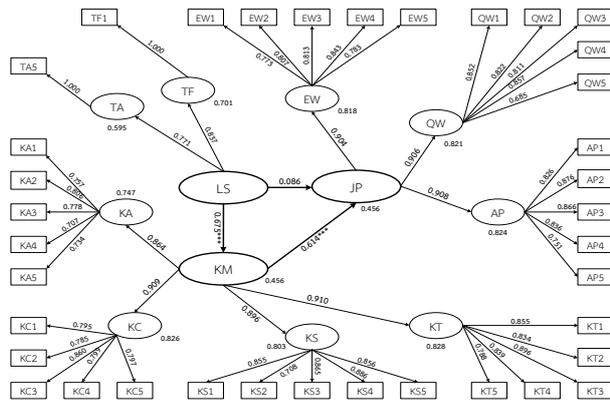
ขั้นตอนที่ 1 การทดสอบความสัมพันธ์ตัวแบบสมการโครงสร้างการรับรู้ภาวะผู้นำ (LS) ที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (JP) ดังแสดงในภาพที่ 5



ภาพที่ 5 เส้นทางความสัมพันธ์ตัวแบบสมการโครงสร้างการรับรู้ภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

จากภาพที่ 5 เส้นทางความสัมพันธ์ตัวแบบสมการโครงสร้างการรับรู้ภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน มีค่าเท่ากับ 0.498 ซึ่งสูงกว่า 0.20 ที่เป็นเกณฑ์ขั้นสูง (Chin, 2001) แสดงว่า สิ่งที่ผู้วิจัยตั้งข้อสงสัยเอาไว้ว่าจะเป็นจริง คือ อาจมีตัวแปรอื่นที่แฝงซ่อนเร้นถ่ายทอดอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุมายังตัวแปรผลลัพธ์

ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ตัวแบบสมการโครงสร้างที่มีการจัดการความรู้ (KM) เป็นปัจจัยส่งผ่านที่เชื่อมโยงอิทธิพลของการรับรู้ภาวะผู้นำสู่ผลการปฏิบัติงานของพนักงานดังภาพที่ 6



ภาพที่ 6 เส้นทางการความสัมพันธ์ตัวแบบสมการโครงสร้างอิทธิพลการรับรู้ภาวะผู้นำที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างไทย โดยมีการจัดการความรู้เป็นตัวแปรส่งผ่าน

จากภาพที่ 6 เส้นทางการความสัมพันธ์ตัวแบบสมการโครงสร้างอิทธิพลการรับรู้ภาวะผู้นำที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างไทย โดยมีการจัดการความรู้เป็นตัวแปรส่งผ่าน พบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำ (LS) มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (JP) มีค่าเท่ากับ 0.086 ซึ่งผลการทดสอบตามเกณฑ์การตัดสินใจพบว่าความสัมพันธ์ของการรับรู้ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน มีค่าอยู่ในระดับสูงมากจนเกินกว่าที่ควรจะเป็นถึงประมาณ 4 เท่า

จึงทำให้ผู้วิจัยสรุปผลการทดสอบดังกล่าวว่า การรับรู้ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่มากกระตุ้นทำให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานเกิดการเปลี่ยนแปลง แต่การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยการจัดการความรู้เชื่อมโยงความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง จึงจะทำให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างอิทธิพลการรับรู้ภาวะผู้นำที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างไทย โดยมีการจัดการความรู้เป็นตัวแปรส่งผ่านที่พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมีความแตกต่างกันดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	สัมประสิทธิ์เส้นทาง	t-test	ผลลัพธ์
H1 การรับรู้ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้	0.675***	17.876	สนับสนุน
H2 การรับรู้ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน	0.086	1.101	ไม่สนับสนุน
H3 การจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน	0.614***	7.017	สนับสนุน

หมายเหตุ: * หมายถึง p-value ≤ 0.10 หรือ ค่า t ≥ 1.65
 ** หมายถึง p-value ≤ 0.05 หรือ ค่า t ≥ 1.96
 *** หมายถึง p-value ≤ 0.01 หรือ ค่า t ≥ 2.58

จากตารางที่ 4 สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การรับรู้ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้อมูลเชิงประจักษ์สนับสนุนสมมติฐานการวิจัย ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Coef.) 0.675*** หมายความว่า การรับรู้ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ (t = 17.876)

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่สนับสนุนสมมติฐานการวิจัย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Coef.) 0.086 หมายความว่า การรับรู้ภาวะผู้นำ ไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (t = 1.101)

สมมติฐานที่ 3 การจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้อมูลเชิงประจักษ์สนับสนุนสมมติฐานการวิจัย ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Coef.) 0.614*** หมายความว่า การจัดการความรู้ มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (t = 7.017)

5.3 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรส่งผ่าน

การศึกษาวิจัยในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์อิทธิพลตัวแปรส่งผ่าน (Mediation variables) ซึ่งเป็นตัวแปรที่เข้ามาเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยที่ตัวแปรส่งผ่านจะอธิบายอิทธิพลทางอ้อมระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ซึ่งผลการทดสอบอิทธิพลทางอ้อม (Mediation effect) ของการจัดการความรู้จะศึกษาความสัมพันธ์โดยใช้โปรแกรม Indirect (Preacher & Hayes, 2008, pp. 879-880) ผลที่ได้จะปรากฏดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการทดสอบอิทธิพลทางอ้อม (Mediation Effect) ของการจัดการความรู้

สมมติฐานการวิจัย	Effect	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
H4 อิทธิพลการรับรู้ภาวะผู้นำที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างไทย โดยมีการจัดการความรู้เป็นตัวแปรส่งผ่าน (LS → KM → JP)	.411	.054	.296	.515

จากตารางที่ 5 ผลการทดสอบอิทธิพลทางอ้อมของการจัดการความรู้ที่ส่งผ่านอิทธิพลการรับรู้ภาวะผู้นำที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างไทย มีช่วงค่าความเชื่อมั่นไม่คลุม 0 ไว้ แสดงว่า อิทธิพลทางอ้อมอยู่ในช่วง 0.296-0.515 จึงสรุปได้ว่า เส้นทางผลคูณสัมประสิทธิ์เส้นทางของอิทธิพลการรับรู้ภาวะผู้นำที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างไทย มีค่าอิทธิพลทางอ้อมไม่เท่ากับ 0

6. อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาอิทธิพลการรับรู้ภาวะผู้นำที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างไทย โดยมีการจัดการความรู้เป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถอภิปรายผลการวิจัยและตีความข้อมูลต่าง ๆ ได้เป็น 3 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยการรับรู้ภาวะผู้นำ 2) ปัจจัยการจัดการความรู้ และ 3) ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

6.1 ปัจจัยการรับรู้ภาวะผู้นำ

ปัจจัยการรับรู้ภาวะผู้นำเป็นตัวแปรแฝงอันดับที่ 2 มีจำนวนตัวแปรแฝงอันดับที่ 1 จำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ 1) การรับรู้ภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ 2) การรับรู้ภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน โดยค่า R^2 ของปัจจัยการรับรู้ภาวะผู้นำมีค่าเท่ากับ 1.000 ซึ่งแสดงว่าการกำหนดตัวแปรแฝงอันดับที่ 1 ของปัจจัยการรับรู้ภาวะผู้นำจากผลการวิจัยครั้งนี้เป็นการกำหนดที่ถูกต้อง พบว่าการรับรู้ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อตัวแปรแฝงอันดับที่ 1 ดังนี้ 1) การรับรู้ภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าเท่ากับ 0.837 และ 2) การรับรู้ภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน มีค่าเท่ากับ 0.771 ทั้งนี้การรับรู้ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงต่อการจัดการความรู้ มีค่าเท่ากับ 0.675 ($t = 17.876$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และการรับรู้

ภาวะผู้นำไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน มีค่าเท่ากับ 0.086 ($t = 1.101$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

6.2 ปัจจัยการจัดการความรู้

ปัจจัยการจัดการความรู้เป็นตัวแปรแฝงอันดับที่ 2 มีจำนวนตัวแปรแฝงอันดับที่ 1 จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) การจัดการความรู้ที่มุ่งเน้นการแสวงหาความรู้ 2) การจัดการความรู้ที่มุ่งเน้นการสร้างความรู้ 3) การจัดการความรู้ที่มุ่งเน้นการจัดเก็บและสืบค้นความรู้ และ 4) การจัดการความรู้ที่มุ่งเน้นการถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์ โดยค่า R^2 ของปัจจัยการจัดการความรู้มีค่าเท่ากับ 0.456 ซึ่งแสดงว่าการกำหนดตัวแปรแฝงอันดับที่ 1 ของปัจจัยการจัดการความรู้จากผลการวิจัยครั้งนี้เป็นการกำหนดที่ถูกต้อง พบว่า การจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อตัวแปรแฝงอันดับที่ 1 ดังนี้ 1) การจัดการความรู้ที่มุ่งเน้นการแสวงหาความรู้ มีค่าเท่ากับ 0.864 2) การจัดการความรู้ที่มุ่งเน้นการสร้างความรู้ มีค่าเท่ากับ 0.909 3) การจัดการความรู้ที่มุ่งเน้นการจัดเก็บและสืบค้นความรู้ มีค่าเท่ากับ 0.896 และ 4) การจัดการความรู้ที่มุ่งเน้นการถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์ มีค่าเท่ากับ 0.910 ทั้งนี้การจัดการความรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน มีค่าเท่ากับ 0.614 ($t = 7.017$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

6.3 ปัจจัยผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ปัจจัยผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นตัวแปรแฝงอันดับที่ 2 มีจำนวนตัวแปรแฝงอันดับที่ 1 จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) ผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพของงาน 2) ผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่มุ่งเน้นคุณภาพของงาน และ 3) ผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่มุ่งเน้นความสามารถเกี่ยวกับงาน โดยค่า R^2 ของปัจจัยการจัดการความรู้มีค่าเท่ากับ 0.456 ซึ่งแสดงว่าการกำหนดตัวแปรแฝงอันดับที่ 1 ของปัจจัยผลการปฏิบัติงานของพนักงานจากผลการวิจัยครั้งนี้เป็นการกำหนดที่ถูกต้อง พบว่า ผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีอิทธิพลต่อตัวแปรแฝงอันดับที่ 1 ดังนี้ 1) ผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพของงาน มีค่าเท่ากับ 0.904 2) ผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่มุ่งเน้นคุณภาพของงาน มีค่าเท่ากับ 0.906 และ 3) ผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่มุ่งเน้นความสามารถเกี่ยวกับงาน มีค่าเท่ากับ 0.908

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

จากการศึกษาอิทธิพลส่งผ่านของการจัดการความรู้ และการรับรู้ภาวะผู้นำสู่ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างไทย มีประเด็นข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ดังนี้

1) จากผลการศึกษาข้อมูลของตัวชี้วัดองค์ประกอบของการรับรู้ภาวะผู้นำ โดยมีตัวแปรแฝงจำนวน 2 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) การรับรู้ภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ 2) การรับรู้ภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และเมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยที่เกี่ยวกับตัวแปรแฝงของการรับรู้ภาวะผู้นำ พบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด ดังนั้นจำเป็นต้องหาวิธีที่ธุรกิจรับเหมาก่อสร้างไทยจะต้องยินดีที่จะรับฟังปัญหา รวมถึงเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน และหัวหน้างานต้องมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล โดยการวางแผนการเปลี่ยนแปลงและจัดทำสิ่งใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) จากผลการศึกษาข้อมูลของตัวชี้วัดองค์ประกอบของการจัดการความรู้ โดยมีตัวแปรแฝงจำนวน 4 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) การจัดการความรู้ที่มุ่งเน้นการแสวงหาความรู้ 2) การจัดการความรู้ที่มุ่งเน้นการสร้างความรู้ 3) การจัดการความรู้ที่มุ่งเน้นการจัดเก็บและสืบค้นความรู้ และ 4) การจัดการความรู้ที่มุ่งเน้นการถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์ และเมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยที่เกี่ยวกับตัวแปรแฝงของการจัดการความรู้ พบว่า การจัดการความรู้ที่มุ่งเน้นการสร้างความรู้มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด ดังนั้นจำเป็นต้องหาวิธีที่ธุรกิจรับเหมาก่อสร้างไทยจะต้องส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงไปสู่การพัฒนาที่ดีขึ้น อีกทั้งยังต้องมีการปรับปรุงข้อมูลเพื่อให้เกิดความทันสมัยและทันเหตุการณ์ รวมถึงมีการกลั่นกรองและตรวจสอบความถูกต้องของความรู้ที่จะนำไปใช้ในการทำงานโดยทีมผู้เชี่ยวชาญ

3) จากผลการศึกษาข้อมูลของตัวชี้วัดองค์ประกอบของผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีตัวแปรแฝงจำนวน 3 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) ผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของงาน 2) ผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่มุ่งเน้นคุณภาพของงาน และ 3) ผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่มุ่งเน้นความสามารถเกี่ยวกับงาน และเมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยที่เกี่ยวกับตัวแปรแฝงของผลการปฏิบัติงานของ

พนักงาน พบว่า ผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของงานมีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด ดังนั้นจำเป็นต้องหาวิธีที่พนักงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างไทยจะต้องทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ รวมทั้งต้องให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า และต้องปฏิบัติงานให้เสร็จลุล่วงตามแผนงานที่วางไว้

7.2 ข้อเสนอแนะเชิงการประยุกต์ใช้ในการจัดการ

จากการศึกษาอิทธิพลส่งผ่านของการจัดการความรู้ และการรับรู้ภาวะผู้นำสู่ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างไทย โดยผู้วิจัยมีประเด็นข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1) ควรนำไปศึกษากับอุตสาหกรรมอื่นที่มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและเป็นอุตสาหกรรมที่มีขนาดใหญ่ เพื่อการวางแผนด้านกลยุทธ์และการพัฒนาผลการดำเนินงานขององค์กรในอุตสาหกรรมอื่น ๆ

2) ควรนำทฤษฎีที่สร้างจากข้อมูลและนำความรู้ที่ได้จากผลการศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์ไปประยุกต์ใช้ในอุตสาหกรรมเดียวกันหรืออุตสาหกรรมอื่น

8. อ้างอิง

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
สำนักนายกรัฐมนตรี. (2559). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12, ราชอาณาจักรนุเบกษา, ปีที่ 1 เล่มที่ 133 ตอนที่ 115ก, ธันวาคม, หน้า 1-10.
- มนตรี พิริยะกุล. (2553). ตัวแบบเส้นทางกำลังสองน้อยที่สุดบางส่วน, การประชุมวิชาการสถิติและสถิติประยุกต์ครั้งที่ 11 ประจำปี 2553.
- เชษฐา ปทุมรังสี. (2550). รายงานการวิจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อบทบาทภาวะผู้นำ: ศึกษา เฉพาะกรณีเทศบาลท่าหลวง อ.ท่าเรือ จ. พระนครศรีอยุธยา, หน้า 7.
- วรางคณา กาญจนพาทิ. (2556). รายงานการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร: กรณีศึกษา ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย, หน้า 3, 23-32.

- จิตรประภา แสงปู้พัฒนา. (2558). รายงานการวิจัยเรื่อง
แบบจำลองเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและ
การจัดการความรู้ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงานขององค์กร: กรณีศึกษา อุตสาหกรรมรถ
โดยสารไม่ประจำทาง, หน้า 3-4, 28, 33-34, 38-46.
- ประพนธ์ ผาสุกผืด. (2550). การจัดการความรู้ (KM) ฉบับ
ขับเคลื่อน LO, กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไยไหม
- ประทวน สมบูรณ์. (2555). รายงานการวิจัยเรื่องจัดการ
ความรู้ของนักเรียน โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล จังหวัด
สกลนคร, หน้า 11-20.
- กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล. (2557). การจัดการความรู้...ปัจจัยสู่
ความสำเร็จ, วารสารปัญญาภิวัฒน์, ปีที่ 5 ฉบับพิเศษ,
พฤษภาคม, หน้า 137-138.
- ธกรศักดิ์ พรหมสาขา ณ สกลนคร. (2557). รายงานการวิจัย
เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
กรณีศึกษา สถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก, หน้า 11-13.
- กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2560). ข้อมูลโรงงานแยกตามพื้นที่,
[ระบบออนไลน์], แหล่งที่มา [http://www.div.
go.th/hawk/content.php?mode=data1search](http://www.div.go.th/hawk/content.php?mode=data1search), เข้า
ดูเมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2560.