



บทความวิจัย

การรู้คิดต่อเป้าประสงค์ของการปฏิบัติงานล่วงเวลาในโครงการก่อสร้าง: กรณีศึกษาโครงการก่อสร้างกลุ่มอาคารชุดพักอาศัย

Cognition towards the goals of overtime work in construction project: A case study of the condominium construction project

พิเชษฐ์ สุขเสกสรรค์*

ภาควิชาการออกแบบและบริหารงานก่อสร้าง คณะเทคโนโลยีและการจัดการอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ วิทยาเขตปราจีนบุรี อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี 25230

Pichet Sooksakun*

Department of Construction Design and Management, Faculty of Industrial Technology and Management, King Mongkut's University of Technology North Bangkok Prachin Buri Campus, Mueang District, Prachin Buri 25230

* Corresponding author.

E-mail: pichet.s@itm.kmutnb.ac.th; Telephone: 0 3721 7339

วันที่รับบทความ 2 ตุลาคม 2567 ; วันที่แก้ไขบทความ ครั้งที่ 1 12 พฤศจิกายน 2567; วันที่แก้ไขบทความ ครั้งที่ 2 13 มีนาคม 2568

วันที่ตอบรับบทความ 23 มิถุนายน 2568

บทคัดย่อ

การปฏิบัติงานล่วงเวลาสามารถนำมาใช้กับสถานการณ์ที่โครงการก่อสร้างจำเป็นต้องเร่งรัดการดำเนินงาน โดยผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานสามารถมีผลจากการรู้คิดของผู้ปฏิบัติงาน การศึกษานี้มุ่งสำรวจทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานกลุ่มผู้มอบหมายงานล่วงเวลาและกลุ่มผู้ปฏิบัติงานล่วงเวลาในโครงการเพื่อประเมินความคิดเห็นที่มีต่อเป้าประสงค์ในการกำหนดให้มีการปฏิบัติงานล่วงเวลาในโครงการก่อสร้างกลุ่มอาคารชุดพักอาศัยกรณีศึกษา ทั้งเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานแต่ละกลุ่มโดยใช้ค่าสถิติทดสอบ Mann-Whitney U ซึ่งการทดสอบสามารถสะท้อนถึงการรู้คิดที่กลุ่มผู้ปฏิบัติงานล่วงเวลาพึงมีต่อเป้าประสงค์ในการปฏิบัติงานดังกล่าว ผลทดสอบทางสถิติพบ 10 ใน 12 เป้าประสงค์ที่ผู้ปฏิบัติงานทั้ง 2 กลุ่มมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยมีความคิดเห็นในเป้าประสงค์เพื่อเลี่ยงการตรวจสอบและประเมินสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานที่มีความไม่สอดคล้องกัน ผลการอภิปรายสรุปได้ว่าผู้ปฏิบัติงานล่วงเวลามีการรู้คิดสอดคล้องกับผู้มอบหมายงานล่วงเวลาที่ว่าโครงการพึงได้ประโยชน์จากทางเลือกนี้ โดยสามารถนำมาใช้เพื่อรับมือกรณีโครงการมีความไม่พร้อมด้านทรัพยากร ปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว และจัดการและบริหารโครงการและหน่วยปฏิบัติงาน โดยการรู้คิดที่ผู้ปฏิบัติงานมีพึงทำให้การดำเนินโครงการของผู้บริหารหรือหน่วยงานที่อาจต้องกำหนดให้ทีมงานล่วงเวลาสามารถเลือกใช้แนวทางนี้อย่างมั่นใจผ่านการสื่อสารที่ชัดเจนกับผู้ปฏิบัติงาน

คำสำคัญ

การเร่งงาน การปฏิบัติงานล่วงเวลา การรู้คิด ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน

Abstract

Overtime work can be implemented in situations where construction projects require accelerated operations. The achievement of the operation can be influenced by the worker's cognition. This study aims to explore the attitudes of workers who assign overtime work and the workers who work overtime in order to assess their opinions towards the goal of assigning overtime work in the case study of the condominium construction project. The differences between the

opinions of each group of workers were compared using the Mann-Whitney U statistical test. The test results could reflect the overtime workers' cognition on the goal of performing overtime work. The statistical test results indicated that 10 out of 12 goals had consistent opinions by both groups of workers at a 95 percent confidence level, with the purpose of avoiding the inspection and evaluation of the workers' performance being found inconsistent. The discussion results concluded that the overtime workers had cognition consistent with overtime assigners that the project should benefit from this choice of operating approach. This approach can be employed to cope with situations where the project's resource shortage, improve the efficiency and effectiveness of operations in both short term and long term, and manages and administers the project and the worker units. With the perceived cognition that workers have, the implementation of the projects where managers or organizations that may require overtime work can confidently choose this approach through clear communication with workers.

Keywords

work acceleration; overtime working; cognition; workers' attitude

1. บทนำ

การกำหนดให้มีการปฏิบัติงานล่วงเวลามักถูกเลือกใช้เป็นแนวทางในการรับมือกับสถานการณ์ที่โครงการก่อสร้างได้รับผลกระทบจากสาเหตุหรือปัจจัยที่ส่งผลให้ระยะเวลา (Duration) และ/หรือ กำหนดเวลา (Schedule) ของการปฏิบัติงานในระดับกิจกรรมหรือการดำเนินงานในระดับโครงการต้องมีระยะเวลายาวนานขึ้นและ/หรือมีกำหนดเวลาที่ไม่ได้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ ตามลำดับ ทำให้เวลาเริ่มงาน/เวลาเสร็จงานล่าช้ากว่าที่กำหนด โดยความล่าช้าเป็นปัญหาหลักที่พบเห็นได้ในหลายประเทศในภูมิภาคนี้ [1] ซึ่งสาเหตุที่ทำให้การดำเนินงานในโครงการก่อสร้างเกิดความล่าช้าสามารถมาจากปัจจัยภายนอกอย่างที่มีคำสั่งของภาครัฐให้ปิดสถานที่พักของแรงงานหรือปิดและหยุดการปฏิบัติงานในสถานที่ก่อสร้างเป็นการชั่วคราวในช่วงการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 [2] หรือปัจจัยภายในที่โครงการอาจประสบข้อจำกัดด้านแรงงาน/เครื่องจักร ความไม่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หรือการได้รับคำสั่งให้เปลี่ยนแปลงการดำเนินงาน (Change order) [3]

การเลือกใช้แนวทางการกำหนดให้มีการปฏิบัติงานล่วงเวลานี้มีวัตถุประสงค์หลักประการหนึ่ง คือ เพื่อเร่งการดำเนินงานให้กิจกรรมหรือโครงการมีผลการปฏิบัติงานต่อช่วงเวลาที่กำหนด (วัน สัปดาห์ หรือ เดือน) เพิ่มสูงขึ้นหรือเป็นการทำให้โครงการได้ผลิตภาพ (Productivity) ในการปฏิบัติงานมากขึ้น ซึ่งทางเลือกดังกล่าวเป็นการเลือกจัดการกับปัจจัยด้านเวลาในการเร่งการปฏิบัติงานในโครงการ กล่าวคือ

เป็นการเพิ่มระยะเวลาปฏิบัติงานให้นานขึ้นจากการปฏิบัติงานในช่วงเวลาปกติ (8 ชั่วโมงต่อวัน และ 6 วันต่อสัปดาห์) ซึ่งข้อได้เปรียบหลักของทางเลือกนี้คือการทำที่ผู้รับผิดชอบโครงการสามารถเลือกใช้ชุดแรงงานเดิมที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในช่วงเวลากปกติหรือชุดแรงงานอื่นที่มีการจ้างงานอยู่เดิมในโครงการซึ่งช่วยลดขั้นตอนในการสรรหาและเสี่ยงอุปสรรคในการจัดหาและเตรียมความพร้อมของชุดแรงงานใหม่ อย่างไรก็ตามการดีผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานจากแรงงานกลุ่มเดิมนั้นอาจไม่ได้เป็นไปตามเป้าหมายด้วยมีระยะเวลาการปฏิบัติงานนานขึ้นซึ่งสามารถเป็นผลมาจากความล่า การขาดงานที่เพิ่มขึ้น การเกิดอุบัติเหตุ ขวัญกำลังใจลดลง และการเกิดทัศนคติในเชิงลบ [4]

ผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานจากผู้ปฏิบัติงานแต่ละกลุ่มเชื่อได้ว่ามีผลจากการที่แรงงานเหล่านั้นได้ทราบและมีความเข้าใจถึงเป้าหมายในทิศทางเดียวกันหรือมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ซึ่งทำให้พฤติกรรม ความร่วมมือ และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของแรงงานพึงเป็นประโยชน์กับโครงการและหน่วยงาน [5-7] โดยจากสมมติฐานดังกล่าวทำให้มีคำถามถึงประเด็นการรู้คิด (Cognition) ของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อเป้าประสงค์ของการกำหนดให้มีการปฏิบัติงานล่วงเวลา โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานที่ต้องปฏิบัติงานล่วงเวลาตามการมอบหมายพึงมีศักยภาพเพียงใดที่สามารถรู้คิดโดยรับรู้หรือเข้าใจเป้าประสงค์อย่างที่มีผู้มอบหมายงานล่วงเวลามี เมื่อการรู้คิดที่ผู้ปฏิบัติงานมีพึงเกิดจากการรับรู้ (Perception) โดยนำข้อมูล (สารสนเทศ) และประสบการณ์ที่ได้จากการได้เห็น ได้ยิน หรือได้สัมผัสมาเป็นมูลฐาน (ฐานความคิด) ในการนำไปใช้พิจารณากำหนดเป็นความเชื่อ การให้เหตุผล การประเมินค่า

ความรู้ ความทรงจำ การตัดสินใจ ตลอดจนการแก้ปัญหา ซึ่งเหล่านี้เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับการรู้คิดที่จะเป็นปัจจัยกำหนดพฤติกรรมต่อไป [8]

บทความนี้รายงานผลการสำรวจความคิดเห็นของผู้ที่ปฏิบัติงานในโครงการก่อสร้างอาคารเพื่อพักอาศัยที่มีต่อเป้าประสงค์ที่พึงมีจากการเลือกแนวทางการปฏิบัติงานล่วงเวลา โดยรวบรวมความคิดเห็นจากกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีฐานะเป็นผู้มอบหมายการปฏิบัติงานล่วงเวลาและกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานล่วงเวลาตามการมอบหมาย ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละกลุ่มมีต่อเป้าประสงค์ในการปฏิบัติงานล่วงเวลา พร้อมทั้งเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสองกลุ่ม โดยผลการเปรียบเทียบสามารถสะท้อนความสามารถในการรู้คิดของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มผู้ปฏิบัติงานตามการมอบหมายได้ ทั้งนี้ผลการศึกษาที่ได้สามารถใช้คะแนนโอกาสการเกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของแรงงานกลุ่มดังกล่าวได้หากการรู้คิดที่มีเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการรู้คิดของผู้มอบหมายให้มีการปฏิบัติงานล่วงเวลา และโอกาสที่คะแนนดังกล่าวสามารถใช้เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารและจัดการโครงการเลือกใช้กลยุทธ์และแนวทางในการสื่อสารและสั่งการได้เหมาะสมมากขึ้นหากจำเป็นต้องมีการปฏิบัติงานล่วงเวลาในโครงการ

1.1 การปฏิบัติงานล่วงเวลาและการจ้างงาน

การปฏิบัติงานล่วงเวลาในความหมายของการศึกษานี้ คือ การมอบหมายหรือมีคำสั่งโดยผู้สั่งการให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ได้รับคำสั่งให้ต้องปฏิบัติงานนอกช่วงเวลาการปฏิบัติงานปกติ ซึ่งโดยทั่วไปการปฏิบัติงานในโครงการก่อสร้างตามช่วงเวลาดังกล่าวกำหนดให้ปฏิบัติงาน 6 วันต่อสัปดาห์ (วันจันทร์ถึงวันเสาร์) และสำหรับช่วงเวลาการปฏิบัติงานปกติหากกำหนดให้ปฏิบัติงานเป็น 1 กะ จะอยู่ในเวลา 08.00 – 17.00 น. ซึ่งมีระยะเวลาปฏิบัติงานรวม 8 ชั่วโมงต่อวัน (48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์) และหากให้มีการปฏิบัติงานเป็น 2 กะ ต่อเนื่องกัน 24 ชั่วโมง โดยใช้แรงงาน 2 ชุด การปฏิบัติงานของแต่ละกะจะมีเวลา 12 ชั่วโมงต่อวัน โดย 8 ชั่วโมงแรกเป็นการปฏิบัติงานในช่วงเวลาปกติและ 4 ชั่วโมงถัดไปเป็นการปฏิบัติงานล่วงเวลา การปฏิบัติงานในรูปแบบนี้จะอยู่ในช่วงเวลา 08.00 – 20.00

น. สำหรับการปฏิบัติงานในกะแรก และเวลา 20.00 – 08.00 น. (ของวันถัดไป) สำหรับการปฏิบัติงานในกะหลัง

การปฏิบัติงานล่วงเวลาเมื่อพิจารณาจากลักษณะการมอบหมายงานสามารถจำแนกได้เป็น 2 รูปแบบ กล่าวคือ ‘งานล่วงเวลาแบบเฉพาะงาน (Spot overtime)’ และ ‘งานล่วงเวลาแบบขยายเวลาปฏิบัติงาน (Extended overtime)’ [4] โดยอย่างแรกเป็นการมอบหมายให้ปฏิบัติงานกับเพียงบางงานหรือบางชิ้นงานในช่วงระยะเวลาสั้น ๆ (หนึ่งวันถึงหนึ่งสัปดาห์) เพื่อแก้ปัญหาความล่าช้าหรือเร่งรัดงานซึ่งจะไม่ได้มีการวางแผนและกำหนดเวลาไว้ล่วงหน้า และอย่างหลังเป็นการมอบหมายให้ปฏิบัติงานกับทั้งโครงการหรือกลุ่มงานหนึ่งหรือหลายกลุ่มงาน โดยผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องทั้งหมดจะมีส่วนร่วมกับงานล่วงเวลาดังกล่าว รูปแบบการมอบหมายงานล่วงเวลาทั้งสองสามารถนำมาใช้กับการปฏิบัติงานแบบ 1 กะต่อวันหรือมากกว่าได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และเป้าประสงค์ในการปฏิบัติงานอย่างการจำกัดจำนวนแรงงานในสถานที่ปฏิบัติงานในช่วงการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา [9] และการใช้ร่วมกับการปฏิบัติงานแบบเป็นกะเพื่อหลีกเลี่ยงความแออัดในสถานการณ์ดังกล่าว [10] หรือในการรับมือกับสถานการณ์ที่ต้องมีการปรับกำหนดเวลางานใหม่ [11]

การจ้างงานในส่วนของผู้ปฏิบัติงานที่มีอำนาจในการกำหนดให้มีการปฏิบัติงานล่วงเวลาโดยปกติจะเป็นแบบพนักงานประจำและได้รับค่าตอบแทนแบบรายเดือน โดยไม่มีการพิจารณาเงินตอบแทนล่วงเวลา สำหรับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการจะเป็นการจ้างงานและได้รับค่าตอบแทนแบบรายวัน โดยหากวันใดไม่เข้าปฏิบัติงานก็จะไม่ได้รับค่าตอบแทนสำหรับวันนั้น การจ้างงานรูปแบบนี้อาจทำให้วันหยุดประจำสัปดาห์ของแรงงานแต่ละคนหรือแต่ละชุดเป็นวันที่ไม่แน่นอนได้ ดังนั้น การพิจารณาวันปฏิบัติงานล่วงเวลาในวันหยุดจึงจำเป็นต้องพิจารณาร่วมกับรูปแบบการจ้างงาน

1.2 ผลกระทบต่อกำหนดเวลาและต้นทุนจากการกำหนดให้มีการปฏิบัติงานล่วงเวลา

1.2.1 ผลกระทบต่อกำหนดเวลาโครงการ

การมอบหมายให้แรงงานปฏิบัติงานล่วงเวลาสำหรับการปฏิบัติงานในแต่ละวันหรือในวันหยุดประจำสัปดาห์ทำให้ผลิตภาพที่ได้เพิ่มมากขึ้น ดังนั้นเมื่อปริมาณงานที่สามารถ

ดำเนินการได้เพิ่มขึ้นจากปริมาณงานเป้าหมายต่อวันหรือต่อสัปดาห์ที่ได้วางแผนไว้ตั้งแต่ช่วงต้นโครงการก็เป็นไปได้ว่ารายการงานหรือกิจกรรมนั้น ๆ สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จเร็วกว่ากำหนดเวลาแล้วเสร็จที่ได้วางแผนไว้ หรือในกรณีที่โครงการมีผลดำเนินการล่าช้ากว่าแผนงาน การปฏิบัติงานล่วงเวลาที่สามารถเพิ่มผลิตภาพของงานต่อช่วงเวลาได้ก็เป็น การเร่งรัดให้การดำเนินงานของกิจกรรมที่ล่าช้าอยู่นั้นกลับขึ้นมาเป็นไปตามแผนงานได้ โดยการที่สามารถเร่งรัดกำหนดเวลาแล้วเสร็จของรายการงานให้เร็วขึ้นหรือให้กลับขึ้นมาให้เป็นไปตามแผนงานหรือกำหนดเวลาแล้วเสร็จงานเดิมน้อยลงผลท้ายสุดถึงกำหนดเวลาแล้วเสร็จของโครงการอันอาจเลี่ยงการเผชิญการชดใช้ความเสียหายสำหรับความล่าช้า (Liquidated damages for delay) จากการดำเนินโครงการ [12] ซึ่งจะกำหนดเป็นแบบรายวัน (Per diem basis) ทั้งนี้เพื่อหลีกเลี่ยงความยุ่งยากในการประเมินมูลค่าความเสียหายจริงจากความล่าช้า [13]

1.2.2 ผลกระทบต่อต้นทุนโครงการ

การมอบหมายให้แรงงานมีการปฏิบัติงานล่วงเวลาเป็นผลให้ต้องนำค่าตอบแทนล่วงเวลาซึ่งจะมีอัตราที่สูงกว่าค่าตอบแทนในช่วงปฏิบัติงานปกติมาใช้พิจารณา อัตราค่าตอบแทนล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาที่เพิ่มสูงขึ้นในอัตราที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับช่วงเวลาของการปฏิบัติงานล่วงเวลา โดยปกติแรงงานพึงได้รับค่าล่วงเวลาเป็นจำนวนไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันปฏิบัติงานตามจำนวนชั่วโมงที่ปฏิบัติงานในกรณีปฏิบัติงานเกินเวลาปกติในวันปฏิบัติงาน และสำหรับการปฏิบัติงานในวันหยุด แรงงานพึงได้ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเท่าในการปฏิบัติงานในเวลาปกติตามชั่วโมงที่ปฏิบัติงาน หรือกล่าวได้ว่าแรงงานจะได้ค่าตอบแทนสำหรับการปฏิบัติงานในเวลาปกติในอัตราสองเท่าของค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานในวันหยุด ส่วนการปฏิบัติงานล่วงเวลาที่เกินกว่าเวลาปฏิบัติงานปกติในวันหยุด แรงงานพึงได้ค่าตอบแทนล่วงเวลาในอัตราสามเท่าของอัตราค่าตอบแทนต่อชั่วโมงในวันปฏิบัติงานตามจำนวนที่ปฏิบัติ [14] และด้วยค่าตอบแทนล่วงเวลาที่มีอัตราสูงกว่าค่าตอบแทนในช่วงเวลาปกติก็เป็นไปได้ว่าจะก่อให้เกิดความร่วมมือในการเข้าปฏิบัติงานล่วงเวลาตามที่กำหนด

1.3 ผลกระทบต่อการดำเนินโครงการและผู้ปฏิบัติงานจากการกำหนดให้มีการปฏิบัติงานล่วงเวลา

การดำเนินโครงการก่อสร้างนั้นเสี่ยงได้ยากที่ต้องเผชิญกับอุปสรรคหรือข้อจำกัดในระหว่างการทำงานซึ่งโครงการสามารถตกอยู่ภายใต้ข้อจำกัดด้านเวลา (Time-limited) หรือข้อจำกัดด้านทรัพยากร (Resource-limited) กล่าวคือโครงการมีระยะเวลาดำเนินงาน หรือมีแรงงาน/เครื่องจักรไม่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ในการรับมือกับสถานการณ์แรกผู้รับผิดชอบโครงการสามารถเลือกเพิ่มจำนวนทรัพยากรให้มากขึ้น และสถานการณ์หลังสามารถเลือกขยายระยะเวลาดำเนินงานให้นานขึ้น [15] โดยทั้งสองแนวทางเป็นความพยายามเพิ่มผลิตภาพของโครงการให้อยู่ในอัตราก้าวหน้าที่ทำให้โครงการอยู่ในแผนงานหรือกำหนดเวลา ทั้งนี้การมอบหมายให้มีการปฏิบัติงานล่วงเวลาเป็นแนวทางหนึ่งในการจัดการกับปัจจัยด้านเวลาที่สามารถเพิ่มชั่วโมงการดำเนินงานต่อวันได้ อย่างไรก็ดี หากโครงการเผชิญข้อจำกัดทั้งสองในเวลาเดียวกัน โครงการก็อาจต้องเผชิญกับผลจากการที่ไม่สามารถดำเนินโครงการให้เป็นไปตามเงื่อนไขสัญญาก่อสร้างได้ ซึ่งในกรณีเกิดความล่าช้าก็จะมีการปรับเงินค่าปรับรายวันตามที่กล่าวไว้ข้างต้น

งานล่วงเวลาที่ต้องอยู่ปฏิบัติงานในระยะเวลาที่ยาวนานขึ้นและต่อเนื่องจากช่วงเวลาปกติสามารถสร้างผลกระทบทางลบแก่ผู้ปฏิบัติงานทั้งทางด้านร่างกายและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยสามารถเพิ่มความเสี่ยงต่อภาวะจิตใจและสุขภาพจิต สร้างความเสี่ยงที่ทำให้เกิดโรคเบาหวาน ความผิดปกติทางจิต และมีผลกระทบต่อระบบภูมิคุ้มกันและต่อมไร้ท่อ (Immune and Endocrine system) [16,17] นอกจากนี้ยังมีผลทำให้ภาวะความกังวลสูงขึ้น มีความผิดปกติในการนอน ความหดหู่ และโรคที่เกี่ยวข้องกับหลอดเลือดหัวใจ [18] อย่างไรก็ดี แม้จะมีผลกระทบเชิงลบต่อตัวผู้ปฏิบัติงานที่อาจต้องปฏิบัติงานอยู่ภายใต้ความกดดันหรือเป็นการตอบสนองเชิงรับ (Reactive overtime) หากแต่การปฏิบัติงานล่วงเวลายังสามารถทำให้เกิดการตอบสนองเชิงรุกหรือแบบมีบทบาทร่วม (Proactive overtime) จากตัวผู้ปฏิบัติงานได้ [19] โดยงานล่วงเวลาลักษณะนี้จะสร้างความพึงพอใจ การมีส่วนร่วมความสำเร็จ ผลประโยชน์ที่ได้รับ และโอกาสความก้าวหน้าในอนาคต ซึ่งการตอบสนองดังกล่าวพึงมีผลโดยตรงต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

2. วิธีการวิจัย

การสำรวจความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานต่อเป้าประสงค์ของการกำหนดให้มีการปฏิบัติงานล่วงเวลาในโครงการก่อสร้างอาคารชุดพักอาศัย (โครงการกรณีศึกษา) ในครั้งนี้มุ่งสำรวจเป้าประสงค์พื้นฐานที่ไม่ซับซ้อน โดยผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละกลุ่มที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในโครงการสามารถรับรู้ มองเห็น หรือสัมผัสได้จากประสบการณ์ที่ผ่านมา โดยเฉพาะกลุ่มผู้ปฏิบัติงานล่วงเวลาที่มีข้อจำกัดด้านการศึกษาและภาษา ซึ่งจากลักษณะของงานล่วงเวลา การจ้างงาน และผลกระทบของการปฏิบัติงานล่วงเวลาที่มีต่อหมวดหมายด้านเวลาและต้นทุนและต่อโครงการและผู้ปฏิบัติงาน เป้าประสงค์ที่ทำการศึกษาดังตารางที่ 1 ได้ถูกสรุปและจำแนกครอบคลุมในประเด็นเรื่องทรัพยากร (B.1 และ B.2) การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานทั้งด้านเวลา (B.3 และ B.4) และด้านผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน (B.5 และ B.6) และการบริหารและจัดการโครงการในเรื่องการสร้างแรงจูงใจ (B.7) และความใส่ใจต่อตัวแรงงาน (B.8) การหลีกเลี่ยงการตรวจสอบ (B.9) และภาระเงินค่าปรับจากโครงการแล้วเสร็จล่าช้า (B.10) และการแสดงสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงาน (B.11 และ B.12)

ข้อมูลสำหรับการศึกษาและวิเคราะห์มาจากการสำรวจและรวบรวมทัศนคติของผู้ที่ปฏิบัติงานในโครงการก่อสร้างกลุ่มอาคารชุดพักอาศัย กลุ่มอาคารดังกล่าวประกอบด้วยอาคารสูง 27 ชั้น จำนวน 2 หลัง และ 29 ชั้น จำนวน 2 หลัง บริเวณชั้น 1 - 3 ของอาคารทั้ง 4 หลัง เชื่อมต่อกัน มีจำนวนหน่วยพักอาศัยและพาณิชย์กรรมรวมทั้งสิ้น 4,975 หน่วย ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร ความคิดเห็นที่รวบรวมมาจากกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม 2 กลุ่มที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในโครงการโดยตรง โดยกลุ่มแรกเป็นผู้ปฏิบัติงานในสถานะผู้มอบหมายงานล่วงเวลาจำนวน 10 คน และกลุ่มหลังเป็นผู้ปฏิบัติงานล่วงเวลาจำนวน 70 คน รวมจำนวน 80 คน ข้อมูลทั้งหมดรวบรวมด้วยแบบสอบถาม ความคิดเห็นต่อประเด็นต่าง ๆ ของผู้ตอบแบบสอบถามถูกประเมินด้วยมาตราวัดลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ระดับ ('1' = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง, '2' = ไม่เห็นด้วย, '3' = ปานกลาง, '4' = เห็นด้วย และ '5' = เห็นด้วยอย่างยิ่ง) กลุ่มตัวอย่างทั้งสองถูกเลือกสุ่มแบบจำเพาะ

เจาะจง (Purposive sampling) โดยเลือกจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติงานล่วงเวลาในโครงการ

ตารางที่ 1 เป้าประสงค์ของการการปฏิบัติงานล่วงเวลา

เป้าประสงค์ของการปฏิบัติงานล่วงเวลา
B.1 เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในโครงการ
B.2 เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนเครื่องมือ/เครื่องจักรในโครงการ
B.3 เพื่อเร่งรัดเวลาการปฏิบัติงานของแต่ละกิจกรรม
B.4 เพื่อแก้ปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในเวลาปกติ
B.5 เพื่อเพิ่มผลผลิตของแรงงานในโครงการ
B.6 เพื่อเพิ่มผลลัพธ์หรือประสิทธิผลในแต่ละวันของโครงการ
B.7 เพื่อจูงใจให้แรงงานอยู่ปฏิบัติงานในโครงการ
B.8 เพื่อแสดงออกถึงความเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของแรงงาน
B.9 เพื่อหลีกเลี่ยงการตรวจสอบในระหว่างการดำเนินงาน
B.10 เพื่อหลีกเลี่ยงภาระค่าปรับรายวันจากโครงการแล้วเสร็จล่าช้า
B.11 เพื่อประเมินพฤติกรรมและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงาน
B.12 เพื่อสร้างผลงานให้กับผู้รับผิดชอบโครงการ

ผลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนนความเห็นด้วยที่แต่ละกลุ่มตอบในแต่ละประเด็นและแปลผลเป็นระดับความเห็นด้วยโดยใช้เกณฑ์ความกว้างอันตรภาคชั้นที่ 0.5 คะแนน สำหรับความเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุดและมากที่สุด และความกว้างอันตรภาคชั้นที่ 1.0 คะแนน สำหรับความเห็นด้วยในระดับที่เหลือ [20] ด้วยค่าเฉลี่ยคะแนนความเห็นด้วยที่อยู่ในช่วงความกว้างของอันตรภาคชั้นที่ใช้นี้สามารถสะท้อนความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามได้ชัดเจนว่าการใช้ช่วงความกว้างอันตรภาคชั้นที่เท่ากัน และการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานต่อเป้าประสงค์ของการกำหนดให้มีการปฏิบัติงานล่วงเวลาได้ใช้สถิติทดสอบแมนและวิทนี (Mann-Whitney U Test) ด้วยลักษณะของข้อมูลที่เป็นประเภทมาตรเรียงลำดับ (Ordinal scale) ตัวอย่างที่สุ่มทั้งสองมีความเป็นอิสระต่อกันและไม่เกิดร่วมกัน ค่าตัวแปรสุ่มมีค่าต่อเนื่อง ฟังก์ชันการแจกแจงของทั้งสองประชากรแตกต่างกันเฉพาะพารามิเตอร์ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งเท่านั้น และไม่

คำนึงถึงลักษณะการแจกแจงของข้อมูล โดยการวิเคราะห์ด้วยสถิติทดสอบนี้จะเป็นการนำผลรวมลำดับที่ (Sum of ranks) แทนข้อมูลจริงเป็นตัวสถิติทดสอบ [21]

3. ผลการวิจัย

3.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปและประสบการณ์การปฏิบัติงานล่วงเวลา จำแนกตามสถานะผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้มอบหมายงานล่วงเวลา (กลุ่มที่ 1) และผู้ปฏิบัติงานล่วงเวลา (กลุ่มที่ 2) แสดงไว้ในตารางที่ 2 และ 3 ตามลำดับ ผู้ให้ข้อมูลสำหรับการศึกษานี้เป็นผู้มีวุฒิและประสบการณ์ในงานก่อสร้าง โดย 3 ใน 4 มีอายุมากกว่า 25 ปี และมีประสบการณ์กับการปฏิบัติงานในโครงการก่อสร้างมากกว่า 3 ปี (มากกว่าร้อยละ 85) โดยผู้ตอบแบบสอบถามประมาณร้อยละ 70 เป็นเพศชาย สำหรับผู้มอบหมายงานล่วงเวลาจะปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้จัดการโครงการ (1 คน) สถาปนิก (3 คน) และวิศวกร (6 คน) ซึ่งสอดคล้องกับคุณวุฒิการศึกษาที่ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานล่วงเวลาจะอยู่ในตำแหน่งโพรแมน (16 คน) และช่าง/แรงงาน (54 คน) โดยส่วนใหญ่มีคุณวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับอนุปริญญา

นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างทั้งสองมีประสบการณ์การปฏิบัติงานล่วงเวลามากกว่า 2 ครั้งต่อสัปดาห์ และงานที่เข้าร่วมเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับงานคอนกรีตเสริมเหล็กและงานก่ออิฐซึ่งทั้งสองเป็นงานที่ดำเนินการในช่วงการเก็บข้อมูล ด้วยพื้นฐานด้านวุฒิและภูมิหลังประสบการณ์ในโครงการก่อสร้างและงานล่วงเวลาของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสองกลุ่มน่าจะเชื่อมั่นได้ว่าผู้ให้ความคิดเห็นในการศึกษานี้มีความเข้าใจและเห็นภาพการดำเนินธุรกิจ การจัดการ ตลอดจนการดำเนินงานก่อสร้างดีพอ

ตารางที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม	ผู้ตอบแบบสอบถาม	
	กลุ่มที่ 1 ร้อยละ (คน)	กลุ่มที่ 2 ร้อยละ (คน)
<i>เพศ</i>		
ชาย	70.0 (7)	72.9 (51)
หญิง	30.0 (3)	27.1 (19)
<i>อายุ</i>		
< 25 ปี	20.0 (2)	24.3 (17)
25 – 35 ปี	40.0 (4)	30.0 (21)
36 – 45 ปี	30.0 (3)	41.4 (29)
> 45 ปี	10.0 (1)	4.3 (3)
<i>คุณวุฒิทางการศึกษา</i>		
ปริญญาตรี	80.0 (8)	4.3 (3)
อนุปริญญา	20.0 (2)	21.4 (15)
ต่ำกว่าอนุปริญญา	-	74.3 (52)
<i>ตำแหน่งการปฏิบัติงาน</i>		
ผู้จัดการโครงการ	10.0 (1)	-
สถาปนิก	30.0 (3)	-
วิศวกร	60.0 (6)	-
โพรแมน	-	22.9 (16)
ช่าง/แรงงาน	-	77.1 (54)
<i>ประสบการณ์ในงานก่อสร้าง</i>		
< 3 ปี	10.0 (1)	18.6 (13)
3 – 5 ปี	30.0 (3)	28.6 (20)
6 – 10 ปี	40.0 (4)	37.1 (26)
> 10 ปี	20.0 (2)	15.7 (11)

ตารางที่ 3 ประสบการณ์การปฏิบัติงานล่วงเวลาของผู้ตอบแบบสอบถาม

การปฏิบัติงานล่วงเวลา	ผู้ตอบแบบสอบถาม	
	กลุ่มที่ 1 ร้อยละ (คน)	กลุ่มที่ 2 ร้อยละ (คน)
<i>จำนวนครั้งต่อสัปดาห์</i>		
1 ครั้ง	30.0 (3)	24.3 (17)
2 ครั้ง	40.0 (4)	72.9 (51)
3 ครั้ง	30.0 (3)	1.4 (1)
> 3 ครั้ง	-	1.4 (1)
<i>งานที่ปฏิบัติงานล่วงเวลา</i>		
งานเสาเข็ม	20.0 (2)	-
งานแบบหล่อ	30.0 (3)	10.0 (7)
งานเหล็กเสริม	40.0 (4)	34.3 (24)
งานเทคอนกรีต	70.0 (7)	22.9 (16)
งานก่ออิฐ	20.0 (2)	32.9 (23)

3.2 ความคิดเห็นต่อเป้าประสงค์ของการปฏิบัติงาน ล่วงเวลา

ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละกลุ่มที่มีต่อเป้าประสงค์ในการปฏิบัติงานล่วงเวลาได้แสดงไว้ในตารางที่ 4 โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็น (M) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ในแต่ละประเด็นพิจารณาจากค่าคะแนนความคิดเห็นที่ผู้ตอบให้ความเห็นตามมาตรวัดลิเคิร์ต ซึ่งค่าเฉลี่ยที่ได้สามารถนำมาแปลผลเป็นระดับความเห็นด้วย สำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม 2 กลุ่มนี้ ถูกวิเคราะห์ด้วยสถิติทดสอบ Mann-Whitney U (ดูตารางที่ 5 และ 6) โดยค่าเฉลี่ยลำดับ (Mean rank) ที่แสดงในตารางที่ 5 พิจารณาจากผลรวมลำดับที่ (Sum of ranks) ของคะแนนความเห็นด้วยในแต่ละประเด็นและจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามของแต่ละกลุ่ม และการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสองกลุ่มจะพิจารณาเปรียบเทียบกับค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ($\alpha = .05$)

ผลสำรวจต่อเป้าประสงค์ที่ต้องการเลือกใช้แนวทางการปฏิบัติงานล่วงเวลาเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน (B.1) ผู้ปฏิบัติงานในโครงการกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 มีความคิดเห็นเป็นไปในทิศทางเดียวกันที่แนวทางนี้สามารถช่วยให้โครงการรับมือกับสถานการณ์การขาดแคลนทรัพยากรแรงงานได้ด้วยระดับความเห็นด้วยมาก ($M_1 = 4.10$, $SD = .74$ และ $M_2 = 3.91$, $SD = .81$ ตามลำดับ) และสำหรับปัญหาการขาดแคลนเครื่องมือ/เครื่องจักร (B.2) ผู้ปฏิบัติงานทั้งสองกลุ่มมีความเห็นพ้องกันว่าปัญหานี้สามารถลดผลกระทบได้ด้วยการกำหนดให้มีการปฏิบัติงานล่วงเวลาเช่นกัน (ระดับความเห็นด้วยมาก) แม้ว่าค่าเฉลี่ยความเห็นด้วยของกลุ่มที่ 1 ($M_1 = 3.60$, $SD = .84$) ต่ำกว่ากลุ่มที่ 2 ($M_2 = 4.06$, $SD = .76$) แต่มิได้แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($U = 284.00$, $Z = -1.599$, $p > .05$) ซึ่งอาจมีเหตุจากที่ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มผู้มอบหมายงานล่วงเวลาได้ทราบว่าแม้มีการเพิ่มชั่วโมงการปฏิบัติงานของเครื่องมือ/เครื่องจักรแต่อาจมีข้อจำกัดจากตัวผู้ปฏิบัติงานทั้งในเรื่องจำนวนและความถี่ที่การต้องควบคุมและใช้ทรัพยากรเหล่านั้นจำเป็นต้องมีทักษะและการจัดจ่อมากกว่าการปฏิบัติงานอื่น

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อเป้าประสงค์ของการปฏิบัติงานล่วงเวลา

เป้าประสงค์ของ การปฏิบัติงาน ล่วงเวลา	ผู้ตอบแบบสอบถาม			
	กลุ่มที่ 1		กลุ่มที่ 2	
	Mean ₁ (SD)	แปลผล	Mean ₂ (SD)	แปลผล
B.1	4.10 (0.74)	มาก	3.91 (0.81)	มาก
B.2	3.60 (0.84)	มาก	4.06 (0.76)	มาก
B.3	3.90 (0.88)	มาก	4.11 (0.69)	มาก
B.4	3.70 (0.95)	มาก	4.27 (0.82)	มาก
B.5	3.70 (1.34)	มาก	4.14 (0.75)	มาก
B.6	3.80 (0.92)	มาก	4.23 (0.71)	มาก
B.7	4.30 (0.48)	มาก	4.03 (0.78)	มาก
B.8	3.40 (0.70)	ปานกลาง	3.94 (1.01)	มาก
B.9	2.70 (1.06)	ปานกลาง	3.91 (0.86)	มาก
B.10	3.90 (1.20)	มาก	3.97 (0.90)	มาก
B.11	3.10 (1.01)	ปานกลาง	3.90 (0.94)	มาก
B.12	4.20 (1.03)	มาก	4.01 (0.84)	มาก

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยลำดับและผลรวมลำดับคะแนนความคิดเห็นจากการทดสอบ Mann-Whitney U

เป้าประสงค์ของการปฏิบัติงานล่วงเวลา	ผู้ตอบแบบสอบถาม	Mean Rank	Sum of Ranks
B.1	กลุ่มที่ 1	44.45	444.50
	กลุ่มที่ 2	39.94	2795.50
B.2	กลุ่มที่ 1	30.30	303.00
	กลุ่มที่ 2	41.96	2937.00
B.3	กลุ่มที่ 1	36.45	364.50
	กลุ่มที่ 2	41.08	2875.50
B.4	กลุ่มที่ 1	28.40	284.00
	กลุ่มที่ 2	42.23	2956.00
B.5	กลุ่มที่ 1	35.50	355.00
	กลุ่มที่ 2	41.21	2885.00
B.6	กลุ่มที่ 1	31.40	314.00
	กลุ่มที่ 2	41.80	2926.00
B.7	กลุ่มที่ 1	46.80	468.00
	กลุ่มที่ 2	39.60	2772.00
B.8	กลุ่มที่ 1	29.40	294.00
	กลุ่มที่ 2	42.09	2946.00
B.9	กลุ่มที่ 1	19.60	196.00
	กลุ่มที่ 2	43.49	3044.00
B.10	กลุ่มที่ 1	40.65	406.50
	กลุ่มที่ 2	40.48	2833.50
B.11	กลุ่มที่ 1	26.10	261.00
	กลุ่มที่ 2	42.56	2979.00
B.12	กลุ่มที่ 1	46.00	460.00
	กลุ่มที่ 2	39.71	2780.00

สำหรับการปฏิบัติงานนอกเวลาปกติเพื่อเป้าประสงค์ในการเร่งรัดให้กิจกรรมที่กำลังดำเนินงานอยู่นั้นแล้วเสร็จเร็วขึ้น (B.3) ผู้ปฏิบัติงานทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นเป็นไปในทิศทางเดียวกันด้วยระดับความเห็นด้วยมาก ($M_1 = 3.90$, $SD = .88$ และ $M_2 = 4.11$, $SD = .69$) ซึ่งต่อประเด็นนี้เป็นที่ชัดเจนว่าด้วยระยะเวลาปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้นทั้งสองกลุ่มเชื่อว่าสามารถเร่งรัดให้กำหนดเวลาแล้วเสร็จของกิจกรรมเร็วขึ้นได้ และต่อเป้าประสงค์เพื่อแก้ปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในเวลาปกติ (B.4) ผู้ปฏิบัติงานทั้งสองกลุ่มมีความเห็นด้วยในระดับมากเช่นกัน แม้ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มที่ 2 สูงกว่าของกลุ่มที่ 1 ($M_2 = 4.27$, $SD = .82$ และ $M_1 = 3.70$, $SD = .95$ ตามลำดับ) แต่ไม่ได้มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($U = 229.00$, $Z = -1.891$, $p > .05$) ทั้งนี้ด้วยกลุ่มที่ 2 เป็นผู้ปฏิบัติงานโดยตรงและเมื่อเผชิญข้อจำกัดที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามกระบวนการหรือวิธีการ (แผนงาน) ที่กำหนดไว้ในช่วงเวลาปกติ ผู้ตอบกลุ่มนี้จึงเชื่อว่าการเพิ่มระยะเวลาปฏิบัติงานในช่วงล่วงเวลาสามารถทำให้พวกตนปรับเปลี่ยนวิธีการหรือเลี่ยงข้อจำกัดจากการปฏิบัติงานในช่วงเวลาปกติได้ อย่างไรก็ตาม จากผลการทดสอบที่วิเคราะห์ได้ควรมีการบันทึกไว้ด้วยว่าความคิดเห็นต่อเป้าประสงค์นี้หากพิจารณาค่าทดสอบด้วยระดับความเชื่อมั่นที่ 90% หรือระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .10 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานทั้งสองกลุ่มมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .10$) ซึ่งหากเปิดโอกาสให้ความผิดพลาดชนิดที่ 1 (Type I error) เกิดขึ้น ผลการศึกษาที่ได้อาจแสดงให้เห็นว่ากลุ่มผู้มอบหมายงานล่วงเวลาอาจมีความกังวลในผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มแรงงานในช่วงนอกเวลางานปกติ เนื่องด้วยผู้ปฏิบัติงานกลุ่มที่ 1 มีหน้าที่ในการควบคุมและติดตามผลการดำเนินงาน (เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ) ทำให้มีข้อมูลบางส่วนที่อาจเป็นเหตุให้มีความคิดเห็นแตกต่าง

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นจากสถิติทดสอบ Mann-Whitney U

ค่าการทดสอบ	B.1	B.2	B.3	B.4	B.5	B.6
Mann-Whitney U	310.500	284.000	309.500	229.000	300.0000	259.000
Wilcoxon W	2795.500	303.000	364.500	284.000	355.000	314.000
Z	-.624	-1.599	-.659	-1.891	-.779	-1.437
Asymp. Sig. (2-tailed)	.533	.110	.510	.059*	.436	.151

* ค่าทดสอบที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = .10$

** ค่าทดสอบที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = .05$

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นจากสถิติทดสอบ Mann-Whitney U (ต่อ)

ค่าการทดสอบ	B.7	B.8	B.9	B.10	B.11	B.12
Mann-Whitney U	287.00	239.000	141.000	348.500	206.000	295.000
Wilcoxon W	2772.000	294.000	196.000	2833.500	261.000	2780.000
Z	-.990	-1.696	-3.201	-.023	-2.190	-.848
Asymp. Sig. (2-tailed)	.322	.090*	.001**	.982	.028**	.397

* ค่าทดสอบที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = .10$

** ค่าทดสอบที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = .05$

เมื่อพิจารณาเป้าประสงค์เพื่อประโยชน์ในด้านการเพิ่มผล การดำเนินงานของแรงงานและโครงการ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานทั้งสองกลุ่มเห็นตรงกันว่า การเพิ่มระยะเวลาการปฏิบัติงานในช่วง ระยะเวลางานปกติสามารถเพิ่มผลงานในแต่ละวัน (ผลิตภาพ) ของแรงงานผู้ปฏิบัติงาน (B.5) ด้วยระดับความเห็นด้วยมาก ($M_1 = 3.70, SD = 1.34$ และ $M_2 = 4.14, SD = .75$) และหาก พิจารณาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มแรกพบว่า ผู้ตอบให้ระดับความคิดเห็นที่ค่อนข้าง หลากหลาย และเป้าประสงค์ที่เป็นการเพิ่มผลผลิตในแต่ละวัน ของโครงการ (B.6) ผลการสำรวจที่ได้สอดคล้องกับผลการ สำรวจในเป้าประสงค์ B.5 ที่ทั้งสองกลุ่มเชื่อว่าการเลือก แนวทางนี้สามารถเพิ่มผลการดำเนินงานในโครงการหรือทำให้ บรรลุเป้าหมายเชิงประสิทธิผลได้ด้วยระดับความเห็นด้วยมาก ($M_1 = 3.80, SD = .92$ และ $M_2 = 4.23, SD = .71$) จากผล การศึกษาที่รายงานข้างต้นสามารถสังเกตได้ว่า ค่าเฉลี่ย ความเห็นด้วยของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานล่วงเวลามีค่าที่สูงกว่า ซึ่งผล ที่ได้สามารถยืนยันได้ด้วยว่า แรงงานผู้ปฏิบัติงานในโครงการ มีความเชื่อมั่นต่อทางเลือกนี้สำหรับการใช้เพื่อรับมือกับปัญหา ด้านผลการดำเนินงาน โดยท้ายที่สุดจะสามารถทำให้โครงการ บรรลุจุดหมาย (Milestone) ด้านกำหนดเวลาได้

การเลือกใช้แนวทางการปฏิบัติงานล่วงเวลาเพื่อเป็น สิ่งจูงใจให้แรงงานอยู่ปฏิบัติในโครงการ (B.7) ผู้ปฏิบัติงานทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นตรงกันที่แนวทางนี้สามารถตอบสนอง เป้าประสงค์นี้ได้ด้วยระดับความเห็นด้วยมาก ($M_1 = 4.30, SD = .48$ และ $M_2 = 4.03, SD = .78$) โดยผู้ตอบในกลุ่มที่ 1 ที่มี หน้าที่บริหารจัดการโครงการมีความเห็นในทิศทางเดียวกัน ด้วยค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ต่ำ ซึ่งผลการสำรวจที่ได้ใช้ เป็นหลักฐานยืนยันได้ว่า การเลือกใช้แนวทางนี้นอกจากจะใช้ เพื่อเร่งรัดการดำเนินงานแล้วยังสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการ บริหารหน่วยงานโดยใช้เป็นตัวเร้าภายนอก (Extrinsic incentives) ที่ใช้รับมือกับสถานการณ์การลาออกและรับเข้า

ของแรงงาน (Turnover) ได้ อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาถึง การถูกเลือกใช้เพื่อแสดงถึงความเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของ แรงงาน (B.8) ปรากฏว่า กลุ่มผู้มอบหมายงานล่วงเวลามีระดับ ความเห็นด้วย ($M_1 = 3.40, SD = .70$) ต่ำกว่ากลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ตามการมอบหมาย ($M_2 = 3.94, SD = 1.01$) ด้วยระดับ ความเห็นด้วยปานกลางและมาก ตามลำดับ โดยความคิดเห็น ดังกล่าวมิได้มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($U = 239.00, Z = -1.696, p > .05$) แต่หากเพิ่มโอกาสในการ ปฏิเสธสมมติฐานศูนย์ (Null hypothesis, H_0) ทั้งที่สมมติฐาน ดังกล่าวเป็นจริง ความคิดเห็นของทั้งสองกลุ่มจะมีความ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .10$) ที่ระดับความ เชื่อมั่น 90% ผลการศึกษาต่อเป้าประสงค์นี้อาจยืนยันได้ว่า ทางเลือกนี้ไม่น่าจะถูกนำมาใช้ในเชิงแอบแฝงเพื่อสร้างความ นิยมให้กับตัวผู้มอบหมายงานล่วงเวลาอย่างมีผลประโยชน์ทับ ซ้อน (Conflict of interest)

สำหรับผลการสำรวจต่อเป้าประสงค์เพื่อประโยชน์ด้าน การจัดการโครงการ พบว่า การใช้แนวทางนี้เพื่อหลีกเลี่ยงการ ตรวจสอบในระหว่างการทำงาน (B.9) กลุ่มผู้มอบหมาย งานล่วงเวลามีความเห็นด้วย ($M_1 = 2.70, SD = 1.06$) ต่ำกว่า กลุ่มผู้ปฏิบัติงานล่วงเวลา ($M_2 = 3.91, SD = .86$) อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ($U = 141.00, Z = -3.201, p < .05$) ด้วย ระดับความเห็นด้วยปานกลางและมาก ตามลำดับ ผล การศึกษาแสดงให้เห็นไปในทิศทางที่ว่า ผู้ที่มอบหมายงาน ล่วงเวลาเชื่อว่าการเลือกปฏิบัติงานนอกเวลาปกติไม่อาจใช้เพื่อ หลีกเลี่ยงหรือปิดซ่อนผลการดำเนินงานจากผู้เกี่ยวข้องฝ่ายผู้ ว่าจ้าง (เจ้าของงานหรือที่ปรึกษาโครงการ) ได้ แม้ว่าแรงงานผู้ ที่ปฏิบัติงานล่วงเวลาอาจสังเกตว่าการปฏิบัติงานในช่วงเวลา ดังกล่าวมีการตรวจสอบจากผู้ที่เกี่ยวข้องน้อยลงจึงอาจเป็นเหตุ ให้ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มนี้มีความคิดเห็นดังกล่าว ซึ่งต่อประเด็นนี้ผู้ มอบหมายงานล่วงเวลาหรือกลุ่มผู้รับผิดชอบโครงการต้องสร้าง ความตระหนักให้กับผู้ปฏิบัติงานที่การดำเนินงานต้องเป็นไป

ด้วยความซื่อสัตย์และสุจริต และสำหรับเป้าประสงค์เพื่อหลีกเลี่ยงการต้องชำระเงินค่าปรับรายวันจากโครงการแล้วเสร็จล่าช้า (B.10) ผู้ปฏิบัติงานในโครงการทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นตรงกันด้วยระดับความเห็นด้วยมาก ($M_1 = 3.90, SD = 1.20$ และ $M_2 = 3.97, SD = .90$) ว่าการเพิ่มระยะเวลาปฏิบัติงานจากช่วงเวลาปกติสามารถทำให้โครงการมีผลการดำเนินงานที่เพิ่มขึ้นซึ่งจะลดโอกาสให้โครงการแล้วเสร็จล่าช้าจากกำหนดเวลาที่วางไว้ และส่งผลให้ไม่ต้องความรับผิดชอบทางสัญญาในการชดใช้ความเสียหายจากความล่าช้า อย่างไรก็ตามก็ดีพบว่า กลุ่มผู้มอบหมายงานล่วงเวลาให้ระดับความคิดเห็นที่หลากหลายกว่ากลุ่มผู้ปฏิบัติงานล่วงเวลา

เมื่อพิจารณาถึงเป้าประสงค์ที่ใช้เป็นวิธีทางในการแสดงผลรวมของตัวผู้ปฏิบัติงานแต่ละกลุ่ม พบว่า การเลือกใช้การปฏิบัติงานล่วงเวลาเพื่อการประเมินพฤติกรรมและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงาน (B.11) ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มที่ 1 มีระดับความเห็นด้วย ($M_1 = 3.10, SD = 1.01$) ต่ำกว่าผู้ปฏิบัติงานกลุ่มที่ 2 ($M_2 = 3.90, SD = .94$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($U = 206.00, Z = -2.190, p < .05$) ด้วยระดับความเห็นด้วยปานกลางและมาก ตามลำดับ โดยกลุ่มที่เป็นผู้กำหนดให้มีการปฏิบัติงานล่วงเวลามีความคิดเห็นไปในทิศทางที่ว่า การมอบงานล่วงเวลาไม่ได้ถูกนำมาใช้เพื่อการประเมินความตั้งใจ ความมุ่งมั่น และศักยภาพของตัวแรงงาน ผู้ปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม สำหรับกลุ่มแรงงานที่เป็นผู้ปฏิบัติงานอาจมีความเข้าใจไปในแนวทางที่ว่างงานที่ได้รับมอบหมายสามารถนำมาใช้ประเมินผลการดำเนินงานของตนได้ทำให้ความคิดเห็นของกลุ่มนี้มีความแตกต่างออกไป หากแต่อย่างไรทางเลือกนี้ที่พึงใช้เพื่อสร้างผลงานให้กับผู้ปฏิบัติงานกลุ่มผู้มอบหมายงานล่วงเวลา (B.12) ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันด้วยระดับความเห็นด้วยมาก และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานล่วงเวลาให้การยินยอมที่ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มผู้มอบหมายงานล่วงเวลาพึงใช้แนวทางนี้และอ้างอิงสิทธิ์จากผลการดำเนินงานที่ได้ ($M_2 = 4.01, SD = .84$ และ $M_1 = 4.20, SD = 1.03$ ตามลำดับ)

4. การอภิปรายผล

การดำเนินการแก้ปัญหาเพื่อลดผลกระทบที่พึงมีต่อระยะเวลาหรือกำหนดเวลาในการปฏิบัติงานทั้งส่วนของกิจกรรมและโครงการจากการขาดแคลนแรงงาน เครื่องมือหรือเครื่องจักร ผู้ปฏิบัติงานโดยตรงในโครงการก่อสร้างกลุ่มอาคารชุดพักอาศัย (โครงการกรณีศึกษา) กลุ่มผู้มอบหมายงาน

ล่วงเวลาและกลุ่มผู้ปฏิบัติงานล่วงเวลามีความคิดเห็นสอดคล้องกัน โดยเชื่อว่าปัญหาดังกล่าวสามารถแก้ไขได้ผ่านแนวทางการกำหนดให้มีการปฏิบัติงานเพิ่มเติมนอกเวลางานปกติ ผลสำรวจแสดงให้เห็นว่าผู้ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานโดยตรงก็รับรู้ว่าการเลือกดำเนินการตามแนวทางนี้สามารถใช้รับมือกับสถานการณ์การขาดแคลนหรือความพร้อมของทรัพยากรในโครงการ ซึ่งหากมีการสื่อสารให้แรงงานทราบถึงเป้าประสงค์ในการปฏิบัติงานก็เชื่อได้ว่าจะได้ผลการดำเนินงานตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้ด้วยตัวแรงงานมีการรู้คิดที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับผู้มีส่วนที่รับผิดชอบโครงการ ซึ่งถือเป็นปัจจัยเชิงบวกต่อพฤติกรรมและความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานล่วงเวลาสามารถใช้เพื่อเป้าประสงค์ในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของทั้งกิจกรรมและโครงการได้ ผู้ปฏิบัติงานทั้งสองกลุ่มเห็นด้วยที่แนวทางนี้สามารถใช้รับมือสถานการณ์เฉพาะหน้าที่ไม่สามารถดำเนินการได้ตามกำหนดเวลาที่วางไว้ โดยสามารถใช้เร่งรัดการปฏิบัติงานในกิจกรรมกรณีที่มีเหตุให้เกิดความล่าช้า และใช้แก้ปัญหาการขาดประสิทธิภาพจากการเผชิญอุปสรรคหรือข้อจำกัดในกระบวนการดำเนินงานระหว่างการปฏิบัติงานในช่วงเวลาปกติ นอกจากนี้ ผลสำรวจเป็นไปในทิศทางเดียวกันที่ทั้งสองฝ่ายเห็นว่าสามารถนำมาใช้ในกรณีที่โครงการต้องการเพิ่มผลิตภาพของแรงงาน และเพิ่มผลการดำเนินงานในแต่ละวันของโครงการ ซึ่งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงานของโครงการ อย่างไรก็ตาม แม้ค่าเฉลี่ยความเห็นด้วยของกลุ่มผู้มอบหมายงานล่วงเวลาจะต่ำกว่าผู้ปฏิบัติงานอีกฝ่ายแต่ก็มีระดับความเห็นด้วยเดียวกัน และเมื่อพิจารณาถึงการรู้คิดที่ฝ่ายแรงงานที่ต้องปฏิบัติงานล่วงเวลาพึงมี ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติงานล่วงเวลาสามารถรับรู้ถึงเป้าประสงค์ในการปฏิบัติงานล่วงเวลาเพื่อผลสัมฤทธิ์ทั้งระยะสั้นและระยะยาว กล่าวคือ สามารถเร่งรัดและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละกิจกรรมและเพื่อเพิ่ม/ปรับปรุงสมรรถภาพในการดำเนินงานของโครงการ ตามลำดับ ดังนั้นโครงการพึงได้ประโยชน์จากแรงงานผู้ปฏิบัติงานด้วยการรู้คิดที่เอื้อต่อการเลือกใช้แนวทางนี้

ทั้งนี้ แนวทางดังกล่าวสามารถนำมาใช้เพื่อเป้าประสงค์ในการจัดการและบริหารโครงการ โดยผู้ปฏิบัติงานทั้งสองกลุ่มเห็นด้วยกับการเลือกใช้เพื่อไม่ให้บริษัทต้องรับภาระค่าปรับรายวันจากโครงการแล้วเสร็จล่าช้า อย่างไรก็ตาม สำหรับการเลือกใช้เพื่อเลี่ยงการตรวจสอบในระหว่างการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานล่วงเวลาเชื่อว่าโครงการอาจได้ประโยชน์จากการปฏิบัติงาน

นอกช่วงเวลาปกติ ซึ่งความคิดเห็นดังกล่าวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับฝ่ายผู้มอบหมายงานล่วงหน้า โดยกลุ่มหลังเชื่อว่าโครงการไม่อาจใช้ทางเลือกนี้เพื่อเป้าประสงค์ดังกล่าว นอกจากนี้ เมื่อเป็นการกำหนดใช้เพื่อเพิ่มชั่วโมงปฏิบัติงานให้แรงงานได้ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นจากค่าล่วงเวลา ผู้ปฏิบัติงานทั้งสองกลุ่มเห็นตรงกันที่แนวทางนี้สามารถจูงใจหรือทำให้แรงงานอยู่ปฏิบัติงานในโครงการ/หน่วยงาน แต่อย่างไร หากเป็นการใช้เพื่อสร้างความนิยมให้กับตัวผู้มอบหมายงานล่วงหน้า กลุ่มผู้ปฏิบัติงานล่วงเวลารู้สึกว่าการทำให้ได้ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นเสมือนเป็นการแสดงความเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของพวกตน แต่ทว่าผู้ปฏิบัติงานอีกฝ่ายอาจไม่ได้มีความคิดเห็นในทิศทางดังกล่าวอย่างชัดเจน ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าทางเลือกนี้จะไม่ถูกนำมาใช้อย่างมีนัยแฝงโดยผู้ที่ทำหน้าที่มอบหมายงานล่วงเวลาดังกล่าว ซึ่งต่างจากผลสำรวจที่ใช้เพื่อการประเมินพฤติกรรมและผลการดำเนินงานของตัวแรงงานที่มีความคิดเห็นแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยแรงงานผู้ปฏิบัติงานเชื่อว่าผลจากการปฏิบัติงานล่วงเวลาถือเป็นผลงานที่สามารถนำมาอ้างสิทธิ์ได้ ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นที่พวกตนยินยอมให้ฝ่ายผู้มอบหมายงานล่วงหน้าสามารถนำผลงานที่ได้ไปใช้อ้างสิทธิ์เป็นผลการดำเนินงานของตน ผลการศึกษาในส่วนนี้แสดงให้เห็นว่ากลุ่มผู้ปฏิบัติงานล่วงเวลามีการรับรู้ที่เป็นไปในทิศทางที่เป็นประโยชน์กับโครงการและหน่วยงานที่ประสงค์เลือกใช้การปฏิบัติงานล่วงเวลาในการบริหารและจัดการโครงการ แม้ในบางเป้าประสงค์จะมีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มผู้มอบหมายงานล่วงเวลา แต่ก็มีความคิดเห็นเชิงบวกต่อแนวทางที่นำมาใช้นี้ ดังนั้น หากหน่วยงานสร้างวัฒนธรรมแห่งธรรมาภิบาลและมีการสื่อสารที่ทำให้ทั้งสองฝ่ายได้เห็นและเข้าใจเป้าประสงค์และผลการดำเนินงานที่พึงได้มาจากการเลือกปฏิบัติงานล่วงเวลา เชื่อได้ว่าแรงงานกลุ่มผู้ปฏิบัติงานจะให้ความร่วมมืออย่างเต็มศักยภาพและสอดคล้องกับหลักการและเจตนารมณ์ในการจัดการและบริหารโครงการของผู้บริหารและหน่วยงาน อย่างไรก็ตาม สำหรับเป้าประสงค์ที่ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติควรมีการนำไปศึกษาหาแนวทางต่อไปเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกันของสองกลุ่มจึงทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงานล่วงเวลา ทั้งนี้รวมถึงการศึกษาถึงผลสัมฤทธิ์ในเชิงปริมาณจากการปฏิบัติงานล่วงเวลาตามแต่ละเป้าประสงค์เพื่อสามารถยืนยันได้ชัดเจนว่าทางเลือกการปฏิบัติงานล่วงเวลาพึงเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใดให้แก่โครงการและหน่วยงาน

5. สรุปผลการศึกษา

โดยสรุปการรับรู้คิดของกลุ่มแรงงานผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อเป้าประสงค์ในการปฏิบัติงานล่วงเวลาสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับกลุ่มผู้มอบหมายงานล่วงหน้า การรับรู้และความเข้าใจดังกล่าวของผู้ปฏิบัติงานทั้งสองกลุ่มสามารถเพิ่มโอกาสให้การดำเนินโครงการตามแนวทางนี้บรรลุจุดหมายทางการเงินและกำหนดเวลา ด้วยทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันที่ว่า การปฏิบัติงานล่วงเวลาสามารถก่อประโยชน์ให้แก่ตัวโครงการและบริษัท [22] โดยสามารถเลือกใช้เพื่อเป้าประสงค์ในการรับมือกับสถานการณ์ที่โครงการขาดแคลนหรือไม่พร้อมด้านทรัพยากร การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกิจกรรมและโครงการทั้งระยะสั้นและระยะยาว และการบริหารและจัดการโครงการทั้งต่อตัวโครงการและแรงงานผู้ปฏิบัติงาน แม้การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานล่วงเวลาในบางเป้าประสงค์จะแตกต่างจากผู้มอบหมายงานล่วงหน้า หากแต่เป็นการรับรู้เชิงบวกที่เป็นประโยชน์ต่อแนวทางนี้ โดยหากหน่วยงานสามารถสร้างวัฒนธรรมแห่งธรรมาภิบาล และมีแบบแผนการดำเนินงานที่เน้นการสื่อสารให้ผู้ปฏิบัติงานในแต่ละฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้รับรู้ เห็นภาพ และเข้าใจเป้าประสงค์และผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติงานในช่วงเวลาปกติหรือล่วงเวลา น่าเชื่อได้ว่ากลุ่มแรงงานผู้ปฏิบัติงานในโครงการพึงให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ และเต็มศักยภาพที่ตนมีโดยเป็นไปตามหลักการและความมุ่งหมายในการจัดการและบริหารโครงการของผู้บริหารและหน่วยงาน อย่างไรก็ตาม การศึกษาในครั้งนี้ได้รวบรวมความคิดเห็นจากกลุ่มแรงงานที่ปฏิบัติงานในโครงการก่อสร้างประเภทอาคารเพื่อพาณิชย์กรรม (Commercial building) ที่มีการดำเนินงานในช่วงงานคอนกรีตเสริมเหล็กและงานก่ออิฐและมีได้เป็นการปฏิบัติงานล่วงเวลาที่มีลักษณะต่อเนื่องติดต่อกันเป็นระยะเวลาอันยาวนานอย่างเช่นการปฏิบัติงานแบบเป็นกะ ซึ่งการนำผลการศึกษาที่ได้ไปประกอบการตัดสินใจในการดำเนินโครงการในประเภทงานและหมวดงานก่อสร้างอื่นอาจต้องคำนึงถึงลักษณะเฉพาะของแต่ละประเภทงานและคุณลักษณะของแต่ละกลุ่มแรงงาน รวมถึงรูปแบบการจ้างงานที่แต่ละโครงการเลือกใช้

เอกสารอ้างอิง

- [1] Khoiry MA, Kalaisilven S, Abdullah A. A review of minimizing delay in construction industries. *E3S Web of Conferences*. เข้าถึงได้จาก :

- https://www.e3s-conferences.org/articles/e3sconf/abs/2018/40/e3sconf_iccee2018_03004/e3sconf_iccee2018_03004.html [เข้าถึงเมื่อ 20 พฤษภาคม 2024]
- [2] กรุงเทพมหานคร. *ประกาศกรุงเทพมหานคร เรื่อง สั่งปิดสถานที่เป็นการชั่วคราว ฉบับที่ 34*. สำนักงานคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ; 2564.
- [3] พิเชษฐ์ สุขเสกสรรค. *การวางแผนและกำหนดเวลางานก่อสร้าง*. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ผลิตตำราเรียนและสิ่งพิมพ์ดิจิทัล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ; 2566.
- [4] MCAA. *Change Orders, Productivity, Overtime: A Primer for the Construction Industry 2016 Edition*. เข้าถึงได้จาก: <https://tiac.ca/wp-content/uploads/2017/09/I-Change-Orders-Productivity-Overtime-A-Primer-for-the-Construction-Industry.pdf> [เข้าถึงเมื่อ 14 สิงหาคม 2024]
- [5] Joo B-J, Park S. Career satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: The effects of goal orientation, organizational learning culture and developmental feedback. *Leadership & Organization Development Journal*. 2010;31(6):482–500.
- [6] Tidd J, Bessant J, Pavitt K. *Managing Innovation: Integrating Technological Market and Organizational Change*. 3rd ed. John Wiley & Sons; 2005.
- [7] Senge PM, Kleiner A, Roberts C, Roos RB, Smith BJ. *The Fifth Discipline Fieldbook: Strategies and Tools for Building a Learning Organization*. Doubleday Dell Publishing Group; 1994.
- [8] Sydhagen PB. *How can we distinguish perception from cognition? The perceptual adaptation hypothesis* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. Department of Philosophy, Classics, History of Art and Ideas, University of Oslo; 2017.
- [9] Husien IA, Borisovich Z, Naji AA. COVID-19: Key global impacts on the construction industry and proposed coping strategies. *E3S Web of Conferences*. เข้าถึงได้จาก: https://www.e3s-conferences.org/articles/e3sconf/abs/2021/39/e3sconf_form2021_05056/e3sconf_form2021_05056.html [เข้าถึงเมื่อ 20 พฤษภาคม 2024]
- [10] วุฒิพงษ์ กุศลคุ้ม, ชัยชาญ ยุวนะศิริ, วีระชัย หิรัญวัฒน์เกษม, เอกพงศ์ วิริยะพาณิชย์. ปัจจัยการบริหารแรงงานก่อสร้างที่ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดโรคโควิด-19 ในประเทศไทย. *วารสารวิศวกรรมศาสตร์และนวัตกรรม*. 2567;17(2):106–114.
- [11] Dharmayanti C, Sudarsana DK, Pradnyawati PMD. Analysis of the Covid-19 pandemic impact on the performance of construction projects in Denpasar city. *International Journal of Civil, Mechanical and Energy Science*. 2022;8(4):11–19.
- [12] Keane PJ, Caletka AF. *Delay Analysis in Construction Contracts*. 2nd ed. John Wiley & Sons; 2015.
- [13] Jervis BM, Levin P. *Construction Law: Principle and Practice*. McGraw-Hill; 1988.
- [14] กระทรวงแรงงาน. *พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541*. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน; 2541.
- [15] Burke R. *Project Management: Planning and Control Techniques*. 3rd ed. John Wiley & Sons; 1999.
- [16] Park S, Kook H, Seok H, Lee JH, Lim D, Cho D-H, et al. The negative impact of long working hours on mental health in young Korean workers. เข้าถึงได้จาก: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32750080/> [เข้าถึงเมื่อ 15 สิงหาคม 2024]
- [17] Dembe AE. Ethical issues relating to the health effects of long working hours. *Journal of Business Ethics*. 2009;84(2):195–208.
- [18] Bannai A, Tamakoshi A. The association between long working hours and health: A systematic review of epidemiological evidence. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health*. 2014;40(1):5–18.

- [19] Li X, Cui J, Xue Y. The effects of self-determination, hours and rewards of overtime on emotional exhaustion. *Journal of Psychological Science*. 2020;(3):697–704.
- [20] ชานินทร์ ศิลป์จารุ. การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. ห้างหุ้นส่วนสามัญบิสซิเนสอาร์แอนด์ดี; 2557.
- [21] Field A. *Discovering Statistics Using SPSS (and sex and drugs and rock 'n' roll)*. 3rd ed. SAGE Publications; 2009.
- [22] พิเชษฐ์ สุขเสกสรรค์. ความคิดเห็นต่อประโยชน์ที่มีแก่โครงการและผู้ปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานล่วงเวลา: กรณีศึกษาโครงการก่อสร้างกลุ่มอาคารชุดพักอาศัย. *วารสารสถาปัตยกรรม การออกแบบและการก่อสร้าง*. 2567;6(3):135–147.