

ปัจจัยร่วมที่มีอิทธิพลต่อความยั่งยืนด้านสังคมขององค์กรผู้รับเหมาก่อสร้าง: มุมมองของฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการ COMMON FACTORS AFFECTING SOCIAL SUSTAINABILITY OF CONTRACTOR ORGANIZATIONS: A VIEW FROM MANAGEMENT AND OPERATION DIVISION

สิทธิพงษ์ ท่าพิมาย¹, สิริภพ ลั่นประเสริฐ², สิริภพ ลั่นประเสริฐ^{3*}, สุวัฒน์ ธิรเศรษฐ์⁴ และ จักรพงษ์ พงษ์เพ็ง⁵

^{1,2,3,4,5}ภาควิชาวิศวกรรมโยธา, คณะวิศวกรรมศาสตร์, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, กรุงเทพมหานคร, ประเทศไทย

*Corresponding author address: 60011066@kmitl.ac.th

บทคัดย่อ

ในปัจจุบันองค์กรผู้รับเหมาก่อสร้างมีการแข่งขันที่สูงมากขึ้น เนื่องจากความต้องการที่สูงมากขึ้นของสังคมและชุมชนเมื่อเป็นเช่นนี้ ผู้รับเหมาในฐานะที่เป็นหน่วยหนึ่งของสังคมควรที่พัฒนาองค์กรของตนเองให้เกิดความยั่งยืนด้านสังคม แล้วนำไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันที่เหนือคู่แข่งจากการทบทวนวรรณกรรมยังไม่พบนักวิจัยใดแนะนำปัจจัยร่วมที่มีอิทธิพลต่อความยั่งยืนด้านสังคมขององค์กรผู้รับเหมาในมุมมองของฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการ ดังนั้นงานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อหาปัจจัยร่วมที่มีอิทธิพลต่อความยั่งยืนขององค์กรผู้รับเหมาในด้านสังคมระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการ โดยการออกแบบสอบถามเพื่อสำรวจความคิดเห็นจากองค์กรผู้รับเหมาในเขตกรุงเทพมหานคร จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS เพื่อหาปัจจัยร่วมที่มีอิทธิพลต่อความยั่งยืนด้านสังคมขององค์กรผู้รับเหมาระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการ ผลการวิเคราะห์สามารถจัดลำดับปัจจัยร่วมที่มีอิทธิพลต่อความยั่งยืนด้านสังคมขององค์กรผู้รับเหมาพร้อมน้ำหนักความสำคัญดังนี้ (1) ความรู้และความสามารถของบุคลากรในองค์กร 32.19% (2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กรผู้รับเหมาก่อสร้างด้านสังคม 18.36% (3) ด้านสุขภาพและความปลอดภัย 17.36% (4)สวัสดิการในองค์กรผู้รับเหมาก่อสร้าง 17.13% และ (5) ความพึงพอใจของเจ้าของโครงการ พนักงาน และสาธารณชน 14.96% ซึ่งจากผลการวิเคราะห์นี้จะช่วยให้องค์กรผู้รับเหมาเข้าใจและสามารถนำปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านสังคมขององค์กรผู้รับเหมาไปปรับใช้เป็นแนวทางในการลดปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กรและพัฒนาองค์กรให้เกิดความยั่งยืนต่อไป

คำสำคัญ: ปัจจัย, ความยั่งยืนด้านสังคม, ผู้รับเหมา, ฝ่ายบริหาร, ฝ่ายปฏิบัติการ

Abstract

At present, competition in the construction industry is considerably fiercer. This is partly due to higher wants of society and community. As such, contractors, as a unit of society, should improve their organizations for social sustainability to create competitive advantage over rivals. However, a literature review shows that few researchers have suggested common factors affecting social sustainability of contractor organizations between management and operation. Hence, the research was aimed to find common factors affecting social sustainability of contractor organizations between management and operation. The research method used a questionnaire to survey opinions of contractors in Bangkok about the importance level of factors affecting social sustainability of contractors. Then, the data were analyzed by the SPSS program to find the common factors. The analyzing result shows that the common factors can be classified into 5 groups with their importance weight: (1) knowledge and ability of personnel within organization, 32.19% (2) relationship between personnel within organization, 18.36% (3) health and safety, 17.36% (4) welfare of organization, 17.13% and (5) satisfaction of project owners, personnel, and the public, 14.96%. The result of this study provides a guideline for contractors to develop their organizations with the accordance between management and operation, leading to social sustainability of the whole contractor organizations.

Keywords: factor, social sustainability, contractor organization, management, operation

1. บทนำ

ในปัจจุบันองค์กรผู้รับเหมาเผชิญกับความท้าทายในการดำเนินธุรกิจที่เพิ่มมากขึ้น ส่วนหนึ่งเนื่องจากความต้องการของชุมชนและสังคมที่สูงมากขึ้น เพื่อสนองความต้องการที่สูงมากขึ้น องค์กรผู้รับเหมาต้องดำเนินธุรกิจก่อสร้างและดำเนินกระบวนการก่อสร้างที่ทำให้สังคมเกิดความพึงพอใจ ซึ่งความพึงพอใจของสังคมนี้จะ

นำไปสู่การได้รับการสนับสนุนของชุมชน/สังคมต่อธุรกิจขององค์กรผู้รับเหมา และช่วยป้องกันปัญหาความขัดแย้งระหว่างผู้รับเหมาและชุมชนในขณะดำเนินการโครงการก่อสร้าง จากเหตุผลข้างต้นจะเห็นได้ว่า การทำให้ชุมชนและสังคมพึงพอใจจะช่วยสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาองค์กรผู้รับเหมาอย่างยั่งยืน อย่างไรก็ตามปัญหาที่สำคัญข้อหนึ่งของการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยั่งยืนด้านสังคมของ

องค์กรผู้รับเหมาก่อสร้างก็คือ การขาดปัจจัยร่วมระหว่างฝ่ายบริหาร และฝ่ายปฏิบัติการในการพัฒนาองค์กรให้เกิดความยั่งยืนด้านสังคม ซึ่งส่งผลให้การพัฒนายั่งยืนด้านสังคมขององค์กรผู้รับเหมาเป็นไปอย่างเชื่องช้า

การพัฒนาที่ยั่งยืน หมายถึง “การตอบสนองความต้องการของคนรุ่นปัจจุบัน โดยไม่มีผลกระทบต่อความต้องการของคนรุ่นต่อไปในอนาคต” [1] การก่อสร้างที่ยั่งยืนมีความสำคัญอย่างยิ่งในการผลักดันให้เมืองมีความยั่งยืนในทิศทางเดียวกันทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยปัจจัยที่คาดว่าจะมีผลต่อการก่อสร้างที่ยั่งยืน คือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสังคม ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้ประกอบการก่อสร้าง ทั้งเจ้าของโครงการ ผู้รับเหมา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต้องรับผิดชอบ เพื่อให้การก่อสร้างตอบสนองความต้องการของผู้ใช้งานและคนในชุมชนโดยรอบซึ่งส่งผลให้การก่อสร้างมีความยั่งยืนไม่ต้องยกเลิกหรือยุติการก่อสร้าง โดยทางผู้วิจัยได้สนใจและศึกษาความยั่งยืนด้านสังคมขององค์กรผู้รับเหมาในโครงการก่อสร้างซึ่งจะมีผลต่อบุคคลกรทั้งหมดในโครงการก่อสร้าง

ความยั่งยืนทางสังคม คือ การตอบสนองความต้องการของประชากรและคนในสังคมที่เกี่ยวข้องในกระบวนการก่อสร้าง รับประกันความพึงพอใจโดยรวมของลูกค้าและจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ รวมถึงสวัสดิการของผู้รับเหมากับพนักงาน และประชาชนหรือชุมชน ในพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบจากการก่อสร้าง เพื่อเป็นการสนับสนุนแนวคิดความยั่งยืนทางสังคมได้มีนักวิจัยหลายท่านได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยั่งยืนทางสังคมไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

Yilmaz and Bakis [2] ได้ศึกษาถึงความยั่งยืนในภาคการก่อสร้าง ทั้งความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ และสังคม ดังนี้ การอนุรักษ์พลังงาน, การอนุรักษ์น้ำ, การอนุรักษ์วัสดุ, การออกแบบเพื่อวงจรชีวิต และการออกแบบเพื่อนุชนิยม

Cruz et al. [3] ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความท้าทายที่เกิดขึ้นในอุตสาหกรรมก่อสร้างในปัจจุบัน การพัฒนาอย่างยั่งยืนและนำเสนอแบบจำลองแนวคิดเพื่อรวมความกังวลด้านความยั่งยืนในระยะยาวโดยวิธีการวิเคราะห์แผนงานการปฏิบัติจริงในรูปแบบเมทริกซ์ ดังนี้ การดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อม, การดำเนินการด้านเศรษฐกิจ และการดำเนินการด้านสังคม

Atanda [4] ได้ทำการศึกษาเครื่องมือประเมินอาคารสีเขียว และส่งเสริมระดับการพัฒนาที่ยั่งยืนในตัวสิ่งแวดล้อม มุ่งเน้นไปที่เกณฑ์ทางสังคม ดังนี้

- (1) ความง่ายในการเข้าถึง โดยดูที่ การเข้าถึงข้อมูลโซเชียลเกี่ยวกับอาคารสีเขียว, การเข้าถึงทางเลือกของทรัพยากรธรรมชาติและที่ตั้งโครงการสำหรับการเข้าถึงสาธารณะ
- (2) ระดับความพึงพอใจ โดยดูที่ การประเมินหลังการเข้าพักและการออกแบบพื้นที่ว่าง

Menassa and Baer [5] ได้ทำการศึกษาการประเมินบทบาทของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการตัดสินใจติดตั้งชุดเพิ่มเติมอาคารอย่างยั่งยืน โดยใช้แบบจำลอง House of Quality (HOQ) ดังนี้ ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของคนในองค์กร, ปรับปรุงสภาพลักษณะองค์กร, ลดโอกาสการคัดค้าน, ได้รับความเชื่อถือจากสาธารณชน, ดึงดูดและรักษาพนักงาน, ปรับปรุงการเข้าร่วมประชุม, ปรับปรุงความสะอาดสุขภาพของผู้พักอาศัยและ ปฏิบัติตามนโยบายหรือกฎหมาย

Pham and Kim [6] ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความเชื่อมโยงระหว่างการปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม ด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคม ที่ส่งผลต่อความยั่งยืนของการก่อสร้าง รวมถึงผลการควบคุมงานของผู้จัดการการก่อสร้างที่มีความสามารถในการเป็นผู้นำ โดยทำการสำรวจและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและใช้แบบจำลองสมการโครงสร้าง (SEM) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติที่ยั่งยืนและการพัฒนาอย่างยั่งยืนและความเป็นผู้นำของผู้จัดการการก่อสร้าง โดยแบ่งการปฏิบัติเพื่อความยั่งยืนด้านสังคม ดังนี้ การศึกษาและการฝึกอบรม, ด้านอาชีพความน่าเชื่อถือในการก่อสร้างและการซื้อฟังก์ชันและกฎหมายฉบับบังคับ

Whang and Kim [7] ได้ทำการศึกษาความสมดุลของการพัฒนาอย่างยั่งยืนในอุตสาหกรรมก่อสร้าง โดยใช้วิธีการแบบสามเหลี่ยมในการวิเคราะห์ ซึ่งประกอบด้วย การวิเคราะห์ก่อนทำการศึกษา การสำรวจด้วยแบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ติดตามผลของแบบสอบถามที่ได้ ซึ่งการพัฒนาอย่างยั่งยืนแบบสมดุลในอุตสาหกรรมก่อสร้าง มีประเด็นด้านสังคมที่สำคัญ ดังนี้ การจ้างงาน, สุขภาพและความปลอดภัย, ความเป็นอยู่ที่ดี, การศึกษาและการฝึกอบรม, การทำงานของหุ่นยนต์, ประเพณีและวัฒนธรรม, ระบบรักษาความปลอดภัย, ความร่วมมือในการทำงาน และคุณภาพด้านการบริการ

สุทัศน์ หน่อคำ [8] ได้พัฒนาโครงการของปัจจัยที่เป็นระบบสำหรับประเมินจริยธรรมของผู้รับเหมาช่วงและผู้ขายวัสดุอุปกรณ์ก่อสร้าง โดยปัจจัยสำหรับประเมิน ดังนี้ ด้านบุคลากร, ด้านวิศวกรรมและการก่อสร้าง, ด้านคุณภาพและการจัดส่ง, ด้านผู้บริหารหรือผู้จัดการ, ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง, ด้านการเงินบัญชีและคลังสินค้า, ด้านความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมและ ด้านเรื่องจรรยาบรรณ

รุ่งเรือง ภู่อาลี [9] ได้ทำการศึกษาและพัฒนาโครงการปัจจัยที่เป็นระบบสำหรับประเมินจริยธรรมของผู้รับเหมาโดยเจ้าของโครงการหรือตัวแทนของเจ้าของโครงการ โดยทำการทดสอบด้วยแบบสอบถามกับเจ้าของโครงการหรือตัวแทนของเจ้าของโครงการในเขตกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัด ซึ่งงานวิจัยนี้ได้แนะนำปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการประเมินจริยธรรมของผู้รับเหมา ดังนี้ผู้จัดการโครงการ, บุคลากร, การจัดซื้อจัดจ้าง, ระบบคุณภาพ, วิศวกรรมและการก่อสร้าง, ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม, เครื่องมือและ

เครื่องจักรและ การเงินและบัญชี

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นมีนักวิจัยหลายท่านได้แนะนำปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยั่งยืนด้านสังคมและปัจจัยสำหรับการประเมินจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับความยั่งยืนด้านสังคมในงานก่อสร้างไว้แตกต่างกัน แต่ยังไม่พบงานวิจัยใดแสดงให้เห็นถึงปัจจัยร่วมที่มีอิทธิพลต่อความยั่งยืนขององค์กรผู้รับเหมาในมุมของฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการดังนั้นงานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อหาปัจจัยร่วมดังกล่าว ผลงานวิจัยนี้จะเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้ฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการทำงานร่วมกันทำให้องค์กรผู้รับเหมาดำเนินธุรกิจแล้วก่อให้เกิดความยั่งยืนต่อสังคมเพิ่มมากขึ้น

2. ระเบียบวิธีการวิจัย

เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยั่งยืนด้านสังคมขององค์กรผู้รับเหมาก่อสร้าง งานวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามเพื่อสำรวจระดับความสำคัญด้านสังคมขององค์กรผู้รับเหมาก่อสร้าง (1: ระดับความสำคัญของปัจจัยนั้น ต่ำมาก หรือไม่มีความสำคัญเลย 5: ระดับความสำคัญของปัจจัยนั้นสูงมาก) โดยทำการสอบถามความคิดเห็นจากบุคลากรในองค์กรผู้รับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งลำดับขั้นตอนการพัฒนาปัจจัยและแบบสอบถามหลังจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

- ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เช่น [1] – [9]
- วางโครงสร้างของปัจจัยและกลุ่มปัจจัย เพื่อนำไปพัฒนานิยามเชิงปฏิบัติการของปัจจัยที่ศึกษาดังกล่าวจากผลการทบทวนวรรณกรรม
- ออกแบบสอบถามเพื่อสำรวจปัจจัยและระดับความสำคัญ
- ทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการนำแบบสอบถามไปทดสอบผู้ที่เกี่ยวข้องกับบริษัทรับเหมาก่อสร้างโดยตรง ที่มีประสบการณ์ไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 4 ท่าน
- การทดสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทำการตรวจสอบการแจกแจงความถี่ข้อมูลด้วยค่าความเบี่ยงเบน (Skewness) ซึ่งจากการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม SPSS พบว่าข้อมูลมีการแจกแจงแบบไม่ปกติจึงใช้เทคนิคการวิเคราะห์ทางสถิติแบบไม่ใช้พารามิเตอร์ (Non-parametric) โดยทำการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้วยการหาค่าสหสัมพันธ์ของ Spearman (The Spearman's Rank Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ร่วมระหว่างปัจจัยและ

ตรวจสอบความมีเหตุผลของปัจจัยที่ได้พัฒนาขึ้น [10]

- การทดสอบความเชื่อถือได้ของสเกล (Reliability) ซึ่งทำการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์การหาความสัมพันธ์ Cronbach's Alpha Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งเป็นเทคนิควัดความสอดคล้อง ภายในชุดเดียวกัน (Internal Consistency) [11]
- การรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามโดยแจกแบบเจาะจงกลุ่มตัวอย่างที่ทำการเก็บข้อมูลของฝ่ายปฏิบัติการ 50 ชุด ได้รับการตอบกลับ 38 ชุด คิดเป็น 76% กลุ่มตัวอย่างฝ่ายบริหาร 30 ชุด ได้รับการตอบกลับ 22 ชุด คิดเป็น 73.33%
- การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสำรวจ มีรายละเอียดดังนี้ (1) เปรียบเทียบลำดับความสำคัญของปัจจัยโดยใช้ตัวชี้ระดับความสำคัญโดยใช้สมการที่ (1)

$$\text{ตัวชี้ระดับความสำคัญ} = \frac{\text{ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญ}}{\text{ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน}} \quad (1)$$

(2) เปรียบเทียบความเหมือนและแตกต่างของปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านสังคมขององค์กรผู้รับเหมาก่อสร้าง : มุมมองของฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการ โดยใช้วิธี The Wilcoxon Mann Whitney Test โดยกำหนดสมมุติฐานของการวิจัย คือ

H_0 = ค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านสังคมขององค์กรผู้รับเหมาก่อสร้างเหมือนกันระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการ

H_1 = ค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านสังคมขององค์กรผู้รับเหมาก่อสร้างแตกต่างกันระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการ

การทดสอบสมมุติฐานใช้ระดับความมีนัยสำคัญ (α) = 0.05 โดยนำค่า p-value ที่ได้จากวิธี Mann Whitney เปรียบเทียบกับระดับความมีนัยสำคัญ (α) ดังนี้

ถ้า p-value < α ก็คัดค้าน H_0

ถ้า p-value $\geq \alpha$ ก็ยอมรับ H_0

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ตรวจสอบระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านสังคมขององค์กรผู้รับเหมาก่อสร้าง ผลการหาระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านสังคมขององค์กรผู้รับเหมาก่อสร้าง แสดงดังตารางที่ 1 และ 2

ตารางที่ 1 ค่าระดับความสำคัญ 5 อันดับแรกของปัจจัยที่มีอิทธิพล
ด้านสังคมขององค์กรผู้รับเหมาก่อสร้างในมุมมองฝ่าย
บริหารจากปัจจัยทั้งหมด 25 ปัจจัย

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ตัวชี้วัด ระดับ ความสำคัญ	ลำดับ ที่
ความรู้ในงาน ด้านการ ก่อสร้าง	4.59	0.59	7.78	1
ความสามารถ ในการบริหาร จัดการ บุคลากรใน องค์กร	4.36	0.848	5.14	2
ความสามารถ ในการแก้ไข ปัญหา	4.36	0.848	5.14	2
ผู้รับเหมาควร ที่จะพิจารณา ศักยภาพของ กิจการตนเอง	4.14	0.889	4.66	4
ความสามารถ ในการทำงาน ให้กับทีมงาน ได้อย่าง ต่อเนื่อง	4.05	0.899	4.51	5

ตารางที่ 2 แสดงค่าระดับความสำคัญ 5 อันดับแรกของปัจจัยที่มี
อิทธิพลด้านสังคมขององค์กรผู้รับเหมาก่อสร้างใน
มุมมองฝ่ายปฏิบัติการจากปัจจัยทั้งหมด 25 ปัจจัย

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ตัวชี้วัด ระดับ ความสำคัญ	ลำดับ ที่
ความสามารถ ในการแก้ไข ปัญหา	4.37	0.714	6.12	1
ลดผลกระทบ จากพื้นที่ ก่อสร้างงาน ก่อสร้างให้มี น้อยที่สุด	4.05	0.695	5.83	2

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ตัวชี้วัด ระดับ ความสำคัญ	ลำดับ ที่
ความสามารถ ในการบริหาร จัดการ บุคลากรใน องค์กร	4.34	0.745	5.83	3
ความรู้ในงาน ด้านการ ก่อสร้าง	4.39	0.755	5.82	4
การดึงดูด และรักษา พนักงาน	4.05	0.733	5.53	5

จากตารางที่ 1 และ 2 จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่สำคัญ 5 อันดับแรก
ของปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านสังคมขององค์กรผู้รับเหมาก่อสร้างใน
มุมมองฝ่ายบริหาร มีความคล้ายคลึงกับปัจจัยที่สำคัญ 5 อันดับแรก
ของปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านสังคมขององค์กรผู้รับเหมาก่อสร้างใน
มุมมองฝ่ายปฏิบัติการจำนวน 3 ปัจจัย โดยอันดับแรกของปัจจัยที่มี
อิทธิพลด้านสังคมขององค์กรผู้รับเหมาก่อสร้างในมุมมองฝ่าย
บริหาร คือ “ความรู้ในงานด้านการก่อสร้าง” เนื่องจากฝ่ายบริหาร
มองเห็นถึงความสำคัญของความรู้ความเข้าใจในการก่อสร้างเพื่อจะ
สามารถนำความรู้ที่มีมาประกอบในการใช้งานแผนการทำงานต่างๆ
เข้าใจถึงการทำงานต่างๆ อย่างเป็นระบบ ทำให้ในการทำงาน
สามารถสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างถูกต้อง และสามารถ
แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างทันถ่วงทีซึ่งจะส่งผลต่อความยั่งยืนภายใน
องค์กร ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านสังคมขององค์กรผู้รับเหมาก่อสร้าง
ในมุมมองฝ่ายปฏิบัติการอันดับที่ 1 คือ “ความสามารถในการแก้ไข
ปัญหา” เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่
สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ จะทำให้การทำงานเป็นไปอย่าง
รวดเร็วและลดการล่าช้าของงาน ทำให้ปัญหาอื่นๆไม่ตามมาซึ่งจะ
ส่งผลต่อความยั่งยืนในองค์กร

3.2 เปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างของปัจจัยที่มี
อิทธิพลต่อความยั่งยืนด้านสังคมขององค์กรผู้รับเหมาก่อสร้างใน
มุมมองฝ่ายปฏิบัติการและฝ่ายบริหาร โดยวิธี Mann Whitney

ผลการเปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างของปัจจัย
ในมุมมองฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการ แสดงดังตารางที่ 3 และ 4

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์การทดสอบค่า p-value ของปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านสังคมขององค์กรผู้รับเหมาก่อสร้าง

ปัจจัย	p-value
ความรู้ในงานด้านการก่อสร้าง	0.378
ความสามารถในการบริหารจัดการบุคลากรในองค์กร	0.741
ความสามารถในการแก้ไขปัญหา	0.825
ความสามารถในการทำงานให้กับทีมงานได้อย่างต่อเนื่อง	0.528
ความสามารถในการเลือกผู้ว่าจ้าง	0.872
ความสามารถในการจัดหาผู้รับจ้างช่วงและผู้ขายวัสดุอุปกรณ์ที่ดี	0.797
ผู้รับเหมาควรที่จะพิจารณาศักยภาพของกิจการตนเอง	0.410
การเชื่อมต่อที่ติดโครงการกับสถานที่สาธารณะ	0.531
การดึงดูดและรักษาพนักงาน	0.479
การจัดหาการขนส่งและออกแบบการเดินทาง	0.796
การออกแบบสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานของมนุษย์	0.796
การมีระเบียบการเรียกร้องสิทธิ์ขอเบิกเงินเพิ่มจากเงินเดือน	0.381
การรักษาสภาพแวดล้อม	0.538
ลดผลกระทบจากพื้นที่ก่อสร้างงานก่อสร้างให้มีน้อยที่สุด	0.801
การดูแลความปลอดภัยของบุคลากร	0.740
หลีกเลี่ยงการส่งมลภาวะ	0.692
การปรับปรุงการเข้าร่วมประชุม	0.337
การปฏิบัติตามนโยบายหรือกฎระเบียบ	0.275
มีความเป็นธรรมกับพนักงาน	0.529
การสร้างความสัมพันธ์กับผู้บริหาร	0.694
การรับรู้ของวัฒนธรรมและประเพณี	0.220
การได้รับความเชื่อถือจากสาธารณชน	0.904
การลดโอกาสการคัดค้านการดำเนินการขององค์กร	0.741
การแนะนำเจ้าของโครงการเกี่ยวกับการปรับโครงสร้างที่มีอยู่ให้เข้ากับผู้ใช้งานและผู้คนในสังคม	0.858
การแนะนำเจ้าของโครงการเกี่ยวกับการปรับปรุงความสะดวกสบายของผู้พักอาศัยโดยรอบ	0.859

หมายเหตุ ค่า p-value < 0.05 แสดงว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านสังคมขององค์กรผู้รับเหมาก่อสร้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในมุมมองของฝ่ายปฏิบัติการและฝ่ายบริหาร

ตารางที่ 4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านสังคมขององค์กรผู้รับเหมาก่อสร้างที่เหมือนและแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญเปรียบเทียบในมุมมองของฝ่ายปฏิบัติการและฝ่ายบริหาร

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญ		ความเหมือนและความแตกต่างของปัจจัย
	ฝ่ายบริหาร	ฝ่ายปฏิบัติการ	
ความรู้ในงานด้านการก่อสร้าง	4.59	4.39	ไม่แตกต่าง
ความสามารถในการบริหารจัดการบุคลากรในองค์กร	4.36	4.34	ไม่แตกต่าง
ความสามารถในการแก้ไขปัญหา	4.36	4.37	ไม่แตกต่าง
ความสามารถในการทำงานให้กับทีมงานได้อย่างต่อเนื่อง	4.05	4.18	ไม่แตกต่าง
ความสามารถในการเลือกผู้ว่าจ้าง	3.86	3.92	ไม่แตกต่าง
ความสามารถในการจัดหาผู้รับจ้างช่วงและผู้ขายวัสดุอุปกรณ์ที่ดี	3.82	3.92	ไม่แตกต่าง
ผู้รับเหมาควรที่จะพิจารณาศักยภาพของกิจการตนเอง	4.14	4.32	ไม่แตกต่าง
การเชื่อมต่อที่ติดโครงการกับสถานที่สาธารณะ	3.41	3.66	ไม่แตกต่าง
การดึงดูดและรักษาพนักงาน	3.73	4.05	ไม่แตกต่าง
การจัดหาการขนส่งและออกแบบการเดินทาง	3.41	3.68	ไม่แตกต่าง
การออกแบบสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานของมนุษย์	3.77	3.89	ไม่แตกต่าง
การมีระเบียบการเรียกร้องสิทธิ์ขอเบิกเงินเพิ่มจากเงินเดือน	3.50	3.97	ไม่แตกต่าง
การรักษาสภาพแวดล้อม	3.77	3.95	ไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญ		ความเหมือนและความแตกต่างของปัจจัย
	ฝ่ายบริหาร	ฝ่ายปฏิบัติการ	
ลดผลกระทบจากพื้นที่ก่อสร้างงานก่อสร้างให้มีน้อยที่สุด	4.00	4.05	ไม่แตกต่าง
การดูแลความปลอดภัยของบุคลากร	4.09	4.26	ไม่แตกต่าง
หลีกเลี่ยงการสร้างมลภาวะ	3.95	3.95	ไม่แตกต่าง
การปรับปรุงการเข้าร่วมประชุม	3.77	3.92	ไม่แตกต่าง
การปฏิบัติตามนโยบายหรือกฎระเบียบ	3.86	3.71	ไม่แตกต่าง
มีความเป็นธรรมกับพนักงาน	3.77	3.87	ไม่แตกต่าง
การสร้างความสัมพันธ์กับผู้บริหาร	3.59	3.74	ไม่แตกต่าง
การรับรู้ของวัฒนธรรมและประเพณี	3.68	3.84	ไม่แตกต่าง
การได้รับความเชื่อถือจากสาธารณชน	3.82	3.87	ไม่แตกต่าง
การลดโอกาสการคัดค้านการดำเนินการขององค์กร	3.77	3.74	ไม่แตกต่าง
การแนะนำเจ้าของโครงการเกี่ยวกับการปรับปรุงโครงสร้างที่มีอยู่ให้เข้ากับผู้ใช้งานและผู้คนในสังคม	3.73	3.79	ไม่แตกต่าง
การแนะนำเจ้าของโครงการเกี่ยวกับการปรับปรุงความสะดวกสบายของผู้พักอาศัยโดยรอบ	3.68	3.76	ไม่แตกต่าง

จากตารางที่ 4 พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านสังคมขององค์กรผู้รับเหมาก่อสร้างในมุมมองของฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการ มีความเหมือนกัน จึงทำการวิเคราะห์เพื่อหาน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยร่วมทั้งในมุมมองของฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการ จะเห็นว่ากลุ่มปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านสังคมขององค์กรผู้รับเหมาก่อสร้างในมุมมองฝ่ายบริหาร เรียงตามลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ความรู้และความสามารถของบุคลากรในองค์กร (34.75) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กรผู้รับเหมาก่อสร้างด้านสังคม (18.83) ด้านสุขภาพและความปลอดภัย (16.39) สวัสดิการในองค์กรผู้รับเหมาก่อสร้าง (15.54) ความพึงพอใจของเจ้าของโครงการ พนักงาน และสาธารณชน (14.50) กลุ่มปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยั่งยืนด้านสังคมขององค์กรผู้รับเหมาก่อสร้างในมุมมองของฝ่ายปฏิบัติการ เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ความรู้และความสามารถของบุคลากรในองค์กร (30.50%) สวัสดิการในองค์กรผู้รับเหมาก่อสร้าง (18.52%) ด้านสุขภาพและความปลอดภัย (18.00%) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กรผู้รับเหมาก่อสร้างด้านสังคม (17.89%) ความพึงพอใจของเจ้าของโครงการ พนักงาน และสาธารณชน (15.08)

ตารางที่ 5 น้ำหนักความสำคัญของกลุ่มปัจจัยและปัจจัยร่วมที่มีอิทธิพลด้านสังคมขององค์กรผู้รับเหมาก่อสร้างทั้งในมุมมองฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการ

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	น้ำหนักความสำคัญ (%)
ความรู้และความสามารถของบุคลากรในองค์กร	29.90	32.19
ความรู้ในงานด้านการก่อสร้าง	4.47	17.97
ความสามารถในการบริหารจัดการบุคลากรในองค์กร	4.35	15.76
ความสามารถในการแก้ไขปัญหา	4.37	16.23
ความสามารถในการหางานให้กับทีมงานได้อย่างต่อเนื่อง	4.13	13.32
ความสามารถในการเลือกผู้ว่าจ้าง	3.90	11.13
ความสามารถในการจัดหาผู้รับจ้างช่วงและผู้ขายวัสดุอุปกรณ์ที่ดี	3.88	11.62
ผู้รับเหมาควรที่จะพิจารณาศักยภาพของกิจการตนเอง	4.25	13.97
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กรผู้รับเหมาก่อสร้างด้านสังคม	19.28	18.36
การปรับปรุงการเข้าร่วมประชุม	3.87	20.16

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	น้ำหนัก ความสำคัญ (%)
การปฏิบัติตามนโยบายหรือ กฎระเบียบ	3.77	19.31
มีความเป็นธรรมกับพนักงาน	3.83	19.34
การสร้างความสัมพันธ์กับ ผู้บริหาร	3.68	19.15
การรับรู้ของวัฒนธรรมและ ประเพณี	3.78	22.04
ด้านสุขภาพและความ ปลอดภัย	16.36	17.36
การรักษาสภาพแวดล้อม	3.88	25.18
ลดผลกระทบจากพื้นที่ ก่อสร้างงานก่อสร้างให้มัน้อย ที่สุด	4.03	26.22
การดูแลความปลอดภัยของ บุคลากร	4.20	24.41
หลีกเลี่ยงการส่งมลภาวะ	3.95	24.19
สวัสดิการในองค์กร ผู้รับเหมาก่อสร้าง	19.08	17.13
การเชื่อมต่อตั้งโครงการกับ สถานที่สาธารณะ	3.57	18.92
การดึงดูดและรักษาพนักงาน	3.93	24.14
การจัดหาการขนส่งและ ออกแบบการเดินทาง	3.58	17.83
การออกแบบสิ่งอำนวยความสะดวก สะดวกพื้นฐานของมนุษย์	3.85	21.35
การมีระเบียบการเรียกกร้อง สิทธิ์ขอเบิกเงินเพิ่มจาก เงินเดือน	3.80	17.76
ความพึงพอใจของเจ้าของ โครงการ พนักงาน และ สาธารณชน	15.38	14.96
การได้รับความเชื่อถือจาก สาธารณชน	3.85	23.60
การลดโอกาสการคัดค้านการ ดำเนินการขององค์กร	3.75	27.16
การแนะนำเจ้าของโครงการ เกี่ยวกับการปรับโครงสร้างที่มี อยู่ให้เข้ากับผู้ใช้งานและผู้คน ในสังคม	3.77	25.11
การแนะนำเจ้าของโครงการ เกี่ยวกับการปรับปรุงความ สะดวกสบายของผู้พักอาศัย โดยรอบ	3.73	24.13

จากตารางที่ 5 จะเห็นว่าฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการให้ความสำคัญต่อกลุ่มปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านสังคมขององค์กรผู้รับเหมาและน้ำหนักความสำคัญที่ในแต่ละกลุ่มปัจจัยก็มีความใกล้เคียงกัน นอกจากนี้ปัจจัยจากทั้งสองมุมมองที่ได้จากการทดสอบโดย Mann Whitney มีความเหมือนกันถึง 100% ดังนั้นจึงพอจะลงความเห็นได้ว่ากลุ่มปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านสังคมขององค์กรผู้รับเหมาก่อสร้างระหว่างมุมมองฝ่ายปฏิบัติการและฝ่ายบริหารมีความสอดคล้องกัน

4. บทสรุป

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อหาปัจจัยร่วมที่มีอิทธิพลต่อความยั่งยืนขององค์กรผู้รับเหมาก่อสร้างในด้านสังคม เพื่อให้เกิดความยั่งยืนด้านสังคมและทำให้องค์กรผู้รับเหมาก่อสร้างเกิดการพัฒนารายอย่างยั่งยืนเพิ่มมากขึ้นทั้งในมุมมองของฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการ โดยใช้วิธีการทำแบบสอบถามเพื่อการสำรวจปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยั่งยืนด้านสังคมขององค์กรผู้รับเหมาก่อสร้าง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ลำดับความสำคัญที่ทำให้เกิดความยั่งยืนด้านสังคมในองค์กรผู้รับเหมาก่อสร้าง

ในมุมมองของฝ่ายบริหาร 5 อันดับแรก ได้แก่ (1) ความรู้ในงานด้านการก่อสร้าง (2) ความสามารถในการบริหารจัดการบุคลากรในองค์กร (3) ความสามารถในการแก้ไขปัญหา (4) ผู้รับเหมาควรที่จะพิจารณาศักยภาพของกิจการตนเอง (5) ความสามารถในการหางานให้กับทีมงานได้อย่างต่อเนื่อง และลำดับความสำคัญที่ทำให้เกิดความยั่งยืนด้านสังคมในองค์กรผู้รับเหมาก่อสร้างในมุมมองของฝ่ายปฏิบัติการ 5 อันดับแรก ได้แก่ (1) ความสามารถในการแก้ไขปัญหา (2) ลดผลกระทบจากพื้นที่ก่อสร้างงานก่อสร้างให้มัน้อยที่สุด (3) ความสามารถในการบริหารจัดการบุคลากรในองค์กร (4) ความรู้ในงานด้านการก่อสร้าง (5) การดึงดูดและรักษาพนักงาน

จากการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยั่งยืนด้านสังคมขององค์กรผู้รับเหมาก่อสร้าง: มุมมองของฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการโดยใช้วิธี Mann Whitney พบว่ามีปัจจัยที่ทั้งสองกลุ่มเห็นเหมือนกันทุกปัจจัย จะเห็นว่ากลุ่มปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยั่งยืนด้านสังคมขององค์กรผู้รับเหมาก่อสร้างในมุมมองของฝ่ายปฏิบัติการเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ 1.ความรู้และความสามารถของบุคลากรในองค์กร (32.19%) 4.สวัสดิการในองค์กรผู้รับเหมาก่อสร้าง (18.52%) 3.ด้านสุขภาพและความปลอดภัย (17.36%) 2.ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กรผู้รับเหมาก่อสร้างด้านสังคม (18.36%) 5.ความพึงพอใจของเจ้าของโครงการ พนักงาน และสาธารณชน (14.96%) เมื่อทำการแยกวิเคราะห์เพื่อหาน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยพบว่าในมุมมองของทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการมีความเห็นต่อกลุ่มปัจจัยที่มี

อิทธิพลต่อความยั่งยืนด้านสังคมขององค์กรผู้รับเหมาก่อสร้างในลำดับที่เหมือนกันอันดับที่ 1 คือ ความรู้และความสามารถของบุคลากรในองค์กร อาจจะเป็นเพราะว่าทั้งสองฝ่าย เน้นไปในเรื่องของงานที่ออกมาเป็นสิ่งสำคัญ ต้องใช้บุคคลที่มีทั้งความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและประสบการณ์การ เพื่อผลประโยชน์หลักของตัวองค์กร จึงส่งผลให้กลุ่มปัจจัยความรู้และความสามารถของบุคลากรในองค์กรมีความสำคัญมากที่สุด และสำหรับกลุ่มปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยั่งยืนด้านสังคมขององค์กรผู้รับเหมาก่อสร้างที่มีความสำคัญน้อยที่สุด คือ ความพึงพอใจของเจ้าของโครงการ พนักงาน และสาธารณชน เนื่องจากการทำงานขององค์กรผู้รับเหมาก่อสร้างมุ่งเน้นไปที่งานที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติตามแบบแผนที่ได้ตกลงกันไว้ตั้งแต่ก่อนเริ่มโครงการชัดเจนอยู่แล้ว รวมถึงมีระบบการจัดการที่ดี จึงไม่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจของเจ้าของโครงการ พนักงาน และสาธารณชนมากนัก จึงทำให้ฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการเห็นถึงความสำคัญของกลุ่มปัจจัยน้อยที่สุด

5. เอกสารอ้างอิง

- [1] Sahely H.R., Kennedy C.A., Adams, B.J. (2005). Developing Sustainability Criteria for Urban Infrastructure Systems. *Canadian Journal of Civil Engineering* **32**, 72-85. DOI: 10.1139/l04-072
- [2] Yilmaz M., Bakis A. (2015). Sustainability in Construction Sector. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* **195**, 2253-2262. DOI: 10.1016/j.sbspro.2015.06.312
- [3] Cruz C.O., Gaspar P., Brito J.D. (2019). On the concept of sustainable sustainability: An application to the Portuguese construction sector. *Journal of Building Engineering* **25**, DOI: 10.1016/j.job.2019.100836
- [4] Atanda J.O. (2019). Developing a social sustainability assessment framework. *Sustainable Cities and Society* **44**, 237-252. DOI: 10.1016/j.scs.2018.09.023
- [5] Menassa C.C., Baer B. (2014). A framework to assess the role of stakeholders in sustainable building retrofit decisions. *Sustainable Cities and Society* **10**, 207-221. DOI: 10.1016/j.scs.2013.09.002
- [6] Pham H., Kim S.Y. (2019). The effects of sustainable practices and managers' leadership competences on sustainability performance of construction firms. *Sustainable Production and Consumption* **20**, 1-14. DOI: 10.1016/j.spc.2019.05.003
- [7] Whang S.W., Kim S. (2015). Balanced sustainable implementation in the construction industry: The perspective of Korean contractors. *Energy and Buildings* **96**, 76-85. DOI: 10.1016/j.enbuild.2015.03.019
- [8] สุทัศน์ หน่อคำ. (2008). ปัจจัยสำหรับประเมินจริยธรรมของผู้รับเหมาช่วงและผู้ขายวัสดุอุปกรณ์ก่อสร้าง. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, ไทยแลนด์.
- [9] รุ่งเรือง ภู่อาลี (2008). ปัจจัยสำหรับประเมินจริยธรรมของผู้รับเหมาตามโครงสร้างองค์กร: มุมมองของตัวแทนของเจ้าของโครงการ. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, ไทยแลนด์.