

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษา เรื่องปัจจัยที่มีผล ต่อการเลือกจ้างงานแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรมในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ข้อมูลที่ได้มาจากการแจกแบบสอบถามจำนวน 156 ชุด ได้แบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วนโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการธุรกิจโรงแรม

ส่วนนี้ประกอบไปด้วยประเภทของกิจการ ลักษณะการจดทะเบียนทุนจดทะเบียน ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม ระยะเวลาการดำเนินงานของกิจการ จำนวนห้องพัก จำนวนแรงงาน ระบบการจ่ายค่าจ้าง จำนวนแรงงานต่างด้าว ระบบการจ่ายค่าจ้างแรงงานต่างด้าว หน้าที่ของแรงงานต่างด้าว

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าว

ส่วนนี้ประกอบไปด้วย ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าว ได้แก่ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านแรงงาน ปัจจัยด้านกฎหมายและนโยบาย

ส่วนที่ 3 ปัญหาในการเลือกจ้างงานจ้างแรงงานต่างด้าว

ส่วนนี้ประกอบไปด้วย ปัญหาและอุปสรรคของการจ้างงานแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรม ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

4.1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการธุรกิจโรงแรม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการธุรกิจโรงแรมในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย ประเภทของกิจการ ลักษณะการจดทะเบียนทุนจดทะเบียน ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม ระยะเวลาการดำเนินงานของกิจการ จำนวนห้องพัก จำนวนแรงงาน ระบบการจ่ายค่าจ้าง จำนวนแรงงานต่างด้าว ระบบการจ่ายค่าจ้างแรงงานต่างด้าว หน้าที่ของแรงงานต่างด้าวมี่ดังนี้

1) ประเภทของกิจการ

สถานประกอบการธุรกิจโรงแรม ส่วนใหญ่เป็นโรงแรมจำนวน 94 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 60.3 และเป็นเกสต์เฮาส์จำนวน 62 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 39.7 ตามลำดับ จากจำนวนโรงแรมในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่มีปริมาณที่มากกว่าเกสต์เฮาส์ (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของธุรกิจโรงแรมกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทของกิจการ

ประเภท	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
โรงแรม	94	60.3
เกสต์เฮาส์	62	39.7
รวม	156	100.00

ที่มา: จากการศึกษา

2) ลักษณะการจดทะเบียน

ลักษณะการจดทะเบียนของสถานประกอบการธุรกิจโรงแรมมีผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าว โดยการจดทะเบียนของกิจการใดกิจการหนึ่งจะต้องคำนึงถึง ลักษณะของกิจการ เงินทุน ความรู้ความสามารถ ของพนักงานและผู้บริหาร เป็นต้น เพื่อให้การประกอบธุรกิจนั้นประสบความสำเร็จ ดังนั้นในการดำเนินงานของกิจการโรงแรมจะต้องมีการวางแผนการดำเนินงานที่ดีเพื่อนำมาซึ่งผลประโยชน์และกำไรสูงสุด รวมถึงการจ้างแรงงานด้วย แรงงานที่มีศักยภาพ ความรู้ความสามารถ มีทักษะการทำงานที่เหมาะสมตามตำแหน่งหน้าที่ สามารถช่วยนำพาให้กิจการบรรลุผลการดำเนินงานที่ตั้งไว้ได้ จากกลุ่มตัวอย่างพบว่าสถานประกอบการธุรกิจโรงแรมมีการจดทะเบียนเป็นบริษัทจำกัดจำนวน 76 แห่ง คิดเป็น ร้อยละ 48.3 รองลงมาจดทะเบียนเป็นบุคคลธรรมดาจำนวน 46 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 29.5 จดทะเบียนห้างหุ้นส่วนสามัญจำนวน 22 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 14.1 และจดทะเบียนเป็นห้างหุ้นส่วนจำกัดจำนวน 12 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 7.7 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของธุรกิจโรงแรมกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะการจดทะเบียน

ลักษณะการจดทะเบียน	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
บุคคลธรรมดา	46	29.5
ห้างหุ้นส่วนสามัญ	22	14.1
ห้างหุ้นส่วนจำกัด	12	7.7
บริษัทจำกัด	76	48.3
รวม	156	100.0

ที่มา: จากการศึกษา

3) ทุนจดทะเบียนของกิจการ

ทุนจดทะเบียนของสถานประกอบการธุรกิจโรงแรม มีผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าว โดยกิจการที่มีทุนจดทะเบียนสูงจะคำนึงถึงการรักษาภาพลักษณ์การให้บริการมากกว่าการประหยัดต้นทุนค่าแรง การให้บริการที่ดีสามารถแสดงให้เห็นถึงภาพลักษณ์ที่ดีของโรงแรม ส่งผลทำให้นักท่องเที่ยวอยากมาใช้บริการ ดังนั้นทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นสิ่งสำคัญของกิจการ โรงแรมการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานจะต้องผ่านการคัดเลือกอย่างดี ในทางตรงกันข้ามกิจการบางแห่งภาพลักษณ์อาจไม่ใช่ส่วนที่สำคัญที่สุด แต่จะคำนึงถึงผลการดำเนินงานที่ต้องได้มากกว่าต้นทุนที่เสียไป ดังจะเห็นได้จากกิจการหลายๆแห่งต้องการที่จะลดต้นทุนการจ้างแรงงาน จากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีทุนจดทะเบียนอยู่ในช่วงระหว่าง 1,000,001 บาท แต่ไม่เกิน 5,000,000 บาท จำนวน 74 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 47.4 รองลงมาเป็นกิจการที่มีทุนจดทะเบียน 5,000,001 บาทขึ้นไป จำนวน 48 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 30.8 และกิจการที่มีทุนจดทะเบียนไม่เกิน 1,000,000 บาท จำนวน 34 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 21.8 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของธุรกิจโรงแรมกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามทุนจดทะเบียน

ทุนจดทะเบียน	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
ไม่เกิน 1,000,000 บาท	34	21.8
1,000,001 – 5,000,000 บาท	74	47.4
5,000,001 บาทขึ้นไป	48	30.8
รวม	156	100.0

ที่มา: จากการศึกษา

4) ตำแหน่ง

ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามดำรงตำแหน่งผู้จัดการ จำนวน 49 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 31.4 รองลงมาดำรงตำแหน่งเจ้าของกิจการ จำนวน 39 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 25.0 ดำรงตำแหน่งทรัพยากรบุคคล จำนวน 36 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 23.1 และดำรงตำแหน่งผู้แทนเจ้าของกิจการ จำนวน 32 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 20.5 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
เจ้าของกิจการ	39	25
ผู้แทนเจ้าของกิจการ	32	20.5
ผู้จัดการ	49	31.4
ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	36	23.1
รวม	156	100.0

ที่มา: จากการศึกษา

5) ระยะเวลาการดำเนินงาน

การดำเนินงานของสถานประกอบการธุรกิจโรงแรมจะต้องมีระยะเวลาการคืนทุนของสถานประกอบการในระยะเวลาหนึ่ง จึงจะสามารถดำรงกิจการและสามารถเพิ่มผลกำไรได้ ดังนั้นระยะเวลาการดำเนินงานย่อมมีผลต่อเลือกจ้างงานต่างด้าว ถ้าสถานประกอบการใดมีผลประกอบการที่ดี มีผลกำไรก็ไม่จำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าวมากซึ่งตรงข้ามกับกิจการที่มีผลประกอบการที่ไม่ดี ผลกำไรน้อย จึงมีจำเป็นต้องจ้างงานแรงงานต่างด้าวเพื่อช่วยลดต้นทุนการดำเนินงาน จากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาการดำเนินงานมากกว่า 5 ปีแต่ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 40 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 25.6 รองลงมามีระยะเวลาการดำเนินงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 34 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 21.8 กิจการที่มีระยะเวลาการดำเนินงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 31 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 19.9 กิจการที่มีระยะเวลาการดำเนินงานมากกว่า 10 ปี แต่ไม่เกิน 15 ปี จำนวน 27 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 17.3 และกิจการที่มีระยะเวลาการดำเนินงานมากกว่า 15 ปี แต่ไม่เกิน 20 ปี จำนวน 15 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 15.4 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของธุรกิจโรงแรมกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาการดำเนินงาน

ระยะเวลาการดำเนินงาน	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
ไม่เกิน 5 ปี	31	19.9
6 – 10 ปี	40	25.6
11 – 15 ปี	27	17.3
16 – 20 ปี	24	15.4
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	34	21.8
รวม	156	100.00

ที่มา: จากการศึกษา

6) จำนวนห้องพัก

จำนวนห้องพักของสถานประกอบการธุรกิจโรงแรมสามารถบอกได้ถึงขนาดของโรงแรมได้ โดยโรงแรมที่มีจำนวนห้องพักไม่เกิน 30 ห้อง เป็นโรงแรมขนาดเล็ก โรงแรมที่มีห้องพัก 31 ห้องถึง 100 ห้อง เป็นโรงแรมขนาดกลาง และ โรงแรมที่มีห้องพักมากกว่า 100 ห้อง เป็นโรงแรมขนาดใหญ่ ดังนั้นกิจการที่มีห้องพักมากย่อมต้องการแรงงานมากทำให้มีโอกาสที่จะจ้างแรงงานต่างด้าวมาก เช่นเดียวกับกิจการที่มีห้องพักน้อยก็มีโอกาสที่จะจ้างแรงงานต่างด้าวมากขึ้นเช่นกัน จากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีห้องพักมากกว่า 30 ห้อง แต่ไม่เกิน 100 ห้อง จำนวน 67 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 42.9 รองลงมา มีห้องพักไม่เกิน 30 ห้อง จำนวน 49 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 31.4 และมีห้องพักมากกว่า 100 ห้อง จำนวน 40 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 25.6 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของธุรกิจโรงแรมกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามจำนวนห้องพัก

จำนวนห้องพัก	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
ไม่เกิน 30 ห้อง	49	31.4
31 - 100	67	42.9
มากกว่า 100 ห้อง	40	25.6
รวม	156	100.0

ที่มา: จากการศึกษา

7) จำนวนแรงงานในกิจการ

สถานประกอบการธุรกิจโรงแรม ส่วนใหญ่มีแรงงานไม่เกิน 50 คน จำนวน 98 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 62.8 รองลงมา มีแรงงานมากกว่า 50 คนแต่ไม่เกิน 100 คน จำนวน 43 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 27.6 และมีแรงงานมากกว่า 100 คนขึ้นไป จำนวน 15 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 9.6 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของธุรกิจโรงแรมกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามจำนวนแรงงานในกิจการ

จำนวนพนักงาน	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
ไม่เกิน 50 คน	98	62.8
50 - 100 คน	43	27.6
มากกว่า 100 คนขึ้นไป	15	9.6
รวม	156	100

ที่มา: จากการศึกษา

8) รูปแบบการจ่ายค่าจ้างแรงงาน

สถานประกอบการธุรกิจโรงแรม ทั้งหมดมีระบบการจ่ายเงินเดือนแบบรายเดือน จำนวน 156 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งในทั้งหมดนี้จะประกอบไปด้วย พนักงาน ที่จ้างให้ทำงานเป็นประจำ และเต็มเวลา โดยได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้าง สวัสดิการและประโยชน์ที่แตกต่างๆ เป็นการตอบแทนการทำงาน และพนักงานที่จ้างให้ทำงานเป็นการชั่วคราวตามระยะเวลาของโครงการ โดยสวัสดิการต่างที่ได้รับจะไม่เทียบเท่าพนักงานประจำ แต่จะได้รับการจ่ายเงินเดือนเหมือนกับพนักงานประจำ บางแห่งมีการจ่ายเงินเดือนแบบรายวันควบคู่ไปกับการจ่ายเงินเดือนแบบรายเดือน จำนวน 18 แห่ง ซึ่งพนักงานที่จ้างแบบรายวันจะหมายถึงลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิ์ได้รับค่าจ้างในวันหยุด จะได้รับค่าจ้างเฉพาะวันที่มาทำงานเท่านั้น และไม่ได้รับสิทธิประโยชน์อื่นๆจากทางสถานประกอบการ โดยสถานประกอบการที่มีจำนวนพนักงานไม่เกิน 50 คน มีการจ่ายเงินเดือนแบบรายวัน จำนวน 15 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 15.3 และสถานประกอบการที่มีจำนวนพนักงานมากกว่า 50 คน แต่ไม่เกิน 100 คน มีการจ่ายเงินเดือนแบบรายวันจำนวน 3 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 7 ตามลำดับ ส่วนการจ่ายแบบเหมาจ่ายและการจ่ายแบบอื่นๆไม่ปรากฏ (ตารางที่ 4.8)

ตารางที่ 4.8 จำนวนและร้อยละของธุรกิจโรงแรมกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม รูปแบบการจ่ายค่าจ้างแรงงาน

รูปแบบการจ่ายค่าจ้าง จำนวนพนักงาน	รายเดือน		รายวัน	
	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
ไม่เกิน 50 คน	98	100	15	15.3
51 – 100 คน	43	100	3	7.0
มากกว่า 100 คนขึ้นไป	15	100	-	-

ที่มา: จากการศึกษา (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

9) จำนวนแรงงานต่างด้าวในกิจการ

สถานประกอบการธุรกิจโรงแรม กลุ่มตัวอย่างจำนวน 156 แห่ง มีกลุ่มตัวอย่างที่ไม่จ้างแรงงานต่างด้าวอยู่ 19 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 12.2 กลุ่มตัวอย่างที่เหลือ 137 แห่ง พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีแรงงานต่างด้าวไม่เกิน 5 คน จำนวน 61 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 39.1 รองลงมาจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่า 6 คน แต่ไม่เกิน 10 คนจำนวน 47 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 30.1 จ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่า 10 คน แต่ไม่เกิน 15 คนจำนวน 28 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 18.0 และ มีการจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่า 15 คนขึ้นไปจำนวน 1 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 0.6 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.9)

ตารางที่ 4.9 จำนวนและร้อยละของธุรกิจโรงแรมกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามจำนวนการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในกิจการ

จำนวนแรงงาน	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
ไม่จ้าง	19	12.2
ไม่เกิน 5 คน	61	39.1
6 – 10 คน	47	30.1
11 – 15 คน	28	18.0
มากกว่า 15 คนขึ้นไป	1	0.6
รวม	156	100.00

ที่มา: จากการศึกษา

10) รูปแบบการจ่ายค่าจ้างแรงงานต่างด้าว

สถานประกอบการธุรกิจโรงแรมกลุ่มตัวอย่างจำนวน 156 แห่ง มีกลุ่มตัวอย่างที่ไม่จ้างแรงงานต่างด้าวอยู่ 19 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 12.2 กลุ่มตัวอย่างที่เหลือ 137 แห่ง พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีระบบการจ่ายเงินเดือนแบบรายเดือน ซึ่งในทั้งหมดนี้จะประกอบไปด้วย พนักงาน ที่จ้างให้ทำงานเป็นประจำ และเต็มเวลา โดยได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้าง สวัสดิการและประโยชน์ที่ผูกติดต่างๆ เป็นการตอบแทนการทำงาน และพนักงานที่จ้างให้ทำงานเป็นการชั่วคราวตามระยะเวลาของโครงการ โดยสวัสดิการต่างที่รับจะไม่เทียบเท่าพนักงานประจำ แต่จะได้รับการจ่ายเงินเดือนเหมือนกับพนักงานประจำ ส่วนการจ่ายเงินเดือนแบบรายวันจะเป็นลูกจ้างที่จ้างแบบรายวัน มาทำงานเป็นวันๆ ไปซึ่งลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างเฉพาะในวันที่มาทำงาน จะไม่ได้รับสิทธิประโยชน์อื่นๆ จากทางสถานประกอบการ โดยสถานประกอบการที่มีจำนวนแรงงานต่างด้าวไม่เกิน 5 คน มีระบบการจ่ายเงินเดือนแบบรายเดือน จำนวน 48 แห่งคิดเป็นร้อยละ 78.7 และมีการจ่ายเงินเดือนแบบรายวัน จำนวน 13 แห่งคิดเป็นร้อยละ 21.3 ตามลำดับ สถานประกอบการที่มีจำนวนแรงงานต่างด้าวมากกว่า 6 คนแต่ไม่เกิน 10 คน มีระบบการจ่ายเงินเดือนแบบรายเดือนจำนวน 45 แห่งคิดเป็นร้อยละ 95.7 และการจ่ายเงินเดือนแบบรายวัน จำนวน 2 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 4.3 ตามลำดับ สถานประกอบการที่มีจำนวนแรงงานต่างด้าวมากกว่า 10 คนแต่ไม่เกิน 15 คน มีระบบการจ่ายเงินเดือนแบบรายเดือนจำนวน 28 แห่งคิดเป็นร้อยละ 100 และสถานประกอบการที่มีจำนวนแรงงานต่างด้าวมากกว่า 15 คนขึ้นไป มีระบบการจ่ายเงินเดือนแบบรายเดือนจำนวน 1 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 100 ตามลำดับ ส่วนการจ่ายแบบเหมาจ่ายและการจ่ายแบบอื่นๆ ไม่ปรากฏ (ตารางที่ 4.10)

ตารางที่ 4.10 จำนวนและร้อยละของธุรกิจโรงแรมกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม รูปแบบการจ่ายค่าจ้างแรงงาน

รูปแบบการจ่ายค่าจ้าง	รายเดือน		รายวัน	
	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
ไม่จ้าง	-	-	-	-
ไม่เกิน 5 คน	48	78.7	13	21.3
6 – 10 คน	45	95.7	2	4.3
11 – 15 คน	28	100	-	-
มากกว่า 15 คนขึ้นไป	1	100	-	-

ที่มา: จากการศึกษา (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

11) หน้าที่ของแรงงานต่างด้าว

สถานประกอบการธุรกิจโรงแรมที่จ้างงานแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในกิจการส่วนใหญ่จะจ้างมาทำงานในส่วนของหน้าที่ที่ต้องใช้แรงงาน งานในส่วนที่ไม่ต้องพบปะกับแขกมากนัก จากกลุ่มตัวอย่างที่จ้างแรงงานต่างด้าว พบว่าส่วนใหญ่ให้แรงงานต่างด้าวทำหน้าที่เป็นพนักงานทำความสะอาดจำนวน 114 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 73.1 รองลงมาให้แรงงานต่างด้าวทำหน้าที่พนักงานบริการ เช่น พนักงานขนกระเป๋า จำนวน 30 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 19.2 ให้แรงงานต่างด้าวทำหน้าที่คนครัวจำนวน 25 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 16.0 ให้แรงงานต่างด้าวทำหน้าที่พนักงานรักษาความปลอดภัยจำนวน 22 แห่งคิดเป็นร้อยละ 14.1 ให้แรงงานต่างด้าวทำหน้าที่คนสวนจำนวน 20 แห่งคิดเป็นร้อยละ 12.8 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.11)

ตารางที่ 4.11 จำนวนและร้อยละของธุรกิจโรงแรมกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม หน้าที่ของแรงงานต่างด้าว

หน้าที่ของแรงงาน	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
พนักงานบริการ	30	21.9
พนักงานทำความสะอาด	114	83.2
คนครัว	25	18.2
คนสวน	20	14.6
พนักงานรักษาความปลอดภัย	22	16.1

ที่มา: จากการศึกษา (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามที่จ้างแรงงานต่างด้าว 137 ราย จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 156 ราย

12) แหล่งที่มาของแรงงานต่างด้าว

สถานประกอบการธุรกิจโรงแรมจะให้ความสำคัญกับแหล่งที่มาของแรงงานต่างด้าว เพื่อต้องการลดค่าใช้จ่ายในการหาและสามารถรู้ที่มาที่ไปของแรงงานได้ จากการศึกษาพบว่าส่วนใหญ่แหล่งที่มาของแรงงานต่างด้าวมาจากการติดต่อผ่านคนรู้จัก เพื่อนหรือญาติ มีจำนวน 57 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 41.6 รองลงมาจากคนรู้จัก เพื่อนหรือญาติมาติดต่อเอง จำนวน 42 แห่ง คิดเป็น 30.7 มาจากแรงงานต่างด้าวมาติดต่อเอง จำนวน 40 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 29.2 มาจากการติดต่อกับแรงงานต่างด้าวโดยตรงและจากสำนักงานจัดหาแรงงานต่างด้าวจำนวนเท่ากันคือ 27 แห่ง คิด

เป็นร้อยละ 19.7 มาจากนายหน้ามาติดต่อเอง จำนวน 9 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 6.7 และมาจากติดต่อกับนายหน้าเอง จำนวน 6 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 4.4 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.12)

ตารางที่ 4.12 จำนวนและร้อยละของธุรกิจโรงแรมกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามแหล่งที่มาของแรงงานต่างด้าว

ประเภทของแหล่งที่มา	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
สำนักงานจัดหาแรงงานต่างด้าว	27	19.7
ติดต่อกับนายหน้า	6	4.4
นายหน้ามาติดต่อเอง	9	6.7
ติดต่อกับแรงงานต่างด้าวโดยตรง	27	19.7
แรงงานต่างด้าวมาติดต่อเอง	40	29.2
ติดต่อผ่านคนรู้จัก เพื่อนหรือญาติ	57	41.6
คนรู้จักเพื่อนหรือญาติมาติดต่อเอง	42	30.7

ที่มา: จากการศึกษา

หมายเหตุ : ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

13) จำนวนและร้อยละการจ้างงานแรงงานต่างด้าวเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนห้องพัก

สถานประกอบการธุรกิจโรงแรมกลุ่มตัวอย่างจำนวน 156 แห่ง มีกลุ่มตัวอย่างที่ไม่จ้างแรงงานต่างด้าวอยู่ 19 แห่ง กลุ่มตัวอย่างที่เหลือ 137 แห่ง เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับจำนวนห้องพักของกิจการจะทำให้ทราบว่าขนาดของกิจการจะส่งผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าว จากการศึกษาพบว่าส่วนใหญ่กิจการที่มีห้องพักไม่เกิน 30 ห้อง (โรงแรมขนาดเล็ก) จำนวน 49 แห่ง มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าวทั้งหมด 49 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมากิจการที่มีห้องพักมากกว่า 30 ห้อง แต่ไม่เกิน 100 ห้อง (โรงแรมขนาดกลาง) จำนวน 67 แห่ง มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าวจำนวน 66 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 98.51 ไม่จ้างแรงงานต่างด้าวจำนวน 1 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 1.49 และมีห้องพักมากกว่า 100 ห้อง (โรงแรมขนาดใหญ่) จำนวน 40 แห่ง มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าว 22 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 55 ไม่จ้างแรงงานต่างด้าวจำนวน 18 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 45 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.13)

ตารางที่ 4.13 จำนวนและร้อยละการจ้างงานแรงงานต่างด้าวเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนห้องพัก

การจ้างแรงงานต่างด้าว จำนวนห้องพัก	การจ้างแรงงานต่างด้าว (แห่ง)				
	จ้าง (แห่ง)	ร้อยละ	ไม่จ้าง (แห่ง)	ร้อยละ	รวม
ไม่เกิน 30 ห้อง	49	100	-	-	49
31 – 100 ห้อง	66	98.51	1	1.49	67
มากกว่า 100 ห้อง	22	55	18	45	40

ที่มา: จากการศึกษา

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามที่จ้างแรงงานต่างด้าว 137 ราย จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 156 ราย

สรุป จากผลการศึกษา พบว่า สถานประกอบการธุรกิจโรงแรมกลุ่มตัวอย่างจำนวน 156 แห่ง เป็นโรงแรมจำนวน 94 แห่ง และเกสต์เฮ้าส์จำนวน 62 แห่ง ส่วนใหญ่จะมีลักษณะการจดทะเบียนเป็นบริษัทจำกัด โดยมีทุนจดทะเบียนของกิจการมากกว่า 1 ล้านบาทขึ้นไป ระยะเวลาการดำเนินงานมากกว่า 5 ปี และมีจำนวนห้องพักมากกว่า 30 ห้อง ส่วนใหญ่มีลักษณะการจ้างแรงงานในกิจการไม่เกิน 50 คน โดยมีรูปแบบการจ่ายเงินเดือนและค่าจ้างทั้งหมดแบบรายเดือน โดยบางแห่งมีการจ่ายเงินเดือนและค่าจ้างแบบรายวันซึ่งทำการจ่ายควบคู่ไปพร้อมกับการจ่ายแบบรายเดือน สำหรับการจ้างงานแรงงานต่างด้าวจากกลุ่มตัวอย่าง 156 แห่ง มี 19 แห่งที่ไม่จ้างแรงงานต่างด้าว ส่วนที่เหลือ 137 แห่งที่จ้างแรงงานต่างด้าว โดยมีจำนวนแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ไม่เกิน 10 คน

ในนี้การจ้างแรงงานในแต่ละกิจการนั้นจะมีการจ้างพนักงานอยู่ 2 แบบ ประกอบไปด้วยพนักงานที่จ้างให้ทำงานเป็นประจำ แบบเต็มเวลา โดยได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้าง สวัสดิการและประโยชน์อื่นๆตามปกติ เป็นการตอบแทนการทำงาน และพนักงานที่จ้างให้ทำงานเป็นการชั่วคราวตามระยะเวลาของโครงการ โดยสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจะไม่เทียบเท่าพนักงานประจำ แต่จะได้รับการจ่ายเงินเดือนเหมือนกับพนักงานประจำ ส่วนการจ่ายเงินเดือนแบบรายวันจะเป็นลูกจ้างที่จ้างแบบรายวัน มาทำงานเป็นวันๆ ซึ่งลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างเฉพาะในวันที่มาทำงาน จะไม่ได้รับสิทธิประโยชน์อื่นๆจากทางสถานประกอบการ ซึ่งจะได้รับการจ่ายเงินเดือนและค่าจ้างเป็นรายวันหรือได้รับเป็นรายสัปดาห์

จากการกำหนดขนาดของกิจการ โรงแรมโดยใช้จำนวนห้องพักเป็นเกณฑ์ในการกำหนดขนาด สามารถระบุได้ว่ากิจการที่มีจำนวนห้องพักไม่เกิน 30 ห้อง เป็นโรงแรมขนาดเล็ก กิจการที่มีจำนวนห้องพักมากกว่า 30 ห้อง แต่ไม่เกิน 100 ห้อง เป็นโรงแรมขนาดกลาง และกิจการที่มีจำนวนห้องพักมากกว่า 100 ห้อง เป็นโรงแรมขนาดใหญ่ พบว่าขนาดการจ้างงานแรงงานต่างด้าวส่วน

ใหญ่ของกิจการ โรงแรมจะมีการจ้างงานในกิจการที่มีขนาดเล็กจนถึงขนาดกลาง ส่วนในกิจการขนาดใหญ่การจ้างงานแรงงานต่างด้าวค่อนข้างน้อย ตำแหน่งหน้าที่ของแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ทำหน้าที่เป็นพนักงานทำความสะอาด โดยแหล่งที่มาของแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มาจากการติดต่อผ่านคนรู้จัก เพื่อนหรือญาติ

4.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกจ้างงานแรงงานต่างด้าว

ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยนี้เป็นการศึกษาว่าผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรมในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อการเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวซึ่งในที่นี้ ประกอบไปด้วยปัจจัย 3 ด้าน คือ 1.) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ 2.) ปัจจัยด้านแรงงาน 3.) ปัจจัยด้านกฎหมายและนโยบาย โดยให้ผู้ประกอบการกลุ่มตัวอย่าง 156 แห่ง ตอบคำถามข้างต้นว่ามีผลต่อการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวในระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยหรือน้อยที่สุด โดยให้คะแนนเป็น 5 4 3 2 และ 1 คะแนนตามลำดับ จากนั้นนำคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ย ได้แยกนำเสนอแต่ละปัจจัยดังนี้

1.) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกจ้างงานแรงงานต่างด้าว ในด้านเศรษฐกิจ พบว่าปัจจัยด้านเศรษฐกิจมีผลในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 โดยที่มีคะแนนเฉลี่ย สูงสุด 3 อันดับแรก คือ ต้องการลดค่าใช้จ่ายของกิจการ มีคะแนนเฉลี่ย 3.31 รองลงมาคือ ภาวะเศรษฐกิจของประเทศ มีคะแนนเฉลี่ย 3.18 และอันดับที่สาม คือ ปริมาณลูกค้าที่มาใช้บริการตามฤดูกาลหรือตามเทศกาล มีคะแนนเฉลี่ย 3.06 นอกจากนี้ ได้แก่ ต้องการลดการจ้างงานล่วงเวลา มีคะแนนเฉลี่ย 2.85 สามารถจ้างหรือเลิกจ้างเมื่อใดก็ได้ตามผลการดำเนินงานของกิจการ มีคะแนนเฉลี่ย 2.79 และต้องการขยายกิจการ มีคะแนนเฉลี่ย 2.29 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.14)

ตารางที่ 4.14 ระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าว ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ

ระดับคะแนนการตัดสินใจ	คะแนนเฉลี่ย	การแปลผล	ลำดับที่
ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ			
1.ภาวะเศรษฐกิจของประเทศ	3.18	ปานกลาง	2
2.ปริมาณลูกค้าที่มาใช้บริการ	3.06	ปานกลาง	3
3.จ้างหรือเลิกจ้างตามผลการดำเนินงาน	2.79	ปานกลาง	5
4.ลดค่าใช้จ่ายของกิจการ	3.31	ปานกลาง	1
5.ลดการทำงานล่วงเวลา	2.85	ปานกลาง	4
6.ต้องการขยายกิจการ	2.29	น้อย	6
ค่าเฉลี่ยรวม	2.91	ปานกลาง	

ที่มา: จากการศึกษา

2.) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกจ้างงานแรงงานต่างด้าวด้านแรงงาน พบว่าปัจจัยด้านแรงงานมีผลในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 โดยที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 5 อันดับแรก คือ ไม่เลือกงานสามารถทำงานที่แรงงานไทยไม่ทำ มีคะแนนเฉลี่ย 3.34 รองลงมาคือ มีความซื่อสัตย์ไว้วางใจได้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 อันดับที่สาม คือ มีความอ่อนน้อมและปกครองง่าย มีคะแนนเฉลี่ย 3.07 อันดับทีสี่ คือ มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีคะแนนเฉลี่ย 3.05 และอันดับที่ห้า คือ มีระเบียบวินัยและปฏิบัติตามกฎระเบียบ มีคะแนนเฉลี่ย 3.04 นอกจากนี้ ได้แก่ แรงงานต่างด้าวหาง่ายไม่ยุ่งยาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.00 ผลงานที่ได้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีคะแนนเฉลี่ย 2.95 ช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการ มีคะแนนเฉลี่ย 2.88 ทักษะการทำงานของแรงงานต่างด้าว มีคะแนนเฉลี่ย 2.82 และแรงงานไทยมีปริมาณไม่เพียงพอต่อการจ้างงาน มีคะแนนเฉลี่ย 2.50 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.15)

ตารางที่ 4.15 ระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าว ปัจจัยด้านแรงงาน

ปัจจัยด้านแรงงาน	ระดับคะแนนการตัดสินใจ	คะแนนเฉลี่ย	การแปรผล	ลำดับที่
1.แรงงานไทยมีปริมาณไม่เพียงพอต่อการจ้างงาน		2.50	ปานกลาง	10
2.ช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการ		2.88	ปานกลาง	8
3.หาง่ายไม่ยุ่งยาก		3.00	ปานกลาง	6
4.ไม่เลือกงานสามารถทำงานที่แรงงานไทยไม่ทำ		3.34	ปานกลาง	1
5.มีความนอบน้อมและปกครองง่าย		3.07	ปานกลาง	3
6.มีระเบียบวินัยและปฏิบัติตามกฎระเบียบ		3.04	ปานกลาง	5
7.ผลงานที่ได้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ		2.95	ปานกลาง	7
8.มีความซื่อสัตย์ไว้วางใจได้		3.10	ปานกลาง	2
9.ทักษะการทำงานของแรงงาน		2.82	ปานกลาง	9
10.มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย		3.05	ปานกลาง	4
ค่าเฉลี่ยรวม		2.98	ปานกลาง	

ที่มา: จากการศึกษา

3.) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านกฎหมายและนโยบาย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกจ้างงานแรงงานต่างด้าวด้านกฎหมายและนโยบาย พบว่าปัจจัยด้านกฎหมายและนโยบายมีผลในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 โดยที่มีคะแนนเฉลี่ย สูงสุด 5 อันดับแรก คือ การควบคุมให้อยู่ภายใต้กฎหมายที่กำหนด มีคะแนนเฉลี่ย 3.03 รองลงมาคือ การเปลี่ยนแปลงนโยบายการขึ้นทะเบียนและต่อใบอนุญาตบ่อยครั้ง มีคะแนนเฉลี่ย 2.95 อันดับที่สามคือ ระเบียบขั้นตอนในการติดต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีคะแนนเฉลี่ย 2.92 อันดับที่สี่ คือ บทลงโทษสำหรับผู้ประกอบการ มีคะแนนเฉลี่ย 2.84 และอันดับที่ห้า คือ ความชัดเจนเกี่ยวกับนโยบายการจ้างงานแรงงานต่างด้าว มีคะแนนเฉลี่ย 2.83 นอกจากนี้ได้แก่ ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการจ้างงาน มีคะแนนเฉลี่ย 2.82 อัตราค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงาน มีคะแนนเฉลี่ย 2.81 ช่วงเวลาที่ให้แรงงานต่างด้าวยื่นขอรับใบอนุญาต มีคะแนนเฉลี่ย 2.79

การกำหนดระยะเวลาให้ผู้ประกอบการประกาศรับสมัครพนักงานไทยก่อน มีคะแนนเฉลี่ย 2.76
การกำหนดพื้นที่ผ่อนผันการใช้แรงงานต่างด้าว มีคะแนนเฉลี่ย 2.74 การกำหนดให้ผู้ประกอบการ
จัดให้มีแรงงานไทยไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 มีคะแนนเฉลี่ย 2.73 ค่าใช้จ่ายในการขอขึ้นทะเบียน มี
คะแนนเฉลี่ย 2.71 มีหน่วยงานที่คอยสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือ มีคะแนนเฉลี่ย 2.68 การ
กำหนดอัตราเงินค้ำประกันแรงงาน มีคะแนนเฉลี่ย 2.65 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.16)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.16 ระดับคะแนนเฉลี่ยปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวปัจจัยด้านกฎหมายและนโยบาย

ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ	ระดับคะแนนการตัดสินใจ	คะแนนเฉลี่ย	การแปรผล	ลำดับที่
การกำหนดอัตราเงินค่าประกันแรงงาน		2.65	ปานกลาง	14
ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการจ้างงาน		2.82	ปานกลาง	6
บทลงโทษสำหรับผู้ประกอบการ		2.84	ปานกลาง	4
อัตราค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงาน		2.81	ปานกลาง	7
ช่วงเวลาที่ให้แรงงานต่างด้าวยื่นขอรับใบอนุญาต		2.79	ปานกลาง	8
การเปลี่ยนแปลงนโยบายการขึ้นทะเบียนและต่อใบอนุญาตบ่อยครั้ง		2.95	ปานกลาง	2
การกำหนดให้ผู้ประกอบการจัดให้มีแรงงานไทยไม่น้อยกว่าร้อยละ 50		2.73	ปานกลาง	11
การควบคุมให้อยู่ภายใต้กฎหมายที่กำหนด		3.03	ปานกลาง	1
การกำหนดพื้นที่ผ่อนผันการใช้แรงงานต่างด้าว		2.74	ปานกลาง	10
การกำหนดระยะเวลาให้ผู้ประกอบการประกาศรับสมัครพนักงานไทยก่อน		2.76	ปานกลาง	9
ความชัดเจนเกี่ยวกับนโยบายการจ้างงานแรงงานต่างด้าว		2.83	ปานกลาง	5
มีหน่วยงานที่คอยสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือ		2.68	ปานกลาง	13
ระเบียบขั้นตอนในการติดต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง		2.92	ปานกลาง	3
ค่าใช้จ่ายในการขอขึ้นทะเบียน		2.71	ปานกลาง	12
ค่าเฉลี่ยรวม		2.80	ปานกลาง	

ที่มา: จากการศึกษา

4.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการเลือกจ้างงานแรงงานต่างด้าวจำแนกตามจำนวนห้องพักของกิจการ

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านเศรษฐกิจต่อการเลือกจ้างงานแรงงานต่างด้าวจำแนกตามจำนวนห้องพักของกิจการ

การศึกษาปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่มีผลต่อการเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการธุรกิจโรงแรม จำแนกตามจำนวนห้องพักของกิจการจะแยกออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1.) ห้องพักไม่เกิน 30 ห้อง 2.) ห้องพักมากกว่า 30 ห้องแต่ไม่เกิน 100 ห้อง 3.) ห้องพักมากกว่า 100 ห้องขึ้นไป ผลการศึกษา ดังนี้ คือ (ตารางที่ 4.17)

สถานประกอบการธุรกิจโรงแรมที่มีห้องพักไม่เกิน 30 ห้อง มีความเห็นว่าปัจจัยที่มีผลมากที่สุดต่อการเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวเป็นอันดับหนึ่ง คือ ภาวะเศรษฐกิจของประเทศ โดยมีผลในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71) อันดับที่สอง คือ ปริมาณลูกค้าที่มาใช้บริการ โดยมีผลในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65) และอันดับที่สาม คือ สามารถจ้างหรือเลิกจ้างตามผลการดำเนินงาน โดยมีผลในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31)

สถานประกอบการธุรกิจโรงแรมที่มีห้องพักมากกว่า 30 ห้องแต่ไม่เกิน 100 ห้อง มีความเห็นว่าปัจจัยที่มีผลมากที่สุดต่อการเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว อันดับหนึ่ง คือ ต้องการลดค่าใช้จ่ายของกิจการ โดยมีผลในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00) อันดับสอง คือ ภาวะเศรษฐกิจของประเทศ โดยมีผลในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57) และอันดับสาม คือ ปริมาณลูกค้าที่มาใช้บริการ โดยมีผลในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42)

สถานประกอบการธุรกิจโรงแรมที่มีห้องพักมากกว่า 100 ห้องขึ้นมีความเห็นว่าปัจจัยที่มีผลมากที่สุดต่อการเลือกจ้างงานแรงงานต่างด้าว อันดับหนึ่ง คือ ภาวะเศรษฐกิจของประเทศและปริมาณลูกค้าที่มาใช้บริการ โดยมีผลในระดับน้อย (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.88) อันดับสอง คือ ลดการจ้างงานล่วงหน้า โดยมีผลในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.80) และอันดับสาม คือ ปริมาณลูกค้าที่มาใช้บริการ โดยมีผลในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.75)

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่มีผลต่อการเลือกจ้างงานแรงงานต่างด้าว
จำแนกตามจำนวนห้องพัก

ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกจ้างงาน แรงงานต่างด้าว	จำนวนห้องพัก					
	ไม่เกิน 30 ห้อง		31 – 100 ห้อง		101 ห้องขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย	ลำดับที่	ค่าเฉลี่ย	ลำดับที่	ค่าเฉลี่ย	ลำดับที่
ภาวะเศรษฐกิจของประเทศ	3.71	1	3.57	2	1.88	1
ปริมาณลูกค้าที่มาใช้บริการ	3.65	2	3.42	3	1.75	3
จ้างหรือเลิกจ้างตามผลการดำเนินงาน	3.31	3	3.16	5	1.55	5
ลดค่าใช้จ่ายของกิจการ	3.71	1	4.00	1	1.72	4
ลดการจ้างงานล่วงหน้า	3.20	4	3.22	4	1.80	2
ต้องการขยายกิจการ	2.20	5	2.84	6	1.45	6
ค่าเฉลี่ยรวม	3.30 (ปานกลาง)		3.37 (ปานกลาง)		1.69 (น้อย)	

ที่มา: จากการศึกษา

4.3.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงงานต่อการเลือกจ้างงานแรงงานต่างด้าวจำแนกตาม จำนวนห้องพักของกิจการ

การศึกษาปัจจัยด้านแรงงานที่มีผลต่อการเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการธุรกิจโรงแรม จำแนกตามจำนวนห้องพักของกิจการจะแยกออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1.) ห้องพักไม่เกิน 30 ห้อง 2.) ห้องพักมากกว่า 30 ห้องแต่ไม่เกิน 100 ห้อง 3.) ห้องพักมากกว่า 100 ห้องขึ้นไป ผลการศึกษาดังนี้ คือ (ตารางที่ 4.18)

สถานประกอบการธุรกิจโรงแรมที่มีห้องพักไม่เกิน 30 ห้อง มีความเห็นว่าปัจจัยที่มีผลมากที่สุดต่อการเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวเป็นอันดับหนึ่ง คือ ไม่เลือกงานสามารถทำงานที่แรงงานไทยไม่ทำ โดยมีผลในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92) อันดับที่สอง คือ มีความซื่อสัตย์ไว้วางใจได้ โดยมีผลในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57) และอันดับที่สาม คือ มีความอ่อนน้อมและปกครองง่าย โดยมีผลในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49)

สถานประกอบการธุรกิจโรงแรมที่มีห้องพักมากกว่า 30 ห้องแต่ไม่เกิน 100 ห้อง มีความเห็นว่าปัจจัยที่มีผลมากที่สุดต่อการเลือกจ้างงานแรงงานต่างด้าว อันดับหนึ่ง คือ ไม่เลือกงานสามารถทำงานที่แรงงานไทยไม่ทำ โดยมีผลในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64) อันดับสอง คือ มี

ความอบอุ่นและปกครองง่าย โดยมีผลในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51) และอันดับสาม คือ มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีผลในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48)

สถานประกอบการธุรกิจโรงแรมที่มีห้องพักมากกว่า 100 ห้องขึ้นมีความเห็นว่าปัจจัยที่มีผลมากที่สุดต่อการเลือกจ้างงานแรงงานต่างด้าว อันดับหนึ่ง คือ ไม่เลือกงานสามารถทำงานที่แรงงานไทยไม่ทำ โดยมีผลในระดับน้อย (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.12) อันดับสอง คือ มีระเบียบวินัยและปฏิบัติตามกฎระเบียบ โดยมีผลในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.95) และอันดับสาม คือ หาง่ายไม่ยุ่งยาก โดยมีผลในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.92)

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านแรงงานที่มีผลต่อการเลือกจ้างงานแรงงานต่างด้าวจำแนกตามจำนวนห้องพัก

ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกจ้างงาน แรงงานต่างด้าว	จำนวนห้องพัก					
	ไม่เกิน 30 ห้อง		31 – 100 ห้อง		101 ห้องขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย	ลำดับที่	ค่าเฉลี่ย	ลำดับที่	ค่าเฉลี่ย	ลำดับที่
1.แรงงานไทยมีปริมาณไม่เพียงพอต่อการจ้างงาน	2.84	10	2.81	10	1.58	9
2.แรงงานไทยมีปริมาณไม่เพียงพอต่อการจ้างงาน	2.84	10	2.81	10	1.58	9
3.ช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการ	3.12	9	3.34	8	1.80	5
4.หาง่ายไม่ยุ่งยาก	3.31	7	3.42	6	1.92	3
5.ไม่เลือกงานสามารถทำงานที่แรงงานไทยไม่ทำ	3.92	1	3.64	1	2.12	1
6.มีความอบอุ่นและปกครองง่าย	3.49	3	3.51	2	1.83	4
7.มีระเบียบวินัยและปฏิบัติตามกฎระเบียบ	3.37	6	3.46	4	1.95	2
8.ผลงานที่ได้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ	3.43	5	3.40	7	1.60	8
9.มีความซื่อสัตย์ไว้วางใจได้	3.57	2	3.43	5	1.62	7
10.ทักษะการทำงานของแรงงาน	3.16	8	3.27	9	1.65	6
11.มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย	3.47	4	3.48	3	1.83	4
ค่าเฉลี่ยรวม	3.37 (ปานกลาง)		3.38 (ปานกลาง)		1.79 (น้อย)	

ที่มา: จากการศึกษา

4.3.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านกฎหมายและนโยบายต่อการเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว จำแนกตามจำนวนห้องพักของกิจการ

การศึกษาปัจจัยด้านกฎหมายและนโยบายที่มีผลต่อการเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการธุรกิจโรงแรม จำแนกตามจำนวนห้องพักของกิจการจะแยกออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1.) ห้องพักไม่เกิน 30 ห้อง 2.) ห้องพักมากกว่า 30 ห้องแต่ไม่เกิน 100 ห้อง 3.) ห้องพักมากกว่า 100 ห้องขึ้นไป ผลการศึกษาดังนี้ คือ (ตารางที่ 4.19)

สถานประกอบการธุรกิจโรงแรมที่มีห้องพักไม่เกิน 30 ห้อง มีความเห็นว่าปัจจัยที่มีผลมากที่สุดต่อการเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวเป็นอันดับหนึ่ง คือ ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการจ้างงาน โดยมีผลในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45) อันดับที่สอง คือ การเปลี่ยนแปลงนโยบายการขึ้นทะเบียนและต่อใบอนุญาตบ่อยครั้ง โดยมีผลในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41) และอันดับที่สาม คือ บทลงโทษสำหรับผู้ประกอบการ โดยมีผลในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33)

สถานประกอบการธุรกิจโรงแรมที่มีห้องพักมากกว่า 30 ห้องแต่ไม่เกิน 100 ห้อง มีความเห็นว่าปัจจัยที่มีผลมากที่สุดต่อการเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว อันดับหนึ่ง คือ การควบคุมให้อยู่ภายใต้กฎหมายที่กำหนด โดยมีผลในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55) อันดับสอง คือ การเปลี่ยนแปลงนโยบายการขึ้นทะเบียนและต่อใบอนุญาตบ่อยครั้ง โดยมีผลในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27) และอันดับสาม คือ ระเบียบขั้นตอนในการติดต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยมีผลในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22)

สถานประกอบการธุรกิจโรงแรมที่มีห้องพักมากกว่า 100 ห้องขึ้นไปมีความเห็นว่าปัจจัยที่มีผลมากที่สุดต่อการเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว อันดับหนึ่ง คือ ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการจ้างงาน โดยมีผลในระดับน้อย (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.95) อันดับสอง คือ การควบคุมให้อยู่ภายใต้กฎหมายที่กำหนด โดยมีผลในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.93) และอันดับสาม คือ ช่วงเวลาที่ให้แรงงานต่างด้าวยื่นขอรับใบอนุญาต โดยมีผลในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.92)

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านกฎหมายและนโยบายที่มีผลต่อการเลือกจ้างงานแรงงานต่าง
 ชาติจำแนกตามจำนวนห้องพัก

ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกจ้างงาน แรงงานต่างด้าว	จำนวนห้องพัก					
	ไม่เกิน 30 ห้อง		31 – 100 ห้อง		101 ห้องขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย	ลำดับที่	ค่าเฉลี่ย	ลำดับที่	ค่าเฉลี่ย	ลำดับที่
1.การกำหนดอัตราเงินค่าประกันแรงงาน	3.00	11	2.91	12	1.78	6
2.ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการจ้างงาน	3.45	1	2.88	13	1.95	1
3.บทลงโทษสำหรับผู้ประกอบการ	3.33	3	3.07	8	1.85	4
4.อัตราค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงาน	3.20	6	3.13	6	1.80	5
5.ช่วงเวลาที่ให้แรงงานต่างด้าวยื่นขอรับ ใบอนุญาต	3.14	8	3.06	9	1.92	3
6.การเปลี่ยนแปลงนโยบายการขึ้นทะเบียน และต่อใบอนุญาตบ่อยครั้ง	3.41	2	3.27	2	1.85	4
7.การกำหนดให้ผู้ประกอบการจัดให้มี แรงงานไทยไม่น้อยกว่าร้อยละ 50	3.02	10	3.12	7	1.72	7
8.การควบคุมให้อยู่ภายใต้กฎหมายที่ กำหนด	3.20	6	3.55	1	1.93	2
9.การกำหนดพื้นที่ผ่อนผันการใช้แรงงาน ต่างด้าว	3.18	7	3.15	5	1.53	10
10.การกำหนดระยะเวลาให้ผู้ประกอบการ ประกาศรับสมัครพนักงานไทยก่อน	3.14	8	3.18	4	1.60	9
11.ความชัดเจนเกี่ยวกับนโยบายการจ้าง งานแรงงานต่างด้าว	3.22	5	3.27	2	1.62	8
12.การกำหนดอัตราเงินค่าประกันแรงงาน	3.00	11	2.91	12	1.78	6
13.มีหน่วยงานที่คอยสนับสนุนและให้ ความช่วยเหลือ	2.94	12	3.01	10	1.80	5
14.ระเบียบขั้นตอนในการติดต่อหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง	3.31	4	3.22	3	1.95	1
15.ค่าใช้จ่ายในการขอขึ้นทะเบียน	3.06	9	2.99	11	1.80	5
ค่าเฉลี่ยรวม	3.19 (ปานกลาง)		3.13 (ปานกลาง)		1.80 (น้อย)	

ที่มา: จากการศึกษา

4.4 ผลการวิเคราะห์ปัญหาที่ผู้ประกอบการพบจากการตัดสินใจเลือกจ้างงานแรงงานต่างด้าว

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัญหาที่พบของผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรมในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 5 อันดับแรก คือ ปัญหาด้านการสื่อสาร คิดเป็นร้อยละ 66.0 รองลงมาคือ ข้อบังคับทางด้านกฎหมาย คิดเป็นร้อยละ 60.9 อันดับที่สามคือ ไม่มีบุคคลที่ใช้ในการอ้างอิงและรับรองการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 60.3 อันดับที่สี่ คือ ข้อปฏิบัติทางราชการ คิดเป็นร้อยละ 51.9 และอันดับที่ห้า คือ ต้องจัดหาที่อยู่ให้ คิดเป็นร้อยละ 41.7 การเข้าออกงานค่อนข้างสูง คิดเป็นร้อยละ 35.9 ปัญหาอาชญากรรม คิดเป็นร้อยละ 26.9 ปัญหาเรื่องการลักขโมย คิดเป็นร้อยละ 19.9 ปกครองยาก ไม่เชื่อฟังคำสั่ง คิดเป็นร้อยละ 17.3 สถานที่ติดต่อแรงงานหายาก คิดเป็นร้อยละ 16.7 การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น คิดเป็นร้อยละ 15.4 ขี้เกียจและชอบเที่ยงงาน มี คิดเป็นร้อยละ ไม่ช่วยรักษาผลประโยชน์ของกิจการ คิดเป็นร้อยละ 13.5 มักหยุดงานบ่อย ไม่ปฏิบัติตามเวลาที่บริษัทกำหนด คิดเป็นร้อยละ 10.9 ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทและไม่ให้ความเคารพและไม่ยอมรับนับถือนายจ้าง คิดเป็นร้อยละที่เท่ากัน คือ 1.9 และอื่นๆ ไม่ปรากฏ ตามลำดับ (ตารางที่ 4.20)

ตารางที่ 4. 20 จำนวนและร้อยละของปัญหาที่ผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรมพบในการเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว

ปัญหาที่พบจากการเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว	จำนวน	ร้อยละ	ลำดับที่
1.ภาษาและการสื่อสาร	103	66.0	1
2.การเข้าออกงานค่อนข้างสูง	56	35.9	6
3.ไม่มีบุคคลที่ใช้ในการอ้างอิงและรับรองการทำงาน	94	60.3	3
4.มักหยุดงานบ่อย ไม่ปฏิบัติตามเวลาที่บริษัทกำหนด	17	10.9	14
5.ไม่ช่วยรักษาผลประโยชน์ของกิจการ	21	13.5	13
6.ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท	3	1.9	15
7.การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น	24	15.4	11
8.ปัญหาเรื่องการลักขโมย	31	19.9	8
9.ปกครองยาก ไม่เชื่อฟังคำสั่ง	27	17.3	9
10.ไม่ให้ความเคารพและไม่ยอมรับนับถือนายจ้าง	3	1.9	15
11.จีเกี่ยงและชอบเกี่ยงงาน	23	14.7	12
12.สถานที่ติดต่อแรงงานหายาก	26	16.7	10
13.ปัญหาอาชญากรรม	42	26.9	7
14.ต้องจัดหาที่อยู่ให้	65	41.7	5
15.ข้อบังคับทางด้านกฎหมายที่ไม่ชัดเจน	95	60.9	2
16.ข้อปฏิบัติทางราชการที่ยุ่งยาก	81	51.9	4
17.อื่นๆ	0	0	16

ที่มา: จากการศึกษา (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)