

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้และประสิทธิภาพส่วนบุคคลของ ธุรกิจก่อสร้างในประเทศไทย

Causal Factors Affect Knowledge Management and Individual Performance of The Construction Business in Thailand

จิราพัชร พงษ์สุนนท์¹ และ ประพันธ์ ชัยกิจอุไร²

Jirapach Pongsunont¹ and Praphan Chaikidurajai²

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

Graduate College of Management, Sripatum University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: jirapach.p@gmail.com¹

Received: 2023-9-2; Revised: 2024-5-8; Accepted: 2024-6-13

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้และประสิทธิภาพส่วนบุคคลของธุรกิจก่อสร้างในประเทศไทย 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้และประสิทธิภาพส่วนบุคคลของธุรกิจก่อสร้างในประเทศไทย และ 3) เพื่อสร้างแบบจำลองของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้และประสิทธิภาพส่วนบุคคลของธุรกิจก่อสร้างในประเทศไทย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ประชากร คือ บุคลากรของธุรกิจก่อสร้างในประเทศไทย โดยใช้เทคนิคสถิติโมเดลสมการโครงสร้างกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 20 เท่าของจำนวนตัวแปรสังเกตได้ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 420 คน ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอนและการสัมภาษณ์เชิงลึก 5 คน จากการสุ่มแบบเจาะจงจากผู้เชี่ยวชาญของธุรกิจก่อสร้าง เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึก การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และสถิติโมเดลสมการโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งสำเร็จ, เทคโนโลยีสารสนเทศ การจัดการความรู้และประสิทธิภาพส่วนบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการศึกษาอิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการจัดการความรู้และประสิทธิภาพส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งสำเร็จมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการจัดการและประสิทธิภาพส่วนบุคคล เทคโนโลยีสารสนเทศมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการจัดการความรู้และประสิทธิภาพส่วนบุคคล การจัดการความรู้มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพส่วนบุคคล 3) ผลการสร้างแบบจำลองของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้และประสิทธิภาพส่วนบุคคลของธุรกิจก่อสร้างในประเทศไทยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

คำสำคัญ: การจัดการความรู้, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งสำเร็จ, เทคโนโลยีสารสนเทศ, ประสิทธิภาพส่วนบุคคล

Abstract

This research's objectives are 1) To study causal factors affect knowledge management and individual performance of the construction business in Thailand. 2) To study the influence of factors affect knowledge management and individual performance of the construction business in Thailand and 3) To create a model of causal factors affect knowledge management and individual performance in the construction business in Thailand. This research implemented Mixed Methods. The population included the construction business personnel in Thailand. Structural Equation Modeling was implemented to determine sample size from 20 times of the number of observed variables. The sample population consisted of 420 samples that were selected by multi-stage sampling and 5 samples were selected by purposive sampling from experts in the construction industry and proceeded to in-depth interview. The research instrument includes surveys and in-depth interviews. The statistics used in data analysis were descriptive statistics and structural equation modeling.

The research found that 1) The levels of transformational leadership, Achievement culture and Information technology are high. 2) The influence of Transformational leadership directly and positively influenced knowledge management and individual performance, Achievement culture directly and positively influenced knowledge management and individual performance, Information technology directly and positively influenced knowledge management and individual performance, Knowledge management directly and positively influenced the individual performance. 3) The causal factors model results concerning the factors affect knowledge management and individual performance in the construction business in Thailand are consistent with observational data.

Keywords: Knowledge Management, Transformational Leadership, Achievement Culture, Information Technology, Individual Performance

บทนำ

การจัดการความรู้มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากปัจจัยด้านการจัดการความรู้ ในอุตสาหกรรมก่อสร้างมีปัญหาหลายประการที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงาน อาทิเช่น ปัญหาการขาดแคลนข้อมูล และข้อมูลที่ไม่เพียงพอ อาจทำให้การตัดสินใจของผู้บริหารไม่สอดคล้องต่อสภาพการเปลี่ยนแปลง ในอุตสาหกรรมก่อสร้างได้อย่างเหมาะสม ดังปรากฏในผลการศึกษารัฐกิจก่อสร้างยังขาดขั้นตอนการพัฒนา และประยุกต์อย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะรองรับกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีอยู่ ส่งผลให้เกิดปัญหาในหลาย ๆ ด้านที่ไม่สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในอุตสาหกรรมก่อสร้าง (Hesham, 2011) ผู้บริหารโครงการ

ยังขาดทักษะปัญหาการจัดการการก่อสร้าง ส่งผลทำให้มีการสร้างความเสียหายมากขึ้น ความสำเร็จของโครงการก่อสร้างหรือธุรกิจก่อสร้างมีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการ การบริหารงาน จึงควรประยุกต์ให้เหมาะสมกับบริบทในแต่ละองค์กร (Abidali & Harris, 1995) สำหรับบางโครงการก่อสร้างไม่สามารถบรรลุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะขาดการนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนงานการจัดการความรู้ ปัญหาในการใช้งานและความยุ่งยากในโครงการก่อสร้าง อีกทั้งในภาพรวมของธุรกิจก่อสร้างยังขาดแคลนการพัฒนาด้านเทคโนโลยีการก่อสร้างที่สนับสนุนการดำเนินงาน (Kim & Fisher, 2001) อีกทั้งองค์กรธุรกิจก่อสร้างควรทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์กร เพื่อสามารถเข้าใจความแตกต่างของทางวัฒนธรรมของธุรกิจก่อสร้างได้ เพราะแต่ละประเทศมีวิถีปฏิบัติ ความหลากหลาย ความสำเร็จหรือความผิดพลาดในการจัดการความรู้ภายในองค์กรส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กร (Yusof & Bakar, 2012) จากการศึกษาทำให้ทราบว่า การจัดการความรู้มีบทบาทและผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรและบุคลากรมีความเกี่ยวข้องกันอย่างมาก (Kaisa, Aino & Paavo, 2016)

สำหรับธุรกิจก่อสร้างของประเทศไทย ที่เป็นศูนย์รวมของบุคลากรหลากหลายอาชีพและในกระบวนการก่อสร้างดำเนินงานอย่างมีลำดับขั้นตอน หากขาดการจัดการความรู้ที่ไม่มีประสิทธิภาพแล้ว ทำให้เกิดปัญหาความล่าช้าไปจนถึงจะไม่สามารถดำเนินงานเสร็จสิ้นได้ ด้านการแข่งขันที่รุนแรง ด้านบุคลากรด้านวัฒนธรรมองค์กรของแต่ละองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เข้ามามีบทบาทในการดำเนินงาน รวมไปถึงนโยบายต่าง ๆ ของผู้นำองค์กร ทั้งนี้การจัดการความรู้ในธุรกิจก่อสร้างจึงเป็นอีกบททดสอบเพื่อการปรับตัวให้เข้ากับสภาวะแวดล้อม (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2565) เพราะสภาพแวดล้อมที่มีการผันผวนเป็นสาเหตุของความล้มเหลวในธุรกิจก่อสร้าง (Abidali & Harris, 1995) แก่ปัญหาลดข้อผิดพลาด หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่เกิดขึ้นในโครงการก่อนหน้านี้ เพื่อพัฒนาธุรกิจก่อสร้างในประเทศไทยได้

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มุ่งนำเสนอผลที่เกิดขึ้นจากการนำทฤษฎีระบบมาพัฒนา และศึกษาตัวแปรเชิงประจักษ์ ด้านปัจจัยเชิงสาเหตุของการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพส่วนบุคคลของธุรกิจก่อสร้างในประเทศไทย ผลการวิจัยครั้งนี้จะมีความสำคัญต่อธุรกิจก่อสร้าง ผู้บริหาร วิศวกร บุคลากร รวมถึงคุณประโยชน์ทางด้านวิชาการ อาทิเช่น นักวิชาการ นักวิจัย นักศึกษา ที่สามารถนำผลจากการศึกษาเชิงประจักษ์ในครั้งนี้ไปพัฒนาบูรณาการและทำการศึกษาต่อยอดทางวิชาการต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้และประสิทธิภาพส่วนบุคคลของธุรกิจก่อสร้างในประเทศไทย
2. ศึกษาอิทธิพลที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้และประสิทธิภาพส่วนบุคคลของธุรกิจก่อสร้างในประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาสร้างแบบจำลองของปัจจัยเชิงสาเหตุของการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพส่วนบุคคลของธุรกิจก่อสร้างในประเทศไทย

การทบทวนวรรณกรรม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง งานวิจัยของ Bass, B. M., & Burns, J.M. (1985) อธิบายไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในงานวิจัยของ Sayyadi & Provitera (2019) กล่าวว่า ในบทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่เพียงแต่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการจัดการความรู้ แต่เป็นการปลูกฝังกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กร ประสิทธิภาพ แนวปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพสูงผ่านจากความเป็นผู้นำสู่การจัดการความรู้ Alolabi, Ayupp & Dwaikat (2022) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพส่วนบุคคลนั้น ผู้นำเป็นสื่อกลางในการทำงานและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาผลการดำเนินงานของอุตสาหกรรมก่อสร้างได้

วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งสำเร็จ ทางด้าน Richrd Draft (1999) อธิบายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งสำเร็จ เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่มีเสถียรภาพสูง มุ่งการบรรลุผลสำเร็จ การแข่งขันในการทำงาน เพื่อสร้างผลงานให้แก่องค์กร ในงานวิจัยของ Abbas and Aslan (2018) กล่าวว่า การจัดการความรู้มีบทบาทสำคัญและเป็นสื่อกลางระหว่างวัฒนธรรมองค์กร เพราะมีส่วนช่วยในการกำหนดนโยบาย เพื่อสามารถดำเนินงานได้อย่างสร้างสรรค์ สร้างความสามารถในการแข่งขันได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Junying et al., (2020) ที่ชี้ให้เห็นว่า ความแตกต่างทางวัฒนธรรมเป็นสาเหตุสำคัญของความเสี่ยงในการร่วมลงทุนของอุตสาหกรรมก่อสร้างระหว่างประเทศหรือกิจการร่วมค้า ความแตกต่างทางวัฒนธรรมอาจทำให้เกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานของบุคลากร และทางด้าน Amaka Ogwueleka & Oluchi (2017) กล่าวว่า วัฒนธรรมที่ต่างกันมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของโครงการก่อสร้างที่แตกต่างกัน เพราะความแตกต่างทางวัฒนธรรมส่งผลให้โครงการก่อสร้างล่าช้าหรือประสิทธิภาพลดลงได้ องค์กรควรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กร สร้างทัศนคติความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรและองค์กรให้มากขึ้น

เทคโนโลยีสารสนเทศพัฒนามาจากแนวคิดการยอมรับและการใช้เทคโนโลยี งานวิจัยของ Choi Lee and Yoo (2003) ได้อธิบายไว้ว่า การประยุกต์เอาความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์มาจัดการสารสนเทศที่ต้องการเพื่อใช้ในกระบวนการดำเนินงานต่างๆ โดยเริ่มต้นตั้งแต่การเสาะแสวงหา การวิเคราะห์ การจัดเก็บ และการเผยแพร่และความรวดเร็วทันต่อการนำมาใช้ประโยชน์ สำหรับองค์กรก่อสร้างในโครงการก่อสร้าง เทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทเป็นตัวขับเคลื่อนการจัดการความรู้ จากงานวิจัยของ Jianping, Quan & Le (2019) กล่าวว่า อิทธิพลทางเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นผลมาจากความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆที่ยั่งยืน และ Malek and Ahmad (2022) กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทสำคัญในการปรับปรุงประสิทธิภาพงานของบุคลากร และยังมีบทบาทเป็นสื่อกลางบางส่วนในสร้างความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกับบุคลากร

การจัดการความรู้ ทางด้าน Wiig, K.M. (1993) อธิบายไว้ว่า การจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่จะพัฒนาความรู้ภายในองค์กรด้วยองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่ การสร้างความรู้ การรวบรวมความรู้ การเก็บรักษาความรู้ และการใช้ความรู้ ส่วนทางด้านแนวคิด ทฤษฎีของ Marquardt's (อ้างใน สุธรรม สีชาจารย์และคณะ, 2562) การจัดการความรู้และประสิทธิภาพส่วนบุคคล จากงานวิจัยของ Hesham (2010) ได้อธิบายไว้

ว่า การจัดการความรู้ของธุรกิจก่อสร้างยังขาดขั้นตอนการพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อที่จะรองรับกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีอยู่ในโครงการก่อสร้าง ส่งผลให้เกิดปัญหาในหลาย ๆ ด้านที่ไม่สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในอุตสาหกรรมก่อสร้าง และ Kaisa et al. (2016) การจัดการความรู้มีบทบาทและผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรและบุคลากรมีความเกี่ยวข้องกันอย่างมาก

ประสิทธิภาพส่วนบุคคล Borman and Motowidlo (1993) ได้อธิบายไว้ว่า พฤติกรรมหรือองค์ประกอบของพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน สามารถสังเกตและวัดได้ในแง่ของระดับความสามารถของผลงานของแต่ละบุคคล พฤติกรรมที่เกี่ยวกับการกระทำที่ให้ผลทางบวก หรือทางลบแก่องค์กร ประกอบด้วย การปฏิบัติงานตามหน้าที่และการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ Cyprian I. Ugwu (2018) อธิบายว่า การจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพส่วนบุคคล

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตาม แนวคิด/ทฤษฎีระบบ สามารถอธิบายได้ดังนี้

(1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์, การสร้างแรงบันดาลใจ, การกระตุ้นทางปัญญา, การตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล; วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งความสำเร็จ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ มุ่งเน้นผลลัพธ์, มุ่งเน้นการแข่งขัน, ปฏิบัติการเชิงรุกและมุ่งเน้นความสำเร็จ; และเทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ เทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการแสวงหาความรู้, เทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการสร้างความรู้, เทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการแบ่งปันความรู้, เทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการเก็บรักษาความรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการนำความรู้ไปใช้

(2) การจัดการความรู้ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ การแสวงหาความรู้, การสร้างความรู้, การแบ่งปันความรู้, การเก็บรักษาความรู้และการนำความรู้ไปใช้

(3) ประสิทธิภาพส่วนบุคคล ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ ประสิทธิภาพงานตามหน้าที่ ประสิทธิภาพงานตามบริบท และประสิทธิภาพงานตามการปรับตัวได้

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ ผู้วิจัยได้สร้างกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



5) การก่อสร้างอาคารที่ไม่ใช่ที่พักอาศัย จำนวน 67 6) การติดตั้งไฟฟ้า จำนวน 12 และ 7) กิจกรรมการก่อสร้างเฉพาะด้านอื่น ๆ ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น จำนวน 23

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า ทบทวนวรรณกรรม พร้อมทั้งบูรณาการเพื่อสร้างเป็นกรอบแนวคิดที่เป็นแนวทางในการพัฒนาแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ และเครื่องมือในการวิจัยเชิงคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 7 ส่วน ดังนี้คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) ได้แก่ ข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ ระดับอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาทำงานและรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ การจัดการความรู้ ประกอบด้วย การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การแบ่งปันความรู้ และการเก็บรักษาความรู้ เป็นลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า Rating Scale ของลิเคิร์ท (Likert Scale)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า Rating Scale ของลิเคิร์ท (Likert Scale)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งสำเร็จ ประกอบด้วย มุ่งเน้นผลลัพธ์ มุ่งเน้นการแข่งขัน ปฏิบัติการเชิงรุก และมุ่งเน้นความสำเร็จ เป็นลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า Rating Scale ของลิเคิร์ท (Likert Scale)

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับ เทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบด้วย เทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการแสวงหาความรู้ 2 เทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการสร้างความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการแบ่งปันความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการเก็บรักษาความรู้ และเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการนำความรู้ไปใช้ เป็นลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า Rating Scale ของ ลิเคิร์ท (Likert Scale)

ส่วนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพส่วนบุคคล ประกอบด้วย ประสิทธิภาพงานตามหน้าที่ ประสิทธิภาพงานตามบริบท และประสิทธิภาพงานตามการปรับตัวได้ เป็นลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า Rating Scale ของ ลิเคิร์ท (Likert Scale)

ส่วนที่ 7 เป็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด

เครื่องมือในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง และสังเคราะห์ข้อมูลแล้วนำมาเขียนบรรยายเชิงพรรณนา รวมถึงวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อพัฒนาตัวแบบที่ได้จากเชิงปริมาณ

โดยแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งมอบร่างแบบสอบถามให้กับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ในการประเมินค่าสถิติ ดัชนีความสอดคล้องโดยคำนวณหาค่าดัชนีวัดความสอดคล้องรายข้อ (IOC) ได้เท่ากับ

0.89 และทดสอบ ความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือการวิจัย ได้เท่ากับ 0.946 เพื่อใช้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของการ จัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพส่วนบุคคลของธุรกิจก่อสร้างในประเทศไทย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพส่วนบุคคลของธุรกิจก่อสร้างในประเทศไทย ตั้งแต่เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2565 ถึงมีนาคม พ.ศ. 2566

การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับบุคคลของธุรกิจก่อสร้างตามกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 420 ตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้การสัมภาษณ์ออนไลน์ในการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญในกลุ่มธุรกิจก่อสร้าง โดยได้กำหนดรูปแบบคำถามแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) จำนวน 5 ท่าน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ผลจากการสัมภาษณ์โดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสรุปประเด็นเนื้อหาหรือข้อค้นพบเป็นรายชื่อสำหรับการนำมาพิจารณาในการสร้างเครื่องมือแบบสอบถาม (ธานีทร์ ศิลปจารุ, 2560)

3. สถิติวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง ผู้วิจัยใช้เทคนิควิธีการทางสถิติ ในการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) (Suksawang, 2014)

ตารางที่ 1 ค่าสถิติที่เกี่ยวข้องในการประเมินความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Diamantopoulos & Siguaw, 2000; Kelloway, 2014)

ค่าดัชนี	เกณฑ์	อ้างอิงจาก
$(\chi^2\text{-test})$	< 2.00 สอดคล้องกลมกลืนดี 2.00-5.00 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้	(Diamantopoulos & Siguaw 2000)
CFI	≥ 0.95 สอดคล้องกลมกลืนดี 0.90-0.95 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้	(Diamantopoulos & Siguaw 2000) ; Kelloway (2014)
GFI	≥ 0.95 สอดคล้องกลมกลืนดี 0.90-0.95 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้	(Diamantopoulos & Siguaw 2000)
AGFI	≥ 0.95 สอดคล้องกลมกลืนดี < 0.05 สอดคล้องกลมกลืนดี	(Diamantopoulos & Siguaw 2000)
RMSEA	≥ 0.05 สอดคล้องกลมกลืนดี 0.05-0.08 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้	(Diamantopoulos & Siguaw 2000)

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 66.4 มีช่วงอายุ 25-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.7 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 48.1 มีระยะเวลาในการทำงานระยะเวลา 5-9 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.7 ตำแหน่งงานระดับพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 75.2 มีรายได้ต่อเดือน 20,001-40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 31.4

1. ด้านการจัดการความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.11, S.D.=0.75) เมื่อพิจารณารายด้านค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ การแบ่งปันความรู้ ($\bar{X}$ =4.20, S.D.=0.70) รองลงมา ได้แก่ การเก็บรักษาความรู้ ($\bar{X}$ =4.19, S.D.=0.68) การแสวงหาความรู้ ($\bar{X}$ =4.18, S.D.=0.82) การนำความรู้ไปใช้ ($\bar{X}$ =4.06, S.D.=0.83) และการสร้างความรู้ ($\bar{X}$ =3.93, S.D.=0.71) ตามลำดับ

2. ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.13, S.D.= 0.74) เมื่อพิจารณารายด้านค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X}$ =4.26, S.D.=0.69) รองลงมา ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X}$ =4.21, S.D.=0.73) การตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X}$ =4.13, S.D.=0.78) และการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X}$ =3.90, S.D.=0.77) ตามลำดับ

3. วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งสำเร็จ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.13, S.D.= 0.71) เมื่อพิจารณารายด้านค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ มุ่งเน้นการแข่งขัน ($\bar{X}$ =4.20, S.D.=0.73) รองลงมา ได้แก่ มุ่งเน้นความสำเร็จ ($\bar{X}$ =4.18, S.D.=0.72) มุ่งเน้นผลลัพธ์ ($\bar{X}$ =4.12, S.D.=0.73) และปฏิบัติการเชิงรุก ($\bar{X}$ =4.02, S.D.=0.69) ตามลำดับ

4. เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.23, S.D.=0.69) เมื่อพิจารณารายด้านค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ เทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการแสวงหาความรู้ รองลงมา ได้แก่ เทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการแสวงหาความรู้ ($\bar{X}$ =4.35, S.D.=0.70) รองลงมาได้แก่ เทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการแสวงหาความรู้ ($\bar{X}$ =4.27, S.D.=0.67) เทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการนำความรู้ไปใช้ ($\bar{X}$ =4.22, S.D.=0.68) เทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการสร้างความรู้ ($\bar{X}$ =4.17, S.D.=0.68) และเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการเก็บรักษาความรู้ ($\bar{X}$ =4.12, S.D.=0.69) ตามลำดับ

5. ประสิทธิภาพส่วนบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.26, S.D.= 0.67) เมื่อพิจารณารายด้านค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ประสิทธิภาพงานตามการปรับตัวได้ ($\bar{X}$ =4.28, S.D.=0.61) รองลงมา ได้แก่ ประสิทธิภาพงานตามหน้าที่ ($\bar{X}$ =4.27, S.D.=0.75) และประสิทธิภาพงานตามบริบท ($\bar{X}$ =4.23, S.D.=0.65) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2. ผลการวิจัยพบว่า อิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุของการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพส่วนบุคคลของธุรกิจก่อสร้างในประเทศไทย มีดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการจัดการความรู้ (KM) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.55 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพส่วนบุคคล (IP) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.28 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



3. วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งสำเร็จ (AC) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการจัดการความรู้ (KM) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.23 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

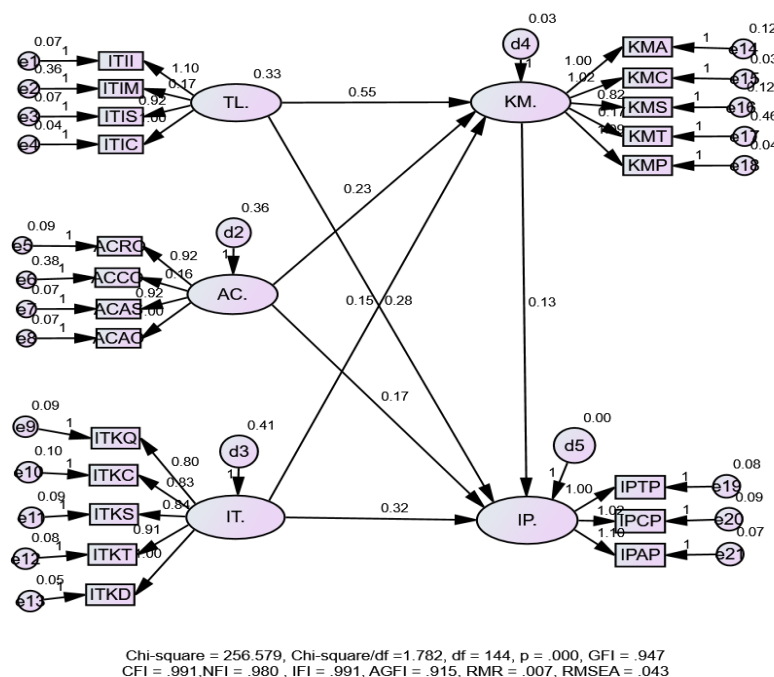
4. วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งสำเร็จ (AC) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพส่วนบุคคล (IP) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.17 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. เทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการจัดการความรู้ (KM) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.15 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. เทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพส่วนบุคคล (IP) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.32 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7. การจัดการความรู้ (KM) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพส่วนบุคคล (IP) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.13 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วัตถุประสงค์ที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า โมเดลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้และประสิทธิภาพส่วนบุคคลของธุรกิจก่อสร้างในประเทศไทย ดังนี้ โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจาก Chi-Square = 256.579, Relative Chi-Square (χ^2/df) = 1.782, $df = 144$, p -value = 0.000, GFI = 0.947, CFI = 0.991, NFI = 0.980, IFI = 0.991, AGFI = 0.915, RMR = 0.007, RMEA = 0.043 โดยดัชนีความสอดคล้องเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ χ^2/df มีค่าน้อยกว่า 2 ดัชนี RMR, RMEA มีค่าน้อยกว่า 0.05 และดัชนี CFI, NFI และ IFI มีค่ามากกว่า 0.095



ภาพที่ 2 โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้และประสิทธิภาพส่วนบุคคลของธุรกิจก่อสร้างในประเทศไทย

ตารางที่ 2 ผลค่าประเมินความกลมกลืนของกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Diamantopoulos & Siguaw 2000; Kelloway, 2014)

ค่าดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ	ผลการประเมิน
(χ^2 -test)	< 2.00 สอดคล้องกลมกลืนดี 2.00-5.00 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้	1.782	สอดคล้องตามเกณฑ์
CFI	≥ 0.95 สอดคล้องกลมกลืนดี 0.90-0.95 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้	0.991	สอดคล้องตามเกณฑ์
GFI	≥ 0.95 สอดคล้องกลมกลืนดี 0.90-0.95 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้	0.947	สอดคล้องตามเกณฑ์
AGFI	≥ 0.95 สอดคล้องกลมกลืนดี < 0.05 สอดคล้องกลมกลืนดี	0.915	สอดคล้องตามเกณฑ์
RMSEA	≥ 0.05 สอดคล้องกลมกลืนดี 0.05-0.08 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้	0.043	สอดคล้องตามเกณฑ์

จากผลประเมินความกลมกลืนของกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของสมการโครงสร้างแบบจำลองที่สอดคล้องตามเกณฑ์ ผู้วิจัยจึงได้พัฒนาแบบจำลองของปัจจัยเชิงสาเหตุของการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพส่วนบุคคลของธุรกิจก่อสร้างในประเทศไทย ว่า Knowledge Management for Individual Performance in Construction Business Model (หรือ KMIPCB)

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 และ 2 พบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การสร้างแรงบันดาลใจ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก งานวิจัยนี้ทำให้ทราบว่า ผู้นำมีอิทธิพลต่อองค์กรธุรกิจก่อสร้าง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเป็นผู้กำหนดทิศทาง นโยบายพร้อมทั้งสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ของการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพส่วนบุคคลขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sahban (2019) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลกระทบต่อโครงสร้างพื้นฐานการจัดการความรู้ ผลลัพธ์แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการจัดการความรู้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นตัวพยากรณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชยพล อิงบรรตตระกูล (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ความเสี่ยงต่อการบริหารโครงการก่อสร้างอาคารในมุมมองผู้บริหารและควบคุมการก่อสร้าง พบว่า ผู้นำ ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อการบริหารก่อสร้าง การบริหารจัดการความรู้ บริหารโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

2. วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งสำเร็จ ประกอบด้วย มุ่งเน้นการแข่งขัน มุ่งเน้นความสำเร็จ มุ่งเน้นผลลัพธ์ และปฏิบัติการเชิงรุกโดยรวมอยู่ในระดับมาก งานวิจัยนี้ทำให้ทราบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้และประสิทธิภาพส่วนบุคคลของบุคลากรธุรกิจก่อสร้าง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความแตกต่าง

ทางวัฒนธรรมอาจทำให้เกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานของบุคลากรและผลการปฏิบัติงานของธุรกิจก่อสร้าง ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Junying et al. (2020) ได้ศึกษาเรื่อง ความแตกต่างทางวัฒนธรรมเป็นสาเหตุสำคัญของความเสี่ยงในการร่วมลงทุนของอุตสาหกรรมก่อสร้างระหว่างประเทศหรือกิจการร่วมค้า ความแตกต่างทางวัฒนธรรมอาจทำให้เกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า ผู้จัดการโครงการควรใส่ใจกับปัญหาทางวัฒนธรรมและเรียนรู้วิธีการจัดการปัญหา การเลือกรูปแบบที่เหมาะสม ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

3. เทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบด้วย เทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการแสวงหาความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการแสวงหาความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการนำความรู้ไปใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการสร้างความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด งานวิจัยนี้ทำให้ทราบว่าเทคโนโลยีสารสนเทศมีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้และประสิทธิภาพส่วนบุคคลของบุคลากรธุรกิจก่อสร้างเป็นอย่างมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ จำเป็นต้องมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ระหว่างแผนก บุคคลหรือองค์กร โดยเทคโนโลยีมีส่วนในการสนับสนุน การใช้งานและเข้าถึง รวมถึงการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยต่าง ๆ มาช่วยดำเนินงานก่อสร้าง ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Jianping et al. (2019) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของเทคโนโลยีสารสนเทศและความสามารถในการจัดการความรู้ จากบริษัท 123 แห่งในประเทศจีน พบว่า เทคโนโลยีสารสนเทศมีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sarajul et al. (2000) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้เครื่องมือและเทคนิคด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถพัฒนาการจัดการความรู้ในบริบทของอุตสาหกรรมก่อสร้างได้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

4. การจัดการความรู้ ประกอบด้วย การแบ่งปันความรู้ การเก็บรักษาความรู้ การแสวงหา การนำความรู้ไปใช้ และการสร้างความรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด และประสิทธิภาพส่วนบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ประสิทธิภาพงานตามการปรับตัวได้ ประสิทธิภาพงานตามหน้าที่ และประสิทธิภาพงานตามบริบท งานวิจัยนี้ทำให้ทราบว่า การจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพส่วนบุคคลของบุคลากรธุรกิจก่อสร้างเป็นอย่างมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะธุรกิจก่อสร้างมีลักษณะการดำเนินงานแบบเป็นขั้นตอนตามแผนงานโครงการ เมื่อธุรกิจก่อสร้างมีทักษะการจัดการการก่อสร้างที่ดี ลดปัญหา ความเสี่ยงต่าง ๆ ส่งผลให้เกิดการบริหารจัดการและบุคลากรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โครงการก่อสร้างหรือธุรกิจก่อสร้างประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชัยญา โปษะนันท์ และคณะ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง พบว่า การจัดการความรู้ในองค์กรกลุ่มธุรกิจก่อสร้าง เพื่อพัฒนาเทคนิคทางวิศวกรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kaisa et al., (2016) ได้ศึกษาเรื่อง พบว่า การจัดการความรู้มีบทบาทและผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรและบุคลากรมีความเกี่ยวข้องกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า โมเดลแบบจำลองของปัจจัยเชิงสาเหตุของการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพส่วนบุคคลของธุรกิจก่อสร้างในประเทศไทย ประกอบด้วย ตัวแปรดังนี้ การจัดการความรู้, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งสำเร็จ, เทคโนโลยีสารสนเทศ และ

ประสิทธิภาพส่วนบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Keller, 1993) ซึ่งมีความสอดคล้องโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) สามารถสรุปได้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีบทบาทสำคัญในการจัดการความรู้ด้วยการส่งเสริมพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้ จึงต้องมีกระบวนการที่เหมาะสมสำหรับแต่ละองค์กรกับความสามารถในการแก้ไขปัญหาและทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ วัฒนธรรมองค์กรในแต่ละองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ เพราะจะเป็นการแสดงออกซึ่งทิศทางและทัศนคติขององค์กร ส่งผลให้การนำความรู้เข้าสู่ปฏิบัติการการเพิ่มประสิทธิภาพในงานก่อสร้าง การยึดติดกับวัฒนธรรมเดิมที่ไม่สนับสนุนการพัฒนาความรู้และการเรียนรู้ใหม่ๆทำให้เกิดปัญหาในการปรับปรุงองค์กร เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยในการจัดการความรู้ในองค์กร เพราะหากไม่มีกระบวนการที่เหมาะสม ทำให้ข้อมูลซับซ้อนและยากในการเข้าถึง และการทำงานไม่มีประสิทธิภาพ การจัดการความรู้ช่วยในการวางแผนและบริหารจัดการโครงการก่อสร้างให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น บางครั้งองค์กรขาดเครื่องมือหรือระบบการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ จากผลดังกล่าวสามารถนำไปสู่รูปแบบจำลองความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุของการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพส่วนบุคคลของธุรกิจก่อสร้างในประเทศไทย ได้แก่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพส่วนบุคคล, วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งสำเร็จที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้, วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งสำเร็จที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพส่วนบุคคล, เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้, เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพส่วนบุคคล, และการจัดการความรู้ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพส่วนบุคคล

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการวิจัยทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ผลการวิจัยที่ค้นพบ ปัจจัยเชิงสาเหตุของการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพส่วนบุคคลของธุรกิจก่อสร้างในประเทศไทยที่สำคัญ คือ ตัวแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุของการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพส่วนบุคคลของธุรกิจก่อสร้างในประเทศไทย ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งชื่อแบบจำลองว่า “Knowledge Management for Individual Performance in Construction Business Model” (หรือ KMIPCB MODEL) ประกอบด้วยผลของการวิจัยของ การจัดการความรู้, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งสำเร็จ, เทคโนโลยีสารสนเทศ และประสิทธิภาพส่วนบุคคล ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ส่งผลกระทบต่าง ๆ ต่อการจัดการความรู้ ซึ่งสามารถนำไปพัฒนาและประยุกต์ใช้ในเชิงวิชาชีพของธุรกิจก่อสร้างและวิชาการในด้านอื่น ๆ ในอนาคตต่อไป โดยแสดงไว้ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 3 แสดงแบบจำลอง Knowledge Management for Individual Performance in Construction Business Model (KMIPCB MODEL)

สรุป

สรุปในภาพรวมของบทความ ปัจจุบันองค์การธุรกิจก่อสร้างยังมีความท้าทายในเรื่อง การจัดการความรู้ อิทธิพลของภาวะผู้นำองค์กรที่มีส่วนกำหนดทิศทางและเป้าหมาย การใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีจัดการบริหารงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมไปถึงวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเข้าใจบริบทขององค์กรเพราะความเชื่อและค่านิยมของบุคลากรมีผลต่อการดำเนินงานให้ไปในทิศทางเดียวกันและเหมาะสมกับองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานที่ดี ธุรกิจก่อสร้างจะต้องมีทั้งผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรและยุคสมัย วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งสำเร็จสามารถส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรมุ่งมั่นสู่เป้าหมายขององค์กร พร้อมทั้งมีการเสริมสร้างจัดการความรู้และเพิ่มประสิทธิภาพส่วนบุคคล จึงจะสามารถสร้างความสามารถในการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน ธุรกิจก่อสร้างจึงต้องสนับสนุนปัจจัยทางด้านภาวะ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งสำเร็จ เทคโนโลยีสารสนเทศ นำมาประยุกต์ใช้ สนับสนุนและพัฒนาขีดความสามารถในการจัดการความรู้ของธุรกิจก่อสร้าง พร้อมกันนี้ยังส่งผลให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพส่วนบุคคลของธุรกิจก่อสร้างในทิศทางที่ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. การจัดการความรู้ องค์กรธุรกิจก่อสร้างควรให้ความสำคัญและพัฒนาเพิ่มเติม ในด้านการสร้างความรู้ เพื่อสร้างแนวพัฒนาการปฏิบัติงาน มีการรับฟังความคิดเห็น ข้อมูลเชิงลึก และมีแหล่งค้นคว้าความรู้ใหม่ ๆ ที่สนับสนุนการสร้างแนวการปฏิบัติจากโครงการก่อนหน้านี้ เพื่อปรับปรุงโครงการในอนาคต
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์กรธุรกิจก่อสร้างควรให้ความสำคัญและพัฒนาเพิ่มเติม ในด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยให้ออกาสบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในโครงการใหม่ ๆ พร้อมทั้งเชื่อมั่นในความรู้ ทักษะ พัฒนาศักยภาพ เช่น เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะให้เกิดประสิทธิภาพ
3. วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งสำเร็จ องค์กรธุรกิจก่อสร้างควรให้ความสำคัญและพัฒนาเพิ่มเติม โดยมีการกระตุ้นบุคลากรให้รู้สึกว่าการทํายากความสามารถอยู่ตลอดเวลา
4. เทคโนโลยีสารสนเทศ องค์กรธุรกิจก่อสร้างควรให้ความสำคัญและพัฒนาเพิ่มเติม ในด้านของเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการเก็บรักษาความรู้ ในการบันทึก เข้าถึงข้อมูลอย่างง่าย สะดวกและรวดเร็ว อย่างเป็นระบบ รูปแบบ พร้อมทั้งวิธีแก้ปัญหาโครงการก่อสร้างต่าง ๆ
5. ประสิทธิภาพส่วนบุคคล องค์กรธุรกิจก่อสร้างควรให้ความสำคัญและพัฒนาเพิ่มเติม ในด้านของประสิทธิภาพงานตามบริบท โดยองค์กรควรส่งเสริมความร่วมมือปฏิบัติตามกฎระเบียบ ความมุ่งมั่นในเป้าหมายและปกป้องความลับขององค์กรเพื่อรักษาประโยชน์สูงสุด พร้อมทั้งสนับสนุนการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์กร เทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับการจัดการความรู้สำหรับธุรกิจก่อสร้างขนาดกลางและขนาดเล็ก

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2561). สถิติสำหรับงานวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: สามลดา.
- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า.(2565). รายงานประจำปี ข้อมูลนิติบุคคล. ค้นเมื่อ 15 กันยายน 2566, จาก www.dbd.go.th/dbdweb56/news
- ชยพล อึ้งบรรตะระกุล. (2563). ความเสี่ยงต่อการบริหารโครงการก่อสร้างอาคารในมุมมองผู้บริหารและควบคุมการก่อสร้าง (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2565). รายงานแนวโน้มธุรกิจ ไตรมาสที่ 1/2565. ค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2566, จาก <https://www.bot.or.th/Thai/MonetaryPolicy/EconomicConditions/BLP>
- สุชัยญา โปษะนันทน์ และวสันต์ อีระเจตกุล. (2556). ปัจจัยหลักในการจัดการองค์ความรู้เชิงปฏิบัติในอุตสาหกรรมก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อม. *วิศวกรรมสารฉบับวิจัยและพัฒนา*, 24(1), 1-8.
- สุธรรม สิกขารักษ์, ทศนีย์ ช่อเทียนทิพย์, วิรัตน์ มณีพฤษ, และนำพล ม่วงอวยพร. (2562). การทบทวนแนวคิดการจัดการความรู้ในองค์กร. *วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน*, 1(1), 13-25.
- Abbas, M., & Aslan, S. (2018). The effect of knowledge management, organizational culture, and organizational learning on innovation in automotive industry. *Journal of Business Economics and Management*, 19(1), 1-20.
- Abidali, F., & Harris, F. (1995). A methodology for predict company failure in the construction Industry. *Construction Management and Economics*, 13(3), 189-196.
- Adel, Y., Mounir D., & Nessrine O. (2010). Students' e-skills, organizational change, and Diversity of learning process: Evidence from French universities. *Education and Information Technologies*, 1(8), 1-36.
- Adogbo, K., & Kolo, 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.
- Alolabi, A., Ayupp, K., & Dwaikat, M. (2022). The Effect of Transformational Leadership on Individual Readiness to Change: The Mediating Roles of Work Engagement and Organizational Justice (A Study of UAE Construction Industry). *International Journal of Academic Research in Economics and Management*, 11(3), 538-570.
- Amaka, O., & Oluchi, D. (2017). Effect of Cultural Dimensions on Work-Related Attitudes of Construction Workers in South-South Region of Nigeria. *Ogwueleka and Diala /International Journal of Architecture, Engineering and Construction*, 6 (1), 33-43.
- Choi, L. & Yoo (2003). Information Technology Resource, Knowledge Management Capability, and Competitive Advantage. *International Journal of management Information*, 36, 1063-1074.
- Diamantopoulos, A., & Siguaw, J. (2000). Introducing LISREL. London: Sage Publications.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., Anderson, R. & Tatham, R. (2006). *Multivariate Data Analysis*. New York: Macmillan.
- Hesham, S. M. (2011). Development of KM model for knowledge management Implementation and application in construction projects. *Engineering and Physical Sciences, e thesis*, 1(2), 1-294.

- Jian, Z. & George, Z., Vaughan, C. (2012). Project Culture in the Chinese Construction Industry: Perceptions of Contractors. *Australasian Journal of Construction Economics and Building*, 9(2), 1-13.
- Jianping, P., Quan, J., & Le, P. (2019). IT Application Maturity, Management Institutional Capability and Process Management Capability. *Journal of Organizational and End User Computing*, 31(1), 61-85.
- Junying, L., Zhipeng, C. Yingbin, F., Srinath, P., & Jie, H. (2020). Impact of culture differences on performance of international construction joint ventures: the moderating role of conflict management. *Engineering Construction & Architectural Management*, 1(2), 1-26.
- Kaisa, H., Aino, K., & Paavo, R. (2016). Knowledge sharing and individual work performance: An empirical study of a public sector organization. *Journal of Knowledge Management*, 20(4), 749-768.
- Katun, I., Kherun, A., & Godwin, A. (2015). Impact of Organizational Culture on Knowledge Management Process in Construction. *Asian Social Science*, 11(9), 1-9.
- Keller, K.L. (1993) Conceptualizing, Measuring, and Managing Customer-Based Brand Equity. *Journal of Marketing*, 57, 1-22.
- Kim, H. and Fisher, N. (2001). Knowledge management for small occasional construction industry clients. *Association of Researchers in Construction Management*, 1(1), 597-605.
- Kulomri, B. A. (2017). Asseement Of Organazational Leadership For Knowledge Management Practice In The Nigerianl Construction Industry. *Journal of Construction Project Management and Innovation*, 7(1), 1977-1994.
- Likert, R. (1932). A technique for measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 3(8), 5-55.
- Luong, N., & Tsunemi, W. (2017). The Impact of Project Organizational Culture on the Performance of Construction Projects. *Sustainability*, 9(5), 2-22.
- Malek, A. & Ahmad, A. (2022). Task Performance and Information Technology Usage: The Mediating Role of the IT Department. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 12(1), 1-18.
- Mohamad, Y. & Hassan, B. (2012). Knowledge Management and Growth Performance in Construction Companies. *Social and Behavioral Sciences*, 62(24), 128-134.
- Mohsen, A.L. (2011). The Relationship between Organizational Culture and Knowledge Management. *Procedia Computer Science*, 3(1), 1224–1236.
- Patricia, C., Chimay J., & John M. (2000). Knowledge Management Stratgy for Construction: key IT and contextual issues. *Proceedings of CIT 2000*, 28-30.

- 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.
- Sajeet P., Lalatendu, K.J, Pratihtha, B. (2018). Transformational Leadership and Contextual Performance: Role of Integrity among Indian IT Professionals. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 67(2), 1-21.
- Suksawang, P. (2014). The Basics of Structural Equation Modeling. *Princess of Naradhiwas University Journal*, 6(2), 136-145.
- Sarajul, M. & Syamsul Z. (2000). Artificial Intelligence Support For Knowledge Management in Construction. *The core*, 2(1), 1-9.
- 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.