

รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของ องค์กรธุรกิจรับเหมาก่อสร้างโรงพยาบาล ในประเทศไทย

Model of Causal Factors Influencing the Success of Hospital Construction Business Organizations in Thailand

¹เสริมสิน วงศ์ญาพรหม, ²ศิริพร สัจจานันท์

³สุพัตรา จันทนะศิริ และ ⁴ฐนันวริน โขยิตคณิน

¹Sermsin Wongyaprom, ²Siriporn Sajjanan

³Suphatra Chantanasiri and ⁴Thananwarin Kositkanin

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Faculty of Business Administration, Bangkokthonburi University, Thailand

E-mail: ¹Snailkung_act@hotmail.com, ²ssajjanand@gmail.com

³supatra.cha@bkkthon.ac.th, ⁴Chonkanok_ple@hotmail.com

Received March 20, 2023; Revised April 22, 2023; Accepted May 29, 2023

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กร 2) วิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร และ 3) พัฒนารูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กร การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ประกอบการ ผู้บริหาร และพนักงาน จำนวน 389 ราย และการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการสัมภาษณ์เจาะจง จำนวน 12 ท่าน ได้แก่ ผู้ประกอบการ และผู้เชี่ยวชาญ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างโดยโปรแกรม AMOS

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กรธุรกิจรับเหมาก่อสร้างโรงพยาบาล ในประเทศไทย ได้แก่ ด้านการบริหารองค์กรธุรกิจ ด้านความรวดเร็วขององค์กรธุรกิจ ด้านความผูกพันต่อองค์กรธุรกิจ และด้านความยั่งยืนขององค์กรธุรกิจ 2) ด้านการบริหารขององค์กร ด้านความรวดเร็วขององค์กรธุรกิจ ด้านความผูกพันต่อองค์กรธุรกิจ และด้านความยั่งยืนขององค์กรธุรกิจ และผลความสำเร็จขององค์กร มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อความสำเร็จขององค์กรธุรกิจรับเหมาก่อสร้างโรงพยาบาล ในประเทศไทย และ 3) รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กรธุรกิจรับเหมาก่อสร้างโรงพยาบาล มีความสัมพันธ์และอิทธิพลจากด้านการบริหารองค์กร

และด้านความรวดเร็วขององค์กร โดยมีด้านความยั่งยืนขององค์กร สนับสนุนความสำเร็จขององค์กร
ธุรกิจในอนาคต

คำสำคัญ: ธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง; โรงพยาบาล; ความสำเร็จ

Abstract

This article aimed to 1) study the causal factors influencing success; 2) analyze the causal influence of factors affecting success; and 3) develop a model of causal factors influencing success by studying hospital construction enterprises. In Thailand. This research used mixed methods. The sample size was 389 entrepreneurs, executives, and employees. Using a random sampling method, 12 people were entrepreneurs and experts. The instrument used for data collection was a questionnaire. The statistics used in this research were percentage, mean, standard deviation, and structural equation model analysis by the AMOS program.

The research results were found as follows: 1) Factors influencing the success of hospital construction business organizations in Thailand were business organization management. The speed of the business organization's engagement with business organizations and sustainability of business organizations; 2) management of the organization, the speed of the business organization Engagement with business organizations and the sustainability of business organizations and the success of the organization had a direct and indirect influence on the success of the hospital construction business in Thailand; and 3) in the causal factor model influencing the success of hospital construction business organizations, there was a relationship and influence from organizational management and the speed of the organization, with the sustainability aspect of the organization supporting the success of future business organizations.

Keywords: Construction Business, Hospital, Success

บทนำ

อุตสาหกรรมการรับเหมาก่อสร้างจัดเป็นอุตสาหกรรมพื้นฐานที่สำคัญของประเทศ โดยเกี่ยวข้องกับผู้ประกอบการและการจ้างงานจำนวนมากในแต่ละปีที่สามารถส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น ซึ่งผลผลิตที่ได้ประกอบด้วยสิ่งปลูกสร้างต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการดำรงชีวิต ของมนุษย์ ได้แก่ ที่อยู่อาศัย โรงงาน สถาบัน การศึกษา สถาน สาธารณสุข เป็นต้น ดังนั้น ธุรกิจรับเหมาก่อสร้างถือ เป็นอุตสาหกรรมหนึ่งที่สำคัญต่อระบบ เศรษฐกิจไทยเนื่องจากมีความ

เชื่อมโยงกับ อุตสาหกรรมต่อเนื่องที่หลากหลาย และโรงพยาบาล คือ ธุรกิจพื้นฐานในความต้องการหลักของมนุษย์

ปัจจุบันการที่การลงทุนเพื่อสร้างโรงพยาบาลหนึ่งแห่งจำเป็นต้องใช้เงินทุนจำนวนมากในการลงทุน เนื่องจากความต้องการทางการแพทย์มีสูง โรงพยาบาลจำเป็นต้องมีการปรับปรุงและพัฒนา เพื่อเพิ่มทั้งจำนวนและศักยภาพเพื่อรองรับความต้องการด้วยการขยายกำลังให้บริการ (สุธีราพร อ่วมคร้าม และ บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์, 2558) ในประเทศไทยมีโรงพยาบาลชุมชนจำนวนโดยประมาณ 800 แห่ง โดยที่ร้อยละ 80 ของโรงพยาบาลชุมชนในประเทศไทยตกอยู่ในสภาพขาดทุน ทำให้ทางกระทรวงสาธารณสุขและรัฐบาล มีงบประมาณสนับสนุนให้แก่โรงพยาบาลไม่มากนัก ส่งผลให้การพัฒนาปรับปรุงหรือสร้างโรงพยาบาลขึ้นมาใหม่ เป็นเรื่องยากที่สร้างโรงพยาบาลใหม่เนื่องจากต้องใช้ทั้งทรัพยากรบุคคลและงบประมาณในการสร้างจำนวนมาก แต่ปัจจุบันประเทศไทยมีการขยายตัวของเมืองให้มีขนาดใหญ่ขึ้น โดยที่ในพื้นที่ชานเมืองและชุมชนในปัจจุบันมีการขยายตัวออกมาจากศูนย์กลางเมืองและมีจำนวนประชากรเพิ่มขึ้น เนื่องจากการที่มีระบบการคมนาคมที่ดีขึ้น เช่น การขยายช่วงต่อของระบบขนส่งมวลชนรถไฟฟ้า การตั้งสนามบินในพื้นที่ที่เข้าถึงยาก จากการที่เมืองกำลังขยายตัวและประชากรเพิ่มมากขึ้น โรงพยาบาลซึ่งมีความต้องการในพื้นที่ที่ขยายตัวยังไม่พอต่อการรองรับจำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้น

บทความวิจัยนี้นำเสนอ รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กรธุรกิจรับเหมาก่อสร้างโรงพยาบาล ในประเทศไทย ผลการศึกษาวิจัยประยุกต์ใช้องค์ระภาคธุรกิจเอกชนอื่นๆ โดยเฉพาะธุรกิจที่อยู่ใน ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เพื่อเพิ่มสมรรถนะขององค์กรให้สูงขึ้นจนสามารถตอบสนองต่อการ แข่งขันในทางธุรกิจได้อย่างรวดเร็ว มีความต่อเนื่องและมีผลประกอบการเติบโต มีความยั่งยืนของและ ส่งผลต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ และ นำผลการศึกษาวิจัยประยุกต์ใช้ด้านการศึกษา เพื่อเป็นการส่งเสริมการศึกษาค้นคว้า แนวทางของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร โดยนำโมเดลที่ค้นพบไปพัฒนาให้มี ประสิทธิภาพประสิทธิผลเพิ่มขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กรธุรกิจรับเหมาก่อสร้างโรงพยาบาล ในประเทศไทย
2. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรธุรกิจรับเหมาก่อสร้างโรงพยาบาล ในประเทศไทย
3. เพื่อพัฒนารูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กรธุรกิจรับเหมาก่อสร้างโรงพยาบาล ในประเทศไทย

การทบทวนวรรณกรรม

จากการสืบค้นแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย เพื่อทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กรธุรกิจรับเหมาก่อสร้างโรงพยาบาล ในประเทศไทย ผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การบริหารองค์กรธุรกิจ (Organizational Management)

การบริหารตามสถานการณ์การบริหารองค์กรที่เป็นเลิศ และองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นยุคของการบริหารที่ผู้วิจัยจะให้ความสำคัญกับการบริหารองค์กรที่เป็นเลิศ โดยใช้กรอบแนวคิดการบริหาร 7-S แมคคินซี่ ซึ่งองค์กรที่เป็นเลิศ 1. กลยุทธ์ (Strategy): การค้นหาแนวทางกลยุทธ์มาสร้างผลประโยชน์จากการแข่งขันให้เหนือกว่าคู่แข่ง 2. โครงสร้าง (Structure): เส้นทางการรายงานต่อผู้บริหาร ตามสายการบังคับบัญชา 3. ระบบ (System): กระบวนการหรือกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำวันที่พนักงานต้องทำงาน 4. รูปแบบการบริหาร (Style): รูปแบบในการบริหารงานของผู้บริหารบริษัท 5. บุคลากร (Staffing): ความรู้ความสามารถของพนักงานในบริษัท 6. ทักษะ (Skill): เป็นความสามารถ ความเชี่ยวชาญบริษัท และ 7. ค่านิยมร่วม (Share Value): เรียกว่า “เป้าหมายสูงสุด” (Superordinate Goal) เป็นตัวแปรขององค์ประกอบแรกในการพัฒนาปรับปรุงองค์กรค่านิยมร่วมนี้จะเป็แกนหลักของบริษัทที่จะแสดงออกถึงวัฒนธรรมองค์กรหรือบริษัท และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึงอิทธิพลของปัจจัยการบริหารองค์กรตามกรอบแนวคิดนี้ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบตัวแปร จำนวน 7 ตัวแปร ที่มีความสัมพันธ์ต่อกันที่ส่งผลต่อปัจจัยการบริหารองค์กรให้เกิดการบรรลุผลงานความเป็นเลิศและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้อย่างรวดเร็ว (Schermerhorn, 2008)

2. ความรวดเร็วขององค์กรธุรกิจ(Organizational Speed)

สถานการณ์ขององค์กรธุรกิจในปัจจุบันมีอุปสรรคในการแข่งขันอย่างมากมาย ในขณะเดียวกันก็มีโอกาสของธุรกิจที่เปิดกว้างรออยู่เช่นกัน จึงเป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะสร้างความรวดเร็วในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโอกาสที่เกิดขึ้น หากองค์กรใดไม่สามารถที่จะปรับตัวเปลี่ยนแปลงได้ทันหรือไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ องค์กรก็ต้องเสียคุณค่าและบางสิ่งบางอย่างในโอกาสที่มีไปองค์กรก็จะอยู่ในสถานะที่อยู่กับที่หรือย่ำแย่คงเดิมต่อไป ดังที่ Bernard (2012) กล่าวว่า ธุรกิจในปัจจุบันนี้ จำเป็นต้องเรียนรู้ถึงประสิทธิภาพ เพื่อดำเนินการธุรกิจที่มีขนาดเศรษฐกิจที่ใหญ่มากขึ้น โลกมีการปรับตัวอย่างรวดเร็วในด้านเศรษฐกิจการผลิตแบบด้วยปริมาณมากๆ จากเครื่องจักรตัวเดียว จะกลายเป็นวิวัฒนาการผลิตแบบตามความต้องการของลูกค้าที่หลากหลาย เฉพาะกลุ่ม เฉพาะพื้นที่ที่มีลูกค้านับล้านคนที่มีความต้องการอยู่ขณะนี้ ความต้องการของลูกค้าในปัจจุบันไม่มีเพียงแค่สินค้าและบริการเท่านั้น แต่ลูกค้าต้องการคุณภาพที่ควรจะเป็นความคาดหวัง ราคาที่ยอมรับได้ และในโลก

ปัจจุบันของการแข่งขันทางธุรกิจ ความรวดเร็วของการตอบสนองต่อผู้มารับบริการเป็นส่วนสำคัญมากที่สุด (Davis et al.) ผลลัพธ์ความต้องการของผู้บริโภค ได้แก่

1. ความชัดเจน (Clarify): ในการแบ่งปันช่วยเหลือกันและเข้าใจในสถานการณ์ และมีทิศทางจะประกอบด้วยสิ่งต่างๆ ได้แก่ ผู้บริหารมีความใกล้ชิด ปรับตัว และผูกพันกับงาน พนักงานมีการทบทวนการทำงานที่จะทำต่อไป สมาชิกทีมงานมีการสื่อสารและเรียนรู้ร่วมกัน พนักงานจะเข้ารับการฝึกอบรมในงานที่เป็นการริเริ่มกิจกรรมใหม่ๆ

2. ความเป็นเอกภาพ (Unity): ข้อตกลงกันบนความเชื่อใจต่อกลุ่ม และการมุ่งไปในงานที่มีทิศทางจะประกอบด้วยสิ่งต่างๆ ได้แก่ ผู้บริหารมีความใกล้ชิด ปรับตัว และผูกพันกับงาน สมาชิกในทีมงานมีความยืดหยุ่นและรับผิดชอบงานร่วมกันและสามารถทำงานทดแทนกันได้ สมาชิกในทีมจะมีการพูดคุยเกี่ยวกับปัญหาในงานและสิ่งที่ไม่เป็นไปตามข้อกำหนดตกลง

3. ความคล่องตัว (Agility): ความเต็มใจที่จะปรับตัวให้รวดเร็ว และเน้นเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ตลอดเวลาจะประกอบด้วยสิ่งต่างๆ ได้แก่ พื้นฐานความสามารถของบริษัทในการสร้างเทคโนโลยีหรือวิธีการใหม่ๆ การสร้างสินค้าและบริการที่เป็นนวัตกรรมเมื่อจะมีการตัดสินใจที่สำคัญ ผู้บริหารมักจะผลักดันให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่

3. ความผูกพันต่อองค์กรธุรกิจของพนักงาน (Organization Commitment)

ความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการคือ ความเชื่อในนโยบายเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถในงานขององค์กร ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร Lim, Mathis and Jackson (2010) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นมิติของพนักงานต่อการยอมรับในเป้าหมายขององค์กรและต้องการคงอยู่กับองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับของความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงานหรือองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่อย่างเต็มกำลังความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่ หรือหมายถึงระดับที่พนักงานเข้ามาเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์กรและต้องการรักษาสภาพความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลใดมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรสูงคนเหล่านั้นจะมีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

สรุป ผลงานวิจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร หากองค์กรมีระดับความผูกพันของพนักงานอยู่ในระดับสูงจะส่งผลต่อพฤติกรรมการแสดงออกของพนักงาน ได้แก่ พนักงานมีความทุ่มเทในการทำงานให้กับเป้าหมายขององค์กร การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร มีความพึงพอใจในการทำงาน มีความภาคภูมิใจในการที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของผลความสำเร็จขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจะมีลักษณะที่ผูกพันกันกับความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กร สำหรับในการศึกษาวิจัยนี้จะใช้กรอบแนวคิดด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของ Mowday et al. (1979) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่พนักงานมีความรับรู้ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรโดยเฉพาะที่มีค่านิยมและเป้าหมายที่สอดคล้องกันกับสมาชิกขององค์กรคน

อื่นๆ ด้วยความเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถทุ่มเทการทำงานสร้างผลประโยชน์เพื่อองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรนี้ จะมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเชื่อในนโยบายเป้าหมายและค่านิยมองค์กร หมายถึง การพิจารณาจากคุณลักษณะของพนักงานที่แสดงออกต่อการยอมรับเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนและยอมรับค่านิยมที่คนในองค์กรทุกคนถือปฏิบัติร่วมกัน เพื่อที่จะทำงานให้งานขององค์กรนั้นประสบผลสำเร็จ ความเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในงาน หมายถึง การพิจารณาจากคุณลักษณะพนักงานที่เต็มใจและทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรจนประสบผลสำเร็จ ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพองค์กร หมายถึง การพิจารณาจากการที่พนักงานมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรตลอดไป โดยไม่คิดลาจากองค์กร

4. ความสำเร็จขององค์กรธุรกิจ(Corporate Successes)

ผลความสำเร็จขององค์กรธุรกิจที่ดี เป็นเกณฑ์ให้องค์กรกำหนดความสามารถในการที่จะเอาชนะการวัดประสิทธิภาพประมาณการค่าพารามิเตอร์ตามที่โปรแกรมการลงทุนและกิจการบรรลุเป้าหมาย ผลการวิจัยของ Teeratanisirikool et al. (2013) ผลการดำเนินงานรูปแบบกระบวนการของการวัดประสิทธิภาพทั้งหมดต้องใช้ในการสร้างแบบจำลองทาง สถิติเพื่อตรวจสอบผลการดำเนินงานขององค์กร จากที่กล่าวมาข้างต้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงใช้ทฤษฎีของ Kaplan & Norton (2006) ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมจากการทบทวนวรรณกรรม ได้เสนอแนวทางการบริหารด้านการประเมินผล ความสำเร็จขององค์กรธุรกิจ ประกอบไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้และการเจริญเติบโต เป็นเครื่องมือทางการจัดการที่ช่วยในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ โดยอาศัยการประเมินและการวัดดังกล่าว

วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการบริหารหรือสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive advantage) ผลกระทบของการบริหารความได้เปรียบทางการแข่งขัน และปัจจัยสู่ความสำเร็จในการดำเนินงานตามกรอบของ Balanced Score Card มีดังนี้ 1) ด้านการเงิน ได้แก่ ผลกำไร กำไรระยะยาว ความสามารถในการทำกำไร ผลตอบแทนการลงทุน (Chong, 2013) การวิเคราะห์มูลค่าของผู้ถือหุ้น 2) ด้านลูกค้า ได้แก่ ความพึงพอใจของลูกค้า ลูกค้ากลับมาซ้ำซ้ำ ความสามารถในการรักษาลูกค้าเก่าได้ การเพิ่มขึ้นของลูกค้าใหม่ ส่วนแบ่งทางการตลาดเพิ่มขึ้น ความสามารถในการทำกำไรของลูกค้าเพิ่มขึ้น (Yang et al., 2011) 3) ด้านกระบวนการภายใน ได้แก่ การสื่อสารแลกเปลี่ยนระหว่างแผนงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ตรงและเพิ่มขึ้น พัฒนานวัตกรรมบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า มีการบริการที่ครอบคลุมหลากหลาย และ 4) ด้านการเรียนรู้และการเจริญเติบโต ได้แก่ ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องรวดเร็ว พนักงานมีทักษะและความสามารถเพิ่มขึ้น พนักงานมีความมุ่งมั่นกระตือรือร้นเพิ่มขึ้น และพนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น (Kaplan & Norton, 2006; Kim et al., 2012)

5. ความยั่งยืนขององค์กรธุรกิจ(Corporate Sustainability)

ความยั่งยืนขององค์กร ในปัจจุบันได้มีการกล่าวถึงกันอย่างกว้างขวางในแวดวงขององค์กรต่าง ๆ ทั้งที่หวังผลกำไร (Profit) และไม่หวังผลกำไร (Non-Profit) การบริหารองค์กรมีสิ่งที่ท้าทายความสามารถในการจัดการขององค์กรประจำวันอย่างมากหลายประเด็น เช่น ประเด็นด้านการเกิดมลพิษ (Pollution) ด้านการใช้แรงงาน (Work rights) ด้านสิทธิมนุษยชน (Humanrights) และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (Social responsibility) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอยู่เป็นประจำทุกวัน ที่เกิดจากการดำเนินกิจกรรมขององค์กรโดยตรง ที่ส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ทั้งองค์กรระดับประเทศหรือองค์กรระดับโลก องค์กรจะบริหารจัดการอย่างไรกับสิ่งที่เกิดขึ้นที่มีผลกระทบต่อองค์กรทั้งในด้านเศรษฐกิจ นโยบายธุรกิจ กระบวนการธุรกิจต่างๆ เป็นต้น

จากการทบทวนดังกล่าวผู้เขียนนำเอาทฤษฎี แนวคิดที่ทบทวนเพื่อนำมาศึกษาได้ ดังนี้

การบริหารองค์กรธุรกิจแบบจำลองกรอบแนวคิดเชิงกลยุทธ์ 7-S Framework Mckinsey คุณลักษณะ 7 ประการ (attributes the Seven S's) ประกอบด้วย 1) กลยุทธ์ (Strategy) 2) โครงสร้าง (Structure) 3) ระบบ (System) 4) รูปแบบการบริหาร (Style) 5) บุคลากร (Staffing) 6) ทักษะ (Skill) และ 7) ค่านิยมร่วม (Share Value) ซึ่งเป็นพื้นฐานในการบริหารจัดการองค์กรที่มีความสลับซับซ้อนเชื่อมโยงต่อกันและนำไปสู่องค์กรที่เป็นเลิศ

ความรวดเร็วขององค์กรธุรกิจ แนวคิด Davis et al. (2010) จากผลการวิจัยพบว่า ส่วนที่สำคัญที่มีผลต่อความรวดเร็วขององค์กรเพิ่มขึ้นมาได้จากบุคลากรนั้น ประกอบด้วย 1) ความชัดเจน (Clarify) 2) ความเป็นเอกภาพ (Unity) และ 3) ความคล่องตัว (Agility):

ความผูกพันต่อองค์กรธุรกิจของพนักงาน แนวคิดด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของ Mowday et al. (1979) ที่จะมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1)ความเชื่อในนโยบายเป้าหมายและค่านิยมองค์กร หมายถึง การพิจารณาจากคุณลักษณะของพนักงานที่แสดงออกต่อการยอมรับเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนและยอมรับค่านิยมที่คนในองค์กรทุกคนถือปฏิบัติร่วมกัน เพื่อที่จะทำงานให้งานขององค์กรนั้นประสบผลสำเร็จ 2) ความเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในงาน หมายถึง การพิจารณาจากคุณลักษณะพนักงานที่เต็มใจและทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรจนประสบผลสำเร็จ 3) ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพองค์กร หมายถึง การพิจารณาจากการที่พนักงานมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรตลอดไป โดยไม่คิดลาจากองค์กร

ผลความสำเร็จขององค์กรธุรกิจ ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการดำเนินงานตามกรอบของ Balanced Score Card โดย Chong (2013), และ รัฐนันท์ พงศ์วิริทธิ์ธร และ เบญญาภา กันทะวงศ์วรม (2562) มีดังนี้ 1) ด้านการเงิน ได้แก่ ผลกำไร กำไรระยะยาว ความสามารถในการทำกำไร ผลตอบแทนการลงทุน การวิเคราะห์มูลค่าของผู้ถือหุ้น (Hannula, 2002; Yang et al., 2011) 2) ด้านลูกค้า ได้แก่ ความพึงพอใจของลูกค้า ลูกค้ากลับมาใช้ซ้ำ ความสามารถในการรักษาลูกค้าเก่าได้ การเพิ่มขึ้นของลูกค้าใหม่ ส่วนแบ่งทางการตลาดเพิ่มขึ้น ความสามารถในการทำกำไรของลูกค้าเพิ่มขึ้น (Kim et al., 2012; Yang et al.,

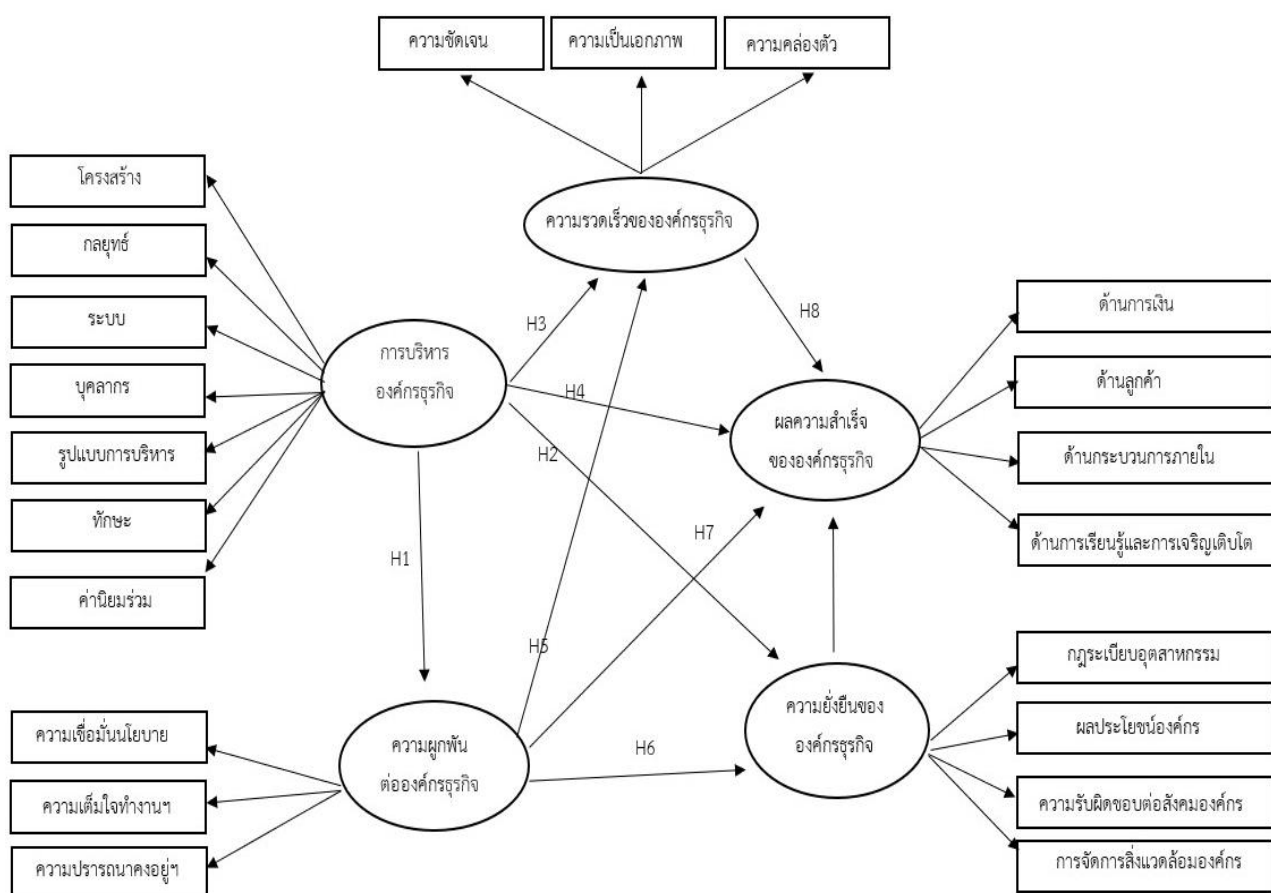
2011) และ 3) ด้านกระบวนการภายใน ได้แก่ การสื่อสารแลกเปลี่ยนระหว่างแผนงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ตรงและเพิ่มขึ้น พัฒนานวัตกรรมบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า มีการบริการที่ครอบคลุมหลากหลาย และ 4) ด้านการเรียนรู้และการเจริญเติบโต ได้แก่ ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องรวดเร็ว พนักงานมีทักษะและความสามารถเพิ่มขึ้น พนักงานมีความมุ่งมั่นกระตือรือร้นเพิ่มขึ้น และพนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น (Kaplan & Norton, 2006; Delgado et al., 2014; Kim et al., 2012)

ความยั่งยืนขององค์กรธุรกิจ จากแนวคิด Hitchcock and Willard (2009) กล่าวถึงความหมายของความยั่งยืนนั้น มีความหมายหลายอย่างที่เป็นนามธรรม จึงจำเป็นต้องมีความรู้และเข้าใจที่จะแปรเปลี่ยนให้เป็นแนวทางที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ หลักๆ เช่น การดำเนินการที่มุ่งเน้นความสามารถจัดการกับสิ่งที่จะเกิดในอนาคตหรือการมีความเป็นอยู่ที่ดีภายใต้ข้อจำกัดทางธรรมชาติหรือไม่สร้างภาระให้กับคนรุ่นใหม่ สำหรับความหมายในแง่ของการทำงาน ความยั่งยืนเป็นการวางกรอบในสามขอบเขต ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้อาจมีประเด็นด้านอื่น ๆ เช่น ด้านการระเบียบกฎหมายธุรกิจ สามารถนำมาศึกษาดังนี้ 1) กฎระเบียบอุตสาหกรรม 2) ผลประโยชน์องค์กร 3) ความรับผิดชอบต่อสังคมองค์กร และ 4) การจัดการสิ่งแวดล้อมองค์กร

การวิจัยครั้งนี้ นำเสนอทฤษฎีแนวความคิดและงานวิจัยด้านพฤติกรรมองค์กร (Organization Behavior) ด้านการพัฒนาองค์กร (Organization Development) และการบริหารการจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) ที่มีการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ กำหนดเป็นกรอบ เชื่อมโยงการศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กรธุรกิจรับหมาก่อสร้างโรงพยาบาล ในประเทศไทย ในผลความสำเร็จขององค์กรที่เป็นเลิศนั้นที่เกิดจากปัจจัยด้านการบริหารองค์กรธุรกิจ (Organizational Management) ร่วมกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรธุรกิจ (Organizational Commitment) ของ Mowday et al. (1979) มีอิทธิพลต่อปัจจัยด้านผลความสำเร็จขององค์กรธุรกิจ (Organizational Success) ของ Hoskisson, Hit and Ireland (2009) ผลที่ได้ประสบความสำเร็จตามกำหนดเป้าหมายหรือไม่นั้นจะมีปัจจัยด้านความรวดเร็วขององค์กรธุรกิจ (Organizational Speed) ของ Davis et al. (2010) จากการขับเคลื่อนของบุคลากรภายในองค์กร เพื่อเข้าสู่เป้าหมายอย่างเร็วขึ้นในผลความสำเร็จขององค์กรธุรกิจจะเกิดการเติบโตอย่างต่อเนื่องหรือไม่ จำเป็นต้องได้รับอิทธิพลจากปัจจัยการจัดการความยั่งยืนขององค์กรธุรกิจ (Organizational Sustainability) สามารถนำมากำหนดรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กรธุรกิจรับหมาก่อสร้างโรงพยาบาล ในประเทศไทย สรุปเป็นกรอบแนวคิดในหัวข้อต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงวิจัยผสมผสานวิธี ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิดโดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 : การบริหารองค์กรธุรกิจ มีอิทธิพลทางตรงต่อความรวดเร็วขององค์กรธุรกิจ ผลความสำเร็จขององค์กรธุรกิจ ความยั่งยืนขององค์กรธุรกิจ และความผูกพันต่อองค์กรธุรกิจ

สมมติฐานที่ 2 : ความผูกพันต่อองค์กรธุรกิจ มีอิทธิพลทางตรงต่อความรวดเร็วขององค์กรธุรกิจ ผลความสำเร็จขององค์กรธุรกิจ และความยั่งยืนขององค์กรธุรกิจ

สมมติฐานที่ 3 : ความรวดเร็วขององค์กรธุรกิจ มีอิทธิพลทางตรงต่อผลความสำเร็จขององค์กรธุรกิจ

สมมติฐานที่ 4 : ความยั่งยืนขององค์กรธุรกิจ มีอิทธิพลทางตรงต่อผลความสำเร็จขององค์กรธุรกิจ

สมมติฐานที่ 5 : การบริหารองค์กรธุรกิจ มีอิทธิพลต่อผลความสำเร็จขององค์กรธุรกิจ
 อ้อมผ่านความรวดเร็วขององค์กรธุรกิจ

สมมติฐานที่ 6 : การบริหารองค์กรธุรกิจ มีอิทธิพลต่อผลความสำเร็จขององค์กรธุรกิจ
 อ้อมผ่านความยั่งยืนขององค์กรธุรกิจ

สมมติฐานที่ 7 : ความผูกพันต่อองค์กรธุรกิจ มีอิทธิพลต่อผลความสำเร็จขององค์กรธุรกิจ
 อ้อมผ่านความรวดเร็วขององค์กรธุรกิจ

สมมติฐานที่ 8 : ความผูกพันต่อองค์กรธุรกิจ มีอิทธิพลต่อผลความสำเร็จขององค์กรธุรกิจ
 อ้อมผ่านความยั่งยืนขององค์กรธุรกิจ

ระเบียบวิธีวิจัย

รูปแบบการวิจัยแบบวิธีผสมผสาน (Mix-Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research)

การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากร คือ ผู้ประกอบการที่จดทะเบียนรับเหมาก่อสร้างโรงพยาบาล กับกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์, 2564 จำนวน 4,394 ราย กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ประกอบการ ผู้บริหาร และพนักงานที่ปฏิบัติงานขององค์กรธุรกิจรับเหมาก่อสร้างโรงพยาบาล จำนวน 420 ราย ใช้วิธีการคัดเลือกจากการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา อายุงานในองค์กร รายได้ต่อเดือน และการถือหุ้นของบริษัท จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลตามแนวคิด นิยามศัพท์ และทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย คำถามที่เกี่ยวข้องกับข้อมูล

2.1 ด้านการบริหารองค์กรตามกรอบแนวคิด 7S แมคคินซี ประกอบด้วย โครงสร้าง กลยุทธ์ ระบบ บุคลากร รูปแบบบริหาร ทักษะ และค่านิยมร่วม จำนวน 70 ข้อ

2.2 ด้านความรวดเร็วขององค์กรธุรกิจ (Organizational Speed) ประกอบด้วย ความชัดเจน (Clarity) ความเป็นเอกภาพ (Unity) และความคล่องตัว (Agility) จำนวน 9 ข้อ พัฒนามาจากกรอบแนวคิดของ Davis et al. (2010)

2.3 ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ประกอบด้วย ความเชื่อในนโยบายเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในงาน และความปรารถนาที่จะดำรงไว้สมาชิกภาพองค์กร จำนวน 15 ข้อ พัฒนามาจากแบบวัด OCQ (Organization Commitment Questionnaire ของ Mowday et al. (1979)

2.4 ผลความสำเร็จขององค์การธุรกิจจากกรอบแนวคิดของ Hoskisson et al. (2009), และ อนุวัฒน์ ทรัพย์พีชผล (2538) ประกอบด้วย

2.4.1 ด้านการเงิน (Financial Perspective) ประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน 4 ข้อ

2.4.2 ด้านลูกค้า (Customer Perspective) ประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน 4 ข้อ

2.4.3 ด้านกระบวนการภายใน (Internal Process Perspective) ประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ

2.4.4 ด้านการเรียนรู้และการเจริญเติบโต (Learning and Growth Perspective) ประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน 4 ข้อ

2.5 ความยั่งยืนขององค์การธุรกิจจากกรอบแนวคิดของ Epstein (2008), and Jackson et al. (2011) ประกอบด้วย

2.5.1 ผลประโยชน์องค์กร (Corporate Profitability) ประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน 7 ข้อ

2.5.2 ความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility) ประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน 7 ข้อ

2.5.3 การจัดการด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กร (Corporate Environmental Management) ประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน 10 ข้อ

2.5.4 กฎระเบียบของอุตสาหกรรม (Industrial Regulation) ประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นข้อคำถามปลายเปิด เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความ คิดเห็นได้ อย่างอิสระตอนท้ายของแบบสอบถาม หากคุณภาพของเครื่องมือในด้านการตรวจสอบความเที่ยงตรง เชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IO) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน

การวิจัยเชิงคุณภาพ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างจากการสัมภาษณ์ ใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Interview) โดยมีการ กำหนดคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้า และดำเนินการสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้า (Face to-Face Interview) จำนวนทั้งสิ้น 12 คน

การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) ได้แก่ ผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง โรงพยาบาล ในประเทศไทย จำนวน 6 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านก่อสร้าง จำนวน 6 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 12 คน

ขั้นตอนการสังเคราะห์ข้อมูล

1. นำข้อมูลจากสื่อบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์ที่เป็นเสียง มาทำการถอดแปลความเป็น ข้อความ (Text) สำหรับเพื่อทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

2. การให้รหัสข้อมูล โดยกำหนดลักษณะข้อมูลตามโครงสร้างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา เชิงปริมาณ ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ผ่านโปรแกรม Excel และ Word Processor เพื่อทำการ จำแนกการจัดกลุ่ม จัดหมวดหมู่และเชื่อมโยงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกัน เพื่อความสะดวกในการค้นหาในการตีความหมายข้อมูล

3. การตีความและการหาความหมายของข้อมูล เป็นหาคำอธิบายปรากฏการณ์ ข้อความ ที่สัมพันธ์กัน ตามกรอบของคำถามวิจัยและความมุ่งหมายของการวิจัย ความสอดคล้องกับทฤษฎี กรอบแนวคิดการวิจัยมาเป็นคำอธิบายเพิ่มเติม ตามความคิด ความเห็น ความเชื่อ เหตุการณ์และประสบการณ์ในการทำงานของผู้ให้ข้อมูลที่อาจจะเป็นข้อมูลนอกเหนือจากการนิยามศัพท์ไว้ และทำการหาข้อสรุปสาระหลักของผลการวิเคราะห์ข้อมูล

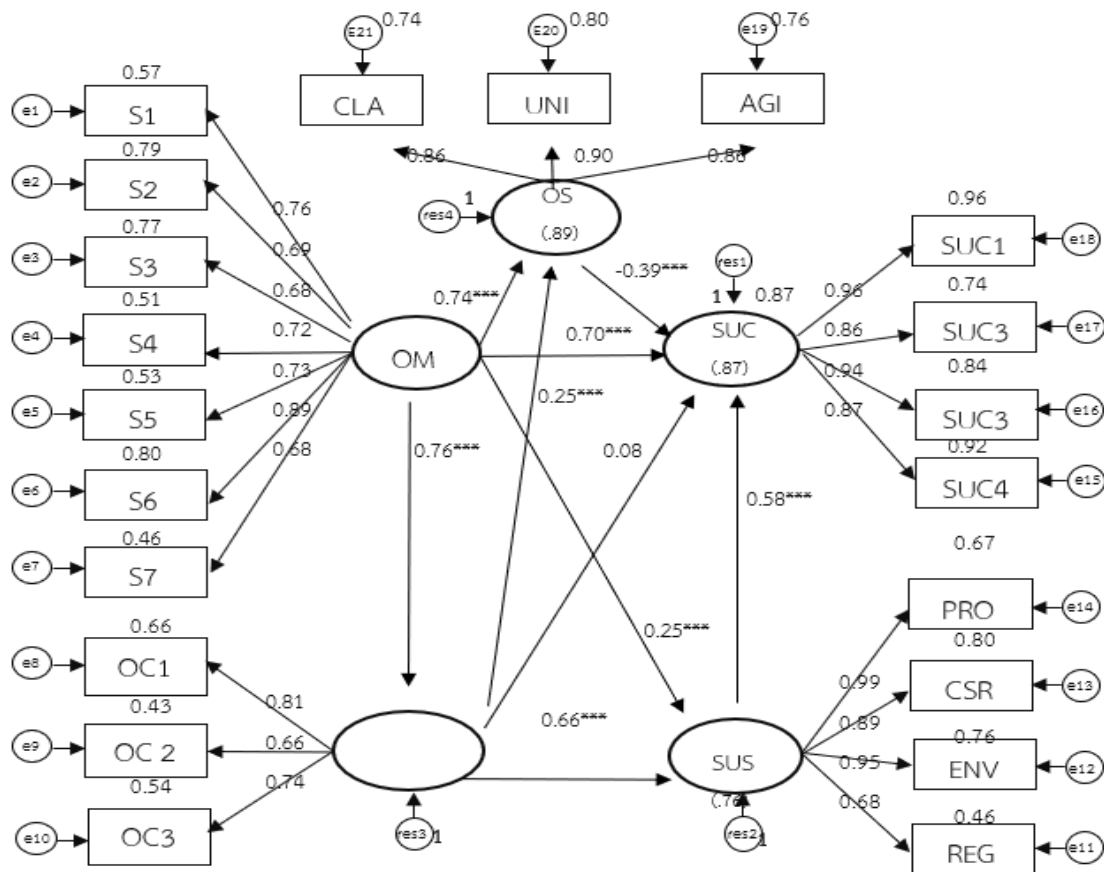
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. คำนวณค่าสถิติพื้นฐาน โดยหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Mean) หรือ $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติทดสอบสมมติฐานเพื่อการเปรียบเทียบด้วยค่า t-test
3. สถิติหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)
4. การหาอิทธิพลของปัจจัยตัวแปรต้นที่มีอิทธิพลกับตัวแปรตามที่ใช้การวิเคราะห์ด้วย การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structure Equation Model: SEM) ที่ประกอบด้วยเทคนิคองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) และการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis)
5. ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์และคำถามปลายเปิด (Open-ended) ของพนักงานที่แสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยจะนำไปสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก (First Order Confirmatory Factor Analysis : CFA) รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรธุรกิจรับเหมาก่อสร้างโรงพยาบาล ในประเทศไทย เป็นผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก (First Order Confirmatory Factor Analysis) ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรธุรกิจรับเหมาก่อสร้างโรงพยาบาล ในประเทศไทย เพื่อทดสอบความกลมกลืนระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับดัชนีแบบจำลอง (Modification indices: MI) พบว่า ค่าดัชนีที่ใช้ในการพิจารณาเกณฑ์ในการตัดสินใจความกลมกลืน ของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพที่ 2



Structure Equation Modelling of Organizational Speed to Successes

Chi – Square= 131.501, df=116, $p = 0.154$, Chi– Square/df=1.134

GFI=0.965, AGFI=0.942, CFI=0.996, RMR=0.007, RMSEA=0.019, IFI=0.998, PNFI=0.665, NFI=0.981

ภาพที่ 2 การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรธุรกิจรับเหมาก่อสร้างโรงพยาบาล ในประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านความรวดเร็วขององค์กรธุรกิจ ปัจจัยด้านความยั่งยืนขององค์กรธุรกิจ และปัจจัยด้านผลความสำเร็จขององค์กรธุรกิจ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรกของแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร องค์ประกอบของปัจจัยด้านการบริหารองค์กรที่ประกอบด้วยองค์ประกอบ ทั้ง 7 ด้านนั้น พบว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .716– .897 ปัจจัยด้านความรวดเร็วขององค์กรธุรกิจที่ประกอบด้วยองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน นั้น พบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .856 – .902 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรที่ประกอบด้วย องค์ประกอบทั้ง 3 ด้านนั้น พบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .666 – .816 ปัจจัยด้านความยั่งยืนขององค์กรธุรกิจที่ประกอบด้วยองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านนั้น พบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .643– .887 และปัจจัยด้านผลความสำเร็จขององค์กรที่

ประกอบด้วยองค์ประกอบทั้ง 2 ด้านนั้น พบว่า มีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบระหว่าง .933– .986 กล่าวได้ว่า องค์ประกอบทั้งหมดที่ใช้ในแบบจำลอง สามารถเป็นองค์ประกอบรวมของปัจจัยแฝงทั้งหมดในแบบจำลองได้อย่างเหมาะสม (Model Fit) ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ค่าสถิติความกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กรธุรกิจรับเหมาก่อสร้างโรงพยาบาล ในประเทศไทย

ค่าดัชนี	เกณฑ์การพิจารณา	ค่าสถิติที่ได้	ผลการพิจารณา
Chi-square (χ^2) หรือ CMIN	–	135.613	–
df	–	116	–
P-value	> 0.05	.103	ผ่านเกณฑ์
χ^2/df หรือ CMIN/df	< 2	1.169	ผ่านเกณฑ์
GFI	> 0.95	.964	ผ่านเกณฑ์
AGFI	> 0.90	.941	ผ่านเกณฑ์
CFI	> 0.90	.997	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	0.05–0.08	.021	ผ่านเกณฑ์
NFI	> 0.95	.981	ผ่านเกณฑ์
PNFI	> 0.6	.665	ผ่านเกณฑ์
RFI	> 0.95	.971	ผ่านเกณฑ์
TLI	> 0.95	.996	ผ่านเกณฑ์
CN(HOELTER)	> 200	407	ผ่านเกณฑ์

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่าอิทธิพลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรธุรกิจที่จะนำมากำหนดเป็นกลยุทธ์ต่างๆ ที่สามารถนำไปดำเนินการปฏิบัติให้บรรลุในการปฏิบัติที่จะประสบความสำเร็จ สามารถวัดผลการดำเนินการได้ การสร้างให้เกิดคุณค่าความสามารถขององค์กร เป็นสิ่งที่บ่งบอกว่าธุรกิจขององค์กรคืออะไร อะไรคือสิ่งที่องค์กรต้องการจะเป็นหรือกระทำ โดยที่เกี่ยวข้องแสดงออกถึงผลิตภัณฑ์สินค้าและการบริการขององค์กร เป็นการสร้างคุณค่าร่วมกันในการดำเนินการปฏิบัติระหว่างองค์กรกับผู้มีส่วนได้เสียทุกคนนั้นคือ พนักงาน ลูกค้า ชัพพลายเออร์ สังคม ชุมชน และผู้ถือหุ้น ที่จะแสดงออกถึงความรับผิดชอบร่วมกัน สิ่งที่องค์กรจะได้รับกลับมา คือ ความซื่อสัตย์ของลูกค้า การยอมรับองค์กรจากสังคมและชุมชน การได้รับการส่งมอบวัตถุดิบที่มีคุณภาพ ตรงเวลา ราคาที่เป็นธรรม มูลค่าหุ้นที่เพิ่มสูงขึ้น ความผูกพันและความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร องค์กรต้องประกาศสื่อความอย่างชัดเจนต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคนได้รับรู้ รับทราบ

วัตถุประสงค์ที่ 3. ผลการวิเคราะห์หลังเมื่อทำการปรับปรุงแบบจำลอง พบว่า แบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (1) เท่ากับ 135.501 ค่านัยสำคัญสถิติ (p) ค่าเท่ากับ .154 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 116 χ^2/df เท่ากับ 1.134 ค่าดัชนีค่าดัชนีความสัมพันธ์ระหว่างค่าความแปรปรวน ค่าความแปรปรวนรวมในเมทริกซ์ (GFI) เท่ากับ .965 ค่าดัชนีสถิติ

ที่ได้จากการปรับค่า GFI (AGFI) เท่ากับ .942 ค่าดัชนีเปรียบเทียบแบบจำลองที่คาดไว้กับแบบจำลองอิสระ (CFI) เท่ากับ .998 ค่าเฉลี่ยของความแตกต่าง (ความไม่กลมกลืน) ต่อองศาอิสระ (RMSEA) เท่ากับ .019 และค่าดัชนีแสดงถึงแบบจำลองประหยัดที่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (PNFI) เท่ากับ .665 ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ตัวแปรตาม คือ เป็นตัวแปรแฝงที่อยู่ในแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรธุรกิจ ได้แก่ ปัจจัยความรวดเร็วขององค์กรธุรกิจ มีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์มีค่าเท่ากับ 0.89 หรือสามารถอธิบายความแปรปรวนของความรวดเร็วขององค์กรธุรกิจมีความเชื่อมั่นได้ร้อยละ 89 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร มีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์มีค่าเท่ากับ 0.58 หรือสามารถอธิบายความแปรปรวนของ ความผูกพันต่อองค์กรมีความเชื่อมั่นได้ร้อยละ 58 ปัจจัยความยั่งยืนขององค์กรธุรกิจ มีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ มีค่าเท่ากับ 0.76 หรือสามารถอธิบายความแปรปรวนของความยั่งยืนขององค์กรธุรกิจ มีความเชื่อมั่นได้ร้อยละ 76 และปัจจัยผลความสำเร็จองค์กร มีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์มีค่าเท่ากับ 0.87 หรือสามารถอธิบายความแปรปรวนของผลความสำเร็จขององค์กรธุรกิจ มีความเชื่อมั่นได้ร้อยละ 87 ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ค่าสถิติความกลมกลืนการวิเคราะห์สมการโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรธุรกิจรับเหมาก่อสร้างโรงพยาบาล ในประเทศไทย

ค่าดัชนี	เกณฑ์การพิจารณา	ค่าสถิติที่ได้	ผลการพิจารณา
Chi-square (χ^2) หรือ CMIN	-	135.501	-
df	-	116	-
P-value	> 0.05	.154	ผ่านเกณฑ์
χ^2/df หรือ CMIN/df	< 2	1.134	ผ่านเกณฑ์
GFI	> 0.95	.965	ผ่านเกณฑ์
AGFI	> 0.90	.942	ผ่านเกณฑ์
CFI	> 0.90	.998	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	0.05–0.08	.019	ผ่านเกณฑ์
NFI	> 0.95	.981	ผ่านเกณฑ์
PNFI	> 0.6	.665	ผ่านเกณฑ์
RFI	> 0.95	.972	ผ่านเกณฑ์
TLI	> 0.95	.997	ผ่านเกณฑ์
CN (HOELTER)	> 200	420	ผ่านเกณฑ์

ซึ่งสรุปได้ตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ว่า ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร (OM) ด้านความผูกพันต่อองค์กร (OC) ด้านความรวดเร็วขององค์กรธุรกิจ (OS) ด้านความยั่งยืนขององค์กรธุรกิจ (SUS) และด้านผลความสำเร็จขององค์กรธุรกิจ (SUC) ที่ประกอบในแบบจำลองสมการโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความกลมกลืนกัน อย่างเหมาะสม โดยมีสมมติฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาแบบจำลองสมการโครงสร้างมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร (OM) มีอิทธิพลทางตรงกับปัจจัยด้านความรวดเร็วขององค์กรธุรกิจ (OS) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร (OC) ปัจจัยด้านความยั่งยืนขององค์กรธุรกิจ (SUS) และปัจจัยด้านผลความสำเร็จขององค์กรธุรกิจ (SUC) พบว่า เส้นอิทธิพลมีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อของตัวแปร

2. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร (OC) มีอิทธิพลทางตรงต่อปัจจัยด้านความรวดเร็วขององค์กรธุรกิจ (OS) ปัจจัยด้านผลความสำเร็จขององค์กรธุรกิจ (SUC) และปัจจัยด้านความยั่งยืนขององค์กรธุรกิจ (SUS) พบว่า เส้นอิทธิพลมีนัยสำคัญทางสถิติกับปัจจัยด้านความรวดเร็วขององค์กรธุรกิจ (OS) ปัจจัยด้านความยั่งยืนขององค์กรธุรกิจ (SUS) แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติกับปัจจัยด้านผลความสำเร็จขององค์กรธุรกิจ (SUC)

3. ปัจจัยด้านความรวดเร็วขององค์กรธุรกิจ (OS) มีอิทธิพลทางตรงต่อปัจจัยด้านผลความสำเร็จขององค์กรธุรกิจ (SUC) พบว่า เส้นอิทธิพลมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ปัจจัยด้านความยั่งยืนขององค์กรธุรกิจ (SUS) มีอิทธิพลทางตรงต่อปัจจัยด้านผลความสำเร็จขององค์กรธุรกิจ (SUC) พบว่า เส้นอิทธิพลมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร (OM) มีอิทธิพลต่อปัจจัยด้านผลความสำเร็จขององค์กรธุรกิจ (SUC) อ้อมผ่านปัจจัยด้านความรวดเร็วขององค์กรธุรกิจ (OS) พบว่า เส้นอิทธิพลมีนัยสำคัญทางสถิติ

6. ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร (OM) มีอิทธิพลต่อปัจจัยด้านผลความสำเร็จขององค์กรธุรกิจ (SUC) อ้อมผ่านปัจจัยด้านความยั่งยืนขององค์กรธุรกิจ (SUS) พบว่า เส้นอิทธิพลมีนัยสำคัญทางสถิติ

7. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร (OC) มีอิทธิพลต่อปัจจัยด้านผลความสำเร็จขององค์กรธุรกิจ (SUC) อ้อมผ่านปัจจัยด้านความรวดเร็วขององค์กรธุรกิจ (OS) พบว่า เส้นอิทธิพลมีนัยสำคัญทางสถิติ

8. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร (OC) มีอิทธิพลต่อปัจจัยด้านผลความสำเร็จขององค์กรธุรกิจ (SUC) อ้อมผ่านปัจจัยด้านความยั่งยืนขององค์กรธุรกิจ (SUS) พบว่า เส้นอิทธิพลมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปผล จากวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างที่ผู้วิจัยพัฒนาที่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความสอดคล้องกับสมมติฐานและเหตุผลเชิงทฤษฎีแนวคิด และงานวิจัย ในการอธิบายแบบจำลองถึงปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อผลความสำเร็จขององค์กรธุรกิจรับเหมาก่อสร้างโรงพยาบาล ในประเทศไทยที่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สรุปความคิดเห็นการสัมภาษณ์พิเศษบุคลากรของโรงพยาบาล ประกอบด้วย หมอและพยาบาล ธุรกิจรับเหมาก่อสร้างโรงพยาบาลในประเทศไทยควรประเมินสถานะการแข่งขัน ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับคู่แข่ง เช่น ขนาดทรัพย์สิน โครงสร้างรูปแบบการเจริญเติบโต และธุรกิจหลัก รวมถึงส่วนแบ่งตลาดตามแต่ละประเภทผลิตภัณฑ์และสายธุรกิจ ควรรู้ว่าใครเป็นคู่แข่งที่ใกล้เคียงที่สุด และคู่แข่งในวงนอก นอกจากนั้นผู้บริหารควรประเมินโครงสร้างประชากร รายได้ และ

พฤติกรรมผู้บริโภค และควรทราบถึงลักษณะตลาดในปัจจุบัน ระยะเวลาของความต้องการสินค้า และแนวโน้มตลาดในอนาคต องค์การควรมีการทำวิจัยอย่างต่อเนื่องเพื่อให้แน่ใจว่าองค์กรสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของคู่แข่งและตลาด

จากนั้นควรประเมินโอกาสและอุปสรรค จุดแข็ง จุดอ่อน และระบบการบริหารความเสี่ยง ถ้าระบบด้อยกว่าคู่แข่งขั้นจะถือเป็นจุดที่ต้องปรับปรุงการประเมินนี้จะช่วยคณะกรรมการและผู้บริหารระดับสูงกำหนดสิ่งที่ จำเป็นต้องกระทำเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติตามแผน และสนองความต้องการของตลาด

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านการบริหารองค์กร ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรวดเร็วขององค์กรธุรกิจ ด้านความยั่งยืนขององค์กรธุรกิจ และด้านผลความสำเร็จขององค์กรธุรกิจ โดยผู้วิจัย ดำเนินการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันของแต่ละปัจจัย ดังนี้

1.1 ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร ประกอบด้วยองค์ประกอบ 7 ด้าน คือ โครงสร้างกลยุทธ์ ระบบ บุคลากร รูปแบบการบริหาร ทักษะ และค่านิยมร่วม พบว่า องค์ประกอบทุกด้านเป็นองค์ประกอบรวมของปัจจัยด้านการบริหารองค์กร สอดคล้องกับทฤษฎีและแนวคิดของ Peters and Waterman (2006) ที่ได้ศึกษาถึงวิธีการบริหารองค์กร โดยพบว่าปัจจัยด้านการบริหารองค์กรจะประกอบด้วยตัวแปรในองค์ประกอบ 7 ด้าน คือ ด้านโครงสร้าง ด้านกลยุทธ์ ด้านระบบ ด้านบุคลากร ด้านรูปแบบการบริหาร ด้านทักษะ และด้านค่านิยมร่วม จากผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นปัจจัยสำคัญของปัจจัยด้านการบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่มีความเป็นเลิศ มาจากกรอบแนวคิดของ 7-S แมคคินซี ที่ทุกด้านเป็นองค์ประกอบรวมของปัจจัยด้านการบริหารองค์กร จึงสรุปได้ว่าปัจจัยด้านการบริหารองค์กรนั้น จะต้องประกอบด้วยตัวแปร ด้านโครงสร้าง ด้านกลยุทธ์ ด้านระบบ ด้านบุคลากร ด้านรูปแบบการบริหาร ด้านทักษะ และด้านค่านิยมร่วม สามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการองค์กรที่มีความซับซ้อน ให้มีรูปแบบที่เป็นมาตรฐานการดำเนินงานขององค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จที่มีผลงานเป็นเลิศ (High performance) ต่อการบรรลุในเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน

1.2 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อในนโยบาย เป้าหมาย และค่านิยมองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน และด้านความปรารถนาคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร พบว่า องค์ประกอบทุกด้าน เป็นองค์ประกอบรวมของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับทฤษฎีและแนวคิด Moday et al. (1979) ที่ได้ศึกษาปัจจัยด้านความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยพบว่าปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร จะประกอบด้วยตัวแปรในองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อในนโยบาย เป้าหมายและ

ค่านิยมองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน ด้านความปรารถนาคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร จากผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นปัจจัยสำคัญของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรธุรกิจ ซึ่งทุกด้านเป็นองค์ประกอบรวมของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร จึงสรุปได้ว่าปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร จะต้องประกอบด้วยตัวแปร ด้านความเชื่อในนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน ด้านความปรารถนาคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรสามารถที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรธุรกิจ บุคลากรมีความภักดี (Loyalty) โดยไม่คิดหนีหรือเกิดการลาออกจากองค์กร

1.3 ปัจจัยด้านความรวดเร็วขององค์กรธุรกิจ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความชัดเจน ด้านความเป็นเอกภาพ ด้านความรวดเร็ว พบว่า องค์ประกอบทุกด้านเป็นองค์ประกอบรวมของ ปัจจัยด้านความรวดเร็วขององค์กรธุรกิจ สอดคล้องกับแนวคิดของ Davis et al. (2010) ที่ได้ศึกษาปัจจัยด้านความรวดเร็วขององค์กรธุรกิจจากการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร โดยพบว่าปัจจัยด้านความรวดเร็วขององค์กรธุรกิจ จะประกอบด้วยตัวแปรในองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านความ ชัดเจน ด้านความเป็นเอกภาพ และด้านความรวดเร็ว จากผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นปัจจัยสำคัญของปัจจัยด้านความรวดเร็วขององค์กรธุรกิจที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรธุรกิจที่ทุกด้านเป็นองค์ประกอบรวมของปัจจัยด้านความรวดเร็วขององค์กรธุรกิจ จึงสรุปได้ว่าปัจจัยด้านความรวดเร็วขององค์กรธุรกิจ จะต้องประกอบด้วยตัวแปรด้านความชัดเจน ด้านความเป็นเอกภาพ ด้านความรวดเร็ว ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรธุรกิจที่เป็นเลิศได้อย่างรวดเร็วตามกำหนดเป้าหมาย

1.4 ปัจจัยด้านความยั่งยืนขององค์กรธุรกิจ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านผลประโยชน์องค์กร ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมองค์กร ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมองค์กร ด้านกฎระเบียบ อุตสาหกรรม พบว่า องค์ประกอบทุกด้านเป็นองค์ประกอบรวมของปัจจัยด้านความยั่งยืนขององค์กรธุรกิจ สอดคล้องกับแนวคิดของ Epstein (2008), and Jackson et al. (2011) ที่ได้ศึกษาปัจจัยด้านความยั่งยืนขององค์กรธุรกิจ จะประกอบด้วยตัวแปรในองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ด้านผลประโยชน์องค์กร ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมองค์กร ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมองค์กร และ ด้านกฎระเบียบอุตสาหกรรม จากผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นปัจจัยสำคัญของปัจจัยด้านความยั่งยืนขององค์กรธุรกิจที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรธุรกิจอย่างยั่งยืน ที่ทุกด้านเป็นองค์ประกอบรวมของปัจจัยด้านความยั่งยืนขององค์กรธุรกิจ จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านความยั่งยืนขององค์กรธุรกิจ จะต้องประกอบด้วยตัวแปร คือ ด้านผลประโยชน์องค์กร ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมองค์กร ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมองค์กร และด้านกฎระเบียบ อุตสาหกรรม ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรธุรกิจที่มีความยั่งยืน

1.5 ปัจจัยด้านผลความสำเร็จขององค์กรธุรกิจ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้และการเจริญเติบโต พบว่าองค์ประกอบ

ทุกด้านเป็นองค์ประกอบรวมของปัจจัยด้านผลความสำเร็จขององค์กรธุรกิจ สอดคล้องกับทฤษฎี แนวคิดของ อนุวัฒน์ ทรัพย์พีชผล (2538), และ Hoskisson et al. (2009) ที่ได้ศึกษาปัจจัยด้านผลความสำเร็จขององค์กรธุรกิจ จะประกอบด้วยตัวแปรในองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้และการเจริญเติบโต จากผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นปัจจัยสำคัญของปัจจัยด้านผลความสำเร็จขององค์กรธุรกิจ ที่ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ทุกด้านเป็นองค์ประกอบรวมของปัจจัยด้านผลความสำเร็จขององค์กรธุรกิจ จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านผลความสำเร็จขององค์กรธุรกิจ จะต้องประกอบด้วยตัวแปร คือ ด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้และการเจริญเติบโตจะส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายเพื่อความ เป็นเลิศและการอยู่รอดขององค์กรในอนาคต

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่าแบบจำลองสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรเป็นความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการบริหารองค์กร ปัจจัยด้านความรวดเร็วขององค์กรธุรกิจ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านความยั่งยืนขององค์กรธุรกิจ มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อปัจจัยด้านผลความสำเร็จขององค์กรธุรกิจนั้น แสดงให้เห็นว่าแบบจำลองสมการโครงสร้างที่ผู้วิจัยพัฒนามีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการปรับค่าแบบจำลองให้เป็นแบบประหยัด (Parsimony) จึงสรุป ได้ว่าแบบจำลองที่พัฒนามีความเหมาะสมสำหรับการนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรธุรกิจ บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ มีผลงานที่เป็นเลิศ มีความรวดเร็วต่อการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จด้วยความยั่งยืนขององค์กรธุรกิจ สอดคล้องกับ Peters and Waterman (2006) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์กรที่มีผลงานที่เป็นเลิศ สอดคล้องกับ Mowday et al. (1979) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรที่จะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร โดยมีผลสำเร็จของงานที่มีคุณภาพ สามารถธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถคงไว้กับองค์กร สอดคล้องกับ Davis et al. (2010) ที่ได้ศึกษาปัจจัยด้านความรวดเร็วขององค์กรธุรกิจ จากการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรที่จะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรธุรกิจ ได้อย่างรวดเร็วตามเป้าหมายที่กำหนด สอดคล้องกับ Epstein (2008), and Jackson et al. (2011) ที่ได้ศึกษาปัจจัยด้านความยั่งยืนองค์กรที่จะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับ อนุวัฒน์ ทรัพย์พีชผล (2538), และ Hoskisson et al. (2009) ที่ได้ศึกษาปัจจัยด้านผลความสำเร็จขององค์กรธุรกิจที่จะส่งผลความสำเร็จขององค์กรธุรกิจในอนาคต

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

การพัฒนาแบบจำลองสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรองค์ประกอบของแต่ละแบบจำลองสามารถเป็นองค์ประกอบรวมของตัวแปรแฝงแต่ละด้านของแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์สามารถสนับสนุนผลความสำเร็จขององค์กรได้อย่าง

ชัดเจน โดยผลความสำเร็จขององค์กรจะได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยด้านการบริหาร องค์กร ปัจจัยด้านความยั่งยืนขององค์กรธุรกิจ ปัจจัยด้านความรวดเร็วขององค์กรธุรกิจและผลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านความรวดเร็วขององค์กรธุรกิจและความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยด้านความยั่งยืนขององค์กรธุรกิจต่อปัจจัยด้านผลความสำเร็จขององค์กร โดยมีปัจจัยด้านความยั่งยืนขององค์กรธุรกิจ เป็นปัจจัยสนับสนุนให้ปัจจัยด้านผลความสำเร็จขององค์กรธุรกิจเกิดความต่อเนื่องตลอดไปอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ ปัจจัยด้านความรวดเร็วขององค์กรธุรกิจ พบว่า มีสาเหตุมาจากปัจจัยด้านการบริหาร องค์กรและปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความรวดเร็วขององค์กรธุรกิจที่จะประสบผลความสำเร็จได้ตามกำหนดเป้าหมาย

ดังนั้น จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำองค์ความรู้จากผลการวิจัยในครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ และกำหนดรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลความสำเร็จขององค์กรธุรกิจรับเหมาก่อสร้างโรงพยาบาล ในประเทศไทย ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 แสดงรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลความสำเร็จของ
องค์กรธุรกิจรับเหมาก่อสร้างโรงพยาบาล ในประเทศไทย

สรุป

จากสภาพการแข่งขันทางธุรกิจรับเหมาก่อสร้างที่แข่งขันอย่างรุนแรงทำให้ผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างอุตสาหกรรมบริการรับเหมาก่อสร้างจัดเป็นอุตสาหกรรมพื้นฐานที่สำคัญของประเทศ โดยเกี่ยวข้องกับผู้ประกอบการและการจ้างงานจำนวนมากในแต่ละปีที่สามารถส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น และโรงพยาบาล คือ ธุรกิจพื้นฐานในความต้องการหลักของมนุษย์ ซึ่งในปัจจุบันการที่การลงทุนเพื่อสร้างโรงพยาบาลหนึ่งแห่งจำเป็น

ที่จะต้องใช้เงินทุนจำนวนมากในการลงทุน เนื่องจากความต้องการทางการแพทย์มีสูง ดังนั้นกิจการจึงต้องเพิ่มศักยภาพเพื่อความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจที่มีการแข่งขันสูง ดังนั้นปัจจัยต่างๆ ที่สามารถทำให้กิจการประสบผลสำเร็จเป็นสิ่งสำคัญ และควรให้ความสำคัญเป็นลำดับแรก และจากการศึกษารูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กรธุรกิจรับเหมาก่อสร้างโรงพยาบาล ในประเทศไทย ทำการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุ วิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุของปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรธุรกิจรับเหมาก่อสร้างโรงพยาบาล รวมถึงพัฒนารูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กรธุรกิจรับเหมาก่อสร้างโรงพยาบาล พบว่าแบบจำลองสามารถเป็นองค์ประกอบรวมของตัวแปรแฝงแต่ละด้านของแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์สามารถสนับสนุนผลความสำเร็จขององค์กรได้อย่างชัดเจน โดยผลความสำเร็จขององค์กรจะได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยด้านการบริหาร องค์กร ปัจจัยด้านความยั่งยืนขององค์กรธุรกิจ ปัจจัยด้านความรวดเร็วขององค์กรธุรกิจและผลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านความรวดเร็วขององค์กรธุรกิจและความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยด้านความยั่งยืนขององค์กรธุรกิจต่อปัจจัยด้านผลความสำเร็จขององค์กร โดยมีปัจจัยด้านความยั่งยืนขององค์กรธุรกิจ เป็นปัจจัยสนับสนุนให้ปัจจัยด้านผลความสำเร็จขององค์กรธุรกิจเกิดความต่อเนื่องตลอดไปอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 การนำกรอบแนวคิด 7S McKinsey ไปประยุกต์ในการบริหารองค์กรเพื่่มงสู่การ บริหารงานที่มีผลสำเร็จที่เป็นเลิศ จำเป็นต้องดำเนินการให้เกิดความสมดุลของทุกองค์ประกอบ เพราะ ทุกองค์ประกอบมีความสำคัญอย่างเท่าเทียมกัน โดยองค์กรต้องเริ่มต้นในการสร้างค่านิยมของคนในองค์กรก่อนเป็นอันดับแรกในเรื่องของการพัฒนาทัศนคติที่มีต่อองค์กร เพื่อสร้างเป็นวัฒนธรรมองค์กรเดียวกัน การพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร การให้ความสำคัญต่อลูกค้า การพัฒนาให้เห็นความสำคัญ ของการเปลี่ยนแปลงขององค์กร เป็นประโยชน์กับพนักงานในองค์กรที่จะได้รับในอนาคต เพื่อลดแรงต่อต้านการเปลี่ยนแปลง จากนั้นจึงปรับองค์ประกอบแต่ละตัวที่เห็นว่าขาดความชัดเจน หรือส่งผลที่จะทำให้บรรลุต่อเป้าหมาย และให้รางวัลต่อผู้ปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า การส่งเสริมความรวดเร็วขององค์กรธุรกิจ ซึ่งจะเป็นผลสืบเนื่องต่อการบริหารองค์กร เมื่อองค์กร มีการกำหนดกลยุทธ์และเป้าหมายผลความสำเร็จขององค์กร จำเป็นต้องมีการประเมินผลความรู้ ความเข้าใจในกลยุทธ์และเป้าหมายกับพนักงาน สร้างการทำงานเป็นทีมงาน การร่วมมือในการแก้ไขปัญหาขององค์กรเมื่อเวลาเกิดวิกฤติ ความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามกรอบเวลาเป้าหมายขององค์กร การให้ความสำคัญกับ

ลูกค้าทั้งที่เป็นลูกค้าภายในองค์กรและลูกค้า ภายนอกองค์กร โดยมีการกำหนดในเรื่องของเวลา ผลสำเร็จของงาน เพื่อเป็นการเปรียบเทียบความรวดเร็วในการทำงาน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า การส่งเสริมองค์กรให้เกิดความยั่งยืน จะเห็นว่องค้ประกอบของความยั่งยืนองค์กร จากผลการวิจัยพนักงานมีความคิดเห็นรับรู้ความอย่างชัดเจนมากกว่า เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดผลประโยชน์ องค์กรที่เกี่ยวข้องกับผลประกอบการ การบริหารจัดการควบคุมต้นทุน การให้ความสำคัญต่อความรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน ที่อยู่ใกล้เคียงสถานที่ปฏิบัติงานขององค์กร การจัดการสิ่งแวดล้อมที่จะส่งผลกระทบต่อสังคม ชุมชน สินค้าและบริการต่าง ๆ ขององค์กร และการปฏิบัติตามกฎระเบียบของทางราชการมาตรฐานทางอุตสาหกรรม องค์ประกอบเหล่านี้มีความสำคัญส่งผลความสำเร็จและล้มเหลวต่ออนาคตการดำเนินธุรกิจขององค์กรอย่างแน่นอน จำเป็นต้องตระหนักและให้ความสำคัญใส่ใจเป็นอย่างมาก องค์กรควรอย่างยิ่งในการสนับสนุนให้เกิดแข็งแกร่งและมีมาตรการดำเนินงานอย่างเข้มข้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งต่อไป ผู้สนใจควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่มีคุณลักษณะขององค์ประกอบใกล้เคียงกับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เพื่อเปรียบเทียบให้เห็นประสิทธิผลของเครื่องมือที่ใช้ในการบริหารองค์กร เช่น TQM, TQA, BSC เป็นต้น และประยุกต์นำมาใช้เป็นเครื่องมือเดียวกัน

2. ผลการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความรวดเร็วองค์กรธุรกิจกับปัจจัยด้านผลความสำเร็จขององค์กรธุรกิจ พบว่าควรมีการศึกษาเชิงลึกเหตุผลในทางสถิติว่ามาจากองค์ประกอบด้านใดที่ทำให้ผลของทิศทางไม่เป็นไปตามอุดมคติ โดยที่ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยทั้งสี่ปัจจัยอยู่ในระดับมากและค่าสหสัมพันธ์ก็เป็นไปในทิศทางเดียวกันตลอด

เอกสารอ้างอิง

- สุธีราพร อ่วมคร้าม และ บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. (2558). ปัจจัยจำแนกการเลือกใช้บริการของผู้รับบริการโรงพยาบาลรัฐและเอกชน กรุงเทพมหานคร. *วารสารพยาบาลศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 27(1), 83–94. สืบค้นจาก <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/CUNS/article/view/79184>
- อนุวัฒน์ ทรัพย์พิชผล. (2538). *การประชาสัมพันธ์สำหรับนักธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- Bernard, M. (2012). *Business at the Speed of NOW*. New Jersey, USA: John Wiley & Sons.
- Bodie, Z., Kane, A., Marcus, A. J., & Mohanty, P. (2005). *Investments*. (6th ed.). New Delhi: Tata McGraw-Hill.
- Chong, A. Y. L. (2013). Predicting m-Commerce Adoption Determinants: A Neural Network Approach. *Expert Systems with Applications*, 40, 523–530. <https://doi.org/10.1016/j.eswa.2012.07.068>

- Davis, J., Frechette, H. M., & Boswell, E. H. (2010). *Strategic Speed: Mobilize People, Accelerate Execution*. Massachusetts: Harvard Business.
- Hitchcock, D., & Willard, M. (2009). *The Business Guide to Sustainability: Practical Strategies and Tools for Organizations*. USA.: Earthscan.
- Hoskisson, R. E., Hit, M.A., & Ireland, R. D. (2009). *Business Strategy: Theory and Cases*. (2th ed.). Cengage South-Western.
- Kaplan, R.S., & Norton, D. P. (2006) *Alignment: Using the Balanced Scorecard to Create Corporate Synergies*. Boston: HBS.
- Lim, G. S., Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Human Resource Management*. Singapore: Cengage Learning Asia.
- Schermerhorn, J.R. (2008). *Management*. (9th ed.). USA.: John Wiley & Sons.
- Teeratansirikool, L., Siengthai, S., Badir, Y., Charoenngam, C. (2013). Competitive Strategies and Firm Performance: The Mediating Role of Performance Measurement. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(2), 168–184. <https://doi.org/10.1108/17410401311295722>