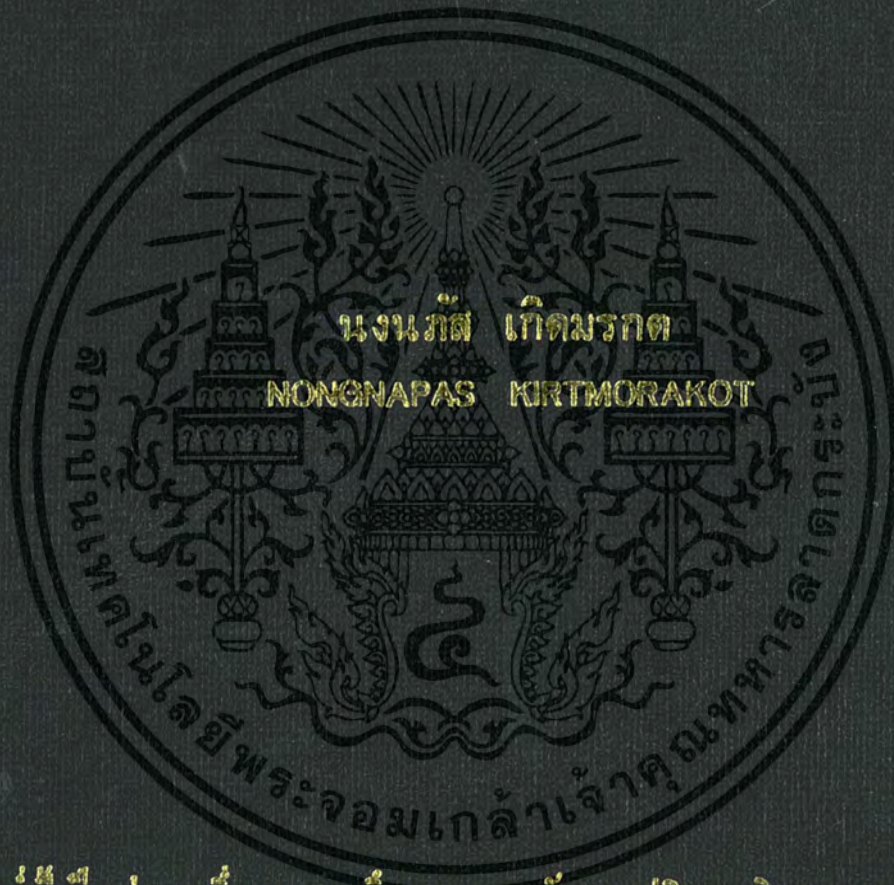


ผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2555  
ต่ออุตสาหกรรมก่อสร้างไทย

IMPACTS OF MINIMUM WAGE IN 2012  
ON THAI CONSTRUCTION INDUSTRY



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิศวกรรมก่อสร้างและการจัดการ

คณะวิศวกรรมศาสตร์

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2556

KMITL-2013-EN-M-090-074

ผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2555  
ที่มีต่ออุตสาหกรรมก่อสร้างไทย

IMPACTS OF MINIMUM WAGE IN 2012  
ON THAI CONSTRUCTION INDUSTRY



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาวิศวกรรมก่อสร้างและการจัดการ  
คณะวิศวกรรมศาสตร์  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
พ.ศ. 2556

KMITL-2013-EN-M-090-074

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

IMPACTS OF MINIMUM WAGE IN 2012  
ON THAI CONSTRUCTION INDUSTRY



A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT  
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF  
MASTER OF ENGINEERING IN CONSTRUCTION ENGINEERING AND MANAGEMENT  
FACULTY OF ENGINEERING  
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

2013

KMITL-2013-EN-M-090-074

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2013

FACULTY OF ENGINEERING

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คณะวิศวกรรมศาสตร์  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2555 ที่มีต่ออุตสาหกรรมก่อสร้างไทย  
Thesis Title Impact of Minimum Wage in 2012 on Thai Construction Industry  
นักศึกษา นางสาวนงนภัส เกติมรกต  
รหัสประจำตัว 51061610  
ปริญญา วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชา วิศวกรรมก่อสร้างและการจัดการ  
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รศ.แหลมทอง เหล่าคงถาวร  
หมายเลขวิทยานิพนธ์ KMITL-2013-EN-M-090-074

| คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ |                | ลายมือชื่อ   |
|--------------------------|----------------|--|
| รศ.ดร.จักรพงษ์           | พงษ์เพ็ง       |    |
| ผศ.ดร.นันทวัฒน์          | จรัสโรจน์ธนเดช |    |
| ผศ.ดร.วิษระ              | เพียรสุภาพ     |   |
| รศ.สุวัฒน์               | ธีรเศรษฐ์      |  |
| รศ.แหลมทอง               | เหล่าคงถาวร    |  |

วัน / เดือน / ปี ที่สอบ วันศุกร์ที่ 17 พฤษภาคม พ.ศ. 2556 เวลา 17.00-19.00 น.  
สถานที่สอบ ณ อาคาร A ชั้น 5 ห้องประชุม 4

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
KING MONKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

คณะวิศวกรรมศาสตร์ รับรองแล้ว



(ศาสตราจารย์ ดร.สุชวีร์ สุวรรณสวัสดิ์)

คณบดี คณะวิศวกรรมศาสตร์

วันที่ 17 พฤษภาคม พ.ศ. 2556

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

|                             |   |
|-----------------------------|---|
| หัวข้อวิทยานิพนธ์           | ผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2555 ที่มีต่อ<br>อุตสาหกรรมก่อสร้างไทย |
| นักศึกษา                    | นางสาวนงนภัส เกิดมรกต   |
| รหัสนักศึกษา                | 51061610  |
| ปริญญา                      | วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต  |
| สาขาวิชา                    | วิศวกรรมก่อสร้างและการจัดการ  |
| พ.ศ.                        | 2556  |
| อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ | รศ. แผลมทอง เหล่าคงถาวร   |

### บทคัดย่อ

การปรับเพิ่มค่าแรงขั้นต่ำตามนโยบายของรัฐบาลในปี พ.ศ. 2555 มีการจับตามองของภาคธุรกิจเป็นจำนวนมาก ก่อให้เกิดคำถามถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นตามมาในภาคธุรกิจต่างๆ ซึ่งรวมถึงสาขาก่อสร้างของไทย การวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงผลกระทบของการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำที่ส่งผลต่ออุตสาหกรรมก่อสร้างของไทย และทำการเปรียบเทียบถึงระดับผลกระทบที่เกิดขึ้นกับธุรกิจที่มีภูมิหลังแตกต่างกัน รวมถึงการศึกษาผลกระทบในด้านต่างๆ โดยได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าของบริษัทก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 404 คน ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจแตกต่างกันได้รับผลกระทบ แตกต่างกัน โดยบริษัทก่อสร้างที่ดำเนินงานมา 11-15 ปี ได้รับผลกระทบมากกว่าบริษัทที่ก่อตั้งไม่เกิน 10 ปี และบริษัทที่ก่อตั้งเกิน 16 ปีขึ้นไป นอกจากนี้ยังพบว่าวิธีการรับงานแตกต่างกันได้รับผลกระทบแตกต่างกัน โดยบริษัทที่รับงานตรงจากผู้ว่าจ้างได้รับผลกระทบน้อยกว่าบริษัทที่รับเหมาช่วง และจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบอีกว่า ผลกระทบมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ ทำให้ราคาในการประมูลสูงขึ้น ทำให้ต้องกำหนดคุณสมบัติของคณงานมากขึ้น และทำให้ต้องปรับปรุงสวัสดิการของลูกจ้างมากยิ่งขึ้น

|                |  |
|----------------|--|
| Thesis Title   | Impacts of Minimum Wage in 2012<br>On Thai Construction Industry |
| Student ID.    | 51061610   |
| Degree         | Master of Engineering  |
| Program        | Construction Engineering and Management                          |
| Year           | 2013   |
| Thesis Advisor | Assoc.Prof.Leamthong Laokhongthavorn                             |

## ABSTRACT

Due to a government policy towards minimum wage increasing in 2012, private sector had to observe this situation closely. This condition led to many questions related to the possible impacts on different business sectors including Thailand's construction industry. Therefore, this research aimed to investigate the impacts of minimum wage increasing on Thailand's construction industry and to compare the levels of impacts regarding business background. Several impacts were also examined in this study by collected the data from 404 people of the sampling group which owned the construction business in Bangkok. The research found the difference among the business experience of the company. The company which operated continually for 11-15 years would get more impact than the company which established under 10 years and over 16 years above. Moreover, the various methods to get a job would get the difference impact. The company which contacted directly to the owner would get less impact than the sub-contract one. The data analysis also found the first three impacts that are, firstly, the higher price in the auction, secondly, more specified qualification of the workers and, thirdly, must improved the welfare of the employee.

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้อย่างดีด้วยคำแนะนำและคำปรึกษาจากท่าน รศ. แผลมทอง เหล่าคงถาวร ซึ่งเป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และให้ความอนุเคราะห์ในการให้คำปรึกษาและการแก้ไขปัญหาระหว่างดำเนินการเป็นอย่างดี ข้าพเจ้ารู้สึกซาบซึ้งในความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาวิศวกรรมโยธา คณะวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังทุกๆ ท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาให้กับข้าพเจ้า รวมทั้งท่านคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์สำหรับงานวิจัยของข้าพเจ้า

ขอขอบคุณองค์กรบริษัทรับเหมาก่อสร้างทุกบริษัท ที่ได้ให้ความร่วมมือและสนับสนุนข้อมูล และเอกสารต่างๆ ที่ใช้ทำการวิจัย

ขอขอบคุณเพื่อนๆ พี่ๆ น้องๆ ในสาขาวิชาวิศวกรรมก่อสร้างและการจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ทุกคนที่ให้คำแนะนำต่างๆ และคอยให้กำลังใจช่วยเหลือเสมอมา

ขอขอบคุณบัณฑิตศึกษาและบัณฑิตวิทยาลัย คณะวิศวกรรมศาสตร์ที่ให้ความช่วยเหลือในเรื่องต่างๆ

สุดท้ายนี้ข้าพเจ้าขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดาของข้าพเจ้าที่เป็นกำลังใจ และให้การสนับสนุนในทุกๆ เรื่อง ทำให้ข้าพเจ้าสามารถทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมาจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ข้าพเจ้าขอมอบแด่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

นงนภัส เกิดมรกต

# สารบัญ

|   | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย.....                            | I    |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....                         | II   |
| กิตติกรรมประกาศ.....                            | III  |
| สารบัญ.....                                     | IV   |
| สารบัญตาราง.....                                | VII  |
| สารบัญรูป.....                                  | VIII |
| บทที่ 1 บทนำ.....                               | 1    |
| 1.1 ที่มาและสำคัญ.....                          | 1    |
| 1.2 ปัญหาในงานวิจัย.....                        | 2    |
| 1.3 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย.....                | 2    |
| 1.4 สมมติฐานในงานวิจัย.....                     | 2    |
| 1.5 ขอบเขตของโครงการวิจัย.....                  | 3    |
| 1.6 ขั้นตอนการวิจัย.....                        | 3    |
| 1.7 ประโยชน์ของการทำวิจัย.....                  | 3    |
| บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม.....                   | 4    |
| 2.1 บทนำ.....                                   | 4    |
| 2.2 ค่าจ้างขั้นต่ำ.....                         | 4    |
| 2.3 ทฤษฎีการจ้างงาน.....                        | 7    |
| 2.4 อุตสาหกรรมก่อสร้างไทย.....                  | 8    |
| 2.5 แรงงานด้านการก่อสร้าง.....                  | 11   |
| 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....                  | 11   |
| 2.7 บทวิเคราะห์.....                            | 16   |
| บทที่ 3 กรอบแนวคิด.....                         | 17   |
| 3.1 บทนำ.....                                   | 17   |
| 3.2 ผลกระทบที่เกิดจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ..... | 17   |

## สารบัญ (ต่อ)

|  | หน้า |
|--|------|
| 3.3 กรอบแนวความคิด.....                                  | 25   |
| บทที่ 4 ระเบียบวิธีการวิจัย.....                         | 26   |
| 4.1 บทนำ.....  | 26   |
| 4.2 การออกแบบแบบสอบถาม.....                              | 26   |
| 4.3 การทดสอบแบบสอบถาม.....                               | 29   |
| 4.4 แหล่งข้อมูลและการเก็บข้อมูล.....                     | 30   |
| 4.5 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล.....                       | 31   |
| 4.6 สรุป.....  | 34   |
| บทที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....                          | 35   |
| 5.1 บทนำ.....  | 35   |
| 5.2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....                  | 35   |
| 5.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....                            | 38   |
| 5.4 สรุป.....  | 61   |
| บทที่ 6 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....                 | 63   |
| 6.1 บทนำ.....  | 63   |
| 6.2 สรุปผลการวิจัย.....                                  | 63   |
| 6.3 ข้อเสนอแนะ.....                                      | 66   |
| เอกสารอ้างอิง.....                                       | 68   |
| ภาคผนวก.....   | 71   |
| ภาคผนวก ก. แบบสอบถาม.....                                | 72   |
| ภาคผนวก ข. ตารางแสดงข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม..... | 76   |

## สารบัญ (ต่อ)

|  | หน้า |
|--|------|
| ภาคผนวก ค. ตารางวิเคราะห์ค่าสถิติของข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม..... | 122  |
| ภาคผนวก ง. ผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่.....                     | 126  |
| ประวัติผู้เขียน.....   | 133  |



# สารบัญตาราง

| ตารางที่  | หน้า |
|---|------|
| 4.1 ตัวอย่างแบบวัดผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำด้านการวางแผน.....   | 28   |
| 4.2 ตัวอย่างแบบวัดผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำด้านต้นทุน.....  | 28   |
| 4.3 ตัวอย่างแบบแบบวัดผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำด้านคุณภาพของงาน.....                                       | 28   |
| 4.4 ตัวอย่างแบบแบบวัดผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำด้านการบริหารงานบุคคล.....                                  | 29   |
| 4.5 ตัวอย่างแบบวัดผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำด้านภาวะการลงทุน.....  | 29   |
| 4.6 สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One - way Analysis of Variance).....                                  | 33   |
| 5.1 สรุปจำนวนและสถานภาพของแบบสอบถามที่ส่งให้ผู้ตอบแบบสอบถาม.....  | 35   |
| 5.2 ตารางสรุปประสบการณ์ในการดำเนินธุรกิจ.....   | 36   |
| 5.3 ตารางสรุปประเภทงานก่อสร้าง.....   | 36   |
| 5.4 ตารางสรุปกลุ่มลูกค้า.....   | 37   |
| 5.5 ตารางสรุปวิธีการรับงาน.....   | 38   |
| 5.6 ตารางสรุปจำนวนทุนจดทะเบียน.....   | 38   |
| 5.7 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2555 ที่มีภูมิหลัง<br>แตกต่างกัน.....     | 39   |
| 5.7 (ต่อ).....  | 39   |
| 5.8 เปรียบเทียบผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2555 จำแนกตามประสบการณ์<br>ในการดำเนินธุรกิจเป็นรายคู่..... | 40   |
| 5.9 เปรียบเทียบผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2555 จำแนกตามวิธีการรับงาน<br>เป็นรายคู่.....               | 40   |
| 5.10 ประสบการณ์ในการดำเนินธุรกิจกับระดับผลกระทบในด้านต่างๆ.....   | 41   |
| 5.10(ต่อ).....  | 42   |
| 5.10(ต่อ).....  | 43   |
| 5.11 ประเภทงานก่อสร้างที่รับดำเนินการมากที่สุดกับระดับผลกระทบในด้านต่างๆ.....                                   | 44   |
| 5.11(ต่อ).....  | 45   |
| 5.11(ต่อ).....  | 46   |
| 5.11(ต่อ).....  | 47   |
| 5.11(ต่อ).....  | 48   |

## สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่   | หน้า |
|--|------|
| 5.12 กลุ่มลูกค้าที่บริษัทรับดำเนินการกับระดับผลกระทบในด้านต่างๆ.....                             | 48   |
| 5.12(ต่อ).....   | 49   |
| 5.12(ต่อ).....   | 50   |
| 5.12(ต่อ).....   | 51   |
| 5.13 วิธีการรับงานกับระดับผลกระทบในด้านต่างๆ.....  | 52   |
| 5.13(ต่อ).....   | 53   |
| 5.13(ต่อ).....   | 54   |
| 5.14 ทุนจดทะเบียนกับระดับผลกระทบในด้านต่างๆ.....   | 55   |
| 5.14(ต่อ).....   | 56   |
| 5.14(ต่อ).....   | 57   |
| 5.14(ต่อ).....   | 58   |
| 5.15 เปรียบเทียบลำดับความสำคัญของปัจจัย.....   | 59   |
| 5.15(ต่อ).....   | 60   |
| 5.15(ต่อ).....   | 61   |
| 5.16 สรุปผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2555.....  | 61   |
| ข. 1 ตารางแสดงข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม.....   | 77   |
| ค. 1 ตารางผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2555 ที่มีผลการดำเนินธุรกิจ<br>แตกต่างกัน.....    | 123  |
| ค. 2 ตารางผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2555 ที่มีประเภทงานก่อสร้างที่<br>แตกต่างกัน..... | 124  |
| ค. 3 ตารางผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2555 ที่มีลูกค้าแตกต่างกัน.....                   | 124  |
| ค. 4 ตารางผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2555 ที่มีวิธีการรับงานแตกต่างกัน.....            | 125  |
| ค. 5 ตารางผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2555 ที่มีทุนจดทะเบียนแตกต่างกัน.....             | 125  |

# สารบัญรูป

| รูปที่  | หน้า |
|---|------|
| 2.1 องค์ประกอบความสำเร็จในงานก่อสร้าง.....                    | 9    |
| 3.1 ผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำด้านการวางแผน.....         | 19   |
| 3.2 ผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำด้านต้นทุน.....            | 20   |
| 3.3 ผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำด้านคุณภาพของงาน.....      | 21   |
| 3.4 กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....                        | 22   |
| 3.5 ผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำด้านการบริหารงานบุคคล..... | 23   |
| 3.6 ผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำด้านภาวะการณ์ลงทุน.....    | 25   |
| 3.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....                                 | 25   |



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ที่มาและความสำคัญ

เนื่องด้วยการประกาศของรัฐบาลเรื่องการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 6) ในปีพ.ศ. 2555 ด้วยคณะกรรมการค่าจ้างได้มีการประชุมศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นตามกฎหมายกำหนด เมื่อวันที่ 17 ตุลาคม พ.ศ. 2554 และมีมติเห็นชอบให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างทุกคน โดยจะปรับเป็น 300 บาทต่อวัน ใน 7 จังหวัดนำร่อง นั้น ได้ส่งผลกระทบต่อภาคธุรกิจเป็นอย่างมาก ก่อให้เกิดคำถามถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อต้นทุนของผู้ผลิต การจ้างงาน รวมถึงเงินเฟ้อ จนทำให้หลายฝ่ายตื่นตัวและเป็นกังวลต่อผลกระทบในครั้งนี้อย่างยิ่ง

การเปลี่ยนแปลงนโยบายทางด้านต่างๆ และนโยบายด้านเศรษฐกิจของรัฐบาลตั้งแต่ในอดีตที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน ได้ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อตลาดแรงงานก่อสร้างเช่นกัน ซึ่งธุรกิจการก่อสร้างเป็นสาขาเศรษฐกิจที่สำคัญสาขาหนึ่งที่เป็นตัวแปรในด้านการพัฒนาและการลงทุนของประเทศ ซึ่งการก่อสร้างของประเทศไทยแบ่งออกเป็นภาครัฐและภาคเอกชน งานก่อสร้างของรัฐบาลส่วนใหญ่เป็นการก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานของประเทศเพื่อการพัฒนาประเทศ ด้านระบบสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า ประปา ถนน ทางด่วน ทางรถไฟ เป็นต้น ส่วนภาคเอกชนจะเน้นการก่อสร้างที่อยู่อาศัย อาคารพาณิชย์ โรงงาน เป็นต้น การขยายตัวของสาขาการก่อสร้างก่อให้เกิดการขยายตัวของเศรษฐกิจ รวมทั้งอุตสาหกรรมอื่นๆตามมา ได้แก่ อุตสาหกรรมปูน เหล็กเส้น สี สุขภัณฑ์ เป็นต้น

สาขาการก่อสร้างนั้นจะดำเนินไปได้จำเป็นต้องอาศัยแรงงานเป็นตัวช่วยผลักดัน ต้นทุนส่วนหนึ่งมาจากค่าแรงงาน ภาวะความต้องการแรงงานในสาขาการก่อสร้างมีความผันผวนค่อนข้างมาก ลักษณะดังกล่าวทำให้ยากต่อการวางแผนและกำหนดนโยบายเกี่ยวกับความต้องการแรงงานในสาขาการก่อสร้างได้อย่างแน่นอน ประกอบกับปัจจุบันบางบริษัทได้มีการนำแรงงานต่างด้าวมาใช้แทนแรงงานไทยในบางส่วน หรือทั้งหมด เนื่องจากประสบปัญหาขาดแคลนแรงงาน และค่าแรงงานต่างด้าวที่ต่ำกว่า ซึ่งนโยบายเพิ่มค่าแรงนั้นอาจส่งผลกระทบต่อธุรกิจโดยตรงไม่เพียงแต่กระทบต่อการดำรงชีวิตของลูกจ้างเท่านั้น แต่ยังอาจเป็นต้นทุนที่สำคัญของผู้ประกอบการด้วยเช่นกัน ในการปรับเพิ่มค่าจ้างในครั้งนี้อาจกลายเป็นหัวข้อที่สนใจของสาธารณชน ด้านผู้ประกอบการบางคนมองว่าต้นทุนอาจเพิ่มขึ้นจนแบกรับไม่ไหว อาจส่งผลให้ต้องปลดคนงาน หรือเพิ่มราคาสินค้าเนื่องจากต้นทุนที่สูงขึ้น นักลงทุนบางคนมองว่า อาจทำให้ปริมาณการลงทุนในประเทศลดน้อยลง เนื่องจากตลาดแรงงานประเทศเพื่อน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บ้านราคาถูกลงกว่า ส่วนทางด้านลูกจ้าง แม้จะพึงพอใจกับรายได้ที่เพิ่มมากขึ้น แต่หลายคนก็ยังเห็นว่ายังไม่เพียงพอต่อการครองชีพ ทำให้ต้องพึ่งพารายได้อื่นๆ จากการทำงานล่วงเวลาและการทำงานพิเศษ

ในการวิจัยครั้งนี้จะมุ่งเน้นทำการศึกษาผลกระทบในมุมมองของผู้ประกอบการ ของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งปัจจุบันได้มีการประกาศให้ขึ้นค่าแรงเป็นวันละ 300 บาท เพื่อทราบถึงข้อเท็จจริงและผลกระทบที่จะเกิดขึ้นและหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคตต่อไป

## 1.2 ปัญหางานวิจัย

จากความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ซึ่งเป็นประเด็นที่น่าสนใจในหลายภาคธุรกิจ รวมถึงสาขาก่อสร้างของไทย เพราะธุรกิจก่อสร้างนั้นจะดำเนินไปได้จำเป็นต้องอาศัยแรงงานเป็นตัวช่วยผลักดันต้นทุนส่วนหนึ่งมาจากค่าแรงที่ต้องจ่ายให้คนงานในแต่ละวัน ในการประกาศขึ้นค่าแรงขั้นต่ำในปี 2555 นี้ ไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบต่อแรงงานก่อสร้างโดยตรง แต่อาจส่งผลกระทบต่อตัวเจ้าของธุรกิจเองด้วย ดังนั้นหากทราบถึงผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น จะทำให้ธุรกิจสามารถวางแผนรับมือกับปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นตามมาได้ในอนาคต

## 1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ถึงผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่มีต่อธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร ในมุมมองของผู้ประกอบการ
2. เพื่อเปรียบเทียบถึงระดับผลกระทบที่เกิดขึ้นกับองค์กรธุรกิจที่มีภูมิหลังแตกต่างกัน

## 1.4 สมมติฐานในงานวิจัย

1. ประสบการณ์ในการดำเนินธุรกิจแตกต่างกันได้รับผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแตกต่างกัน
2. ประเภทงานก่อสร้างแตกต่างกันได้รับผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแตกต่างกัน
3. ประเภทลูกค้าแตกต่างกันได้รับผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแตกต่างกัน
4. วิธีการรับงานแตกต่างกันได้รับผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแตกต่างกัน
5. บริษัทที่มีทุนจดทะเบียนแตกต่างกันได้รับผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแตกต่างกัน

กัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 1.5 ขอบเขตของโครงการวิจัย

ขอบเขตการศึกษาครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ถึงผลกระทบที่เกิดจากการปรับค่าแรงขั้นต่ำที่เพิ่มขึ้น ที่มีต่อธุรกิจก่อสร้าง ภายในกรุงเทพมหานคร โดยมุ่งเน้นศึกษาถึงผลกระทบในด้านต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นจากการขึ้นค่าแรงในครั้งนี้ ในมุมมองของเจ้าของหรือผู้บริหารระดับสูงของบริษัทรับเหมาก่อสร้าง

## 1.6 ขั้นตอนการวิจัย

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยต่างๆในอดีตที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบการปรับค่าแรงขั้นต่ำ ทั้งภายในและภายนอกประเทศ
2. ศึกษารวบรวมข้อมูลจากผู้มีประสบการณ์ในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง เพื่อเป็นข้อมูลในการศึกษาขั้นต้น
3. วางกรอบแนวความคิด โดยสรุปตัวแปรที่มีความสัมพันธ์หลังจากที่มีการปรับค่าจ้างขั้นต่ำจากข้อมูลที่ได้ศึกษามา
4. สร้างแบบสอบถาม และตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านพิจารณา และทำการปรับปรุงเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความเหมาะสม หลังจากนั้นจึงทำการหาคุณภาพเครื่องมือ (Reliability) โดยนำไปทดลองกับเจ้าของบริษัทก่อสร้างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถาม
5. ทำการแจกแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้มาจากจำนวนประชากรของบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่จดทะเบียนในเขตกรุงเทพมหานคร
6. วิเคราะห์ผลจากแบบสอบถามที่ได้รับ ตามหลักสถิติ
7. สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะของงานวิจัย เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

## 1.7 ประโยชน์ของการทำวิจัย

ผลที่ได้จากงานวิจัยนี้ ทำให้ทราบมุมมองของเจ้าของธุรกิจก่อสร้างต่อการเปลี่ยนแปลงค่าจ้างขั้นต่ำ ในปี พ.ศ. 2555 เพื่อให้ผู้ที่ประกอบธุรกิจก่อสร้าง ใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาวางแผนรับมือกับผลที่อาจจะเกิดขึ้น หลังมีการประกาศปรับค่าจ้างขั้นต่ำตามนโยบายของรัฐบาลทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

## บทที่ 2

### การทบทวนวรรณกรรม

#### 2.1 บทนำ

การศึกษาในบทนี้แสดงถึงวรรณกรรมและทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปรับค่าจ้างขั้นต่ำจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอดีตทั้งจากวิทยานิพนธ์ บทความ งานวิจัยและวารสารทั้งในและต่างประเทศ โดยกล่าวถึงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและสถานการณ์การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในอดีตที่ผ่านมา ซึ่งรายละเอียดจะได้กล่าวในหัวข้อต่อไป

#### 2.2 ค่าจ้างขั้นต่ำ

คำว่า “ค่าจ้าง” นั้นได้มีผู้ให้คำนิยามหรือความหมายไว้แตกต่างกัน ตามความหมายในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ให้ความหมายไว้ว่า “ค่าจ้าง” คือ เงินที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาปกติของวันทำงาน หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และให้หมายความรวมถึงสิ่งของซึ่งคำนวณเป็นเงินได้โดยนายจ้างกับลูกจ้างได้ตกลงกันล่วงหน้าให้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของค่าตอบแทนในการทำงาน

Harold S. Robert [1] ผู้เชี่ยวชาญทางด้านอุตสาหกรรมสัมพันธ์ท่านหนึ่งได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับค่าจ้างไว้ว่า “ค่าจ้าง” หมายถึง สิ่งที่จ่ายตอบแทนให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งทำงานหรือให้บริการแก่นายจ้าง

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า “ค่าจ้าง” หมายความว่าเงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมงรายวัน รายสัปดาห์รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้

คำว่า “ค่าจ้างในวันทำงาน” หมายความว่า ค่าจ้างที่จ่ายสำหรับการทำงานเต็มเวลาการทำงานปกติ

คำว่า “อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน” หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การทำงานของลูกจ้างทดลองงานลูกจ้างรายวัน ลูกจ้างรายเดือน ลูกจ้างชั่วคราวหรือลูกจ้างประจำล้วนแล้วต้องการ “ค่าจ้าง” เป็นผลประโยชน์ตอบแทนการใช้แรงงานแลกกับเงินวันต่อวัน ด้วยเหตุนี้การคิดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจึงต้องเหมาะสมต่อการดำเนินชีวิตประจำวันตามภาวะเศรษฐกิจในแต่ละพื้นที่ เพราะค่าครองชีพจะต่างกัน ดังนั้น กฎหมายจึงต้องเข้าควบคุมนายจ้าง ไม่ให้จ่ายค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศของทางราชการ [2]

### 2.2.1 ค่าจ้างขั้นต่ำตามหลักสากล

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ International Labour Organization (ILO) กำหนดว่า “ค่าจ้างขั้นต่ำควรเป็นค่าจ้างที่ช่วยให้แรงงานได้รับผลตอบแทนจากการผลิตสินค้าและบริการซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายตามกฎหมาย โดยต้องเพียงพอต่อความต้องการพื้นฐานของแรงงานและครอบครัว รวมทั้งพอควรแก่การดำรงชีวิต ในภาวะเศรษฐกิจและสังคมหนึ่งๆ” ค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมควรเป็นค่าจ้างที่บรรลุวัตถุประสงค์ 2 ข้อ คือ [3]

- 1) การช่วยให้แรงงานรอดพ้นจากความยากจนที่รุนแรง และมีรายได้ที่ใกล้เคียงกับค่าใช้จ่ายตามอัตรา โดยไม่กระทบต่อโครงสร้างค่าจ้างอื่นๆ ในระบบเศรษฐกิจ (Poverty safety net)
- 2) การช่วยให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นภายใต้ภาวะเศรษฐกิจที่เติบโต (Fair Wage)

### 2.2.2 ค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย

ประเทศไทยเริ่มใช้ระบบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปี พ.ศ. 2515 ตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 โดยให้อำนาจกระทรวงมหาดไทย พิจารณากำหนดค่าจ้างและค่าตอบแทนต่างๆ ซึ่งกระทรวงมหาดไทยได้แต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้าง (National Wage Committee, NWC) ทำหน้าที่เสนอแนะนโยบายค่าจ้างต่อรัฐบาล และกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อประกาศใช้ รูปแบบของ NWC เป็นคณะกรรมการไตรภาคี ประกอบด้วยผู้แทนจากฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายนายจ้าง รวมกันไม่น้อยกว่า 9 คนแต่ไม่เกิน 15 คน NWC ชุดแรกมีกรรมการ 9 คน เป็นผู้แทนจากฝ่ายรัฐบาล 7 คน ขณะที่ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างมีเพียงฝ่ายละ 1 คน จะเห็นว่าฝ่ายรัฐบาลมีเสียงมากในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในขณะนั้น อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ประกาศใช้ครั้งแรกในปี พ.ศ. 2516 อยู่ที่ 12 บาทต่อวัน โดยพิจารณาบนพื้นฐานตามที่แรงงานสมควรได้รับจากการทำงานและความเพียงพอต่อการครองชีพ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำในระยะแรกนี้จำกัดการใช้อยู่เฉพาะในเขตกรุงเทพฯ สมุทรปราการ นนทบุรี และปทุมธานี นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2517 เป็นต้นมา อัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีผลบังคับใช้ทั่วประเทศ แต่ยังเป็นอัตราเดียวทั้งประเทศ จนกระทั่งเดือนธันวาคม ปีพ.ศ. 2544 ได้มีการปรับระบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ โดยแต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เพื่อพิจารณาอัตราค่าจ้างในจังหวัดของตน โดยนำเอาปัจจัยเกี่ยวกับสถานะเศรษฐกิจและสังคมของแต่ละจังหวัดเข้ามาพิจารณา เช่น ค่าครองชีพ ผลประกอบการของนายจ้างและประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้าง [4]

หลักในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ มีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) เพื่อป้องกันไม่ให้นายจ้างกดค่าจ้าง หรือเอาไรต์เอาเปรียบค่าแรงงานของลูกจ้างจนเกินไป
- 2) เพื่อยกระดับรายได้ของลูกจ้างให้มีรายได้เพียงพอแก่การดำรงชีพอย่างมีมาตรฐานที่ดีขึ้น
- 3) เพื่อขจัดปัญหาการจ่ายค่าจ้างน้อย แต่ให้ทำงานมากชั่วโมง
- 4) เพื่อเป็นตัวกระตุ้นให้มีการปรับค่าจ้างระดับอื่น
- 5) เพื่อประกันให้มีการแข่งขันที่เป็นธรรม ระหว่างผู้ประกอบการด้วยกัน เมื่อต้นทุนทางด้านแรงงานไม่แตกต่างกันมากนัก
- 6) เพื่อเป็นเครื่องมือ ในการพัฒนาเศรษฐกิจของชาติ ให้มีการกระจายรายได้ที่เหมาะสม

โดยปัจจุบันประเทศไทยได้นำหลักการของ ILO มาประยุกต์ใช้ในการกำหนดค่าจ้าง โดยให้นิยามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำว่าคือ ค่าจ้างที่จ่ายแก่แรงงานไร้ฝีมือ 1 คน ซึ่งหมายถึง แรงงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับ มัธยมศึกษาปีที่ 6 และไม่เคยทำงานมาก่อน หรือเคยทำงานมาแล้วไม่เกิน 1 ปี เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตอยู่ได้ตามสมควรแก่สภาพเศรษฐกิจและสังคมในท้องถิ่น ทั้งนี้ นับตั้งแต่ปีพ.ศ. 2540 เป็นต้นมา คณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งเป็นผู้ที่มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายในการกำหนดค่าจ้างสามารถกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในแต่ละจังหวัดแตกต่างกันได้ โดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์ 3 ด้าน [3] ได้แก่

- 1) ความจำเป็นในการครองชีพของลูกจ้าง ซึ่งหมายความว่า จังหวัดที่ค่าครองชีพสูง เช่น กรุงเทพฯ และภูเก็ต ควรมีระดับค่าจ้างขั้นต่ำสูงกว่าจังหวัดอื่น และจังหวัดที่มีอัตราเงินเฟ้อสูงน่าจะมีการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำในอัตราที่สูงตามไปด้วย
- 2) ความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง โดยพิจารณาจากเครื่องชี้ภาวะเศรษฐกิจของแต่ละจังหวัด และความเห็นของผู้ประกอบการ
- 3) ปัจจัยเศรษฐกิจและสังคมอื่นๆ เช่น ผลกระทบของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่อเศรษฐกิจในแต่ละจังหวัด เป็นต้น

ทั้งนี้ การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ไม่ได้เป็นไปตามกลไกตลาดต้องอาศัยข้อมูลและวิธีการคำนวณที่เหมาะสมตามแต่ละท้องที่และสถานการณ์ และในทางปฏิบัติยังมีเรื่องของอำนาจการต่อรอง ความเที่ยงธรรม และการบังคับใช้เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย ณ สิ้นปี พ.ศ.2553 จำนวนแรงงานที่ได้รับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีอยู่ทั้งสิ้น 5.4 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 14.2 ของแรงงานรวม รัฐบาลได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นำเสนอนโยบายการปรับค่าแรงขั้นต่ำเป็น 300 บาทต่อวัน และต่อมาคณะกรรมการค่าจ้างได้มีมติเห็นชอบให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในแต่ละจังหวัดใหม่ เพื่อใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างทุกคน โดยในครั้งนี้ได้กำหนดให้กรุงเทพมหานคร มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละ 300 บาท และให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2555 เป็นต้นไป [5]

## 2.3 ทฤษฎีการจ้างงาน

ดุลยภาพในระบบเศรษฐกิจจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อเกิดดุลยภาพในตลาดสินค้า ตลาดเงินตรา นอกจากนี้ ดุลยภาพของระบบเศรษฐกิจยังต้องประกอบด้วยดุลยภาพในตลาดปัจจัยการผลิตด้วย สำหรับประเทศไทยปัจจัยการผลิตที่สำคัญ ได้แก่ “แรงงาน” [6]

ซึ่งตามแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์มหภาคเกี่ยวกับการจ้างงาน แบ่งเป็น 2 กรณี คือ แนวความคิดบนพื้นฐานของนักเศรษฐศาสตร์สำนักคลาสสิก และแนวความคิดบนพื้นฐานของนักเศรษฐศาสตร์สำนักเคนส์

ตามแนวความคิดของ Keynes การจ้างงานดุลยภาพจะถูกกำหนดขึ้น ณ ระดับที่อุปทานรวม (Aggregate Supply; AS) เท่ากับอุปสงค์รวม (Aggregate Demand; AD)พอดี โดยอุปทานรวมหมายถึง ปริมาณผลิตภัณฑ์ประชาชาติที่แท้จริงที่ผู้ผลิตต้องการผลิตและเสนอขาย ณ ระดับราคาหนึ่งๆ โดยใช้คนงานตามจำนวนที่ได้กำหนดไว้ หรือ คือต้นทุนในการผลิตสินค้าและบริการด้วยจำนวนคนงานตามที่กำหนดไว้ ส่วนอุปสงค์รวม หมายถึง ปริมาณผลิตภัณฑ์ที่แท้จริงที่หน่วยเศรษฐกิจต่าง ๆ ต้องการซื้อ ณ ระดับราคาต่าง ๆ ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง โดยผู้ผลิตจะเพิ่มการผลิตต่อไปเรื่อยๆ トラบใดที่อุปสงค์ยิ่งมากกว่าอุปทาน เพราะจะทำให้ผู้ผลิตมีกำไรเพิ่มขึ้น แต่เมื่ออุปสงค์เท่ากับอุปทานผู้ผลิตจะหยุดเพิ่มการผลิตทันที เพราะการเพิ่มการผลิตต่อไปอีกจะมีผลให้อุปทานมีค่ามากกว่าอุปสงค์ซึ่งจะทำให้กำไรของผู้ผลิตลดน้อยลง การเพิ่มการผลิตดังกล่าวจะส่งผลต่อไปทำให้เกิดการเพิ่มการจ้างงานนั่นเอง [7]

อาจกล่าวได้ว่า ดุลยภาพของตลาดแรงงานจะเกิดขึ้นเมื่ออุปสงค์ของแรงงานเท่ากับอุปทานของแรงงาน ซึ่งอุปสงค์ของแรงงาน (Demand for Labor) หมายถึง ความต้องการจ้างแรงงานเพื่อการผลิตโดยผู้ผลิตจะจ้างคนงานเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ เมื่อคนงานนั้นผลิตสินค้าให้แก่ผู้ผลิตคิดเป็นมูลค่ามากกว่าค่าจ้างของคนงานนั้น และผู้ผลิตจะหยุดจ้างถ้ารายได้ที่ได้รับเพิ่มจากการจ้างงานเท่ากับค่าจ้างที่ต้องจ่ายให้แก่คนงานนั้น ดังนั้นอุปสงค์ของแรงงานนี้จะขึ้นอยู่กับระดับค่าจ้างและระดับราคาสินค้า

ส่วนอุปทานของแรงงาน หมายถึง จำนวนแรงงานที่ต้องการทำงาน ณ ระดับค่าจ้างหนึ่ง และนักเศรษฐศาสตร์สำนักคลาสสิก (Classic) ถือว่า คนงานจะต้องการเข้าทำงานมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับค่าจ้างที่แท้จริง ขณะที่นักเศรษฐศาสตร์สำนักเคนส์ (Keynes) เห็นว่าขึ้นอยู่กับค่าจ้างที่เป็นตัวเงินมากกว่าอย่างไรก็ตามทั้งนักเศรษฐศาสตร์สำนักคลาสสิกและสำนักเคนส์ต่างเห็นตรงกันว่า ค่าจ้างที่แท้จริงหรือค่าจ้างที่เป็นตัวเงินนั้น จะมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับอุปทานแรงงาน นอกจากนี้อุปทานของแรงงานจะมีมากหรือน้อยจะขึ้นอยู่กับกำลังแรงงานที่มีอยู่ในระบบเศรษฐกิจในขณะหนึ่งด้วย หรือถ้าในระบบเศรษฐกิจมีกำลังแรงงานอยู่มากอุปทานของแรงงานย่อมมีค่ามากด้วยเช่นกัน

## 2.4 อุตสาหกรรมก่อสร้างไทย

งานก่อสร้าง หมายถึง การประกอบการเกี่ยวกับการก่อสร้างอาคาร สนามบิน ทางรถไฟ ทางรถราง ท่าเรือ ทางน้ำ ถนน การโทรเลข โทรศัพท์ ไฟฟ้า แก๊ส หรือประปา และความหมายรวมถึงการต่อเติม ซ่อมแซม ซ่อมบำรุง ตัดแปลงหรือรื้อถอนอาคารสิ่งปลูกสร้างนั้นด้วย [8]

การก่อสร้างของไทยแบ่งออกเป็น 2 ภาคใหญ่ๆ คือ ภาครัฐบาลและภาคเอกชน งานก่อสร้างของรัฐบาลส่วนใหญ่เป็นโครงสร้างพื้นฐานในการพัฒนาประเทศ ระบบสาธารณูปโภคและระบบสาธารณูปการเป็นส่วนใหญ่ ส่วนเอกชนนั้นจะเน้นทางด้านที่อยู่อาศัย, อาคารพาณิชย์, อาคารสำนักงาน และโรงงานอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมก่อสร้างเป็นอุตสาหกรรมพื้นฐานหลักที่สำคัญ มีความเชื่อมโยงกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ทั้งในด้านการผลิต, การลงทุน, การสร้างงาน, รวมทั้งการกระจายรายได้สู่ประชาชนในหลายระดับ รวมทั้งกลุ่มผู้มีรายได้น้อย [9]

อุตสาหกรรมก่อสร้างเป็นอุตสาหกรรมที่มีวัฏจักรความแปรปรวนอยู่ในเกณฑ์สูง และมีความเชื่อมโยงกับวัฏจักรเศรษฐกิจของประเทศ แต่วัฏจักรการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมก่อสร้างจะนำหน้าและรุนแรงกว่าวัฏจักรของเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศเสมอ และมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับระดับการลงทุน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าการก่อสร้างไม่ว่าจะเพื่ออยู่อาศัย, เพื่อการพาณิชย์หรือการอุตสาหกรรม ล้วนแล้วแต่เป็นรูปแบบหนึ่งของการลงทุน ช่วยเพิ่มเงินทุนหมุนเวียนในระบบเศรษฐกิจ นักเศรษฐศาสตร์จึงได้อาศัยระดับกิจกรรมทางด้านการก่อสร้างเป็นดัชนีชี้นำทางเศรษฐกิจของประเทศที่สำคัญตัวหนึ่ง

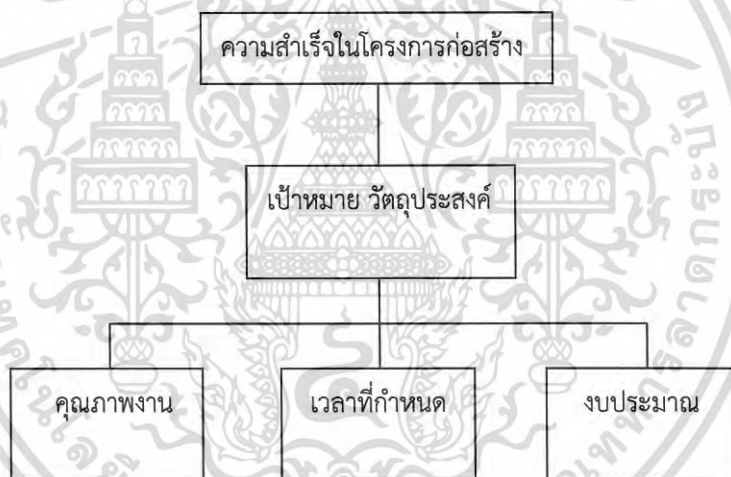
งานก่อสร้างในปัจจุบันนับเป็นอุตสาหกรรมที่ต้องใช้กำลังแรงงานมาก การเจริญเติบโตของเศรษฐกิจของชาติจะมีผลกระทบโดยตรงต่ออุตสาหกรรมก่อสร้าง ทั้งนี้เพราะหากในช่วงเวลาใดที่เศรษฐกิจของประเทศเจริญรุ่งเรืองจะมีการขยายตัวทางด้านการค้า และการลงทุนเพิ่มมากขึ้น ก็ส่งผลให้การก่อสร้างอาคาร โรงงานอุตสาหกรรมและสิ่งปลูกสร้างอื่นๆเพิ่มจำนวนมากไปด้วย

### 2.4.1 การจัดการธุรกิจก่อสร้าง

การจัดการธุรกิจก่อสร้าง หมายถึง การนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่หรือจัดหามา ซึ่งประกอบด้วย เงินทุน กำลังคน เครื่องมือ เครื่องทุ่นแรง วัสดุอุปกรณ์ ให้มาใช้ร่วมกันอย่างเหมาะสม โดยมีการ จัดระบบระเบียบ ให้ดำเนินการไปโดยราบรื่น มีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ [10]

ซึ่งในการบริหารงานก่อสร้างให้ประสบความสำเร็จได้นั้นต้องประกอบไปด้วยปัจจัยที่ สนับสนุนให้ธุรกิจก่อสร้างดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และราบรื่น

ความสำเร็จในโครงการก่อสร้าง [11] หมายถึง โครงการก่อสร้างที่ได้รับการบริหารและ จัดการให้แล้วเสร็จตามวัตถุประสงค์ของโครงการ หรือเจ้าของโครงการ หรือเจ้าของงาน โดยได้ คุณภาพที่กำหนดไว้ตามมาตรฐาน ทันท่วงทีตามเวลาใช้งาน และสามารถควบคุมค่าใช้จ่าย (งบประมาณ) ของโครงการได้ตามที่กำหนดไว้ ดังแสดงในรูปที่ 2.1



รูปที่ 2.1 องค์ประกอบความสำเร็จในงานก่อสร้าง [11]

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2.5 แรงงานก่อสร้าง

แรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างส่วนใหญ่จะกระจายอยู่ตามชนบททั่วประเทศโดยมีอาชีพหลักทางเกษตรกรรม ปีใดการเกษตรอยู่ในเกณฑ์ดีแรงงานเหล่านี้ก็จะเข้ามาทำงานก่อสร้างน้อย แต่ถ้าปีใดการผลิตในภาคเกษตรไม่ดี แรงงานก็จะพากันเข้ามาทำงานก่อสร้างกันมาก แต่ก็ยังทำงานเกษตรเป็นหลัก จึงทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานก่อสร้างในช่วงฤดูเก็บเกี่ยวพืชผล ส่วนอีกสาเหตุหนึ่งของการขาดแคลนช่างและแรงงานก็คือ การเดินทางออกไปทำงานนอกประเทศ [14]

อุตสาหกรรมก่อสร้างเป็นงานผลิตที่ต้องนำแรงงาน วัสดุและเครื่องมือเข้าไปดำเนินงานในสถานที่ตั้งของสิ่งก่อสร้างซึ่งถ้าหากผสมผสานสิ่งเหล่านี้ไม่เหมาะสมจะทำให้เกิดการสูญเสียในอัตราสูง โดยเฉพาะการที่แรงงานได้ผลต่ำกว่าที่ควรและคุณภาพฝีมือไม่ดี ต้องรื้อทำใหม่นั้นเป็นลักษณะงานซ้ำซ้อน หรือทำงานผิดพลาดทำให้สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายและปัจจัยในการผลิต โดยกลุ่มแรงงานที่ก่อให้เกิดภาวะศูนย์เปล่ามากที่สุด คือช่างและคนงาน ซึ่งกลุ่มที่ใหญ่ที่สุดในงานก่อสร้างเมื่อเทียบกับกลุ่มอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลในกลุ่มนี้มีความแตกต่างกันอย่างมากในด้านประสิทธิภาพ และมาตรฐานของฝีมือ นอกจากนี้ถ้าหากแรงงานภาคการก่อสร้างมีจำนวนไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานก็เกิดการขาดแคลนแรงงานขึ้น จะทำให้ธุรกิจการก่อสร้างเกิดภาวะชะงักงัน คือทำให้การลงทุนด้านก่อสร้างมีการลงทุนที่ลดลง

## 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในปี พ.ศ. 2539 จุฑาพร ตันติเฉลิมพันธุ์ [14] ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการลงทุนด้านการก่อสร้างของภาคเอกชนในประเทศไทย โดยศึกษาด้านการลงทุนว่า ควรจะคำนึงถึงปัจจัยใดเป็นสำคัญ และในช่วงสถานการณ์ต่างๆ ภาวะการณ์ลงทุนเป็นเช่นไร โดยศึกษาจากสถานการณ์ในอดีตที่ผ่านมา และพยากรณ์แนวโน้มการลงทุนในอนาคต เป็นการศึกษาโดยรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิจากหน่วยงานต่างๆ เช่น สำนักงานสถิติแห่งชาติ ธนาคารแห่งประเทศไทย เป็นต้น ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลงทุนด้านการก่อสร้างมากที่สุด ได้แก่ จำนวนแรงงานภาคก่อสร้าง เนื่องจากภายในประเทศไทยนั้น ยังอาศัยแรงงานทำการก่อสร้างมากกว่าการใช้เทคโนโลยีทันสมัยเป็นเครื่องทุ่นแรง เพราะแรงงานนั้นยังมีค่าแรงค่อนข้างถูก

ในปี พ.ศ. 2539 สุนทร ศรชัย [15] ได้ศึกษาผลกระทบของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย โดยวิเคราะห์ผลผลิต ผลเสีย อันเกิดการการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ ที่จะมีผลต่อลูกจ้าง นายจ้าง การลงทุนในทางธุรกิจ สถานประกอบการ องค์กร และบุคคลอื่นๆที่เกี่ยวข้อง โดยใช้วิธีวิเคราะห์ บทบัญญัติของกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง พบว่า อัตราค่าจ้างที่มีการปรับตัวสูงขึ้น ย่อมส่งผลให้นายจ้าง เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนม ภัยหน่าย [12] กล่าวว่า การประกอบธุรกิจก่อสร้างก็เหมือนธุรกิจประเภทอื่นๆ จำเป็นต้องมีปัจจัยต่างๆมาสนับสนุนให้สามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างราบรื่น โดยเฉพาะเมื่อถึงขั้นตอนดำเนินงานจำเป็นต้องมีปัจจัยที่เป็นรูปธรรมมาสนับสนุนกระบวนการคือ

1. เงินทุน (Money) ประกอบด้วยเงินสด (Cash) เงินผ่อน(Credit) เงินทุนเป็นปัจจัยด้านสนับสนุนการบริหารงานก่อสร้างที่สำคัญที่สุด เพราะถ้าขาดเงินทุนจะส่งผลกระทบต่อปัจจัยตัวอื่นๆ เกิดขึ้นไม่ได้ด้วย
2. กำลังคน (Man) งานก่อสร้างจำเป็นต้องอาศัยกำลังคนในการทำงานเป็นจำนวนมาก และจะต้องประกอบด้วยคนที่มีความรู้ ความสามารถหลายระดับ ตั้งแต่ ระดับวางแผน และนโยบาย ระดับช่างเทคนิค ระดับช่างฝีมือ และระดับ แรงงาน
3. เครื่องทุ่นแรง (Machine) งานก่อสร้างบางอย่างต้องอาศัย เครื่องจักร เครื่องทุ่นแรง เข้ามาช่วย เช่นงานขนส่งทางสูง งานขุดดิน งานรื้อถอน งานบดอัดดิน งานคอนกรีต เป็นต้น หากโครงการก่อสร้างขาดแคลนหรือมีเครื่องจักร เครื่องทุ่นแรง ไม่เพียงพอกับปริมาณงาน อาจทำให้การดำเนินงานเป็นไปโดยล่าช้าออกไปได้ ส่งผลให้สิ้นเปลืองงบประมาณมากขึ้นด้วย
4. วัสดุอุปกรณ์ (Material) เป็นปัจจัยหลักอีกอย่างหนึ่งของการก่อสร้าง ถ้าโครงการก่อสร้างใดขาดวัสดุอุปกรณ์การก่อสร้าง ในขณะที่ดำเนินการอยู่ ย่อมเกิดผลเสียต่อโครงการแน่นอน

#### 2.4.2 ข้อจำกัดงานก่อสร้าง

ในการดำเนินธุรกิจรับเหมาก่อสร้างผู้รับเหมาก่อสร้างทั่วไป มักพบว่ามีข้อจำกัดที่เป็นอุปสรรคหลายประการ ผู้ควบคุมงานจะต้องพิจารณาให้รอบคอบ เพื่อลดปัญหาและอุปสรรค ที่อาจเกิดขึ้นและสามารถหาวิธีแก้ไขปัญหาไว้ล่วงหน้าได้ ซึ่ง สามารถแบ่งประเภทของข้อจำกัดในงานรับเหมาก่อสร้าง ดังนี้ คือ [13]

1. ข้อจำกัดทางการเงิน
2. ข้อจำกัดด้านแรงงานและค่าจ้าง
3. ข้อจำกัดเกี่ยวกับดินฟ้าอากาศและภูมิประเทศ
4. ข้อจำกัดเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์และเครื่องทุ่นแรง
5. ข้อจำกัดเกี่ยวกับวิธีทำงาน
6. ข้อจำกัดเกี่ยวกับการคมนาคมขนส่ง
7. ข้อจำกัดเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับและกฎหมาย
8. ข้อจำกัดเกี่ยวกับการประสานงานระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอญูญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เข้มงวดในการเลือกเฟ้นผู้ที่จะมาเป็นลูกจ้าง เพื่อให้มีประสิทธิภาพคุ้มกับค่าจ้างที่ต้องจ่ายเพิ่ม การจ้างงานมีแนวโน้มต่ำลง ในขณะที่อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ก็เปลี่ยนไปใช้กำลังเครื่องจักรแทนแรงงานมนุษย์ ทำให้การว่างงานในประเทศมีมากขึ้น และหากมีการเพิ่มขึ้นสูงถึงจุดๆหนึ่ง อุตสาหกรรมขนาดเล็ก และขนาดกลางก็จำเป็นต้องยุบเลิกกิจการไป เพราะไม่สามารถรับภาระที่สูงขึ้น นอกจากนี้การบังคับของอัตราค่าจ้างที่ต่างกันในแต่ละพื้นที่ ยังทำให้เกิดความต่างกันของรายได้ระหว่างเมืองกับชนบทด้วย

นิลวรรณ ระพิพงษ์ [16] ทำการศึกษาผลกระทบของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี พ.ศ. 2537 ที่มีผลต่อสถานประกอบการขนาดใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่ โดยศึกษาถึงผลกระทบในด้านต่างๆ โดยสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

- 1) ในด้านผลกระทบต่อต้นทุนการผลิต นายจ้างส่วนใหญ่เห็นว่าการขึ้นค่าแรงนี้ทำให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น แต่นายจ้างได้นำเอาวิธีการอื่นๆ เข้ามาช่วยลดต้นทุน เช่น เพิ่มราคาสินค้า ลดรายจ่ายที่ไม่จำเป็น
- 2) ในด้านสวัสดิการที่ลูกจ้างได้รับ นายจ้างส่วนน้อยมากที่ลดสวัสดิการลง จึงไม่ค่อยมีผลกระทบแต่อย่างใด
- 3) ในด้านการบริหารงานบุคคลของสถานประกอบการ พบว่าลูกจ้างมีความตั้งใจเหมือนเดิม ส่วนน้อยมากที่ตั้งใจทำงานมากขึ้น จากค่าแรงที่เพิ่มขึ้น
- 4) ในด้านภาวะการณ์ลงทุน นายจ้างส่วนใหญ่เห็นว่าส่งผลให้การลงทุนลดลง
- 5) ผลกระทบที่ฝ่ายลูกจ้างได้รับ พบว่ามีผลในเรื่องค่าครองชีพมากที่สุด เพราะต้องซื้อสินค้าในราคาสูงขึ้น ส่วนผลกระทบเรื่องการเลิกจ้างและลดชั่วโมงการทำงานนั้นแทบไม่มี แต่ทำให้ฝ่ายลูกจ้างหางานได้ยากขึ้น เพราะการจ้างงานลดน้อยลง

ยงยศ ดรคำ [17] ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการแรงงานในสาขาก่อสร้างของประเทศไทย โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิ ซึ่งรวบรวมจากหน่วยงานต่างๆ เช่น ธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานสถิติแห่งชาติ เป็นต้น ใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงพรรณนาและปริมาณ พบว่า

- 1) ความต้องการแรงงานในสาขาก่อสร้างทั้งโดยภาพรวมและภูมิภาค เพิ่มขึ้นและลดลงอย่างรวดเร็ว ในช่วงที่เศรษฐกิจขยายตัวและหดตัวตามลำดับ
- 2) ในช่วงที่ดัชนีผลิตภาพแรงงานมากกว่าดัชนีค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน ความต้องการแรงงานในสาขาก่อสร้างจะเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว เนื่องจากการจ้างงานที่เพิ่มขึ้นยังทำให้ผู้ผลิตมีกำไร แต่ในช่วงที่

ดัชนีผลิตภาพแรงงานน้อยกว่าดัชนีค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน ความต้องการแรงงานในสาขาก่อสร้างจะ  
น้อยลง เนื่องจากการจ้างงานที่เพิ่มขึ้นจะทำให้ผู้ผลิตมีต้นทุนแรงงานเพิ่มขึ้นมาก

3) ความต้องการแรงงานขึ้นอยู่กับปัจจัยมูลค่าการผลิตของสาขาการก่อสร้างโดยมี  
ความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และปัจจัยมูลค่าการสะสมทุนในสาขาการก่อสร้างโดยมีความสัมพันธ์  
ในทิศทางตรงกันข้าม ยกเว้นภาคกลางที่มีทิศทางเดียวกัน

ดังนั้น ในช่วงที่เศรษฐกิจขยายตัวควรชะลอการผลิตของรัฐบาล แต่ในช่วงที่เศรษฐกิจหดตัว  
รัฐบาลควรเพิ่มการผลิต ทั้งนี้เพื่อลดความผันผวนของความต้องการแรงงานในสาขาก่อสร้าง

อุดม ต้นวิภาส [18] ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของนายจ้างต่อผลกระทบจากนโยบายการปรับ  
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของรัฐบาล : กรณีศึกษาเฉพาะสถานประกอบกิจการประเภทเหล็กและโลหะ โดย  
ศึกษาผลกระทบในเรื่องที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานประกอบการทั้งในด้านการบริหารงาน  
บุคคล และด้านการบริหารการผลิต เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของนายจ้าง ที่สถานประกอบการมี  
สภาพแรงงาน กับไม่มีสภาพแรงงาน ผลการศึกษา พบว่า

- 1) นายจ้างมีความคิดเห็นว่า นโยบายการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของรัฐบาล มีผลกระทบต่อ  
การดำเนินงานของกิจการมาก ทั้งในด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารการ  
ผลิต
- 2) นายจ้างที่มีขนาดสถานประกอบการแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผลกระทบจาก  
นโยบายการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ แตกต่างกัน ทั้งในด้านการบริหารงานบุคคล และ  
ด้านการบริหารการผลิต ด้านความถี่ในการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ด้านการกำหนดอัตรา  
ค่าจ้างขั้นต่ำตามสถานประกอบการ และด้านการเห็นด้วยกับการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ
- 3) สำหรับนายจ้างในกิจการที่ไม่มีสภาพแรงงาน และนายจ้างที่มีสภาพแรงงานมีความ  
คิดเห็นต่อผลกระทบจากนโยบายการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ แตกต่างกัน ในด้านการ  
บริหารงานบุคคล ด้านการบริหารการผลิต ด้านการใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปัจจุบัน และ  
ด้านความถี่ในการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

สมศจี ศิกษมัต [19] ศึกษาเรื่องผลกระทบของการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาท โดย  
ศึกษาความเหมาะสมหรือเพียงพอของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปัจจุบัน และใช้แบบจำลองเพื่อศึกษาถึง  
ผลกระทบของการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างเป็น 300 บาท แบบก้าวกระโดด จากการวิเคราะห์ความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เหมาะสมของระดับอัตราจ้างขั้นต่ำตามเกณฑ์ที่กำหนด พบว่าอัตราจ้างขั้นต่ำเฉลี่ยในปัจจุบันยังต่ำกว่าระดับเหมาะสม และยังไม่ได้ช่วยบรรเทาปัญหาความยากจนของแรงงานไร้ฝีมือ ไม่ได้ช่วยให้อุณหภูมิชีวิตของแรงงานดีขึ้น อีกทั้งยังไม่ได้สร้างความเป็นธรรมทางเศรษฐกิจให้แก่แรงงาน ซึ่งผลในระยะยาวอาจนำไปสู่ปัญหาความยากจนเรื้อรัง ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ ตลอดจนปัญหาทางสังคมแก่ประเทศได้ ดังนั้น การปรับเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำเป็นสิ่งจำเป็นและเร่งด่วน โดยอย่างน้อยค่าจ้างขั้นต่ำควรเพิ่มให้สูงขึ้นมาอยู่ในระดับที่เพียงพอต่อการใช้จ่ายตามอัตภาพ

ส่วนผลการวิจัยภายใต้สมมติฐานของแบบจำลอง และกรอบการวิเคราะห์ที่กำหนดไว้ พบว่าการเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาทต่อวัน จะส่งผลเสียต่อเศรษฐกิจโดยรวม คือทำให้ Gross Domestic Product (GDP) ลดลงตามการจ้างงานที่ลดลงยกเว้นแต่จะมีปัจจัยที่ช่วยให้ผลิตภาพแรงงานหรือประสิทธิภาพโดยรวมของการผลิตดีขึ้น

Marion König, Joachim Möller [20] ศึกษาผลกระทบของค่าจ้างขั้นต่ำที่มีต่อภาคการก่อสร้างของประเทศเยอรมัน โดยศึกษาเปรียบเทียบผลกระทบระหว่าง เยอรมันตะวันออก กับ เยอรมันตะวันตก ผลการศึกษาพบว่า ด้านผลกระทบต่อการจ้างงาน มีความแตกต่างกันอย่างชัดเจนในทั้งสองส่วนของประเทศ คือ เยอรมันตะวันออก และตะวันออก ซึ่งในเยอรมันตะวันตก พบว่าผลกระทบจากการปรับเพิ่มอัตราจ้างขั้นต่ำ มีนัยสำคัญทางสถิติในเชิงลบ ในขณะที่ในเยอรมันตะวันออกพบว่ามีผลกระทบในเชิงบวก และนอกจากนี้ยังพบว่า ค่าจ้างขั้นต่ำจะเป็นอันตรายต่อระดับการจ้างงาน หากมีการปรับเพิ่มเกินกว่าระดับวิกฤต เมื่อเปรียบเทียบกับค่าจ้างเฉลี่ย และอีกด้านหนึ่ง การเพิ่มของค่าจ้างขั้นต่ำอาจไม่ได้ส่งผลต่อการถูกเลิกจ้างงาน สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างในราคาต่ำอยู่แล้ว ถ้าค่าจ้างขั้นต่ำอยู่ในระดับกลาง

Vichai Thosuwonchinda [21] ทำการศึกษาเรื่องผลกระทบจากการปรับค่าแรงขั้นต่ำที่มีผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจในอุตสาหกรรมสิ่งทอของไทย ในปี 1975 ได้ตั้งสมมติฐานจากการขึ้นค่าแรงในครั้งนี้ว่า อุปสงค์แรงงานจะลดลงและอุปทานแรงงานจะเพิ่มขึ้น เนื่องจาก 2 สาเหตุหลักคือผู้ประกอบการจะพยายามเพิ่มความสามารถในการผลิตด้วยจำนวนคนงานที่มีอยู่ ให้คุ้มกับค่าแรงที่เพิ่มขึ้น และจะพยายามหาสิ่งอื่นมาทดแทนต้นทุนด้านแรงงานที่ต้องแบกรับเพิ่มขึ้น และหลังจากทำการวิจัยแล้วพบว่า โอกาสที่อุปสงค์แรงงานจะเพิ่มขึ้นนั้นเป็นไปได้ยากและแทบจะคงที่ ในขณะที่อุปทานแรงงานนั้นเพิ่มขึ้นมาก นั่นเป็นเพราะอัตราการลาออกของแรงงานลดลงกว่าก่อนที่จะมีการปรับขึ้นค่าแรง และจำนวนคนว่างงานเพราะต้องการหางานทำมีเพิ่มมากขึ้น บริษัทมีคนงานจำนวน

มากแย่งกันเข้ามาสมัครงาน ทำให้บริษัทสามารถเลือกคนงานที่ดีที่สุดเพื่อเข้ามาทำงานกับตำแหน่งที่เหมาะสม

Abowd, J. M., Kramarz, F. and Margolis, D. N. [22] ศึกษาเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำและการจ้างงานในประเทศฝรั่งเศส และประเทศสหรัฐอเมริกา โดยการเปรียบเทียบผลกระทบที่เกิดจากการเคลื่อนไหวของค่าจ้างขั้นต่ำที่มีต่อต่อแรงงาน โดยระบุผลกระทบทางตรงจากการเปลี่ยนแปลงอัตราจ้างขั้นต่ำที่แท้จริงที่มีต่อการเข้าออกงานของลูกจ้าง และระบุความแตกต่างในการตอบสนองของลูกจ้างที่มีค่าจ้างใกล้เคียงกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยเปรียบเทียบกับผู้ที่มีอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราจ้างขั้นต่ำ ผลการศึกษาพบว่า การเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ไม่ได้มีผลต่อการออกจากงานของลูกจ้างในสหรัฐอเมริกา ในขณะที่ในประเทศฝรั่งเศสมีผลกระทบในเชิงลบ และผลจากการเปลี่ยนแปลงค่าจ้างขั้นต่ำ ไม่ได้มีผลต่อการเข้าทำงานของทั้งสองประเทศ

ACCI RESERCH [23] ทำการศึกษาผลกระทบของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่มีผลต่อสถานประกอบการในออสเตรเลีย พบว่าหลังจากปรับค่าแรงแล้วสถานประกอบการส่วนใหญ่มีผลกระทบ ดังนี้ คือ

- 1) สถานประกอบการมีกำไรลดน้อยลง
- 2) จำนวนพนักงานไม่มีการเปลี่ยนแปลง
- 3) จำนวนชั่วโมงการทำงานของพนักงานไม่มีการเปลี่ยนแปลง
- 4) ราคาขายสินค้ายังคงเดิม

Carl T.Hass, John D. Borchering, Eric Allmon, Paul M. Goodrum. [24] ทำการศึกษาความสามารถในการผลิตของแรงงานก่อสร้างใน U.S. พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการผลิตด้านก่อสร้างได้แก่

- 1) ความร่วมมือในโครงการ
- 2) การใช้เทคโนโลยี
- 3) การบริหารจัดการ
- 4) ทักษะของแรงงาน
- 5) โครงสร้างขององค์กร
- 6) แนวโน้มของค่าแรง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2.7 บทวิเคราะห์

จากการทบทวนวรรณกรรมทำให้ทราบถึงสภาพโดยรวมของสถานการณ์การปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำในอดีตที่ผ่านมา รวมถึงสภาพโดยรวมของอุตสาหกรรมก่อสร้าง และทำให้ทราบถึงปัจจัยด้านต่างๆ ที่ทำให้ธุรกิจรับเหมาก่อสร้างประสบความสำเร็จได้ ตามเป้าหมายในเวลาที่กำหนด ซึ่งปัจจัยหนึ่งที่สำคัญนั้นคือ แรงงานก่อสร้าง งานก่อสร้างในปัจจุบันนับเป็นอุตสาหกรรมที่ต้องใช้กำลังแรงงานมาก และเมื่อมีการประกาศปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ ย่อมมีผลกระทบโดยตรงต่อธุรกิจ ดังงานวิจัยในอดีตที่ผ่านมา ซึ่งมีการวิจัยในหลายสาขาธุรกิจ และหลายประเทศ สำหรับในประเทศไทยเรามีการปรับแก้ค่าแรงหลายครั้ง และในแต่ละครั้งก็ได้ส่งผลกระทบต่อภาคธุรกิจแตกต่างกันไป ในการประกาศขึ้นค่าแรงขั้นต่ำในปี 2555 นี้ ไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบต่อแรงงานก่อสร้างโดยตรง แต่ยังอาจส่งผลกระทบต่อเจ้าของธุรกิจเองด้วย ดังนั้นการวิจัยนี้ทำการศึกษาโดยรวมตัวแปรในด้านต่างๆ ที่เป็นผลที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงปรับขึ้นค่าจ้างในครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถทราบถึงผลกระทบในด้านต่างๆ ทั้งผลดีและผลเสียที่เกิดกับธุรกิจ



## บทที่ 3

### กรอบแนวความคิด

#### 3.1 บทนำ

ในบทนี้จะกล่าวผลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากการศึกษาจากวิทยานิพนธ์ ตำราในประเทศไทย และบทความจากวารสารของต่างประเทศจากบทที่ 2 เพื่อนำมาสร้างเป็นกรอบแนวความคิด เพื่อหาตัวแปรตามซึ่งเป็นผลกระทบที่เกิดจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ ในปี 2555 ซึ่งจะได้กล่าวรายละเอียดต่อไปดังนี้

#### 3.2 ผลกระทบที่เกิดจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ

จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาพบว่า มีผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อภาคธุรกิจ ภายหลังจากการประกาศปรับค่าจ้างขั้นต่ำในอดีต ซึ่งมีผู้วิจัยหลายท่านได้เคยศึกษาไว้ในภาคอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อกำหนดตัวแปรตามที่ต้องการศึกษา ในการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ 2555 ที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมก่อสร้างของไทย โดยแบ่งผลกระทบเป็นด้านต่างๆ ทั้งที่เป็นผลดีและผลเสีย ซึ่งมีผลต่อการบริหารงานธุรกิจก่อสร้างโดยตรง คือ ด้านการวางแผน ด้านต้นทุน ด้านคุณภาพของงาน ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านภาวะการลงทุน โดยจะได้กล่าวรายละเอียดต่อไป

##### 3.2.1 ด้านการวางแผน

ปัจจัยที่สำคัญในงานก่อสร้างคือ เวลา งานก่อสร้างนอกจากจะต้องบริหารจัดการให้แล้วเสร็จตามวัตถุประสงค์ของโครงการ และมีคุณภาพที่กำหนดไว้ตามมาตรฐานแล้ว ยังต้องควบคุมให้ทันต่อเวลาที่กำหนดด้วย ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการวางแผนงาน การวางแผนงานก่อสร้าง เป็นขั้นตอนที่สำคัญ ในการบริหารงานก่อสร้างให้มีประสิทธิภาพ หากไม่มีการวางแผนงานก่อสร้างไว้ หรือวางแผนไม่ถูกต้องการควบคุมโครงการจะทำได้ยากลำบาก ทำให้ไม่สามารถแก้ปัญหาและอุปสรรคต่างๆได้ การทำงานที่มีการวางแผนเป็นการทำงานที่ดี รอบคอบสามารถช่วยลดความผิดพลาด หรือความเสียหายต่างๆลงได้

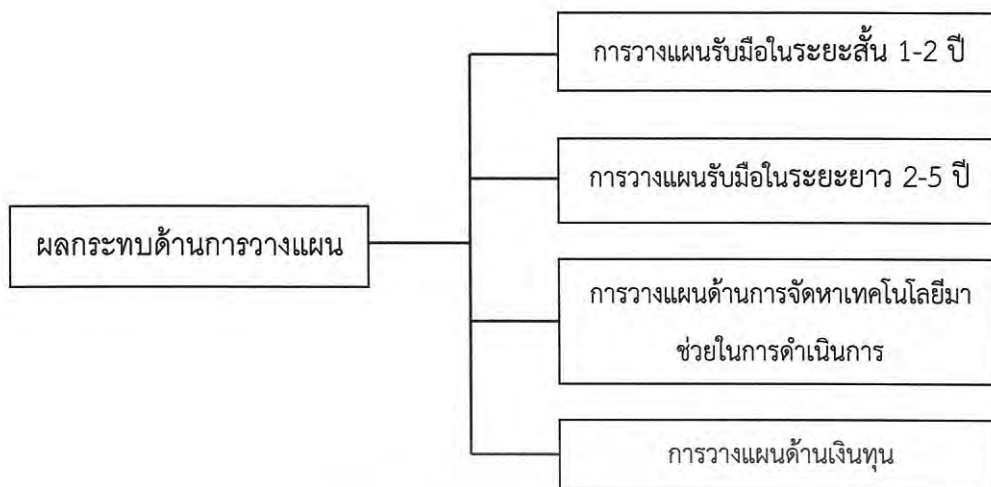
การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดเป้าหมาย การกำหนดกลยุทธ์ และจัดทำแผนงาน เพื่อที่จะประสานกิจกรรมต่างๆ ที่จะกระทำในอนาคต เพื่อให้ประสบความสำเร็จและลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น [25]

สตีเวนเนอร์ [26] ได้อธิบายไว้ว่าการวางแผนจะประกอบไปด้วย 4 ดังนี้

- 1) ลักษณะทั่วไปคือ การวางแผนเป็นเรื่องเกี่ยวกับการตัดสินใจ ในปัจจุบันที่มุ่งจะได้ผลที่ต้องการในอนาคต
- 2) กระบวนการ พิจารณาในแง่กระบวนการ การวางแผนเป็นกระบวนการที่เริ่มต้นด้วยการตั้งวัตถุประสงค์ การกำหนดกลวิธี นโยบาย และกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น
- 3) ปรัชญา พิจารณาในแง่ปรัชญา การวางแผนเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตขององค์กร
- 4) โครงสร้าง แผนขององค์การย่อมแบ่งออกเป็นแผนย่อยๆ เมื่อรวมประกอบกันเข้าก็จะเป็นแผนใหญ่ขององค์การ และนั่นคือโครงสร้างที่แท้จริงขององค์การ

การวางแผนตามการเรียงเรียงของ ไพอโรจน์ ศรีกาญจนา [27] สรุปไว้ว่าเป็นการพยากรณ์ การปฏิบัติงานในอนาคตว่าจะต้องทำอะไรบ้าง ทำเมื่อไร ทำที่ไหน เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ แผนงานที่ดีย่อมเน้นถึงการป้องกันมากกว่าที่ปล่อยให้มันเป็นหน้าที่ของผู้ปฏิบัติที่จะแก้ไขปัญหาภายหลัง นอกจากนี้ยังเป็นการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงความยุ่งยากหรืออุปสรรคที่จะพึงมี พร้อมทั้งกำหนดวิธีการแก้ไขไว้พร้อมเสร็จ ในการวางแผนจะต้องวางแผนแนวทางและปฏิบัติไว้ให้พร้อมตลอดจนการกำหนดว่างานชิ้นใดบ้างที่จะบังเกิดผลตามต้องการและงานชิ้นต่างๆนี้ อะไรควรปฏิบัติก่อนหลัง ส่วนมากการวางแผนที่สำเร็จจะมีลักษณะก้าวหน้า ซึ่งหมายความว่า ในแผนงานนั้นๆ จะต้องสามารถดัดแปลงแก้ไขได้ เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่เสมอ

ดังนั้นผู้รับเหมาก่อสร้างที่ดีจำเป็นต้องทำการวางแผนปฏิบัติงานล่วงหน้าเกี่ยวกับการบริหาร การจัดการโครงการเพื่อรับมือกับสถานการณ์ในอนาคต ผลกระทบด้านการวางแผนจึงเป็นตัวแปรหนึ่งที่สำคัญที่เกิดจากการปรับค่าจ้างในครั้งนี้ ซึ่งผู้บริหารจะต้องเตรียมวางแผนรับมือ กับค่าแรงที่เพิ่มสูงขึ้น ซึ่งอาจตามมาด้วยผลกระทบในด้านอื่นๆอีก หากมีการวางแผนที่ดีนั้น จะทำให้ธุรกิจสามารถดำเนินไปได้อย่างราบเรียบ ผลกระทบด้านการวางแผนนั้นประกอบไปด้วยตัวแปรย่อย ดังแสดงในรูปที่ 3.1



รูปที่ 3.1 ผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำด้านการวางแผน

### 3.2.2 ด้านต้นทุน

การบริหารโครงการก่อสร้างให้ประสบความสำเร็จ เป้าหมายหลักคือ ผลงานคุณภาพ ใช้เวลาน้อยและมีกำไร ต้นทุนค่าใช้จ่ายจึงเป็นปัจจัยสำคัญ การบริหารงานผิดพลาดและไม่สามารถควบคุมติดตามผลงานและค่าใช้จ่ายอย่างสม่ำเสมอ จะส่งผลกระทบต่อสภาพคล่องของโครงการ การบริหารธุรกิจรับเหมาก่อสร้างสิ่งหนึ่งที่เป็นหัวใจของการทำธุรกิจคือ การประมาณต้นทุน ซึ่งประกอบไปด้วย วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องจักรที่ใช้ในการดำเนินงาน รวมถึง ค่าแรง

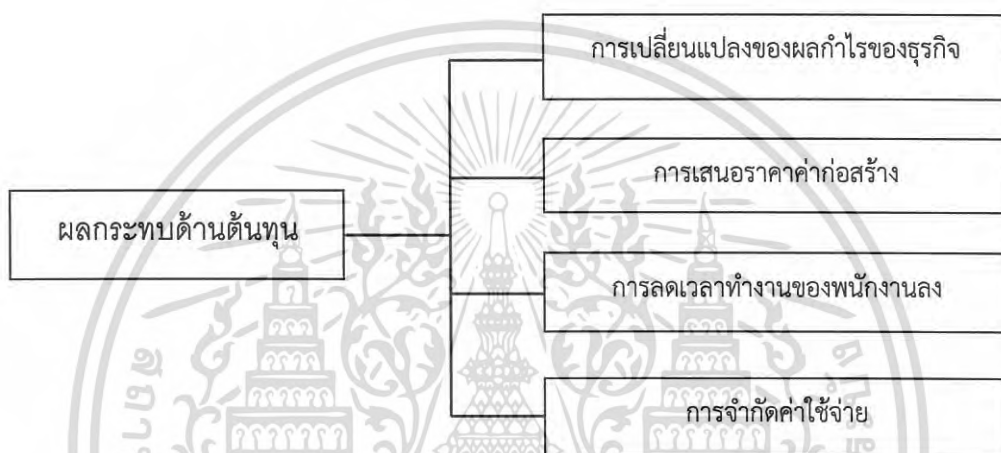
ต้นทุนค่าก่อสร้าง [28] หมายถึง ต้นทุนค่าก่อสร้างสินทรัพย์ ประกอบด้วย

1. ต้นทุนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานก่อสร้างตามสัญญา ได้แก่ ค่าวัสดุก่อสร้าง ค่าแรงงาน ค่าเสื่อมราคาอุปกรณ์ก่อสร้าง ต้นทุนค่าเคลื่อนย้ายอุปกรณ์ไปหรือกลับจากสถานที่ก่อสร้าง ค่าเช่าอุปกรณ์ที่ใช้ก่อสร้าง ค่าออกแบบและให้ความช่วยเหลือด้านเทคนิคที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการก่อสร้าง ประมาณการต้นทุนแก้ไขและประกันผลงาน ค่าชดเชยที่บุคคลที่สามเรียกร้อง นอกจากนี้ รายได้จากขายวัสดุเหลือใช้จากการก่อสร้างที่ไม่ได้รวมอยู่ในรายได้ค่าก่อสร้างอาจนำไปลดต้นทุนค่าก่อสร้างได้

2. ต้นทุนที่เกี่ยวข้องกับการก่อสร้างโดยทั่วไป และสามารถปันส่วนให้กับงานก่อสร้างตามสัญญาได้ เช่น ค่าประกันภัย ต้นทุนการออกแบบและให้ความช่วยเหลือด้านเทคนิคที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับสัญญาก่อสร้าง ต้นทุนการกู้ยืมที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการก่อสร้างสินทรัพย์ที่เข้าเงื่อนไขเพื่อนำมารวมเป็นต้นทุนค่าก่อสร้าง เป็นต้น โดยการปันส่วนต้นทุนทุกประเภทที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันให้กับงานก่อสร้าง ต้องใช้วิธีการปันส่วนที่เป็นระบบ สมเหตุสมผลอย่างสม่ำเสมอ และใช้เกณฑ์การปันส่วนที่กำหนดจากระดับการดำเนินงานตามปกติของการก่อสร้าง

3. ต้นทุนอื่นที่สามารถเรียกเก็บจากผู้ว่าจ้างภายใต้เงื่อนไขของสัญญาก่อสร้าง เช่น ต้นทุนการบริหารทั่วไปต้นทุนในการพัฒนาที่เรียกชำระคืนจากผู้ว่าจ้างได้ตามเงื่อนไขที่ระบุไว้ในสัญญา

จะเห็นว่าต้นทุนค่าแรงงานนั้น จะเป็นต้นทุนโดยตรงของค่าก่อสร้าง ซึ่งผู้ประมาณราคาจะต้องนำต้นทุนค่าแรงงานบวกเข้าไปเป็นต้นทุนของโครงการด้วย เพราะฉะนั้นหากมีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำขึ้น บริษัทที่มีราคาค่าจ้างต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่รัฐบาลประกาศ จะทำให้ส่งผลกระทบต่อราคาต้นทุนโดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิลวรรณ ระพิพงษ์ [16] ว่าการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีผลกระทบต่อด้านต้นทุนของธุรกิจ ซึ่งผลกระทบด้านต้นทุนของธุรกิจก่อสร้าง สามารถสรุปได้ดังรูปที่ 3.2



รูปที่ 3.2 ผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำด้านต้นทุน

### 3.2.3 ด้านคุณภาพของงาน

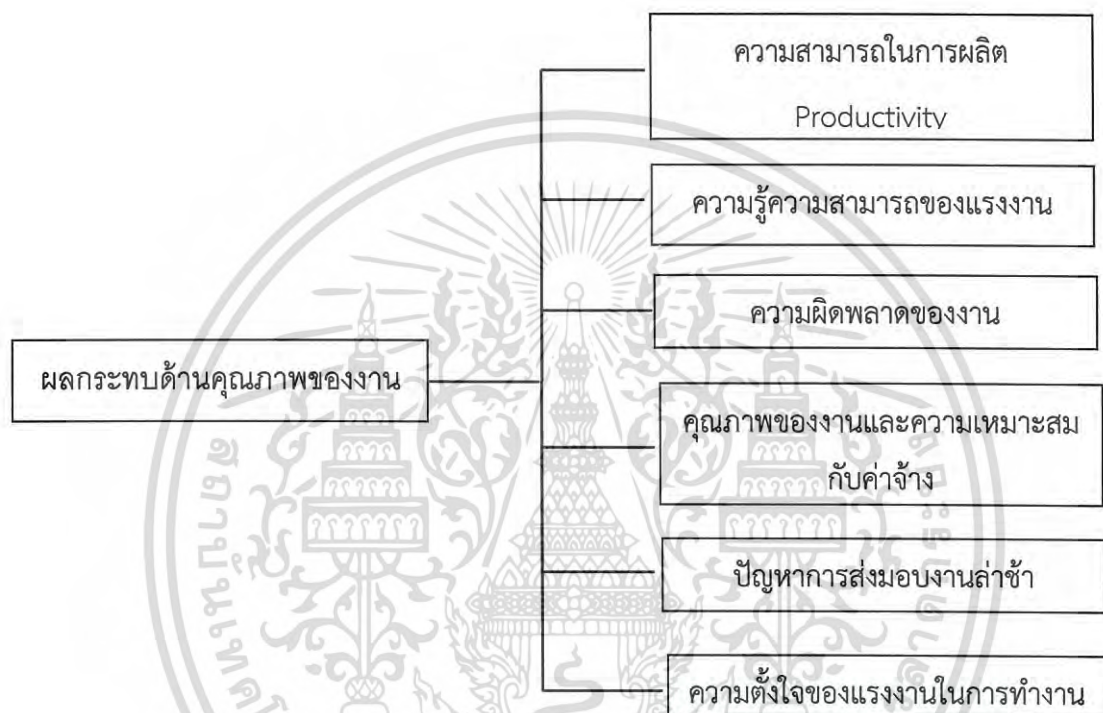
ผู้ควบคุมงานก่อสร้างจะต้องมุ่งให้สิ่งก่อสร้างมีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดไว้ ในระหว่างดำเนินการก่อสร้างจะต้องกำกับดูแลหรือจัดการคุณภาพในทุกขั้นตอน และทุกปัจจัยที่เกี่ยวข้อง จนกว่าจะสำเร็จเป็นสิ่งก่อสร้างที่มีคุณภาพ หากการก่อสร้างได้รับการจัดการในเรื่องคุณภาพที่ดีแล้ว ผลประโยชน์ส่วนใหญ่จะเกิดขึ้นกับผู้ดำเนินการก่อสร้าง เช่น ผลกำไร ชื่อเสียง ค่านิยมและความเชื่อถือ

ในงานก่อสร้างการดำเนินงานส่วนใหญ่ใช้ฝีมือแรงงาน หรือช่างผู้ชำนาญงานเป็นหลัก คุณภาพของงานจึงขึ้นอยู่กับฝีมือของแรงงานและเทคนิควิธีการก่อสร้างที่ได้มาตรฐานเป็นสำคัญ การตรวจสอบและควบคุมงานก่อสร้าง ให้ได้งานที่มีคุณภาพนั้น เป็นการปฏิบัติงานอีกส่วนหนึ่งซึ่งอยู่ในขอบเขตของงาน ขั้นตอนการก่อสร้าง การตรวจงานของฝ่ายผู้รับงานก่อสร้างในขั้นนี้ จะรวมถึงการควบคุมงานด้วย ผู้รับเหมาก่อสร้างต้องมอบให้ผู้มีความรู้และประสบการณ์ควบคุมงานของตนเอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เพื่อให้ได้งานที่มีทั้งคุณภาพได้ปริมาณ งานแล้วเสร็จรวดเร็ว โดยใช้วัสดุและแรงงานอย่างประหยัด [29]

การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในครั้งนี ได้ส่งผลโดยตรงต่อแรงงานโดยเฉพาะกลุ่มแรงงานที่ได้ค่าจ้างรายวัน ต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำมาก่อนในอดีต หลังจากที่มีการประกาศปรับค่าจ้างขึ้น อาจส่งผลให้การทำงานของแรงงานมีการเปลี่ยนแปลงไป และจะกระทบกับคุณภาพของงานที่ออกมาเช่นกัน โดยผลกระทบด้านคุณภาพของงานที่ผู้วิจัยศึกษาในครั้งนี ดังแสดงในรูปที่ 3.3



รูปที่ 3.3 ผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำด้านคุณภาพของงาน

### 3.2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล

การจัดการและบริหารงานบุคคล เป็นเรื่องที่สำคัญมากของการก่อสร้าง เนื่องจากการก่อสร้างกว่าจะแล้วเสร็จไปได้นั้น ต้องอาศัยบุคลากรเป็นจำนวนมาก และมีบุคลากรหลายระดับ ได้แก่ ระดับนายช่าง คือ สถาปนิกและวิศวกรโครงการ สถาปนิกและวิศวกรควบคุมงานก่อสร้าง บุคลากรที่รองลงมาอีกระดับหนึ่งได้แก่ ช่างเทคนิค หรือ ช่างฝีมือ ซึ่งมีทั้งหัวหน้าช่างและผู้ปฏิบัติงานด้านเทคนิคหรืองานฝีมือ และผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติระดับล่างสุด ได้แก่ กรรมกรที่ปฏิบัติงานทั่วไปและปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายต่างๆ ซึ่งจะมีจำนวนมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับขนาดและความซับซ้อนของโครงการ การเตรียมบุคลากรให้พร้อมทั้งวุฒิและประสบการณ์ของบุคลากรและจำนวนที่ต้องการ เพื่อ

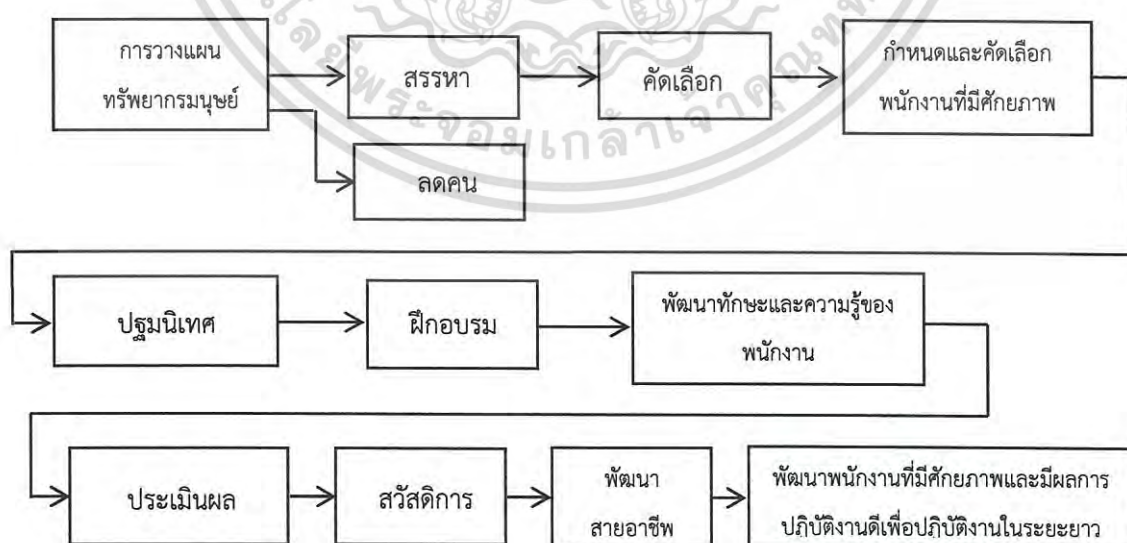
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การทำงานแต่ละช่วงนั้น เป็นสิ่งที่ต้องเตรียมการล่วงหน้า เพื่อให้โครงการดำเนินไปอย่างต่อเนื่องแล้วเสร็จโดยไม่ประสบปัญหาด้านแรงงาน

ดวงศักดิ์ นิภาพันธุ์ [30] สรุปความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า เป็นการจัดการความสัมพันธ์ในการจ้างงาน เพื่อให้มีการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ โดยจะเกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่การได้คนมาทำงานจนถึงคนนั้นออกจากงานไป สามารถแบ่งได้ 3 ระยะที่สำคัญ คือระยะการได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ ระยะการรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่ทำงานในองค์การ และระยะการให้พ้นจากงาน ซึ่งการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นบทบาทที่หน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับ

วิชัย โสสุวรรณจินดา [31] ได้ให้คำนิยามว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะ และกลยุทธ์การดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งสนใจการพัฒนา การบำรุงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์การสามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์การ และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

การจัดบุคคลเข้าทำงาน [25] หรือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management) เป็นกิจกรรมที่สำคัญในการจัดคนเข้าทำงานและดำรงไว้ซึ่งการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับสูง โดยมีขั้นตอน ดังแสดงในรูปที่ 3.4



รูปที่ 3.4 กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ซึ่งมีงานวิจัยของ สุนทร ศรชัย [15] ที่ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ตามกฎหมาย ว่าค่าจ้างที่สูงขึ้นส่งผลกระทบต่อธุรกิจ คือ การเข้มงวดในการคัดเลือกแรงงาน และ อัตราการว่างงานของประเทศ ดังนั้นการพิจารณาผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่มีต่อ อุตสาหกรรมก่อสร้าง ที่อาจก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารงานบุคคล ในด้านต่างๆ ดังนี้คือ



รูปที่ 3.5 ผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำด้านการบริหารงานบุคคล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 3.2.4 ด้านภาวะการณ์ลงทุน

การลงทุน [32] หมายถึง การกักเงินไว้จำนวนหนึ่ง ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อก่อให้เกิดกระแสเงินสดรับในอนาคตซึ่งจะชดเชยให้แก่ผู้กักเงิน โดยกระแสเงินสดรับนี้ ควรคุ้มกับอัตราเงินเพื่อและคุ้มกับความไม่แน่นอนที่จะเกิดแก่กระแสเงินสดรับในอนาคต

จุดมุ่งหมายหลักของผู้ลงทุนคือ เพื่อให้ได้อัตราผลตอบแทนสูงสุด ณ ระดับความเสี่ยงหนึ่ง เพื่อลดความเสี่ยงให้ต่ำที่สุด ณ ระดับผลตอบแทนหนึ่ง

จากรายงานของกระทรวงอุตสาหกรรมระบุว่า ในปี 2554 ภาคการก่อสร้างของประเทศไทย มีมูลค่าการลงทุน ณ ราคาตลาดจำนวน 809,345 ล้านบาท เพิ่มขึ้นจากปี 2553 จำนวน 11,421 ล้านบาท แบ่งเป็นการลงทุนในการก่อสร้างของภาคเอกชนจำนวน 425,048 ล้านบาท และการลงทุนในการก่อสร้างของภาครัฐบาล 384,297 ล้านบาท ความล่าช้าของการใช้พระราชบัญญัติงบประมาณปี พ.ศ. 2555 ประกอบกับการที่โครงการก่อสร้างตามโครงการไทยเข้มแข็งเริ่มสิ้นสุดลง มีผลให้การก่อสร้างภาครัฐบาลมีมูลค่าลดลง ในขณะที่การก่อสร้างภาคเอกชนยังคงมีอัตราเพิ่มขึ้นแต่ไม่สูงนัก

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติคาดว่าในปี 2555 การขยายตัวของการลงทุนด้านการก่อสร้างจะเพิ่มขึ้น ซึ่งปัจจัยที่จะสนับสนุนการขยายตัวของการก่อสร้างภาครัฐ ได้แก่ แผนการลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานในปี 2555-2549 และแผนปฏิบัติการบูรณาการทุกภัย

ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า นโยบายของรัฐบาลมีส่วนส่งผลกระทบต่อการลงทุนของอุตสาหกรรม การก่อสร้างด้วย เช่นเดียวกับในกับที่รัฐบาลได้ประกาศปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาท นั้น อาจส่งผลกระทบต่อนโยบายการลงทุนของบางบริษัทได้เช่นกัน ทั้งนี้เพราะเกิดการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างต้นทุนด้านแรงงานที่เพิ่มสูงขึ้น และจากกระแสวิพากวิจารณ์ทางสังคมอาจส่งผลต่อการตัดสินใจลงทุนของเจ้าของธุรกิจด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิลวรรณ ระพีพงษ์ [16] ว่าผลกระทบต่อภาวะการณ์ลงทุนของธุรกิจ ซึ่งผลกระทบต่อภาวะการณ์ลงทุนของธุรกิจ ซึ่งผลกระทบต่อภาวะการณ์ลงทุนของธุรกิจที่อาจเกิดจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีดังแสดงในรูปที่ 3.6



รูปที่ 3.6 ผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำด้านภาวะการณ์ลงทุน

### 3.3 กรอบแนวความคิด

ตัวแปรส่วนใหญ่ที่มักจะเกิดการเปลี่ยนแปลงหลังจากที่มีการปรับค่าจ้างขั้นต่ำขึ้น ซึ่งมี การศึกษาในหลายสาขาวิชาและภาคธุรกิจ สามารถสรุปได้ดังนี้คือ ด้านการวางแผน, ด้านต้นทุน, ด้านคุณภาพของงาน, ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านภาวะการณ์ลงทุน



รูปที่ 3.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 4

# ระเบียบวิธีการวิจัย

### 4.1 บทนำ

การดำเนินการวิจัยนี้ ได้มีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล โดยนำโครงสร้างของผลกระทบที่ได้จากกรอบแนวคิดในบทที่ 3 มาทำการสัมภาษณ์ผู้มีประสบการณ์ แล้วนำข้อมูลผลกระทบดังกล่าวมาสร้างเป็นแบบสอบถาม จากนั้นจึงทำการทดสอบเครื่องมือ และเก็บรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลพร้อมทั้งสถิติที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ผลต่อไป ดังรายละเอียดต่อไปนี้

### 4.2 การออกแบบแบบสอบถาม

ในการออกแบบแบบสอบถามมีขั้นตอนดังนี้

#### 4.2.1 การกำหนดวัตถุประสงค์

การกำหนดวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูลรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และมีผลกระทบจากการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2555 ต่อบริษัทก่อสร้าง โดยแบบสอบถามมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 1) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบจากการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2555 ต่อบริษัทรับเหมาก่อสร้าง
- 2) เพื่อทำการวิเคราะห์ระดับของผลกระทบจากการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2555 ต่อบริษัทรับเหมาก่อสร้าง ว่ามีปัจจัยใดบ้าง โดยวิธีทางสถิติ ทั้งด้านการวางแผน ด้านต้นทุน ด้านคุณภาพของงาน ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านภาวะการณ์ลงทุน
- 3) เพื่อเปรียบเทียบถึงระดับผลกระทบที่เกิดขึ้นกับองค์กรธุรกิจที่มีภูมิหลังแตกต่างกัน

#### 4.2.2 การกำหนดหัวข้อหรือประเด็นหลักของเนื้อหางานวิจัย

หัวข้อหรือประเด็นหลักของเนื้อหางานวิจัยนี้ ได้ถูกกำหนดแยกออกเป็น 2 ส่วนดังแสดงในภาคผนวก ก ซึ่งเนื้อหาจะสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ข้างต้น ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับบริษัทที่ร่วมทำการวิจัย ด้านประสบการณ์ในการดำเนินธุรกิจ ประเภทงานก่อสร้างที่รับดำเนินการ กลุ่มลูกค้าที่รับดำเนินการส่วนใหญ่ วิธีการรับงาน และทุนจดทะเบียน

ส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการปรับอัตราค่าแรงขั้นต่ำ โดยมีระดับของความสำเร็จหรือผลกระทบ 5 ระดับ คือ

|   |         |            |
|---|---------|------------|
| 5 | หมายถึง | มากที่สุด  |
| 4 | หมายถึง | มาก        |
| 3 | หมายถึง | ปานกลาง    |
| 2 | หมายถึง | น้อย       |
| 1 | หมายถึง | น้อยที่สุด |

#### 4.2.3 ชนิดของแบบสอบถาม

ชนิดของแบบสอบถาม (Questionnaires Types) ที่ใช้ในการวิจัยมีหลายชนิดขึ้นอยู่กับความเหมาะสมและวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม โดยชนิดของแบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัยนี้ มีรูปแบบคำถามดังนี้

1) คำถามแบบปลายเปิด (Open-ended Response Question) เป็นคำถามที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้คำพูดของตนเองในการตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามที่ไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Question) ซึ่งไม่มีการวางแผนหรือจัดแนวคำตอบไว้ ดังตัวอย่างเช่น “ข้อเสนอแนะอื่น ๆ”

2) คำถามปลายปิด (Close-ended Response Question) เป็นคำถามซึ่งมีทางเลือกให้ตอบกำหนดไว้คงที่ และให้ผู้ตอบคำถามได้เองอีก 1 คำตอบ ซึ่งถือว่าเป็นคำถามที่มีโครงสร้าง (Structured Question) เป็นคำถามที่มีการออกแบบเรียงตามลำดับไว้อย่างแน่นอน เพื่อให้ผู้ตอบคำถามตามลำดับในแต่ละข้อ โดยคำถามปลายปิดที่เลือกใช้มีรูปแบบดังนี้

2.1 คำถามแบบมีทางเลือกคงที่ (Determinant-Choices Question) หรือคำถามแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choices Question) เป็นคำถามซึ่งมีหลายทางเลือกคงที่ และต้องการให้ผู้ตอบคำถามตอบเพียง 1 คำตอบจากหลายคำตอบ ดังตัวอย่างคำถามส่วนที่ 1 ข้อที่ 4. (บริษัทของท่านใช้วิธีการรับงานแบบใด)

- 1. ติดต่อรับงานหรือประมูลงานกับผู้ว่าจ้างโดยตรง
- 2. รับเหมาช่วงจากผู้รับเหมาหลักรายอื่น
- 3. ทั้งแบบติดต่อรับงานเอง และแบบรับเหมาช่วง

2.2 คำถามแบบให้เลือกตอบหลายข้อ (Checklist Question) เป็นคำถามที่มีทางเลือกกำหนดไว้คงที่ ซึ่งให้ผู้ตอบคำถามตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ ดังตัวอย่างคำถามส่วนที่ 1 ข้อที่ 3 (กลุ่มลูกค้าที่ท่านรับดำเนินการส่วนใหญ่)

- 1. ราชการ
- 2. เอกชน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3 คำถามแบบใช้สเกลความสำคัญหรือสเกลความถี่ (Importance Scale or Frequency Scale) เป็นคำถามที่ให้สเกลความสำคัญหรือสเกลความถี่ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดในแต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามจะเลือกได้เพียงหนึ่งสเกลความสำคัญหรือสเกลความถี่เท่านั้น การตอบคำถามนี้เมื่อทำการรวบรวมข้อมูลทั้งหมดแล้วทำให้ทราบถึงสเกลความสำคัญแต่ละลักษณะข้อมูล ซึ่งเมื่อนำมาหาสัดส่วนต่อจำนวนข้อมูลที่พิจารณาทั้งหมดจะทำให้ทราบถึงสเกลความสำคัญหรือสเกลความถี่สัมพัทธ์ของข้อมูลที่ได้แต่ละข้อ โดยในการวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้แบบวัดซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง มีลักษณะเป็นแบบวัดซึ่งมีข้อความเกี่ยวกับเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ และผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2555 ของบริษัทก่อสร้าง จำนวน 29 ข้อ โดยแยกเป็น 5 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผน 2) ด้านต้นทุน 3) ด้านคุณภาพของงาน 4) ด้านการบริหารงานบุคคล และ 5) ด้านภาวะการลงทุน ซึ่งแบบวัดผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำนี้มีลักษณะเป็นแบบมาตรประเมินรวมค่า 5 ระดับ จาก “เห็นด้วยมากที่สุด” ถึง “เห็นด้วยน้อยที่สุด” เกณฑ์การให้คะแนน ระดับทั้ง 5 ระดับ ผู้ตอบเลือกระดับความสำคัญได้ 1 ระดับในแต่ละข้อถ้าตอบ “เห็นด้วยมากที่สุด” ได้ 5 คะแนน และลดลงมาตามลำดับจนถึง “เห็นด้วยน้อยที่สุด” ได้ 1 คะแนน พิสัยคะแนนอยู่ระหว่าง 29 – 145 คะแนน เมื่อนำมาใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ พิสัยคะแนนอยู่ระหว่าง 42 – 125 คะแนน

#### ตัวอย่างคำถามแบบใช้สเกลความสำคัญหรือสเกลความถี่

ตารางที่ 4.1 ตัวอย่างแบบวัดผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำด้านการวางแผน

| ผลกระทบจากนโยบายปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ                 | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|---|------------------|---|---|---|---|
|   | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 0. ทำให้ท่านต้องวางแผนรับมือในระยะสั้น (1-2 ปี) มากขึ้น |                  |   |   |   |   |

ตารางที่ 4.2 ตัวอย่างแบบวัดผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำด้านต้นทุน

| ผลกระทบจากนโยบายปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ    | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|--|------------------|---|---|---|---|
|  | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 0. ทำให้ท่านต้องเสนอราคาค่าก่อสร้างสูงขึ้น |                  |   |   |   |   |

ตารางที่ 4.3 ตัวอย่างแบบวัดผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำด้านคุณภาพของงาน

| ผลกระทบจากนโยบายปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ     | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|---|------------------|---|---|---|---|
|   | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 0. ทำให้แรงงานมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น |                  |   |   |   |   |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไมออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### ตารางที่ 4.4 ตัวอย่างแบบวัดผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำด้านการบริหารงานบุคคล

| ผลกระทบจากนโยบายปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ         | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|---|------------------|---|---|---|---|
|   | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 0. ทำให้ต้องกำหนดคุณสมบัติของพนักงานมากยิ่งขึ้น |                  |   |   |   |   |

#### ตารางที่ 4.5 ตัวอย่างแบบวัดผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำด้านภาวะการลงทุน

| ผลกระทบจากนโยบายปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|---|------------------|---|---|---|---|
|   | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 0. ทำให้เกิดภาวะขาดทุนมากยิ่งขึ้น       |                  |   |   |   |   |

### 4.3 การทดสอบแบบสอบถาม

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง จึงได้ทำการหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1) การหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความเข้าใจในด้านที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัดเป็นอย่างดี เป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาในแบบวัดแต่ละฉบับว่าสามารถวัดได้ถูกต้องตรงตามจุดประสงค์ของเนื้อหาที่จะวัด โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้อ (Index of item-Objective Congruence : IOC) เกณฑ์ที่เหมาะสมมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 (บุญเชิด ภิญญอนันตพงษ์. 2526: 89) ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC = 0.66 – 1.00 แสดงว่าแบบสอบถามนี้มีความถูกต้องตามวัตถุประสงค์

2) การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) การหาความเชื่อมั่นของแบบวัดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จะทำหลังจากการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อแล้ว จากนั้นเลือกเฉพาะข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติและได้รับการปรับปรุงจนมีเนื้อหาครอบคลุมสิ่งที่ต้องการวัด แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) โดยกำหนดให้มีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ .60 ขึ้นไป (ดวงเดือน พันธุนาวิน; และคนอื่นๆ. 2551: 358) ในการหาค่าความเชื่อมั่นในงานวิจัยนี้ พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .887

#### 4.4 แหล่งข้อมูลและการเก็บข้อมูล

แหล่งข้อมูล (Source of Data) แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยนี้ประกอบด้วย

4.3.1 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้มาจากการใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าของบริษัทก่อสร้างที่จดทะเบียนผู้รับจ้างเหมางานก่อสร้างของกรุงเทพมหานครปี 2555 จำนวน 407 บริษัท

4.3.2 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้มาจากการศึกษาจากวารสารต่างประเทศ วิทยานิพนธ์ และตำราต่างประเทศ

##### 4.4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร คือ เจ้าของบริษัทก่อสร้างที่จดทะเบียนในเขตกรุงเทพมหานคร ปี พ.ศ. 2555 จำนวน 9,537 คน

2. ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างตามการกำหนดขนาดของ เครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างอิงจาก มารยาท โยทองยศ และปราณี สวัสดิศรสรพ์, 2556) ซึ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 370 คน และ ผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 10 คือเพิ่มอีก 37 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 407 คน

4.4.2 วิธีการสุ่มตัวอย่าง (Sampling procedure) ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างเจ้าของบริษัทก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวกหรือแบบบังเอิญ (Convenience or Accidental Sampling) ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างที่อาศัยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลหรือสุ่มตัวอย่างโดยบังเอิญไม่ได้ตั้งใจ ซึ่งในงานวิจัยนี้ตัวอย่างที่ถูกเลือกจะเป็นเจ้าของบริษัท หรือผู้บริหาร ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นอย่างดี ที่ยินดีจะให้ข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้โดยสมัครใจ

##### 4.4.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง มีขั้นตอนดังนี้

1) ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังถึงเจ้าของบริษัทก่อสร้าง เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัย

2) ผู้วิจัยขออนุญาตเข้าพบเจ้าของบริษัทก่อสร้าง เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ และขอความร่วมมือในการเป็นกลุ่มตัวอย่าง

3) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 407 ชุด ในจำนวนนี้ได้รับแบบสอบถามคืนในลักษณะสมบูรณ์ จำนวน 404 ชุด

4) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับมาดำเนินการจัดกระทำข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

## 4.5 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามจะประกอบด้วยการวิเคราะห์เบื้องต้นด้วยการทดสอบความน่าเชื่อถือของสเกลด้วยการหาค่าทางสถิติ Cronbach's Alpha โดยวิเคราะห์เป็นตอน ๆ ตามหัวข้อหลักของแบบสอบถามที่ได้ตั้งไว้ด้วยโปรแกรม SPSS เพื่อ (1) เปรียบเทียบลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ได้รับผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ (2) เปรียบเทียบถึงระดับผลกระทบที่เกิดขึ้นกับองค์กรธุรกิจที่มีภูมิหลังแตกต่างกัน

### 4.5.1 การตรวจสอบความน่าเชื่อถือโดยวิธี Croncach's Alpha

เนื่องจากการวัดซึ่งเป็นค่าที่เป็นตัวเลขแก่ตัวแปรเป็นประเด็นที่สำคัญมากของการวิจัย ความถูกต้องและความน่าเชื่อถือได้ของการวัดเป็นประเด็นที่สำคัญยิ่งของการวัด ความเชื่อถือได้ของการวัดหมายถึง ความสามารถของการวัดที่จะให้ผลของการวัดที่เหมือนกันหรือสอดคล้องกัน นั่นคือความเชื่อถือได้ของการวัดคือการที่ผลที่ได้จากการวัดหลายครั้งมีความสอดคล้องกัน ซึ่งจะทราบต่อเมื่อได้มีการวัดหลาย ๆ ครั้ง การวัดหลาย ๆ ครั้งนี้ให้ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical data) ที่เราจะมาใช้ทดสอบความเชื่อถือได้ ประเภทการทดสอบความเชื่อถือได้ในงานวิจัยนี้เลือกใช้วิธีการวัดความสอดคล้องภายในซึ่งมีด้วยกันหลายวิธีแต่วิธีที่นิยมมาก คือ Cronbach's Alpha สูตรคือ

$$\alpha = N / (N-1) [1 - \sum \sigma^2(y_i) / \sigma^2x] \quad (4.1)$$

ในที่นี้

- $N$  = จำนวนของรายการ
- $\sigma^2x$  = ค่าความผันแปรทั้งหมด
- $\sum \sigma^2(y_i)$  = ผลรวมของค่าความผันแปรของแต่ละรายการ

การตีความหมายค่าอัลฟา ( $\alpha$ ) เนื่องจากว่าค่าที่ได้นั้นขึ้นอยู่กับค่าเฉลี่ยของค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างรายการ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นค่าที่เกิดจากการสมมุติว่าทุกรายการมีความน่าเชื่อถือได้เท่ากัน หรือทุกรายการขนานกัน ค่าอัลฟาจึงเป็นค่าประมาณต่ำ (Lower bound) ของค่าความเชื่อถือได้ จากสูตรที่ใช้จะเห็นได้ว่าค่าของอัลฟานั้นขึ้นอยู่กับค่าเฉลี่ยของความสัมพันธ์ระหว่างรายการและจำนวนรายการในมาตรวัด เมื่อค่าเฉลี่ยของความสัมพันธ์สูงขึ้น และจำนวนรายการมากขึ้น ค่าอัลฟาจะมากขึ้นตามด้วย การเพิ่มรายการโดยทั่วไปจึงเป็นการเพิ่มค่าความเชื่อถือได้ อย่างไรก็ตามการเพิ่มรายการจะให้ผลตอบแทนน้อยลงตามลำดับ นอกจากนั้นบางครั้งการเพิ่ม

รายการที่เลวจะทำให้ค่าเฉลี่ยของความสัมพันธ์ระหว่างรายการลดลง ค่าความน่าเชื่อถือได้จะลดลง เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอญูญาติเนาไปไซ่ประโยชน์ดานการคาไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในทางปฏิบัติเมื่อทดสอบความน่าเชื่อถือได้หากพบว่าค่าอัลฟาอยู่ระหว่าง 0.50-0.65 กล่าวได้ว่าเชื่อถือได้ปานกลางหากมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป กล่าวได้ว่าเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง และถ้าค่าต่ำกว่าระดับ 0.50 ถือว่าเชื่อถือได้น้อย

#### 4.5.2 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ทำการประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อตอบคำถามการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
2. วิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ได้แก่
  - 2.1 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (t-test) สำหรับการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3
  - 2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One - way Analysis of Variance) สำหรับการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1-2 และ 4-5
3. การวิเคราะห์ตัวชี้ระดับ โดยใช้วิธีการชี้ระดับตัวชี้ระดับของ เซอร์แมน (Cherman, 1989)

#### 4.5.2 สูตรและทฤษฎีในการวิเคราะห์

1. ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) หรือค่าเฉลี่ย (Mean) (ชูศรี, 2541:34)

จากสูตร

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n} \quad (4.2)$$

|       |           |     |                              |
|-------|-----------|-----|------------------------------|
| เมื่อ | $\bar{X}$ | แทน | ค่าเฉลี่ย                    |
|       | $\sum X$  | แทน | ผลรวมของคะแนนทั้งหมดของกลุ่ม |
|       | $n$       | แทน | จำนวนของคะแนนในกลุ่ม         |

2. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (ชูศรี, 2541: 64) เป็นการวัดการกระจายที่นิยมใช้กันมากเขียนแทนด้วย S.D. หรือ S

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum(x - \bar{x})^2}{n-1}} \quad (4.3)$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หรือ

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}} \quad (4.4)$$

|       |        |     |                         |
|-------|--------|-----|-------------------------|
| เมื่อ | S.D.   | แทน | ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
|       | X      | แทน | ค่าคะแนน                |
|       | n      | แทน | จำนวนคะแนนในแต่ละกลุ่ม  |
|       | $\sum$ | แทน | ผลรวม                   |

## 3. สถิติเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (t-test)

$$t = \frac{\sum D}{\sqrt{[N \sum D^2 - (\sum D)^2] / (N - 1)}} \quad (4.5)$$

|       |          |     |  |
|-------|----------|-----|--|
| เมื่อ | $\sum D$ | แทน | ผลรวมของค่าความแตกต่างระหว่างคู่ที่สัมพันธ์กัน |
|       | N        | แทน | จำนวนข้อมูลทั้งหมด                             |

## 4. สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One - way Analysis of Variance)

ตารางที่ 4.6 สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One - way Analysis of Variance)

| แหล่งความแปรปรวน | df    | SS                                       | MS                | F                 |
|------------------|-------|--|-------------------|-------------------|
| ระหว่างกลุ่ม (B) | k - 1 | $\sum \frac{T_i^2}{n_i} - \frac{T^2}{n}$ | $\frac{SSB}{k-1}$ | $\frac{MSB}{MSW}$ |
| ภายในกลุ่ม (W)   | n - k | SST - SSB                                | $\frac{SSW}{n-k}$ |                   |
| รวม (T)          | n - 1 | $\sum \sum x^2 - \frac{T^2}{n}$          |                   |                   |

ใช้การแจกแจงแบบ F สำหรับทดสอบ โดยมีชั้นแห่งความเป็นอิสระ (df) เท่ากับ (k - 1) และ (n - k)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เกณฑ์การพิจารณาระดับค่าเฉลี่ยของผลกระทบตามเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2545 : 103) ซึ่งกำหนดไว้ดังนี้

|             |             |         |            |
|-------------|-------------|---------|------------|
| คะแนนเฉลี่ย | 4.51 – 5.00 | หมายถึง | มากที่สุด  |
| คะแนนเฉลี่ย | 3.51 – 4.50 | หมายถึง | มาก        |
| คะแนนเฉลี่ย | 2.51 – 3.50 | หมายถึง | ปานกลาง    |
| คะแนนเฉลี่ย | 1.51 – 2.50 | หมายถึง | น้อย       |
| คะแนนเฉลี่ย | 1.00 – 1.50 | หมายถึง | น้อยที่สุด |

และผู้วิจัยได้เกณฑ์ที่กำหนดคุณด้วยจำนวนข้อ คือ 29 ข้อ ได้เกณฑ์การพิจารณาในการวิจัยนี้ คือ

|             |                 |         |            |
|-------------|-----------------|---------|------------|
| คะแนนเฉลี่ย | มากกว่า 120.35  | หมายถึง | มากที่สุด  |
| คะแนนเฉลี่ย | 101.79 – 120.35 | หมายถึง | มาก        |
| คะแนนเฉลี่ย | 72.79 – 101.78  | หมายถึง | ปานกลาง    |
| คะแนนเฉลี่ย | 43.79 – 72.78   | หมายถึง | น้อย       |
| คะแนนเฉลี่ย | น้อยกว่า 43.79  | หมายถึง | น้อยที่สุด |

#### 4.6 สรุป

การศึกษาวิจัยเริ่มจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่มีต่อบริษัทก่อสร้าง โดยจากวารสาร ตำราต่างประเทศ และวิทยานิพนธ์ของประเทศไทย หลังจากนั้นได้วางโครงสร้างปัจจัยที่ได้รับผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยอาศัยปัจจัยจากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นเพื่อที่จะกำหนดรายละเอียดของปัจจัยตามแนวคิด จากนั้นได้ออกแบบสอบถามเพื่อสำรวจความมีอิทธิพลของแต่ละปัจจัย ซึ่งก่อนนำแบบสอบถามไปสำรวจได้นำไปทดสอบกับผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์และเป็นผู้ที่ได้รับผลกระทบของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่มีต่อบริษัทก่อสร้าง จำนวน 3 คน เพื่อปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้กระชับ ถูกต้อง และตรงประเด็นยิ่งขึ้น

การแจกแบบสอบถามได้สำรวจจากเจ้าของบริษัทก่อสร้างที่จดทะเบียนผู้รับจ้างเหมางานก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร จำนวน 407 ชุด ในจำนวนนี้ได้รับแบบสอบถามคืนที่มีลักษณะสมบูรณ์ จำนวน 404 ชุด ซึ่งข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากแบบสอบถามจะถูกนำไปวิเคราะห์ในบทถัดไป

## บทที่ 5

### การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 5.1 บทนำ

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ผล โดยใช้เครื่องมือทางสถิติ วิเคราะห์โดยสรุปเป็นค่าเฉลี่ย (Mean :  $\mu$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (t-test) และใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรเป็นรายกลุ่ม กรณีพบความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่อีกครั้ง

ตารางที่ 5.1 สรุปจำนวนและสถานภาพของแบบสอบถามที่ส่งให้ผู้ตอบแบบสอบถาม

| ผู้ตอบแบบสอบถาม  | จำนวนแบบสอบถาม |           | ร้อยละที่ส่งคืน |
|--|----------------|-----------|-----------------|
|  | ที่ส่ง         | ที่ได้คืน |                 |
| เจ้าของหรือผู้บริหารธุรกิจ<br>รับเหมาก่อสร้างใน<br>กรุงเทพมหานคร | 407            | 404       | 99              |

จากตารางที่ 5.1 การส่งคืนแบบสอบถามคิดเป็นร้อยละ 96 ซึ่งถือว่าดีเยี่ยม สามารถนำไปวิเคราะห์ผลต่อได้ ซึ่ง Babbie [37] แนะนำว่าอัตราการตอบกลับถ้ามากกว่า 50% สามารถรายงานผลได้ ถ้ามากกว่า 60% ถือว่าดี และถ้ามากกว่า 70% ถือว่าดีเยี่ยม

#### 5.2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นเจ้าของบริษัทก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 404 คน ซึ่งจำแนกเป็นลักษณะของบริษัทก่อสร้างประเภทต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

**คำถามตอนที่ 1** เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสภาพทั่วไปของธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ประกอบด้วยคำถามข้อย่อยดังนี้

- 1) ประสบการณ์ในการดำเนินธุรกิจรับเหมาก่อสร้างของบริษัท ..... ปี

ตารางที่ 5.2 ตารางสรุปประสบการณ์ในการดำเนินธุรกิจ

| ประสบการณ์ในการดำเนินธุรกิจ | จำนวน | ร้อยละ |
|-----------------------------|-------|--------|
| ต่ำกว่า 5 ปี                | 72    | 17.82  |
| 5-10 ปี                     | 150   | 37.13  |
| 11-15 ปี                    | 83    | 20.54  |
| 16 ปี ขึ้นไป                | 99    | 24.50  |
| รวม                         | 404   | 100    |

จากตารางที่ 5.2 ประสบการณ์การในการดำเนินธุรกิจส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 37.13 รองลงมาคือ 16 ปี ขึ้นไป จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 24.50 อยู่ระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 20.54 และต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 17.82

2) ประเภทงานก่อสร้างที่รับดำเนินการมากที่สุด

1. บ้านพักอาศัย  2. อาคารสำนักงาน  3. อพาร์ทเมนต์ คอนโด
4. โรงงาน  5. ถนน สะพาน  6. เขื่อน ฝาย อ่างเก็บน้ำ
7. งานระบบ

ตารางที่ 5.3 ตารางสรุปประเภทงานก่อสร้าง

| ประเภทงานก่อสร้าง      | จำนวน | ร้อยละ |
|------------------------|-------|--------|
| บ้านพักอาศัย           | 171   | 42.64  |
| อาคารสำนักงาน          | 32    | 7.98   |
| อพาร์ทเมนต์ คอนโด      | 93    | 23.19  |
| โรงงาน                 | 73    | 18.20  |
| ถนน สะพาน              | 12    | 2.99   |
| เขื่อน ฝาย อ่างเก็บน้ำ | 10    | 2.49   |
| งานระบบ                | 10    | 2.49   |
| รวม                    | 401   | 100    |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 5.3 ประเภทงานก่อสร้างส่วนใหญ่เป็นบ้านพักอาศัย จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 42.64 รองลงมาคือ อพาร์ทเมนต์ คอนโด จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 23.19 โรงงาน จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 18.20 อาคารสำนักงาน จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 7.98 ถนน สะพาน จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 2.99 และ เชื้อน ฝาย อ่างเก็บน้ำ กับงานระบบ มีจำนวนเท่ากัน คือ 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.49

3) กลุ่มลูกค้าที่ท่านรับดำเนินการส่วนใหญ่ (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. ราชการ  2. เอกชน

ตารางที่ 5.4 ตารางสรุปกลุ่มลูกค้า

| กลุ่มลูกค้า        | จำนวน | ร้อยละ |
|--------------------|-------|--------|
| เอกชนอย่างเดียว    | 318   | 78.71  |
| ราชการอย่างเดียว   | 0     | 0.00   |
| ทั้งราชการและเอกชน | 86    | 21.29  |
| รวม                | 404   | 100    |

จากตารางที่ 5.4 กลุ่มลูกค้าส่วนใหญ่เป็นเอกชนอย่างเดียว จำนวน 318 คน คิดเป็นร้อยละ 78.71 รองลงมาคือ รับทั้งราชการและเอกชน จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 21.29

4) บริษัทของท่านใช้วิธีการรับงานแบบใด

1. ติดต่อรับงานหรือประมูลงานกับผู้ว่าจ้างโดยตรง
2. รับเหมาช่วงจากผู้รับเหมาหลักรายอื่น
3. ทั้งแบบติดต่อรับงานเอง และแบบรับเหมาช่วง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### ตารางที่ 5.5 ตารางสรุปวิธีการรับงาน

| วิธีการรับงาน                    | จำนวน | ร้อยละ |
|----------------------------------|-------|--------|
| รับงานตรงจากลูกค้า               | 199   | 49.26  |
| รับเหมาช่วง                      | 87    | 21.53  |
| รับงานตรงจากลูกค้าและรับเหมาช่วง | 118   | 29.21  |
| รวม                              | 404   | 100    |

จากตารางที่ 5.5 ส่วนใหญ่ใช้วิธีการรับงานส่วนใหญ่รับงานตรงจากลูกค้า จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 49.26 รองลงมาคือ รับทั้ง 2 วิธีคือรับงานตรงจากลูกค้าและรับเหมาช่วงจำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 29.21 และรับเหมาช่วง จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 21.53

5) บริษัทของท่านมีทุนจดทะเบียน จำนวน.....บาท

### ตารางที่ 5.6 ตารางสรุปจำนวนทุนจดทะเบียน

| ทุนจดทะเบียนของบริษัท | จำนวน | ร้อยละ |
|-----------------------|-------|--------|
| ต่ำกว่า 5 ล้านบาท     | 263   | 65.10  |
| 5 – 50 ล้านบาท        | 97    | 24.01  |
| มากกว่า 50 ล้านบาท    | 44    | 10.89  |
| รวม                   | 404   | 100    |

จากตารางที่ 5.6 ทุนจดทะเบียนของบริษัทส่วนใหญ่ ต่ำกว่า 5 ล้านบาท จำนวน 263 คน คิดเป็นร้อยละ 65.10 รองลงมาคือ 5-10 ล้าน จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 24.01 และมากกว่า 50 ล้านบาท จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 10.89

## 5.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### 5.3.1 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลกระทบ ของบริษัทก่อสร้างที่มีภูมิหลังแตกต่างกันในภาพรวม

การวิเคราะห์ผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2555 ของบริษัทก่อสร้างที่มีภูมิหลังแตกต่างกัน ซึ่งได้แก่ ประสบการณ์การดำเนินธุรกิจ ประเภทงานก่อสร้าง ประเภทลูกค้า วิธีการรับงาน และทุนจดทะเบียน ในภาพรวม หลังจากที่มีการปรับค่าจ้างขั้นต่ำขึ้น พบผลดังตารางต่อไปนี้ (ตารางที่ 5.7)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 5.7 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2555 ที่มีภูมิหลังแตกต่างกัน

| ลักษณะเบื้องต้น                    | จำนวน | ค่าเฉลี่ย | ระดับ   | S.D   | ค่า       |
|------------------------------------|-------|-----------|---------|-------|-----------|
| <b>ประสบการณ์ในการดำเนินธุรกิจ</b> |       |           |         |       |           |
| ต่ำกว่า 5 ปี                       | 72    | 103.95    | มาก     | 8.62  | F = 6.74* |
| 5-10 ปี                            | 150   | 102.78    | มาก     | 20.00 |           |
| 11-15 ปี                           | 83    | 109.66    | มาก     | 7.39  |           |
| 16 ปี ขึ้นไป                       | 99    | 100.78    | ปานกลาง | 8.87  |           |
| <b>ประเภทงานก่อสร้าง</b>           |       |           |         |       |           |
| บ้านพักอาศัย                       | 171   | 103.16    | มาก     | 15.67 | F=2.16    |
| อาคารสำนักงาน                      | 32    | 102.43    | มาก     | 2.35  |           |
| อพาร์ทเมนต์ คอนโด                  | 93    | 106.17    | มาก     | 10.30 |           |
| โรงงาน                             | 73    | 101.21    | ปานกลาง | 18.45 |           |
| ถนน สะพาน                          | 12    | 111.25    | มาก     | 10.23 |           |
| เขื่อน ฝาย อ่างเก็บน้ำ             | 10    | 101.60    | ปานกลาง | 9.48  |           |
| งานระบบ                            | 10    | 112.40    | มาก     | 4.62  |           |
| <b>ลูกค้า</b>                      |       |           |         |       |           |
| เอกชนอย่างเดียว                    | 318   | 103.49    | มาก     | 15.59 | t = 1.15  |
| ทั้งราชการและเอกชน                 | 86    | 105.47    | มาก     | 6.57  |           |
| <b>วิธีการรับงาน</b>               |       |           |         |       |           |
| รับงานตรงจากลูกค้า                 | 199   | 105.56    | มาก     | 10.68 | F=25.57*  |
| รับเหมาช่วง                        | 87    | 109.63    | มาก     | 10.59 |           |
| รับงานตรงจากลูกค้าและรับเหมาช่วง   | 118   | 96.91     | ปานกลาง | 18.40 |           |
| <b>ทุนจดทะเบียน</b>                |       |           |         |       |           |
| ต่ำกว่า 5 ล้านบาท                  | 263   | 103.91    | มาก     | 16.10 | F = 0.10  |
| 5 – 50 ล้านบาท                     | 97    | 104.28    | มาก     | 11.26 |           |
| มากกว่า 50 ล้านบาท                 | 44    | 103.11    | มาก     | 4.38  |           |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 5.7 พบว่า ประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจแตกต่างกันได้ผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2555 แตกต่างกัน และวิธีการรับงานแตกต่างกันได้ผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2555 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการเปรียบเทียบบริษัทก่อสร้างในลักษณะอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้เปรียบเทียบรายคู่ ของบริษัทที่มีประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจและวิธีการรับงานแตกต่างกันต่อไป (ตารางที่ 5.8 และตารางที่ 5.9)

ตารางที่ 5.8 เปรียบเทียบผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2555 จำแนกตามประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจเป็นรายคู่

| ประสิทธิภาพการดำเนินธุรกิจ | ค่าเฉลี่ย | ต่ำกว่า 5 ปี | 5-10 ปี | 11-15 ปี | 16 ปีขึ้นไป |
|----------------------------|-----------|--------------|---------|----------|-------------|
| ต่ำกว่า 5 ปี               | 103.95    | -            | 1.17    | 5.70     | 3.17        |
| 5 – 10 ปี                  | 102.78    | -            | -       | 6.88*    | 1.99        |
| 11 – 15 ปี                 | 109.66    | -            | -       | -        | 8.87*       |
| 16 ปีขึ้นไป                | 100.78    | -            | -       | -        | -           |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5.8 พบว่า บริษัทที่มีประสิทธิภาพการดำเนินธุรกิจช่วงระหว่าง 11-15 ปี ได้ผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2555 แตกต่างจากบริษัทที่มีประสิทธิภาพการดำเนินธุรกิจ 5-10 ปี และ 16 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 5.9 เปรียบเทียบผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2555 จำแนกตามวิธีการรับงานเป็นรายคู่

| วิธีการรับงาน                    | ค่าเฉลี่ย | รับงานตรงจากลูกค้า | รับเหมาช่วง | รับงานตรงจากลูกค้าและรับเหมาช่วง |
|----------------------------------|-----------|--------------------|-------------|----------------------------------|
| รับงานตรงจากลูกค้า               | 105.56    | -                  | 4.06*       | 8.65*                            |
| รับเหมาช่วง                      | 109.63    | -                  | -           | 12.71*                           |
| รับงานตรงจากลูกค้าและรับเหมาช่วง | 96.91     | -                  | -           | -                                |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5.9 พบว่า บริษัทที่รับงานตรงจากลูกค้าได้ผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2555 แตกต่างจากบริษัทที่รับเหมาช่วง และบริษัทที่รับงานทั้ง 2 วิธี นอกจากนี้ยังพบว่าบริษัทที่เอกสารเป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการเช่าเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์อื่นใด ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รับเหมาช่วงได้ผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2555 แตกต่างจากบริษัทที่รับงานทั้ง 2 วิธี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### 5.3.2 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลกระทบ ของบริษัทก่อสร้างที่มีภูมิหลังแตกต่างกันต่อ ปัจจัยย่อยในด้านต่างๆ

การวิเคราะห์ผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2555 ของบริษัทก่อสร้างที่มีภูมิหลังแตกต่างกัน ซึ่งได้แก่ ประสบการณ์การดำเนินธุรกิจ ประเภทงานก่อสร้าง ประเภทลูกค้า วิธีการรับงาน และทุนจดทะเบียน เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบผลกระทบต่อปัจจัยย่อยในด้านต่างๆ พบผลดังตารางต่อไปนี้ (ตารางที่ 5.10)

ตารางที่ 5.10 ประสบการณ์ในการดำเนินธุรกิจกับระดับผลกระทบในด้านต่างๆ

| ผลกระทบในด้านต่างๆ   | ประสบการณ์ในการดำเนินธุรกิจ |                   |               |                     |
|--|-----------------------------|-------------------|---------------|---------------------|
|  | ต่ำกว่า 5 ปี                | 5-10 ปี           | 11-15 ปี      | 16 ปีขึ้นไป         |
| <b>ด้านการวางแผน</b>   |                             |                   |               |                     |
| 1. ทำให้ท่านต้องวางแผนรับมือในระยะสั้น (1-2 ปี) มากขึ้น                    | 3.73<br>(มาก)               | 3.72<br>(มาก)     | 3.65<br>(มาก) | 3.33<br>(ปานกลาง)   |
| 2. ทำให้ท่านต้องวางแผนรับมือในระยะยาว (3-5 ปี) มากขึ้น                     | 3.29<br>(ปานกลาง)           | 3.70<br>(มาก)     | 3.74<br>(มาก) | 3.44<br>(ปานกลาง)   |
| 3. ทำให้ท่านต้องวางแผนในการจัดหาเทคโนโลยีใหม่ๆ มาช่วยในการทำงานมากยิ่งขึ้น | 3.72<br>(มาก)               | 3.80<br>(มาก)     | 3.78<br>(มาก) | 3.55<br>(มาก)       |
| 4. ทำให้ท่านต้องมีการวางแผนในการหาแหล่งเงินทุนหมุนเวียนมากยิ่งขึ้น         | 3.27<br>(ปานกลาง)           | 3.99<br>(มาก)     | 4.38<br>(มาก) | 3.88<br>(มาก)       |
| <b>ด้านต้นทุน</b>  |                             |                   |               |                     |
| 5. ทำให้ท่านมีกำไรลดน้อยลง   | 3.72<br>(มาก)               | 4.00<br>(มาก)     | 4.36<br>(มาก) | 4.33<br>(มาก)       |
| 6. ทำให้ท่านต้องเสนอราคาต่าก่อสร้างสูงขึ้น                                 | 3.56<br>(มาก)               | 4.00<br>(มาก)     | 4.24<br>(มาก) | 4.66<br>(มากที่สุด) |
| 7. ทำให้ท่านต้องลดจำนวนชั่วโมงการทำงานของพนักงานให้น้อยลง                  | 3.12<br>(ปานกลาง)           | 3.50<br>(ปานกลาง) | 3.80<br>(มาก) | 3.00<br>(ปานกลาง)   |

ตารางที่ 5.10 ประสบการณ์ในการดำเนินธุรกิจกับระดับผลกระทบในด้านต่างๆ (ต่อ)

| ผลกระทบในด้านต่างๆ                                      | ประสบการณ์ในการดำเนินธุรกิจ |                   |                   |                   |
|---|-----------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
|   | ต่ำกว่า 5 ปี                | 5-10 ปี           | 11-15 ปี          | 16 ปีขึ้นไป       |
| 8. ทำให้ท่านต้องลดค่าใช้จ่ายด้านต่าง ๆ                  | 3.43<br>(ปานกลาง)           | 3.86<br>(มาก)     | 4.31<br>(มาก)     | 3.88<br>(มาก)     |
| <b>ด้านคุณภาพของงาน</b>                                 |                             |                   |                   |                   |
| 9. ทำให้แรงงานมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น             | 3.70<br>(มาก)               | 3.15<br>(ปานกลาง) | 3.63<br>(มาก)     | 2.55<br>(ปานกลาง) |
| 10. คนงานมีความสามารถในการผลิตสูงขึ้น                   | 4.01<br>(มาก)               | 3.43<br>(ปานกลาง) | 3.38<br>(ปานกลาง) | 2.66<br>(ปานกลาง) |
| 11. ทำให้สามารถคัดเลือกแรงงานที่มีความสามารถมากยิ่งขึ้น | 3.56<br>(มาก)               | 3.25<br>(ปานกลาง) | 3.80<br>(มาก)     | 3.00<br>(ปานกลาง) |
| 12. คนงานทำงานผิดพลาดน้อยลง                             | 3.70<br>(มาก)               | 2.95<br>(ปานกลาง) | 3.36<br>(ปานกลาง) | 2.22<br>(น้อย)    |
| 13. งานที่ได้มีคุณภาพดีเหมาะสมกับค่าแรงที่มากขึ้น       | 3.29<br>(ปานกลาง)           | 3.22<br>(ปานกลาง) | 3.44<br>(ปานกลาง) | 2.88<br>(ปานกลาง) |
| 14. ปัญหาการส่งมอบงานล่าช้าลดลง                         | 3.13<br>(ปานกลาง)           | 2.88<br>(ปานกลาง) | 3.46<br>(ปานกลาง) | 2.88<br>(ปานกลาง) |
| <b>ด้านการบริหารงานบุคคล</b>                            |                             |                   |                   |                   |
| 15. ทำให้ต้องมีการกำหนดคุณสมบัติของคนงานมากยิ่งขึ้น     | 4.30<br>(มาก)               | 3.79<br>(มาก)     | 4.12<br>(มาก)     | 3.66<br>(มาก)     |
| 16. ทำให้ต้องมีการอบรมคนงานก่อนการทำงานมากยิ่งขึ้น      | 3.84<br>(มาก)               | 3.86<br>(มาก)     | 3.59<br>(มาก)     | 3.67<br>(มาก)     |
| 17. ทำให้มีการเข้า-ออกของคนงานมาก                       | 3.29<br>(ปานกลาง)           | 3.28<br>(ปานกลาง) | 3.81<br>(มาก)     | 3.77<br>(มาก)     |
| 18. ทำให้ต้องลดจำนวนคนงานให้น้อยลง                      | 3.72<br>(มาก)               | 3.44<br>(ปานกลาง) | 3.92<br>(มาก)     | 3.44<br>(ปานกลาง) |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 5.10 ประสพการณ์ในการดำเนินธุรกิจกับระดับผลกระทบในด้านต่างๆ (ต่อ)

| ผลกระทบในด้านต่างๆ  | ประสพการณ์ในการดำเนินธุรกิจ |                   |                   |                   |
|---|-----------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
|   | ต่ำกว่า 5 ปี                | 5-10 ปี           | 11-15 ปี          | 16 ปีขึ้นไป       |
| 19.ทำให้สามารถหาคนงานได้ง่ายขึ้น                                  | 3.15<br>(ปานกลาง)           | 3.06<br>(ปานกลาง) | 3.39<br>(ปานกลาง) | 2.67<br>(ปานกลาง) |
| 20.ทำให้ต้องเพิ่มกระบวนการทดสอบในการคัดเลือกคนงานมากยิ่งขึ้น      | 3.43<br>(ปานกลาง)           | 3.36<br>(ปานกลาง) | 3.65<br>(มาก)     | 2.98<br>(ปานกลาง) |
| 21.ทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบเงินเดือนหรือค่าจ้างใหม่ | 3.56<br>(มาก)               | 3.92<br>(มาก)     | 3.63<br>(มาก)     | 3.89<br>(มาก)     |
| 22.ทำให้ต้องมีการปรับปรุงสวัสดิการของลูกจ้าง                      | 3.72<br>(มาก)               | 3.48<br>(ปานกลาง) | 4.02<br>(มาก)     | 3.77<br>(มาก)     |
| 23.ทำให้นายจ้างและคนงานมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันมากยิ่งขึ้น   | 3.58<br>(มาก)               | 3.51<br>(มาก)     | 3.51<br>(มาก)     | 3.11<br>(ปานกลาง) |
| 24.ทำให้ต้องเปลี่ยนไปใช้แรงงานต่างด้าวมากยิ่งขึ้น                 | 3.69<br>(มาก)               | 3.73<br>(มาก)     | 3.62<br>(มาก)     | 4.11<br>(มาก)     |
| 25.ทำให้เกิดภาวะขาดทุนมากยิ่งขึ้น                                 | 3.70<br>(มาก)               | 3.84<br>(มาก)     | 4.10<br>(มาก)     | 3.77<br>(มาก)     |
| 26.ทำให้ราคาในการประมูลสูงขึ้น                                    | 4.15<br>(มาก)               | 4.06<br>(มาก)     | 4.18<br>(มาก)     | 4.43<br>(มาก)     |
| 27.ทำให้ต้องลดปริมาณการรับงานในโครงการก่อสร้างน้อยลง              | 3.29<br>(ปานกลาง)           | 3.42<br>(ปานกลาง) | 3.77<br>(มาก)     | 3.77<br>(มาก)     |
| 28.ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการรับงาน                            | 3.44<br>(ปานกลาง)           | 3.63<br>(มาก)     | 3.53<br>(ปานกลาง) | 4.10<br>(มาก)     |
| 29.ทำให้โอกาสได้งานของบริษัทลดลงมาก                               | 3.73<br>(มาก)               | 3.08<br>(ปานกลาง) | 3.37<br>(ปานกลาง) | 3.23<br>(ปานกลาง) |

จากตารางที่ 5.10 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นผลกระทบต่อปัจจัยย่อยของบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่มีประสพการณ์ในการดำเนินธุรกิจแตกต่างกัน มีความเห็นตรงกัน ดังนี้ ในด้านทำให้ต้องเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วางแผนในการจัดหาเทคโนโลยีใหม่ๆมาช่วยในการทำงานมากยิ่งขึ้น ทำให้บริษัทมีกำไรลดน้อยลง ทำให้ต้องมีการกำหนดคุณสมบัติของคณงานมากยิ่งขึ้น ทำให้ต้องมีการอบรมคณงานก่อนการทำงานมากยิ่งขึ้น ทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบเงินเดือนหรือค่าจ้างใหม่ ทำให้ต้องเปลี่ยนไปใช้แรงงานต่างด้าวมากยิ่งขึ้น ทำให้เกิดภาวะขาดทุนมากยิ่งขึ้น และทำให้ราคาในการประมูลสูงขึ้น ซึ่งมีความเห็นว่า มีผลกระทบ อยู่ในระดับ มาก เหมือนกัน นอกจากนี้ยังมีความคิดเห็นตรงกันในด้านงานที่ได้มีคุณภาพดีเหมาะสมกับค่าแรงที่มากขึ้น ปัญหาการส่งมอบงานล่าช้าลดลง และทำให้สามารถหาคณงานได้ง่ายขึ้น มีผลกระทบอยู่ในระดับ ปานกลาง

ตารางที่ 5.11 ประเภทงานก่อสร้างที่รับดำเนินการมากที่สุดกับระดับผลกระทบในด้านต่างๆ

| ผลกระทบในด้านต่างๆ  | ประเภทงานก่อสร้างที่รับดำเนินการมากที่สุด |                   |                   |                   |               |                          |               |
|---|---|-------------------|-------------------|-------------------|---------------|--------------------------|---------------|
|   | บ้านพักอาศัย                              | อาคารสำนักงาน     | อพาร์ทเมนท์ คอนโด | โรงงาน            | ถนน สะพาน     | เขื่อน ฝาย เขื่อนกั้นน้ำ | งานระบบ       |
| <b>ด้านการวางแผน</b>  |   |                   |                   |                   |               |                          |               |
| 1. ทำให้ท่านต้องวางแผนรับมือในระยะสั้น (1-2 ปี) มากขึ้น                   | 3.60<br>(มาก)                             | 3.34<br>(ปานกลาง) | 3.64<br>(มาก)     | 3.52<br>(มาก)     | 4.08<br>(มาก) | 3.60<br>(มาก)            | 4.40<br>(มาก) |
| 2. ทำให้ท่านต้องวางแผนรับมือในระยะยาว (3-5 ปี) มากขึ้น                    | 3.53<br>(มาก)                             | 3.65<br>(มาก)     | 3.61<br>(มาก)     | 3.46<br>(ปานกลาง) | 4.08<br>(มาก) | 3.20<br>(ปานกลาง)        | 4.30<br>(มาก) |
| 3. ทำให้ท่านต้องวางแผนในการจัดหาเทคโนโลยีใหม่ๆมาช่วยในการทำงานมากยิ่งขึ้น | 3.85<br>(มาก)                             | 3.31<br>(ปานกลาง) | 3.44<br>(ปานกลาง) | 3.82<br>(มาก)     | 4.41<br>(มาก) | 3.40<br>(ปานกลาง)        | 4.10<br>(มาก) |
| 4. ทำให้ท่านต้องมีการวางแผนในการหาแหล่งเงินทุนหมุนเวียนมากยิ่งขึ้น        | 3.99<br>(มาก)                             | 3.34<br>(ปานกลาง) | 3.84<br>(มาก)     | 3.85<br>(มาก)     | 4.33<br>(มาก) | 4.10<br>(มาก)            | 4.10<br>(มาก) |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 5.11 ประเภทงานก่อสร้างที่รับดำเนินการมากที่สุดกับระดับผลกระทบในด้านต่างๆ (ต่อ)

| ผลกระทบในด้านต่างๆ  | ประเภทงานก่อสร้างที่รับดำเนินการมากที่สุด |                     |                   |                   |                   |                        |                     |
|---|---|---------------------|-------------------|-------------------|-------------------|------------------------|---------------------|
|   | บ้านพักอาศัย                              | อาคารสำนักงาน       | อพาร์ทเมนท์ คอนโด | โรงงาน            | ถนน สะพาน         | เขื่อน ฝาย อ่างเก็บน้ำ | งานระบบ             |
| <b>ด้านต้นทุน</b>   |   |                     |                   |                   |                   |                        |                     |
| 5. ทำให้ท่านมีกำไรลด<br>น้อยลง                                    | 4.24<br>(มาก)                             | 4.00<br>(มาก)       | 3.90<br>(มาก)     | 3.94<br>(มาก)     | 4.50<br>(มาก)     | 4.30<br>(มาก)          | 4.80<br>(มากที่สุด) |
| 6. ทำให้ท่านต้องเสนอ<br>ราคาค่าก่อสร้างสูงขึ้น                    | 4.13<br>(มาก)                             | 5.00<br>(มากที่สุด) | 4.01<br>(มาก)     | 3.91<br>(มาก)     | 4.41<br>(มาก)     | 4.30<br>(มาก)          | 3.90<br>(มาก)       |
| 7. ทำให้ท่านต้องลด<br>จำนวนชั่วโมงการทำงาน<br>ของพนักงานให้น้อยลง | 3.37<br>(ปานกลาง)                         | 3.00<br>(ปานกลาง)   | 3.67<br>(มาก)     | 3.15<br>(ปานกลาง) | 3.66<br>(มาก)     | 3.30<br>(ปานกลาง)      | 3.20<br>(ปานกลาง)   |
| 8. ทำให้ท่านต้องลด<br>ค่าใช้จ่ายด้านต่าง ๆ มาก<br>ยิ่งขึ้น        | 3.99<br>(มาก)                             | 3.99<br>(ปานกลาง)   | 3.88<br>(มาก)     | 3.83<br>(มาก)     | 4.25<br>(มาก)     | 4.00<br>(มาก)          | 4.60<br>(มากที่สุด) |
| <b>ด้านคุณภาพของงาน</b>   |   |                     |                   |                   |                   |                        |                     |
| 9. ทำให้แรงงานมีความ<br>ตั้งใจในการทำงานมากขึ้น                   | 2.87<br>(ปานกลาง)                         | 3.62<br>(มาก)       | 3.66<br>(มาก)     | 3.24<br>(ปานกลาง) | 2.75<br>(ปานกลาง) | 3.00<br>(ปานกลาง)      | 3.20<br>(ปานกลาง)   |
| 10. คนงานมี<br>ความสามารถในการผลิต<br>สูงขึ้น                     | 3.05<br>(ปานกลาง)                         | 3.00<br>(ปานกลาง)   | 3.98<br>(มาก)     | 3.26<br>(ปานกลาง) | 3.00<br>(ปานกลาง) | 3.00<br>(ปานกลาง)      | 4.20<br>(มาก)       |
| 11. ทำให้สามารถ<br>คัดเลือกแรงงานที่มี<br>ความสามารถมากยิ่งขึ้น   | 3.09<br>(ปานกลาง)                         | 3.62<br>(มาก)       | 3.79<br>(มาก)     | 3.22<br>(ปานกลาง) | 3.33<br>(ปานกลาง) | 2.44<br>(น้อย)         | 4.30<br>(มาก)       |
| 12. คนงานทำงาน<br>ผิดพลาดน้อยลง                                   | 2.69<br>(ปานกลาง)                         | 3.96<br>(มาก)       | 3.33<br>(ปานกลาง) | 2.87<br>(ปานกลาง) | 2.75<br>(ปานกลาง) | 2.80<br>(ปานกลาง)      | 3.00<br>(ปานกลาง)   |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 5.11 ประเภทงานก่อสร้างที่รับดำเนินการมากที่สุดกับระดับผลกระทบในด้านต่างๆ (ต่อ)

| ผลกระทบในด้านต่างๆ  | ประเภทงานก่อสร้างที่รับดำเนินการมากที่สุด |                       |                       |                       |                       |                        |                         |
|---|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|------------------------|-------------------------|
|   | บ้านพักอาศัย                              | อาคารสำนักงาน         | อพาร์ทเมนต์ คอนโด     | โรงงาน                | ถนน สะพาน             | เขื่อน ฝาย อ่างเก็บน้ำ | งานระบบ                 |
| 13. งานที่ได้มีคุณภาพดี<br>เหมาะสมกับค่าแรงที่มาก<br>ขึ้น   | 3.06<br>(ปาน<br>กลาง)                     | 3.34<br>(ปาน<br>กลาง) | 3.45<br>(ปาน<br>กลาง) | 3.13<br>(ปาน<br>กลาง) | 3.25<br>(ปาน<br>กลาง) | 2.90<br>(ปาน<br>กลาง)  | 3.40<br>(ปาน<br>กลาง)   |
| 14. ปัญหาการส่งมอบ<br>งานล่าช้าน้อยลง                       | 2.87<br>(ปาน<br>กลาง)                     | 3.68<br>(มาก)         | 3.22<br>(ปาน<br>กลาง) | 2.87<br>(ปาน<br>กลาง) | 3.08<br>(ปาน<br>กลาง) | 2.80<br>(ปาน<br>กลาง)  | 3.70<br>(มาก)           |
| <b>ด้านการบริหารงานบุคคล</b>                                |   |                       |                       |                       |                       |                        |                         |
| 15. ทำให้ต้องมีการ<br>กำหนดคุณสมบัติของ<br>คนงานมากยิ่งขึ้น | 3.84<br>(มาก)                             | 3.31<br>(ปาน<br>กลาง) | 4.25<br>(มาก)         | 3.80<br>(มาก)         | 4.00<br>(มาก)         | 3.70<br>(มาก)          | 4.70<br>(มาก<br>ที่สุด) |
| 16. ทำให้ต้องมีการอบรม<br>คนงานก่อนการทำงาน<br>มากยิ่งขึ้น  | 3.67<br>(มาก)                             | 3.65<br>(มาก)         | 3.90<br>(มาก)         | 3.75<br>(มาก)         | 4.33<br>(มาก)         | 3.40<br>(ปาน<br>กลาง)  | 3.70<br>(มาก)           |
| 17. ทำให้มีการเข้า-ออก<br>ของคนงานมากยิ่งขึ้น               | 3.63<br>(มาก)                             | 3.68<br>(มาก)         | 3.21<br>(ปาน<br>กลาง) | 3.34<br>(ปาน<br>กลาง) | 4.33<br>(มาก)         | 3.30<br>(ปาน<br>กลาง)  | 4.30<br>(มาก)           |
| 18. ทำให้ต้องลดจำนวน<br>คนงานให้น้อยลง                      | 3.70<br>(มาก)                             | 3.37<br>(ปาน<br>กลาง) | 3.45<br>(ปาน<br>กลาง) | 3.52<br>(มาก)         | 4.01<br>(มาก)         | 3.60<br>(มาก)          | 4.20<br>(มาก)           |
| 19. ทำให้สามารถหา<br>คนงานได้ง่ายขึ้น                       | 3.04<br>(ปาน<br>กลาง)                     | 2.65<br>(ปาน<br>กลาง) | 3.01<br>(ปาน<br>กลาง) | 3.20<br>(ปาน<br>กลาง) | 2.91<br>(ปาน<br>กลาง) | 3.40<br>(ปาน<br>กลาง)  | 3.30<br>(ปาน<br>กลาง)   |
| 20. ทำให้ต้องเพิ่ม<br>กระบวนการทดสอบใน<br>การคัดเลือกคนงาน  | 3.18<br>(ปาน<br>กลาง)                     | 3.31<br>(ปาน<br>กลาง) | 3.65<br>(มาก)         | 3.17<br>(ปาน<br>กลาง) | 3.41<br>(ปาน<br>กลาง) | 3.02<br>(ปาน<br>กลาง)  | 4.42<br>(มาก)           |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 5.11 ประเภทงานก่อสร้างที่รับดำเนินการมากที่สุดกับระดับผลกระทบในด้านต่างๆ (ต่อ)

| ผลกระทบในด้านต่างๆ   | ประเภทงานก่อสร้างที่รับดำเนินการมากที่สุด |                   |                   |                   |                   |                        |                   |
|--|---|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|------------------------|-------------------|
|  | บ้านพักอาศัย                              | อาคารสำนักงาน     | อพาร์ทเมนต์ คอนโด | โรงงาน            | ถนน สะพาน         | เขื่อน ฝาย อ่างเก็บน้ำ | งานระบบ           |
| 21. ทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบเงินเดือนหรือค่าจ้างใหม่ | 3.78<br>(มาก)                             | 3.37<br>(ปานกลาง) | 3.88<br>(มาก)     | 3.91<br>(มาก)     | 3.83<br>(มาก)     | 3.90<br>(มาก)          | 3.10<br>(ปานกลาง) |
| 22. ทำให้ต้องมีการปรับปรุงสวัสดิการของลูกจ้าง                      | 3.76<br>(มาก)                             | 3.68<br>(มาก)     | 3.52<br>(มาก)     | 3.65<br>(มาก)     | 4.16<br>(มาก)     | 3.70<br>(มาก)          | 4.40<br>(มาก)     |
| 23. ทำให้นายจ้างและคนงานมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันมากยิ่งขึ้น   | 3.36<br>(ปานกลาง)                         | 3.31<br>(ปานกลาง) | 3.66<br>(มาก)     | 3.28<br>(ปานกลาง) | 3.41<br>(ปานกลาง) | 3.20<br>(ปานกลาง)      | 4.1<br>(มาก)      |
| 24. ทำให้ต้องเปลี่ยนไปใช้แรงงานต่างด้าวมากยิ่งขึ้น                 | 3.75<br>(มาก)                             | 4.31<br>(มาก)     | 3.88<br>(มาก)     | 3.63<br>(มาก)     | 4.33<br>(มาก)     | 3.40<br>(ปานกลาง)      | 3.00<br>(ปานกลาง) |
| <b>ด้านภาวะการณ์ลงทุน</b>  |   |                   |                   |                   |                   |                        |                   |
| 25. ทำให้เกิดภาวะขาดทุนมากยิ่งขึ้น                                 | 3.94<br>(มาก)                             | 3.68<br>(มาก)     | 3.67<br>(มาก)     | 3.71<br>(มาก)     | 4.33<br>(มาก)     | 3.40<br>(ปานกลาง)      | 3.00<br>(ปานกลาง) |
| 26. ทำให้ราคาในการประมูลสูงขึ้น                                    | 4.20<br>(มาก)                             | 4.68<br>(มาก)     | 4.14<br>(มาก)     | 3.98<br>(มาก)     | 4.75<br>(มาก)     | 4.10<br>(มาก)          | 4.10<br>(มาก)     |
| 27. ทำให้ต้องลดปริมาณการรับงานในโครงการก่อสร้างน้อยลง              | 3.70<br>(มาก)                             | 3.37<br>(ปานกลาง) | 3.54<br>(มาก)     | 3.34<br>(ปานกลาง) | 4.00<br>(มาก)     | 3.70<br>(มาก)          | 3.10<br>(ปานกลาง) |
| 28. ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการรับงาน                            | 3.78<br>(มาก)                             | 3.71<br>(มาก)     | 3.66<br>(มาก)     | 3.52<br>(มาก)     | 3.91<br>(มาก)     | 4.00<br>(มาก)          | 3.20<br>(ปานกลาง) |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 5.11 ประเภทงานก่อสร้างที่รับดำเนินการมากที่สุดกับระดับผลกระทบในด้านต่างๆ (ต่อ)

| ผลกระทบในด้านต่างๆ                       | ประเภทงานก่อสร้างที่รับดำเนินการมากที่สุด |                |                   |                   |               |                        |                   |
|--|---|----------------|-------------------|-------------------|---------------|------------------------|-------------------|
|  | บ้านพักอาศัย                              | อาคารสำนักงาน  | อพาร์ทเมนท์ คอนโด | โรงงาน            | ถนน สะพาน     | เขื่อน ฝาย อ่างเก็บน้ำ | งานระบบ           |
| 29. ทำให้โอกาสได้งานของบริษัทย่ำแย่ลงมาก | 3.51<br>(มาก)                             | 2.37<br>(น้อย) | 3.22<br>(ปานกลาง) | 3.24<br>(ปานกลาง) | 3.58<br>(มาก) | 3.80<br>(มาก)          | 3.10<br>(ปานกลาง) |

จากตารางที่ 5.11 พบว่า ความคิดเห็นผลกระทบต่อปัจจัยย่อยของบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่มีประเภทงานแตกต่างกัน มีความเห็นตรงกัน ในด้านทำให้ต้องมีการปรับปรุงสวัสดิการของลูกจ้าง และทำให้ราคาในการประมูลสูงขึ้นซึ่งมีความเห็นว่ามีผลกระทบ อยู่ในระดับ มาก เหมือนกัน ส่วนงานที่ได้มีคุณภาพดีเหมาะสมกับค่าแรงที่มากขึ้น และทำให้สามารถหาคนงานได้ง่ายขึ้นนั้น มีความคิดเห็นผลกระทบในระดับเดียวกันคือ ปานกลาง

ตารางที่ 5.12 กลุ่มลูกค้าที่บริษัทรับดำเนินการกับระดับผลกระทบในด้านต่างๆ

| ผลกระทบในด้านต่างๆ  | กลุ่มลูกค้าที่บริษัทรับดำเนินการ |                    |
|---|----------------------------------|--------------------|
|   | เอกชนอย่างเดียว                  | ทั้งราชการและเอกชน |
| <b>ด้านการวางแผน</b>  |                                  |                    |
| 1. ทำให้ท่านต้องวางแผนรับมือในระยะสั้น (1-2 ปี) มากขึ้น                   | 3.53<br>(มาก)                    | 3.94<br>(มาก)      |
| 2. ทำให้ท่านต้องวางแผนรับมือในระยะยาว (3-5 ปี) มากขึ้น                    | 3.50<br>(ปานกลาง)                | 3.86<br>(มาก)      |
| 3. ทำให้ท่านต้องวางแผนในการจัดหาเทคโนโลยีใหม่ๆมาช่วยในการทำงานมากยิ่งขึ้น | 3.68<br>(มาก)                    | 3.88<br>(มาก)      |
| 4. ทำให้ท่านต้องมีการวางแผนในการหาแหล่งเงินทุนหมุนเวียนมากยิ่งขึ้น        | 3.99<br>(มาก)                    | 3.65<br>(มาก)      |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 5.12 กลุ่มลูกค้าที่บริษัทรับดำเนินการกับระดับผลกระทบในด้านต่างๆ (ต่อ)

| ผลกระทบในด้านต่างๆ  | กลุ่มลูกค้าที่บริษัทรับดำเนินการ |                        |
|---|----------------------------------|------------------------|
|   | เอกชนอย่างเดียว                  | ทั้งราชการและ<br>เอกชน |
| <b>ด้านต้นทุน</b>   |                                  |                        |
| 5. ทำให้ท่านมีกำไรลดน้อยลง                                | 4.18<br>(มาก)                    | 3.84<br>(มาก)          |
| 6. ทำให้ท่านต้องเสนอราคาต่ำกว่าก่อสร้างสูงขึ้น            | 4.10<br>(มาก)                    | 4.24<br>(มาก)          |
| 7. ทำให้ท่านต้องลดจำนวนชั่วโมงการทำงานของพนักงานให้น้อยลง | 3.43<br>(ปานกลาง)                | 3.15<br>(ปานกลาง)      |
| 8. ทำให้ท่านต้องลดค่าใช้จ่ายด้านต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น        | 3.86<br>(มาก)                    | 3.95<br>(มาก)          |
| <b>ด้านคุณภาพของงาน</b>                                   |                                  |                        |
| 9. ทำให้แรงงานมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น               | 3.05<br>(ปานกลาง)                | 3.75<br>(มาก)          |
| 10. คนงานมีความสามารถในการผลิตสูงขึ้น                     | 3.25<br>(ปานกลาง)                | 3.66<br>(มาก)          |
| 11. ทำให้สามารถคัดเลือกแรงงานที่มีความสามารถมากยิ่งขึ้น   | 3.21<br>(ปานกลาง)                | 3.89<br>(มาก)          |
| 12. คนงานทำงานผิดพลาดน้อยลง                               | 2.95<br>(ปานกลาง)                | 3.11<br>(ปานกลาง)      |
| 13. งานที่ได้มีคุณภาพดีเหมาะสมกับค่าแรงที่มากขึ้น         | 3.16<br>(ปานกลาง)                | 3.31<br>(ปานกลาง)      |
| 14. ปัญหาการส่งมอบงานล่าช้าลดลง                           | 3.00<br>(ปานกลาง)                | 3.23<br>(ปานกลาง)      |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 5.12 กลุ่มลูกค้าที่บริษัทรับดำเนินการกับระดับผลกระทบในด้านต่างๆ (ต่อ)

| ผลกระทบในด้านต่างๆ   | กลุ่มลูกค้าที่บริษัทรับดำเนินการ |                        |
|--|----------------------------------|------------------------|
|  | เอกชนอย่างเดียว                  | ทั้งราชการและ<br>เอกชน |
| <b>ด้านการบริหารงานบุคคล</b>   |                                  |                        |
| 15. ทำให้ต้องมีการกำหนดคุณสมบัติของพนักงาน<br>มากยิ่งขึ้น              | 3.87<br>(มาก)                    | 4.08<br>(มาก)          |
| 16. ทำให้ต้องมีการอบรมพนักงานก่อนการทำงาน<br>มากยิ่งขึ้น               | 3.73<br>(มาก)                    | 3.83<br>(มาก)          |
| 17. ทำให้มีการเข้า-ออกของพนักงานมากยิ่งขึ้น                            | 3.50<br>(ปานกลาง)                | 3.54<br>(มาก)          |
| 18. ทำให้ต้องลดจำนวนพนักงานให้น้อยลง                                   | 3.64<br>(มาก)                    | 3.40<br>(ปานกลาง)      |
| 19. ทำให้สามารถหาพนักงานได้ง่ายขึ้น                                    | 2.98<br>(ปานกลาง)                | 3.30<br>(ปานกลาง)      |
| 20. ทำให้ต้องเพิ่มกระบวนการทดสอบในการ<br>คัดเลือกพนักงานมากยิ่งขึ้น    | 3.19<br>(ปานกลาง)                | 3.90<br>(มาก)          |
| 21. ทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบ<br>เงินเดือนหรือค่าจ้างใหม่ | 3.83<br>(มาก)                    | 3.67<br>(มาก)          |
| 22. ทำให้ต้องมีการปรับปรุงสวัสดิการของลูกจ้าง                          | 3.72<br>(มาก)                    | 3.67<br>(มาก)          |
| 23. ทำให้นายจ้างและพนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดี<br>ระหว่างกันมากยิ่งขึ้น | 3.30<br>(ปานกลาง)                | 3.87<br>(มาก)          |
| 24. ทำให้ต้องเปลี่ยนไปใช้แรงงานต่างด้าวมาก<br>ยิ่งขึ้น                 | 3.84<br>(มาก)                    | 3.61<br>(มาก)          |
| <b>ด้านภาวะการณ์ลงทุน</b>  |                                  |                        |
| 25. ทำให้เกิดภาวะขาดทุนมากยิ่งขึ้น                                     | 3.93<br>(มาก)                    | 3.58<br>(มาก)          |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 5.12 กลุ่มลูกค้าที่บริษัทรับดำเนินการกับระดับผลกระทบในด้านต่างๆ (ต่อ)

| ผลกระทบในด้านต่างๆ                                    | กลุ่มลูกค้าที่บริษัทรับดำเนินการ |                        |
|---|----------------------------------|------------------------|
|   | เอกชนอย่างเดียว                  | ทั้งราชการและ<br>เอกชน |
| 26. ทำให้ราคาในการประมูลสูงขึ้น                       | 4.25<br>(มาก)                    | 3.98<br>(มาก)          |
| 27. ทำให้ต้องลดปริมาณการรับงานในโครงการก่อสร้างน้อยลง | 3.70<br>(มาก)                    | 3.02<br>(ปานกลาง)      |
| 28. ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการรับงาน               | 3.70<br>(มาก)                    | 3.66<br>(มาก)          |
| 29. ทำให้โอกาสได้งานของบริษัทลดลงมาก                  | 3.43<br>(ปานกลาง)                | 2.79<br>(ปานกลาง)      |

จากตารางที่ 5.12 พบว่า ความคิดเห็นผลกระทบต่อปัจจัยย่อยของบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่มีลูกค้าแตกต่างกัน มีความเห็นตรงกันว่าผลกระทบในระดับ มาก ในด้านทำให้ต้องวางแผนรับมือในระยะสั้นมากขึ้น ทำให้ต้องวางแผนในการจัดหาเทคโนโลยีใหม่ๆมาช่วยในการทำงานมากยิ่งขึ้น ทำให้มีกำไรลดน้อยลง ทำให้ต้องเสนอราคาค่าก่อสร้างสูงขึ้น ทำให้ต้องลดค่าใช้จ่ายด้านต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น ทำให้ต้องมีการกำหนดคุณสมบัติของค่างานมากยิ่งขึ้น ทำให้ต้องมีการอบรมค่างานก่อนการทำงานมากยิ่งขึ้น ทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบเงินเดือนหรือค่าจ้างใหม่ ทำให้ต้องมีการปรับปรุงสวัสดิการของลูกจ้าง ทำให้ต้องเปลี่ยนไปใช้แรงงานต่างด้าวมากยิ่งขึ้น ทำให้เกิดภาวะขาดทุนมากยิ่งขึ้น ทำให้ราคาในการประมูลสูงขึ้น และทำให้ต้องเปลี่ยนรูปแบบการรับงาน

นอกจากนี้ยังมีความเห็นตรงกัน ในระดับ ปานกลาง ในด้านทำให้ต้องลดจำนวนชั่วโมงการทำงานของพนักงานให้น้อยลง ค่างานทำงานผิดพลาดน้อยลง งานที่ได้มีคุณภาพดีเหมาะสมกับค่าแรงที่มากขึ้น ปัญหาการส่งมอบงานล่าช้าน้อยลง ทำให้สามารถหาค่างานได้ง่ายขึ้น และทำให้โอกาสได้งานของบริษัทลดลงมาก

ตารางที่ 5.13 วิธีการรับงานกับระดับผลกระทบในด้านต่างๆ

| ผลกระทบในด้านต่างๆ  | วิธีการรับงาน       |                     |                                       |
|---|---------------------|---------------------|---------------------------------------|
|   | รับตรงจาก<br>ลูกค้า | รับเหมาช่วง         | รับตรงจาก<br>ลูกค้าและ<br>รับเหมาช่วง |
| <b>ด้านการวางแผน</b>  |                     |                     |                                       |
| 1. ทำให้ท่านต้องวางแผนรับมือในระยะสั้น (1-2 ปี)มากขึ้น                    | 4.15<br>(มาก)       | 3.51<br>(มาก)       | 2.77<br>(ปานกลาง)                     |
| 2. ทำให้ท่านต้องวางแผนรับมือในระยะยาว (3-5 ปี) มากขึ้น                    | 3.77<br>(มาก)       | 3.52<br>(มาก)       | 3.27<br>(ปานกลาง)                     |
| 3. ทำให้ท่านต้องวางแผนในการจัดหาเทคโนโลยีใหม่ๆมาช่วยในการทำงานมากยิ่งขึ้น | 3.83<br>(มาก)       | 3.78<br>(มาก)       | 3.48<br>(ปานกลาง)                     |
| 4. ทำให้ท่านต้องมีการวางแผนในการหาแหล่งเงินทุนหมุนเวียนมากยิ่งขึ้น        | 4.01<br>(มาก)       | 4.24<br>(มาก)       | 3.55<br>(มาก)                         |
| <b>ด้านต้นทุน</b>   |                     |                     |                                       |
| 5. ทำให้ท่านมีกำไรลดน้อยลง  | 3.96<br>(มาก)       | 4.74<br>(มากที่สุด) | 3.87<br>(มาก)                         |
| 6. ทำให้ท่านต้องเสนอราคาต่ำกว่าก่อสร้างสูงขึ้น                            | 4.23<br>(มาก)       | 4.49<br>(มาก)       | 3.71<br>(มาก)                         |
| 7. ทำให้ท่านต้องลดจำนวนชั่วโมงการทำงานของพนักงานให้น้อยลง                 | 3.37<br>(ปานกลาง)   | 3.73<br>(มาก)       | 3.10<br>(ปานกลาง)                     |
| 8. ทำให้ท่านต้องลดค่าใช้จ่ายด้านต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น                        | 4.01<br>(มาก)       | 3.74<br>(มาก)       | 3.76<br>(มาก)                         |
| <b>ด้านคุณภาพของงาน</b>   |                     |                     |                                       |
| 9. ทำให้แรงงานมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น                               | 3.35<br>(ปานกลาง)   | 2.51<br>(ปานกลาง)   | 3.46<br>(ปานกลาง)                     |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 5.13 วิธีการรับงานกับระดับผลกระทบในด้านต่างๆ (ต่อ)

| ผลกระทบในด้านต่างๆ  | วิธีการรับงาน       |                   |                                       |
|---|---------------------|-------------------|---------------------------------------|
|   | รับตรงจาก<br>ลูกค้า | รับเหมาช่วง       | รับตรงจาก<br>ลูกค้าและ<br>รับเหมาช่วง |
| 10. คนงานมีความสามารถในการผลิต<br>สูงขึ้น                   | 3.45<br>(ปานกลาง)   | 2.88<br>(ปานกลาง) | 3.48<br>(ปานกลาง)                     |
| 11. ทำให้สามารถคัดเลือกแรงงานที่มี<br>ความสามารถมากยิ่งขึ้น | 3.38<br>(ปานกลาง)   | 2.77<br>(ปานกลาง) | 3.77<br>(มาก)                         |
| 12. คนงานทำงานผิดพลาดน้อยลง                                 | 3.34<br>(ปานกลาง)   | 2.64<br>(ปานกลาง) | 2.65<br>(ปานกลาง)                     |
| 13. งานที่ได้มีคุณภาพดีเหมาะสมกับ<br>ค่าแรงที่มากขึ้น       | 3.21<br>(ปานกลาง)   | 3.13<br>(ปานกลาง) | 3.22<br>(ปานกลาง)                     |
| 14. ปัญหาการส่งมอบงานล่าช้าลดลง                             | 3.05<br>(ปานกลาง)   | 3.01<br>(ปานกลาง) | 3.07<br>(ปานกลาง)                     |
| <b>ด้านการบริหารงานบุคคล</b>                                |                     |                   |                                       |
| 15. ทำให้ต้องมีการกำหนดคุณสมบัติ<br>ของคนงานมากยิ่งขึ้น     | 4.07<br>(มาก)       | 3.88<br>(มาก)     | 3.68<br>(มาก)                         |
| 16. ทำให้ต้องมีการอบรมคนงานก่อน<br>การทำงานมากยิ่งขึ้น      | 3.84<br>(มาก)       | 3.77<br>(มาก)     | 3.61<br>(มาก)                         |
| 17. ทำให้มีการเข้า-ออกของคนงานมาก<br>ยิ่งขึ้น               | 3.47<br>(ปานกลาง)   | 4.14<br>(มาก)     | 3.11<br>(ปานกลาง)                     |
| 18. ทำให้ต้องลดจำนวนคนงานให้<br>น้อยลง                      | 3.64<br>(มาก)       | 4.13<br>(มาก)     | 3.09<br>(ปานกลาง)                     |
| 19. ทำให้สามารถหาคนงานได้ง่ายขึ้น                           | 2.81<br>(ปานกลาง)   | 3.35<br>(ปานกลาง) | 3.22<br>(ปานกลาง)                     |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 5.13 วิธีการรับงานกับระดับผลกระทบในด้านต่างๆ (ต่อ)

| ผลกระทบในด้านต่างๆ   | วิธีการรับงาน       |                     |                                       |
|--|---------------------|---------------------|---------------------------------------|
|  | รับตรงจาก<br>ลูกค้า | รับเหมาช่วง         | รับตรงจาก<br>ลูกค้าและ<br>รับเหมาช่วง |
| 20. ทำให้ต้องเพิ่มกระบวนการทดสอบ<br>ในการคัดเลือกคนงานมากยิ่งขึ้น      | 3.35<br>(ปานกลาง)   | 3.26<br>(ปานกลาง)   | 3.38<br>(ปานกลาง)                     |
| 21. ทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยน<br>โครงสร้างระบบเงินเดือนหรือค่าจ้างใหม่ | 3.85<br>(มาก)       | 3.86<br>(มาก)       | 3.65<br>(มาก)                         |
| 22. ทำให้ต้องมีการปรับปรุงสวัสดิการ<br>ของลูกจ้าง                      | 3.56<br>(มาก)       | 4.24<br>(มาก)       | 3.56<br>(มาก)                         |
| 23. ทำให้นายจ้างและคนงานมี<br>ความสัมพันธ์ที่ตึงเครียดมากยิ่งขึ้น      | 3.36<br>(ปานกลาง)   | 3.77<br>(มาก)       | 3.27<br>(ปานกลาง)                     |
| 24. ทำให้ต้องเปลี่ยนไปใช้แรงงานต่าง<br>ด้าวมากยิ่งขึ้น                 | 3.88<br>(มาก)       | 4.17<br>(มาก)       | 3.36<br>(ปานกลาง)                     |
| <b>ด้านภาวะการณ์ลงทุน</b>  |                     |                     |                                       |
| 25. ทำให้เกิดภาวะขาดทุนมากยิ่งขึ้น                                     | 3.90<br>(มาก)       | 4.74<br>(มากที่สุด) | 3.11<br>(ปานกลาง)                     |
| 26. ทำให้ราคาในการประมูลสูงขึ้น  | 4.13<br>(มาก)       | 4.86<br>(มากที่สุด) | 3.80<br>(มาก)                         |
| 27. ทำให้ต้องลดปริมาณการรับงานใน<br>โครงการก่อสร้างน้อยลง              | 3.53<br>(มาก)       | 4.49<br>(มาก)       | 2.90<br>(ปานกลาง)                     |
| 28. ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการรับ<br>งาน                            | 3.75<br>(มาก)       | 4.12<br>(มาก)       | 3.27<br>(ปานกลาง)                     |
| 29. ทำให้โอกาสได้งานของบริษัทลดลง<br>มาก                               | 3.37<br>(ปานกลาง)   | 4.03<br>(มาก)       | 2.62<br>(ปานกลาง)                     |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 5.13 พบว่า ความคิดเห็นผลกระทบต่อปัจจัยย่อยของบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่รับงานแตกต่างกัน มีความเห็นตรงกันว่าผลกระทบในระดับ มาก ในด้านทำให้ต้องมีการวางแผนในการหาแหล่งเงินทุนหมุนเวียนมากยิ่งขึ้น ทำให้ต้องเสนอราคาค่าก่อสร้างสูงขึ้น ทำให้ต้องลดค่าใช้จ่ายด้านต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น ทำให้ต้องมีการกำหนดคุณสมบัติของคณงานมากยิ่งขึ้น ทำให้ต้องมีการอบรมคณงานก่อนการทำงานมากยิ่งขึ้น ทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบเงินเดือนหรือค่าจ้างใหม่ และทำให้ต้องมีการปรับปรุงสวัสดิการของลูกจ้าง

นอกจากนี้ยังมีความคิดเห็นตรงกัน ในระดับ ปานกลาง ในด้านทำให้แรงงานมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น คณงานมีความสามารถในการผลิตสูงขึ้น คณงานทำงานผิดพลาดน้อยลง งานที่ได้มีคุณภาพดีเหมาะสมกับค่าแรงที่มากขึ้น ปัญหาการส่งมอบงานล่าช้าลดลง ทำให้สามารถหาคณงานได้ง่ายขึ้น และทำให้ต้องเพิ่มกระบวนการทดสอบในการคัดเลือกคณงานมากยิ่งขึ้น

ตารางที่ 5.14 ทุนจดทะเบียนกับระดับผลกระทบในด้านต่างๆ

| ผลกระทบในด้านต่างๆ  | ทุนจดทะเบียน      |                |                    |
|---|-------------------|----------------|--------------------|
|   | ต่ำกว่า 5 ล้านบาท | 5 - 50 ล้านบาท | มากกว่า 50 ล้านบาท |
| <b>ด้านการวางแผน</b>  |                   |                |                    |
| 1. ทำให้ท่านต้องวางแผนรับมือในระยะสั้น (1-2 ปี)มากขึ้น                    | 3.47<br>(ปานกลาง) | 4.25<br>(มาก)  | 3.02<br>(ปานกลาง)  |
| 2. ทำให้ท่านต้องวางแผนรับมือในระยะยาว (3-5 ปี) มากขึ้น                    | 3.39<br>(ปานกลาง) | 3.91<br>(มาก)  | 3.90<br>(มาก)      |
| 3. ทำให้ท่านต้องวางแผนในการจัดหาเทคโนโลยีใหม่ๆมาช่วยในการทำงานมากยิ่งขึ้น | 3.65<br>(มาก)     | 3.78<br>(มาก)  | 4.00<br>(มาก)      |
| 4. ทำให้ท่านต้องมีการวางแผนในการหาแหล่งเงินทุนหมุนเวียนมากยิ่งขึ้น        | 3.83<br>(มาก)     | 4.22<br>(มาก)  | 3.77<br>(มาก)      |
| <b>ด้านต้นทุน</b>   |                   |                |                    |
| 5. ทำให้ท่านมีกำไรลดน้อยลง  | 4.13<br>(มาก)     | 4.19<br>(มาก)  | 3.77<br>(มาก)      |
| 6. ทำให้ท่านต้องเสนอราคาค่าก่อสร้างสูงขึ้น                                | 4.12<br>(มาก)     | 4.21<br>(มาก)  | 4.02<br>(มาก)      |

ตารางที่ 5.14 ทุนจดทะเบียนกับระดับผลกระทบในด้านต่างๆ (ต่อ)

| ผลกระทบในด้านต่างๆ  | ทุนจดทะเบียน         |                      |                      |
|---|----------------------|----------------------|----------------------|
|   | ต่ำกว่า 5<br>ล้านบาท | ต่ำกว่า 5<br>ล้านบาท | ต่ำกว่า 5<br>ล้านบาท |
| 7. ทำให้ท่านต้องลดจำนวนชั่วโมงการทำงาน<br>ของพนักงานให้น้อยลง | 3.56<br>(มาก)        | 2.90<br>(ปานกลาง)    | 3.25<br>(ปานกลาง)    |
| 8. ทำให้ท่านต้องลดค่าใช้จ่ายด้านต่าง ๆ<br>มากยิ่งขึ้น         | 3.75<br>(มาก)        | 4.06<br>(มาก)        | 4.25<br>(มาก)        |
| <b>ด้านคุณภาพของงาน</b>                                       |                      |                      |                      |
| 9. ทำให้แรงงานมีความตั้งใจในการ<br>ทำงานมากขึ้น               | 3.23<br>(ปานกลาง)    | 3.12<br>(ปานกลาง)    | 3.22<br>(ปานกลาง)    |
| 10. คนงานมีความสามารถในการผลิต<br>สูงขึ้น                     | 3.34<br>(ปานกลาง)    | 3.34<br>(ปานกลาง)    | 3.27<br>(ปานกลาง)    |
| 11. ทำให้สามารถคัดเลือกแรงงานที่มี<br>ความสามารถมากยิ่งขึ้น   | 3.29<br>(ปานกลาง)    | 3.02<br>(ปานกลาง)    | 4.50<br>(มาก)        |
| 12. คนงานทำงานผิดพลาดน้อยลง                                   | 3.19<br>(ปานกลาง)    | 2.77<br>(ปานกลาง)    | 2.27<br>(ปานกลาง)    |
| 13. งานที่ได้มีคุณภาพดีเหมาะสมกับ<br>ค่าแรงที่มากขึ้น         | 3.20<br>(ปานกลาง)    | 3.26<br>(ปานกลาง)    | 3.02<br>(ปานกลาง)    |
| 14. ปัญหาการส่งมอบงานล่าช้า<br>น้อยลง                         | 3.03<br>(ปานกลาง)    | 3.08<br>(ปานกลาง)    | 3.04<br>(ปานกลาง)    |
| <b>ด้านการบริหารงานบุคคล</b>                                  |                      |                      |                      |
| 15. ทำให้ต้องมีการกำหนดคุณสมบัติ<br>ของคนงานมากยิ่งขึ้น       | 3.89<br>(มาก)        | 3.95<br>(มาก)        | 4.01<br>(มาก)        |
| 16. ทำให้ต้องมีการอบรมคนงานก่อน<br>การทำงานมากยิ่งขึ้น        | 3.72<br>(มาก)        | 3.75<br>(มาก)        | 4.01<br>(มาก)        |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 5.14 ทุนจดทะเบียนกับระดับผลกระทบในด้านต่างๆ (ต่อ)

| ผลกระทบในด้านต่างๆ   | ทุนจดทะเบียน         |                      |                      |
|--|----------------------|----------------------|----------------------|
|  | ต่ำกว่า 5<br>ล้านบาท | ต่ำกว่า 5<br>ล้านบาท | ต่ำกว่า 5<br>ล้านบาท |
| 17. ทำให้มีการเข้า-ออกของคนงานมากยิ่งขึ้น                          | 3.41<br>(ปานกลาง)    | 3.80<br>(มาก)        | 3.52<br>(มาก)        |
| 18. ทำให้ต้องลดจำนวนคนงานให้น้อยลง                                 | 3.61<br>(มาก)        | 3.90<br>(มาก)        | 2.75<br>(ปานกลาง)    |
| 19. ทำให้สามารถหาคนงานได้ง่ายขึ้น                                  | 3.18<br>(ปานกลาง)    | 2.47<br>(ปานกลาง)    | 3.52<br>(มาก)        |
| 20. ทำให้ต้องเพิ่มกระบวนการทดสอบในการคัดเลือกคนงานมากยิ่งขึ้น      | 3.31<br>(ปานกลาง)    | 3.13<br>(ปานกลาง)    | 3.97<br>(มาก)        |
| 21. ทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบเงินเดือนหรือค่าจ้างใหม่ | 3.63<br>(มาก)        | 4.13<br>(มาก)        | 4.02<br>(มาก)        |
| 22. ทำให้ต้องมีการปรับปรุงสวัสดิการของลูกจ้าง                      | 3.70<br>(มาก)        | 3.59<br>(มาก)        | 4.00<br>(มาก)        |
| 23. ทำให้นายจ้างและคนงานมีความสัมพันธ์ที่ระหว่ากันมากยิ่งขึ้น      | 3.52<br>(มาก)        | 3.22<br>(ปานกลาง)    | 3.25<br>(ปานกลาง)    |
| 24. ทำให้ต้องเปลี่ยนไปใช้แรงงานต่างด้าวมากยิ่งขึ้น                 | 3.77<br>(มาก)        | 3.77<br>(มาก)        | 4.00<br>(มาก)        |
| <b>ด้านภาวะการณ์ลงทุน</b>  |                      |                      |                      |
| 25. ทำให้เกิดภาวะขาดทุนมากยิ่งขึ้น                                 | 4.01<br>(มาก)        | 3.72<br>(มาก)        | 3.25<br>(ปานกลาง)    |
| 26. ทำให้ราคาในการประมูลสูงขึ้น                                    | 4.17<br>(มาก)        | 4.36<br>(มาก)        | 3.97<br>(มาก)        |
| 27. ทำให้ต้องลดปริมาณการรับงานในโครงการก่อสร้างน้อยลง              | 3.68<br>(มาก)        | 3.35<br>(ปานกลาง)    | 3.25<br>(ปานกลาง)    |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 5.14 ทุนจดทะเบียนกับระดับผลกระทบในด้านต่างๆ (ต่อ)

| ผลกระทบในด้านต่างๆ                          | ทุนจดทะเบียน         |                      |                      |
|---|----------------------|----------------------|----------------------|
|   | ต่ำกว่า 5<br>ล้านบาท | ต่ำกว่า 5<br>ล้านบาท | ต่ำกว่า 5<br>ล้านบาท |
| 28. ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการรับ<br>งาน | 3.64<br>(มาก)        | 3.80<br>(มาก)        | 3.72<br>(มาก)        |
| 29. ทำให้โอกาสได้งานของบริษัทลดลง<br>มาก    | 3.49<br>(ปานกลาง)    | 3.11<br>(ปานกลาง)    | 2.52<br>(ปานกลาง)    |

จากตารางที่ 5.14 พบว่า ความคิดเห็นผลกระทบต่อปัจจัยย่อยของบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่มีทุนจดทะเบียนแตกต่างกัน มีความเห็นตรงกันว่ามีผลกระทบในระดับ มาก ในด้านทำให้ต้องวางแผนในการจัดหาเทคโนโลยีใหม่ๆมาช่วยในการทำงานมากยิ่งขึ้น ทำให้ต้องมีการวางแผนในการหาแหล่งเงินทุนหมุนเวียนมากยิ่งขึ้น ทำให้มีกำไรลดน้อยลง ทำให้ต้องเสนอราคาต่ำกว่าก่อสร้างสูงขึ้น ทำให้ท่านต้องลดค่าใช้จ่ายด้านต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น ทำให้ต้องมีการกำหนดคุณสมบัติของคอนกรีตมากยิ่งขึ้น ทำให้ต้องมีการอบรมคอนกรีตก่อนการทำงานมากยิ่งขึ้น ทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบเงินเดือนหรือค่าจ้างใหม่ ทำให้ต้องมีการปรับปรุงสวัสดิการของลูกจ้าง ทำให้ต้องเปลี่ยนไปใช้แรงงานต่างด้าวมากยิ่งขึ้น ทำให้ราคาในการประมูลสูงขึ้น และทำให้ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการรับงาน

นอกจากนี้ยังมีความเห็นตรงกัน ในระดับ ปานกลาง ในด้านทำให้แรงงานมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น คนงานมีความสามารถในการผลิตสูงขึ้น คนงานทำงานผิดพลาดน้อยลง งานที่ได้มีคุณภาพดีเหมาะสมกับค่าแรงที่มากขึ้น ปัญหาการส่งมอบงานล่าช้าลดลง และทำให้โอกาสได้งานของบริษัทลดลงมาก

### 5.3.3 ผลการเปรียบเทียบลำดับความสำคัญของปัจจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2555 ผู้วิจัยใช้แนวคิดตัวชี้ระดับ ตามทฤษฎีของ Lehman [37] ดังนี้

$$\text{ตัวชี้วัดระดับ} = \frac{\text{ค่าเฉลี่ย}}{\text{ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน}} \quad (5.1)$$

การเปรียบเทียบลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ได้รับจากผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2555 ของบริษัทก่อสร้าง โดยพบผลดังนี้ (ตารางที่ 5.15 และตารางที่ 5.16)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 5.15 เปรียบเทียบลำดับความสำคัญของปัจจัย

| ผลกระทบ   | $\bar{X}$ | S.D. | ตัวชี้<br>ระดับ | ลำดับที่ |
|---|-----------|------|-----------------|----------|
| <b>1. ด้านการวางแผน</b>   |           |      |                 |          |
| 1.1 ทำให้ต้องวางแผนรับมือใน<br>ระยะสั้น (1-2 ปี)                  | 3.62      | 1.10 | 3.29            | 19       |
| 1.2 ทำให้ต้องวางแผนรับมือใน<br>ระยะยาว (2-5 ปี)                   | 3.58      | 1.14 | 3.15            | 25       |
| 1.3 ทำให้ต้องวางแผนจัดหา<br>เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยมาก<br>ยิ่งขึ้น | 3.72      | 0.94 | 3.97            | 12       |
| 1.4 ทำให้ต้องหาแหล่งเงินทุน<br>หมุนเวียนมากยิ่งขึ้น               | 3.92      | 0.96 | 4.08            | 9        |
| <b>2. ด้านต้นทุน</b>  |           |      |                 |          |
| 2.1 ทำให้มีกำไรน้อยลง   | 4.11      | 0.92 | 4.48            | 5        |
| 2.2 ทำให้ต้องเสนอราคาก่อสร้าง<br>สูง                              | 4.14      | 0.90 | 4.57            | 4        |
| 2.3 ทำให้ต้องลดเวลาการทำงาน<br>พนักงานให้น้อยลง                   | 3.37      | 1.03 | 3.28            | 20       |
| 2.4 ทำให้ต้องลดค่าใช้จ่ายด้าน<br>ต่างๆ มากยิ่งขึ้น                | 3.88      | 0.94 | 4.13            | 8        |
| <b>3. ด้านคุณภาพของงาน</b>  |           |      |                 |          |
| 3.1 ทำให้แรงงานมีความตั้งใจใน<br>การทำงานมากขึ้น                  | 3.21      | 1.01 | 3.19            | 23       |
| 3.2 คนงานมีความสามารถในการผลิตสูงขึ้น                             | 3.34      | 0.85 | 3.93            | 13       |
| 3.3 สามารถคัดเลือกแรงงานที่มี<br>ความสามารถมากยิ่งขึ้น            | 3.36      | 1.03 | 3.25            | 22       |
| 3.4 คนงานทำงานผิดพลาด<br>น้อยลง                                   | 2.99      | 1.06 | 2.84            | 28       |
| 3.5 งานที่ได้มีคุณภาพดีเหมาะสม<br>กับค่าแรงที่มากขึ้น             | 3.20      | 0.73 | 4.38            | 6        |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 5.15 เปรียบเทียบลำดับความสำคัญของปัจจัย (ต่อ)

| ผลกระทบ  | $\bar{X}$ | S.D. | ตัวชี้<br>ระดับ | ลำดับที่ |
|--|-----------|------|-----------------|----------|
| 3.6 ปัญหาการส่งมอบงานล่าช้า<br>น้อยลง                                      | 3.05      | 0.78 | 3.93            | 14       |
| <b>4. ด้านการบริหารงานบุคคล</b>  |           |      |                 |          |
| 4.1 ทำให้ต้องกำหนดคุณสมบัติ<br>ของพนักงานมากขึ้น                           | 3.92      | 0.85 | 4.63            | 2        |
| 4.2 ทำให้ต้องมีการอบรมพนักงาน<br>ก่อนการทำงานมากขึ้น                       | 3.76      | 0.91 | 4.14            | 7        |
| 4.3 ทำให้มีการเข้าออกของ<br>พนักงานมากยิ่งขึ้น                             | 3.52      | 1.01 | 3.47            | 17       |
| 4.4 ทำให้ต้องลดจำนวนพนักงาน<br>ให้น้อยลง                                   | 3.59      | 0.95 | 3.77            | 15       |
| 4.5 ทำให้สามารถหาคนงานได้<br>ง่ายขึ้น                                      | 3.05      | 1.03 | 2.96            | 27       |
| 4.6 ทำให้ต้องเพิ่มกระบวนการ<br>ทดสอบในการคัดเลือก<br>พนักงานมากยิ่งขึ้น    | 3.34      | 1.02 | 3.26            | 21       |
| 4.7 ทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยน<br>โครงสร้างระบบเงินเดือนหรือ<br>ค่าจ้างใหม่ | 3.80      | 0.93 | 4.08            | 10       |
| 4.8 ทำให้ต้องปรับปรุงสวัสดิการ<br>ของลูกจ้าง                               | 3.71      | 0.81 | 4.57            | 3        |
| 4.9 ทำให้นายจ้างและพนักงานมี<br>ความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน<br>มากยิ่งขึ้น | 3.43      | 0.99 | 3.44            | 18       |
| 4.10 ทำให้ต้องเปลี่ยนไปใช้<br>แรงงานต่างด้าวมากยิ่งขึ้น                    | 3.80      | 1.22 | 3.11            | 26       |
| <b>5. ด้านภาวะการลงทุน</b>   |           |      |                 |          |
| 5.1 ทำให้เกิดภาวะขาดทุนมาก<br>ยิ่งขึ้น                                     | 3.86      | 1.09 | 3.55            | 16       |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 5.15 เปรียบเทียบลำดับความสำคัญของปัจจัย (ต่อ)

| ผลกระทบ                                     | $\bar{X}$ | S.D. | ตัวชี้<br>ระดับ | ลำดับที่ |
|---|-----------|------|-----------------|----------|
| 5.2 ทำให้ราคาในการประมูล<br>สูงขึ้น         | 4.20      | 0.87 | 4.85            | 1        |
| 5.3 ทำให้ต้องลดปริมาณการรับ<br>งานให้น้อยลง | 3.56      | 1.13 | 3.15            | 24       |
| 5.4 ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบ<br>การรับงาน | 3.69      | 0.93 | 3.97            | 11       |
| 5.5 ทำให้โอกาสในการได้งานของ<br>บริษัทลดลง  | 3.30      | 1.23 | 2.67            | 29       |

จากตารางที่ 5.15 แสดงผลการคำนวณค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญ และค่าตัวชี้ระดับความสำคัญของผลกระทบย่อยจำนวน 29 ข้อ ที่เกิดจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ.2555 จะเห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามตระหนักถึงผลกระทบด้านทำให้ราคาในการประมูลสูงขึ้น เป็นลำดับแรก เนื่องจากมีค่าดัชนีความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือ ทำให้ต้องกำหนดคุณสมบัติของค่างานมากขึ้น ลำดับที่สามคือ ทำให้ต้องปรับปรุงสวัสดิการของลูกจ้างมากยิ่งขึ้น

#### 5.4 สรุป

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบลำดับความสำคัญของปัจจัย ผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ ทำให้ราคาในการประมูลสูงขึ้น ทำให้ต้องกำหนดคุณสมบัติของค่างานมากขึ้น และทำให้ต้องปรับปรุงสวัสดิการของลูกจ้างมากยิ่งขึ้น และเมื่อนำมาพิจารณาในภาพรวม พบผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2555 เรียงลำดับความสำคัญได้ผลดังตารางที่ 5.16

ตารางที่ 5.16 สรุปผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2555

| ลำดับที่ | ผลกระทบ            | $\bar{X}$ | S.D. | ตัวชี้ระดับ |
|----------|--------------------|-----------|------|-------------|
| 1        | ด้านบริหารงานบุคคล | 3.59      | 0.56 | 6.41        |
| 2        | ด้านต้นทุน         | 3.88      | 0.74 | 5.24        |
| 3        | ด้านการวางแผน      | 3.71      | 0.79 | 4.69        |
| 4        | ด้านคุณภาพของงาน   | 3.18      | 0.71 | 4.47        |
| 5        | ด้านภาวะการณ์ลงทุน | 3.72      | 0.84 | 4.42        |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตาราง ที่ 5.16 เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า ความคิดเห็นของผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2555 ในมุมมองของผู้ประกอบการ มีผลกระทบด้านการบริหารงานบุคคล มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านต้นทุน ด้านการวางแผน ด้านคุณภาพของงาน และด้านภาวะการณลงทุน ตามลำดับ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 6

# สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

### 6.1 บทนำ

จากสถานการณ์การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปี พ.ศ. 2555 ซึ่งเป็นประเด็นที่น่าสนใจในหลายภาคธุรกิจ รวมถึงสาขาก่อสร้างของไทย เนื่องจากธุรกิจก่อสร้างนั้นจะดำเนินไปได้จำเป็นต้องอาศัยแรงงานเป็นตัวช่วยผลักดัน ต้นทุนส่วนหนึ่งมาจากค่าแรงที่ต้องจ่ายให้คนงานในแต่ละวัน ในการประกาศขึ้นค่าแรงขั้นต่ำในปี 2555 นี้ ไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบต่อแรงงานก่อสร้างโดยตรง แต่อาจส่งผลกระทบต่อตัวเจ้าของธุรกิจด้วย ดังนั้นหากทราบถึงผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น จะทำให้ธุรกิจสามารถวางแผนรับมือกับปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นตามมาได้ในอนาคต

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงเปรียบเทียบผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2555 ของบริษัทก่อสร้าง งานวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายหลัก 2 ประการ คือ

1) เพื่อวิเคราะห์ถึงผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่มีต่อธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร ในมุมมองของผู้ประกอบการ

2) เพื่อเปรียบเทียบถึงระดับผลกระทบที่เกิดขึ้นกับองค์กรธุรกิจที่มีภูมิหลังแตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าของบริษัทก่อสร้าง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 404 คน

เครื่องมือวัดในการวิจัยนี้ เป็นแบบวัดที่มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ และลักษณะเครื่องมือวัดเป็นประเภท มาตรฐานประเมินรวมค่า 5 ระดับ (Summated Ratings Scale) จำนวน 29 ข้อ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพทั่วไปของธุรกิจโดยวิธีคำนวณหาค่าความถี่และร้อยละ สำหรับข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นผลกระทบในด้านการวางแผน ด้านต้นทุน ด้านคุณภาพของงาน ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านภาวะการณ์ลงทุน ใช้การวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean :  $\mu$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย t-test และใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way Analysis of Variance) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรเป็นรายกลุ่ม

### 6.2 สรุปผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารของบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่ดำเนินงานมา 5-10 ปี ประเภทงานก่อสร้างที่บริษัทรับมาที่สุดคือ บ้านพักอาศัย กลุ่มลูกค้าส่วนใหญ่เป็นเอกชนอย่างเดียว ใช้วิธีการรับงานตรงจากลูกค้า และมีทุนจดทะเบียนต่ำกว่า 5 ล้านบาท

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 6.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ประสบการณ์ในการดำเนินธุรกิจแตกต่างกันได้รับผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแตกต่างกัน

จากผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการดำเนินธุรกิจแตกต่างกัน ได้รับผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ.2555 แตกต่างกัน โดยรายละเอียดพบว่า บริษัทก่อสร้างที่ดำเนินงานมา 11-15 ปี ได้รับผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ.2555 มากกว่าบริษัทที่ก่อตั้งไม่เกิน 10 ปี และบริษัทที่ก่อตั้งเกิน 16 ปีขึ้นไป ทั้งนี้เป็นเพราะบริษัทก่อสร้างที่ดำเนินงานมา 11-15 ปี ส่วนใหญ่เป็นบริษัทที่เริ่มมีคนงานจำนวนมาก ประกอบกับบางบริษัทอยู่ในช่วงขยายตัว ซึ่งเสถียรภาพของบริษัท ยังไม่มากพอที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐ จึงทำให้บริษัทก่อสร้างที่ดำเนินงานมา 11-15 ปี ได้รับผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำมากที่สุด ดังนั้นรัฐบาลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความช่วยเหลือบริษัทก่อสร้างที่ดำเนินงานมา 11-15 ปี ทั้งทางด้านการบริหารงานบุคคล ด้านต้นทุน รวมถึงการวางแผน ซึ่งเป็นผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ได้จากผลการวิจัยนี้ด้วย

### 6.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ประเภทงานก่อสร้างแตกต่างกันได้รับผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแตกต่างกัน

จากผลการวิจัยพบว่า ประเภทของงานก่อสร้างที่แตกต่างกันได้รับผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่แตกต่างกัน แสดงว่าการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ส่งผลกระทบต่อต้นทุน การบริหารงานบุคคล การวางแผน คุณภาพของงาน ตลอดจนด้านภาวะการณ์ลงทุน ของบริษัทก่อสร้างในแต่ละประเภทงานก่อสร้างไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะไม่ว่าจะรับงานในประเภทใด งานบริหารจัดการงานก่อสร้างก็จะมีลักษณะที่คล้ายกัน จึงได้รับผลกระทบไม่แตกต่างกัน

### 6.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 ประเภทลูกค้าแตกต่างกันได้รับผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแตกต่างกัน

จากผลการวิจัยพบว่า ประเภทลูกค้าที่แตกต่างกันได้รับผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่แตกต่างกัน ทั้งบริษัทที่รับงานจากเอกชนเพียงอย่างเดียว และบริษัทที่รับงานจากทั้งเอกชนและรัฐบาล แสดงว่าผลกระทบดังกล่าวไม่ได้ขึ้นอยู่กับกลุ่มลูกค้าของธุรกิจ

### 6.2.4 สมมติฐานข้อที่ 4 วิธีการรับงานแตกต่างกันได้รับผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแตกต่างกัน

จากผลการวิจัยพบว่า วิธีการรับงานแตกต่างกันได้รับผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2555 แตกต่างกัน โดยในรายละเอียดพบว่า บริษัทที่รับงานหรือประมูลงานกับผู้ว่าจ้างโดยตรง ได้รับผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2555 แตกต่างจากบริษัทที่รับเหมาช่วง และบริษัทที่รับงานทั้ง 2 วิธีคือ รับตรงจากลูกค้าและรับเหมาช่วง นอกจากนี้ยังพบอีกว่า บริษัทที่รับเหมาช่วงได้รับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2555 แตกต่างจากบริษัทที่รับงานทั้ง 2 วิธี คือทั้งจากลูกค้าโดยตรงและรับเหมาช่วง เมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบว่าบริษัทที่รับงานตรงจากผู้ว่าจ้างได้รับผลกระทบน้อยกว่าบริษัทที่รับเหมาช่วง ทั้งนี้เป็นเพราะบริษัทที่รับงานหรือประมูลงานกับผู้ว่าจ้างโดยตรงมีค่าใช้จ่ายต้นทุนด้านแรงงานเป็นสัดส่วนที่น้อยกว่าบริษัทที่รับเหมาช่วง ผลกระทบจากการปรับอัตราค่าแรงขั้นต่ำจึงน้อยตามไปด้วย ประกอบกับผู้รับเหมาช่วงนั้นบริษัทจะมีสัดส่วนต้นทุนด้านแรงงานที่มากกว่าจึงทำให้เกิดผลกระทบต่อต้นทุนด้านต่าง ๆ ของบริษัทมากกว่าบริษัทที่รับงานหรือประมูลงานจากลูกค้าโดยตรง

#### 6.2.5 สมมติฐานข้อที่ 5 บริษัทที่มีทุนจดทะเบียนแตกต่างกันได้รับผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแตกต่างกัน

จากผลการวิจัยพบว่า บริษัทก่อสร้างที่มีจำนวนเงินทุนจดทะเบียนแตกต่างกันได้รับผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าบริษัทที่มีทุนจดทะเบียนไม่ว่าจะมากหรือน้อยก็ย่อมต้องรับภาระค่าใช้จ่ายจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเช่นเดียวกัน กล่าวคือต้องรับภาระในด้านของต้นทุนที่สูงขึ้นในการจ่ายให้กับคนงาน

#### 6.2.6 ผลการเปรียบเทียบลำดับความสำคัญของปัจจัย

ความคิดเห็นต่อผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่มีต่อธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร ในมุมมองของผู้ประกอบการ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตระหนักถึงผลกระทบด้านทำให้ราคาในการประมูลสูงขึ้น เป็นลำดับแรก เนื่องจากมีค่าดัชนีความสำคัญสูงสุดรองลงมาคือ ทำให้ต้องกำหนดคุณสมบัติของคนงานมากขึ้น ลำดับที่สามคือ ทำให้ต้องปรับปรุงสวัสดิการของลูกจ้างมากยิ่งขึ้น โดยมีผลกระทบอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า การปรับค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2555 มีผลกระทบด้านการบริหารงานบุคคลมากที่สุด โดยมีรองลงมาคือ ด้านต้นทุน ด้านการวางแผน ด้านคุณภาพของงาน และด้านภาวะการณ์ลงทุนตามลำดับ จากผลดังกล่าวแสดงว่าบริษัทก่อสร้างมีความเห็นว่าการปรับค่าจ้างขั้นต่ำในปี พ.ศ. 2555 เป็น 300 บาท ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลมากที่สุด โดยทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงคือ ทำให้ต้องกำหนดคุณสมบัติของคนงานมากขึ้น เพื่อให้ได้แรงงานที่มีฝีมือเหมาะสมกับราคาค่าจ้างที่ปรับเพิ่มขึ้น ทำให้ต้องปรับปรุงสวัสดิการของลูกจ้างมากยิ่งขึ้นเพื่อรองรับภาระต้นทุนที่สูงขึ้น โดยผู้ประกอบการมองว่าต้นทุนจากค่าแรงที่เพิ่มสูงขึ้น จะทำให้ราคาในการประมูลสูงขึ้น ทั้งนี้เป็นเพราะผู้ประกอบการได้นำต้นทุนไปบวกเพิ่มในราคาประมูลเพื่อลดภาระต้นทุนที่สูงขึ้น

สรุปผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ.2555 พบว่า ประสพการณ์ในการดำเนินธุรกิจแตกต่างกันได้รับผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ.2555 แตกต่างกัน โดยบริษัทก่อสร้างที่ดำเนินงานมา 11-15 ปี ได้รับผลกระทบมากกว่าบริษัทที่ก่อตั้งไม่เกิน 10 ปี และบริษัทที่ก่อตั้งเกิน 16 ปีขึ้นไป โดยบริษัทที่ดำเนินงานมา 11 -15 ปี ผลกระทบมากที่สุด นอกจากนี้ยังพบว่าวิธีการรับงานแตกต่างกันได้รับผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2555 แตกต่างกัน โดยบริษัทที่รับงานตรงจากผู้ว่าจ้างได้รับผลกระทบน้อยกว่าบริษัทที่รับเหมาช่วง

### 6.3 ข้อเสนอแนะ

#### 6.3.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัยพบว่า การปรับค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ.2555 มีผลกระทบกับบริษัทก่อสร้างที่ดำเนินธุรกิจมา 11-15 ปีมากที่สุด ดังนั้น รัฐบาลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบควรมีมาตรการช่วยเหลือบริษัทก่อสร้างกลุ่มนี้ โดยเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคล จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าผลกระทบดังกล่าวส่งผลให้บริษัทก่อสร้างต้องกำหนดคุณสมบัติของพนักงานมากขึ้น รัฐบาลควรจัดให้มีหน่วยงานรับผิดชอบเกี่ยวกับการฝึกอบรมคนงานให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น ประกอบกับการให้ใบรับรอง เพื่อลดขั้นตอนการพิจารณาคุณสมบัติคนงานลง นอกจากนี้การปรับค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2555 ยังทำให้ต้องปรับปรุงสวัสดิการของลูกจ้างมากยิ่งขึ้น ดังนั้น รัฐบาลควรจัดให้มีการส่งเสริมสวัสดิการของคนงาน ผ่านสำนักงานประกันสังคมมากยิ่งขึ้น เพื่อลดผลกระทบจากการปรับค่าจ้างดังกล่าว

และผลการวิจัยยังพบอีกว่าผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2555 มีผลกระทบด้านต้นทุนรองลงมาเป็นอันดับที่สอง ไม่ว่าจะเป็นการที่ต้องเสนอราคาค่าก่อสร้างที่สูง การมีภาระค่าใช้จ่ายที่มากขึ้น รวมถึงการทำให้มีกำไรน้อยลง รัฐบาลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบควรให้การสนับสนุนด้านต้นทุนเป็นหลัก เช่น มีนโยบายให้กู้ยืมเงินปลอดดอกเบี้ย หรือเงินกู้แบบดอกเบี้ยต่ำ หรือจัดหาวัสดุอุปกรณ์ราคาต่ำกว่าท้องตลาดมาช่วยสนับสนุนให้กับบริษัทก่อสร้างกลุ่มนี้ นอกจากนี้ควรช่วยส่งเสริมพัฒนาให้ธุรกิจมีความสามารถในการผลิต (Productivity) เพิ่มขึ้นอีกด้วย เช่น พัฒนาเทคโนโลยี พัฒนาทักษะความสามารถของคนงาน เพื่อช่วยลดชั่วโมงการทำงานลง เพื่อลดต้นทุนด้านแรงงาน

#### 6.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงเปรียบเทียบผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2555 ของบริษัทก่อสร้าง เพื่อวิเคราะห์ถึงผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่มีต่อธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร ในมุมมองของผู้ประกอบการ เนื่องจากกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เป็นกลุ่มจำกัดเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะว่าควรมีการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างในเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จังหวัดอื่นๆด้วย เพราะแต่ละจังหวัดมีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในระดับที่แตกต่างกัน ผลกระทบที่เกิดขึ้นอาจแตกต่างกัน และควรศึกษาเพิ่มเติมถึงระดับค่าแรงที่เหมาะสมกับธุรกิจก่อสร้างด้วยว่า ค่าแรงที่เหมาะสมควรอยู่ในระดับใด



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## เอกสารอ้างอิง

- [1] Harold S. Roberts , Roberts' Dictionary of Industrial Relations. ๓rd ., (Washington, D.C.; BNA, Inc., ๑๙๘๖)
- [2] ประกอบ ประพันธ์เนติวุฒิ. 2549. “ ปัญหาการคำนวณ ค่าจ้างขั้นต่ำ ตามกฎหมาย.” วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง 9. ฉบับพิเศษ (ก.ย.-ธ.ค.2549) : 54-59.
- [3] ตลับลักษณ์ ธนดิษฐ์สุวรรณ และ อัญชลี ศิริคะเมรัตน์. 2011. “ การปรับเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำ.” Focused and Quick, Bank of Thailand. 19.
- [4] สมศจี ศิกษมัต และวรุทม์ เตชะจินดา. 2011. “ระบบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของไทยค่าจ้างขั้นต่ำของไทย.” FOCUSED AND QUICK (FAQ). 38.
- [5] โชติชัย สุวรรณภรณ์. 2555 . ประเมินผลกระทบต่อค่าแรง300บาท [Online]. Available : <http://www.komchadluek.net>
- [6] สุรรัช บุนนาค และวันรักษ์ มิ่งมณีนาคิน. 2524. เศรษฐศาสตร์เบื้องต้น (มหภาค). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- [7] Keynes, John Maynard, 1930, The General Theory of Employment, Interest and Money, New York : Harcourt, Brance.
- [8] มณัฐมา พานิชชีวลักษณ์. 2546. “อุตสาหกรรมก่อสร้างหลังวิกฤตเศรษฐกิจ.” สารนิพนธ์ เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- [9] จิรวรรณ กำจรกิตติ. 2534. “ปัจจัยและสภาพแวดล้อมของอุตสาหกรรมก่อสร้าง : สถานะและปัญหา.” สาขาวิจัยอุตสาหกรรมก่อสร้าง, สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย.
- [10] Donnell, J.H., Gibson, J.L. and Ivancevich, J.M., 1987, Fundamental of Management, 6<sup>th</sup> ed., Business Publications, Illinois, pp. 86-96.
- [11] จิตติกาญจน์ ภักดีอาภรณ์. 2551. “การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อต้นทุนในการประกอบธุรกิจรับเหมาก่อสร้างประเภทงานทาง.” การศึกษาโครงการเฉพาะปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิศวกรรมก่อสร้างและการจัดการ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- [12] พนม ภัยหน่าย. 2539. การบริหารงานก่อสร้าง. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ ส.เอเซียเพรส.
- [13] ประกอบ บำรุงผล. 2541. การบริหารและควบคุมงานก่อสร้าง. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- [14] จุฑาพร ตันติเฉลิมพันธ์. 2539. “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการลงทุนด้านการก่อสร้างของภาคเอกชนในประเทศไทย.” ภาคนิพนธ์ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- [15] สุนทร ศรชัย. 2539. “ผลกระทบของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย” วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- [16] นิลวรรณ ระพิพงษ์. 2537. “ผลกระทบของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี 2537 ที่มีต่อสถานประกอบการประกอบการขนาดใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่” การค้นคว้าแบบอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการเมืองและการปกครอง, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- [17] ยงยศ ตรคำ. 2543. “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการแรงงานในสาขาก่อสร้างของไทย” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- [18] อุดม ตันวิภาส. 2537. “ความคิดเห็นของนายจ้างต่อผลกระทบจากนโยบายการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของรัฐบาล : กรณีศึกษาเฉพาะสถานประกอบการประเภทเหล็กและโลหะ.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- [19] สมจี้ ศิกษมัต. 2011. ผลกระทบของการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาท. [Online]. Available :<http://www.bot.or.th/Thai/EconomicConditions/Semina/MonthlyWorkshop/Documents/Labour300.pdf>.
- [20] Marion König, Joachim Möller. 2009. “Impacts of Minimum Wages: a Microdata Analysis for the German Construction sector” International Journal of Manpower, Vol. 30 Iss: 7, pp.716 - 741, 2009.
- [21] Vichai Thosuwonchinda. 1975. “The Economic Impact of the Minimum Wage and Trade Unions in the Textile Industry” A Thesis Faculty of Economic, Thammasat University.
- [22] Abowd, J. M., Kramarz, F. and Margolis, D. N. 1999. "Minimum Wages and Employment in France and the United States", Working Paper 6996, National Bureau of Economic Research.
- [23] ACCI RESEARCH, Minimum wage Decisions: Impact on Business, Australian Chamber of Commerce and Industry. April 2011.
- [24] Carl T. Haas, Ph.D. P.E., John D. Borcharding, Ph.D., Eric Allmon, Paul M. Goodrum, P.E., U.S. Construction labor productivity trends, 1970-1998, A report of Center for Construction Industry Studies, The University of Texas at Austin, Report No. 7. 1999

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- [25] นภาพร ชันชนภา. 2545. การจัดองค์การและการบริหารธุรกิจ . พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- [26] Steiner, George A. 1979. Strategic Planning. New York : Macmillan.
- [27] ไพโรจน์ ศรีกาญจนา. 2544. “การศึกษาการปรับตัวทางด้านการจัดการธุรกิจก่อสร้าง ในสภาวะเศรษฐกิจชะลอตัว ในพื้นที่จังหวัดหนองบัวลำภู ” รายงานการศึกษาปัญหาพิเศษปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- [28] ภัสพร ตั้งใจกตัญญู. 2553. “การบัญชีสำหรับกิจการรับเหมาก่อสร้าง.” วารสาร BU Academic Review. 9(2) : 109-116.
- [29] สุรติ ใหญ่ท้วม. 2549. “แนวทางการควบคุมต้นทุนของผู้ประกอบธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเพชรบุรี” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- [30] ดวงศักดิ์ นิภาพันธุ์. 2551. “การจัดการ และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทรับเหมางานช่วง ในกรุงเทพมหานคร.” ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- [31] วิชัย โสสุวรรณจินดา. 2547. หัวหน้างานพันธ์แท้. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย - ญี่ปุ่น).
- [32] Frank K. Reilly, Investments, Third Edition (Fort Werth : Dryden Press, 1992), p.6.
- [33] บุญชม ศรีสะอาด. 2546. การพัฒนาการทำวิทยานิพนธ์. มหาสารคาม. : โครงการตำราคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- [34] บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. 2526. การทดสอบแบบอิงเกณฑ์ : แนวคิดและวิธีการ. กรุงเทพฯ : ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [35] ดวงเดือน พันธุมนาวิน; และคนอื่นๆ. 2551. หลักสูตรฝึกอบรมการวิจัยขั้นสูงแบบบูรณาการทางจิตพฤติกรรมศาสตร์ เล่ม 2 โครงการวิจัยแม่บท การวิจัยและพัฒนาระบบพฤติกรรมไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. ถ่ายเอกสาร.
- [36] มารยาท โยทองยศ และปราณี สวัสดิ์สรรพ์. 2556 (20 เมษายน 2556). [Online]. Available. <http://research.bu.ac.th/knowledge/kn46/Samplesize.pdf>
- [37] D. R. Lehman. “Market Research and Analysis.” 3<sup>rd</sup> ed, Irwin, Homewood, IL, 1989.
- [38] ชูศรี วงศ์รัตน์. 2542. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : เทพเนรมิตการพิมพ์.
- [39] Babbie, E. 1989. The practice of social research. 5<sup>th</sup> ed’ USA : Publishing.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ผลกระทบจากการปรับค่าแรงขั้นต่ำ พ.ศ. 2555 ที่มีต่ออุตสาหกรรมก่อสร้างไทย

### ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของธุรกิจ

คำชี้แจง : โปรดกรอกข้อมูลหรือใส่เครื่องหมาย [ √ ] หน้าข้อที่ตรงกับความเป็นจริง

1. ประสบการณ์ในการดำเนินธุรกิจรับเหมาก่อสร้างของบริษัท ..... ปี
2. ประเภทงานก่อสร้างที่รับดำเนินการมากที่สุด
  - [ ] 1. บ้านพักอาศัย
  - [ ] 2. อาคารสำนักงาน
  - [ ] 3. อพาร์ทเมนต์ คอนโด
  - [ ] 4. โรงงาน
  - [ ] 5. ถนน สะพาน
  - [ ] 6. เขื่อน ฝาย อ่างเก็บน้ำ
  - [ ] 7. งานระบบ
  - [ ] 8. อื่นๆ.....(โปรดระบุ)
3. กลุ่มลูกค้าที่ท่านรับดำเนินการส่วนใหญ่ (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
  - [ ] 1. ราชการ [ ] 2. เอกชน
4. บริษัทของท่านใช้วิธีการรับงานแบบใด
  - [ ] 1. ติดต่อรับงานหรือประมูลงานกับผู้ว่าจ้างโดยตรง
  - [ ] 2. รับเหมาช่วงจากผู้รับเหมาหลักรายอื่น
  - [ ] 3. ทั้งแบบติดต่อรับงานเอง และแบบรับเหมาช่วง
  - [ ] 4. แบบอื่นๆ.....(โปรดระบุ)
5. บริษัทของท่านมีทุนจดทะเบียน จำนวน.....บาท

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการปรับอัตราค่าแรงขั้นต่ำ

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ท่านมีความคิดเห็นเช่นนั้นมากที่สุด โดย

|   |         |            |
|---|---------|------------|
| 5 | หมายถึง | มากที่สุด  |
| 4 | หมายถึง | มาก        |
| 3 | หมายถึง | ปานกลาง    |
| 2 | หมายถึง | น้อย       |
| 1 | หมายถึง | น้อยที่สุด |

| ผลกระทบจากนโยบายการปรับอัตราค่าแรงขั้นต่ำ                                 | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|---|------------------|---|---|---|---|
|   | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| <b>ด้านการวางแผน</b>  |                  |   |   |   |   |
| 1. ทำให้ท่านต้องวางแผนรับมือในระยะสั้น (1-2 ปี) มากขึ้น                   |                  |   |   |   |   |
| 2. ทำให้ท่านต้องวางแผนรับมือในระยะยาว (3-5 ปี) มากขึ้น                    |                  |   |   |   |   |
| 3. ทำให้ท่านต้องวางแผนในการจัดหาเทคโนโลยีใหม่ๆมาช่วยในการทำงานมากยิ่งขึ้น |                  |   |   |   |   |
| 4. ทำให้ท่านต้องมีการวางแผนในการหาแหล่งเงินทุนหมุนเวียนมากยิ่งขึ้น        |                  |   |   |   |   |
| <b>ด้านต้นทุน</b>   |                  |   |   |   |   |
| 5. ทำให้ท่านมีกำไรลดน้อยลง  |                  |   |   |   |   |
| 6. ทำให้ท่านต้องเสนอราคาค่าก่อสร้างสูงขึ้น                                |                  |   |   |   |   |
| 7. ทำให้ท่านต้องลดจำนวนชั่วโมงการทำงานของพนักงานให้น้อยลง                 |                  |   |   |   |   |
| 8. ทำให้ท่านต้องลดค่าใช้จ่ายด้านต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น                        |                  |   |   |   |   |
| <b>ด้านคุณภาพของงาน</b>   |                  |   |   |   |   |
| 9. ทำให้แรงงานมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น                               |                  |   |   |   |   |
| 10. คนงานมีความสามารถในการผลิตสูงขึ้น                                     |                  |   |   |   |   |
| 11. ทำให้สามารถคัดเลือกแรงงานที่มีความสามารถมากยิ่งขึ้น                   |                  |   |   |   |   |
| 12. คนงานทำงานผิดพลาดน้อยลง   |                  |   |   |   |   |
| 13. งานที่ได้มีคุณภาพดีเหมาะสมกับค่าแรงที่มากขึ้น                         |                  |   |   |   |   |
| 14. ปัญหาการส่งมอบงานล่าช้าลดลง   |                  |   |   |   |   |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| ผลกระทบจากนโยบายการปรับอัตราค่าแรงขั้นต่ำ                          | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|--|------------------|---|---|---|---|
|  | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| <b>ด้านการบริหารงานบุคคล</b>                                       |                  |   |   |   |   |
| 15. ทำให้ต้องมีการกำหนดคุณสมบัติของพนักงานมากยิ่งขึ้น              |                  |   |   |   |   |
| 16. ทำให้ต้องมีการอบรมพนักงานก่อนการทำงานมากยิ่งขึ้น               |                  |   |   |   |   |
| 17. ทำให้มีการเข้า-ออกของพนักงานมากยิ่งขึ้น                        |                  |   |   |   |   |
| 18. ทำให้ต้องลดจำนวนพนักงานให้น้อยลง                               |                  |   |   |   |   |
| 19. ทำให้สามารถหาพนักงานได้ง่ายขึ้น                                |                  |   |   |   |   |
| 20. ทำให้ต้องเพิ่มกระบวนการทดสอบในการคัดเลือกพนักงานมากยิ่งขึ้น    |                  |   |   |   |   |
| 21. ทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบเงินเดือนหรือค่าจ้างใหม่ |                  |   |   |   |   |
| 22. ทำให้ต้องมีการปรับปรุงสวัสดิการของลูกจ้าง                      |                  |   |   |   |   |
| 23. ทำให้นายจ้างและพนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันมากยิ่งขึ้น |                  |   |   |   |   |
| 24. ทำให้ต้องเปลี่ยนไปใช้แรงงานต่างด้าวมากยิ่งขึ้น                 |                  |   |   |   |   |
| <b>ด้านภาวะการณ์ลงทุน</b>  |                  |   |   |   |   |
| 25. ทำให้เกิดภาวะขาดทุนมากยิ่งขึ้น                                 |                  |   |   |   |   |
| 26. ทำให้ราคาในการประมูลสูงขึ้น                                    |                  |   |   |   |   |
| 27. ทำให้ต้องลดปริมาณการรับงานในโครงการก่อสร้างน้อยลง              |                  |   |   |   |   |
| 28. ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการรับงาน                            |                  |   |   |   |   |
| 29. ทำให้โอกาสได้งานของบริษัทลดลงมาก                               |                  |   |   |   |   |



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ข.1 ตารางแสดงข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม

| ด้าน                 | ผลกระทบ                                       | ข้อมูลและควมถี่ที่ได้จากแบบสอบถาม |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----------------------|---|-----------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|
|                      |   | 1                                 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| PLAN                 | ต้องวางแผนรับมือในระยะสั้น                    | 5                                 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 |
|                      | ต้องวางแผนรับมือในระยะยาว                     | 5                                 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
|                      | ต้องวางแผนในการจัดหาเทคโนโลยีใหม่ๆมาช่วย      | 4                                 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 |
|                      | ต้องมีการวางแผนในการหาแหล่งเงินทุนหมุนเวียน   | 5                                 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 |
| COST                 | มีกำไรลดน้อยลง                                | 4                                 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
|                      | ต้องเสนอราคาค่าก่อสร้างสูงขึ้น                | 4                                 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 |
|                      | ต้องลดจำนวนชั่วโมงการทำงานของพนักงาน          | 4                                 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
|                      | ต้องลดค่าใช้จ่ายด้านต่างๆ                     | 5                                 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| QUALITY              | แรงงานมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น           | 4                                 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 |
|                      | คนงานมีความสามารถในการผลิตสูงขึ้น             | 4                                 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                      | สามารถคัดเลือกแรงงานที่มีความสามารถ           | 4                                 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 |
|                      | คนงานทำงานผิดพลาดน้อยลง                       | 4                                 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 |
|                      | งานที่ได้มีคุณภาพดีเหมาะสมกับค่าแรงที่มากขึ้น | 3                                 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 |
|                      | ปัญหาการส่งมอบงานล่าช้าลดลง                   | 4                                 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| PERSONNEL MANAGEMENT | ต้องมีการกำหนดคุณสมบัติของคนงาน               | 4                                 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
|                      | ต้องมีการอบรมคนงานก่อนการทำงาน                | 4                                 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 |
|                      | ทำให้มีการเข้า-ออกของคนงานมากขึ้น             | 4                                 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
|                      | ทำให้ต้องลดจำนวนคนงานให้น้อยลง                | 4                                 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 |
|                      | ทำให้สามารถหาคนงานได้ง่ายขึ้น                 | 3                                 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 |
|                      | ต้องเพิ่มกระบวนการคัดเลือกคนงานมากขึ้น        | 4                                 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 |
|                      | ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบเงินเดือน    | 4                                 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 |
|                      | ต้องมีการปรับปรุงสวัสดิการของลูกจ้าง          | 4                                 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |
|                      | นายจ้างและคนงานมีความสัมพันธ์ที่ดีมากยิ่งขึ้น | 4                                 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 3 | 2 | 4 |
|                      | ต้องเปลี่ยนไปใช้แรงงานต่างด้าวมากยิ่งขึ้น     | 4                                 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| COST EFFECTIVENESS   | ทำให้เกิดภาวะขาดทุนมากยิ่งขึ้น                | 4                                 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 |
|                      | ทำให้ราคาในการประมูลสูงขึ้น                   | 4                                 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
|                      | ทำให้ต้องลดปริมาณการรับงานน้อยลง              | 4                                 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 |
|                      | ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการรับงาน           | 4                                 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
|                      | ทำให้โอกาสได้งานของบริษัทลดลงมาก              | 4                                 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ข.1 (ต่อ) ตารางแสดงข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม

| ด้าน                 | ผลกระทบ                                       | ข้อมูลและควมถี่ที่ได้จากแบบสอบถาม |    |    |    |    |    |    |    |    |  |
|----------------------|---|-----------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|--|
|                      |   | 10                                | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 |  |
| PLAN                 | ต้องวางแผนรับมือในระยะสั้น                    | 2                                 | 2  | 1  | 4  | 3  | 3  | 3  | 5  | 4  |  |
|                      | ต้องวางแผนรับมือในระยะยาว                     | 4                                 | 1  | 1  | 3  | 4  | 3  | 3  | 5  | 4  |  |
|                      | ต้องวางแผนในการจัดหาเทคโนโลยีใหม่ๆมาช่วย      | 3                                 | 1  | 1  | 4  | 4  | 3  | 3  | 5  | 4  |  |
|                      | ต้องมีการวางแผนในการหาแหล่งเงินทุนหมุนเวียน   | 4                                 | 5  | 4  | 5  | 3  | 3  | 3  | 5  | 5  |  |
| COST                 | มีกำไรลดน้อยลง                                | 5                                 | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  |  |
|                      | ต้องเสนอราคาค่าก่อสร้างสูงขึ้น                | 4                                 | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  |  |
|                      | ต้องลดจำนวนชั่วโมงการทำงานของพนักงาน          | 4                                 | 5  | 3  | 4  | 3  | 5  | 4  | 5  | 4  |  |
|                      | ต้องลดค่าใช้จ่ายด้านต่างๆ                     | 4                                 | 4  | 5  | 4  | 3  | 3  | 4  | 5  | 5  |  |
| QUALITY              | แรงงานมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น           | 4                                 | 1  | 3  | 4  | 5  | 3  | 4  | 4  | 3  |  |
|                      | คนงานมีความสามารถในการผลิตสูงขึ้น             | 4                                 | 2  | 2  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  |  |
|                      | สามารถคัดเลือกแรงงานที่มีความสามารถ           | 3                                 | 1  | 2  | 5  | 5  | 3  | 4  |    | 2  |  |
|                      | คนงานทำงานผิดพลาดน้อยลง                       | 2                                 | 1  | 2  | 4  | 5  | 3  | 4  | 4  | 2  |  |
|                      | งานที่ได้มีคุณภาพดีเหมาะสมกับค่าแรงที่มากขึ้น | 3                                 | 2  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  |  |
|                      | ปัญหาการส่งมอบงานล่าช้าลดลง                   | 3                                 | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  |  |
| PERSONNEL MANAGEMENT | ต้องมีการกำหนดคุณสมบัติของคนงาน               | 4                                 | 3  | 4  | 5  | 4  | 3  | 5  | 4  | 4  |  |
|                      | ต้องมีการอบรมคนงานก่อนการทำงาน                | 4                                 | 1  | 3  | 4  | 4  | 3  | 5  | 3  | 4  |  |
|                      | ทำให้มีการเข้า-ออกของคนงานมากขึ้น             | 3                                 | 2  | 3  | 4  | 3  | 3  | 1  | 3  | 4  |  |
|                      | ทำให้ต้องลดจำนวนคนงานให้น้อยลง                | 3                                 | 4  | 4  | 5  | 2  | 3  | 3  | 4  | 5  |  |
|                      | ทำให้สามารถหาคนงานได้ง่ายขึ้น                 | 1                                 | 5  | 5  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  |  |
|                      | ต้องเพิ่มกระบวนการคัดเลือกคนงานมากขึ้น        | 4                                 | 2  | 3  | 5  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  |  |
|                      | ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบเงินเดือน    | 3                                 | 5  | 5  | 5  | 2  | 3  | 4  | 4  | 5  |  |
|                      | ต้องมีการปรับปรุงสวัสดิการของลูกจ้าง          | 3                                 | 5  | 5  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  |  |
|                      | นายจ้างและคนงานมีความสัมพันธ์ที่ดีมากยิ่งขึ้น | 4                                 | 2  | 2  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 5  |  |
|                      | ต้องเปลี่ยนไปใช้แรงงานต่างด้าวมากยิ่งขึ้น     | 5                                 | 1  | 1  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  |  |
| COST EFFECTIVENESS   | ทำให้เกิดภาวะขาดทุนมากยิ่งขึ้น                | 4                                 | 5  | 5  | 5  | 3  | 3  | 4  | 5  | 5  |  |
|                      | ทำให้ราคาในการประมูลสูงขึ้น                   | 5                                 | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  |  |
|                      | ทำให้ต้องลดปริมาณการรับงานน้อยลง              | 2                                 | 5  | 5  | 4  | 2  | 3  | 4  | 4  | 4  |  |
|                      | ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการรับงาน           | 3                                 | 4  | 5  | 5  | 2  | 3  | 4  | 4  | 4  |  |
|                      | ทำให้โอกาสได้งานของบริษัทลดลงมาก              | 2                                 | 1  | 5  | 3  | 1  | 3  | 3  | 4  | 5  |  |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ข.1 (ต่อ) ตารางแสดงข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม

| ด้าน                 | ผลกระทบ                                       | ข้อมูลและความถี่ที่ได้จากแบบสอบถาม |    |    |    |    |    |    |    |    |
|----------------------|---|------------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|
|                      |   | 19                                 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 |
| PLAN                 | ต้องวางแผนรับมือในระยะสั้น                    | 3                                  | 4  | 1  | 5  | 4  | 1  | 4  | 4  | 3  |
|                      | ต้องวางแผนรับมือในระยะยาว                     | 3                                  | 5  | 4  | 5  | 4  | 1  | 4  | 5  | 3  |
|                      | ต้องวางแผนในการจัดหาเทคโนโลยีใหม่ๆมาช่วย      | 4                                  | 2  | 4  | 5  | 4  | 3  | 3  | 4  | 5  |
|                      | ต้องมีการวางแผนในการหาแหล่งเงินทุนหมุนเวียน   | 4                                  | 4  | 5  | 5  | 4  | 1  | 3  | 4  | 3  |
| COST                 | มีกำไรลดน้อยลง                                | 5                                  | 4  | 5  | 4  | 3  | 1  | 4  | 3  | 3  |
|                      | ต้องเสนอราคาค่าก่อสร้างสูงขึ้น                | 5                                  | 4  | 5  | 4  | 4  | 1  | 4  | 3  | 4  |
|                      | ต้องลดจำนวนชั่วโมงการทำงานของพนักงาน          | 2                                  | 2  | 3  | 5  | 2  | 1  | 4  | 3  | 3  |
|                      | ต้องลดค่าใช้จ่ายด้านต่างๆ                     | 2                                  | 5  | 5  | 5  | 4  | 1  | 4  | 4  | 4  |
| QUALITY              | แรงงานมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น           | 2                                  | 3  | 1  | 3  | 5  | 3  | 3  | 5  | 4  |
|                      | คนงานมีความสามารถในการผลิตสูงขึ้น             | 2                                  | 3  | 2  | 3  | 5  | 3  | 3  | 4  | 4  |
|                      | สามารถคัดเลือกแรงงานที่มีความสามารถ           | 3                                  | 2  | 5  | 3  | 5  | 3  | 4  | 5  | 4  |
|                      | คนงานทำงานผิดพลาดน้อยลง                       | 2                                  | 2  | 1  | 3  | 4  | 3  | 1  | 3  | 4  |
|                      | งานที่ได้มีคุณภาพดีเหมาะสมกับค่าแรงที่มากขึ้น | 3                                  | 3  | 3  | 3  | 5  | 2  | 3  | 3  | 3  |
|                      | ปัญหาการส่งมอบงานล่าช้าลดลง                   | 3                                  | 3  | 2  | 3  | 4  | 1  | 3  | 3  | 4  |
| PERSONNEL MANAGEMENT | ต้องมีการกำหนดคุณสมบัติของคนงาน               | 4                                  | 4  | 4  | 5  | 5  | 1  | 3  | 5  | 4  |
|                      | ต้องมีการอบรมคนงานก่อนการทำงาน                | 4                                  | 3  | 4  | 5  | 5  | 2  | 3  | 5  | 4  |
|                      | ทำให้มีการเข้า-ออกของคนงานมากขึ้น             | 4                                  | 3  | 3  | 5  | 2  | 1  | 4  | 3  | 4  |
|                      | ทำให้ต้องลดจำนวนคนงานให้น้อยลง                | 3                                  | 2  | 3  | 5  | 4  | 1  | 3  | 2  | 3  |
|                      | ทำให้สามารถหาคนงานได้ง่ายขึ้น                 | 2                                  | 2  | 4  | 1  | 4  | 1  | 3  | 4  | 3  |
|                      | ต้องเพิ่มกระบวนการคัดเลือกคนงานมากขึ้น        | 2                                  | 3  | 4  | 5  | 3  | 1  | 4  | 5  | 3  |
|                      | ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบเงินเดือน    | 3                                  | 4  | 5  | 5  | 5  | 1  | 3  | 5  | 3  |
|                      | ต้องมีการปรับปรุงสวัสดิการของลูกจ้าง          | 3                                  | 3  | 5  | 3  | 3  | 1  | 3  | 4  | 4  |
|                      | นายจ้างและคนงานมีความสัมพันธ์ที่ดีมากยิ่งขึ้น | 4                                  | 2  | 2  | 5  | 5  | 2  | 4  | 3  | 4  |
|                      | ต้องเปลี่ยนไปใช้แรงงานต่างด้าวมากยิ่งขึ้น     | 5                                  | 2  | 5  | 5  | 2  | 1  | 3  | 4  | 4  |
| COST EFFECTIVENESS   | ทำให้เกิดภาวะขาดทุนมากยิ่งขึ้น                | 5                                  | 4  | 4  | 5  | 1  | 1  | 3  | 3  | 3  |
|                      | ทำให้ราคาในการประมูลสูงขึ้น                   | 5                                  | 4  | 5  | 5  | 4  | 1  | 3  | 4  | 4  |
|                      | ทำให้ต้องลดปริมาณการรับงานน้อยลง              | 5                                  | 2  | 5  | 5  | 1  | 1  | 3  | 2  | 3  |
|                      | ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการรับงาน           | 5                                  | 3  | 3  | 5  | 2  | 1  | 4  | 3  | 5  |
|                      | ทำให้โอกาสได้งานของบริษัทลดลงมาก              | 5                                  | 3  | 3  | 5  | 1  | 1  | 3  | 2  | 2  |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ข.1 (ต่อ) ตารางแสดงข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม

| ด้าน                 | ผลกระทบ                                       | ข้อมูลและค่าที่ได้จากแบบสอบถาม |    |    |    |    |    |    |    |    |  |
|----------------------|---|--------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|--|
|                      |   | 28                             | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 |  |
| PLAN                 | ต้องวางแผนรับมือในระยะสั้น                    | 3                              | 4  | 4  | 3  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  |  |
|                      | ต้องวางแผนรับมือในระยะยาว                     | 3                              | 4  | 1  | 3  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  |  |
|                      | ต้องวางแผนในการจัดหาเทคโนโลยีใหม่ๆมาช่วย      | 4                              | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  |  |
|                      | ต้องมีการวางแผนในการหาแหล่งเงินทุนหมุนเวียน   | 4                              | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  |  |
| COST                 | มีกำไรลดน้อยลง                                | 4                              | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  |  |
|                      | ต้องเสนอราคาค่าก่อสร้างสูงขึ้น                | 3                              | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  |  |
|                      | ต้องลดจำนวนชั่วโมงการทำงานของพนักงาน          | 3                              | 3  | 3  | 3  | 2  | 4  | 5  | 4  | 5  |  |
|                      | ต้องลดค่าใช้จ่ายด้านต่างๆ                     | 3                              | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  |  |
| QUALITY              | แรงงานมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น           | 4                              | 3  | 1  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  |  |
|                      | คนงานมีความสามารถในการผลิตสูงขึ้น             | 4                              | 3  | 1  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |  |
|                      | สามารถคัดเลือกแรงงานที่มีความสามารถ           | 3                              | 3  | 1  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  |  |
|                      | คนงานทำงานผิดพลาดน้อยลง                       | 3                              | 4  | 1  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  |  |
|                      | งานที่ได้มีคุณภาพดีเหมาะสมกับค่าแรงที่มากขึ้น | 4                              | 4  | 1  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  |  |
|                      | ปัญหาการส่งมอบงานล่าช้าลดลง                   | 4                              | 4  | 1  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  |  |
| PERSONNEL MANAGEMENT | ต้องมีการกำหนดคุณสมบัติของคนงาน               | 3                              | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 5  | 4  | 4  |  |
|                      | ต้องมีการอบรมคนงานก่อนการทำงาน                | 3                              | 3  | 4  | 4  | 4  | 5  | 3  | 5  | 4  |  |
|                      | ทำให้มีการเข้า-ออกของคนงานมากขึ้น             | 4                              | 3  | 4  | 5  | 5  | 5  | 3  | 4  | 5  |  |
|                      | ทำให้ต้องลดจำนวนคนงานให้น้อยลง                | 4                              | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  |  |
|                      | ทำให้สามารถหาคนงานได้ง่ายขึ้น                 | 4                              | 3  | 1  | 2  | 2  | 3  | 3  | 4  | 3  |  |
|                      | ต้องเพิ่มกระบวนการคัดเลือกคนงานมากขึ้น        | 3                              | 3  | 1  | 3  | 2  | 4  | 4  | 5  | 3  |  |
|                      | ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบเงินเดือน    | 4                              | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  |  |
|                      | ต้องมีการปรับปรุงสวัสดิการของลูกจ้าง          | 4                              | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  |  |
|                      | นายจ้างและคนงานมีความสัมพันธ์ที่ดีมากยิ่งขึ้น | 3                              | 3  | 1  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  |  |
|                      | ต้องเปลี่ยนไปใช้แรงงานต่างด้าวมากยิ่งขึ้น     | 5                              | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 4  | 4  |  |
| COST EFFECTIVENESS   | ทำให้เกิดภาวะขาดทุนมากยิ่งขึ้น                | 3                              | 4  | 2  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  |  |
|                      | ทำให้ราคาในการประมูลสูงขึ้น                   | 3                              | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  |  |
|                      | ทำให้ต้องลดปริมาณการรับงานน้อยลง              | 4                              | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 3  | 4  | 5  |  |
|                      | ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการรับงาน           | 4                              | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 3  | 4  | 3  |  |
|                      | ทำให้โอกาสได้งานของบริษัทลดลงมาก              | 4                              | 2  | 2  | 4  | 5  | 5  | 3  | 4  | 3  |  |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ข.1 (ต่อ) ตารางแสดงข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม

| ด้าน                 | ผลกระทบ                                       | ข้อมูลและความถี่ที่ได้จากแบบสอบถาม |    |    |    |    |    |    |    |    |
|----------------------|---|------------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|
|                      |   | 37                                 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 |
| PLAN                 | ต้องวางแผนรับมือในระยะสั้น                    | 4                                  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  |
|                      | ต้องวางแผนรับมือในระยะยาว                     | 4                                  | 3  | 5  | 5  | 3  | 5  | 3  | 3  | 4  |
|                      | ต้องวางแผนในการจัดหาเทคโนโลยีใหม่ๆมาช่วย      | 4                                  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  |
|                      | ต้องมีการวางแผนในการหาแหล่งเงินทุนหมุนเวียน   | 3                                  | 3  | 5  | 5  | 3  | 4  | 2  | 4  | 5  |
| COST                 | มีกำไรลดน้อยลง                                | 5                                  | 3  | 4  | 4  | 3  | 5  | 3  | 4  | 4  |
|                      | ต้องเสนอราคาค่าก่อสร้างสูงขึ้น                | 3                                  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4  | 4  |
|                      | ต้องลดจำนวนชั่วโมงการทำงานของพนักงาน          | 3                                  | 2  | 4  | 4  | 2  | 3  | 4  | 3  | 3  |
|                      | ต้องลดค่าใช้จ่ายด้านต่างๆ                     | 3                                  | 4  | 5  | 5  | 3  | 5  | 3  | 4  | 4  |
| QUALITY              | แรงงานมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น           | 3                                  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  |
|                      | คนงานมีความสามารถในการผลิตสูงขึ้น             | 4                                  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  |
|                      | สามารถคัดเลือกแรงงานที่มีความสามารถ           | 3                                  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4  | 4  | 3  | 3  |
|                      | คนงานทำงานผิดพลาดน้อยลง                       | 4                                  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 5  | 3  | 3  |
|                      | งานที่ได้มีคุณภาพดีเหมาะสมกับค่าแรงที่มากขึ้น | 3                                  | 4  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 4  | 3  |
|                      | ปัญหาการส่งมอบงานล่าช้าลดลง                   | 3                                  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 2  |
| PERSONNEL MANAGEMENT | ต้องมีการกำหนดคุณสมบัติของคนงาน               | 5                                  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 3  | 3  | 4  |
|                      | ต้องมีการอบรมคนงานก่อนการทำงาน                | 3                                  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 5  | 5  | 3  |
|                      | ทำให้มีการเข้า-ออกของคนงานมากขึ้น             | 4                                  | 3  | 4  | 4  | 2  | 4  | 4  | 4  | 4  |
|                      | ทำให้ต้องลดจำนวนคนงานให้น้อยลง                | 4                                  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  |
|                      | ทำให้สามารถหาคนงานได้ง่ายขึ้น                 | 4                                  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 2  |
|                      | ต้องเพิ่มกระบวนการคัดเลือกคนงานมากขึ้น        | 3                                  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4  | 3  | 4  | 4  |
|                      | ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบเงินเดือน    | 3                                  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 2  | 3  | 4  |
|                      | ต้องมีการปรับปรุงสวัสดิการของลูกจ้าง          | 5                                  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  |
|                      | นายจ้างและคนงานมีความสัมพันธ์ที่ดีมากยิ่งขึ้น | 4                                  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 2  | 5  | 3  |
|                      | ต้องเปลี่ยนไปใช้แรงงานต่างด้าวมากยิ่งขึ้น     | 4                                  | 2  | 4  | 4  | 5  | 3  | 3  | 4  | 4  |
| COST EFFECTIVENESS   | ทำให้เกิดภาวะขาดทุนมากยิ่งขึ้น                | 4                                  | 3  | 4  | 4  | 3  | 5  | 4  | 4  | 5  |
|                      | ทำให้ราคาในการประมูลสูงขึ้น                   | 5                                  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  |
|                      | ทำให้ต้องลดปริมาณการรับงานน้อยลง              | 4                                  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 2  | 3  |
|                      | ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการรับงาน           | 4                                  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  |
|                      | ทำให้โอกาสใ้จ้างของบริษัทลดลงมาก              | 5                                  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ข.1 (ต่อ) ตารางแสดงข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม

| ด้าน                 | ผลกระทบ                                       | ข้อมูลและความถี่ที่ได้จากแบบสอบถาม |    |    |    |    |    |    |    |    |
|----------------------|---|------------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|
|                      |   | 46                                 | 47 | 48 | 49 | 50 | 51 | 52 | 53 | 54 |
| PLAN                 | ต้องวางแผนรับมือในระยะสั้น                    | 3                                  | 3  | 2  | 2  | 1  | 4  | 3  | 3  | 3  |
|                      | ต้องวางแผนรับมือในระยะยาว                     | 4                                  | 3  | 4  | 1  | 1  | 3  | 4  | 3  | 3  |
|                      | ต้องวางแผนในการจัดหาเทคโนโลยีใหม่ๆมาช่วย      | 3                                  | 3  | 3  | 1  | 1  | 4  | 4  | 3  | 3  |
|                      | ต้องมีการวางแผนในการหาแหล่งเงินทุนหมุนเวียน   | 4                                  | 3  | 4  | 5  | 4  | 5  | 3  | 3  | 3  |
| COST                 | มีกำไรลดน้อยลง                                | 3                                  | 3  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  |
|                      | ต้องเสนอราคาค่าก่อสร้างสูงขึ้น                | 4                                  | 3  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  |
|                      | ต้องลดจำนวนชั่วโมงการทำงานของพนักงาน          | 3                                  | 3  | 4  | 5  | 3  | 4  | 3  | 5  | 4  |
|                      | ต้องลดค่าใช้จ่ายด้านต่างๆ                     | 3                                  | 3  | 4  | 4  | 5  | 4  | 3  | 3  | 4  |
| QUALITY              | แรงงานมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น           | 2                                  | 4  | 4  | 1  | 3  | 4  | 5  | 3  | 4  |
|                      | คนงานมีความสามารถในการผลิตสูงขึ้น             | 4                                  | 4  | 4  | 2  | 2  | 4  | 3  | 3  | 4  |
|                      | สามารถคัดเลือกแรงงานที่มีความสามารถ           | 3                                  | 4  | 3  | 1  | 2  | 5  | 5  | 3  | 4  |
|                      | คนงานทำงานผิดพลาดน้อยลง                       | 2                                  | 4  | 2  | 1  | 2  | 4  | 5  | 3  | 4  |
|                      | งานที่ได้มีคุณภาพดีเหมาะสมกับค่าแรงที่มากขึ้น | 3                                  | 4  | 3  | 2  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  |
|                      | ปัญหาการส่งมอบงานล่าช้าลดลง                   | 3                                  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| PERSONNEL MANAGEMENT | ต้องมีการกำหนดคุณสมบัติของคนงาน               | 4                                  | 4  | 4  | 3  | 4  | 5  | 4  | 3  | 5  |
|                      | ต้องมีการอบรมคนงานก่อนการทำงาน                | 3                                  | 4  | 4  | 1  | 3  | 4  | 4  | 3  | 5  |
|                      | ทำให้มีการเข้า-ออกของคนงานมากขึ้น             | 4                                  | 3  | 3  | 2  | 3  | 4  | 3  | 3  | 1  |
|                      | ทำให้ต้องลดจำนวนคนงานให้น้อยลง                | 2                                  | 3  | 3  | 4  | 4  | 5  | 2  | 3  | 3  |
|                      | ทำให้สามารถหาคนงานได้ง่ายขึ้น                 | 3                                  | 4  | 1  | 5  | 5  | 3  | 3  | 3  | 4  |
|                      | ต้องเพิ่มกระบวนการการคัดเลือกคนงานมากขึ้น     | 2                                  | 3  | 4  | 2  | 3  | 5  | 4  | 3  | 4  |
|                      | ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบเงินเดือน    | 4                                  | 4  | 3  | 5  | 5  | 5  | 2  | 3  | 4  |
|                      | ต้องมีการปรับปรุงสวัสดิการของลูกจ้าง          | 4                                  | 4  | 3  | 5  | 5  | 4  | 3  | 3  | 3  |
|                      | นายจ้างและคนงานมีความสัมพันธ์ที่ดีมากยิ่งขึ้น | 2                                  | 4  | 4  | 2  | 2  | 4  | 4  | 3  | 4  |
|                      | ต้องเปลี่ยนไปใช้แรงงานต่างด้าวมากยิ่งขึ้น     | 4                                  | 3  | 5  | 1  | 1  | 4  | 5  | 4  | 5  |
| COST EFFECTIVENESS   | ทำให้เกิดภาวะขาดทุนมากยิ่งขึ้น                | 3                                  | 3  | 4  | 5  | 5  | 5  | 3  | 3  | 4  |
|                      | ทำให้ราคาในการประมูลสูงขึ้น                   | 4                                  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  |
|                      | ทำให้ต้องลดปริมาณการรับงานน้อยลง              | 5                                  | 3  | 2  | 5  | 5  | 4  | 2  | 3  | 4  |
|                      | ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการรับงาน           | 4                                  | 3  | 3  | 4  | 5  | 5  | 2  | 3  | 4  |
|                      | ทำให้โอกาสใด้งานของบริษัทลดลงมาก              | 2                                  | 4  | 2  | 1  | 5  | 3  | 1  | 3  | 3  |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ข.1 (ต่อ) ตารางแสดงข้อมูลที่ได้รวบรวมจากแบบสอบถาม

| ด้าน                 | ผลกระทบ                                       | ข้อมูลและความถี่ที่ได้จากแบบสอบถาม |    |    |    |    |    |    |    |    |
|----------------------|---|------------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|
|                      |   | 55                                 | 56 | 57 | 58 | 59 | 60 | 61 | 62 | 63 |
| PLAN                 | ต้องวางแผนรับมือในระยะสั้น                    | 5                                  | 4  | 3  | 4  | 1  | 5  | 4  | 1  | 4  |
|                      | ต้องวางแผนรับมือในระยะยาว                     | 5                                  | 4  | 3  | 5  | 4  | 5  | 4  | 1  | 4  |
|                      | ต้องวางแผนในการจัดหาเทคโนโลยีใหม่ๆมาช่วย      | 5                                  | 4  | 4  | 2  | 4  | 5  | 4  | 3  | 3  |
|                      | ต้องมีการวางแผนในการหาแหล่งเงินทุนหมุนเวียน   | 5                                  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 1  | 3  |
| COST                 | มีกำไรลดน้อยลง                                | 5                                  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 3  | 1  | 4  |
|                      | ต้องเสนอราคาค่าก่อสร้างสูงขึ้น                | 5                                  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 1  | 4  |
|                      | ต้องลดจำนวนชั่วโมงการทำงานของพนักงาน          | 5                                  | 4  | 2  | 2  | 3  | 5  | 2  | 1  | 4  |
|                      | ต้องลดค่าใช้จ่ายด้านต่างๆ                     | 5                                  | 5  | 2  | 5  | 5  | 5  | 4  | 1  | 4  |
| QUALITY              | แรงงานมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น           | 4                                  | 3  | 2  | 3  | 1  | 3  | 5  | 3  | 3  |
|                      | คนงานมีความสามารถในการผลิตสูงขึ้น             | 3                                  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 5  | 3  | 3  |
|                      | สามารถคัดเลือกแรงงานที่มีความสามารถ           |                                    | 2  | 3  | 2  | 5  | 3  | 5  | 3  | 4  |
|                      | คนงานทำงานผิดพลาดน้อยลง                       | 4                                  | 2  | 2  | 2  | 1  | 3  | 4  | 3  | 1  |
|                      | งานที่ได้มีคุณภาพดีเหมาะสมกับค่าแรงที่มากขึ้น | 3                                  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 5  | 2  | 3  |
|                      | ปัญหาการส่งมอบงานล่าช้าลดลง                   | 3                                  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 4  | 1  | 3  |
| PERSONNEL MANAGEMENT | ต้องมีการกำหนดคุณสมบัติของคนงาน               | 4                                  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 1  | 3  |
|                      | ต้องมีการอบรมคนงานก่อนการทำงาน                | 3                                  | 4  | 4  | 3  | 4  | 5  | 5  | 2  | 3  |
|                      | ทำให้มีการเข้า-ออกของคนงานมากขึ้น             | 3                                  | 4  | 4  | 3  | 3  | 5  | 2  | 1  | 4  |
|                      | ทำให้ต้องลดจำนวนคนงานให้น้อยลง                | 4                                  | 5  | 3  | 2  | 3  | 5  | 4  | 1  | 3  |
|                      | ทำให้สามารถหาคนงานได้ง่ายขึ้น                 | 3                                  | 4  | 2  | 2  | 4  | 1  | 4  | 1  | 3  |
|                      | ต้องเพิ่มกระบวนการคัดเลือกคนงานมากขึ้น        | 3                                  | 4  | 2  | 3  | 4  | 5  | 3  | 1  | 4  |
|                      | ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบเงินเดือน    | 4                                  | 5  | 3  | 4  | 5  | 5  | 5  | 1  | 3  |
|                      | ต้องมีการปรับปรุงสวัสดิการของลูกจ้าง          | 3                                  | 4  | 3  | 3  | 5  | 3  | 3  | 1  | 3  |
|                      | นายจ้างและคนงานมีความสัมพันธ์ที่ดีมากยิ่งขึ้น | 4                                  | 5  | 4  | 2  | 2  | 5  | 5  | 2  | 4  |
|                      | ต้องเปลี่ยนไปใช้แรงงานต่างด้าวมากยิ่งขึ้น     | 4                                  | 5  | 5  | 2  | 5  | 5  | 2  | 1  | 3  |
| COST EFFECTIVENESS   | ทำให้เกิดภาวะขาดทุนมากยิ่งขึ้น                | 5                                  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 1  | 1  | 3  |
|                      | ทำให้ราคาในการประมูลสูงขึ้น                   | 4                                  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 1  | 3  |
|                      | ทำให้ต้องลดปริมาณการรับงานน้อยลง              | 4                                  | 4  | 5  | 2  | 5  | 5  | 1  | 1  | 3  |
|                      | ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการรับงาน           | 4                                  | 4  | 5  | 3  | 3  | 5  | 2  | 1  | 4  |
|                      | ทำให้โอกาสใด้งานของบริษัทลดลงมาก              | 4                                  | 5  | 5  | 3  | 3  | 5  | 1  | 1  | 3  |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ข.1 (ต่อ) ตารางแสดงข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม

| ด้าน                 | ผลกระทบ                                       | ข้อมูลและความถี่ที่ได้จากแบบสอบถาม |    |    |    |    |    |    |    |    |  |
|----------------------|---|------------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|--|
|                      |   | 64                                 | 65 | 66 | 67 | 68 | 69 | 70 | 71 | 72 |  |
| PLAN                 | ต้องวางแผนรับมือในระยะสั้น                    | 4                                  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 5  | 4  | 4  |  |
|                      | ต้องวางแผนรับมือในระยะยาว                     | 5                                  | 3  | 3  | 4  | 1  | 3  | 5  | 4  | 4  |  |
|                      | ต้องวางแผนในการจัดหาเทคโนโลยีใหม่ๆมาช่วย      | 4                                  | 5  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  |  |
|                      | ต้องมีการวางแผนในการหาแหล่งเงินทุนหมุนเวียน   | 4                                  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 5  |  |
| COST                 | มีกำไรลดน้อยลง                                | 3                                  | 3  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  |  |
|                      | ต้องเสนอราคาค่าก่อสร้างสูงขึ้น                | 3                                  | 4  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |  |
|                      | ต้องลดจำนวนชั่วโมงการทำงานของพนักงาน          | 3                                  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 4  | 5  |  |
|                      | ต้องลดค่าใช้จ่ายด้านต่างๆ                     | 4                                  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 5  |  |
| QUALITY              | แรงงานมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น           | 5                                  | 4  | 4  | 3  | 1  | 3  | 2  | 3  | 3  |  |
|                      | คนงานมีความสามารถในการผลิตสูงขึ้น             | 4                                  | 4  | 4  | 3  | 1  | 3  | 3  | 3  | 3  |  |
|                      | สามารถคัดเลือกแรงงานที่มีความสามารถ           | 5                                  | 4  | 3  | 3  | 1  | 3  | 3  | 3  | 4  |  |
|                      | คนงานทำงานผิดพลาดน้อยลง                       | 3                                  | 4  | 3  | 4  | 1  | 3  | 2  | 3  | 3  |  |
|                      | งานที่ได้มีคุณภาพดีเหมาะสมกับค่าแรงที่มากขึ้น | 3                                  | 3  | 4  | 4  | 1  | 3  | 3  | 4  | 4  |  |
|                      | ปัญหาการส่งมอบงานล่าช้าลดลง                   | 3                                  | 4  | 4  | 4  | 1  | 4  | 3  | 4  | 3  |  |
| PERSONNEL MANAGEMENT | ต้องมีการกำหนดคุณสมบัติของพนักงาน             | 5                                  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 5  |  |
|                      | ต้องมีการอบรมคนงานก่อนการทำงาน                | 5                                  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 5  | 3  |  |
|                      | ทำให้มีการเข้า-ออกของคนงานมากขึ้น             | 3                                  | 4  | 4  | 3  | 4  | 5  | 5  | 5  | 3  |  |
|                      | ทำให้ต้องลดจำนวนคนงานให้น้อยลง                | 2                                  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  |  |
|                      | ทำให้สามารถหาคนงานได้ง่ายขึ้น                 | 4                                  | 3  | 4  | 3  | 1  | 2  | 2  | 3  | 3  |  |
|                      | ต้องเพิ่มกระบวนการการคัดเลือกคนงานมากขึ้น     | 5                                  | 3  | 3  | 3  | 1  | 3  | 2  | 4  | 4  |  |
|                      | ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบเงินเดือน    | 5                                  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  |  |
|                      | ต้องมีการปรับปรุงสวัสดิการของลูกจ้าง          | 4                                  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  |  |
|                      | นายจ้างและคนงานมีความสัมพันธ์ที่ดีมากยิ่งขึ้น | 3                                  | 4  | 3  | 3  | 1  | 3  | 3  | 4  | 3  |  |
|                      | ต้องเปลี่ยนไปใช้แรงงานต่างด้าวมากยิ่งขึ้น     | 4                                  | 4  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  |  |
| COST EFFECTIVENESS   | ทำให้เกิดภาวะขาดทุนมากยิ่งขึ้น                | 3                                  | 3  | 3  | 4  | 2  | 4  | 5  | 5  | 4  |  |
|                      | ทำให้ราคาในการประมูลสูงขึ้น                   | 4                                  | 4  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  |  |
|                      | ทำให้ต้องลดปริมาณการรับงานน้อยลง              | 2                                  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 3  |  |
|                      | ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการรับงาน           | 3                                  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 3  |  |
|                      | ทำให้โอกาสใด้งานของบริษัทลดลงมาก              | 2                                  | 2  | 4  | 2  | 2  | 4  | 5  | 5  | 3  |  |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่ภายนอก  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ข.1 (ต่อ) ตารางแสดงข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม

| ด้าน                 | ผลกระทบ                                       | ข้อมูลและความถี่ที่ได้จากแบบสอบถาม |    |    |    |    |    |    |    |    |  |
|----------------------|---|------------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|--|
|                      |   | 73                                 | 74 | 75 | 76 | 77 | 78 | 79 | 80 | 81 |  |
| PLAN                 | ต้องวางแผนรับมือในระยะสั้น                    | 4                                  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  |  |
|                      | ต้องวางแผนรับมือในระยะยาว                     | 5                                  | 4  | 4  | 3  | 5  | 5  | 3  | 5  | 3  |  |
|                      | ต้องวางแผนในการจัดหาเทคโนโลยีใหม่ๆมาช่วย      | 5                                  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  |  |
|                      | ต้องมีการวางแผนในการหาแหล่งเงินทุนหมุนเวียน   | 5                                  | 5  | 3  | 3  | 5  | 5  | 3  | 4  | 2  |  |
| COST                 | มีกำไรลดน้อยลง                                | 5                                  | 4  | 5  | 3  | 4  | 4  | 3  | 5  | 3  |  |
|                      | ต้องเสนอราคาค่าก่อสร้างสูงขึ้น                | 4                                  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  |  |
|                      | ต้องลดจำนวนชั่วโมงการทำงานของพนักงาน          | 4                                  | 5  | 3  | 2  | 4  | 4  | 2  | 3  | 4  |  |
|                      | ต้องลดค่าใช้จ่ายด้านต่างๆ                     | 5                                  | 4  | 3  | 4  | 5  | 5  | 3  | 5  | 3  |  |
| QUALITY              | แรงงานมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น           | 2                                  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  |  |
|                      | คนงานมีความสามารถในการผลิตสูงขึ้น             | 3                                  | 3  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  |  |
|                      | สามารถคัดเลือกแรงงานที่มีความสามารถ           | 3                                  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4  | 4  |  |
|                      | คนงานทำงานผิดพลาดน้อยลง                       | 3                                  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 5  |  |
|                      | งานที่ได้มีคุณภาพดีเหมาะสมกับค่าแรงที่มากขึ้น | 3                                  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  |  |
|                      | ปัญหาการส่งมอบงานล่าช้าลดลง                   | 3                                  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  |  |
| PERSONNEL MANAGEMENT | ต้องมีการกำหนดคุณสมบัติของคนงาน               | 4                                  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 3  |  |
|                      | ต้องมีการอบรมคนงานก่อนการทำงาน                | 5                                  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 5  |  |
|                      | ทำให้มีการเข้า-ออกของคนงานมากขึ้น             | 4                                  | 5  | 4  | 3  | 4  | 4  | 2  | 4  | 4  |  |
|                      | ทำให้ต้องลดจำนวนคนงานให้น้อยลง                | 4                                  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  |  |
|                      | ทำให้สามารถหาคนงานได้ง่ายขึ้น                 | 4                                  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  |  |
|                      | ต้องเพิ่มกระบวนการคัดเลือกคนงานมากขึ้น        | 5                                  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4  | 3  |  |
|                      | ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบเงินเดือน    | 4                                  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 2  |  |
|                      | ต้องมีการปรับปรุงสวัสดิการของลูกจ้าง          | 4                                  | 4  | 5  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  |  |
|                      | นายจ้างและคนงานมีความสัมพันธ์ที่ดีมากยิ่งขึ้น | 4                                  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 2  |  |
|                      | ต้องเปลี่ยนไปใช้แรงงานต่างด้าวมากยิ่งขึ้น     | 4                                  | 4  | 4  | 2  | 4  | 4  | 5  | 3  | 3  |  |
| COST EFFECTIVENESS   | ทำให้เกิดภาวะขาดทุนมากยิ่งขึ้น                | 5                                  | 5  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 5  | 4  |  |
|                      | ทำให้ราคาในการประมูลสูงขึ้น                   | 5                                  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  |  |
|                      | ทำให้ต้องลดปริมาณการรับงานน้อยลง              | 4                                  | 5  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  |  |
|                      | ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการรับงาน           | 4                                  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  |  |
|                      | ทำให้โอกาสใ้จ้างงานของบริษัทลดลงมาก           | 4                                  | 3  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  |  |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ข.1 (ต่อ) ตารางแสดงข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม

| ด้าน                 | ผลกระทบ                                       | ข้อมูลและความถี่ที่ได้จากแบบสอบถาม |    |    |    |    |    |    |    |    |
|----------------------|---|------------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|
|                      |   | 82                                 | 83 | 84 | 85 | 86 | 87 | 88 | 89 | 90 |
| PLAN                 | ต้องวางแผนรับมือในระยะสั้น                    | 4                                  | 5  | 3  | 3  | 2  | 2  | 1  | 4  | 3  |
|                      | ต้องวางแผนรับมือในระยะยาว                     | 3                                  | 4  | 4  | 3  | 4  | 1  | 1  | 3  | 4  |
|                      | ต้องวางแผนในการจัดหาเทคโนโลยีใหม่ๆมาช่วย      | 5                                  | 4  | 3  | 3  | 3  | 1  | 1  | 4  | 4  |
|                      | ต้องมีการวางแผนในการหาแหล่งเงินทุนหมุนเวียน   | 4                                  | 5  | 4  | 3  | 4  | 5  | 4  | 5  | 3  |
| COST                 | มีกำไรลดน้อยลง                                | 4                                  | 4  | 3  | 3  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  |
|                      | ต้องเสนอราคาค่าก่อสร้างสูงขึ้น                | 4                                  | 4  | 4  | 3  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  |
|                      | ต้องลดจำนวนชั่วโมงการทำงานของพนักงาน          | 3                                  | 3  | 3  | 3  | 4  | 5  | 3  | 4  | 3  |
|                      | ต้องลดค่าใช้จ่ายด้านต่างๆ                     | 4                                  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 5  | 4  | 3  |
| QUALITY              | แรงงานมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น           | 3                                  | 4  | 2  | 4  | 4  | 1  | 3  | 4  | 5  |
|                      | คนงานมีความสามารถในการผลิตสูงขึ้น             | 4                                  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 2  | 4  | 3  |
|                      | สามารถคัดเลือกแรงงานที่มีความสามารถ           | 3                                  | 3  | 3  | 4  | 3  | 1  | 2  | 5  | 5  |
|                      | คนงานทำงานผิดพลาดน้อยลง                       | 3                                  | 3  | 2  | 4  | 2  | 1  | 2  | 4  | 5  |
|                      | งานที่ได้มีคุณภาพดีเหมาะสมกับค่าแรงที่มากขึ้น | 4                                  | 3  | 3  | 4  | 3  | 2  | 3  | 4  | 3  |
|                      | ปัญหาการส่งมอบงานล่าช้าลดลง                   | 3                                  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  |
| PERSONNEL MANAGEMENT | ต้องมีการกำหนดคุณสมบัติของคนงาน               | 3                                  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 5  | 4  |
|                      | ต้องมีการอบรมคนงานก่อนการทำงาน                | 5                                  | 3  | 3  | 4  | 4  | 1  | 3  | 4  | 4  |
|                      | ทำให้มีการเข้า-ออกของคนงานมากขึ้น             | 4                                  | 4  | 4  | 3  | 3  | 2  | 3  | 4  | 3  |
|                      | ทำให้ต้องลดจำนวนคนงานให้น้อยลง                | 3                                  | 4  | 2  | 3  | 3  | 4  | 4  | 5  | 2  |
|                      | ทำให้สามารถหาคนงานได้ง่ายขึ้น                 | 4                                  | 2  | 3  | 4  | 1  | 5  | 5  | 3  | 3  |
|                      | ต้องเพิ่มกระบวนการการคัดเลือกคนงานมากขึ้น     | 4                                  | 4  | 2  | 3  | 4  | 2  | 3  | 5  | 4  |
|                      | ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบเงินเดือน    | 3                                  | 4  | 4  | 4  | 3  | 5  | 5  | 5  | 2  |
|                      | ต้องมีการปรับปรุงสวัสดิการของลูกจ้าง          | 4                                  | 3  | 4  | 4  | 3  | 5  | 5  | 4  | 3  |
|                      | นายจ้างและคนงานมีความสัมพันธ์ที่ดีมากยิ่งขึ้น | 5                                  | 3  | 2  | 4  | 4  | 2  | 2  | 4  | 4  |
|                      | ต้องเปลี่ยนไปใช้แรงงานต่างด้าวมากยิ่งขึ้น     | 4                                  | 4  | 4  | 3  | 5  | 1  | 1  | 4  | 5  |
| COST EFFECTIVENESS   | ทำให้เกิดภาวะขาดทุนมากยิ่งขึ้น                | 4                                  | 5  | 3  | 3  | 4  | 5  | 5  | 5  | 3  |
|                      | ทำให้ราคาในการประมูลสูงขึ้น                   | 3                                  | 4  | 4  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  |
|                      | ทำให้ต้องลดปริมาณการรับงานน้อยลง              | 2                                  | 3  | 5  | 3  | 2  | 5  | 5  | 4  | 2  |
|                      | ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการรับงาน           | 4                                  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 5  | 5  | 2  |
|                      | ทำให้โอกาสได้งานของบริษัทลดลงมาก              | 4                                  | 3  | 2  | 4  | 2  | 1  | 5  | 3  | 1  |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่ภายนอก  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ข.1 (ต่อ) ตารางแสดงข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม

| ด้าน                 | ผลกระทบ                                       | ข้อมูลและความถี่ที่ได้จากแบบสอบถาม |    |    |    |    |    |    |    |    |
|----------------------|---|------------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|
|                      |   | 91                                 | 92 | 93 | 94 | 95 | 96 | 97 | 98 | 99 |
| PLAN                 | ต้องวางแผนรับมือในระยะสั้น                    | 3                                  | 3  | 5  | 4  | 3  | 4  | 1  | 5  | 4  |
|                      | ต้องวางแผนรับมือในระยะยาว                     | 3                                  | 3  | 5  | 4  | 3  | 5  | 4  | 5  | 4  |
|                      | ต้องวางแผนในการจัดหาเทคโนโลยีใหม่ๆมาช่วย      | 3                                  | 3  | 5  | 4  | 4  | 2  | 4  | 5  | 4  |
|                      | ต้องมีการวางแผนในการหาแหล่งเงินทุนหมุนเวียน   | 3                                  | 3  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  |
| COST                 | มีกำไรลดน้อยลง                                | 5                                  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 3  |
|                      | ต้องเสนอราคาค่าก่อสร้างสูงขึ้น                | 4                                  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  |
|                      | ต้องลดจำนวนชั่วโมงการทำงานของพนักงาน          | 5                                  | 4  | 5  | 4  | 2  | 2  | 3  | 5  | 2  |
|                      | ต้องลดค่าใช้จ่ายด้านต่างๆ                     | 3                                  | 4  | 5  | 5  | 2  | 5  | 5  | 5  | 4  |
| QUALITY              | แรงงานมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น           | 3                                  | 4  | 4  | 3  | 2  | 3  | 1  | 3  | 5  |
|                      | คนงานมีความสามารถในการผลิตสูงขึ้น             | 3                                  | 4  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 5  |
|                      | สามารถคัดเลือกแรงงานที่มีความสามารถ           | 3                                  | 4  | 3  | 2  | 3  | 2  | 5  | 3  | 5  |
|                      | คนงานทำงานผิดพลาดน้อยลง                       | 3                                  | 4  | 4  | 2  | 2  | 2  | 1  | 3  | 4  |
|                      | งานที่ได้มีคุณภาพดีเหมาะสมกับค่าแรงที่มากขึ้น | 3                                  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 5  |
|                      | ปัญหาการส่งมอบงานล่าช้าลดลง                   | 3                                  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 4  |
| PERSONNEL MANAGEMENT | ต้องมีการกำหนดคุณสมบัติของพนักงาน             | 3                                  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  |
|                      | ต้องมีการอบรมคนงานก่อนการทำงาน                | 3                                  | 5  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 5  | 5  |
|                      | ทำให้มีการเข้า-ออกของคนงานมากขึ้น             | 3                                  | 1  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 5  | 2  |
|                      | ทำให้ต้องลดจำนวนคนงานให้น้อยลง                | 3                                  | 3  | 4  | 5  | 3  | 2  | 3  | 5  | 4  |
|                      | ทำให้สามารถหาคนงานได้ง่ายขึ้น                 | 3                                  | 4  | 3  | 4  | 2  | 2  | 4  | 1  | 4  |
|                      | ต้องเพิ่มกระบวนการคัดเลือกคนงานมากขึ้น        | 3                                  | 4  | 3  | 4  | 2  | 3  | 4  | 5  | 3  |
|                      | ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบเงินเดือน    | 3                                  | 4  | 4  | 5  | 3  | 4  | 5  | 5  | 5  |
|                      | ต้องมีการปรับปรุงสวัสดิการของลูกจ้าง          | 3                                  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 5  | 3  | 3  |
|                      | นายจ้างและคนงานมีความสัมพันธ์ที่ดีมากยิ่งขึ้น | 3                                  | 4  | 4  | 5  | 4  | 2  | 2  | 5  | 5  |
|                      | ต้องเปลี่ยนไปใช้แรงงานต่างด้าวมากยิ่งขึ้น     | 4                                  | 5  | 4  | 5  | 5  | 2  | 5  | 5  | 2  |
| COST EFFECTIVENESS   | ทำให้เกิดภาวะขาดทุนมากยิ่งขึ้น                | 3                                  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 1  |
|                      | ทำให้ราคาในการประมูลสูงขึ้น                   | 4                                  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  |
|                      | ทำให้ต้องลดปริมาณการรับงานน้อยลง              | 3                                  | 4  | 4  | 4  | 5  | 2  | 5  | 5  | 1  |
|                      | ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการรับงาน           | 3                                  | 4  | 4  | 4  | 5  | 3  | 3  | 5  | 2  |
|                      | ทำให้โอกาสได้งานของบริษัทลดลงมาก              | 3                                  | 3  | 4  | 5  | 5  | 3  | 3  | 5  | 1  |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ข.1 (ต่อ) ตารางแสดงข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม

| ด้าน                 | ผลกระทบ                                       | ข้อมูลและความถี่ที่ได้จากแบบสอบถาม |     |     |     |     |     |     |     |     |
|----------------------|---|------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
|                      |   | 100                                | 101 | 102 | 103 | 104 | 105 | 106 | 107 | 108 |
| PLAN                 | ต้องวางแผนรับมือในระยะสั้น                    | 1                                  | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 5   |
|                      | ต้องวางแผนรับมือในระยะยาว                     | 1                                  | 4   | 5   | 3   | 3   | 4   | 1   | 3   | 5   |
|                      | ต้องวางแผนในการจัดหาเทคโนโลยีใหม่ๆมาช่วย      | 3                                  | 3   | 4   | 5   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   |
|                      | ต้องมีการวางแผนในการหาแหล่งเงินทุนหมุนเวียน   | 1                                  | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   |
| COST                 | มีกำไรลดน้อยลง                                | 1                                  | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   |
|                      | ต้องเสนอราคาค่าก่อสร้างสูงขึ้น                | 1                                  | 4   | 3   | 4   | 3   | 5   | 5   | 5   | 5   |
|                      | ต้องลดจำนวนชั่วโมงการทำงานของพนักงาน          | 1                                  | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   |
|                      | ต้องลดค่าใช้จ่ายด้านต่างๆ                     | 1                                  | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   |
| QUALITY              | แรงงานมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น           | 3                                  | 3   | 5   | 4   | 4   | 3   | 1   | 3   | 2   |
|                      | คนงานมีความสามารถในการผลิตสูงขึ้น             | 3                                  | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 1   | 3   | 3   |
|                      | สามารถคัดเลือกแรงงานที่มีความสามารถ           | 3                                  | 4   | 5   | 4   | 3   | 3   | 1   | 3   | 3   |
|                      | คนงานทำงานผิดพลาดน้อยลง                       | 3                                  | 1   | 3   | 4   | 3   | 4   | 1   | 3   | 2   |
|                      | งานที่ได้มีคุณภาพดีเหมาะสมกับค่าแรงที่มากขึ้น | 2                                  | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 1   | 3   | 3   |
|                      | ปัญหาการส่งมอบงานล่าช้าลดลง                   | 1                                  | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 1   | 4   | 3   |
| PERSONNEL MANAGEMENT | ต้องมีการกำหนดคุณสมบัติของคนงาน               | 1                                  | 3   | 5   | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   |
|                      | ต้องมีการอบรมคนงานก่อนการทำงาน                | 2                                  | 3   | 5   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   |
|                      | ทำให้มีการเข้า-ออกของคนงานมากขึ้น             | 1                                  | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 5   | 5   |
|                      | ทำให้ต้องลดจำนวนคนงานให้น้อยลง                | 1                                  | 3   | 2   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
|                      | ทำให้สามารถหาคนงานได้ง่ายขึ้น                 | 1                                  | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 1   | 2   | 2   |
|                      | ต้องเพิ่มกระบวนการคัดเลือกคนงานมากขึ้น        | 1                                  | 4   | 5   | 3   | 3   | 3   | 1   | 3   | 2   |
|                      | ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบเงินเดือน    | 1                                  | 3   | 5   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
|                      | ต้องมีการปรับปรุงสวัสดิการของลูกจ้าง          | 1                                  | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
|                      | นายจ้างและคนงานมีความสัมพันธ์ที่ดีมากยิ่งขึ้น | 2                                  | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 1   | 3   | 3   |
|                      | ต้องเปลี่ยนไปใช้แรงงานต่างด้าวมากยิ่งขึ้น     | 1                                  | 3   | 4   | 4   | 5   | 3   | 5   | 5   | 5   |
| COST EFFECTIVENESS   | ทำให้เกิดภาวะขาดทุนมากยิ่งขึ้น                | 1                                  | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 2   | 4   | 5   |
|                      | ทำให้ราคาในการประมูลสูงขึ้น                   | 1                                  | 3   | 4   | 4   | 3   | 5   | 5   | 5   | 5   |
|                      | ทำให้ต้องลดปริมาณการรับงานน้อยลง              | 1                                  | 3   | 2   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
|                      | ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการรับงาน           | 1                                  | 4   | 3   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   |
|                      | ทำให้โอกาสได้งานของบริษัทลดลงมาก              | 1                                  | 3   | 2   | 2   | 4   | 2   | 2   | 4   | 5   |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ข.1 (ต่อ) ตารางแสดงข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม

| ด้าน                 | ผลกระทบ                                       | ข้อมูลและความคิดเห็นที่ได้จากแบบสอบถาม |     |     |     |     |     |     |     |     |
|----------------------|---|--|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
|                      |   | 109                                    | 110 | 111 | 112 | 113 | 114 | 115 | 116 | 117 |
| PLAN                 | ต้องวางแผนรับมือในระยะสั้น                    | 4                                      | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   |
|                      | ต้องวางแผนรับมือในระยะยาว                     | 4                                      | 4   | 5   | 4   | 4   | 3   | 5   | 5   | 3   |
|                      | ต้องวางแผนในการจัดหาเทคโนโลยีใหม่ๆมาช่วย      | 4                                      | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
|                      | ต้องมีการวางแผนในการหาแหล่งเงินทุนหมุนเวียน   | 4                                      | 5   | 5   | 5   | 3   | 3   | 5   | 5   | 3   |
| COST                 | มีกำไรลดน้อยลง                                | 5                                      | 5   | 5   | 4   | 5   | 3   | 4   | 4   | 3   |
|                      | ต้องเสนอราคาค่าก่อสร้างสูงขึ้น                | 5                                      | 5   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   |
|                      | ต้องลดจำนวนชั่วโมงการทำงานของพนักงาน          | 4                                      | 5   | 4   | 5   | 3   | 2   | 4   | 4   | 2   |
|                      | ต้องลดค่าใช้จ่ายด้านต่างๆ                     | 4                                      | 5   | 5   | 4   | 3   | 4   | 5   | 5   | 3   |
| QUALITY              | แรงงานมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น           | 3                                      | 3   | 2   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   |
|                      | คนงานมีความสามารถในการผลิตสูงขึ้น             | 3                                      | 3   | 3   | 3   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   |
|                      | สามารถคัดเลือกแรงงานที่มีความสามารถ           | 3                                      | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 2   |
|                      | คนงานทำงานผิดพลาดน้อยลง                       | 3                                      | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   |
|                      | งานที่ได้มีคุณภาพดีเหมาะสมกับค่าแรงที่มากขึ้น | 4                                      | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 2   |
|                      | ปัญหาการส่งมอบงานล่าช้าลดลง                   | 4                                      | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   |
| PERSONNEL MANAGEMENT | ต้องมีการกำหนดคุณสมบัติของคนงาน               | 4                                      | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   |
|                      | ต้องมีการอบรมคนงานก่อนการทำงาน                | 5                                      | 3   | 5   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   |
|                      | ทำให้มีการเข้า-ออกของคนงานมากขึ้น             | 5                                      | 3   | 4   | 5   | 4   | 3   | 4   | 4   | 2   |
|                      | ทำให้ต้องลดจำนวนคนงานให้น้อยลง                | 5                                      | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
|                      | ทำให้สามารถหาคนงานได้ง่ายขึ้น                 | 3                                      | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   |
|                      | ต้องเพิ่มกระบวนการคัดเลือกคนงานมากขึ้น        | 4                                      | 4   | 5   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 2   |
|                      | ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบเงินเดือน    | 4                                      | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   |
|                      | ต้องมีการปรับปรุงสวัสดิการของลูกจ้าง          | 5                                      | 4   | 4   | 4   | 5   | 3   | 4   | 4   | 4   |
|                      | นายจ้างและคนงานมีความสัมพันธ์ที่ดีมากยิ่งขึ้น | 4                                      | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   |
|                      | ต้องเปลี่ยนไปใช้แรงงานต่างด้าวมากยิ่งขึ้น     | 5                                      | 3   | 4   | 4   | 4   | 2   | 4   | 4   | 5   |
| COST EFFECTIVENESS   | ทำให้เกิดภาวะขาดทุนมากยิ่งขึ้น                | 5                                      | 4   | 5   | 5   | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   |
|                      | ทำให้ราคาในการประมูลสูงขึ้น                   | 5                                      | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   |
|                      | ทำให้ต้องลดปริมาณการรับงานน้อยลง              | 5                                      | 3   | 4   | 5   | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   |
|                      | ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการรับงาน           | 5                                      | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   |
|                      | ทำให้โอกาสได้งานของบริษัทลดลงมาก              | 5                                      | 3   | 4   | 3   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ข.1 (ต่อ) ตารางแสดงข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม

| ด้าน                 | ผลกระทบ                                       | ข้อมูลและความถี่ที่ได้จากแบบสอบถาม |     |     |     |     |     |     |     |     |
|----------------------|---|------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
|                      |   | 118                                | 119 | 120 | 121 | 122 | 123 | 124 | 125 | 126 |
| PLAN                 | ต้องวางแผนรับมือในระยะสั้น                    | 5                                  | 4   | 4   | 5   | 3   | 3   | 2   | 2   | 1   |
|                      | ต้องวางแผนรับมือในระยะยาว                     | 5                                  | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 1   | 1   |
|                      | ต้องวางแผนในการจัดหาเทคโนโลยีใหม่ๆมาช่วย      | 4                                  | 4   | 5   | 4   | 3   | 3   | 3   | 1   | 1   |
|                      | ต้องมีการวางแผนในการหาแหล่งเงินทุนหมุนเวียน   | 4                                  | 2   | 4   | 5   | 4   | 3   | 4   | 5   | 4   |
| COST                 | มีกำไรลดน้อยลง                                | 5                                  | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   | 5   | 5   | 5   |
|                      | ต้องเสนอราคาค่าก่อสร้างสูงขึ้น                | 4                                  | 2   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 5   | 5   |
|                      | ต้องลดจำนวนชั่วโมงการทำงานของพนักงาน          | 3                                  | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 5   | 3   |
|                      | ต้องลดค่าใช้จ่ายด้านต่างๆ                     | 5                                  | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 5   |
| QUALITY              | แรงงานมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น           | 3                                  | 4   | 3   | 4   | 2   | 4   | 4   | 1   | 3   |
|                      | คนงานมีความสามารถในการผลิตสูงขึ้น             | 4                                  | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 2   | 2   |
|                      | สามารถคัดเลือกแรงงานที่มีความสามารถ           | 4                                  | 4   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 1   | 2   |
|                      | คนงานทำงานผิดพลาดน้อยลง                       | 3                                  | 5   | 3   | 3   | 2   | 4   | 2   | 1   | 2   |
|                      | งานที่ได้มีคุณภาพดีเหมาะสมกับค่าแรงที่มากขึ้น | 3                                  | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 2   | 3   |
|                      | ปัญหาการส่งมอบงานล่าช้าลดลง                   | 3                                  | 4   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   |
| PERSONNEL MANAGEMENT | ต้องมีการกำหนดคุณสมบัติของคนงาน               | 5                                  | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   |
|                      | ต้องมีการอบรมคนงานก่อนการทำงาน                | 4                                  | 5   | 5   | 3   | 3   | 4   | 4   | 1   | 3   |
|                      | ทำให้มีการเข้า-ออกของคนงานมากขึ้น             | 4                                  | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 2   | 3   |
|                      | ทำให้ต้องลดจำนวนคนงานให้น้อยลง                | 4                                  | 3   | 3   | 4   | 2   | 3   | 3   | 4   | 4   |
|                      | ทำให้สามารถหาคนงานได้ง่ายขึ้น                 | 3                                  | 4   | 4   | 2   | 3   | 4   | 1   | 5   | 5   |
|                      | ต้องเพิ่มกระบวนการคัดเลือกคนงานมากขึ้น        | 4                                  | 3   | 4   | 4   | 2   | 3   | 4   | 2   | 3   |
|                      | ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบเงินเดือน    | 3                                  | 2   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 5   | 5   |
|                      | ต้องมีการปรับปรุงสวัสดิการของลูกจ้าง          | 4                                  | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   | 5   | 5   |
|                      | นายจ้างและคนงานมีความสัมพันธ์ที่ดีมากยิ่งขึ้น | 4                                  | 2   | 5   | 3   | 2   | 4   | 4   | 2   | 2   |
|                      | ต้องเปลี่ยนไปใช้แรงงานต่างด้าวมากยิ่งขึ้น     | 3                                  | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 5   | 1   | 1   |
| COST EFFECTIVENESS   | ทำให้เกิดภาวะขาดทุนมากยิ่งขึ้น                | 5                                  | 4   | 4   | 5   | 3   | 3   | 4   | 5   | 5   |
|                      | ทำให้ราคาในการประมูลสูงขึ้น                   | 4                                  | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 5   | 5   | 5   |
|                      | ทำให้ต้องลดปริมาณการรับงานน้อยลง              | 3                                  | 4   | 2   | 3   | 5   | 3   | 2   | 5   | 5   |
|                      | ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการรับงาน           | 3                                  | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 5   |
|                      | ทำให้โอกาสได้งานของบริษัทลดลงมาก              | 3                                  | 4   | 4   | 3   | 2   | 4   | 2   | 1   | 5   |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ข.1 (ต่อ) ตารางแสดงข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม

| ด้าน                 | ผลกระทบ                                       | ข้อมูลและความคิดเห็นที่ได้จากแบบสอบถาม |     |     |     |     |     |     |     |     |
|----------------------|---|--|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
|                      |   | 127                                    | 128 | 129 | 130 | 131 | 132 | 133 | 134 | 135 |
| PLAN                 | ต้องวางแผนรับมือในระยะสั้น                    | 4                                      | 3   | 3   | 3   | 5   | 4   | 3   | 4   | 1   |
|                      | ต้องวางแผนรับมือในระยะยาว                     | 3                                      | 4   | 3   | 3   | 5   | 4   | 3   | 5   | 4   |
|                      | ต้องวางแผนในการจัดหาเทคโนโลยีใหม่ๆมาช่วย      | 4                                      | 4   | 3   | 3   | 5   | 4   | 4   | 2   | 4   |
|                      | ต้องมีการวางแผนในการหาแหล่งเงินทุนหมุนเวียน   | 5                                      | 3   | 3   | 3   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   |
| COST                 | มีกำไรลดน้อยลง                                | 4                                      | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   |
|                      | ต้องเสนอราคาค่าก่อสร้างสูงขึ้น                | 5                                      | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   |
|                      | ต้องลดจำนวนชั่วโมงการทำงานของพนักงาน          | 4                                      | 3   | 5   | 4   | 5   | 4   | 2   | 2   | 3   |
|                      | ต้องลดค่าใช้จ่ายด้านต่างๆ                     | 4                                      | 3   | 3   | 4   | 5   | 5   | 2   | 5   | 5   |
| QUALITY              | แรงงานมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น           | 4                                      | 5   | 3   | 4   | 4   | 3   | 2   | 3   | 1   |
|                      | คนงานมีความสามารถในการผลิตสูงขึ้น             | 4                                      | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 2   | 3   | 2   |
|                      | สามารถคัดเลือกแรงงานที่มีความสามารถ           | 5                                      | 5   | 3   | 4   |     | 2   | 3   | 2   | 5   |
|                      | คนงานทำงานผิดพลาดน้อยลง                       | 4                                      | 5   | 3   | 4   | 4   | 2   | 2   | 2   | 1   |
|                      | งานที่ได้มีคุณภาพดีเหมาะสมกับค่าแรงที่มากขึ้น | 4                                      | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
|                      | ปัญหาการส่งมอบงานล่าช้ามีน้อยลง               | 3                                      | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   |
| PERSONNEL MANAGEMENT | ต้องมีการกำหนดคุณสมบัติของคนงาน               | 5                                      | 4   | 3   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
|                      | ต้องมีการอบรมคนงานก่อนการทำงาน                | 4                                      | 4   | 3   | 5   | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   |
|                      | ทำให้มีการเข้า-ออกของคนงานมากขึ้น             | 4                                      | 3   | 3   | 1   | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   |
|                      | ทำให้ต้องลดจำนวนคนงานให้น้อยลง                | 5                                      | 2   | 3   | 3   | 4   | 5   | 3   | 2   | 3   |
|                      | ทำให้สามารถหาคนงานได้ง่ายขึ้น                 | 3                                      | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 2   | 2   | 4   |
|                      | ต้องเพิ่มกระบวนการคัดเลือกคนงานมากขึ้น        | 5                                      | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 2   | 3   | 4   |
|                      | ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบเงินเดือน    | 5                                      | 2   | 3   | 4   | 4   | 5   | 3   | 4   | 5   |
|                      | ต้องมีการปรับปรุงสวัสดิการของลูกจ้าง          | 4                                      | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 5   |
|                      | นายจ้างและคนงานมีความสัมพันธ์ที่ดีมากยิ่งขึ้น | 4                                      | 4   | 3   | 4   | 4   | 5   | 4   | 2   | 2   |
|                      | ต้องเปลี่ยนไปใช้แรงงานต่างด้าวมากยิ่งขึ้น     | 4                                      | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 2   | 5   |
| COST EFFECTIVENESS   | ทำให้เกิดภาวะขาดทุนมากยิ่งขึ้น                | 5                                      | 3   | 3   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   |
|                      | ทำให้ราคาในการประมูลสูงขึ้น                   | 5                                      | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   |
|                      | ทำให้ต้องลดปริมาณการรับงานน้อยลง              | 4                                      | 2   | 3   | 4   | 4   | 4   | 5   | 2   | 5   |
|                      | ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการรับงาน           | 5                                      | 2   | 3   | 4   | 4   | 4   | 5   | 3   | 3   |
|                      | ทำให้โอกาสใ้จ้างของบริษัทลดลงมาก              | 3                                      | 1   | 3   | 3   | 4   | 5   | 5   | 3   | 3   |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ข.1 (ต่อ) ตารางแสดงข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม

| ด้าน                 | ผลกระทบ                                       | ข้อมูลและความถี่ที่ได้จากแบบสอบถาม |     |     |     |     |     |     |     |     |
|----------------------|---|------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
|                      |   | 136                                | 137 | 138 | 139 | 140 | 141 | 142 | 143 | 144 |
| PLAN                 | ต้องวางแผนรับมือในระยะสั้น                    | 5                                  | 4   | 1   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   |
|                      | ต้องวางแผนรับมือในระยะยาว                     | 5                                  | 4   | 1   | 4   | 5   | 3   | 3   | 4   | 1   |
|                      | ต้องวางแผนในการจัดหาเทคโนโลยีใหม่ๆมาช่วย      | 5                                  | 4   | 3   | 3   | 4   | 5   | 4   | 3   | 4   |
|                      | ต้องมีการวางแผนในการหาแหล่งเงินทุนหมุนเวียน   | 5                                  | 4   | 1   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   |
| COST                 | มีกำไรลดน้อยลง                                | 4                                  | 3   | 1   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 5   |
|                      | ต้องเสนอราคาต่ำกว่าก่อสร้างสูงขึ้น            | 4                                  | 4   | 1   | 4   | 3   | 4   | 3   | 5   | 5   |
|                      | ต้องลดจำนวนชั่วโมงการทำงานของพนักงาน          | 5                                  | 2   | 1   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
|                      | ต้องลดค่าใช้จ่ายด้านต่างๆ                     | 5                                  | 4   | 1   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   |
| QUALITY              | แรงงานมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น           | 3                                  | 5   | 3   | 3   | 5   | 4   | 4   | 3   | 1   |
|                      | คนงานมีความสามารถในการผลิตสูงขึ้น             | 3                                  | 5   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 1   |
|                      | สามารถคัดเลือกแรงงานที่มีความสามารถ           | 3                                  | 5   | 3   | 4   | 5   | 4   | 3   | 3   | 1   |
|                      | คนงานทำงานผิดพลาดน้อยลง                       | 3                                  | 4   | 3   | 1   | 3   | 4   | 3   | 4   | 1   |
|                      | งานที่ได้มีคุณภาพดีเหมาะสมกับค่าแรงที่มากขึ้น | 3                                  | 5   | 2   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 1   |
|                      | ปัญหาการส่งมอบงานล่าช้ามีน้อยลง               | 3                                  | 4   | 1   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 1   |
| PERSONNEL MANAGEMENT | ต้องมีการกำหนดคุณสมบัติของคนงาน               | 5                                  | 5   | 1   | 3   | 5   | 4   | 3   | 3   | 4   |
|                      | ต้องมีการอบรมคนงานก่อนการทำงาน                | 5                                  | 5   | 2   | 3   | 5   | 4   | 3   | 3   | 4   |
|                      | ทำให้มีการเข้า-ออกของคนงานมากขึ้น             | 5                                  | 2   | 1   | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   |
|                      | ทำให้ต้องลดจำนวนคนงานให้น้อยลง                | 5                                  | 4   | 1   | 3   | 2   | 3   | 4   | 4   | 4   |
|                      | ทำให้สามารถหาคนงานได้ง่ายขึ้น                 | 1                                  | 4   | 1   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 1   |
|                      | ต้องเพิ่มกระบวนการการคัดเลือกคนงานมากขึ้น     | 5                                  | 3   | 1   | 4   | 5   | 3   | 3   | 3   | 1   |
|                      | ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบเงินเดือน    | 5                                  | 5   | 1   | 3   | 5   | 3   | 4   | 4   | 4   |
|                      | ต้องมีการปรับปรุงสวัสดิการของลูกจ้าง          | 3                                  | 3   | 1   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
|                      | นายจ้างและคนงานมีความสัมพันธ์ที่ดีมากยิ่งขึ้น | 5                                  | 5   | 2   | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 1   |
|                      | ต้องเปลี่ยนไปใช้แรงงานต่างด้าวมากยิ่งขึ้น     | 5                                  | 2   | 1   | 3   | 4   | 4   | 5   | 3   | 5   |
| COST EFFECTIVENESS   | ทำให้เกิดภาวะขาดทุนมากยิ่งขึ้น                | 5                                  | 1   | 1   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 2   |
|                      | ทำให้ราคาในการประมูลสูงขึ้น                   | 5                                  | 4   | 1   | 3   | 4   | 4   | 3   | 5   | 5   |
|                      | ทำให้ต้องลดปริมาณการรับงานน้อยลง              | 5                                  | 1   | 1   | 3   | 2   | 3   | 4   | 4   | 4   |
|                      | ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการรับงาน           | 5                                  | 2   | 1   | 4   | 3   | 5   | 4   | 5   | 4   |
|                      | ทำให้โอกาสใด้งานของบริษัทลดลงมาก              | 5                                  | 1   | 1   | 3   | 2   | 2   | 4   | 2   | 2   |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่ภายนอก  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ข.1 (ต่อ) ตารางแสดงข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม

| ด้าน                 | ผลกระทบ                                       | ข้อมูลและควมที่ที่ได้จากแบบสอบถาม |     |     |     |     |     |     |     |     |
|----------------------|---|-----------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
|                      |   | 145                               | 146 | 147 | 148 | 149 | 150 | 151 | 152 | 153 |
| PLAN                 | ต้องวางแผนรับมือในระยะสั้น                    | 3                                 | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   |
|                      | ต้องวางแผนรับมือในระยะยาว                     | 3                                 | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 3   | 5   |
|                      | ต้องวางแผนในการจัดหาเทคโนโลยีใหม่ๆมาช่วย      | 3                                 | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   |
|                      | ต้องมีการวางแผนในการหาแหล่งเงินทุนหมุนเวียน   | 3                                 | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 3   | 3   | 5   |
| COST                 | มีกำไรลดน้อยลง                                | 4                                 | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 3   | 4   |
|                      | ต้องเสนอราคาค่าก่อสร้างสูงขึ้น                | 5                                 | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   |
|                      | ต้องลดจำนวนชั่วโมงการทำงานของพนักงาน          | 3                                 | 2   | 4   | 5   | 4   | 5   | 3   | 2   | 4   |
|                      | ต้องลดค่าใช้จ่ายด้านต่างๆ                     | 3                                 | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 3   | 4   | 5   |
| QUALITY              | แรงงานมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น           | 3                                 | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 4   | 4   |
|                      | คนงานมีความสามารถในการผลิตสูงขึ้น             | 3                                 | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 5   | 4   |
|                      | สามารถคัดเลือกแรงงานที่มีความสามารถ           | 3                                 | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   |
|                      | คนงานทำงานผิดพลาดน้อยลง                       | 3                                 | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   |
|                      | งานที่ได้มีคุณภาพดีเหมาะสมกับค่าแรงที่มากขึ้น | 3                                 | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   |
|                      | ปัญหาการส่งมอบงานล่าช้าลดลง                   | 4                                 | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   |
| PERSONNEL MANAGEMENT | ต้องมีการกำหนดคุณสมบัติของคนงาน               | 3                                 | 3   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   |
|                      | ต้องมีการอบรมคนงานก่อนการทำงาน                | 4                                 | 4   | 5   | 3   | 5   | 4   | 3   | 4   | 4   |
|                      | ทำให้มีการเข้า-ออกของคนงานมากขึ้น             | 5                                 | 5   | 5   | 3   | 4   | 5   | 4   | 3   | 4   |
|                      | ทำให้ต้องลดจำนวนคนงานให้น้อยลง                | 4                                 | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
|                      | ทำให้สามารถหาคนงานได้ง่ายขึ้น                 | 2                                 | 2   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   |
|                      | ต้องเพิ่มกระบวนการการคัดเลือกคนงานมากขึ้น     | 3                                 | 2   | 4   | 4   | 5   | 3   | 3   | 4   | 4   |
|                      | ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบเงินเดือน    | 4                                 | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   |
|                      | ต้องมีการปรับปรุงสวัสดิการของลูกจ้าง          | 4                                 | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 3   | 4   |
|                      | นายจ้างและคนงานมีความสัมพันธ์ที่ดีมากยิ่งขึ้น | 3                                 | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
|                      | ต้องเปลี่ยนไปใช้แรงงานต่างด้าวมากยิ่งขึ้น     | 5                                 | 5   | 5   | 3   | 4   | 4   | 4   | 2   | 4   |
| COST EFFECTIVENESS   | ทำให้เกิดภาวะขาดทุนมากยิ่งขึ้น                | 4                                 | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 3   | 4   |
|                      | ทำให้ราคาในการประมูลสูงขึ้น                   | 5                                 | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   |
|                      | ทำให้ต้องลดปริมาณการรับงานน้อยลง              | 4                                 | 4   | 5   | 3   | 4   | 5   | 4   | 3   | 4   |
|                      | ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการรับงาน           | 4                                 | 4   | 5   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   |
|                      | ทำให้โอกาสได้งานของบริษัทลดลงมาก              | 4                                 | 5   | 5   | 3   | 4   | 3   | 5   | 4   | 4   |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ข.1 (ต่อ) ตารางแสดงข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม

| ด้าน                 | ผลกระทบ                                       | ข้อมูลและความคิดเห็นที่ได้จากแบบสอบถาม |     |     |     |     |     |     |     |     |
|----------------------|---|--|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
|                      |   | 154                                    | 155 | 156 | 157 | 158 | 159 | 160 | 161 | 162 |
| PLAN                 | ต้องวางแผนรับมือในระยะสั้น                    | 5                                      | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 3   | 3   | 2   |
|                      | ต้องวางแผนรับมือในระยะยาว                     | 5                                      | 3   | 5   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   |
|                      | ต้องวางแผนในการจัดหาเทคโนโลยีใหม่ๆมาช่วย      | 4                                      | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 3   | 3   | 3   |
|                      | ต้องมีการวางแผนในการหาแหล่งเงินทุนหมุนเวียน   | 5                                      | 3   | 4   | 2   | 4   | 5   | 4   | 3   | 4   |
| COST                 | มีกำไรลดน้อยลง                                | 4                                      | 3   | 5   | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   | 5   |
|                      | ต้องเสนอราคาค่าก่อสร้างสูงขึ้น                | 4                                      | 4   | 4   | 2   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   |
|                      | ต้องลดจำนวนชั่วโมงการทำงานของพนักงาน          | 4                                      | 2   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   |
|                      | ต้องลดค่าใช้จ่ายด้านต่างๆ                     | 5                                      | 3   | 5   | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   |
| QUALITY              | แรงงานมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น           | 4                                      | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 2   | 4   | 4   |
|                      | คนงานมีความสามารถในการผลิตสูงขึ้น             | 4                                      | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
|                      | สามารถคัดเลือกแรงงานที่มีความสามารถ           | 4                                      | 2   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   |
|                      | คนงานทำงานผิดพลาดน้อยลง                       | 4                                      | 4   | 3   | 5   | 3   | 3   | 2   | 4   | 2   |
|                      | งานที่ได้มีคุณภาพดีเหมาะสมกับค่าแรงที่มากขึ้น | 3                                      | 2   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   |
|                      | ปัญหาการส่งมอบงานล่าช้าลดลง                   | 4                                      | 3   | 3   | 4   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   |
| PERSONNEL MANAGEMENT | ต้องมีการกำหนดคุณสมบัติของคนงาน               | 4                                      | 4   | 5   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   |
|                      | ต้องมีการอบรมคนงานก่อนการทำงาน                | 4                                      | 3   | 4   | 5   | 5   | 3   | 3   | 4   | 4   |
|                      | ทำให้มีการเข้า-ออกของคนงานมากขึ้น             | 4                                      | 2   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   |
|                      | ทำให้ต้องลดจำนวนคนงานให้น้อยลง                | 4                                      | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 2   | 3   | 3   |
|                      | ทำให้สามารถหาคนงานได้ง่ายขึ้น                 | 3                                      | 3   | 3   | 4   | 4   | 2   | 3   | 4   | 1   |
|                      | ต้องเพิ่มกระบวนการคัดเลือกคนงานมากขึ้น        | 4                                      | 2   | 4   | 3   | 4   | 4   | 2   | 3   | 4   |
|                      | ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบเงินเดือน    | 4                                      | 4   | 3   | 2   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   |
|                      | ต้องมีการปรับปรุงสวัสดิการของลูกจ้าง          | 4                                      | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   |
|                      | นายจ้างและคนงานมีความสัมพันธ์ที่ดีมากยิ่งขึ้น | 4                                      | 3   | 4   | 2   | 5   | 3   | 2   | 4   | 4   |
|                      | ต้องเปลี่ยนไปใช้แรงงานต่างด้าวมากยิ่งขึ้น     | 4                                      | 5   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 5   |
| COST EFFECTIVENESS   | ทำให้เกิดภาวะขาดทุนมากยิ่งขึ้น                | 4                                      | 3   | 5   | 4   | 4   | 5   | 3   | 3   | 4   |
|                      | ทำให้ราคาในการประมูลสูงขึ้น                   | 4                                      | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 5   |
|                      | ทำให้ต้องลดปริมาณการรับงานน้อยลง              | 4                                      | 3   | 3   | 4   | 2   | 3   | 5   | 3   | 2   |
|                      | ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการรับงาน           | 4                                      | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   |
|                      | ทำให้โอกาสได้งานของบริษัทลดลงมาก              | 4                                      | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   | 2   | 4   | 2   |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ข.1 (ต่อ) ตารางแสดงข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม

| ด้าน                 | ผลกระทบ                                       | ข้อมูลและความถี่ที่ได้จากแบบสอบถาม |     |     |     |     |     |     |     |     |
|----------------------|---|------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
|                      |   | 163                                | 164 | 165 | 166 | 167 | 168 | 169 | 170 | 171 |
| PLAN                 | ต้องวางแผนรับมือในระยะสั้น                    | 2                                  | 1   | 4   | 3   | 3   | 3   | 5   | 4   | 3   |
|                      | ต้องวางแผนรับมือในระยะยาว                     | 1                                  | 1   | 3   | 4   | 3   | 3   | 5   | 4   | 3   |
|                      | ต้องวางแผนในการจัดหาเทคโนโลยีใหม่ๆมาช่วย      | 1                                  | 1   | 4   | 4   | 3   | 3   | 5   | 4   | 4   |
|                      | ต้องมีการวางแผนในการหาแหล่งเงินทุนหมุนเวียน   | 5                                  | 4   | 5   | 3   | 3   | 3   | 5   | 5   | 4   |
| COST                 | มีกำไรลดน้อยลง                                | 5                                  | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   |
|                      | ต้องเสนอราคาต่ำกว่าก่อสร้างสูงขึ้น            | 5                                  | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   |
|                      | ต้องลดจำนวนชั่วโมงการทำงานของพนักงาน          | 5                                  | 3   | 4   | 3   | 5   | 4   | 5   | 4   | 2   |
|                      | ต้องลดค่าใช้จ่ายด้านต่างๆ                     | 4                                  | 5   | 4   | 3   | 3   | 4   | 5   | 5   | 2   |
| QUALITY              | แรงงานมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น           | 1                                  | 3   | 4   | 5   | 3   | 4   | 4   | 3   | 2   |
|                      | คนงานมีความสามารถในการผลิตสูงขึ้น             | 2                                  | 2   | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 2   |
|                      | สามารถคัดเลือกแรงงานที่มีความสามารถ           | 1                                  | 2   | 5   | 5   | 3   | 4   |     | 2   | 3   |
|                      | คนงานทำงานผิดพลาดน้อยลง                       | 1                                  | 2   | 4   | 5   | 3   | 4   | 4   | 2   | 2   |
|                      | งานที่ได้มีคุณภาพดีเหมาะสมกับค่าแรงที่มากขึ้น | 2                                  | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   |
|                      | ปัญหาการส่งมอบงานล่าช้าลดลง                   | 2                                  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   |
| PERSONNEL MANAGEMENT | ต้องมีการกำหนดคุณสมบัติของคนงาน               | 3                                  | 4   | 5   | 4   | 3   | 5   | 4   | 4   | 4   |
|                      | ต้องมีการอบรมคนงานก่อนการทำงาน                | 1                                  | 3   | 4   | 4   | 3   | 5   | 3   | 4   | 4   |
|                      | ทำให้มีการเข้า-ออกของคนงานมากขึ้น             | 2                                  | 3   | 4   | 3   | 3   | 1   | 3   | 4   | 4   |
|                      | ทำให้ต้องลดจำนวนคนงานให้น้อยลง                | 4                                  | 4   | 5   | 2   | 3   | 3   | 4   | 5   | 3   |
|                      | ทำให้สามารถหาคนงานได้ง่ายขึ้น                 | 5                                  | 5   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 2   |
|                      | ต้องเพิ่มกระบวนการการคัดเลือกคนงานมากขึ้น     | 2                                  | 3   | 5   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 2   |
|                      | ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบเงินเดือน    | 5                                  | 5   | 5   | 2   | 3   | 4   | 4   | 5   | 3   |
|                      | ต้องมีการปรับปรุงสวัสดิการของลูกจ้าง          | 5                                  | 5   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   |
|                      | นายจ้างและคนงานมีความสัมพันธ์ที่ดีมากยิ่งขึ้น | 2                                  | 2   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 5   | 4   |
|                      | ต้องเปลี่ยนไปใช้แรงงานต่างด้าวมากยิ่งขึ้น     | 1                                  | 1   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   |
| COST EFFECTIVENESS   | ทำให้เกิดภาวะขาดทุนมากยิ่งขึ้น                | 5                                  | 5   | 5   | 3   | 3   | 4   | 5   | 5   | 5   |
|                      | ทำให้ราคาในการประมูลสูงขึ้น                   | 5                                  | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   |
|                      | ทำให้ต้องลดปริมาณการรับงานน้อยลง              | 5                                  | 5   | 4   | 2   | 3   | 4   | 4   | 4   | 5   |
|                      | ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการรับงาน           | 4                                  | 5   | 5   | 2   | 3   | 4   | 4   | 4   | 5   |
|                      | ทำให้โอกาสได้งานของบริษัทลดลงมาก              | 1                                  | 5   | 3   | 1   | 3   | 3   | 4   | 5   | 5   |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ข.1 (ต่อ) ตารางแสดงข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม

| ด้าน                 | ผลกระทบ                                       | ข้อมูลและควมถี่ที่ได้จากแบบสอบถาม |     |     |     |     |     |     |     |     |
|----------------------|---|-----------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
|                      |   | 172                               | 173 | 174 | 175 | 176 | 177 | 178 | 179 | 180 |
| PLAN                 | ต้องวางแผนรับมือในระยะสั้น                    | 4                                 | 1   | 5   | 4   | 1   | 4   | 4   | 3   | 3   |
|                      | ต้องวางแผนรับมือในระยะยาว                     | 5                                 | 4   | 5   | 4   | 1   | 4   | 5   | 3   | 3   |
|                      | ต้องวางแผนในการจัดหาเทคโนโลยีใหม่ๆมาช่วย      | 2                                 | 4   | 5   | 4   | 3   | 3   | 4   | 5   | 4   |
|                      | ต้องมีการวางแผนในการหาแหล่งเงินทุนหมุนเวียน   | 4                                 | 5   | 5   | 4   | 1   | 3   | 4   | 3   | 4   |
| COST                 | มีกำไรลดน้อยลง                                | 4                                 | 5   | 4   | 3   | 1   | 4   | 3   | 3   | 4   |
|                      | ต้องเสนอราคาต่ำกว่าก่อสร้างสูงขึ้น            | 4                                 | 5   | 4   | 4   | 1   | 4   | 3   | 4   | 3   |
|                      | ต้องลดจำนวนชั่วโมงการทำงานของพนักงาน          | 2                                 | 3   | 5   | 2   | 1   | 4   | 3   | 3   | 3   |
|                      | ต้องลดค่าใช้จ่ายด้านต่างๆ                     | 5                                 | 5   | 5   | 4   | 1   | 4   | 4   | 4   | 3   |
| QUALITY              | แรงงานมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น           | 3                                 | 1   | 3   | 5   | 3   | 3   | 5   | 4   | 4   |
|                      | คนงานมีความสามารถในการผลิตสูงขึ้น             | 3                                 | 2   | 3   | 5   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   |
|                      | สามารถคัดเลือกแรงงานที่มีความสามารถ           | 2                                 | 5   | 3   | 5   | 3   | 4   | 5   | 4   | 3   |
|                      | คนงานทำงานผิดพลาดน้อยลง                       | 2                                 | 1   | 3   | 4   | 3   | 1   | 3   | 4   | 3   |
|                      | งานที่ได้มีคุณภาพดีเหมาะสมกับค่าแรงที่มากขึ้น | 3                                 | 3   | 3   | 5   | 2   | 3   | 3   | 3   | 4   |
|                      | ปัญหาการส่งมอบงานล่าช้ามีน้อยลง               | 3                                 | 2   | 3   | 4   | 1   | 3   | 3   | 4   | 4   |
| PERSONNEL MANAGEMENT | ต้องมีการกำหนดคุณสมบัติของคนงาน               | 4                                 | 4   | 5   | 5   | 1   | 3   | 5   | 4   | 3   |
|                      | ต้องมีการอบรมคนงานก่อนการทำงาน                | 3                                 | 4   | 5   | 5   | 2   | 3   | 5   | 4   | 3   |
|                      | ทำให้มีการเข้า-ออกของคนงานมากขึ้น             | 3                                 | 3   | 5   | 2   | 1   | 4   | 3   | 4   | 4   |
|                      | ทำให้ต้องลดจำนวนคนงานให้น้อยลง                | 2                                 | 3   | 5   | 4   | 1   | 3   | 2   | 3   | 4   |
|                      | ทำให้สามารถหาคนงานได้ง่ายขึ้น                 | 2                                 | 4   | 1   | 4   | 1   | 3   | 4   | 3   | 4   |
|                      | ต้องเพิ่มกระบวนการคัดเลือกคนงานมากขึ้น        | 3                                 | 4   | 5   | 3   | 1   | 4   | 5   | 3   | 3   |
|                      | ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบเงินเดือน    | 4                                 | 5   | 5   | 5   | 1   | 3   | 5   | 3   | 4   |
|                      | ต้องมีการปรับปรุงสวัสดิการของลูกจ้าง          | 3                                 | 5   | 3   | 3   | 1   | 3   | 4   | 4   | 4   |
|                      | นายจ้างและคนงานมีความสัมพันธ์ที่ดีมากยิ่งขึ้น | 2                                 | 2   | 5   | 5   | 2   | 4   | 3   | 4   | 3   |
|                      | ต้องเปลี่ยนไปใช้แรงงานต่างด้าวมากยิ่งขึ้น     | 2                                 | 5   | 5   | 2   | 1   | 3   | 4   | 4   | 5   |
| COST EFFECTIVENESS   | ทำให้เกิดภาวะขาดทุนมากยิ่งขึ้น                | 4                                 | 4   | 5   | 1   | 1   | 3   | 3   | 3   | 3   |
|                      | ทำให้ราคาในการประมูลสูงขึ้น                   | 4                                 | 5   | 5   | 4   | 1   | 3   | 4   | 4   | 3   |
|                      | ทำให้ต้องลดปริมาณการรับงานน้อยลง              | 2                                 | 5   | 5   | 1   | 1   | 3   | 2   | 3   | 4   |
|                      | ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการรับงาน           | 3                                 | 3   | 5   | 2   | 1   | 4   | 3   | 5   | 4   |
|                      | ทำให้โอกาสใ้งานของบริษัทลดลงมาก               | 3                                 | 3   | 5   | 1   | 1   | 3   | 2   | 2   | 4   |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ข.1 (ต่อ) ตารางแสดงข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม

| ด้าน                 | ผลกระทบ                                       | ข้อมูลและควมที่ที่ได้จากแบบสอบถาม |     |     |     |     |     |     |     |     |
|----------------------|---|-----------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
|                      |   | 181                               | 182 | 183 | 184 | 185 | 186 | 187 | 188 | 189 |
| PLAN                 | ต้องวางแผนรับมือในระยะสั้น                    | 4                                 | 4   | 3   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
|                      | ต้องวางแผนรับมือในระยะยาว                     | 4                                 | 1   | 3   | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   |
|                      | ต้องวางแผนในการจัดหาเทคโนโลยีใหม่ๆมาช่วย      | 3                                 | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   |
|                      | ต้องมีการวางแผนในการหาแหล่งเงินทุนหมุนเวียน   | 4                                 | 4   | 3   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 3   |
| COST                 | มีกำไรลดน้อยลง                                | 4                                 | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   |
|                      | ต้องเสนอราคาต่ำกว่าก่อสร้างสูงขึ้น            | 5                                 | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 3   |
|                      | ต้องลดจำนวนชั่วโมงการทำงานของพนักงาน          | 3                                 | 3   | 3   | 2   | 4   | 5   | 4   | 5   | 3   |
|                      | ต้องลดค่าใช้จ่ายด้านต่างๆ                     | 3                                 | 4   | 3   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 3   |
| QUALITY              | แรงงานมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น           | 3                                 | 1   | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   |
|                      | คนงานมีความสามารถในการผลิตสูงขึ้น             | 3                                 | 1   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   |
|                      | สามารถคัดเลือกแรงงานที่มีความสามารถ           | 3                                 | 1   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   |
|                      | คนงานทำงานผิดพลาดน้อยลง                       | 4                                 | 1   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   |
|                      | งานที่ได้มีคุณภาพดีเหมาะสมกับค่าแรงที่มากขึ้น | 4                                 | 1   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   |
|                      | ปัญหาการส่งมอบงานล่าช้าลดลง                   | 4                                 | 1   | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| PERSONNEL MANAGEMENT | ต้องมีการกำหนดคุณสมบัติของคนงาน               | 3                                 | 4   | 3   | 3   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   |
|                      | ต้องมีการอบรมคนงานก่อนการทำงาน                | 3                                 | 4   | 4   | 4   | 5   | 3   | 5   | 4   | 3   |
|                      | ทำให้มีการเข้า-ออกของคนงานมากขึ้น             | 3                                 | 4   | 5   | 5   | 5   | 3   | 4   | 5   | 4   |
|                      | ทำให้ต้องลดจำนวนคนงานให้น้อยลง                | 4                                 | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   |
|                      | ทำให้สามารถหาคนงานได้ง่ายขึ้น                 | 3                                 | 1   | 2   | 2   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   |
|                      | ต้องเพิ่มกระบวนการคัดเลือกคนงานมากขึ้น        | 3                                 | 1   | 3   | 2   | 4   | 4   | 5   | 3   | 3   |
|                      | ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบเงินเดือน    | 4                                 | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   |
|                      | ต้องมีการปรับปรุงสวัสดิการของลูกจ้าง          | 4                                 | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   |
|                      | นายจ้างและคนงานมีความสัมพันธ์ที่ดีมากยิ่งขึ้น | 3                                 | 1   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   |
|                      | ต้องเปลี่ยนไปใช้แรงงานต่างด้าวมากยิ่งขึ้น     | 3                                 | 5   | 5   | 5   | 5   | 3   | 4   | 4   | 4   |
| COST EFFECTIVENESS   | ทำให้เกิดภาวะขาดทุนมากยิ่งขึ้น                | 4                                 | 2   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   |
|                      | ทำให้ราคาในการประมูลสูงขึ้น                   | 5                                 | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   |
|                      | ทำให้ต้องลดปริมาณการรับงานน้อยลง              | 4                                 | 4   | 4   | 4   | 5   | 3   | 4   | 5   | 4   |
|                      | ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการรับงาน           | 5                                 | 4   | 4   | 4   | 5   | 3   | 4   | 3   | 4   |
|                      | ทำให้โอกาสได้งานของบริษัทลดลงมาก              | 2                                 | 2   | 4   | 5   | 5   | 3   | 4   | 3   | 5   |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ข.1 (ต่อ) ตารางแสดงข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม

| ด้าน                 | ผลกระทบ                                       | ข้อมูลและค่าที่ได้จากแบบสอบถาม |     |     |     |     |     |     |     |     |
|----------------------|---|--------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
|                      |   | 190                            | 191 | 192 | 193 | 194 | 195 | 196 | 197 | 198 |
| PLAN                 | ต้องวางแผนรับมือในระยะสั้น                    | 5                              | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 3   |
|                      | ต้องวางแผนรับมือในระยะยาว                     | 3                              | 5   | 5   | 3   | 5   | 3   | 3   | 4   | 4   |
|                      | ต้องวางแผนในการจัดหาเทคโนโลยีใหม่ๆมาช่วย      | 4                              | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 3   |
|                      | ต้องมีการวางแผนในการหาแหล่งเงินทุนหมุนเวียน   | 3                              | 5   | 5   | 3   | 4   | 2   | 4   | 5   | 4   |
| COST                 | มีกำไรลดน้อยลง                                | 3                              | 4   | 4   | 3   | 5   | 3   | 4   | 4   | 3   |
|                      | ต้องเสนอราคาต่ำกว่าก่อสร้างสูงขึ้น            | 4                              | 4   | 4   | 4   | 4   | 2   | 4   | 4   | 4   |
|                      | ต้องลดจำนวนชั่วโมงการทำงานของพนักงาน          | 2                              | 4   | 4   | 2   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   |
|                      | ต้องลดค่าใช้จ่ายด้านต่างๆ                     | 4                              | 5   | 5   | 3   | 5   | 3   | 4   | 4   | 3   |
| QUALITY              | แรงงานมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น           | 4                              | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 2   |
|                      | คนงานมีความสามารถในการผลิตสูงขึ้น             | 5                              | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   |
|                      | สามารถคัดเลือกแรงงานที่มีความสามารถ           | 4                              | 4   | 4   | 2   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   |
|                      | คนงานทำงานผิดพลาดน้อยลง                       | 3                              | 4   | 4   | 4   | 3   | 5   | 3   | 3   | 2   |
|                      | งานที่ได้มีคุณภาพดีเหมาะสมกับค่าแรงที่มากขึ้น | 4                              | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   |
|                      | ปัญหาการส่งมอบงานล่าช้าลดลง                   | 3                              | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 2   | 3   |
| PERSONNEL MANAGEMENT | ต้องมีการกำหนดคุณสมบัติของคนงาน               | 5                              | 4   | 4   | 4   | 5   | 3   | 3   | 4   | 4   |
|                      | ต้องมีการอบรมคนงานก่อนการทำงาน                | 4                              | 4   | 4   | 3   | 4   | 5   | 5   | 3   | 3   |
|                      | ทำให้มีการเข้า-ออกของคนงานมากขึ้น             | 3                              | 4   | 4   | 2   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
|                      | ทำให้ต้องลดจำนวนคนงานให้น้อยลง                | 4                              | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 2   |
|                      | ทำให้สามารถหาคนงานได้ง่ายขึ้น                 | 3                              | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 2   | 3   |
|                      | ต้องเพิ่มกระบวนการการคัดเลือกคนงานมากขึ้น     | 4                              | 4   | 4   | 2   | 4   | 3   | 4   | 4   | 2   |
|                      | ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบเงินเดือน    | 4                              | 4   | 4   | 4   | 3   | 2   | 3   | 4   | 4   |
|                      | ต้องมีการปรับปรุงสวัสดิการของลูกจ้าง          | 3                              | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   |
|                      | นายจ้างและคนงานมีความสัมพันธ์ที่ดีมากยิ่งขึ้น | 4                              | 4   | 4   | 3   | 4   | 2   | 5   | 3   | 2   |
|                      | ต้องเปลี่ยนไปใช้แรงงานต่างด้าวมากยิ่งขึ้น     | 2                              | 4   | 4   | 5   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   |
| COST EFFECTIVENESS   | ทำให้เกิดภาวะขาดทุนมากยิ่งขึ้น                | 3                              | 4   | 4   | 3   | 5   | 4   | 4   | 5   | 3   |
|                      | ทำให้ราคาในการประมูลสูงขึ้น                   | 4                              | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   |
|                      | ทำให้ต้องลดปริมาณการรับงานน้อยลง              | 3                              | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 2   | 3   | 5   |
|                      | ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการรับงาน           | 3                              | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   |
|                      | ทำให้โอกาสได้งานของบริษัทลดลงมาก              | 4                              | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   | 2   |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ข.1 (ต่อ) ตารางแสดงข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม

| ด้าน                 | ผลกระทบ                                       | ข้อมูลและค่าที่ได้จากแบบสอบถาม |     |     |     |     |     |     |     |     |
|----------------------|---|--------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
|                      |   | 199                            | 200 | 201 | 202 | 203 | 204 | 205 | 206 | 207 |
| PLAN                 | ต้องวางแผนรับมือในระยะสั้น                    | 3                              | 2   | 2   | 1   | 4   | 3   | 3   | 3   | 5   |
|                      | ต้องวางแผนรับมือในระยะยาว                     | 3                              | 4   | 1   | 1   | 3   | 4   | 3   | 3   | 5   |
|                      | ต้องวางแผนในการจัดหาเทคโนโลยีใหม่ๆมาช่วย      | 3                              | 3   | 1   | 1   | 4   | 4   | 3   | 3   | 5   |
|                      | ต้องมีการวางแผนในการหาแหล่งเงินทุนหมุนเวียน   | 3                              | 4   | 5   | 4   | 5   | 3   | 3   | 3   | 5   |
| COST                 | มีกำไรลดน้อยลง                                | 3                              | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   |
|                      | ต้องเสนอราคาค่าก่อสร้างสูงขึ้น                | 3                              | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   |
|                      | ต้องลดจำนวนชั่วโมงการทำงานของพนักงาน          | 3                              | 4   | 5   | 3   | 4   | 3   | 5   | 4   | 5   |
|                      | ต้องลดค่าใช้จ่ายด้านต่างๆ                     | 3                              | 4   | 4   | 5   | 4   | 3   | 3   | 4   | 5   |
| QUALITY              | แรงงานมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น           | 4                              | 4   | 1   | 3   | 4   | 5   | 3   | 4   | 4   |
|                      | คนงานมีความสามารถในการผลิตสูงขึ้น             | 4                              | 4   | 2   | 2   | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   |
|                      | สามารถคัดเลือกแรงงานที่มีความสามารถ           | 4                              | 3   | 1   | 2   | 5   | 5   | 3   | 4   |     |
|                      | คนงานทำงานผิดพลาดน้อยลง                       | 4                              | 2   | 1   | 2   | 4   | 5   | 3   | 4   | 4   |
|                      | งานที่ได้มีคุณภาพดีเหมาะสมกับค่าแรงที่มากขึ้น | 4                              | 3   | 2   | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   |
|                      | ปัญหาการส่งมอบงานล่าช้าลดลง                   | 3                              | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| PERSONNEL MANAGEMENT | ต้องมีการกำหนดคุณสมบัติของคนงาน               | 4                              | 4   | 3   | 4   | 5   | 4   | 3   | 5   | 4   |
|                      | ต้องมีการอบรมคนงานก่อนการทำงาน                | 4                              | 4   | 1   | 3   | 4   | 4   | 3   | 5   | 3   |
|                      | ทำให้มีการเข้า-ออกของคนงานมากขึ้น             | 3                              | 3   | 2   | 3   | 4   | 3   | 3   | 1   | 3   |
|                      | ทำให้ต้องลดจำนวนคนงานให้น้อยลง                | 3                              | 3   | 4   | 4   | 5   | 2   | 3   | 3   | 4   |
|                      | ทำให้สามารถหาคนงานได้ง่ายขึ้น                 | 4                              | 1   | 5   | 5   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   |
|                      | ต้องเพิ่มกระบวนการคัดเลือกคนงานมากขึ้น        | 3                              | 4   | 2   | 3   | 5   | 4   | 3   | 4   | 3   |
|                      | ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบเงินเดือน    | 4                              | 3   | 5   | 5   | 5   | 2   | 3   | 4   | 4   |
|                      | ต้องมีการปรับปรุงสวัสดิการของลูกจ้าง          | 4                              | 3   | 5   | 5   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   |
|                      | นายจ้างและคนงานมีความสัมพันธ์ที่ดีมากยิ่งขึ้น | 4                              | 4   | 2   | 2   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   |
|                      | ต้องเปลี่ยนไปใช้แรงงานต่างด้าวมากยิ่งขึ้น     | 3                              | 5   | 1   | 1   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   |
| COST EFFECTIVENESS   | ทำให้เกิดภาวะขาดทุนมากยิ่งขึ้น                | 3                              | 4   | 5   | 5   | 5   | 3   | 3   | 4   | 5   |
|                      | ทำให้ราคาในการประมูลสูงขึ้น                   | 3                              | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   |
|                      | ทำให้ต้องลดปริมาณการรับงานน้อยลง              | 3                              | 2   | 5   | 5   | 4   | 2   | 3   | 4   | 4   |
|                      | ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการรับงาน           | 3                              | 3   | 4   | 5   | 5   | 2   | 3   | 4   | 4   |
|                      | ทำให้โอกาสได้งานของบริษัทลดลงมาก              | 4                              | 2   | 1   | 5   | 3   | 1   | 3   | 3   | 4   |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ข.1 (ต่อ) ตารางแสดงข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม

| ด้าน                 | ผลกระทบ                                       | ข้อมูลและความถี่ที่ได้จากแบบสอบถาม |     |     |     |     |     |     |     |     |
|----------------------|---|------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
|                      |   | 208                                | 209 | 210 | 211 | 212 | 213 | 214 | 215 | 216 |
| PLAN                 | ต้องวางแผนรับมือในระยะสั้น                    | 4                                  | 3   | 4   | 1   | 5   | 4   | 1   | 4   | 4   |
|                      | ต้องวางแผนรับมือในระยะยาว                     | 4                                  | 3   | 5   | 4   | 5   | 4   | 1   | 4   | 5   |
|                      | ต้องวางแผนในการจัดหาเทคโนโลยีใหม่ๆมาช่วย      | 4                                  | 4   | 2   | 4   | 5   | 4   | 3   | 3   | 4   |
|                      | ต้องมีการวางแผนในการหาแหล่งเงินทุนหมุนเวียน   | 5                                  | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 1   | 3   | 4   |
| COST                 | มีกำไรลดน้อยลง                                | 5                                  | 5   | 4   | 5   | 4   | 3   | 1   | 4   | 3   |
|                      | ต้องเสนอราคาค่าก่อสร้างสูงขึ้น                | 5                                  | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 1   | 4   | 3   |
|                      | ต้องลดจำนวนชั่วโมงการทำงานของพนักงาน          | 4                                  | 2   | 2   | 3   | 5   | 2   | 1   | 4   | 3   |
|                      | ต้องลดค่าใช้จ่ายด้านต่างๆ                     | 5                                  | 2   | 5   | 5   | 5   | 4   | 1   | 4   | 4   |
| QUALITY              | แรงงานมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น           | 3                                  | 2   | 3   | 1   | 3   | 5   | 3   | 3   | 5   |
|                      | คนงานมีความสามารถในการผลิตสูงขึ้น             | 3                                  | 2   | 3   | 2   | 3   | 5   | 3   | 3   | 4   |
|                      | สามารถคัดเลือกแรงงานที่มีความสามารถ           | 2                                  | 3   | 2   | 5   | 3   | 5   | 3   | 4   | 5   |
|                      | คนงานทำงานผิดพลาดน้อยลง                       | 2                                  | 2   | 2   | 1   | 3   | 4   | 3   | 1   | 3   |
|                      | งานที่ได้มีคุณภาพดีเหมาะสมกับค่าแรงที่มากขึ้น | 3                                  | 3   | 3   | 3   | 3   | 5   | 2   | 3   | 3   |
|                      | ปัญหาการส่งมอบงานล่าช้าลดลง                   | 2                                  | 3   | 3   | 2   | 3   | 4   | 1   | 3   | 3   |
| PERSONNEL MANAGEMENT | ต้องมีการกำหนดคุณสมบัติของคนงาน               | 4                                  | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 1   | 3   | 5   |
|                      | ต้องมีการอบรมคนงานก่อนการทำงาน                | 4                                  | 4   | 3   | 4   | 5   | 5   | 2   | 3   | 5   |
|                      | ทำให้มีการเข้า-ออกของคนงานมากขึ้น             | 4                                  | 4   | 3   | 3   | 5   | 2   | 1   | 4   | 3   |
|                      | ทำให้ต้องลดจำนวนคนงานให้น้อยลง                | 5                                  | 3   | 2   | 3   | 5   | 4   | 1   | 3   | 2   |
|                      | ทำให้สามารถหาคนงานได้ง่ายขึ้น                 | 4                                  | 2   | 2   | 4   | 1   | 4   | 1   | 3   | 4   |
|                      | ต้องเพิ่มกระบวนการคัดเลือกคนงานมากขึ้น        | 4                                  | 2   | 3   | 4   | 5   | 3   | 1   | 4   | 5   |
|                      | ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบเงินเดือน    | 5                                  | 3   | 4   | 5   | 5   | 5   | 1   | 3   | 5   |
|                      | ต้องมีการปรับปรุงสวัสดิการของลูกจ้าง          | 4                                  | 3   | 3   | 5   | 3   | 3   | 1   | 3   | 4   |
|                      | นายจ้างและคนงานมีความสัมพันธ์ที่ดีมากยิ่งขึ้น | 5                                  | 4   | 2   | 2   | 5   | 5   | 2   | 4   | 3   |
|                      | ต้องเปลี่ยนไปใช้แรงงานต่างด้าวมากยิ่งขึ้น     | 5                                  | 5   | 2   | 5   | 5   | 2   | 1   | 3   | 4   |
| COST EFFECTIVENESS   | ทำให้เกิดภาวะขาดทุนมากยิ่งขึ้น                | 5                                  | 5   | 4   | 4   | 5   | 1   | 1   | 3   | 3   |
|                      | ทำให้ราคาในการประมูลสูงขึ้น                   | 4                                  | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 1   | 3   | 4   |
|                      | ทำให้ต้องลดปริมาณการรับงานน้อยลง              | 4                                  | 5   | 2   | 5   | 5   | 1   | 1   | 3   | 2   |
|                      | ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการรับงาน           | 4                                  | 5   | 3   | 3   | 5   | 2   | 1   | 4   | 3   |
|                      | ทำให้โอกาสได้งานของบริษัทลดลงมาก              | 5                                  | 5   | 3   | 3   | 5   | 1   | 1   | 3   | 2   |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ข.1 (ต่อ) ตารางแสดงข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม

| ด้าน                 | ผลกระทบ                                       | ข้อมูลและความถี่ที่ได้จากแบบสอบถาม |     |     |     |     |     |     |     |     |
|----------------------|---|------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
|                      |   | 217                                | 218 | 219 | 220 | 221 | 222 | 223 | 224 | 225 |
| PLAN                 | ต้องวางแผนรับมือในระยะสั้น                    | 3                                  | 3   | 4   | 4   | 3   | 5   | 4   | 4   | 4   |
|                      | ต้องวางแผนรับมือในระยะยาว                     | 3                                  | 3   | 4   | 1   | 3   | 5   | 4   | 4   | 5   |
|                      | ต้องวางแผนในการจัดหาเทคโนโลยีใหม่ๆมาช่วย      | 5                                  | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 5   |
|                      | ต้องมีการวางแผนในการหาแหล่งเงินทุนหมุนเวียน   | 3                                  | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 5   | 5   |
| COST                 | มีกำไรลดน้อยลง                                | 3                                  | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   |
|                      | ต้องเสนอราคาค่าก่อสร้างสูงขึ้น                | 4                                  | 3   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   |
|                      | ต้องลดจำนวนชั่วโมงการทำงานของพนักงาน          | 3                                  | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 4   | 5   | 4   |
|                      | ต้องลดค่าใช้จ่ายด้านต่างๆ                     | 4                                  | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 5   | 5   |
| QUALITY              | แรงงานมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น           | 4                                  | 4   | 3   | 1   | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   |
|                      | คนงานมีความสามารถในการผลิตสูงขึ้น             | 4                                  | 4   | 3   | 1   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
|                      | สามารถคัดเลือกแรงงานที่มีความสามารถ           | 4                                  | 3   | 3   | 1   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   |
|                      | คนงานทำงานผิดพลาดน้อยลง                       | 4                                  | 3   | 4   | 1   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   |
|                      | งานที่ได้มีคุณภาพดีเหมาะสมกับค่าแรงที่มากขึ้น | 3                                  | 4   | 4   | 1   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   |
|                      | ปัญหาการส่งมอบงานล่าช้าลดลง                   | 4                                  | 4   | 4   | 1   | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   |
| PERSONNEL MANAGEMENT | ต้องมีการกำหนดคุณสมบัติของคนงาน               | 4                                  | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 5   | 4   |
|                      | ต้องมีการอบรมคนงานก่อนการทำงาน                | 4                                  | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 5   | 3   | 5   |
|                      | ทำให้มีการเข้า-ออกของคนงานมากขึ้น             | 4                                  | 4   | 3   | 4   | 5   | 5   | 5   | 3   | 4   |
|                      | ทำให้ต้องลดจำนวนคนงานให้น้อยลง                | 3                                  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   |
|                      | ทำให้สามารถหาคนงานได้ง่ายขึ้น                 | 3                                  | 4   | 3   | 1   | 2   | 2   | 3   | 3   | 4   |
|                      | ต้องเพิ่มกระบวนการคัดเลือกคนงานมากขึ้น        | 3                                  | 3   | 3   | 1   | 3   | 2   | 4   | 4   | 5   |
|                      | ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบเงินเดือน    | 3                                  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
|                      | ต้องมีการปรับปรุงสวัสดิการของลูกจ้าง          | 4                                  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   |
|                      | นายจ้างและคนงานมีความสัมพันธ์ที่ดีมากยิ่งขึ้น | 4                                  | 3   | 3   | 1   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   |
|                      | ต้องเปลี่ยนไปใช้แรงงานต่างด้าวมากยิ่งขึ้น     | 4                                  | 5   | 3   | 5   | 5   | 5   | 5   | 3   | 4   |
| COST EFFECTIVENESS   | ทำให้เกิดภาวะขาดทุนมากยิ่งขึ้น                | 3                                  | 3   | 4   | 2   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   |
|                      | ทำให้ราคาในการประมูลสูงขึ้น                   | 4                                  | 3   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   |
|                      | ทำให้ต้องลดปริมาณการรับงานน้อยลง              | 3                                  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 3   | 4   |
|                      | ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการรับงาน           | 5                                  | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 3   | 4   |
|                      | ทำให้โอกาสได้งานของบริษัทลดลงมาก              | 2                                  | 4   | 2   | 2   | 4   | 5   | 5   | 3   | 4   |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ข.1 (ต่อ) ตารางแสดงข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม

| ด้าน                 | ผลกระทบ                                       | ข้อมูลและความถี่ที่ได้จากแบบสอบถาม |     |     |     |     |     |     |     |     |
|----------------------|---|------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
|                      |   | 226                                | 227 | 228 | 229 | 230 | 231 | 232 | 233 | 234 |
| PLAN                 | ต้องวางแผนรับมือในระยะสั้น                    | 4                                  | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   |
|                      | ต้องวางแผนรับมือในระยะยาว                     | 4                                  | 4   | 3   | 5   | 5   | 3   | 5   | 3   | 3   |
|                      | ต้องวางแผนในการจัดหาเทคโนโลยีใหม่ๆมาช่วย      | 5                                  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   |
|                      | ต้องมีการวางแผนในการหาแหล่งเงินทุนหมุนเวียน   | 5                                  | 3   | 3   | 5   | 5   | 3   | 4   | 2   | 4   |
| COST                 | มีกำไรลดน้อยลง                                | 4                                  | 5   | 3   | 4   | 4   | 3   | 5   | 3   | 4   |
|                      | ต้องเสนอราคาค่าก่อสร้างสูงขึ้น                | 4                                  | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 2   | 4   |
|                      | ต้องลดจำนวนชั่วโมงการทำงานของพนักงาน          | 5                                  | 3   | 2   | 4   | 4   | 2   | 3   | 4   | 3   |
|                      | ต้องลดค่าใช้จ่ายด้านต่างๆ                     | 4                                  | 3   | 4   | 5   | 5   | 3   | 5   | 3   | 4   |
| QUALITY              | แรงงานมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น           | 3                                  | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   |
|                      | คนงานมีความสามารถในการผลิตสูงขึ้น             | 3                                  | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   |
|                      | สามารถคัดเลือกแรงงานที่มีความสามารถ           | 4                                  | 3   | 4   | 4   | 4   | 2   | 4   | 4   | 3   |
|                      | คนงานทำงานผิดพลาดน้อยลง                       | 3                                  | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 5   | 3   |
|                      | งานที่ได้มีคุณภาพดีเหมาะสมกับค่าแรงที่มากขึ้น | 4                                  | 3   | 4   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 4   |
|                      | ปัญหาการส่งมอบงานล่าช้าลดลง                   | 3                                  | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   |
| PERSONNEL MANAGEMENT | ต้องมีการกำหนดคุณสมบัติของคนงาน               | 4                                  | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 3   | 3   |
|                      | ต้องมีการอบรมคนงานก่อนการทำงาน                | 4                                  | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 5   | 5   |
|                      | ทำให้มีการเข้า-ออกของคนงานมากขึ้น             | 5                                  | 4   | 3   | 4   | 4   | 2   | 4   | 4   | 4   |
|                      | ทำให้ต้องลดจำนวนคนงานให้น้อยลง                | 4                                  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   |
|                      | ทำให้สามารถหาคนงานได้ง่ายขึ้น                 | 3                                  | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   |
|                      | ต้องเพิ่มกระบวนการคัดเลือกคนงานมากขึ้น        | 3                                  | 3   | 4   | 4   | 4   | 2   | 4   | 3   | 4   |
|                      | ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบเงินเดือน    | 3                                  | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 2   | 3   |
|                      | ต้องมีการปรับปรุงสวัสดิการของลูกจ้าง          | 4                                  | 5   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   |
|                      | นายจ้างและคนงานมีความสัมพันธ์ที่ดีมากยิ่งขึ้น | 4                                  | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 2   | 5   |
|                      | ต้องเปลี่ยนไปใช้แรงงานต่างด้าวมากยิ่งขึ้น     | 4                                  | 4   | 2   | 4   | 4   | 5   | 3   | 3   | 4   |
| COST EFFECTIVENESS   | ทำให้เกิดภาวะขาดทุนมากยิ่งขึ้น                | 5                                  | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   | 5   | 4   | 4   |
|                      | ทำให้ราคาในการประมูลสูงขึ้น                   | 5                                  | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   |
|                      | ทำให้ต้องลดปริมาณการรับงานน้อยลง              | 5                                  | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 2   |
|                      | ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการรับงาน           | 3                                  | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 4   |
|                      | ทำให้โอกาสได้งานของบริษัทลดลงมาก              | 3                                  | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ข.1 (ต่อ) ตารางแสดงข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม

| ด้าน                 | ผลกระทบ                                       | ข้อมูลและความถี่ที่ได้จากแบบสอบถาม |     |     |     |     |     |     |     |     |
|----------------------|---|------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
|                      |   | 235                                | 236 | 237 | 238 | 239 | 240 | 241 | 242 | 243 |
| PLAN                 | ต้องวางแผนรับมือในระยะสั้น                    | 5                                  | 3   | 3   | 2   | 2   | 1   | 4   | 3   | 3   |
|                      | ต้องวางแผนรับมือในระยะยาว                     | 4                                  | 4   | 3   | 4   | 1   | 1   | 3   | 4   | 3   |
|                      | ต้องวางแผนในการจัดหาเทคโนโลยีใหม่ๆมาช่วย      | 4                                  | 3   | 3   | 3   | 1   | 1   | 4   | 4   | 3   |
|                      | ต้องมีการวางแผนในการหาแหล่งเงินทุนหมุนเวียน   | 5                                  | 4   | 3   | 4   | 5   | 4   | 5   | 3   | 3   |
| COST                 | มีกำไรลดน้อยลง                                | 4                                  | 3   | 3   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   |
|                      | ต้องเสนอราคาค่าก่อสร้างสูงขึ้น                | 4                                  | 4   | 3   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   |
|                      | ต้องลดจำนวนชั่วโมงการทำงานของพนักงาน          | 3                                  | 3   | 3   | 4   | 5   | 3   | 4   | 3   | 5   |
|                      | ต้องลดค่าใช้จ่ายด้านต่างๆ                     | 4                                  | 3   | 3   | 4   | 4   | 5   | 4   | 3   | 3   |
| QUALITY              | แรงงานมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น           | 4                                  | 2   | 4   | 4   | 1   | 3   | 4   | 5   | 3   |
|                      | คนงานมีความสามารถในการผลิตสูงขึ้น             | 4                                  | 4   | 4   | 4   | 2   | 2   | 4   | 3   | 3   |
|                      | สามารถคัดเลือกแรงงานที่มีความสามารถ           | 3                                  | 3   | 4   | 3   | 1   | 2   | 5   | 5   | 3   |
|                      | คนงานทำงานผิดพลาดน้อยลง                       | 3                                  | 2   | 4   | 2   | 1   | 2   | 4   | 5   | 3   |
|                      | งานที่ได้มีคุณภาพดีเหมาะสมกับค่าแรงที่มากขึ้น | 3                                  | 3   | 4   | 3   | 2   | 3   | 4   | 3   | 3   |
|                      | ปัญหาการส่งมอบงานล่าช้าลดลง                   | 2                                  | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| PERSONNEL MANAGEMENT | ต้องมีการกำหนดคุณสมบัติของคนงาน               | 4                                  | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 5   | 4   | 3   |
|                      | ต้องมีการอบรมคนงานก่อนการทำงาน                | 3                                  | 3   | 4   | 4   | 1   | 3   | 4   | 4   | 3   |
|                      | ทำให้มีการเข้า-ออกของคนงานมากขึ้น             | 4                                  | 4   | 3   | 3   | 2   | 3   | 4   | 3   | 3   |
|                      | ทำให้ต้องลดจำนวนคนงานให้น้อยลง                | 4                                  | 2   | 3   | 3   | 4   | 4   | 5   | 2   | 3   |
|                      | ทำให้สามารถหาคนงานได้ง่ายขึ้น                 | 2                                  | 3   | 4   | 1   | 5   | 5   | 3   | 3   | 3   |
|                      | ต้องเพิ่มกระบวนการคัดเลือกคนงานมากขึ้น        | 4                                  | 2   | 3   | 4   | 2   | 3   | 5   | 4   | 3   |
|                      | ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบเงินเดือน    | 4                                  | 4   | 4   | 3   | 5   | 5   | 5   | 2   | 3   |
|                      | ต้องมีการปรับปรุงสวัสดิการของลูกจ้าง          | 3                                  | 4   | 4   | 3   | 5   | 5   | 4   | 3   | 3   |
|                      | นายจ้างและคนงานมีความสัมพันธ์ที่ดีมากยิ่งขึ้น | 3                                  | 2   | 4   | 4   | 2   | 2   | 4   | 4   | 3   |
|                      | ต้องเปลี่ยนไปใช้แรงงานต่างด้าวมากยิ่งขึ้น     | 4                                  | 4   | 3   | 5   | 1   | 1   | 4   | 5   | 4   |
| COST EFFECTIVENESS   | ทำให้เกิดภาวะขาดทุนมากยิ่งขึ้น                | 5                                  | 3   | 3   | 4   | 5   | 5   | 5   | 3   | 3   |
|                      | ทำให้ราคาในการประมูลสูงขึ้น                   | 4                                  | 4   | 3   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   |
|                      | ทำให้ต้องลดปริมาณการรับงานน้อยลง              | 3                                  | 5   | 3   | 2   | 5   | 5   | 4   | 2   | 3   |
|                      | ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการรับงาน           | 4                                  | 4   | 3   | 3   | 4   | 5   | 5   | 2   | 3   |
|                      | ทำให้โอกาสได้งานของบริษัทลดลงมาก              | 3                                  | 2   | 4   | 2   | 1   | 5   | 3   | 1   | 3   |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ข.1 (ต่อ) ตารางแสดงข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม

| ด้าน                 | ผลกระทบ                                       | ข้อมูลและความถี่ที่ได้จากแบบสอบถาม |     |     |     |     |     |     |     |     |
|----------------------|---|------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
|                      |   | 244                                | 245 | 246 | 247 | 248 | 249 | 250 | 251 | 252 |
| PLAN                 | ต้องวางแผนรับมือในระยะสั้น                    | 3                                  | 5   | 4   | 3   | 4   | 1   | 5   | 4   | 1   |
|                      | ต้องวางแผนรับมือในระยะยาว                     | 3                                  | 5   | 4   | 3   | 5   | 4   | 5   | 4   | 1   |
|                      | ต้องวางแผนในการจัดหาเทคโนโลยีใหม่ๆมาช่วย      | 3                                  | 5   | 4   | 4   | 2   | 4   | 5   | 4   | 3   |
|                      | ต้องมีการวางแผนในการหาแหล่งเงินทุนหมุนเวียน   | 3                                  | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 1   |
| COST                 | มีกำไรลดน้อยลง                                | 4                                  | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 3   | 1   |
|                      | ต้องเสนอราคาค่าก่อสร้างสูงขึ้น                | 4                                  | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 1   |
|                      | ต้องลดจำนวนชั่วโมงการทำงานของพนักงาน          | 4                                  | 5   | 4   | 2   | 2   | 3   | 5   | 2   | 1   |
|                      | ต้องลดค่าใช้จ่ายด้านต่างๆ                     | 4                                  | 5   | 5   | 2   | 5   | 5   | 5   | 4   | 1   |
| QUALITY              | แรงงานมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น           | 4                                  | 4   | 3   | 2   | 3   | 1   | 3   | 5   | 3   |
|                      | คนงานมีความสามารถในการผลิตสูงขึ้น             | 4                                  | 3   | 3   | 2   | 3   | 2   | 3   | 5   | 3   |
|                      | สามารถคัดเลือกแรงงานที่มีความสามารถ           | 4                                  |     | 2   | 3   | 2   | 5   | 3   | 5   | 3   |
|                      | คนงานทำงานผิดพลาดน้อยลง                       | 4                                  | 4   | 2   | 2   | 2   | 1   | 3   | 4   | 3   |
|                      | งานที่ได้มีคุณภาพดีเหมาะสมกับค่าแรงที่มากขึ้น | 4                                  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 5   | 2   |
|                      | ปัญหาการส่งมอบงานล่าช้าลดลง                   | 3                                  | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   | 4   | 1   |
| PERSONNEL MANAGEMENT | ต้องมีการกำหนดคุณสมบัติของคนงาน               | 5                                  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 1   |
|                      | ต้องมีการอบรมคนงานก่อนการทำงาน                | 5                                  | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 5   | 5   | 2   |
|                      | ทำให้มีการเข้า-ออกของคนงานมากขึ้น             | 1                                  | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   | 5   | 2   | 1   |
|                      | ทำให้ต้องลดจำนวนคนงานให้น้อยลง                | 3                                  | 4   | 5   | 3   | 2   | 3   | 5   | 4   | 1   |
|                      | ทำให้สามารถหาคนงานได้ง่ายขึ้น                 | 4                                  | 3   | 4   | 2   | 2   | 4   | 1   | 4   | 1   |
|                      | ต้องเพิ่มกระบวนการคัดเลือกคนงานมากขึ้น        | 4                                  | 3   | 4   | 2   | 3   | 4   | 5   | 3   | 1   |
|                      | ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบเงินเดือน    | 4                                  | 4   | 5   | 3   | 4   | 5   | 5   | 5   | 1   |
|                      | ต้องมีการปรับปรุงสวัสดิการของลูกจ้าง          | 3                                  | 3   | 4   | 3   | 3   | 5   | 3   | 3   | 1   |
|                      | นายจ้างและคนงานมีความสัมพันธ์ที่ดียิ่งขึ้น    | 4                                  | 4   | 5   | 4   | 2   | 2   | 5   | 5   | 2   |
|                      | ต้องเปลี่ยนไปใช้แรงงานต่างด้าวมากยิ่งขึ้น     | 5                                  | 4   | 5   | 5   | 2   | 5   | 5   | 2   | 1   |
| COST EFFECTIVENESS   | ทำให้เกิดภาวะขาดทุนมากยิ่งขึ้น                | 4                                  | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 1   | 1   |
|                      | ทำให้ราคาในการประมูลสูงขึ้น                   | 4                                  | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 1   |
|                      | ทำให้ต้องลดปริมาณการรับงานน้อยลง              | 4                                  | 4   | 4   | 5   | 2   | 5   | 5   | 1   | 1   |
|                      | ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการรับงาน           | 4                                  | 4   | 4   | 5   | 3   | 3   | 5   | 2   | 1   |
|                      | ทำให้โอกาสได้งานของบริษัทลดลงมาก              | 3                                  | 4   | 5   | 5   | 3   | 3   | 5   | 1   | 1   |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่บนสื่อออนไลน์  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ข.1 (ต่อ) ตารางแสดงข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม

| ด้าน                 | ผลกระทบ                                       | ข้อมูลและความถี่ที่ได้จากแบบสอบถาม |     |     |     |     |     |     |     |     |
|----------------------|---|------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
|                      |   | 253                                | 254 | 255 | 256 | 257 | 258 | 259 | 260 | 261 |
| PLAN                 | ต้องวางแผนรับมือในระยะสั้น                    | 4                                  | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 5   | 4   |
|                      | ต้องวางแผนรับมือในระยะยาว                     | 4                                  | 5   | 3   | 3   | 4   | 1   | 3   | 5   | 4   |
|                      | ต้องวางแผนในการจัดหาเทคโนโลยีใหม่ๆมาช่วย      | 3                                  | 4   | 5   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   |
|                      | ต้องมีการวางแผนในการหาแหล่งเงินทุนหมุนเวียน   | 3                                  | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   |
| COST                 | มีกำไรลดน้อยลง                                | 4                                  | 3   | 3   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   |
|                      | ต้องเสนอราคาค่าก่อสร้างสูงขึ้น                | 4                                  | 3   | 4   | 3   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   |
|                      | ต้องลดจำนวนชั่วโมงการทำงานของพนักงาน          | 4                                  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 4   |
|                      | ต้องลดค่าใช้จ่ายด้านต่างๆ                     | 4                                  | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   |
| QUALITY              | แรงงานมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น           | 3                                  | 5   | 4   | 4   | 3   | 1   | 3   | 2   | 3   |
|                      | คนงานมีความสามารถในการผลิตสูงขึ้น             | 3                                  | 4   | 4   | 4   | 3   | 1   | 3   | 3   | 3   |
|                      | สามารถคัดเลือกแรงงานที่มีความสามารถ           | 4                                  | 5   | 4   | 3   | 3   | 1   | 3   | 3   | 3   |
|                      | คนงานทำงานผิดพลาดน้อยลง                       | 1                                  | 3   | 4   | 3   | 4   | 1   | 3   | 2   | 3   |
|                      | งานที่ได้มีคุณภาพดีเหมาะสมกับค่าแรงที่มากขึ้น | 3                                  | 3   | 3   | 4   | 4   | 1   | 3   | 3   | 4   |
|                      | ปัญหาการส่งมอบงานล่าช้าลดลง                   | 3                                  | 3   | 4   | 4   | 4   | 1   | 4   | 3   | 4   |
| PERSONNEL MANAGEMENT | ต้องมีการกำหนดคุณสมบัติของคนงาน               | 3                                  | 5   | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   |
|                      | ต้องมีการอบรมคนงานก่อนการทำงาน                | 3                                  | 5   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 5   |
|                      | ทำให้มีการเข้า-ออกของคนงานมากขึ้น             | 4                                  | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 5   | 5   | 5   |
|                      | ทำให้ต้องลดจำนวนคนงานให้น้อยลง                | 3                                  | 2   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   |
|                      | ทำให้สามารถหาคนงานได้ง่ายขึ้น                 | 3                                  | 4   | 3   | 4   | 3   | 1   | 2   | 2   | 3   |
|                      | ต้องเพิ่มกระบวนการคัดเลือกคนงานมากขึ้น        | 4                                  | 5   | 3   | 3   | 3   | 1   | 3   | 2   | 4   |
|                      | ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบเงินเดือน    | 3                                  | 5   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
|                      | ต้องมีการปรับปรุงสวัสดิการของลูกจ้าง          | 3                                  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   |
|                      | นายจ้างและคนงานมีความสัมพันธ์ที่ดีมากยิ่งขึ้น | 4                                  | 3   | 4   | 3   | 3   | 1   | 3   | 3   | 4   |
|                      | ต้องเปลี่ยนไปใช้แรงงานต่างด้าวมากยิ่งขึ้น     | 3                                  | 4   | 4   | 5   | 3   | 5   | 5   | 5   | 5   |
| COST EFFECTIVENESS   | ทำให้เกิดภาวะขาดทุนมากยิ่งขึ้น                | 3                                  | 3   | 3   | 3   | 4   | 2   | 4   | 5   | 5   |
|                      | ทำให้ราคาในการประมูลสูงขึ้น                   | 3                                  | 4   | 4   | 3   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   |
|                      | ทำให้ต้องลดปริมาณการรับงานน้อยลง              | 3                                  | 2   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   |
|                      | ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการรับงาน           | 4                                  | 3   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   |
|                      | ทำให้โอกาสได้งานของบริษัทลดลงมาก              | 3                                  | 2   | 2   | 4   | 2   | 2   | 4   | 5   | 5   |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ข.1 (ต่อ) ตารางแสดงข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม

| ด้าน                 | ผลกระทบ                                       | ข้อมูลและความถี่ที่ได้จากแบบสอบถาม |     |     |     |     |     |     |     |     |
|----------------------|---|------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
|                      |   | 262                                | 263 | 264 | 265 | 266 | 267 | 268 | 269 | 270 |
| PLAN                 | ต้องวางแผนรับมือในระยะสั้น                    | 4                                  | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   |
|                      | ต้องวางแผนรับมือในระยะยาว                     | 4                                  | 5   | 4   | 4   | 3   | 5   | 5   | 3   | 5   |
|                      | ต้องวางแผนในการจัดหาเทคโนโลยีใหม่ๆมาช่วย      | 4                                  | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
|                      | ต้องมีการวางแผนในการหาแหล่งเงินทุนหมุนเวียน   | 5                                  | 5   | 5   | 3   | 3   | 5   | 5   | 3   | 4   |
| COST                 | มีกำไรลดน้อยลง                                | 5                                  | 5   | 4   | 5   | 3   | 4   | 4   | 3   | 5   |
|                      | ต้องเสนอราคาค่าก่อสร้างสูงขึ้น                | 5                                  | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
|                      | ต้องลดจำนวนชั่วโมงการทำงานของพนักงาน          | 5                                  | 4   | 5   | 3   | 2   | 4   | 4   | 2   | 3   |
|                      | ต้องลดค่าใช้จ่ายด้านต่างๆ                     | 5                                  | 5   | 4   | 3   | 4   | 5   | 5   | 3   | 5   |
| QUALITY              | แรงงานมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น           | 3                                  | 2   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   |
|                      | คนงานมีความสามารถในการผลิตสูงขึ้น             | 3                                  | 3   | 3   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   |
|                      | สามารถคัดเลือกแรงงานที่มีความสามารถ           | 4                                  | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 2   | 4   |
|                      | คนงานทำงานผิดพลาดน้อยลง                       | 3                                  | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   |
|                      | งานที่ได้มีคุณภาพดีเหมาะสมกับค่าแรงที่มากขึ้น | 4                                  | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 2   | 3   |
|                      | ปัญหาการส่งมอบงานล่าช้าลดลง                   | 3                                  | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   |
| PERSONNEL MANAGEMENT | ต้องมีการกำหนดคุณสมบัติของคนงาน               | 5                                  | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   |
|                      | ต้องมีการอบรมคนงานก่อนการทำงาน                | 3                                  | 5   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   |
|                      | ทำให้มีการเข้า-ออกของคนงานมากขึ้น             | 3                                  | 4   | 5   | 4   | 3   | 4   | 4   | 2   | 4   |
|                      | ทำให้ต้องลดจำนวนคนงานให้น้อยลง                | 5                                  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
|                      | ทำให้สามารถหาคนงานได้ง่ายขึ้น                 | 3                                  | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
|                      | ต้องเพิ่มกระบวนการการคัดเลือกคนงานมากขึ้น     | 4                                  | 5   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 2   | 4   |
|                      | ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบเงินเดือน    | 4                                  | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   |
|                      | ต้องมีการปรับปรุงสวัสดิการของลูกจ้าง          | 4                                  | 4   | 4   | 5   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   |
|                      | นายจ้างและคนงานมีความสัมพันธ์ที่ดีมากยิ่งขึ้น | 3                                  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   |
|                      | ต้องเปลี่ยนไปใช้แรงงานต่างด้าวมากยิ่งขึ้น     | 3                                  | 4   | 4   | 4   | 2   | 4   | 4   | 5   | 3   |
| COST EFFECTIVENESS   | ทำให้เกิดภาวะขาดทุนมากยิ่งขึ้น                | 4                                  | 5   | 5   | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   | 5   |
|                      | ทำให้ราคาในการประมูลสูงขึ้น                   | 4                                  | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
|                      | ทำให้ต้องลดปริมาณการรับงานน้อยลง              | 3                                  | 4   | 5   | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   |
|                      | ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการรับงาน           | 3                                  | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   |
|                      | ทำให้โอกาสได้งานของบริษัทลดลงมาก              | 3                                  | 4   | 3   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ข.1 (ต่อ) ตารางแสดงข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม

| ด้าน                 | ผลกระทบ                                       | ข้อมูลและความถี่ที่ได้จากแบบสอบถาม |     |     |     |     |     |     |     |     |
|----------------------|---|------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
|                      |   | 271                                | 272 | 273 | 274 | 275 | 276 | 277 | 278 | 279 |
| PLAN                 | ต้องวางแผนรับมือในระยะสั้น                    | 4                                  | 4   | 5   | 3   | 3   | 2   | 2   | 1   | 4   |
|                      | ต้องวางแผนรับมือในระยะยาว                     | 3                                  | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 1   | 1   | 3   |
|                      | ต้องวางแผนในการจัดหาเทคโนโลยีใหม่ๆมาช่วย      | 4                                  | 5   | 4   | 3   | 3   | 3   | 1   | 1   | 4   |
|                      | ต้องมีการวางแผนในการหาแหล่งเงินทุนหมุนเวียน   | 2                                  | 4   | 5   | 4   | 3   | 4   | 5   | 4   | 5   |
| COST                 | มีกำไรลดน้อยลง                                | 3                                  | 4   | 4   | 3   | 3   | 5   | 5   | 5   | 4   |
|                      | ต้องเสนอราคาค่าก่อสร้างสูงขึ้น                | 2                                  | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 5   | 5   | 5   |
|                      | ต้องลดจำนวนชั่วโมงการทำงานของพนักงาน          | 4                                  | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 5   | 3   | 4   |
|                      | ต้องลดค่าใช้จ่ายด้านต่างๆ                     | 3                                  | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 5   | 4   |
| QUALITY              | แรงงานมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น           | 4                                  | 3   | 4   | 2   | 4   | 4   | 1   | 3   | 4   |
|                      | คนงานมีความสามารถในการผลิตสูงขึ้น             | 3                                  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 2   | 2   | 4   |
|                      | สามารถคัดเลือกแรงงานที่มีความสามารถ           | 4                                  | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 1   | 2   | 5   |
|                      | คนงานทำงานผิดพลาดน้อยลง                       | 5                                  | 3   | 3   | 2   | 4   | 2   | 1   | 2   | 4   |
|                      | งานที่ได้มีคุณภาพดีเหมาะสมกับค่าแรงที่มากขึ้น | 3                                  | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 2   | 3   | 4   |
|                      | ปัญหาการส่งมอบงานล่าช้ามีน้อยลง               | 4                                  | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   |
| PERSONNEL MANAGEMENT | ต้องมีการกำหนดคุณสมบัติของคนงาน               | 3                                  | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 5   |
|                      | ต้องมีการอบรมคนงานก่อนการทำงาน                | 5                                  | 5   | 3   | 3   | 4   | 4   | 1   | 3   | 4   |
|                      | ทำให้มีการเข้า-ออกของคนงานมากขึ้น             | 4                                  | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 2   | 3   | 4   |
|                      | ทำให้ต้องลดจำนวนคนงานให้น้อยลง                | 3                                  | 3   | 4   | 2   | 3   | 3   | 4   | 4   | 5   |
|                      | ทำให้สามารถหาคนงานได้ง่ายขึ้น                 | 4                                  | 4   | 2   | 3   | 4   | 1   | 5   | 5   | 3   |
|                      | ต้องเพิ่มกระบวนการคัดเลือกคนงานมากขึ้น        | 3                                  | 4   | 4   | 2   | 3   | 4   | 2   | 3   | 5   |
|                      | ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบเงินเดือน    | 2                                  | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 5   | 5   | 5   |
|                      | ต้องมีการปรับปรุงสวัสดิการของลูกจ้าง          | 3                                  | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   | 5   | 5   | 4   |
|                      | นายจ้างและคนงานมีความสัมพันธ์ที่ดีมากยิ่งขึ้น | 2                                  | 5   | 3   | 2   | 4   | 4   | 2   | 2   | 4   |
|                      | ต้องเปลี่ยนไปใช้แรงงานต่างด้าวมากยิ่งขึ้น     | 3                                  | 4   | 4   | 4   | 3   | 5   | 1   | 1   | 4   |
| COST EFFECTIVENESS   | ทำให้เกิดภาวะขาดทุนมากยิ่งขึ้น                | 4                                  | 4   | 5   | 3   | 3   | 4   | 5   | 5   | 5   |
|                      | ทำให้ราคาในการประมูลสูงขึ้น                   | 3                                  | 3   | 4   | 4   | 3   | 5   | 5   | 5   | 5   |
|                      | ทำให้ต้องลดปริมาณการรับงานน้อยลง              | 4                                  | 2   | 3   | 5   | 3   | 2   | 5   | 5   | 4   |
|                      | ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการรับงาน           | 3                                  | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 5   | 5   |
|                      | ทำให้โอกาสได้งานของบริษัทลดลงมาก              | 4                                  | 4   | 3   | 2   | 4   | 2   | 1   | 5   | 3   |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ข.1 (ต่อ) ตารางแสดงข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม

| ด้าน                 | ผลกระทบ                                       | ข้อมูลและความถี่ที่ได้จากแบบสอบถาม |     |     |     |     |     |     |     |     |
|----------------------|---|------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
|                      |   | 280                                | 281 | 282 | 283 | 284 | 285 | 286 | 287 | 288 |
| PLAN                 | ต้องวางแผนรับมือในระยะสั้น                    | 3                                  | 3   | 3   | 5   | 4   | 3   | 4   | 1   | 5   |
|                      | ต้องวางแผนรับมือในระยะยาว                     | 4                                  | 3   | 3   | 5   | 4   | 3   | 5   | 4   | 5   |
|                      | ต้องวางแผนในการจัดหาเทคโนโลยีใหม่ๆมาช่วย      | 4                                  | 3   | 3   | 5   | 4   | 4   | 2   | 4   | 5   |
|                      | ต้องมีการวางแผนในการหาแหล่งเงินทุนหมุนเวียน   | 3                                  | 3   | 3   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   |
| COST                 | มีกำไรลดน้อยลง                                | 4                                  | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   |
|                      | ต้องเสนอราคาค่าก่อสร้างสูงขึ้น                | 5                                  | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   |
|                      | ต้องลดจำนวนชั่วโมงการทำงานของพนักงาน          | 3                                  | 5   | 4   | 5   | 4   | 2   | 2   | 3   | 5   |
|                      | ต้องลดค่าใช้จ่ายด้านต่างๆ                     | 3                                  | 3   | 4   | 5   | 5   | 2   | 5   | 5   | 5   |
| QUALITY              | แรงงานมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น           | 5                                  | 3   | 4   | 4   | 3   | 2   | 3   | 1   | 3   |
|                      | คนงานมีความสามารถในการผลิตสูงขึ้น             | 3                                  | 3   | 4   | 3   | 3   | 2   | 3   | 2   | 3   |
|                      | สามารถคัดเลือกแรงงานที่มีความสามารถ           | 5                                  | 3   | 4   |     | 2   | 3   | 2   | 5   | 3   |
|                      | คนงานทำงานผิดพลาดน้อยลง                       | 5                                  | 3   | 4   | 4   | 2   | 2   | 2   | 1   | 3   |
|                      | งานที่ได้มีคุณภาพดีเหมาะสมกับค่าแรงที่มากขึ้น | 3                                  | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
|                      | ปัญหาการส่งมอบงานล่าช้าลดลง                   | 3                                  | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   |
| PERSONNEL MANAGEMENT | ต้องมีการกำหนดคุณสมบัติของคนงาน               | 4                                  | 3   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   |
|                      | ต้องมีการอบรมคนงานก่อนการทำงาน                | 4                                  | 3   | 5   | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 5   |
|                      | ทำให้มีการเข้า-ออกของคนงานมากขึ้น             | 3                                  | 3   | 1   | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   | 5   |
|                      | ทำให้ต้องลดจำนวนคนงานให้น้อยลง                | 2                                  | 3   | 3   | 4   | 5   | 3   | 2   | 3   | 5   |
|                      | ทำให้สามารถหาคนงานได้ง่ายขึ้น                 | 3                                  | 3   | 4   | 3   | 4   | 2   | 2   | 4   | 1   |
|                      | ต้องเพิ่มกระบวนการคัดเลือกคนงานมากขึ้น        | 4                                  | 3   | 4   | 3   | 4   | 2   | 3   | 4   | 5   |
|                      | ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบเงินเดือน    | 2                                  | 3   | 4   | 4   | 5   | 3   | 4   | 5   | 5   |
|                      | ต้องมีการปรับปรุงสวัสดิการของลูกจ้าง          | 3                                  | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 5   | 3   |
|                      | นายจ้างและคนงานมีความสัมพันธ์ที่ดียิ่งขึ้น    | 4                                  | 3   | 4   | 4   | 5   | 4   | 2   | 2   | 5   |
|                      | ต้องเปลี่ยนไปใช้แรงงานต่างด้าวมากยิ่งขึ้น     | 5                                  | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 2   | 5   | 5   |
| COST EFFECTIVENESS   | ทำให้เกิดภาวะขาดทุนมากยิ่งขึ้น                | 3                                  | 3   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   |
|                      | ทำให้ราคาในการประมูลสูงขึ้น                   | 4                                  | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   |
|                      | ทำให้ต้องลดปริมาณการรับงานน้อยลง              | 2                                  | 3   | 4   | 4   | 4   | 5   | 2   | 5   | 5   |
|                      | ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการรับงาน           | 2                                  | 3   | 4   | 4   | 4   | 5   | 3   | 3   | 5   |
|                      | ทำให้โอกาสได้งานของบริษัทลดลงมาก              | 1                                  | 3   | 3   | 4   | 5   | 5   | 3   | 3   | 5   |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ข.1 (ต่อ) ตารางแสดงข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม

| ด้าน                 | ผลกระทบ                                       | ข้อมูลและความถี่ที่ได้จากแบบสอบถาม |     |     |     |     |     |     |     |     |
|----------------------|---|------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
|                      |   | 289                                | 290 | 291 | 292 | 293 | 294 | 295 | 296 | 297 |
| PLAN                 | ต้องวางแผนรับมือในระยะสั้น                    | 4                                  | 1   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   |
|                      | ต้องวางแผนรับมือในระยะยาว                     | 4                                  | 1   | 4   | 5   | 3   | 3   | 4   | 1   | 3   |
|                      | ต้องวางแผนในการจัดหาเทคโนโลยีใหม่ๆมาช่วย      | 4                                  | 3   | 3   | 4   | 5   | 4   | 3   | 4   | 3   |
|                      | ต้องมีการวางแผนในการหาแหล่งเงินทุนหมุนเวียน   | 4                                  | 1   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   |
| COST                 | มีกำไรลดน้อยลง                                | 3                                  | 1   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 5   | 4   |
|                      | ต้องเสนอราคาค่าก่อสร้างสูงขึ้น                | 4                                  | 1   | 4   | 3   | 4   | 3   | 5   | 5   | 5   |
|                      | ต้องลดจำนวนชั่วโมงการทำงานของพนักงาน          | 2                                  | 1   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
|                      | ต้องลดค่าใช้จ่ายด้านต่างๆ                     | 4                                  | 1   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   |
| QUALITY              | แรงงานมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น           | 5                                  | 3   | 3   | 5   | 4   | 4   | 3   | 1   | 3   |
|                      | คนงานมีความสามารถในการผลิตสูงขึ้น             | 5                                  | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 1   | 3   |
|                      | สามารถคัดเลือกแรงงานที่มีความสามารถ           | 5                                  | 3   | 4   | 5   | 4   | 3   | 3   | 1   | 3   |
|                      | คนงานทำงานผิดพลาดน้อยลง                       | 4                                  | 3   | 1   | 3   | 4   | 3   | 4   | 1   | 3   |
|                      | งานที่ได้มีคุณภาพดีเหมาะสมกับค่าแรงที่มากขึ้น | 5                                  | 2   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 1   | 3   |
|                      | ปัญหาการส่งมอบงานล่าช้าลดลง                   | 4                                  | 1   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 1   | 4   |
| PERSONNEL MANAGEMENT | ต้องมีการกำหนดคุณสมบัติของคนงาน               | 5                                  | 1   | 3   | 5   | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   |
|                      | ต้องมีการอบรมคนงานก่อนการทำงาน                | 5                                  | 2   | 3   | 5   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   |
|                      | ทำให้มีการเข้า-ออกของคนงานมากขึ้น             | 2                                  | 1   | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 5   |
|                      | ทำให้ต้องลดจำนวนคนงานให้น้อยลง                | 4                                  | 1   | 3   | 2   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   |
|                      | ทำให้สามารถหาคนงานได้ง่ายขึ้น                 | 4                                  | 1   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 1   | 2   |
|                      | ต้องเพิ่มกระบวนการคัดเลือกคนงานมากขึ้น        | 3                                  | 1   | 4   | 5   | 3   | 3   | 3   | 1   | 3   |
|                      | ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบเงินเดือน    | 5                                  | 1   | 3   | 5   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   |
|                      | ต้องมีการปรับปรุงสวัสดิการของลูกจ้าง          | 3                                  | 1   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
|                      | นายจ้างและคนงานมีความสัมพันธ์ที่ดีมากยิ่งขึ้น | 5                                  | 2   | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 1   | 3   |
|                      | ต้องเปลี่ยนไปใช้แรงงานต่างด้าวมากยิ่งขึ้น     | 2                                  | 1   | 3   | 4   | 4   | 5   | 3   | 5   | 5   |
| COST EFFECTIVENESS   | ทำให้เกิดภาวะขาดทุนมากยิ่งขึ้น                | 1                                  | 1   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 2   | 4   |
|                      | ทำให้ราคาในการประมูลสูงขึ้น                   | 4                                  | 1   | 3   | 4   | 4   | 3   | 5   | 5   | 5   |
|                      | ทำให้ต้องลดปริมาณการรับงานน้อยลง              | 1                                  | 1   | 3   | 2   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   |
|                      | ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการรับงาน           | 2                                  | 1   | 4   | 3   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   |
|                      | ทำให้โอกาสได้งานของบริษัทลดลงมาก              | 1                                  | 1   | 3   | 2   | 2   | 4   | 2   | 2   | 4   |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ข.1 (ต่อ) ตารางแสดงข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม

| ด้าน                 | ผลกระทบ                                       | ข้อมูลและควมที่ที่ได้จากแบบสอบถาม |     |     |     |     |     |     |     |     |
|----------------------|---|-----------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
|                      |   | 298                               | 299 | 300 | 301 | 302 | 303 | 304 | 305 | 306 |
| PLAN                 | ต้องวางแผนรับมือในระยะสั้น                    | 5                                 | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   |
|                      | ต้องวางแผนรับมือในระยะยาว                     | 5                                 | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 3   | 5   | 5   |
|                      | ต้องวางแผนในการจัดหาเทคโนโลยีใหม่ๆมาช่วย      | 4                                 | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   |
|                      | ต้องมีการวางแผนในการหาแหล่งเงินทุนหมุนเวียน   | 4                                 | 4   | 5   | 5   | 5   | 3   | 3   | 5   | 5   |
| COST                 | มีกำไรลดน้อยลง                                | 5                                 | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 3   | 4   | 4   |
|                      | ต้องเสนอราคาค่าก่อสร้างสูงขึ้น                | 5                                 | 5   | 5   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   |
|                      | ต้องลดจำนวนชั่วโมงการทำงานของพนักงาน          | 2                                 | 4   | 5   | 4   | 5   | 3   | 2   | 4   | 4   |
|                      | ต้องลดค่าใช้จ่ายด้านต่างๆ                     | 4                                 | 4   | 5   | 5   | 4   | 3   | 4   | 5   | 5   |
| QUALITY              | แรงงานมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น           | 2                                 | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   |
|                      | คนงานมีความสามารถในการผลิตสูงขึ้น             | 3                                 | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 5   | 4   | 4   |
|                      | สามารถคัดเลือกแรงงานที่มีความสามารถ           | 3                                 | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   |
|                      | คนงานทำงานผิดพลาดน้อยลง                       | 2                                 | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   |
|                      | งานที่ได้มีคุณภาพดีเหมาะสมกับค่าแรงที่มากขึ้น | 3                                 | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   |
|                      | ปัญหาการส่งมอบงานล่าช้าลดลง                   | 3                                 | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   |
| PERSONNEL MANAGEMENT | ต้องมีการกำหนดคุณสมบัติของคนงาน               | 3                                 | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   |
|                      | ต้องมีการอบรมคนงานก่อนการทำงาน                | 4                                 | 5   | 3   | 5   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   |
|                      | ทำให้มีการเข้า-ออกของคนงานมากขึ้น             | 5                                 | 5   | 3   | 4   | 5   | 4   | 3   | 4   | 4   |
|                      | ทำให้ต้องลดจำนวนคนงานให้น้อยลง                | 4                                 | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
|                      | ทำให้สามารถหาคนงานได้ง่ายขึ้น                 | 2                                 | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   |
|                      | ต้องเพิ่มกระบวนการการคัดเลือกคนงานมากขึ้น     | 2                                 | 4   | 4   | 5   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   |
|                      | ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบเงินเดือน    | 4                                 | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   |
|                      | ต้องมีการปรับปรุงสวัสดิการของลูกจ้าง          | 4                                 | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 3   | 4   | 4   |
|                      | นายจ้างและคนงานมีความสัมพันธ์ที่ดีมากยิ่งขึ้น | 3                                 | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
|                      | ต้องเปลี่ยนไปใช้แรงงานต่างด้าวมากยิ่งขึ้น     | 5                                 | 5   | 3   | 4   | 4   | 4   | 2   | 4   | 4   |
| COST EFFECTIVENESS   | ทำให้เกิดภาวะขาดทุนมากยิ่งขึ้น                | 5                                 | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 3   | 4   | 4   |
|                      | ทำให้ราคาในการประมูลสูงขึ้น                   | 5                                 | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   |
|                      | ทำให้ต้องลดปริมาณการรับงานน้อยลง              | 4                                 | 5   | 3   | 4   | 5   | 4   | 3   | 4   | 4   |
|                      | ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการรับงาน           | 4                                 | 5   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   |
|                      | ทำให้โอกาสได้งานของบริษัทลดลงมาก              | 5                                 | 5   | 3   | 4   | 3   | 5   | 4   | 4   | 4   |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ข.1 (ต่อ) ตารางแสดงข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม

| ด้าน                 | ผลกระทบ                                       | ข้อมูลและความถี่ที่ได้จากแบบสอบถาม |     |     |     |     |     |     |     |     |
|----------------------|---|------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
|                      |   | 307                                | 308 | 309 | 310 | 311 | 312 | 313 | 314 | 315 |
| PLAN                 | ต้องวางแผนรับมือในระยะสั้น                    | 4                                  | 5   | 4   | 4   | 5   | 3   | 3   | 2   | 2   |
|                      | ต้องวางแผนรับมือในระยะยาว                     | 3                                  | 5   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 1   |
|                      | ต้องวางแผนในการจัดหาเทคโนโลยีใหม่ๆมาช่วย      | 4                                  | 4   | 4   | 5   | 4   | 3   | 3   | 3   | 1   |
|                      | ต้องมีการวางแผนในการหาแหล่งเงินทุนหมุนเวียน   | 3                                  | 4   | 2   | 4   | 5   | 4   | 3   | 4   | 5   |
| COST                 | มีกำไรลดน้อยลง                                | 3                                  | 5   | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   | 5   | 5   |
|                      | ต้องเสนอราคาค่าก่อสร้างสูงขึ้น                | 4                                  | 4   | 2   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 5   |
|                      | ต้องลดจำนวนชั่วโมงการทำงานของพนักงาน          | 2                                  | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 5   |
|                      | ต้องลดค่าใช้จ่ายด้านต่างๆ                     | 3                                  | 5   | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   |
| QUALITY              | แรงงานมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น           | 3                                  | 3   | 4   | 3   | 4   | 2   | 4   | 4   | 1   |
|                      | คนงานมีความสามารถในการผลิตสูงขึ้น             | 4                                  | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 2   |
|                      | สามารถคัดเลือกแรงงานที่มีความสามารถ           | 2                                  | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 1   |
|                      | คนงานทำงานผิดพลาดน้อยลง                       | 4                                  | 3   | 5   | 3   | 3   | 2   | 4   | 2   | 1   |
|                      | งานที่ได้มีคุณภาพดีเหมาะสมกับค่าแรงที่มากขึ้น | 2                                  | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 2   |
|                      | ปัญหาการส่งมอบงานล่าช้าลดลง                   | 3                                  | 3   | 4   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 2   |
| PERSONNEL MANAGEMENT | ต้องมีการกำหนดคุณสมบัติของคนงาน               | 4                                  | 5   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   |
|                      | ต้องมีการอบรมคนงานก่อนการทำงาน                | 3                                  | 4   | 5   | 5   | 3   | 3   | 4   | 4   | 1   |
|                      | ทำให้มีการเข้า-ออกของคนงานมากขึ้น             | 2                                  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 2   |
|                      | ทำให้ต้องลดจำนวนคนงานให้น้อยลง                | 4                                  | 4   | 3   | 3   | 4   | 2   | 3   | 3   | 4   |
|                      | ทำให้สามารถหาคนงานได้ง่ายขึ้น                 | 3                                  | 3   | 4   | 4   | 2   | 3   | 4   | 1   | 5   |
|                      | ต้องเพิ่มกระบวนการคัดเลือกคนงานมากขึ้น        | 2                                  | 4   | 3   | 4   | 4   | 2   | 3   | 4   | 2   |
|                      | ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบเงินเดือน    | 4                                  | 3   | 2   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 5   |
|                      | ต้องมีการปรับปรุงสวัสดิการของลูกจ้าง          | 4                                  | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   | 5   |
|                      | นายจ้างและคนงานมีความสัมพันธ์ที่ดีมากยิ่งขึ้น | 3                                  | 4   | 2   | 5   | 3   | 2   | 4   | 4   | 2   |
|                      | ต้องเปลี่ยนไปใช้แรงงานต่างด้าวมากยิ่งขึ้น     | 5                                  | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 5   | 1   |
| COST EFFECTIVENESS   | ทำให้เกิดภาวะขาดทุนมากยิ่งขึ้น                | 3                                  | 5   | 4   | 4   | 5   | 3   | 3   | 4   | 5   |
|                      | ทำให้ราคาในการประมูลสูงขึ้น                   | 4                                  | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 5   | 5   |
|                      | ทำให้ต้องลดปริมาณการรับงานน้อยลง              | 3                                  | 3   | 4   | 2   | 3   | 5   | 3   | 2   | 5   |
|                      | ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการรับงาน           | 3                                  | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   |
|                      | ทำให้โอกาสได้งานของบริษัทลดลงมาก              | 4                                  | 3   | 4   | 4   | 3   | 2   | 4   | 2   | 1   |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ข.1 (ต่อ) ตารางแสดงข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม

| ด้าน                                | ผลกระทบ                                       | ข้อมูลและควมที่ที่ได้จากแบบสอบถาม |     |     |     |     |     |     |     |     |   |
|-------------------------------------|---|-----------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---|
|                                     |   | 316                               | 317 | 318 | 319 | 320 | 321 | 322 | 323 | 324 |   |
| PLAN                                | ต้องวางแผนรับมือในระยะสั้น                    | 1                                 | 4   | 3   | 3   | 3   | 5   | 4   | 3   | 4   |   |
|                                     | ต้องวางแผนรับมือในระยะยาว                     | 1                                 | 3   | 4   | 3   | 3   | 5   | 4   | 3   | 5   |   |
|                                     | ต้องวางแผนในการจัดหาเทคโนโลยีใหม่ๆมาช่วย      | 1                                 | 4   | 4   | 3   | 3   | 5   | 4   | 4   | 2   |   |
|                                     | ต้องมีการวางแผนในการหาแหล่งเงินทุนหมุนเวียน   | 4                                 | 5   | 3   | 3   | 3   | 5   | 5   | 4   | 4   |   |
| COST                                | มีกำไรลดน้อยลง                                | 5                                 | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   |   |
|                                     | ต้องเสนอราคาค่าก่อสร้างสูงขึ้น                | 5                                 | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   |   |
|                                     | ต้องลดจำนวนชั่วโมงการทำงานของพนักงาน          | 3                                 | 4   | 3   | 5   | 4   | 5   | 4   | 2   | 2   |   |
|                                     | ต้องลดค่าใช้จ่ายด้านต่างๆ                     | 5                                 | 4   | 3   | 3   | 4   | 5   | 5   | 2   | 5   |   |
| QUALITY                             | แรงงานมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น           | 3                                 | 4   | 5   | 3   | 4   | 4   | 3   | 2   | 3   |   |
|                                     | คนงานมีความสามารถในการผลิตสูงขึ้น             | 2                                 | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 2   | 3   |   |
|                                     | สามารถคัดเลือกแรงงานที่มีความสามารถ           | 2                                 | 5   | 5   | 3   | 4   |     | 2   | 3   | 2   |   |
|                                     | คนงานทำงานผิดพลาดน้อยลง                       | 2                                 | 4   | 5   | 3   | 4   | 4   | 2   | 2   | 2   |   |
|                                     | งานที่ได้มีคุณภาพดีเหมาะสมกับค่าแรงที่มากขึ้น | 3                                 | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   |   |
|                                     | ปัญหาการส่งมอบงานล่าช้าลดลง                   | 3                                 | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   |   |
| PERSONNEL MANAGEMENT                | ต้องมีการกำหนดคุณสมบัติของคนงาน               | 4                                 | 5   | 4   | 3   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   |   |
|                                     | ต้องมีการอบรมคนงานก่อนการทำงาน                | 3                                 | 4   | 4   | 3   | 5   | 3   | 4   | 4   | 3   |   |
|                                     | ทำให้มีการเข้า-ออกของคนงานมากขึ้น             | 3                                 | 4   | 3   | 3   | 1   | 3   | 4   | 4   | 3   |   |
|                                     | ทำให้ต้องลดจำนวนคนงานให้น้อยลง                | 4                                 | 5   | 2   | 3   | 3   | 4   | 5   | 3   | 2   |   |
|                                     | ทำให้สามารถหาคนงานได้ง่ายขึ้น                 | 5                                 | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 2   | 2   |   |
|                                     | ต้องเพิ่มกระบวนการคัดเลือกคนงานมากขึ้น        | 3                                 | 5   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 2   | 3   |   |
|                                     | ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบเงินเดือน    | 5                                 | 5   | 2   | 3   | 4   | 4   | 5   | 3   | 4   |   |
|                                     | ต้องมีการปรับปรุงสวัสดิการของลูกจ้าง          | 5                                 | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   |   |
|                                     | นายจ้างและคนงานมีความสัมพันธ์ที่ดีมากยิ่งขึ้น | 2                                 | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 5   | 4   | 2   |   |
|                                     | ต้องเปลี่ยนไปใช้แรงงานต่างด้าวมากยิ่งขึ้น     | 1                                 | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 2   |   |
|                                     | COST EFFECTIVENESS                            | ทำให้เกิดภาวะขาดทุนมากยิ่งขึ้น    | 5   | 5   | 3   | 3   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4 |
| ทำให้ราคาในการประมูลสูงขึ้น         |   | 5                                 | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   |   |
| ทำให้ต้องลดปริมาณการรับงานน้อยลง    |   | 5                                 | 4   | 2   | 3   | 4   | 4   | 4   | 5   | 2   |   |
| ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการรับงาน |   | 5                                 | 5   | 2   | 3   | 4   | 4   | 4   | 5   | 3   |   |
| ทำให้โอกาสได้งานของบริษัทลดลงมาก    |   | 5                                 | 3   | 1   | 3   | 3   | 4   | 5   | 5   | 3   |   |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ข.1 (ต่อ) ตารางแสดงข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม

| ด้าน                 | ผลกระทบ                                       | ข้อมูลและความถี่ที่ได้จากแบบสอบถาม |     |     |     |     |     |     |     |     |
|----------------------|---|------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
|                      |   | 325                                | 326 | 327 | 328 | 329 | 330 | 331 | 332 | 333 |
| PLAN                 | ต้องวางแผนรับมือในระยะสั้น                    | 1                                  | 5   | 4   | 1   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   |
|                      | ต้องวางแผนรับมือในระยะยาว                     | 4                                  | 5   | 4   | 1   | 4   | 5   | 3   | 3   | 4   |
|                      | ต้องวางแผนในการจัดหาเทคโนโลยีใหม่ๆมาช่วย      | 4                                  | 5   | 4   | 3   | 3   | 4   | 5   | 4   | 3   |
|                      | ต้องมีการวางแผนในการหาแหล่งเงินทุนหมุนเวียน   | 5                                  | 5   | 4   | 1   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   |
| COST                 | มีกำไรลดน้อยลง                                | 5                                  | 4   | 3   | 1   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   |
|                      | ต้องเสนอราคาค่าก่อสร้างสูงขึ้น                | 5                                  | 4   | 4   | 1   | 4   | 3   | 4   | 3   | 5   |
|                      | ต้องลดจำนวนชั่วโมงการทำงานของพนักงาน          | 3                                  | 5   | 2   | 1   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   |
|                      | ต้องลดค่าใช้จ่ายด้านต่างๆ                     | 5                                  | 5   | 4   | 1   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   |
| QUALITY              | แรงงานมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น           | 1                                  | 3   | 5   | 3   | 3   | 5   | 4   | 4   | 3   |
|                      | คนงานมีความสามารถในการผลิตสูงขึ้น             | 2                                  | 3   | 5   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   |
|                      | สามารถคัดเลือกแรงงานที่มีความสามารถ           | 5                                  | 3   | 5   | 3   | 4   | 5   | 4   | 3   | 3   |
|                      | คนงานทำงานผิดพลาดน้อยลง                       | 1                                  | 3   | 4   | 3   | 1   | 3   | 4   | 3   | 4   |
|                      | งานที่ได้มีคุณภาพดีเหมาะสมกับค่าแรงที่มากขึ้น | 3                                  | 3   | 5   | 2   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   |
|                      | ปัญหาการส่งมอบงานล่าช้าลดลง                   | 2                                  | 3   | 4   | 1   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   |
| PERSONNEL MANAGEMENT | ต้องมีการกำหนดคุณสมบัติของคนงาน               | 4                                  | 5   | 5   | 1   | 3   | 5   | 4   | 3   | 3   |
|                      | ต้องมีการอบรมคนงานก่อนการทำงาน                | 4                                  | 5   | 5   | 2   | 3   | 5   | 4   | 3   | 3   |
|                      | ทำให้มีการเข้า-ออกของคนงานมากขึ้น             | 3                                  | 5   | 2   | 1   | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   |
|                      | ทำให้ต้องลดจำนวนคนงานให้น้อยลง                | 3                                  | 5   | 4   | 1   | 3   | 2   | 3   | 4   | 4   |
|                      | ทำให้สามารถหาคนงานได้ง่ายขึ้น                 | 4                                  | 1   | 4   | 1   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   |
|                      | ต้องเพิ่มกระบวนการการคัดเลือกคนงานมากขึ้น     | 4                                  | 5   | 3   | 1   | 4   | 5   | 3   | 3   | 3   |
|                      | ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบเงินเดือน    | 5                                  | 5   | 5   | 1   | 3   | 5   | 3   | 4   | 4   |
|                      | ต้องมีการปรับปรุงสวัสดิการของลูกจ้าง          | 5                                  | 3   | 3   | 1   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   |
|                      | นายจ้างและคนงานมีความสัมพันธ์ที่ดีมากยิ่งขึ้น | 2                                  | 5   | 5   | 2   | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   |
|                      | ต้องเปลี่ยนไปใช้แรงงานต่างด้าวมากยิ่งขึ้น     | 5                                  | 5   | 2   | 1   | 3   | 4   | 4   | 5   | 3   |
| COST EFFECTIVENESS   | ทำให้เกิดภาวะขาดทุนมากยิ่งขึ้น                | 4                                  | 5   | 1   | 1   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   |
|                      | ทำให้ราคาในการประมูลสูงขึ้น                   | 5                                  | 5   | 4   | 1   | 3   | 4   | 4   | 3   | 5   |
|                      | ทำให้ต้องลดปริมาณการรับงานน้อยลง              | 5                                  | 5   | 1   | 1   | 3   | 2   | 3   | 4   | 4   |
|                      | ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการรับงาน           | 3                                  | 5   | 2   | 1   | 4   | 3   | 5   | 4   | 5   |
|                      | ทำให้โอกาสได้งานของบริษัทลดลงมาก              | 3                                  | 5   | 1   | 1   | 3   | 2   | 2   | 4   | 2   |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ข.1 (ต่อ) ตารางแสดงข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม

| ด้าน                 | ผลกระทบ                                       | ข้อมูลและความถี่ที่ได้จากแบบสอบถาม |     |     |     |     |     |     |     |     |
|----------------------|---|------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
|                      |   | 334                                | 335 | 336 | 337 | 338 | 339 | 340 | 341 | 342 |
| PLAN                 | ต้องวางแผนรับมือในระยะสั้น                    | 4                                  | 3   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   |
|                      | ต้องวางแผนรับมือในระยะยาว                     | 1                                  | 3   | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 3   |
|                      | ต้องวางแผนในการจัดหาเทคโนโลยีใหม่ๆมาช่วย      | 4                                  | 3   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   |
|                      | ต้องมีการวางแผนในการหาแหล่งเงินทุนหมุนเวียน   | 4                                  | 3   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 3   | 3   |
| COST                 | มีกำไรลดน้อยลง                                | 5                                  | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 3   |
|                      | ต้องเสนอราคาค่าก่อสร้างสูงขึ้น                | 5                                  | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 3   | 4   |
|                      | ต้องลดจำนวนชั่วโมงการทำงานของพนักงาน          | 3                                  | 3   | 2   | 4   | 5   | 4   | 5   | 3   | 2   |
|                      | ต้องลดค่าใช้จ่ายด้านต่างๆ                     | 4                                  | 3   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 3   | 4   |
| QUALITY              | แรงงานมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น           | 1                                  | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 4   |
|                      | คนงานมีความสามารถในการผลิตสูงขึ้น             | 1                                  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 5   |
|                      | สามารถคัดเลือกแรงงานที่มีความสามารถ           | 1                                  | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   |
|                      | คนงานทำงานผิดพลาดน้อยลง                       | 1                                  | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   |
|                      | งานที่ได้มีคุณภาพดีเหมาะสมกับค่าแรงที่มากขึ้น | 1                                  | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   |
|                      | ปัญหาการส่งมอบงานล่าช้าลดลง                   | 1                                  | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| PERSONNEL MANAGEMENT | ต้องมีการกำหนดคุณสมบัติของคนงาน               | 4                                  | 3   | 3   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   |
|                      | ต้องมีการอบรมคนงานก่อนการทำงาน                | 4                                  | 4   | 4   | 5   | 3   | 5   | 4   | 3   | 4   |
|                      | ทำให้มีการเข้า-ออกของคนงานมากขึ้น             | 4                                  | 5   | 5   | 5   | 3   | 4   | 5   | 4   | 3   |
|                      | ทำให้ต้องลดจำนวนคนงานให้น้อยลง                | 4                                  | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   |
|                      | ทำให้สามารถหาคนงานได้ง่ายขึ้น                 | 1                                  | 2   | 2   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   |
|                      | ต้องเพิ่มกระบวนการคัดเลือกคนงานมากขึ้น        | 1                                  | 3   | 2   | 4   | 4   | 5   | 3   | 3   | 4   |
|                      | ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบเงินเดือน    | 4                                  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   |
|                      | ต้องมีการปรับปรุงสวัสดิการของลูกจ้าง          | 4                                  | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 3   |
|                      | นายจ้างและคนงานมีความสัมพันธ์ที่ดีมากยิ่งขึ้น | 1                                  | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   |
|                      | ต้องเปลี่ยนไปใช้แรงงานต่างด้าวมากยิ่งขึ้น     | 5                                  | 5   | 5   | 5   | 3   | 4   | 4   | 4   | 2   |
| COST EFFECTIVENESS   | ทำให้เกิดภาวะขาดทุนมากยิ่งขึ้น                | 2                                  | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 3   |
|                      | ทำให้ราคาในการประมูลสูงขึ้น                   | 5                                  | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   |
|                      | ทำให้ต้องลดปริมาณการรับงานน้อยลง              | 4                                  | 4   | 4   | 5   | 3   | 4   | 5   | 4   | 3   |
|                      | ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการรับงาน           | 4                                  | 4   | 4   | 5   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   |
|                      | ทำให้โอกาสได้งานของบริษัทลดลงมาก              | 2                                  | 4   | 5   | 5   | 3   | 4   | 3   | 5   | 4   |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ข.1 (ต่อ) ตารางแสดงข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม

| ด้าน                 | ผลกระทบ                                       | ข้อมูลและความถี่ที่ได้จากแบบสอบถาม |     |     |     |     |     |     |     |     |
|----------------------|---|------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
|                      |   | 343                                | 344 | 345 | 346 | 347 | 348 | 349 | 350 | 351 |
| PLAN                 | ต้องวางแผนรับมือในระยะสั้น                    | 3                                  | 3   | 5   | 4   | 3   | 4   | 1   | 5   | 4   |
|                      | ต้องวางแผนรับมือในระยะยาว                     | 3                                  | 3   | 5   | 4   | 3   | 5   | 4   | 5   | 4   |
|                      | ต้องวางแผนในการจัดหาเทคโนโลยีใหม่ๆมาช่วย      | 3                                  | 3   | 5   | 4   | 4   | 2   | 4   | 5   | 4   |
|                      | ต้องมีการวางแผนในการหาแหล่งเงินทุนหมุนเวียน   | 3                                  | 3   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   |
| COST                 | มีกำไรลดน้อยลง                                | 5                                  | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 3   |
|                      | ต้องเสนอราคาค่าก่อสร้างสูงขึ้น                | 4                                  | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   |
|                      | ต้องลดจำนวนชั่วโมงการทำงานของพนักงาน          | 5                                  | 4   | 5   | 4   | 2   | 2   | 3   | 5   | 2   |
|                      | ต้องลดค่าใช้จ่ายด้านต่างๆ                     | 3                                  | 4   | 5   | 5   | 2   | 5   | 5   | 5   | 4   |
| QUALITY              | แรงงานมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น           | 3                                  | 4   | 4   | 3   | 2   | 3   | 1   | 3   | 5   |
|                      | คนงานมีความสามารถในการผลิตสูงขึ้น             | 3                                  | 4   | 3   | 3   | 2   | 3   | 2   | 3   | 5   |
|                      | สามารถคัดเลือกแรงงานที่มีความสามารถ           | 3                                  | 4   | 3   | 2   | 3   | 2   | 5   | 3   | 5   |
|                      | คนงานทำงานผิดพลาดน้อยลง                       | 3                                  | 4   | 4   | 2   | 2   | 2   | 1   | 3   | 4   |
|                      | งานที่ได้มีคุณภาพดีเหมาะสมกับค่าแรงที่มากขึ้น | 3                                  | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 5   |
|                      | ปัญหาการส่งมอบงานล่าช้าลดลง                   | 3                                  | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   | 4   |
| PERSONNEL MANAGEMENT | ต้องมีการกำหนดคุณสมบัติของคนงาน               | 3                                  | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   |
|                      | ต้องมีการอบรมคนงานก่อนการทำงาน                | 3                                  | 5   | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 5   | 5   |
|                      | ทำให้มีการเข้า-ออกของคนงานมากขึ้น             | 3                                  | 1   | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   | 5   | 2   |
|                      | ทำให้ต้องลดจำนวนคนงานให้น้อยลง                | 3                                  | 3   | 4   | 5   | 3   | 2   | 3   | 5   | 4   |
|                      | ทำให้สามารถหาคนงานได้ง่ายขึ้น                 | 3                                  | 4   | 3   | 4   | 2   | 2   | 4   | 1   | 4   |
|                      | ต้องเพิ่มกระบวนการคัดเลือกคนงานมากขึ้น        | 3                                  | 4   | 3   | 4   | 2   | 3   | 4   | 5   | 3   |
|                      | ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบเงินเดือน    | 3                                  | 4   | 4   | 5   | 3   | 4   | 5   | 5   | 5   |
|                      | ต้องมีการปรับปรุงสวัสดิการของลูกจ้าง          | 3                                  | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 5   | 3   | 3   |
|                      | นายจ้างและคนงานมีความสัมพันธ์ที่ดีมากยิ่งขึ้น | 3                                  | 4   | 4   | 5   | 4   | 2   | 2   | 5   | 5   |
|                      | ต้องเปลี่ยนไปใช้แรงงานต่างด้าวมากยิ่งขึ้น     | 4                                  | 5   | 4   | 5   | 5   | 2   | 5   | 5   | 2   |
| COST EFFECTIVENESS   | ทำให้เกิดภาวะขาดทุนมากยิ่งขึ้น                | 3                                  | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 1   |
|                      | ทำให้ราคาในการประมูลสูงขึ้น                   | 4                                  | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   |
|                      | ทำให้ต้องลดปริมาณการรับงานน้อยลง              | 3                                  | 4   | 4   | 4   | 5   | 2   | 5   | 5   | 1   |
|                      | ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการรับงาน           | 3                                  | 4   | 4   | 4   | 5   | 3   | 3   | 5   | 2   |
|                      | ทำให้โอกาสใ้งานของบริษัทลดลงมาก               | 3                                  | 3   | 4   | 5   | 5   | 3   | 3   | 5   | 1   |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ข.1 (ต่อ) ตารางแสดงข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม

| ด้าน                 | ผลกระทบ                                       | ข้อมูลและความถี่ที่ได้จากแบบสอบถาม |     |     |     |     |     |     |     |     |
|----------------------|---|------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
|                      |   | 352                                | 353 | 354 | 355 | 356 | 357 | 358 | 359 | 360 |
| PLAN                 | ต้องวางแผนรับมือในระยะสั้น                    | 1                                  | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 5   |
|                      | ต้องวางแผนรับมือในระยะยาว                     | 1                                  | 4   | 5   | 3   | 3   | 4   | 1   | 3   | 5   |
|                      | ต้องวางแผนในการจัดหาเทคโนโลยีใหม่ๆมาช่วย      | 3                                  | 3   | 4   | 5   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   |
|                      | ต้องมีการวางแผนในการหาแหล่งเงินทุนหมุนเวียน   | 1                                  | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   |
| COST                 | มีกำไรลดน้อยลง                                | 1                                  | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   |
|                      | ต้องเสนอราคาค่าก่อสร้างสูงขึ้น                | 1                                  | 4   | 3   | 4   | 3   | 5   | 5   | 5   | 5   |
|                      | ต้องลดจำนวนชั่วโมงการทำงานของพนักงาน          | 1                                  | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   |
|                      | ต้องลดค่าใช้จ่ายด้านต่างๆ                     | 1                                  | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   |
| QUALITY              | แรงงานมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น           | 3                                  | 3   | 5   | 4   | 4   | 3   | 1   | 3   | 2   |
|                      | คนงานมีความสามารถในการผลิตสูงขึ้น             | 3                                  | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 1   | 3   | 3   |
|                      | สามารถคัดเลือกแรงงานที่มีความสามารถ           | 3                                  | 4   | 5   | 4   | 3   | 3   | 1   | 3   | 3   |
|                      | คนงานทำงานผิดพลาดน้อยลง                       | 3                                  | 1   | 3   | 4   | 3   | 4   | 1   | 3   | 2   |
|                      | งานที่ได้มีคุณภาพดีเหมาะสมกับค่าแรงที่มากขึ้น | 2                                  | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 1   | 3   | 3   |
|                      | ปัญหาการส่งมอบงานล่าช้าลดลง                   | 1                                  | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 1   | 4   | 3   |
| PERSONNEL MANAGEMENT | ต้องมีการกำหนดคุณสมบัติของคนงาน               | 1                                  | 3   | 5   | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   |
|                      | ต้องมีการอบรมคนงานก่อนการทำงาน                | 2                                  | 3   | 5   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   |
|                      | ทำให้มีการเข้า-ออกของคนงานมากขึ้น             | 1                                  | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 5   | 5   |
|                      | ทำให้ต้องลดจำนวนคนงานให้น้อยลง                | 1                                  | 3   | 2   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
|                      | ทำให้สามารถหาคนงานได้ง่ายขึ้น                 | 1                                  | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 1   | 2   | 2   |
|                      | ต้องเพิ่มกระบวนการการคัดเลือกคนงานมากขึ้น     | 1                                  | 4   | 5   | 3   | 3   | 3   | 1   | 3   | 2   |
|                      | ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบเงินเดือน    | 1                                  | 3   | 5   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
|                      | ต้องมีการปรับปรุงสวัสดิการของลูกจ้าง          | 1                                  | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
|                      | นายจ้างและคนงานมีความสัมพันธ์ที่ดีมากยิ่งขึ้น | 2                                  | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 1   | 3   | 3   |
|                      | ต้องเปลี่ยนไปใช้แรงงานต่างด้าวมากยิ่งขึ้น     | 1                                  | 3   | 4   | 4   | 5   | 3   | 5   | 5   | 5   |
| COST EFFECTIVENESS   | ทำให้เกิดภาวะขาดทุนมากยิ่งขึ้น                | 1                                  | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 2   | 4   | 5   |
|                      | ทำให้ราคาในการประมูลสูงขึ้น                   | 1                                  | 3   | 4   | 4   | 3   | 5   | 5   | 5   | 5   |
|                      | ทำให้ต้องลดปริมาณการรับงานน้อยลง              | 1                                  | 3   | 2   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
|                      | ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการรับงาน           | 1                                  | 4   | 3   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   |
|                      | ทำให้โอกาสได้งานของบริษัทลดลงมาก              | 1                                  | 3   | 2   | 2   | 4   | 2   | 2   | 4   | 5   |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ข.1 (ต่อ) ตารางแสดงข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม

| ด้าน                 | ผลกระทบ                                       | ข้อมูลและความถี่ที่ได้จากแบบสอบถาม |     |     |     |     |     |     |     |     |
|----------------------|---|------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
|                      |   | 361                                | 362 | 363 | 364 | 365 | 366 | 367 | 368 | 369 |
| PLAN                 | ต้องวางแผนรับมือในระยะสั้น                    | 4                                  | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   |
|                      | ต้องวางแผนรับมือในระยะยาว                     | 4                                  | 4   | 5   | 4   | 4   | 3   | 5   | 5   | 3   |
|                      | ต้องวางแผนในการจัดหาเทคโนโลยีใหม่ๆมาช่วย      | 4                                  | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
|                      | ต้องมีการวางแผนในการหาแหล่งเงินทุนหมุนเวียน   | 4                                  | 5   | 5   | 5   | 3   | 3   | 5   | 5   | 3   |
| COST                 | มีกำไรลดน้อยลง                                | 5                                  | 5   | 5   | 4   | 5   | 3   | 4   | 4   | 3   |
|                      | ต้องเสนอราคาต่ำกว่าก่อสร้างสูงขึ้น            | 5                                  | 5   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   |
|                      | ต้องลดจำนวนชั่วโมงการทำงานของพนักงาน          | 4                                  | 5   | 4   | 5   | 3   | 2   | 4   | 4   | 2   |
|                      | ต้องลดค่าใช้จ่ายด้านต่างๆ                     | 4                                  | 5   | 5   | 4   | 3   | 4   | 5   | 5   | 3   |
| QUALITY              | แรงงานมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น           | 3                                  | 3   | 2   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   |
|                      | คนงานมีความสามารถในการผลิตสูงขึ้น             | 3                                  | 3   | 3   | 3   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   |
|                      | สามารถคัดเลือกแรงงานที่มีความสามารถ           | 3                                  | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 2   |
|                      | คนงานทำงานผิดพลาดน้อยลง                       | 3                                  | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   |
|                      | งานที่ได้มีคุณภาพดีเหมาะสมกับค่าแรงที่มากขึ้น | 4                                  | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 2   |
|                      | ปัญหาการส่งมอบงานล่าช้าลดลง                   | 4                                  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   |
| PERSONNEL MANAGEMENT | ต้องมีการกำหนดคุณสมบัติของคนงาน               | 4                                  | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   |
|                      | ต้องมีการอบรมคนงานก่อนการทำงาน                | 5                                  | 3   | 5   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   |
|                      | ทำให้มีการเข้า-ออกของคนงานมากขึ้น             | 5                                  | 3   | 4   | 5   | 4   | 3   | 4   | 4   | 2   |
|                      | ทำให้ต้องลดจำนวนคนงานให้น้อยลง                | 5                                  | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
|                      | ทำให้สามารถหาคนงานได้ง่ายขึ้น                 | 3                                  | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   |
|                      | ต้องเพิ่มกระบวนการการคัดเลือกคนงานมากขึ้น     | 4                                  | 4   | 5   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 2   |
|                      | ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบเงินเดือน    | 4                                  | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   |
|                      | ต้องมีการปรับปรุงสวัสดิการของลูกจ้าง          | 5                                  | 4   | 4   | 4   | 5   | 3   | 4   | 4   | 4   |
|                      | นายจ้างและคนงานมีความสัมพันธ์ที่ดีมากยิ่งขึ้น | 4                                  | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   |
|                      | ต้องเปลี่ยนไปใช้แรงงานต่างด้าวมากยิ่งขึ้น     | 5                                  | 3   | 4   | 4   | 4   | 2   | 4   | 4   | 5   |
| COST EFFECTIVENESS   | ทำให้เกิดภาวะขาดทุนมากยิ่งขึ้น                | 5                                  | 4   | 5   | 5   | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   |
|                      | ทำให้ราคาในการประมูลสูงขึ้น                   | 5                                  | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   |
|                      | ทำให้ต้องลดปริมาณการรับงานน้อยลง              | 5                                  | 3   | 4   | 5   | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   |
|                      | ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการรับงาน           | 5                                  | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   |
|                      | ทำให้โอกาสใด้งานของบริษัทลดลงมาก              | 5                                  | 3   | 4   | 3   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ข.1 (ต่อ) ตารางแสดงข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม

| ด้าน                 | ผลกระทบ                                       | ข้อมูลและความถี่ที่ได้จากแบบสอบถาม |     |     |     |     |     |     |     |     |
|----------------------|---|------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
|                      |   | 370                                | 371 | 372 | 373 | 374 | 375 | 376 | 377 | 378 |
| PLAN                 | ต้องวางแผนรับมือในระยะสั้น                    | 5                                  | 4   | 4   | 5   | 3   | 3   | 2   | 2   | 1   |
|                      | ต้องวางแผนรับมือในระยะยาว                     | 5                                  | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 1   | 1   |
|                      | ต้องวางแผนในการจัดหาเทคโนโลยีใหม่ๆมาช่วย      | 4                                  | 4   | 5   | 4   | 3   | 3   | 3   | 1   | 1   |
|                      | ต้องมีการวางแผนในการหาแหล่งเงินทุนหมุนเวียน   | 4                                  | 2   | 4   | 5   | 4   | 3   | 4   | 5   | 4   |
| COST                 | มีกำไรลดน้อยลง                                | 5                                  | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   | 5   | 5   | 5   |
|                      | ต้องเสนอราคาค่าก่อสร้างสูงขึ้น                | 4                                  | 2   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 5   | 5   |
|                      | ต้องลดจำนวนชั่วโมงการทำงานของพนักงาน          | 3                                  | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 5   | 3   |
|                      | ต้องลดค่าใช้จ่ายด้านต่างๆ                     | 5                                  | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 5   |
| QUALITY              | แรงงานมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น           | 3                                  | 4   | 3   | 4   | 2   | 4   | 4   | 1   | 3   |
|                      | คนงานมีความสามารถในการผลิตสูงขึ้น             | 4                                  | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 2   | 2   |
|                      | สามารถคัดเลือกแรงงานที่มีความสามารถ           | 4                                  | 4   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 1   | 2   |
|                      | คนงานทำงานผิดพลาดน้อยลง                       | 3                                  | 5   | 3   | 3   | 2   | 4   | 2   | 1   | 2   |
|                      | งานที่ได้มีคุณภาพดีเหมาะสมกับค่าแรงที่มากขึ้น | 3                                  | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 2   | 3   |
|                      | ปัญหาการส่งมอบงานล่าช้าลดลง                   | 3                                  | 4   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   |
| PERSONNEL MANAGEMENT | ต้องมีการกำหนดคุณสมบัติของคนงาน               | 5                                  | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   |
|                      | ต้องมีการอบรมคนงานก่อนการทำงาน                | 4                                  | 5   | 5   | 3   | 3   | 4   | 4   | 1   | 3   |
|                      | ทำให้มีการเข้า-ออกของคนงานมากขึ้น             | 4                                  | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 2   | 3   |
|                      | ทำให้ต้องลดจำนวนคนงานให้น้อยลง                | 4                                  | 3   | 3   | 4   | 2   | 3   | 3   | 4   | 4   |
|                      | ทำให้สามารถหาคนงานได้ง่ายขึ้น                 | 3                                  | 4   | 4   | 2   | 3   | 4   | 1   | 5   | 5   |
|                      | ต้องเพิ่มกระบวนการคัดเลือกคนงานมากขึ้น        | 4                                  | 3   | 4   | 4   | 2   | 3   | 4   | 2   | 3   |
|                      | ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบเงินเดือน    | 3                                  | 2   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 5   | 5   |
|                      | ต้องมีการปรับปรุงสวัสดิการของลูกจ้าง          | 4                                  | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   | 5   | 5   |
|                      | นายจ้างและคนงานมีความสัมพันธ์ที่ดีมากยิ่งขึ้น | 4                                  | 2   | 5   | 3   | 2   | 4   | 4   | 2   | 2   |
|                      | ต้องเปลี่ยนไปใช้แรงงานต่างด้าวมากยิ่งขึ้น     | 3                                  | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 5   | 1   | 1   |
| COST EFFECTIVENESS   | ทำให้เกิดภาวะขาดทุนมากยิ่งขึ้น                | 5                                  | 4   | 4   | 5   | 3   | 3   | 4   | 5   | 5   |
|                      | ทำให้ราคาในการประมูลสูงขึ้น                   | 4                                  | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 5   | 5   | 5   |
|                      | ทำให้ต้องลดปริมาณการรับงานน้อยลง              | 3                                  | 4   | 2   | 3   | 5   | 3   | 2   | 5   | 5   |
|                      | ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการรับงาน           | 3                                  | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 5   |
|                      | ทำให้โอกาสได้งานของบริษัทลดลงมาก              | 3                                  | 4   | 4   | 3   | 2   | 4   | 2   | 1   | 5   |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ข.1 (ต่อ) ตารางแสดงข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม

| ด้าน                 | ผลกระทบ                                       | ข้อมูลและความถี่ที่ได้จากแบบสอบถาม |     |     |     |     |     |     |     |     |
|----------------------|---|------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
|                      |   | 379                                | 380 | 381 | 382 | 383 | 384 | 385 | 386 | 387 |
| PLAN                 | ต้องวางแผนรับมือในระยะสั้น                    | 4                                  | 3   | 3   | 3   | 5   | 4   | 3   | 4   | 1   |
|                      | ต้องวางแผนรับมือในระยะยาว                     | 3                                  | 4   | 3   | 3   | 5   | 4   | 3   | 5   | 4   |
|                      | ต้องวางแผนในการจัดหาเทคโนโลยีใหม่ๆมาช่วย      | 4                                  | 4   | 3   | 3   | 5   | 4   | 4   | 2   | 4   |
|                      | ต้องมีการวางแผนในการหาแหล่งเงินทุนหมุนเวียน   | 5                                  | 3   | 3   | 3   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   |
| COST                 | มีกำไรลดน้อยลง                                | 4                                  | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   |
|                      | ต้องเสนอราคาค่าก่อสร้างสูงขึ้น                | 5                                  | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   |
|                      | ต้องลดจำนวนชั่วโมงการทำงานของพนักงาน          | 4                                  | 3   | 5   | 4   | 5   | 4   | 2   | 2   | 3   |
|                      | ต้องลดค่าใช้จ่ายด้านต่างๆ                     | 4                                  | 3   | 3   | 4   | 5   | 5   | 2   | 5   | 5   |
| QUALITY              | แรงงานมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น           | 4                                  | 5   | 3   | 4   | 4   | 3   | 2   | 3   | 1   |
|                      | คนงานมีความสามารถในการผลิตสูงขึ้น             | 4                                  | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 2   | 3   | 2   |
|                      | สามารถคัดเลือกแรงงานที่มีความสามารถ           | 5                                  | 5   | 3   | 4   |     | 2   | 3   | 2   | 5   |
|                      | คนงานทำงานผิดพลาดน้อยลง                       | 4                                  | 5   | 3   | 4   | 4   | 2   | 2   | 2   | 1   |
|                      | งานที่ได้มีคุณภาพดีเหมาะสมกับค่าแรงที่มากขึ้น | 4                                  | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
|                      | ปัญหาการส่งมอบงานล่าช้าลดลง                   | 3                                  | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   |
| PERSONNEL MANAGEMENT | ต้องมีการกำหนดคุณสมบัติของคนงาน               | 5                                  | 4   | 3   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
|                      | ต้องมีการอบรมคนงานก่อนการทำงาน                | 4                                  | 4   | 3   | 5   | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   |
|                      | ทำให้มีการเข้า-ออกของคนงานมากขึ้น             | 4                                  | 3   | 3   | 1   | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   |
|                      | ทำให้ต้องลดจำนวนคนงานให้น้อยลง                | 5                                  | 2   | 3   | 3   | 4   | 5   | 3   | 2   | 3   |
|                      | ทำให้สามารถหาคนงานได้ง่ายขึ้น                 | 3                                  | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 2   | 2   | 4   |
|                      | ต้องเพิ่มกระบวนการคัดเลือกคนงานมากขึ้น        | 5                                  | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 2   | 3   | 4   |
|                      | ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบเงินเดือน    | 5                                  | 2   | 3   | 4   | 4   | 5   | 3   | 4   | 5   |
|                      | ต้องมีการปรับปรุงสวัสดิการของลูกจ้าง          | 4                                  | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 5   |
|                      | นายจ้างและคนงานมีความสัมพันธ์ที่ดีมากยิ่งขึ้น | 4                                  | 4   | 3   | 4   | 4   | 5   | 4   | 2   | 2   |
|                      | ต้องเปลี่ยนไปใช้แรงงานต่างด้าวมากยิ่งขึ้น     | 4                                  | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 2   | 5   |
| COST EFFECTIVENESS   | ทำให้เกิดภาวะขาดทุนมากยิ่งขึ้น                | 5                                  | 3   | 3   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   |
|                      | ทำให้ราคาในการประมูลสูงขึ้น                   | 5                                  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   |
|                      | ทำให้ต้องลดปริมาณการรับงานน้อยลง              | 4                                  | 2   | 3   | 4   | 4   | 4   | 5   | 2   | 5   |
|                      | ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการรับงาน           | 5                                  | 2   | 3   | 4   | 4   | 4   | 5   | 3   | 3   |
|                      | ทำให้โอกาสใ้งานของบริษัทลดลงมาก               | 3                                  | 1   | 3   | 3   | 4   | 5   | 5   | 3   | 3   |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่ภายนอก  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ข.1 (ต่อ) ตารางแสดงข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม

| ด้าน                 | ผลกระทบ                                       | ข้อมูลและความถี่ที่ได้จากแบบสอบถาม |     |     |     |     |     |     |     |     |
|----------------------|---|------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
|                      |   | 388                                | 389 | 390 | 391 | 392 | 393 | 394 | 395 | 396 |
| PLAN                 | ต้องวางแผนรับมือในระยะสั้น                    | 5                                  | 4   | 1   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   |
|                      | ต้องวางแผนรับมือในระยะยาว                     | 5                                  | 4   | 1   | 4   | 5   | 3   | 3   | 4   | 1   |
|                      | ต้องวางแผนในการจัดหาเทคโนโลยีใหม่ๆมาช่วย      | 5                                  | 4   | 3   | 3   | 4   | 5   | 4   | 3   | 4   |
|                      | ต้องมีการวางแผนในการหาแหล่งเงินทุนหมุนเวียน   | 5                                  | 4   | 1   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   |
| COST                 | มีกำไรลดน้อยลง                                | 4                                  | 3   | 1   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 5   |
|                      | ต้องเสนอราคาค่าก่อสร้างสูงขึ้น                | 4                                  | 4   | 1   | 4   | 3   | 4   | 3   | 5   | 5   |
|                      | ต้องลดจำนวนชั่วโมงการทำงานของพนักงาน          | 5                                  | 2   | 1   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
|                      | ต้องลดค่าใช้จ่ายด้านต่างๆ                     | 5                                  | 4   | 1   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   |
| QUALITY              | แรงงานมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น           | 3                                  | 5   | 3   | 3   | 5   | 4   | 4   | 3   | 1   |
|                      | คนงานมีความสามารถในการผลิตสูงขึ้น             | 3                                  | 5   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 1   |
|                      | สามารถคัดเลือกแรงงานที่มีความสามารถ           | 3                                  | 5   | 3   | 4   | 5   | 4   | 3   | 3   | 1   |
|                      | คนงานทำงานผิดพลาดน้อยลง                       | 3                                  | 4   | 3   | 1   | 3   | 4   | 3   | 4   | 1   |
|                      | งานที่ได้มีคุณภาพดีเหมาะสมกับค่าแรงที่มากขึ้น | 3                                  | 5   | 2   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 1   |
|                      | ปัญหาการส่งมอบงานล่าช้าลดลง                   | 3                                  | 4   | 1   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 1   |
| PERSONNEL MANAGEMENT | ต้องมีการกำหนดคุณสมบัติของคนงาน               | 5                                  | 5   | 1   | 3   | 5   | 4   | 3   | 3   | 4   |
|                      | ต้องมีการอบรมคนงานก่อนการทำงาน                | 5                                  | 5   | 2   | 3   | 5   | 4   | 3   | 3   | 4   |
|                      | ทำให้มีการเข้า-ออกของคนงานมากขึ้น             | 5                                  | 2   | 1   | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   |
|                      | ทำให้ต้องลดจำนวนคนงานให้น้อยลง                | 5                                  | 4   | 1   | 3   | 2   | 3   | 4   | 4   | 4   |
|                      | ทำให้สามารถหาคนงานได้ง่ายขึ้น                 | 1                                  | 4   | 1   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 1   |
|                      | ต้องเพิ่มกระบวนการการคัดเลือกคนงานมากขึ้น     | 5                                  | 3   | 1   | 4   | 5   | 3   | 3   | 3   | 1   |
|                      | ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบเงินเดือน    | 5                                  | 5   | 1   | 3   | 5   | 3   | 4   | 4   | 4   |
|                      | ต้องมีการปรับปรุงสวัสดิการของลูกจ้าง          | 3                                  | 3   | 1   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
|                      | นายจ้างและคนงานมีความสัมพันธ์ที่ดียิ่งขึ้น    | 5                                  | 5   | 2   | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 1   |
|                      | ต้องเปลี่ยนไปใช้แรงงานต่างด้าวมากยิ่งขึ้น     | 5                                  | 2   | 1   | 3   | 4   | 4   | 5   | 3   | 5   |
| COST EFFECTIVENESS   | ทำให้เกิดภาวะขาดทุนมากยิ่งขึ้น                | 5                                  | 1   | 1   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 2   |
|                      | ทำให้ราคาในการประมูลสูงขึ้น                   | 5                                  | 4   | 1   | 3   | 4   | 4   | 3   | 5   | 5   |
|                      | ทำให้ต้องลดปริมาณการรับงานน้อยลง              | 5                                  | 1   | 1   | 3   | 2   | 3   | 4   | 4   | 4   |
|                      | ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการรับงาน           | 5                                  | 2   | 1   | 4   | 3   | 5   | 4   | 5   | 4   |
|                      | ทำให้โอกาสได้งานของบริษัทลดลงมาก              | 5                                  | 1   | 1   | 3   | 2   | 2   | 4   | 2   | 2   |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่ภายนอก  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ข.1 (ต่อ) ตารางแสดงข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม

| ด้าน                 | ผลกระทบ                                       | ข้อมูลและควมที่ที่ได้จากแบบสอบถาม |     |     |     |     |     |     |     |
|----------------------|---|-----------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
|                      |   | 397                               | 398 | 399 | 400 | 401 | 402 | 403 | 404 |
| PLAN                 | ต้องวางแผนรับมือในระยะสั้น                    | 3                                 | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   |
|                      | ต้องวางแผนรับมือในระยะยาว                     | 3                                 | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 3   |
|                      | ต้องวางแผนในการจัดหาเทคโนโลยีใหม่ๆมาช่วย      | 3                                 | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   |
|                      | ต้องมีการวางแผนในการหาแหล่งเงินทุนหมุนเวียน   | 3                                 | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 3   | 3   |
| COST                 | มีกำไรลดน้อยลง                                | 4                                 | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 3   |
|                      | ต้องเสนอราคาก่อนก่อสร้างสูงขึ้น               | 5                                 | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 3   | 4   |
|                      | ต้องลดจำนวนชั่วโมงการทำงานของพนักงาน          | 3                                 | 2   | 4   | 5   | 4   | 5   | 3   | 2   |
|                      | ต้องลดค่าใช้จ่ายด้านต่างๆ                     | 3                                 | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 3   | 4   |
| QUALITY              | แรงงานมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น           | 3                                 | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 4   |
|                      | คนงานมีความสามารถในการผลิตสูงขึ้น             | 3                                 | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 5   |
|                      | สามารถคัดเลือกแรงงานที่มีความสามารถ           | 3                                 | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   |
|                      | คนงานทำงานผิดพลาดน้อยลง                       | 3                                 | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   |
|                      | งานที่ได้มีคุณภาพดีเหมาะสมกับค่าแรงที่มากขึ้น | 3                                 | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   |
|                      | ปัญหาการส่งมอบงานล่าช้าลดลง                   | 4                                 | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| PERSONNEL MANAGEMENT | ต้องมีการกำหนดคุณสมบัติของคนงาน               | 3                                 | 3   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   |
|                      | ต้องมีการอบรมคนงานก่อนการทำงาน                | 4                                 | 4   | 5   | 3   | 5   | 4   | 3   | 4   |
|                      | ทำให้มีการเข้า-ออกของคนงานมากขึ้น             | 5                                 | 5   | 5   | 3   | 4   | 5   | 4   | 3   |
|                      | ทำให้ต้องลดจำนวนคนงานให้น้อยลง                | 4                                 | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   |
|                      | ทำให้สามารถหาคนงานได้ง่ายขึ้น                 | 2                                 | 2   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   |
|                      | ต้องเพิ่มกระบวนการคัดเลือกคนงานมากขึ้น        | 3                                 | 2   | 4   | 4   | 5   | 3   | 3   | 4   |
|                      | ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบเงินเดือน    | 4                                 | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   |
|                      | ต้องมีการปรับปรุงสวัสดิการของลูกจ้าง          | 4                                 | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 3   |
|                      | นายจ้างและคนงานมีความสัมพันธ์ที่ดีมากยิ่งขึ้น | 3                                 | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   |
|                      | ต้องเปลี่ยนไปใช้แรงงานต่างด้าวมากยิ่งขึ้น     | 5                                 | 5   | 5   | 3   | 4   | 4   | 4   | 2   |
| COST EFFECTIVENESS   | ทำให้เกิดภาวะขาดทุนมากยิ่งขึ้น                | 4                                 | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 3   |
|                      | ทำให้ราคาในการประมูลสูงขึ้น                   | 5                                 | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   |
|                      | ทำให้ต้องลดปริมาณการรับงานน้อยลง              | 4                                 | 4   | 5   | 3   | 4   | 5   | 4   | 3   |
|                      | ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการรับงาน           | 4                                 | 4   | 5   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   |
|                      | ทำให้โอกาสได้งานของบริษัทลดลงมาก              | 4                                 | 5   | 5   | 3   | 4   | 3   | 5   | 4   |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก ค  
ตารางวิเคราะห์ค่าสถิติของข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตาราง ค.1 ตารางผลกระทบบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2555 ที่มีประสบการณ์ในการดำเนิน  
ธุรกิจแตกต่างกัน

| ANOVA          |                |     |             |       |      |
|----------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
|                | Sum of Squares | df  | Mean Square | F     | Sig. |
| total          |                |     |             |       |      |
| Between Groups | 3658.751       | 3   | 1219.584    | 6.363 | .000 |
| Within Groups  | 76664.425      | 400 | 191.661     |       |      |
| Total          | 80323.176      | 403 |             |       |      |

### Multiple Comparisons

| (I) exp      | (J) exp      | Mean Difference (I-J) | Std. Error | Sig. | 95% Confidence Interval |             |
|--------------|--------------|-----------------------|------------|------|-------------------------|-------------|
|              |              |                       |            |      | Lower Bound             | Upper Bound |
| ต่ำกว่า 5 ปี | 5-10 ปี      | 1.19111               | 1.98487    | .948 | -4.3813                 | 6.7635      |
|              | 11-15 ปี     | -5.44110              | 2.22960    | .116 | -11.7005                | .8183       |
|              | 16 ปีขึ้นไป  | 3.16667               | 2.14428    | .536 | -2.8532                 | 9.1866      |
| 5-10 ปี      | ต่ำกว่า 5 ปี | -1.19111              | 1.98487    | .948 | -6.7635                 | 4.3813      |
|              | 11-15 ปี     | -6.63221*             | 1.89391    | .007 | -11.9492                | -1.3152     |
|              | 16 ปีขึ้นไป  | 1.97556               | 1.79268    | .750 | -3.0573                 | 7.0084      |
| 11-15 ปี     | ต่ำกว่า 5 ปี | 5.44110               | 2.22960    | .116 | -.8183                  | 11.7005     |
|              | 5-10 ปี      | 6.63221*              | 1.89391    | .007 | 1.3152                  | 11.9492     |
|              | 16 ปีขึ้นไป  | 8.60776*              | 2.06037    | .001 | 2.8234                  | 14.3921     |
| 16 ปีขึ้นไป  | ต่ำกว่า 5 ปี | -3.16667              | 2.14428    | .536 | -9.1866                 | 2.8532      |
|              | 5-10 ปี      | -1.97556              | 1.79268    | .750 | -7.0084                 | 3.0573      |
|              | 11-15 ปี     | -8.60776*             | 2.06037    | .001 | -14.3921                | -2.8234     |

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตาราง ค.2 ตารางผลกระทบบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2555 ที่มีประเภทงานก่อสร้างที่แตกต่างกัน

## ANOVA

|                | Sum of Squares | df  | Mean Square | F     | Sig. |
|----------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| total          |                |     |             |       |      |
| Between Groups | 2340.596       | 6   | 390.099     | 1.972 | .069 |
| Within Groups  | 77952.477      | 394 | 197.849     |       |      |
| Total          | 80293.072      | 400 |             |       |      |

ตาราง ค.3 ตารางผลกระทบบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2555 ที่มีลูกค้แตกต่างกัน

## Independent Samples Test

|       |                             | Levene's Test for Equality of Variances |      | t-test for Equality of Means |         |                 |                 |                       | 95% Confidence Interval of the Difference |         |
|-------|-----------------------------|---|------|------------------------------|---------|-----------------|-----------------|-----------------------|---|---------|
|       |                             | F                                       | Sig. | t                            | df      | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | Lower                                     | Upper   |
| total | Equal variances assumed     | 20.642                                  | .000 | -1.045                       | 402     | .296            | -1.79355        | 1.71572               | -5.16645                                  | 1.57935 |
|       | Equal variances not assumed |   |      | -1.631                       | 349.578 | .104            | -1.79355        | 1.09958               | -3.95618                                  | .36908  |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตาราง ค.4 ตารางผลกระทบบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2555 ที่มีวิธีการรับงานแตกต่างกัน

## ANOVA

| total          |                |     |             |        |      |
|----------------|----------------|-----|-------------|--------|------|
|                | Sum of Squares | df  | Mean Square | F      | Sig. |
| Between Groups | 9420.925       | 2   | 4710.462    | 26.641 | .000 |
| Within Groups  | 70902.251      | 401 | 176.814     |        |      |
| Total          | 80323.176      | 403 |             |        |      |

## Multiple Comparisons

total  
Scheffe

| (I) work       | (J) work       | Mean Difference (I-J) | Std. Error | Sig. | 95% Confidence Interval |             |
|----------------|----------------|-----------------------|------------|------|-------------------------|-------------|
|                |                |                       |            |      | Lower Bound             | Upper Bound |
| รับงานตรง      | รับเหมาช่วง    | -4.10957              | 1.70905    | .057 | -8.3086                 | .0894       |
|                | ตรงและเหมาช่วง | 8.77685*              | 1.54497    | .000 | 4.9810                  | 12.5727     |
| รับเหมาช่วง    | รับงานตรง      | 4.10957               | 1.70905    | .057 | -.0894                  | 8.3086      |
|                | ตรงและเหมาช่วง | 12.88642*             | 1.87903    | .000 | 8.2698                  | 17.5030     |
| ตรงและเหมาช่วง | รับงานตรง      | -8.77685*             | 1.54497    | .000 | -12.5727                | -4.9810     |
|                | รับเหมาช่วง    | -12.88642*            | 1.87903    | .000 | -17.5030                | -8.2698     |

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ตาราง ค.5 ตารางผลกระทบบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2555 ที่มีทุนจดทะเบียนแตกต่างกัน

## ANOVA

| total          |                |     |             |      |      |
|----------------|----------------|-----|-------------|------|------|
|                | Sum of Squares | df  | Mean Square | F    | Sig. |
| Between Groups | 39.812         | 2   | 19.906      | .099 | .905 |
| Within Groups  | 80283.364      | 401 | 200.208     |      |      |
| Total          | 80323.176      | 403 |             |      |      |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



# การประชุมวิชาการ วิศวกรรมโยธาแห่งชาติ

Proceedings of the Eighteenth  
National Convention on Civil Engineering

ครั้งที่

**Volume 3**  
**MAT**  
**CEM**

เรื่อง วิศวกรรมโยธาเพื่อการตอบสนองต่อภัยพิบัติทางธรรมชาติ  
Civil Engineering towards Natural Disaster Responses

ระหว่างวันที่ 8-10 พฤษภาคม 2556

ณ โรงแรมดิเอ็มเพรส เชียงใหม่

จัดโดย สมาคมวิศวกรรมสถานแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์  
และภาควิชาวิศวกรรมโยธา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ISBN 978-974-672-789-1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ.2555 ที่มีต่ออุตสาหกรรมก่อสร้างไทย Impacts of Minimum Wage Increase in 2012 on Thailand's Construction Industry

นางกสิ์ เกิดมรกต<sup>1</sup> รศ.แหลมทอง เหล่าคงถาวร<sup>2</sup> และ ผศ.ศักดิ์ชัย สกานพงษ์<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup> สาขาวิชาวิศวกรรมก่อสร้างและการจัดการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร 10520

E-mail: <sup>1</sup> np.kirtmorakot@gmail.com, <sup>2</sup> lenook2000@yahoo.com, <sup>3</sup> kssakcha@kmitl.ac.th

### บทคัดย่อ

การปรับเพิ่มค่าแรงขั้นต่ำตามนโยบายของรัฐบาลในปี พ.ศ. 2555 มีการจับตามองของภาคธุรกิจเป็นจำนวนมาก ก่อให้เกิดคำถามถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นตามมาในภาคธุรกิจต่างๆ ซึ่งรวมถึงสาขาก่อสร้างของไทย การวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงผลกระทบของการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำที่มีผลต่ออุตสาหกรรมก่อสร้างของไทย และทำการเปรียบเทียบถึงระดับผลกระทบที่เกิดขึ้นกับธุรกิจที่มีภูมิหลังแตกต่างกัน รวมถึงการศึกษาผลกระทบในด้านต่างๆ โดยได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าของบริษัทก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 404 คน ผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการดำเนินธุรกิจแตกต่างกันได้รับผลกระทบ แตกต่างกัน โดยบริษัทก่อสร้างที่ดำเนินมานานมา 11-15 ปี ได้รับผลกระทบมากกว่าบริษัทที่ก่อตั้งไม่เกิน 10 ปี และบริษัทที่ก่อตั้งเกิน 16 ปีขึ้นไป นอกจากนี้ยังพบว่าวิธีการรับงานแตกต่างกันได้รับผลกระทบแตกต่างกัน โดยบริษัทที่รับงานตรงจากผู้ว่าจ้างได้รับผลกระทบน้อยกว่าบริษัทที่รับเหมาช่วง และจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบอีกว่า ผลกระทบมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ ทำให้ต้องกำหนดคุณสมบัติของคนงานมากขึ้น ทำให้ราคาในการประมูลสูงขึ้น และทำให้ต้องปรับปรุงสวัสดิการของลูกจ้างมากขึ้น

คำสำคัญ: ค่าจ้างขั้นต่ำ, อุตสาหกรรมก่อสร้าง, ค่าแรงก่อสร้าง, ผลกระทบค่าจ้าง

### Abstract

Due to a government policy towards minimum wage increase in 2012, private sector had to observe this situation closely. This condition led to many questions related to the possible impacts on different business sectors including Thailand's construction industry. Therefore, this research aimed to investigate the impacts of minimum wage increase on Thailand's construction industry and compare the levels of impacts regarding business background. Several impacts were also examined in this study by collected the data from 404 people of the sampling group which owned the construction business in Bangkok. The research found difference among the business experience of the company. The company which operated continually for 11-15 years would get more impact than the company which established under 10 years and over 16 years above. Moreover, the various method to get a job would get the difference impact.

The company which contacted directly to the host would got less impact than the contract one. The data analysis also found the first three impacts. Firstly, more specified qualification of the workers. Secondly, the higher price in the auction. Thirdly, must improved the welfare of the employee.

Keywords: Minimum wage, Construction industry, Construction wage, Impacts of wage

### 1. บทนำ

เนื่องด้วยการประกาศของรัฐบาลเรื่องการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 6 ) ในปี 2555 ด้วยคณะกรรมการค่าจ้างได้มีการประชุมศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นตามกฎหมายกำหนด เมื่อวันที่ 17 ตุลาคม พ.ศ. 2554 และมีมติเห็นชอบให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างทุกคน โดยจะปรับเป็น 300 บาท ใน 7 จังหวัดน่านนั้น ได้ส่งผลกระทบต่อธุรกิจเป็นอย่างมาก ก่อให้เกิดคำถามถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อต้นทุนของผู้ผลิต การจ้างงาน รวมทั้งเงินเฟ้อ จนทำให้หลายฝ่ายค้นคว้าและเป็นที่ถกเถียงผลกระทบในครั้งนี้

การเปลี่ยนแปลงนโยบายทางด้านต่างๆ และนโยบายด้านเศรษฐกิจของรัฐบาลตั้งแต่ในอดีตที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน ได้ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อตลาดแรงงานก่อสร้างด้วยเช่นกัน ซึ่งธุรกิจการก่อสร้างเป็นสาขาเศรษฐกิจที่สำคัญสาขาหนึ่งที่เป็นตัวแปรในด้านการพัฒนาและการลงทุนของประเทศ ซึ่งการก่อสร้างของประเทศไทยแบ่งออกเป็นภาครัฐและภาคเอกชน งานก่อสร้างของรัฐบาลส่วนใหญ่เป็นการสร้างโครงสร้างพื้นฐานของประเทศในการพัฒนาประเทศ ด้านระบบสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า ประปา ถนน ทางด่วน ทางรถไฟ เป็นต้น ส่วนภาคเอกชนจะเน้นการก่อสร้าง ที่อยู่อาศัย อาคารพาณิชย์ โรงงาน เป็นต้น การขยายตัวของสาขาการก่อสร้างก่อให้เกิดการขยายตัวของเศรษฐกิจ รวมทั้งอุตสาหกรรมอื่นๆตามมามี ได้แก่ อุตสาหกรรมปูน เหล็กเส้น สี สุขภัณฑ์ เป็นต้น

สาขาการก่อสร้างนั้นจะดำเนินไปได้จำเป็นต้องอาศัยแรงงานเป็นตัวช่วยผลักดัน ต้นทุนส่วนหนึ่งมาจากค่าแรงที่ต้องจ่ายให้คนงานในแต่ละวัน ภาวะความต้องการแรงงานในสาขาการก่อสร้างมีความผันผวนค่อนข้างมาก ลักษณะดังกล่าวทำให้ยากต่อการวางแผนและกำหนดนโยบายเกี่ยวกับความต้องการแรงงานในสาขาการก่อสร้างได้อย่างแน่นอน ประกอบกับปัจจุบันบริษัทได้มีการนำแรงงานต่างด้าวมาใช้แทนแรงงานไทยในบางส่วน หรือทั้งหมด เนื่องจากประสบปัญหาขาดแคลนแรงงาน และ



ค่าแรงต่ำที่ราคาต่ำกว่า ซึ่งนโยบายค่าแรงที่เพิ่มขึ้นนี้อาจส่งผลกระทบต่อธุรกิจโดยตรงไม่เพียงแต่กระทบต่อการดำรงชีวิตของลูกจ้างเท่านั้น แต่ยังอาจเป็นต้นทุนที่สำคัญของผู้ประกอบการด้วยเช่นกัน ในการปรับเพิ่มค่าจ้างในครั้งนี้กลายเป็นที่สนใจของสาธารณชน ด้านผู้ประกอบการบางคนมองว่าต้นทุนอาจเพิ่มขึ้นจนแบกรับไม่ไหว อาจส่งผลให้ต้องปลดคนงาน หรือเพิ่มราคาสินค้าเพื่อช่วยแบกรับต้นทุน นักลงทุนบางคนมองว่า อาจทำให้ปริมาณการลงทุนในประเทศลดน้อยลง เนื่องจากตลาดแรงงานประเทศเพื่อนบ้านราคาถูกกว่า ส่วนทางด้านลูกจ้าง แม้จะพึงพอใจกับรายได้ที่เพิ่มมากขึ้น แต่หลายคนก็ยังเห็นว่ายังไม่เพียงพอต่อการครองชีพ ทำให้ต้องพึ่งพารายได้อื่นๆ จากการทำงานล่วงเวลาและการทำงานพิเศษอยู่ดี

ในการวิจัยครั้งนี้จะมุ่งเน้นการศึกษาเฉพาะผลกระทบของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งในปัจจุบันได้มีการประกาศให้ขึ้นค่าแรงเป็นวันละ 300 บาท ในมุมมองของผู้ประกอบการ เพื่อทราบถึงข้อเท็จจริงและผลกระทบที่จะเกิดขึ้นและเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคตต่อไป

## 2. ความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อทราบถึงผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่มีต่อธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบถึงระดับผลกระทบที่เกิดขึ้นกับองค์กรธุรกิจที่มีภูมิหลังแตกต่างกัน

## 3. ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 3.1 ค่าจ้างขั้นต่ำ

ในปี 2539 สุนทร ศรีชัย [1] ได้ศึกษาผลกระทบของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย โดยวิเคราะห์ผลเสีย อันเกิดจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ ที่จะส่งผลต่อลูกจ้าง นายจ้าง การลงทุนในทางธุรกิจ สถานประกอบการ องค์กร และบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยใช้วิธีวิเคราะห์แบบอุปนัยของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง พบว่า อัตราค่าจ้างที่มีการปรับตัวสูงขึ้น ย่อมส่งผลให้ นายจ้างเข้มงวดในการเลือกเฟ้นผู้ที่จะมาเป็นลูกจ้าง เพื่อให้มีประสิทธิภาพคุ้มกับค่าจ้างที่ต้องจ่ายเพิ่ม การจ้างงานมีแนวโน้มต่ำลง ในขณะที่อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ก็เปลี่ยนไปใช้กำลังเครื่องจักรแทนแรงงานมนุษย์ ทำให้การว่างงานในประเทศมีมากขึ้น และหากมีการเพิ่มขึ้นสูงถึงจุดหนึ่ง อุตสาหกรรมขนาดเล็ก และขนาดกลาง ก็จำเป็นต้องยุบเลิกกิจการไป เพราะไม่สามารถรับภาระที่สูงขึ้น นอกจากนี้การบังคับของอัตราค่าจ้างที่ต่างกันในแต่ละพื้นที่ ยังทำให้เกิดความต่างกันของรายได้ระหว่างเมืองกับชนบทด้วย

ซึ่งในปี 2537 นิลวรรณ ระพีพิษฐ์ [2] ก็ได้เคยทำการศึกษาผลกระทบของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี 2537 ที่มีผลต่อสถานประกอบการขนาดใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่ โดยศึกษาถึงผลกระทบในด้านต่างๆ โดยสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ในด้านผลกระทบต่อต้นทุนการผลิต นายจ้างส่วนใหญ่เห็นว่า การขึ้นค่าแรงนี้ทำให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น แต่นายจ้างได้นำเอาวิธีการอื่นๆ เข้ามาช่วยลดต้นทุน เช่น เพิ่มราคาสินค้า ลดรายจ่ายที่ไม่จำเป็น
2. ในด้านสวัสดิการที่ลูกจ้างได้รับ นายจ้างส่วนน้อยมากที่สุด สวัสดิการลง จึงไม่ค่อยมีผลกระทบต่ออย่างใด

3. ในด้านการบริหารงานบุคคลของสถานประกอบการ พบว่าลูกจ้างมีความตั้งใจเหมือนเดิม ส่วนน้อยมากที่ตั้งใจทำงานมากขึ้น จากค่าแรงที่เพิ่มขึ้น

4. ในด้านภาวะการคลังของ นายจ้างส่วนใหญ่เห็นว่าส่งผลกระทบต่อผลกำไรสุทธิลดลง

ผลกระทบที่ฝ่ายลูกจ้างได้รับพบว่า มีผลในเรื่องค่าครองชีพมากที่สุด เพราะต้องซื้อสินค้าในราคาสูงขึ้น ส่วนผลกระทบเรื่องการเลิกจ้างและลดชั่วโมงการทำงานนั้นแทบไม่มี แต่ทำให้ฝ่ายลูกจ้างหางานได้ยากขึ้น เพราะการจ้างงานลดน้อยลง

ปี 2011 2011 ACCI RESEARCH [3] ทำการศึกษาผลกระทบของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่มีผลต่อสถานประกอบการในออสเตรเลีย พบว่า หลังจากปรับค่าแรงแล้วสถานประกอบการส่วนใหญ่ มีกำไรลดน้อยลง ในขณะที่จำนวนพนักงานเท่าเดิม จำนวนชั่วโมงการทำงานของพนักงานเท่าเดิมและราคาขายสินค้าเท่าเดิม

### 3.2 ทฤษฎีการจ้างงาน

ดุลยภาพในระบบเศรษฐกิจจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อเกิดดุลยภาพในตลาดสินค้า ตลาดเงินตรา นอกจากนี้ ดุลยภาพของระบบเศรษฐกิจยังต้องประกอบด้วยดุลยภาพในตลาดปัจจัยการผลิตด้วย สำหรับประเทศไทย ปัจจัยการผลิตที่สำคัญ ได้แก่ “แรงงาน” [4]

ตามแนวความคิดของ Keynes การจ้างงานดุลยภาพจะถูกกำหนดขึ้น ณ ระดับที่อุปทานรวม (Aggregate Supply; AS) เท่ากับอุปสงค์รวม (Aggregate Demand; AD) พอดี ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ดุลยภาพของตลาดแรงงานจะเกิดขึ้นเมื่ออุปสงค์ของแรงงานเท่ากับอุปทานของแรงงาน ซึ่งอุปสงค์ของแรงงาน (Demand for Labor) หมายถึง ความต้องการจ้างแรงงานเพื่อการผลิตโดยผู้ผลิตจะจ้างคนงานเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ เมื่อคนงานนั้นผลิตสินค้าให้แก่ผู้ผลิตคิดเป็นมูลค่ามากกว่าค่าจ้างของคนงานนั้น และผู้ผลิตจะหยุดจ้างถ้ารายได้ที่ได้รับเพิ่มจากการจ้างงาน เท่ากับค่าจ้างที่ต้องจ่ายให้แก่คนงานนั้น ดังนั้นอุปสงค์ของแรงงานนี้จะขึ้นอยู่กับระดับค่าจ้างและระดับราคาสินค้า [5]

ส่วนอุปทานของแรงงาน หมายถึง จำนวนแรงงานที่ต้องการทำงาน ณ ระดับค่าจ้างหนึ่ง และนักเศรษฐศาสตร์บางกลุ่มถือว่า คนงานจะต้องการเข้าทำงานมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับค่าจ้างที่แท้จริง ขณะที่บางส่วนเห็นว่า ขึ้นอยู่กับค่าจ้างที่เป็นตัวเงินมากกว่า อย่างไรก็ตามนักเศรษฐศาสตร์ทั้งสองกลุ่มต่างเห็นตรงกันว่า ค่าจ้างที่แท้จริงหรือค่าจ้างที่เป็นตัวเงินนั้น จะมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับอุปทานแรงงาน นอกจากนี้อุปทานของแรงงาน จะมีมากหรือน้อยจะขึ้นอยู่กับกำลังแรงงานที่มีอยู่ในระบบเศรษฐกิจในขณะหนึ่งด้วย หรือถ้าในระบบเศรษฐกิจมีกำลังแรงงานอยู่มาก อุปทานของแรงงานย่อมมีค่ามากด้วยเช่นกัน [5]

ปี 2543 ยงยศ ตรคำ [6] ทำการศึกษาระดับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการแรงงานในสาขาก่อสร้างของประเทศไทย พบว่า ความต้องการแรงงานในสาขาก่อสร้างจะเพิ่มขึ้นและลดลงอย่างรวดเร็วในช่วงที่เศรษฐกิจขยายตัว และหดตัวตามลำดับ และในช่วงที่ดัชนีผลิตภัณฑ์มวลรวมที่มากกว่าดัชนีค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน ความต้องการแรงงานในสาขาก่อสร้างจะเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว เนื่องจากค่าจ้างงานที่เพิ่มขึ้นยังทำให้ผู้ผลิตมีกำไร แต่ในช่วงที่ดัชนีผลิตภัณฑ์มวลรวมน้อยกว่าดัชนีค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน ความต้องการแรงงานในสาขาก่อสร้างจะน้อยลง เนื่องจากค่าจ้างงานที่เพิ่มขึ้น จะทำให้ผู้ผลิตมีต้นทุนแรงงานเพิ่มขึ้นมาก



Marion König, Joachim Möller [7] ทำการศึกษาดังผลกระทบของการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ ของสาขาก่อสร้างในประเทศเยอรมัน ได้ข้อสรุปว่า ค่าจ้างขั้นต่ำจะเป็นอันตรายต่อระดับการจ้างงาน หากมีการปรับเพิ่มเกินกว่าระดับวิกฤต เมื่อเปรียบเทียบกับค่าจ้างเฉลี่ย และอีกด้านหนึ่งการเพิ่มของค่าจ้างขั้นต่ำอาจไม่ได้ส่งผลต่อการถูกเลิกจ้างงาน สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างน้อยอยู่แล้ว ถ้าค่าจ้างขั้นต่ำอยู่ในระดับกลาง

ปี 1999 Carl T.Hass, John D. Borchering, Eric Allmon, Paul M. Goodrum. [8] ทำการศึกษาความสามารถในการผลิตของแรงงานก่อสร้างใน สหรัฐอเมริกา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการผลิตด้านก่อสร้างได้แก่ ความร่วมมือในโครงการ, การใช้เทคโนโลยี, การบริหารจัดการ, ทักษะของแรงงาน, โครงสร้างขององค์กร และ แนวโน้มของค่าแรง

ดังนั้นตัวแปรส่วนใหญ่ที่มักจะเกิดการเปลี่ยนแปลงหลังจากที่มีการปรับค่าจ้างขั้นต่ำขึ้น ซึ่งมีการศึกษาในหลายสาขาวิชาและภาคธุรกิจ สรุปได้ดังนี้คือ ด้านการวางแผน, ด้านต้นทุน, ด้านคุณภาพของงาน, ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านภาวะการคลังทุน



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยในครั้งนี้ ได้กำหนดรูปแบบของการวิจัยในเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลและวิเคราะห์ ซึ่งมีขั้นตอนหลักๆ คือ

1. ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบถึงสภาพโดยรวมของสถานการณ์การปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ
2. สร้างแบบสอบถาม ตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านพิจารณา และทำการปรับปรุงเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความเหมาะสม หลังจากนั้นจึงทำการหาคุณภาพเครื่องมือ (Reliability) โดยนำไปทดลองกับเจ้าของบริษัทก่อสร้างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 85 คน ซึ่งพบว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่น Cronbach's Alpha มีค่าเท่ากับ .892
3. เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 404 คน
4. นำข้อมูลมาวิเคราะห์และอภิปรายผล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ผล โดยใช้เครื่องมือทางสถิติ วิเคราะห์โดยสรุปเป็นค่าเฉลี่ย (Mean :  $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรเป็นรายกลุ่มกรณีพบความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่อีกครั้ง

5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 404 ราย โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 33 ข้อ และใช้เกณฑ์การพิจารณาระดับค่าเฉลี่ยของผลกระทบตามเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด ซึ่งกำหนดไว้ดังนี้ [9]

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มากที่สุด  
คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มาก  
คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ปานกลาง  
คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง น้อย  
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง น้อยที่สุด  
และผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ที่กำหนดคูณด้วยจำนวนข้อ คือ 33 ข้อ ได้เกณฑ์การพิจารณาในการวิจัยนี้ คือ

คะแนนเฉลี่ย มากกว่า 148.5 หมายถึง มากที่สุด  
คะแนนเฉลี่ย 115.5 – 148.4 หมายถึง มาก  
คะแนนเฉลี่ย 82.5 – 115.4 หมายถึง ปานกลาง  
คะแนนเฉลี่ย 49.5 – 82.4 หมายถึง น้อย  
คะแนนเฉลี่ย น้อยกว่า 49.5 หมายถึง น้อยที่สุด  
พบผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2555 ที่มีภูมิหลังแตกต่างกัน

| ลักษณะเบื้องต้น          | จำนวน | ค่าเฉลี่ย | ระดับ   | S.D   | ค่า    |
|--------------------------|-------|-----------|---------|-------|--------|
| ประสบการณ์ในการดำเนินงาน |       |           |         |       |        |
| สุกิจ                    |       |           |         |       |        |
| ต่ำกว่า 5 ปี             | 72    | 103.94    | ปานกลาง | 8.64  |        |
| 5-10 ปี                  | 150   | 102.75    | ปานกลาง | 19.99 | F =    |
| 11-15 ปี                 | 83    | 109.39    | ปานกลาง | 7.02  | 6.36*  |
| 16 ปี ขึ้นไป             | 99    | 100.78    | ปานกลาง | 8.87  |        |
| ประเภทงานก่อสร้าง        |       |           |         |       |        |
| บ้านพักอาศัย             | 171   | 103.15    | ปานกลาง | 15.67 |        |
| อาคารสำนักงาน            | 32    | 102.44    | ปานกลาง | 2.35  |        |
| อาหารตมณฑล คอนโด         | 93    | 106.09    | ปานกลาง | 10.17 | F =    |
| โรงงาน                   | 73    | 101.22    | ปานกลาง | 18.45 | 1.97   |
| ถนน สะพาน                | 12    | 111.25    | ปานกลาง | 10.23 |        |
| เขื่อน ฝ่าย อ่างเก็บน้ำ  | 10    | 101.50    | ปานกลาง | 9.55  |        |
| งานระบบ                  | 10    | 111.00    | ปานกลาง | 2.37  |        |
| ลูกค้า                   |       |           |         |       |        |
| เอกชนอย่างเดียว          | 318   | 103.46    | ปานกลาง | 15.56 | t =    |
| ทั้งราชการและเอกชน       | 86    | 105.26    | ปานกลาง | 6.19  | 1.04   |
| วิธีการรับงาน            |       |           |         |       |        |
| รับงานตรงจากลูกค้า       | 199   | 105.52    | ปานกลาง | 10.62 | F =    |
| รับเหมาช่วง              | 87    | 109.63    | ปานกลาง | 10.59 | 26.64* |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2555 ที่มีภูมิหลังแตกต่างกัน (ต่อ)

| ลักษณะเบื้องต้น                   | จำนวน | ค่าเฉลี่ย | ระดับ   | S.D   | ค่า  |
|-----------------------------------|-------|-----------|---------|-------|------|
| รับงานตรงจากลูกค้า และรับเหมาช่วง | 118   | 96.74     | ปานกลาง | 18.23 |      |
| ทุนจดทะเบียน                      |       |           |         |       | F =  |
| ต่ำกว่า 5 ล้านบาท                 | 263   | 103.88    | ปานกลาง | 16.07 |      |
| 5 - 50 ล้านบาท                    | 97    | 104.13    | ปานกลาง | 11.07 | 0.10 |
| มากกว่า 50 ล้านบาท                | 44    | 103.00    | ปานกลาง | 4.23  |      |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1. ประสบการณ์ในการดำเนินธุรกิจแตกต่างกัน ได้รับผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ.2555 แตกต่างกัน โดยรายละเอียดพบว่า บริษัทก่อสร้างที่ดำเนินงานมา 11-15 ปี ได้รับผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ.2555 มากกว่าบริษัทที่ก่อตั้งไม่เกิน 10 ปี และบริษัทที่ก่อตั้งเกิน 16 ปีขึ้นไป ทั้งนี้เป็นเพราะบริษัทก่อสร้างที่ดำเนินงานมา 11-15 ปี เป็นส่วนใหญ่เป็นบริษัทที่เริ่มมีคนงานจำนวนมาก ประกอบกับประสบการณ์การบริหาร และเสถียรภาพของบริษัท ยังไม่มากพอที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐ จึงทำให้บริษัทก่อสร้างที่ดำเนินงานมา 11-15 ปี ได้รับผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำมากที่สุด ดังตารางเปรียบเทียบผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2555 จำแนกตามประสบการณ์ในการดำเนินธุรกิจเป็นรายคู่ (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2555 จำแนกตามประสบการณ์ในการดำเนินธุรกิจเป็นรายคู่

| ประสบการณ์การดำเนินธุรกิจ | ค่าเฉลี่ย | ต่ำกว่า 5 ปี | 5-10 ปี | 11-15 ปี | 16 ปีขึ้นไป |
|---------------------------|-----------|--------------|---------|----------|-------------|
| ต่ำกว่า 5 ปี              | 103.94    | -            | 1.19    | 5.44     | 3.16        |
| 5 - 10 ปี                 | 102.75    | -            | -       | 6.63*    | 1.97        |
| 11 - 15 ปี                | 109.39    | -            | -       | -        | 8.60*       |
| 16 ปีขึ้นไป               | 100.78    | -            | -       | -        | -           |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ประเภทการรับงานก่อสร้างส่วนใหญ่แตกต่างกันได้รับผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2555 ไม่แตกต่างกัน

3. ลูกค้าส่วนใหญ่ไม่ว่าจะเป็นเอกชนหรือราชการก็ได้รับผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2555 ไม่แตกต่างกัน

4. วิธีการรับงานแตกต่างกันได้รับผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2555 แตกต่างกัน (ตารางที่ 3) โดยในรายละเอียดพบว่า บริษัทที่รับงานหรือประมูลงานกับผู้ว่าจ้างโดยตรงได้รับผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2555 แตกต่างจากบริษัทที่รับเหมาช่วง และบริษัทที่รับงานตรงจากลูกค้าและรับเหมาช่วง นอกจากนี้ยังพบว่า บริษัทที่รับเหมาช่วงได้รับผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2555 แตกต่างจากบริษัทที่รับงานทั้งจากลูกค้าโดยตรงและรับเหมาช่วง เมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบว่าบริษัทที่รับงานตรงจากผู้ว่าจ้างได้รับผลกระทบน้อยกว่าบริษัทที่รับเหมาช่วง ทั้งนี้เป็นเพราะบริษัทที่รับงานหรือประมูลงานกับผู้ว่าจ้างโดยตรงมีค่าใช้จ่ายด้านต้นทุนน้อยกว่าบริษัทที่รับเหมาช่วง ผลกระทบจากการปรับอัตราค่าแรงขั้นต่ำจึงน้อยตามไปด้วย

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2555 จำแนกตามวิธีการรับงานเป็นรายคู่

| วิธีการรับงาน                    | ค่าเฉลี่ย | รับงานตรงจากลูกค้า | รับเหมาช่วง | รับงานตรงจากลูกค้าและรับเหมาช่วง |
|----------------------------------|-----------|--------------------|-------------|----------------------------------|
| รับงานตรงจากลูกค้า               | 105.52    | -                  | 4.10*       | 8.77*                            |
| รับเหมาช่วง                      | 109.63    | -                  | -           | 12.88*                           |
| รับงานตรงจากลูกค้าและรับเหมาช่วง | 96.74     | -                  | -           | -                                |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1 เปรียบเทียบลำดับความสำคัญของปัจจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2555 โดยใช้ตัวชี้วัดตามแนวคิดของ เซอร์แมน [10] ดังนี้

$$\text{ตัวชี้วัดระดับ} = \frac{\text{ค่าเฉลี่ย}}{\text{ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน}} \quad (1)$$

ดังแสดงในตารางที่ 4 จะเห็นได้ว่าผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ ทำให้ต้องกำหนดคุณสมบัติของคนงานมากขึ้น ทำให้ราคาในการประมูลสูงขึ้น และทำให้ต้องปรับปรุงสวัสดิการของลูกจ้างมากยิ่งขึ้น เมื่อพิจารณาในภาพรวม ดังแสดงในตารางที่ 5 พบว่า การปรับค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2555 มีผลกระทบด้านต้นทุนมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผน ด้านคุณภาพของงาน และด้านภาวะการผลงทุนควบคู่กัน

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบลำดับความสำคัญของปัจจัย

| ผลกระทบ   | $\bar{x}$ | S.D. | ตัวชี้วัดระดับ | ลำดับที่ |
|---|-----------|------|----------------|----------|
| <b>1. ด้านการวางแผน</b>                         |           |      |                |          |
| 1.1 ทำให้ต้องวางแผนรับมือในระยะสั้น (1-2 ปี)    | 3.63      | 1.10 | 3.30           | 20       |
| 1.2 ทำให้ต้องวางแผนรับมือในระยะยาว (2-5 ปี)     | 3.61      | 1.15 | 3.14           | 25       |
| 1.3 ทำให้ต้องวางแผนจัดหาเทคโนโลยีใหม่ๆ มาช่วย   | 3.72      | .93  | 4.00           | 12       |
| 1.4 ทำให้ต้องหาแหล่งเงินทุนหมุนเวียนมากยิ่งขึ้น | 3.91      | .95  | 4.12           | 10       |
| <b>2. ด้านต้นทุน</b>                            |           |      |                |          |
| 2.1 ทำให้มีกำไรน้อยลง                           | 4.10      | .91  | 4.51           | 5        |
| 2.2 ทำให้ต้องเสนอราคาก่อสร้างสูง                | 4.13      | .89  | 4.64           | 4        |
| 2.3 ทำให้ต้องลดเวลาการทำงานพนักงานให้น้อยลง     | 3.36      | 1.02 | 3.29           | 22       |
| 2.4 ทำให้ต้องลดค่าใช้จ่ายด้านต่างๆ มากยิ่งขึ้น  | 3.89      | .94  | 4.14           | 8        |
| <b>3. ด้านคุณภาพของงาน</b>                      |           |      |                |          |
| 3.1 ทำให้แรงงานมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น    | 3.20      | 1.00 | 3.20           | 23       |
| 3.2 คนงานมีความสามารถสูงขึ้น                    | 3.33      | .93  | 3.58           | 15       |

| ผลกระทบ  | $\bar{x}$ | S.D. | ตัวชี้<br>ระดับ | ลำดับ<br>ที่ |
|--|-----------|------|-----------------|--------------|
| 3.3 สามารถคัดเลือกแรงงานที่มี<br>ความสามารถมากขึ้น                         | 3.35      | 1.01 | 3.32            | 19           |
| 3.4 คนงานทำงานผิดพลาด<br>น้อยลง  | 2.99      | 1.04 | 2.88            | 28           |
| 3.5 งานที่ได้มีคุณภาพดีเหมาะสม<br>กับค่าแรงที่มากขึ้น                      | 3.18      | .72  | 4.42            | 6            |
| 3.6 ปัญหาการส่งมอบงานล่าช้า<br>น้อยลง                                      | 3.02      | .74  | 4.08            | 11           |
| <b>4. ด้านการบริหารงานบุคคล</b>  |           |      |                 |              |
| 4.1 ทำให้ต้องกำหนดคุณสมบัติ<br>ของคนงานมากขึ้น                             | 3.92      | .08  | 49.00           | 1            |
| 4.2 ทำให้ต้องมีการอบรมคนงาน<br>ก่อนการทำงานมากขึ้น                         | 3.76      | .89  | 4.22            | 7            |
| 4.3 ทำให้มีการเข้าออกของ<br>คนงานมากยิ่งขึ้น                               | 3.50      | 1.00 | 3.50            | 17           |
| 4.4 ทำให้ต้องลดจำนวนคนงาน<br>ให้น้อยลง                                     | 3.58      | .94  | 3.81            | 14           |
| 4.5 ทำให้สามารถหาคนงานได้<br>ง่ายขึ้น                                      | 3.04      | 1.02 | 2.98            | 27           |
| 4.6 ทำให้ต้องเพิ่มกระบวนการ<br>ทดสอบในการคัดเลือก<br>คนงานมากยิ่งขึ้น      | 3.33      | 1.01 | 3.30            | 21           |
| 4.7 ทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยน<br>โครงสร้างระบบเงินเดือนหรือ<br>ค่าจ้างใหม่ | 3.79      | .92  | 4.12            | 9            |
| 4.8 ทำให้ต้องปรับปรุงสวัสดิการ<br>ของลูกจ้าง                               | 3.70      | .79  | 4.68            | 3            |

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบลำดับความสำคัญของปัจจัย (ต่อ)

| ผลกระทบ  | $\bar{x}$ | S.D. | ตัวชี้<br>ระดับ | ลำดับ<br>ที่ |
|--|-----------|------|-----------------|--------------|
| 4.9 ทำให้นายจ้างและคนงานมี<br>ความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน<br>มากยิ่งขึ้น | 3.42      | .99  | 3.45            | 18           |
| 4.10 ทำให้ต้องเปลี่ยนไปใช้<br>แรงงานต่างด้าวมากขึ้น                      | 3.79      | 1.21 | 3.13            | 26           |
| <b>5. ด้านภาวะการลงทุน</b>   |           |      |                 |              |
| 5.1 ทำให้เกิดภาวะขาดทุนมาก<br>ยิ่งขึ้น                                   | 3.86      | 1.08 | 3.57            | 16           |
| 5.2 ทำให้ราคาในการประมูล<br>สูงขึ้น                                      | 4.18      | .85  | 4.92            | 2            |
| 5.3 ทำให้ต้องลดปริมาณ<br>การรับงานให้น้อยลง                              | 3.55      | 1.12 | 3.17            | 24           |
| 5.4 ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบ<br>การรับงาน                              | 3.68      | .92  | 4.00            | 13           |
| 5.5 ทำให้โอกาสในการดำเนินงานของ<br>บริษัทลดลง                            | 3.29      | 1.23 | 2.67            | 29           |

ตารางที่ 5 ระดับผลกระทบในด้านต่างๆจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2555

| ลำดับที่ | ผลกระทบ            | $\bar{x}$ | S.D. | ตัวชี้ระดับ |
|----------|--------------------|-----------|------|-------------|
| 1        | ด้านต้นทุน         | 3.87      | 0.99 | 3.91        |
| 2        | ด้านบริหารงานบุคคล | 3.58      | 1.00 | 3.58        |
| 3        | ด้านการวางแผน      | 3.72      | 1.05 | 3.54        |
| 4        | ด้านคุณภาพของงาน   | 3.18      | 0.91 | 3.49        |
| 5        | ด้านภาวะการลงทุน   | 3.71      | 1.09 | 3.40        |

## 6. สรุปผล

ผลการวิเคราะห์ผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ.2555 พบว่าประสบการณ์ในการดำเนินธุรกิจแตกต่างกันได้รับผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ.2555 แตกต่างกัน โดยบริษัทก่อสร้างที่ดำเนินงานมา 11-15 ปี ได้รับผลกระทบมากกว่าบริษัทที่ก่อตั้งไม่เกิน 10 ปี และบริษัทที่ก่อตั้งเกิน 16 ปีขึ้นไป นอกจากนี้ยังพบว่าวิธีการรับงานแตกต่างกันได้รับผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2555 แตกต่างกัน โดยบริษัทที่รับงานตรงจากผู้ว่าจ้างได้รับผลกระทบน้อยกว่าบริษัทที่รับเหมายาง และจากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2555 พบอีกว่าผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ ทำให้ต้องกำหนดคุณสมบัติของคนงานมากขึ้น ทำให้ราคาในการประมูลสูงขึ้น และทำให้ต้องปรับปรุงสวัสดิการของลูกจ้างมากยิ่งขึ้น เมื่อพิจารณาในภาพรวม ดังแสดงในตารางที่ 5 พบว่า การปรับค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2555 มีผลกระทบด้านต้นทุนมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผน ด้านคุณภาพของงาน และด้านภาวะการลงทุนตามลำดับ

## 7. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่า การปรับค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ.2555 มีผลกระทบกับบริษัทก่อสร้างที่ดำเนินธุรกิจมา 11-15 ปีมากที่สุด ดังนั้น รัฐบาลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบควรมีมาตรการช่วยเหลือบริษัทก่อสร้างกลุ่มนี้ โดยเฉพาะด้านต้นทุน ไม่ว่าจะเป็นการที่ต้องเสนอราคาต่ำกว่าที่สูง การมีภาระค่าใช้จ่ายที่มากขึ้น รวมถึงการทำให้มีกำไรน้อยลง รัฐบาลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบควรให้การสนับสนุนด้านต้นทุนเป็นหลัก เช่น มีนโยบายให้กู้ยืมเงินปลอดดอกเบี้ย หรือเงินกู้แบบดอกเบี้ยต่ำ หรือจัดหาวัสดุอุปกรณ์ราคาต่ำกว่าท้องตลาดมาช่วยสนับสนุนให้กับบริษัทก่อสร้างกลุ่มนี้

และผลการวิจัยยังพบว่าผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2555 ทำให้บริษัทก่อสร้างต้องกำหนดคุณสมบัติของคนงานมากขึ้น ทำให้ราคาในการประมูลสูงขึ้น และทำให้ต้องปรับปรุงสวัสดิการของลูกจ้างมากยิ่งขึ้น ดังนั้น รัฐบาลควรจัดให้หน่วยงานรับผิดชอบเกี่ยวกับการฝึกอบรมคนงานให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้นประกอบกับการให้ใบรับรอง เพื่อลดขั้นตอนการพิจารณาคุณสมบัติคนงานของบริษัทก่อสร้าง ตลอดจนสนับสนุนด้านต้นทุนเพราะการประมูลที่สูงขึ้น และควรจัดให้มีการส่งเสริมสวัสดิการของคนงาน ผ่านสำนักงานประกันสังคมมากยิ่งขึ้น เพื่อลดผลกระทบจากการปรับค่าจ้างดังกล่าว

## ประวัติผู้เขียน

นางสาวนงนภัส เกิดมรกต เกิดเมื่อวันที่ 28 ตุลาคม พ.ศ. 2528 ที่จังหวัดสระบุรี สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิศวกรรมโยธา จากภาควิชาวิศวกรรมโยธา คณะวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในปีการศึกษา 2551 และเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาโท หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิศวกรรมก่อสร้างและการจัดการ ภาควิชาวิศวกรรมโยธา คณะวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในปีการศึกษา 2550



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้