

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกจ้างงานแรงงานต่างด้าวในธุรกิจโรงแรม ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อนำไปใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ วางแผนการดำเนินการ และพัฒนาธุรกิจให้สามารถตอบสนองกับความต้องการของผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรม และธุรกิจอื่นๆทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ ผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรม จำนวน 94 แห่ง และผู้ประกอบการธุรกิจเกสต์เฮ้าส์ จำนวน 62 แห่ง โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์สถิติเพื่อการวิจัยทางเศรษฐศาสตร์ ซึ่งสถิติที่ใช้ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percent) และค่าเฉลี่ย (Mean)

จากการศึกษาพบว่าผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรมในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ได้ให้ความสำคัญกับการจ้างงานแรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะจะพบมากในโรงแรมขนาดเล็ก ไปจนถึงขนาดกลาง จากภาวะความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจในประเทศ ทำให้ผู้ประกอบการหลายรายต้องการที่จะควบคุมต้นทุนค่าใช้จ่ายให้อยู่ในระดับที่ไม่ส่งผลกระทบต่อค่านิยามงานของกิจการ โดยการจ้างแรงงานต่างด้าว เพื่อทดแทนแรงงานไทยด้วยอัตราค่าแรงที่ต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำ การจ้างงานแรงงานต่างด้าวจะมีความยืดหยุ่นและไม่มีภาระผูกพันต่อการจ้างงานมากกว่าการจ้างแรงงานไทย คุณลักษณะที่ดีของแรงงานต่างด้าวคือไม่เลือกงานสามารถทำงานที่แรงงานไทยไม่ทำ ส่วนใหญ่จะเป็นงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะในการทำงานมากนัก ในด้านกฎหมายและนโยบายเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการเลือกจ้างงานแรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะการควบคุมการจ้างงานแรงงานต่างด้าวให้อยู่ภายใต้กฎหมายที่กำหนด ระเบียบขั้นตอนในการติดต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง บทลงโทษสำหรับผู้ประกอบการที่จ้างงานแรงงานต่างด้าวแบบผิดกฎหมาย และอัตราค่าธรรมเนียมต่างๆ

ข้อเสนอแนะจากปัญหาที่ผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรมในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ พบจากการจ้างงานแรงงานต่างด้าว คือ ความชัดเจนเกี่ยวกับนโยบายการจ้างงานแรงงานต่างด้าว และระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการจ้างงานแรงงานต่างด้าวควรกำหนดนโยบายให้ชัดเจน ไม่เปลี่ยนแปลงบ่อยการขยายระยะเวลา ในการนำแรงงานต่างด้าวไปยื่นขอรับใบอนุญาตทำงาน การทำงานที่มีระบบระเบียบ รวมถึงการจัดสถานที่ติดต่อให้ได้รับความสะดวก ตลอดจนการจัดเจ้าหน้าที่มาอำนวยความสะดวกในการให้บริการให้เพียงพอต่อจำนวนผู้ประกอบการที่มารับบริการ ที่สำคัญควรจัดให้มีการอบรมให้ความรู้โดยหน่วยงานที่สามารถให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานต่างด้าวและบทลงโทษกับผู้ประกอบการอยู่เสมอ

This study investigates factors affecting the choice of employment of foreign workers in hotel industry in Muang Chiang Mai District, Chiang Mai Province, the findings of which will be used to formulate strategy, to implement operational planning for business development that serve the needs of present and future hotel and other related business operators. The study is based on two sample groups: 94 hotel operators and 62 guest-house operators. Data were collected through questionnaires and analyzed according to statistical research methods including frequency, percentage and mean.

The study revealed that hotel operators, especially of small and medium-size hotels, in Muang Chiang Mai District, Chiang Mai Province, relied on the employment of foreign workers due to the instability of economy. Several hotel operators needed to control their cost of operation due to fluctuation of their business by hired foreign workers in place of the Thais. The reasons given was that foreign workers cost less and could be paid wages lower than the minimum wage rate. Hiring of foreign workers are more flexible with less legal obligation than hiring the Thais. Some of the good characteristics of foreign workers cited by hotel operators were that they could do any jobs especially the jobs avoided by the Thais. They could be hired to do less skill work jobs mostly required less working skills. Laws and policies on the employment of foreign workers such as regulations imposed to control foreign workers under the laws, procedures and contact with related governmental agencies, penalties for illegal employment and fee issues were important factors on the choice of employment of foreign workers.

For improving this situation, hotel operators suggested that policies and regulations regarding foreign worker's employment should be clearly stated and have continuity. There should be extension of foreign worker's registration period, a systematic working procedure, a convenient contact center and sufficient service officers. Most importantly, related organizations should provide regular trainings on foreign worker's employment concerning laws and penalties to the hotel operators.