

ความคิดเห็นต่อประโยชน์ที่มีแก่โครงการและผู้ปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงานล่วงเวลา: กรณีศึกษาโครงการก่อสร้างกลุ่มอาคารชุดพักอาศัย Opinions on the Benefits to the Project and Workers from Overtime Work: A Case Study of the Condominium Construction Projects

พิเชษฐ์ สุวิเสสสรรค์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะเทคโนโลยีและการจัดการอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ วิทยาเขตปราจีนบุรี
จังหวัดปราจีนบุรี 25230

Pichet Sooksaksun

Assistant Professor, Faculty of Industrial and Technology Management,
King Mongkut's University of Technology North Bangkok Prachin Buri Campus, Prachin Buri,
Thailand, 25230

*Email: pichet.s@itm.kmutnb.ac.th

บทคัดย่อ

การปฏิบัติงานล่วงเวลาสามารถถูกนำมาใช้กับสถานการณ์ที่โครงการก่อสร้างต้องเร่งรัดการดำเนินงาน โดยแนวทางนี้มักนำมาใช้กับโครงการก่อสร้างอาคารสูงเมื่ออยู่ในสถานการณ์ปกติซึ่งทำให้เกิดข้อกังขาถึงการนำมาใช้เพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตนหรือเป็นการเอาเปรียบฝ่ายอื่น การศึกษานี้มุ่งสำรวจทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานในโครงการ 2 กลุ่ม (กลุ่มผู้มอบหมายให้มีการปฏิบัติงานล่วงเวลาและกลุ่มผู้ปฏิบัติงานล่วงเวลาตามการมอบหมาย) เพื่อประเมินความคิดเห็นที่มีต่อประโยชน์ที่โครงการและผู้ปฏิบัติงานในโครงการก่อสร้างกลุ่มอาคารชุดพักอาศัยกรณีศึกษาพึงได้รับจากการปฏิบัติงานล่วงเวลา ทั้งเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานแต่ละกลุ่มโดยใช้ค่าสถิติทดสอบ Mann-Whitney U ผลการศึกษาสรุปได้ว่าทุกฝ่ายในโครงการเห็นด้วยตรงกันว่า การกำหนดให้มีการปฏิบัติงานล่วงเวลาสามารถทำให้บริษัทและโครงการได้รับประโยชน์โดยตรงและสามารถบรรลุจุดหมายทั้งทางการเงินและกำหนดเวลาที่ได้วางไว้ ตลอดจนมีได้มีผลจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่จะแสวงหาประโยชน์หรือความได้เปรียบจากการปฏิบัติงานล่วงเวลาจนถึงการเอาเปรียบและสร้างภาระและภาวะการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสมให้กับตัวผู้ปฏิบัติงานล่วงเวลา

คำสำคัญ: ล่วงเวลา, การปฏิบัติงานล่วงเวลา, การเร่งระยะเวลาปฏิบัติงาน, ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน

Abstract

Overtime work can be used in situations where construction projects have to accelerate the operation. This approach is often applied for high-rise building construction projects even under normal circumstances, which raises doubts about its use for self-interest or taking advantage of other parties. This study aims to explore the attitudes of 2 groups of project workers (the group who assigns overtime work and the group who performs the overtime as assigned) in order to assess their opinions towards the benefits that the project and the workers who worked on the case study of condominium construction projects might receive from overtime work. This study also compares the differences between the opinions of each worker group using the Mann-Whitney U statistical test. The study concluded that all involved parties agreed that assigning overtime work can benefit the company and project

directly and be able to achieve both financial and schedule milestones. Moreover, there is no incentive for workers to change their behavior to seek benefits or advantages from overtime work to the point of being exploitative and creating burdens and inappropriate working conditions for overtime workers.

Keywords: Overtime, Overtime working, Work acceleration, Workers' attitude

Received: February 7, 2024; **Revised:** August 16, 2024; **Accepted:** September 23, 2024

1. บทนำ

การดำเนินโครงการก่อสร้างมักอยู่ภายใต้สถานการณ์ที่เร่งรัดหรือต้องเร่งการดำเนินงานด้วยปัจจัยทั้งจากภายนอกและภายในโครงการหรือด้วยสาเหตุจากผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อมกับโครงการอันทำให้โครงการเกิดความล่าช้าซึ่งเป็นปัญหาหลักที่สามารถพบเห็นได้ในหลาย ๆ ประเทศในภูมิภาคนี้ (Khoiry, Kalaisilven, & Abdullah, 2018) โดยปัจจัยภายนอกสามารถเห็นได้จากการเผชิญข้อจำกัดด้านความปลอดภัยและสาธารณสุขในช่วงการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่ในช่วงเวลาที่ผ่านมามีภาครัฐเคยมีคำสั่งให้ปิดสถานที่พักของแรงงานหรือปิดและหยุดการปฏิบัติงานในสถานที่ก่อสร้างเป็นการชั่วคราว (กรุงเทพมหานคร, 2564) ซึ่งคำสั่งดังกล่าวส่งผลกระทบต่อโครงการ และจากสถานการณ์เดียวกันที่แม้โครงการอาจยังคงสามารถปฏิบัติงานได้แต่หากมีผู้ปฏิบัติงานได้รับเชื้อไวรัสหรือมีความเสี่ยงที่จะได้รับเชื้อไวรัส โครงการต้องมีการสั่งให้ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มดังกล่าวต้องหยุดและกักบริเวณตนเองเพื่อลดโอกาสการแพร่เชื้อตามมาตรการและแนวทางการจัดการสถานที่ก่อสร้างและที่พักชั่วคราวของแรงงานก่อสร้าง (กระทรวงสาธารณสุข, 2564) หรือด้วยสาเหตุจากข้อจำกัดด้านแรงงาน/เครื่องจักร ความไม่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระหว่างการก่อสร้างของผู้รับเหมาก่อสร้างเอง การร้องขอโดยผู้ว่าจ้างหรือผู้รับเหมาหลักกรณีมีการจ้างเหมาช่วง (MCCA, 2016) หรือการได้รับคำสั่งให้เปลี่ยนแปลงการดำเนินงาน (Change order) จากผู้ว่าจ้าง (พิเชษฐ์ สุขเสกสรรค์, 2566) ซึ่งที่กล่าวมาเป็นสาเหตุโดยตรงจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับโครงการ

นอกจากนี้ สำหรับสาเหตุจากผู้ที่เกี่ยวข้องภายนอกโครงการ โครงการอาจเผชิญการร้องขอหรือเรียกร้องให้ลดผลกระทบจากการปฏิบัติงานที่จะมีต่อชุมชน ความปลอดภัย คุณภาพสภาพแวดล้อม และความสะดวกแก่การจราจรของผู้ที่อยู่อาศัยรายล้อมโครงการ ซึ่งทำให้ผู้รับผิดชอบโครงการต้องชะลอหรือหยุดการปฏิบัติงานและดำเนินการป้องกันตามที่กำหนดไว้ตามกฎหมายควบคุมอาคาร ดังเช่นที่บัญญัติไว้ในกฎกระทรวง ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2526) ออกตามความในพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522 (กระทรวงมหาดไทย, 2526) หรือหาแนวอื่น ๆ เพื่อหลีกเลี่ยงหรือลดความขัดแย้งกับผู้อยู่อาศัยในละแวกข้างเคียงโครงการ ซึ่งจากตัวอย่างเหตุการณ์ที่กล่าวข้างต้นทำให้โครงการไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนงานและกำหนดเวลาที่วางไว้และเป็นเหตุให้โครงการต้องดำเนินการเร่งรัดการปฏิบัติงานในช่วงเวลาที่เหลือ

การเร่งงานในโครงการก่อสร้างสามารถเลือกดำเนินการได้หลากหลายวิธี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยสนับสนุนและข้อจำกัดที่โครงการ หน่วยงาน หรือบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้างนั้น ๆ มีอยู่หรือกำลังเผชิญ โดยหลักการเบื้องต้นสำหรับการเร่งงาน คือ การพยายามทำให้โครงการได้ผลผลิตในการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้นหรือเป็นการปฏิบัติงานให้ได้ปริมาณงานเพิ่มสูงขึ้นต่อหน่วยเวลาหนึ่ง ๆ (วัน สัปดาห์ หรือเดือน เป็นต้น) โดยหากมีข้อจำกัดด้านจำนวนแรงงาน ผู้รับผิดชอบโครงการสามารถเลือกจัดการกับปัจจัยด้านเวลา กล่าวคือ สามารถเลือกเพิ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้มากขึ้นต่อวันโดยยังคงใช้แรงงานชุดเดิมในการปฏิบัติงาน และกรณีมีข้อจำกัดด้านระยะเวลา ผู้รับผิดชอบสามารถเลือกจัดการกับปัจจัยด้านจำนวนแรงงาน กล่าวคือ สามารถเพิ่มจำนวนแรงงานเข้าไปในการปฏิบัติงาน (การรับแรงงานเพิ่ม การเลือกใช้ผู้รับเหมารายย่อย เป็นต้น) อย่างไรก็ตาม นอกจากปัจจัยหลักทั้งสองที่กล่าวข้างต้น ผู้รับผิดชอบโครงการสามารถเลือกจัดการโดยการปรับเปลี่ยนวิธีดำเนินงาน การนำเครื่องจักร เครื่องมือหรืออุปกรณ์อำนวยความสะดวก ตลอดจนเทคโนโลยีการก่อสร้างมาใช้ในการเร่งงาน หากแต่อย่างไร ทางเลือกอย่างหลังอาจไม่ใช่ทางเลือกที่ง่ายกับการดำเนินงานก่อสร้างโดยทั่วไปด้วยอาจมีต้นทุนที่สูงขึ้น ก่อให้เกิดข้ออาศัยผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้และทักษะมากขึ้น

การปฏิบัติงานล่วงเวลา (Overtime work) เป็นทางเลือกหลักทางเลือกหนึ่งที่ใช้ในการจัดการกับปัจจัยด้านเวลาเพื่อเร่งการปฏิบัติงานในโครงการ ทั้งนี้ไม่รวมถึงการระดมทรัพยากร (กำลังคน) ให้กับกิจกรรมในสายงานวิกฤต การดำเนินงานนอกแผนงานกับกิจกรรมในสายงานวิกฤต และการกำหนดให้มีการปฏิบัติงานแบบเป็นกะ (Work shift) เป็นต้น (Webb, Gao, & Song, 2015) โดยทางเลือกแรกเป็นการเพิ่มระยะเวลาการปฏิบัติงานให้มากขึ้นจากการปฏิบัติงานในระยะเวลาปกติ (8 ชั่วโมงต่อวัน และ 6 วันต่อสัปดาห์) ข้อได้เปรียบหลักของทางเลือกนี้คือการที่ผู้รับผิดชอบโครงการสามารถเลือกใช้ชุดแรงงานเดิมที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในช่วงเวลาปกติหรือชุดแรงงานอื่นที่มีการว่าจ้างอยู่เดิมในโครงการ ซึ่งกรณีนี้สามารถลดขั้นตอนในการสรรหาและเสี่ยงอุปสรรคในการจัดหาและเตรียมความพร้อมของชุดแรงงานใหม่ที่เป็นสถานการณ์อย่างการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่ผ่านมา การจัดหาชุดแรงงานใหม่ตลอดจนการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้ามาในสถานที่ก่อสร้างเป็นเรื่องที่ไม่สามารถดำเนินการได้โดยง่าย ทั้งนี้ไม่รวมถึงการใช้แรงงานต่างด้าวที่มีข้อจำกัดจากการจัดสรรแรงงานในลักษณะดังกล่าว ในทางปฏิบัติการเลือกใช้แนวทางการปฏิบัติงานล่วงเวลา พบว่า โครงการก่อสร้างขนาดใหญ่รวมถึงงานก่อสร้างอาคารสูงเลือกนำแนวทางนี้มาผนวกใช้กับการจัดการระยะเวลาดำเนินงานของโครงการแม้ในสภาวะการณ์ปกติ กล่าวคือ การดำเนินงานในโครงการจะกำหนดให้มีการปฏิบัติงานล่วงเวลารวมอยู่ในแผนการปฏิบัติงานตามปกติ อย่างไรก็ตาม การรูปแบบการจัดการในโครงการลักษณะนี้อาจทำให้เกิดคำถามถึงประโยชน์ที่พึงได้ต่อโครงการจนกลายเป็นข้อกังขาถึงการใช้เป็นเครื่องมือในการแสวงหาประโยชน์เพื่อตนเองของผู้ที่เกี่ยวข้องหรือเพื่อเป็นการเอาเปรียบอีกฝ่ายดังที่ผู้เข้ารับคำปรึกษาด้านการศึกษาได้ตั้งคำถามในระหว่างตนเข้าฝึกปฏิบัติงานตามหลักสูตรการศึกษาในโครงการก่อสร้างกลุ่มอาคารชุดเพื่อพักอาศัย ดังนั้นการสำรวจมุมมองหรือทัศนคติของผู้ที่ปฏิบัติงานในโครงการที่มีต่อการจัดการโครงการตามแนวทางการกำหนดให้มีการปฏิบัติงานล่วงเวลาจะทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจและเกิดความเชื่อใจกันและกันมากขึ้น

บทความนี้รายงานผลการสำรวจทัศนคติของผู้ที่ปฏิบัติงานในโครงการก่อสร้างกลุ่มอาคารชุดเพื่อพักอาศัยที่มีต่อประโยชน์ที่โครงการและผู้ปฏิบัติงานในโครงการพึงได้รับจากการกำหนดให้มีการปฏิบัติงานล่วงเวลา ผลการศึกษาที่ได้รับรวบรวมจากกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม 2 กลุ่มที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในโครงการโดยตรง โดยกลุ่มแรกเป็นผู้ปฏิบัติงานในสถานะผู้มอบหมายให้มีการปฏิบัติงานล่วงเวลา และกลุ่มหลังเป็นผู้ปฏิบัติงานในสถานะผู้ปฏิบัติงานล่วงเวลาตามการมอบหมาย ทัศนคติต่อการกำหนดให้มีการปฏิบัติงานล่วงเวลาของทั้งสองฝ่ายจะถูกนำมาเปรียบเทียบความแตกต่างในทางสถิติซึ่งสามารถทำให้ทราบพื้นฐานความนึกคิดของแต่ละกลุ่มที่ซ่อนอยู่ต่อการมีส่วนร่วมกับการปฏิบัติงานล่วงเวลานั้น ๆ ทั้งอาจสามารถนำผลการศึกษาไปประกอบการกำหนดแนวทางหรือการตัดสินใจกับทางเลือกนี้ในการเร่งรัดการปฏิบัติงานได้อย่างมีความมั่นใจและมีความยืดหยุ่นมากขึ้นต่อแต่ละกลุ่มงาน

1.1. การปฏิบัติงานล่วงเวลาและการจ้างงาน

การปฏิบัติงานล่วงเวลาในความหมายของการศึกษานี้ คือ การมอบหมายหรือมีคำสั่งโดยผู้สั่งการให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ได้รับคำสั่งให้ต้องปฏิบัติงานนอกช่วงเวลาการปฏิบัติงานปกติ ซึ่งโดยทั่วไปการปฏิบัติงานในโครงการก่อสร้างตามช่วงเวลาปกติกำหนดให้ปฏิบัติงาน 6 วันต่อสัปดาห์ (วันจันทร์ถึงวันเสาร์) และสำหรับช่วงเวลาการปฏิบัติงานปกติของแรงงานหากมีการจัดให้มีการปฏิบัติงานเป็น 1 กะ การปฏิบัติงานจะอยู่ในช่วงเวลา 08.00 – 17.00 น. ซึ่งมีระยะเวลาปฏิบัติงานรวม 8 ชั่วโมงต่อวัน รวมเป็นระยะเวลาปฏิบัติงาน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และหากให้มีการปฏิบัติงานเป็น 2 กะ ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานต่อเนื่องกัน 24 ชั่วโมง โดยใช้แรงงาน 2 ชุด การจัดในรูปแบบนี้ผู้ปฏิบัติงานในแต่ละกะต้องปฏิบัติงาน 12 ชั่วโมงต่อวัน โดย 8 ชั่วโมงแรกกำหนดเป็นการปฏิบัติงานในช่วงเวลาปกติและอีก 4 ชั่วโมงถัดไปเป็นการปฏิบัติงานล่วงเวลา ระยะเวลาการปฏิบัติงานในรูปแบบนี้จะอยู่ในช่วงเวลา 08.00 – 20.00 น. สำหรับการปฏิบัติงานในกะแรก และเวลา 20.00 – 08.00 น. (ของวันถัดไป) สำหรับการปฏิบัติงานในกะหลัง

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานล่วงเวลาข้างต้นสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับรูปแบบงานล่วงเวลาตามที่สมาคมผู้รับเหมางานเครื่องกลแห่งอเมริกาได้จำแนกไว้ กล่าวคือ งานล่วงเวลาสามารถเลือกดำเนินการกับเพียงบางงานหรือชิ้นงานในโครงการในระยะเวลาสั้น ๆ (หนึ่งวันถึงหนึ่งสัปดาห์) ทั้งนี้เพื่อแก้ปัญหาความล่าช้าหรือเร่งรัดงานในกรณีเกิดความล่าช้าจากเหตุการณ์ที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ ซึ่งโดยปกติงานล่วงเวลารูปแบบนี้จะไม่ได้มีการวางแผนและกำหนดเวลาไว้ล่วงหน้า หรือการเลือกดำเนินการกับทั้ง

โครงการหรือกลุ่มงานหนึ่ง ๆ หรือหลายกลุ่มงานในโครงการ โดยผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องทั้งหมดจะมีส่วนร่วมกับงานล่วงเวลดังกล่าว โดยสามารถเรียกงานล่วงเวลาอย่างแรกว่า ‘งานล่วงเวลาแบบเฉพาะงาน (Spot overtime)’ และอย่างหลังว่า ‘งานล่วงเวลาแบบขยายเวลาปฏิบัติงาน (Extended overtime)’ (MCAA, 2016) นอกจากนี้สามารถพบการจัดให้มีการปฏิบัติงานแบบเป็น 3 กะ ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานต่อเนื่องกัน 24 ชั่วโมง โดยใช้แรงงาน 3 ชุด โดยแต่ละชุดต้องปฏิบัติงาน 8 ชั่วโมงต่อวัน การจัดให้มีการปฏิบัติงานรูปแบบนี้มักจะไม่ได้พบเห็นในโครงการก่อสร้างโดยทั่วไปด้วยต้องมีแรงงานที่ต้องพร้อมปฏิบัติงานจำนวน 3 ชุด อย่างไรก็ตาม จากสถานการณ์การระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่มีการกำหนดมาตรการลดความแออัดในสถานที่ปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานล่วงเวลาและการปฏิบัติงานแบบเป็นกะสามารถนำมาปรับใช้เพื่อหลีกเลี่ยงและควบคุมการนำแรงงานจำนวนมากเข้าปฏิบัติงานในโครงการ (Husien et al., 2021 อ้างใน Nweke & Nouban, 2022) ทั้งยังสามารถใช้กับกรณีที่ต้องการเลือกใช้กลยุทธ์ในการรับมือกับสถานการณ์ด้วยการปรับกำหนดเวลางานใหม่ (Dharmayanti, Sudarsana, & Pradnyawati, 2022)

การจ้างงานในส่วนของผู้ปฏิบัติงานที่มีอำนาจในการกำหนดให้มีการปฏิบัติงานล่วงเวลาโดยปกติจะเป็นการจ้างงานแบบพนักงานประจำและได้รับค่าตอบแทนแบบรายเดือน โดยไม่มีการพิจารณาเงินตอบแทนล่วงเวลา สำหรับการจ้างงานในกลุ่มผู้ที่ปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการจะเป็นการจ้างงานและได้รับค่าตอบแทนแบบรายวัน ปฏิบัติงาน 8 ชั่วโมงต่อวัน ปฏิบัติงานตั้งแต่เวลา 08.00 – 17.00 น. โดยหากวันใดไม่เข้าปฏิบัติงานก็จะไม่ได้รับค่าตอบแทนสำหรับวันนั้น การจ้างงานรูปแบบนี้อาจทำให้วันหยุดประจำสัปดาห์ของแรงงานแต่ละคนหรือแต่ละชุดเป็นวันไม่แน่นอนได้ ดังนั้น การพิจารณาวันปฏิบัติงานล่วงเวลาในวันหยุดจะต้องพิจารณาจากรูปแบบการจ้างงานด้วย

1.2. ผลกระทบต่อการกำหนดเวลาและต้นทุนจากการมอบหมายให้ปฏิบัติงานล่วงเวลา

1.2.1. ผลกระทบต่อการกำหนดเวลาโครงการ

การมอบหมายให้แรงงานปฏิบัติงานล่วงเวลาสำหรับการปฏิบัติงานในแต่ละวันหรือปฏิบัติงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ทำให้ผลผลิตที่ได้เพิ่มมากขึ้นในการปฏิบัติงานของแต่ละวันหรือสัปดาห์ ดังนั้น เมื่อปริมาณงานที่สามารถดำเนินการได้เพิ่มขึ้นจากปริมาณงานเป้าหมายต่อวันหรือต่อสัปดาห์ที่ได้วางแผนไว้ตั้งแต่ช่วงต้นโครงการ ก็เป็นไปได้ว่ารายการงานหรือกิจกรรมนั้น ๆ สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จเร็วกว่ากำหนดเวลาแล้วเสร็จที่ได้วางแผนไว้ หรือในกรณีที่โครงการมีผลดำเนินการล่าช้ากว่าแผนงานที่วางแผนไว้ การปฏิบัติงานล่วงเวลาที่สามารถเพิ่มผลผลิตของงานต่อวันหรือช่วงเวลาได้ก็สามารถเร่งให้การดำเนินงานของกิจกรรมในช่วงเวลาที่ล่าช้าอยู่นั้นกลับขึ้นมาเป็นไปตามแผนงานได้ โดยการที่สามารถเร่งกำหนดเวลาแล้วเสร็จของรายการงานให้เร็วขึ้นหรือให้กลับขึ้นมาเพื่อให้เป็นไปตามแผนงานหรือกำหนดเวลาแล้วเสร็จงานเดิมย่อมส่งผลท้ายสุดถึงกำหนดเวลาแล้วเสร็จของโครงการนั้น

1.2.2. ผลกระทบต่อต้นทุนโครงการ

การมอบหมายให้แรงงานมีการปฏิบัติงานล่วงเวลาเป็นผลให้ต้องนำค่าตอบแทนล่วงเวลาซึ่งจะมีอัตราที่สูงกว่าค่าตอบแทนในช่วงปฏิบัติงานปกติมาใช้พิจารณา อัตราค่าตอบแทนล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาที่เพิ่มสูงขึ้นในอัตราที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับช่วงเวลาของการปฏิบัติงานล่วงเวลา โดยปกติแรงงานพึงได้รับค่าล่วงเวลาเป็นจำนวนไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันปฏิบัติงานตามจำนวนชั่วโมงที่ปฏิบัติงานในกรณีปฏิบัติงานเกินเวลาปกติในวันปฏิบัติงาน และสำหรับการปฏิบัติงานในวันหยุด แรงงานพึงได้ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเท่าในการปฏิบัติงานในเวลาปกติตามชั่วโมงที่ปฏิบัติงาน หรือกล่าวได้ง่ายได้ว่าแรงงานจะได้ค่าตอบแทนสำหรับการปฏิบัติงานในเวลาปกติในอัตราสองเท่าของค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานในวันหยุด ส่วนการปฏิบัติงานล่วงเวลาที่เกินกว่าเวลาปฏิบัติงานปกติในวันหยุด แรงงานพึงได้ค่าตอบแทนล่วงเวลาในอัตราสามเท่าของอัตราค่าตอบแทนต่อชั่วโมงในวันปฏิบัติงานตามจำนวนที่ปฏิบัติ (กระทรวงแรงงาน, 2541) ด้วยค่าตอบแทนล่วงเวลาที่มีอัตราสูงกว่าค่าตอบแทนในช่วงปฏิบัติงานปกติ หากผู้รับผิดชอบโครงการมิได้วางแผนและกำหนดให้มีการปฏิบัติงานล่วงเวลาจะพบว่า ต้นทุนโครงการที่ได้ดำเนินการจริงจะเพิ่มสูงขึ้นจากต้นทุนที่ได้กำหนดหรือวางแผนงานไว้ตั้งแต่ตอนเริ่มต้นโครงการ และหากพิจารณาด้านทุนด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากต้นทุนในส่วนค่าตอบแทน ก็สามารถพบว่า ต้นทุนดำเนินการ (Overhead cost) ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานก็จะเพิ่ม

สูงขึ้นเช่นกัน ด้วยต้องมีช่วงเวลาปฏิบัติงานที่ยาวนานขึ้นและต้องมีการเตรียมความพร้อมสำหรับงานสนับสนุนอื่นเพื่อการปฏิบัติงานนอกช่วงเวลาปกติ อย่างไรก็ตาม การแรงงานที่สามารถทำให้ระยะเวลาปฏิบัติงานรวมของโครงการสั้นลงก็สามารถทำให้ต้นทุนดำเนินการบางส่วน เช่น ค่าเช่า ค่าใช้สอย รวมถึงค่าสาธารณูปโภคสำหรับสำนักงานลดลงได้ด้วยเช่นกัน (พิเชษฐ์ สุขเสกสรรค์, 2566)

1.3. ผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานจากการมอบหมายให้ปฏิบัติงานล่วงเวลา

การปฏิบัติงานล่วงเวลาซึ่งในการศึกษานี้หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานต้องอยู่ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาที่ยาวนานขึ้นและต่อเนื่องจากการปฏิบัติงานในช่วงเวลาปกติ โดยจากการที่มีชั่วโมงการปฏิบัติงานที่ยาวนานขึ้นพบว่าสามารถสร้างผลกระทบในทางลบแก่ตัวผู้ปฏิบัติงานทั้งในด้านร่างกายและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดังที่ Duan and Sun (2022) ได้รายงานผลของการศึกษาก่อนหน้าของ Xue, Li and Cui (2021), Dembe (2009) และ Kim and Keane (2021) ที่ว่าสามารถเพิ่มความเครียดต่อภาวะจิตใจหรือสุขภาพจิต (Mental health) สามารถสร้างความเสี่ยงที่ทำให้เกิดโรคเบาหวาน เกิดความผิดปกติทางจิต เกิดผลกระทบต่อระบบภูมิคุ้มกัน (Immune system) และต่อมไร้ท่อ (Endocrine system) และทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานลดลงเป็นผลให้เกิดการหยุดและเปลี่ยนงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้ยังพบการกล่าวถึงผลกระทบต่อตัวผู้ปฏิบัติงานในงานศึกษาของ Bannai and Tamakoshi (2014) ซึ่งทั้งสองสรุปผลการศึกษาสวนหนึ่งไว้ว่า การปฏิบัติงานที่ยาวนานมีความเกี่ยวเนื่องกับภาวะความกังวลที่สูงขึ้น ความผิดปกติในการนอน ความหุดหู่ และโรคที่เกี่ยวกับหลอดเลือดหัวใจ

อย่างไรก็ดี แม้การปฏิบัติงานที่ยาวนานขึ้นจะมีผลกระทบเชิงลบกับผู้ปฏิบัติงานแต่ก็ปฏิเสธไม่ได้ว่ายังมีผู้ปฏิบัติงานจำนวนมากไม่น้อยที่ยินดีและยินยอมที่จะปฏิบัติงานในช่วงเวลาดังกล่าว จากการตอบสนองต่องานล่วงเวลาของผู้ปฏิบัติงานทำให้สามารถจำแนกลักษณะงานล่วงเวลาได้เป็น ‘งานล่วงเวลาแบบสร้างการตอบสนองเชิงรุก (Proactive overtime)’ และ ‘งานล่วงเวลาแบบสร้างการตอบสนองเชิงรับ (Reactive overtime)’ ซึ่งอย่างแรกเป็นงานล่วงเวลาที่สร้างความพึงพอใจ การมีส่วนร่วม ความสำเร็จ ผลประโยชน์ที่ได้รับ และรวมถึงโอกาสความก้าวหน้าที่จะเกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงาน และอย่างหลังเป็นงานล่วงเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้สภาวะความกดดันจากภายนอกทั้งที่เป็นงานล่วงเวลาแบบสร้างการตอบสนองเชิงรุกและงานล่วงเวลาแบบถูกบังคับ (Forced overtime) และรวมถึงงานล่วงเวลาที่ไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่ด้วย โดยทั้งสามสถานการณ์จะนำไปสู่ความล้าและส่งผลต่อสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Cui, Li, & Xue, 2020)

2. วิธีการวิจัย

การสำรวจและประเมินการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานต่อประโยชน์ที่โครงการและผู้ปฏิบัติงานในโครงการก่อสร้างกลุ่มอาคารชุดพักอาศัย (โครงการกรณีศึกษา) พึ่งได้รับและเพื่อนำไปสู่การตอบคำถามการวิจัยที่ว่ากำหนดให้มีการปฏิบัติงานล่วงเวลาจากถูกใช้อย่างมีนัยพียงจากผู้ปฏิบัติงานแต่ละฝ่าย การให้สัมภาษณ์ซึ่งความคิดเห็นจากการรับรู้หรือเหตุการณ์ที่แรงงานผู้ปฏิบัติงานได้ประสบจะทำให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนความคิดเห็นของแรงงานผู้ตอบแบบสอบถามได้ กอปรกับคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถามโดยเฉพาะผู้ตอบกลุ่มผู้ปฏิบัติงานล่วงเวลาตามการมอบหมายที่มีข้อจำกัดด้านการศึกษาและภาษา ทำให้การกำหนดประเด็นหรือข้อคำถามในการศึกษานี้จึงมุ่งสำรวจประเด็นหรือข้อคำถามหลักที่ไม่ซับซ้อนและสามารถทำความเข้าใจได้ง่าย และผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละกลุ่มสามารถมองเห็น รับรู้ หรือสัมผัสได้จากการปฏิบัติงาน โดยประเด็นและข้อคำถามที่กำหนดขึ้นจะครอบคลุมด้านกำหนดเวลาดำเนินการของโครงการ และผลกระทบเชิงบวกและลบต่อผู้ปฏิบัติงาน (ดูตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินโครงการกรณีกำหนดให้มีการปฏิบัติงานล่วงเวลา

ผลการดำเนินโครงการกรณีกำหนดให้มีการปฏิบัติงานล่วงเวลา
A.1 ทำให้บริษัทมีความมั่นคง
A.2 ทำให้โครงการแล้วเสร็จเร็วขึ้น

ผลการดำเนินโครงการกรณีกำหนดให้มีการปฏิบัติงานล่วงเวลา
A.3 ทำให้โครงการสามารถเบิกเงินงวดงานได้เร็วขึ้น
A.4 ทำให้สามารถเริ่มงานในโครงการใหม่ได้เร็วขึ้น
A.5 ทำให้แรงงานปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ
A.6 ทำให้แรงงานเกิดความไม่ใส่ใจในการปฏิบัติงาน
A.7 ทำให้แรงงานมีความกระตือรือร้นและคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน
A.8 ทำให้แรงงานเกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จอย่างรวดเร็ว
A.9 ทำให้แรงงานเกิดความเครียดและเจ็บป่วยจากการปฏิบัติงาน
A.10 ทำให้เกิดภาระงานของแรงงานเพิ่มขึ้นโดยไม่จำเป็น
A.11 ทำให้เกิดการเอาเปรียบแรงงาน
A.12 ทำให้เกิดประโยชน์กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับโครงการ

ข้อมูลที่ได้สำหรับการศึกษาและวิเคราะห์มาจากการสำรวจและรวบรวมทัศนคติของผู้ที่ปฏิบัติงานในโครงการก่อสร้างกลุ่มอาคารชุดพักอาศัย กลุ่มอาคารดังกล่าวประกอบด้วยอาคารสูง 27 ชั้น จำนวน 2 หลัง และ 29 ชั้น จำนวน 2 หลัง บริเวณชั้น 1 - 3 ของอาคารทั้ง 4 หลัง เชื่อมต่อกัน มีจำนวนหน่วยพักอาศัยและพาณิชย์กรรมรวมทั้งสิ้น 4,975 หน่วย ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร ความคิดเห็นที่ได้รวบรวมมาจากกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม 2 กลุ่มที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในโครงการโดยตรง โดยกลุ่มแรกเป็นผู้ปฏิบัติงานในสถานะผู้มอบหมายให้มีการปฏิบัติงานล่วงเวลาจำนวน 10 คน และกลุ่มหลังเป็นผู้ปฏิบัติงานในสถานะผู้ปฏิบัติงานล่วงเวลาตามการมอบหมายจำนวน 70 คน รวมทั้งสิ้นมีผู้ให้ความคิดเห็นจำนวน 80 คน ข้อมูลทั้งหมดรวบรวมด้วยแบบสอบถามความคิดเห็นต่อประเด็นต่าง ๆ ของผู้ตอบแบบสอบถามถูกประเมินด้วยมาตรวัดลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ระดับ ('1' = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง, '2' = ไม่เห็นด้วย, '3' = ปานกลาง, '4' = เห็นด้วย และ '5' = เห็นด้วยอย่างยิ่ง) กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสองกลุ่มถูกเลือกสุ่มแบบจำเพาะเจาะจง (Purposive sampling) โดยเลือกจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติงานล่วงเวลาที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินการก่อสร้างในโครงการที่เข้าเก็บข้อมูล

ผลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนนความเห็นด้วยที่แต่ละกลุ่มตอบในแต่ละประเด็นและแปลผลเป็นระดับความเห็นด้วยโดยใช้เกณฑ์ความกว้างอันตรภาคชั้นที่ 0.5 คะแนน สำหรับความเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุดและมากที่สุด และความกว้างอันตรภาคชั้นที่ 1.0 คะแนน สำหรับความเห็นด้วยในระดับที่เหลือ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557) ด้วยค่าเฉลี่ยคะแนนความเห็นด้วยที่อยู่ในช่วงความกว้างของอันตรภาคชั้นที่ใช้สามารถสะท้อนความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามได้ชัดเจนกว่าการใช้ช่วงความกว้างอันตรภาคชั้นที่เท่ากัน และการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานต่อการกำหนดให้มีการปฏิบัติงานล่วงเวลาได้ใช้ค่าสถิติแมนและวิทนี (Mann-Whitney U Test) ด้วยลักษณะของข้อมูลที่เป็นประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal scale) ตัวอย่างที่สุ่มทั้งสองมีความเป็นอิสระต่อกันและไม่เกิดร่วมกัน ค่าตัวแปรสุ่มมีค่าต่อเนื่อง ฟังก์ชันการแจกแจงของทั้งสองประชากรแตกต่างกันเฉพาะพารามิเตอร์ที่เกี่ยวกับตำแหน่งเท่านั้น และไม่คำนึงถึงลักษณะการแจกแจงของข้อมูล โดยการวิเคราะห์ด้วยค่าสถิตินี้จะเป็นการนำผลรวมลำดับที่ (Sum of ranks) แทนข้อมูลจริงเป็นตัวสถิติทดสอบ (Field, 2009)

3. ผลการวิจัย

3.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและประสบการณ์การปฏิบัติงานล่วงเวลาจำแนกตามสถานะผู้ปฏิบัติงานที่สามารถมอบหมายให้มีการปฏิบัติงานล่วงเวลา (กลุ่มที่ 1) และผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานล่วงเวลาตามการมอบหมาย (กลุ่มที่ 2) แสดงไว้ในตารางที่

2 และ 3 ตามลำดับ ผู้ให้ข้อมูลสำหรับการศึกษานี้เป็นผู้มีวุฒิและประสบการณ์ในงานก่อสร้าง โดย 3 ใน 4 มีอายุมากกว่า 25 ปี และมีประสบการณ์กับการปฏิบัติงานในโครงการก่อสร้างไม่ต่ำกว่า 3 ปี (ร้อยละ 90) โดยผู้ตอบแบบสอบถามประมาณร้อยละ 70 เป็นเพศชาย สำหรับตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละกลุ่ม พบว่า กลุ่มที่ 1 เป็นผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งวิศวกร (6 คน) สถาปนิก (3 คน) และผู้จัดการโครงการ (1 คน) ซึ่งสอดคล้องกับคุณวุฒิด้านการศึกษาที่ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี และกลุ่มที่ 2 เป็นผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งโฟร์แมน (ร้อยละ 22.86) และช่าง/แรงงาน (ร้อยละ 77.14) โดยมีคุณวุฒิด้านการศึกษาต่ำกว่าระดับอนุปริญญาเป็นส่วนใหญ่ นอกจากนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสองกลุ่มมีประสบการณ์การปฏิบัติงานนอกเวลาปกติ โดยปฏิบัติงานสัปดาห์ละมากกว่า 2 ครั้งต่อสัปดาห์ และงานที่เข้าร่วมปฏิบัติงานนอกเวลาปกติเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับงานคอนกรีตเสริมเหล็กและงานก่ออิฐซึ่งงานทั้งสองเป็นงานที่ดำเนินการในช่วงการเก็บข้อมูล ด้วยพื้นฐานและภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถามทำให้เชื่อมั่นได้ว่าผู้ให้ความคิดเห็นในการศึกษานี้มีความเข้าใจและเห็นภาพการดำเนินธุรกิจ การจัดการ ตลอดจนการดำเนินงานก่อสร้างอย่างดีพอ

ตารางที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม	ผู้ตอบแบบสอบถาม	
	กลุ่ม 1	กลุ่ม 2
เพศ		
ชาย	70.00%	72.86%
หญิง	30.00%	27.14%
อายุ		
< 25 ปี	20.00%	24.28%
25 – 35 ปี	40.00%	30.00%
36 – 45 ปี	30.00%	41.43%
> 45 ปี	10.00%	4.29%
คุณวุฒิทางการศึกษา		
ปริญญาตรี	80.00%	4.28%
อนุปริญญา	20.00%	21.43%
ต่ำกว่าอนุปริญญา	-	74.29%
ตำแหน่งการปฏิบัติงาน		
ผู้จัดการโครงการ	10.00%	-
สถาปนิก	30.00%	-
วิศวกร	60.00%	-
โฟร์แมน	-	22.86%
ช่าง/แรงงาน	-	77.14%
ประสบการณ์ในงานก่อสร้าง		
< 3 ปี	10.00%	18.57%
3 – 5 ปี	30.00%	28.57%
6 – 10 ปี	40.00%	37.14%
> 10 ปี	20.00%	15.72%

ตารางที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานล่วงเวลาของผู้ตอบแบบสอบถาม

การปฏิบัติงานล่วงเวลา	ผู้ตอบแบบสอบถาม	
	กลุ่ม 1	กลุ่ม 2
จำนวนครั้งต่อสัปดาห์		
1 ครั้ง	30.00%	24.28%
2 ครั้ง	40.00%	72.86%
3 ครั้ง	30.00%	1.43%
> 3 ครั้ง	-	1.43%
งานที่ปฏิบัติงานล่วงเวลา		
งานเสาเข็ม	20.00%	-
งานแบบหล่อ	30.00%	10.00%
งานเหล็กเสริม	40.00%	34.28%
งานเทคอนกรีต	70.00%	22.86%
งานก่ออิฐ	20.00%	32.86%

3.2 ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินโครงการกรณีกำหนดให้มีการปฏิบัติงานล่วงเวลา

ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละกลุ่มที่มีต่อประโยชน์ที่บริษัท โครงการ และตัวผู้ปฏิบัติงานเองพึงได้รับแสดงไว้ในตารางที่ 4 โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในแต่ละประเด็นพิจารณาจากค่าคะแนนความคิดเห็นที่ผู้ตอบให้ความเห็นตามมาตรวัดลิเคิร์ต ซึ่งค่าเฉลี่ยที่ได้สามารถนำมาแปลผลเป็นระดับความเห็นด้วย สำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม 2 กลุ่มนี้ถูกวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ Mann-Whitney U Test (ดูตารางที่ 5 และ 6) และด้วยค่าเฉลี่ยลำดับ (Mean rank) ที่แสดงในตารางที่ 5 พิจารณาจากผลรวมลำดับที่ (Sum of ranks) ของคะแนนความเห็นด้วยในแต่ละประเด็นและจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามของแต่ละกลุ่ม ซึ่งจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละกลุ่มได้รายงานไว้ในส่วนก่อนหน้านี้ และการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสองกลุ่มจะพิจารณาเปรียบเทียบกับค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นต่อผลการดำเนินโครงการกรณีกำหนดให้มีการปฏิบัติงานล่วงเวลา

ความคิดเห็นต่อการกำหนดให้มีการปฏิบัติงานล่วงเวลา	ผู้ตอบแบบสอบถาม			
	กลุ่มที่ 1		กลุ่มที่ 2	
	ค่าเฉลี่ย (SD)	แปลผล	ค่าเฉลี่ย (SD)	แปลผล
A.1 ทำให้บริษัทมีความมั่นคง	3.30 (1.16)	ปานกลาง	4.26 (0.77)	มาก
A.2 ทำให้โครงการแล้วเสร็จเร็วขึ้น	4.70 (0.48)	มากที่สุด	4.10 (0.75)	มาก
A.3 ทำให้โครงการสามารถเบิกเงินงวดงานได้เร็วขึ้น	4.10 (1.29)	มาก	4.07 (0.92)	มาก
A.4 ทำให้สามารถเริ่มงานในโครงการใหม่ได้เร็วขึ้น	4.00 (0.94)	มาก	3.99 (0.88)	มาก
A.5 ทำให้แรงงานปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ	3.30 (1.06)	ปานกลาง	4.24 (0.81)	มาก
A.6 ทำให้แรงงานเกิดความไม่ใส่ใจในการปฏิบัติงาน	2.80 (1.40)	ปานกลาง	1.73 (0.95)	น้อย

ความคิดเห็นต่อการกำหนด ให้มีการปฏิบัติงานล่วงเวลา	ผู้ตอบแบบสอบถาม			
	กลุ่มที่ 1		กลุ่มที่ 2	
	ค่าเฉลี่ย (SD)	แปลผล	ค่าเฉลี่ย (SD)	แปลผล
A.7 ทำให้แรงงานมีความกระตือรือร้นและคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน	2.80 (1.32)	ปานกลาง	3.94 (0.88)	มาก
A.8 ทำให้แรงงานเกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จอย่างรวดเร็ว	2.70 (0.66)	ปานกลาง	3.77 (0.77)	มาก
A.9 ทำให้แรงงานเกิดความเครียดและเจ็บป่วยจากการปฏิบัติงาน	2.00 (0.82)	น้อย	1.81 (0.94)	น้อย
A.10 ทำให้เกิดการระงับของแรงงานเพิ่มขึ้นโดยไม่จำเป็น	2.20 (0.63)	น้อย	2.07 (0.91)	น้อย
A.11 ทำให้เกิดการเอาเปรียบแรงงาน	1.60 (0.52)	น้อย	1.93 (0.87)	น้อย
A.12 ทำให้เกิดประโยชน์กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับโครงการ	4.20 (0.63)	มาก	4.37 (0.69)	มาก

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยลำดับและผลรวมลำดับคะแนนความคิดเห็นจากการทดสอบ Mann-Whitney U

ความคิดเห็นต่อการกำหนด ให้มีการปฏิบัติงานล่วงเวลา	ผู้ตอบแบบสอบถาม	Mean Rank	Sum of Ranks
A.1 ทำให้บริษัทมีความมั่นคง	กลุ่มที่ 1	23.10	231.00
	กลุ่มที่ 2	42.99	3009.00
A.2 ทำให้โครงการแล้วเสร็จเร็วขึ้น	กลุ่มที่ 1	56.10	561.00
	กลุ่มที่ 2	38.27	2679.00
A.3 ทำให้โครงการสามารถเบิกเงินงวดงานได้เร็วขึ้น	กลุ่มที่ 1	43.10	431.00
	กลุ่มที่ 2	40.13	2809.00
A.4 ทำให้สามารถเริ่มงานในโครงการใหม่ได้เร็วขึ้น	กลุ่มที่ 1	41.40	414.00
	กลุ่มที่ 2	40.37	2826.00
A.5 ทำให้แรงงานปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ	กลุ่มที่ 1	22.30	223.00
	กลุ่มที่ 2	43.10	3017.00
A.6 ทำให้แรงงานเกิดความไม่ใส่ใจในการปฏิบัติงาน	กลุ่มที่ 1	56.50	565.00
	กลุ่มที่ 2	38.21	2675.00
A.7 ทำให้แรงงานมีความกระตือรือร้นและคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน	กลุ่มที่ 1	22.50	225.00
	กลุ่มที่ 2	43.07	3015.00
A.8 ทำให้แรงงานเกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จอย่างรวดเร็ว	กลุ่มที่ 1	17.20	172.00
	กลุ่มที่ 2	43.83	3068.00
A.9 ทำให้แรงงานเกิดความเครียดและเจ็บป่วยจากการปฏิบัติงาน	กลุ่มที่ 1	46.00	460.00
	กลุ่มที่ 2	39.71	2780.00
A.10 ทำให้เกิดการระงับของแรงงานเพิ่มขึ้นโดยไม่จำเป็น	กลุ่มที่ 1	45.05	450.50
	กลุ่มที่ 2	39.85	2789.50

ความคิดเห็นต่อการกำหนดให้มีการปฏิบัติงานล่วงเวลา	ผู้ตอบแบบสอบถาม	Mean Rank	Sum of Ranks
A.11 ทำให้เกิดการเอาเปรียบแรงงาน	กลุ่มที่ 1	34.20	342.00
	กลุ่มที่ 2	41.40	2898.00
A.12 ทำให้เกิดประโยชน์กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับโครงการ	กลุ่มที่ 1	35.00	350.00
	กลุ่มที่ 2	41.29	2890.00

ผลการศึกษาต่อประเด็นการกำหนดให้มีการปฏิบัติงานล่วงเวลาที่ส่งผลต่อบริษัทในเรื่องความมั่นคง (A.1) ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มที่ 2 มีระดับความเห็นด้วย ($M = 4.26, SD = .77$) สูงกว่าผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มที่ 1 ($M = 3.30, SD = 1.16$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($U = 176.00, Z = -2.703, p < .05$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแรงงานผู้ที่ปฏิบัติงานล่วงเวลาเชื่อว่า (ระดับความเห็นด้วยมาก) การปฏิบัติงานล่วงเวลาจะส่งผลดีต่อภาพรวมของบริษัท สำหรับประโยชน์ที่โครงการพึงได้ในประเด็นที่สามารถดำเนินการให้โครงการแล้วเสร็จเร็วขึ้น (A.2) ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มที่ 1 มีระดับความเห็นด้วย ($M = 4.70, SD = .48$) สูงกว่าผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มที่ 2 ($M = 4.10, SD = .75$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($U = 194.00, Z = -2.463, p < .05$) ซึ่งแม้ทั้งสองกลุ่มเห็นว่าการมีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มากขึ้นจากเวลาปกติจะทำให้โครงการสามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จแล้วขึ้น หากแต่กลุ่มที่เป็นผู้กำหนดให้มีการปฏิบัติงานล่วงเวลา (ระดับความเห็นด้วยมากที่สุด) พึงเห็นถึงระดับผลกระทบที่มีต่อโครงการมากกว่า อย่างไรก็ตามก็ดีระดับความเห็นด้วยต่อประโยชน์ที่โครงการพึงได้ในประเด็นที่โครงการสามารถเบิกจ่ายเงินงวดงานได้เร็วขึ้นและสามารถเริ่มงานในโครงการใหม่ได้เร็วขึ้น (A.3 และ A.4 ตามลำดับ) ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสองกลุ่มมีระดับความเห็นด้วยไม่แตกต่างกัน (ระดับความเห็นด้วยมาก) โดยเชื่อว่าการปฏิบัติงานล่วงเวลาสามารถทำให้โครงการบรรลุจุดหมายทางการเงินและกำหนดเวลาที่วางไว้

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นจากการทดสอบ Mann-Whitney U

	A.1	A.2	A.3	A.4	A.5	A.6
Mann-Whitney U	176.000	194.000	324.000	341.000	168.000	190.000
Wilcoxon W	231.000	2679.000	2809.000	2826.000	223.000	2675.000
Z	-2.703	-2.463	-.404	-.138	-2.841	-2.517
Asymp. Sig. (2-tailed)	.007*	.014*	.686	.890	.004*	.012*

* ค่าทดสอบที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นจากการทดสอบ Mann-Whitney U (ต่อ)

	A.7	A.8	A.9	A.10	A.11	A.12
Mann-Whitney U	170.000	117.000	295.000	304.500	287.000	295.000
Wilcoxon W	225.000	172.000	2780.000	2789.500	342.000	350.000
Z	-2.758	-3.616	-.858	-.708	-1.314	-.882
Asymp. Sig. (2-tailed)	.006*	.000*	.391	.479	.189	.378

* ค่าทดสอบที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สำหรับความคิดเห็นต่อประเด็นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตัวผู้ปฏิบัติงานล่วงเวลา (A.5) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มที่ 2 มีระดับความเห็นด้วย ($M = 4.24, SD = .81$) สูงกว่าผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มที่ 1 ($M = 3.30, SD = 1.06$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($U = 168.00, Z = -2.841, p < .05$) โดยเห็นว่าการต้องปฏิบัติงานล่วงเวลายังคงทำให้พวกตน (ระดับความเห็นด้วยมาก) ยังปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้าม ผลการศึกษาต่อประเด็นที่ส่งผลให้กลุ่มแรงงานผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่

เอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน (A.6) ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มที่ 2 มีระดับความเห็นด้วย ($M = 1.73, SD = .95$) ต่ำกว่าผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มที่ 1 ($M = 2.80, SD = 1.40$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($U = 190.00, Z = -2.517, p < .05$) โดยเชื่อว่าแม้ต้องมีการปฏิบัติงานล่วงเวลาที่ไม่ส่งผลให้ความเอาใจใส่หรือความตั้งใจในการปฏิบัติงานของตน (ระดับความเห็นด้วยน้อย) ลดน้อยลงหรือจะส่งผลทางลบกับการปฏิบัติงานของตน

เฉกเช่นเดียวกันกับความคิดเห็นต่อประเด็นที่พึงส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของตัวผู้ปฏิบัติงานเอง ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มที่ 2 ที่เป็นผู้ปฏิบัติงานตามการมอบหมายมีระดับความเห็นด้วย ($M = 3.94, SD = .88$) ต่อประเด็นความกระฉับกระเฉงและความคล่องแคล่วของตัวผู้ปฏิบัติงานเองในการปฏิบัติงานล่วงเวลา (A.7) สูงกว่าผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มที่ 1 ที่เป็นผู้มอบหมายให้มีการปฏิบัติงานล่วงเวลา ($M = 2.80, SD = 1.32$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($U = 170.00, Z = -2.758, p < .05$) และรวมถึงประเด็นความมุ่งมั่นให้การปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จอย่างรวดเร็ว (A.8) ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มที่ 2 มีระดับความเห็นด้วย ($M = 3.77, SD = .77$) สูงกว่าผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มที่ 1 ($M = 2.70, SD = .66$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($U = 117.00, Z = -3.616, p < .001$) โดยแรงงานผู้ปฏิบัติงานล่วงเวลาเชื่อว่าการกำหนดให้มีการปฏิบัติงานนอกเวลาปกติไม่ได้เปลี่ยนแปลงหรือมีผลทางลบต่อพฤติกรรมการทำงานทั้งในช่วงเวลาปกติและช่วงล่วงเวลาของตน (ระดับความเห็นด้วยมาก) อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาในมุมมองผู้กำหนดให้มีการปฏิบัติงานล่วงเวลาแม้จะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อประเด็นเหล่านี้ ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มที่ 1 ก็ได้เห็นว่าแรงงานผู้ปฏิบัติงานที่ตนปฏิบัติงานด้วยได้พยายามแสวงประโยชน์หรือความได้เปรียบจากแนวทางการเร่งรัดเวลาปฏิบัติงานนี้

นอกจากนี้ ความคิดเห็นต่อประเด็นผลกระทบจากการปฏิบัติงานล่วงเวลาที่ทำให้เกิดความเครียดและความเจ็บป่วย (A.9) การสร้างภาระงานให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างไม่จำเป็น (A.10) และการเอาเปรียบแรงงานผู้ปฏิบัติงาน (A.11) ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นเป็นไปในทิศทางเดียวกันที่ระดับความเห็นด้วยน้อยที่การกำหนดให้มีการปฏิบัติงานล่วงเวลาจะเป็นการสร้างภาวะที่เป็นผลเสียหรือภาวะที่ไม่จำเป็นแก่ตัวผู้ปฏิบัติงาน และท้ายที่สุดต่อประเด็นที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับโครงการพึงได้รับประโยชน์จากการกำหนดให้มีการปฏิบัติงานล่วงเวลา (A.12) ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสองกลุ่มมีความเห็นด้วยระดับมากที่แนวทางนี้พึงทำให้ทุกฝ่ายได้รับประโยชน์

4. อภิปรายผลและสรุป

ความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับโครงการก่อสร้างกลุ่มอาคารชุดพักอาศัยกรณีศึกษาต่อแนวทางการกำหนดให้มีการปฏิบัติงานล่วงเวลาเพื่อรับมือหรือแก้ปัญหาจากปัจจัยรายล้อมต่าง ๆ ที่ทำให้โครงการไม่สามารถดำเนินการให้เป็นไปหรือแล้วเสร็จตามแผนงานและกำหนดเวลาที่วางไว้ั้น ผู้ปฏิบัติงานในสถานะผู้มอบหมายให้มีการปฏิบัติงานล่วงเวลาและผู้ปฏิบัติงานในสถานะผู้ปฏิบัติงานล่วงเวลาตามการมอบหมายมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่าบริษัท โครงการ และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับโครงการพึงได้ประโยชน์และสามารถบรรลุจุดหมายทางการเงินและกำหนดเวลาจากการเลือกใช้แนวทางดังกล่าวนี้ แม้ในบางประเด็นจะมีระดับความเห็นด้วยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่ก็เป็นความแตกต่างจากระดับความเห็นด้วยที่ทั้งสองกลุ่มเชื่อว่าการกำหนดให้มีการปฏิบัติงานล่วงเวลาจะสร้างคุณประโยชน์ต่อทุกภาคส่วน ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากมุมมองของแต่ละฝ่ายที่ให้ความสำคัญต่อผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันทำให้ระดับความเห็นด้วยมีความแตกต่างกัน ซึ่งหากแต่ละฝ่ายสามารถสร้างและแลกเปลี่ยนการรับรู้ให้ครอบคลุมในมิติของผลลัพธ์ที่แต่ละฝ่ายมุ่งเน้นก็สามารถทำให้ทุกฝ่ายได้เข้าไปมีส่วนร่วมกับความสำเร็จที่โครงการได้รับและสามารถส่งผลกระทบต่อความภาคภูมิใจที่บุคลากรพึงมีต่อองค์กร

สำหรับความคิดเห็นต่อประเด็นที่แนวทางการเร่งรัดเวลาปฏิบัติงานนี้พึงมีต่อประสิทธิภาพและพฤติกรรมการทำงานของตัวแรงงานผู้ปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มที่เป็นผู้ปฏิบัติงานตามการมอบหมายมีระดับความเห็นด้วยที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญจากความคิดเห็นของกลุ่มผู้กำหนดให้มีการปฏิบัติงานล่วงเวลา โดยจะมีระดับความเห็นด้วยที่เป็นไปในทิศทางเชิงบวกกับประเด็นที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับตน ทั้งนี้ น่าจะมีเหตุมาจากการที่ผลการปฏิบัติงานล่วงเวลาที่เกิดขึ้นพึงมีผลต่อการประเมินและการมอบหมายงานแก่ตัวผู้ปฏิบัติงานในช่วงเวลาต่อ ๆ ไป ซึ่งจะมีผลต่อค่าจ้างและค่าล่วงเวลาที่พึงได้ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการมีความอ่อนไหวมากกว่าต่อประเด็นการศึกษาเหล่านี้ โดยแตกต่างจากกลุ่มที่เป็นผู้มอบหมายให้มีการปฏิบัติงานล่วงเวลาที่ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มนี้ไม่ได้ประโยชน์ในเชิงค่าตอบแทนอย่างเป็นรูปธรรมจากการปฏิบัติงานล่วงเวลา แต่อย่างไรก็ดีความคิดเห็นของ

อีกฝ่ายก็มีได้อยู่ในทิศทางที่ตรงกันข้ามอย่างชัดเจน ซึ่งผลการศึกษาที่ได้นี้แสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานนอกเวลาปกติไม่เพียงมีผลต่อแรงจูงใจและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่จะแสวงประโยชน์หรือความได้เปรียบจากแนวทางการเร่งรัดเวลาปฏิบัติงานนี้

นอกจากนี้ ผู้ปฏิบัติงานในโครงการทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นในทิศทางเดียวกันที่ว่าแนวทางการปฏิบัติงานล่วงเวลาไม่ได้เป็นทางเลือกที่ทำให้แรงงานได้รับภาระงานมากขึ้นโดยไม่จำเป็นและเป็นความพยายามเอาัดเอาเปรียบแรงงานผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้รวมถึงผลกระทบที่ทำให้แรงงานมีภาวะเครียดและเจ็บป่วย และด้วยความคิดเห็นของกลุ่มแรงงานผู้ปฏิบัติงานล่วงเวลาตามการมอบหมายที่เป็นเชิงบวกต่อทางเลือกนี้ ผู้ที่รับผิดชอบโครงการและต้องการใช้การเร่งระยะเวลาปฏิบัติงานด้วยการปฏิบัติงานล่วงเวลาสามารถมั่นใจได้ว่าทางเลือกนี้พึงได้รับการตอบสนองและความร่วมมือที่ดีจากผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องโดยตรง

โดยสรุปทุกฝ่ายในโครงการเห็นด้วยตรงกันว่า การกำหนดให้มีการปฏิบัติงานล่วงเวลาสามารถทำให้บริษัทและโครงการได้รับประโยชน์โดยตรง ตลอดจนถึงมิได้เป็นเครื่องมือในการแสวงหาประโยชน์ส่วนตนหรือเป็นการเอาเปรียบอีกฝ่าย ซึ่งจากผลการศึกษาที่ได้นี้สามารถทำให้มั่นใจได้ว่า แนวทางนี้สามารถเป็นเครื่องมือที่พึงได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี และยิ่งหากโครงการอยู่ในสถานการณ์ที่ต้องเร่งรัดให้โครงการมีผลการดำเนินงานที่เร็วขึ้นโดยหากโครงการได้แสดงหรือสร้างความเข้าใจให้ผู้ปฏิบัติงานทุกกลุ่มเห็นเป้าหมายหรือความต้องการเดียวกันก็เชื่อได้ว่าตัวผู้ปฏิบัติงานพึงเข้าใจและให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ รวมถึงการเห็นสมรรถนะจากการปฏิบัติงานที่ตัวผู้ปฏิบัติงานเองก็เชื่อมั่นว่าพวกตนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแม้เป็นการปฏิบัติงานนอกเวลาปกติ อย่างไรก็ตาม การศึกษาในครั้งนี้ได้รวบรวมความคิดเห็นจากกลุ่มแรงงานที่ปฏิบัติงานในช่วงที่โครงการมีการดำเนินงานในส่วนงานคอนกรีตเสริมเหล็กและงานก่ออิฐและฉาบได้เป็นการปฏิบัติงานล่วงเวลาที่มีลักษณะต่อเนื่องติดต่อกันเป็นระยะเวลานานอย่างเช่นการปฏิบัติงานแบบเป็นกะ ซึ่งการนำผลการศึกษาที่ได้ไปประกอบการตัดสินใจในการดำเนินโครงการในหมวดงานอื่น (เช่น งานตกแต่งผิวพื้น-ผิวผนัง งานตกแต่งภายใน ในหมวดงานสถาปัตยกรรม เป็นต้น) และประเภทงานก่อสร้างอื่น (เช่น งานบ้านพักอาศัย งานวิศวกรรมขนาดใหญ่ เป็นต้น) อาจต้องคำนึงถึงคุณลักษณะของกลุ่มแรงงานที่ปฏิบัติงานในหมวดงานนั้น ๆ และลักษณะเฉพาะของแต่ละประเภทงาน ตามลำดับ รวมถึงรูปแบบการจ้างงานของแต่ละโครงการเลือกใช้ และด้วยความคิดเห็นที่ได้จากกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่เป็นผู้ดำเนินการก่อสร้างโดยตรงในโครงการ การศึกษาต่อเนื่องที่พิจารณาความคิดเห็นของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น (ผู้ว่าจ้าง/ที่ปรึกษาโครงการ และ/หรือ ผู้ที่อาศัยข้างเคียงกับโครงการก่อสร้างที่มีการปฏิบัติงานล่วงเวลา) ตลอดจนในเชิงเปรียบเทียบจากลักษณะงานหรือประเภทงาน เชื่อได้ว่าจะทำให้ได้ผลการศึกษาที่แสดงอีกภาพทัศน์ที่พึงมีประโยชน์กับการบริหารและจัดการโครงการก่อสร้าง

5. เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงมหาดไทย (2526). *กรมโยธาธิการและผังเมือง*. “กฎกระทรวง ฉบับที่ 4 ออกตามความในพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522.”
- กระทรวงแรงงาน (2541). *กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน*. “พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.”
- กระทรวงสาธารณสุข (2564). *สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย*. “มาตรการและแนวปฏิบัติการจัดการสถานที่ก่อสร้างและที่พักชั่วคราวของคณาณก่อสร้าง กรณีการป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 19). กรุงเทพมหานคร (2564). *สำนักงานคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ*. “ประกาศกรุงเทพมหานคร เรื่อง สั่งปิดสถานที่เป็นการชั่วคราว (ฉบับที่ 34).”
- ชานินทร์ ศิลปจารุ (2557). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS*. (พิมพ์ครั้งที่ 15). ห้างหุ้นส่วนสามัญปิซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- พิเชษฐ์ สุขเสกสรรค์ (2566). *การวางแผนและกำหนดเวลางานก่อสร้าง*. ศูนย์ผลิตตำราเรียนและสิ่งพิมพ์ดิจิทัล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

Bannai, A., & Tamakoshi, A. (2014). The association between long working hours and health: A systematic review of epidemiological evidence. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 40(1), 5-18, DOI: 10.5271/sjweh.3388.

- Cui, J. Y., Li, X. Y., & Xue, Y. (2020). Can overtime behaviour improve employee happiness at work?. *Journal of Capital University of Economics and Business*, (01), 80-91.
- Dharmayanti, C., Sudarsana, D. K., & Pradnyawati, P. M. D. (2022). Analysis of the Covid-19 pandemic impact on the performance of construction projects in Denpasar city. *International Journal of Civil, Mechanical and Energy Science*, 8(4), 11-19, DOI: 10.22161/ijcmes.84.2.
- Duan, Z. & Sun, Y. (2022). *Overtime work and the impact on job satisfaction* [Master Thesis]. Jonkoping University.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS (and sex and drugs and rock 'n' roll)*. (3rd Ed.). SAGE Publications.
- Khoiry, M. A., Kalaisilven, S., & Abdullah, A. (2018). A review of minimizing delay in construction industries. *E3S Web of Conferences* 65, 03004, DOI: 10.1051/e3sconf/2018653004.
- Mechanical Contractors Association of America, MCAA (2016). *Change Orders, Productivity, Overtime: A Primer for the Construction Industry* [Bulletin] (pp. 185-206). United States of America.
- Nweke, K. I. & Nouban, F. (2022). Effect of Covid-19 pandemic on construction industry management. World Wide. *Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 8(04), 25-29, DOI: 10.17605/OSF.IO/ZRGBY.
- Webb, C., Gao, L., & Song, L. G. (2015). Schedule compression impact on construction project safety. *Frontiers of Engineering Management*, 344-350, DOI 10.15302/J-FEM-2015059.