ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรมในจังหวัดภูเก็ต
The factors influencing the employment of migrant workers in the hotel industry in Phuket Province

กัณฑ์ฏภัทร์ ศุภะกุลสวัสดิ์[1*]
Kantaphat Suppakulsawat[1*]

[1]สาขาวิชาการโรงแรม วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 2 จังหวัดภูเก็ต 83000*
[1]Hotel Department, Phuket Vocational College, Institute of Vocational Education : Southern Region 2, Phuket, 83000*

Received : 2025-09-25 Revised : 2025-11-20 Accepted : 2025-11-21

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษามุมมองของแรงงานต่างด้าวเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้พวกเขาได้รับการจ้างงานในธุรกิจโรงแรมจังหวัดภูเก็ต และเพื่อวิเคราะห์ประสบการณ์การทำงานของแรงงานต่างด้าวภายใต้บริบทด้านเศรษฐกิจ สังคม และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง การวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับแรงงานต่างด้าวจากพม่า ลาว และกัมพูชา ซึ่งคัดเลือกโดยการเลือกแบบเจาะจง และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการจัดหมวดหมู่ข้อมูล (Coding) ผลการวิจัยพบว่า แรงงานต่างด้าวรับรู้ว่าปัจจัยที่ทำให้พวกเขาถูกจ้างงานสามารถจำแนกออกเป็น 4 ประเด็นสำคัญ ได้แก่ (1) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ เช่น ความสามารถในการยอมรับค่าจ้างในระดับที่ธุรกิจโรงแรมสามารถแบกรับได้ (2) ปัจจัยด้านสังคม เช่น ความขยัน อดทน และความสามารถในการปรับตัวเข้ากับงานบริการ (3) ปัจจัยด้านกฎหมายและกระบวนการทำงาน ซึ่งแม้จะมีข้อจำกัดด้านเอกสารและขั้นตอนการขออนุญาตทำงาน แต่แรงงานยอมรับความเสี่ยงเพื่อแลกกับโอกาสในการทำงาน และ (4) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น ชั่วโมงการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และโอกาสในการพัฒนาทักษะ ซึ่งส่งผลต่อความมั่นคงและความพึงพอใจในงาน จากผลการวิจัยผู้วิจัยเสนอแนะให้ผู้ประกอบการโรงแรมควรพัฒนาสภาพการทำงานและสนับสนุนการเพิ่มทักษะให้กับแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบ ขณะเดียวกันภาครัฐและสถาบันอาชีวศึกษาควรมีบทบาทร่วมกันในการออกแบบหลักสูตรยกระดับทักษะอาชีพสำหรับแรงงานต่างด้าวในสาขาบริการ โรงแรม และการท่องเที่ยว เพื่อเพิ่มศักยภาพแรงงานและตอบสนองความต้องการแรงงานทักษะในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวของจังหวัดภูเก็ต ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษามุมมองจากผู้ประกอบการโรงแรมหรือฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่ครอบคลุมทั้งฝั่งผู้ว่าจ้างและผู้ถูกจ้าง อันจะช่วยสร้างความเข้าใจต่อปัจจัยการจ้างงานของอุตสาหกรรมโรงแรมอย่างครบมิติยิ่งขึ้น

คำสำคัญ : แรงงานต่างด้าว, การจ้างงาน, ธุรกิจโรงแรม, ภูเก็ต, การวิเคราะห์เชิงคุณภาพ

Abstract

This qualitative research aims to explore migrant workers' perceptions of the factors contributing to their employment in the hotel industry in Phuket Province, as well as to examine their working experiences within the economic, social, and legal contexts of the migration and labor environment in Thailand. In-depth interviews were conducted with migrant workers from Myanmar, Laos, and Cambodia, selected through purposive sampling. The collected data were analyzed using content analysis and coding techniques to identify key themes emerging from

*กัณฑ์ฏภัทร์ ศุภะกุลสวัสดิ์
E-mail address : R-Jan-Off@Hotmail.Com

their narratives. The findings indicate that migrant workers perceive four major factors that influence their employment (1) Economic factors, such as their willingness to accept wage levels that align with the labor cost structure of hotels; (2) Social factors, including perseverance, adaptability, and the ability to perform labor-intensive service tasks; (3) Legal and regulatory factors, where despite challenges in work permit processes and documentation, workers accept such risks in exchange for better employment opportunities; and (4) Quality-of-work-life factors, including working hours, workplace culture, and opportunities for skill development, all of which shape their job satisfaction and stability.

Based on the findings, it is recommended that hotel operators enhance working conditions and systematically support skill development for migrant workers. Furthermore, government agencies and vocational education institutions should collaborate to design training programs that enhance the professional competencies of migrant workers in hospitality and tourism, thereby strengthening the skilled labor supply needed by Phuket's tourism-driven economy. For future studies, it is suggested that research incorporate perspectives from hotel employers or human resource managers to provide a more comprehensive understanding of employment factors from both the demand and supply sides of the labor market.

Keywords : migrant workers, employment, hotel industry, Phuket, qualitative analysis

1.บทนำ

จังหวัดภูเก็ตเป็นหนึ่งในศูนย์กลางการท่องเที่ยวที่สำคัญของประเทศไทย และได้รับการขนานนามว่าเป็น "ไข่มุกแห่งอันดามัน" ด้วยทรัพยากรธรรมชาติที่งดงามทั้งชายหาด วัฒนธรรมท้องถิ่น และสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการท่องเที่ยวที่ครบครัน ทำให้จังหวัดภูเก็ตกลายเป็นจุดหมายปลายทางที่ดึงดูดนักท่องเที่ยวจากทั่วโลก ตามรายงานของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา [1] จังหวัดภูเก็ตสามารถสร้างรายได้จากการท่องเที่ยวมากกว่า 400,000 ล้านบาทต่อปี และมีนักท่องเที่ยวมากกว่า 9 ล้านคนต่อปี นอกจากนี้ จังหวัดภูเก็ตยังมีโรงแรมและที่พักมากกว่า 1,800 แห่ง [2] เพื่อรองรับความต้องการของนักท่องเที่ยวจำนวนมาก อุตสาหกรรมโรงแรมจึงเป็นหัวใจสำคัญของระบบเศรษฐกิจในพื้นที่การขยายตัวของธุรกิจโรงแรมจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานจำนวนมากในตำแหน่งที่ใช้แรงงานคน เช่น แม่บ้าน พนักงานบริการส่วนหน้า พนักงานครัว และพนักงานยกกระเป๋า ซึ่งเป็นงานที่ต้องใช้กำลังแรงงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้ความต้องการแรงงานสูงอย่างต่อเนื่องตลอดปี แม้ธุรกิจโรงแรมในจังหวัดภูเก็ตจะเติบโตต่อเนื่อง แต่กลับเผชิญปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทยในตำแหน่งที่ต้องใช้แรงงานหนัก ค่าตอบแทนต่ำและทำงานเป็นกะ ส่งผลให้ผู้ประกอบการจำนวนมากต้องพึ่งพาแรงงานต่างด้าว ซึ่งมีความเต็มใจในการทำงานและสามารถเรียนรู้งานบริการได้อย่างรวดเร็ว จากสถิติของสำนักงานจัดหางานจังหวัดภูเก็ต พบว่า แรงงานต่างด้าวมากกว่าร้อยละ 60 ในภาคบริการและโรงแรมเป็นแรงงานจากพม่า ลาว และกัมพูชา แรงงานเหล่านี้ทำงานในตำแหน่งที่ต้องใช้แรงงานเข้มข้น เช่น พนักงานทำความสะอาด พนักงานครัว และพนักงานยกกระเป๋า ซึ่งถือเป็นกำลังสำคัญที่ช่วยให้ธุรกิจโรงแรมดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง การใช้แรงงานต่างด้าวยังช่วยลดต้นทุนด้านแรงงาน เนื่องจากค่าแรงเฉลี่ยต่ำกว่าแรงงานไทย และแรงงานกลุ่มนี้มีความขยัน อดทน และยืดหยุ่นสูง จึงตอบโจทย์ความต้องการของธุรกิจโรงแรมในพื้นที่

แรงงานต่างด้าวจะมีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินงานของโรงแรม แต่การจ้างแรงงานกลุ่มนี้ยังเผชิญกับความท้าทายหลายประการ ได้แก่ 1) ข้อจำกัดด้านกฎหมายและนโยบายของรัฐ กฎหมายแรงงานต่างด้าวกำหนดให้แรงงานต้องมีใบอนุญาตทำงานตามระเบียบ ซึ่งกระบวนการนี้ใช้เวลานานและมีค่าใช้จ่ายสูง ทำให้แรงงานจำนวนหนึ่งเข้าสู่ตลาดแรงงานโดยไม่มีเอกสาร ส่งผลให้ผู้ประกอบการเสี่ยงต่อปัญหาด้านกฎหมายปัญหานี้สะท้อนในรายงานของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง [3] 2) ปัญหาด้านภาษาและวัฒนธรรมแม้แรงงานต่างด้าวจะสามารถเรียนรู้งานได้รวดเร็ว แต่ยังมีอุปสรรคด้านภาษา โดยเฉพาะโรงแรมที่ต้องให้บริการลูกค้าชาวต่างชาติการสื่อสาร ที่ไม่เข้าใจอาจกระทบต่อคุณภาพบริการและ

ความพึงพอใจของลูกค้าสอดคล้องกับการศึกษาของ R.Chokchainirun [4] 3) คุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อม การทำงาน แรงงานต่างด้าวจำนวนมากต้องทำงานหนัก ชั่วโมงยาว มีค่าตอบแทนต่ำ และสวัสดิการไม่เพียงพอ สภาพการทำงานเช่นนี้อาจกระทบต่อประสิทธิภาพและความยั่งยืนของธุรกิจในระยะยาว 4) ภาพลักษณ์ของแรงงานต่างด้าวในสังคม แรงงานต่างด้าวบางกลุ่มต้องเผชิญกับอคติและการเลือกปฏิบัติ ซึ่งส่งผลต่อความสัมพันธ์ในที่ทำงานและโอกาสในการพัฒนาอาชีพ Huguet & Punpuing [5] ระบุว่าการเลือกปฏิบัตินี้เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานและความมั่นคงในงานบริการ

แม้มีงานศึกษาที่วิเคราะห์บริบทแรงงานต่างด้าวในภาคบริการ แต่ส่วนใหญ่เน้นในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และกฎหมาย อย่างไรก็ตาม ยังไม่มีงานวิจัยที่เจาะลึก “มุมมองของแรงงานต่างด้าวเอง” ว่าพวกเขามองว่าปัจจัยใดทำให้ได้รับการจ้างงาน ในขณะเดียวกัน จังหวัดภูเก็ตเป็นพื้นที่ที่มีความต้องการแรงงานต่างด้าวสูง แต่ยังขาดงานวิจัยที่ศึกษาบริบทเฉพาะพื้นที่ จึงเกิดช่องว่างสำคัญที่งานวิจัยนี้มุ่งเติมเต็ม จากบริบทข้างต้น ความสำคัญของแรงงานต่างด้าวต่ออุตสาหกรรมโรงแรม รวมถึงความท้าทายด้านกฎหมาย ภาษา วัฒนธรรม และคุณภาพชีวิต ล้วนส่งผลต่อความต่อเนื่องของธุรกิจโรงแรม การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดภูเก็ตจึงมีความสำคัญ งานวิจัยนี้ตั้งวัตถุประสงค์เพื่อศึกษามุมมองของแรงงานต่างด้าวต่อปัจจัยที่ทำให้พวกเขาได้รับการจ้างงาน และวิเคราะห์ประสบการณ์การทำงานในโรงแรมภูเก็ต

2.วัตถุประสงค์ของการศึกษา

*2.1*เพื่อศึกษาปัจจัยด้านกฎหมาย ภาษา วัฒนธรรม คุณภาพชีวิต และภาพลักษณ์ทางสังคมที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในธุรกิจโรงแรมจังหวัดภูเก็ต จากมุมมองของแรงงานต่างด้าว

*2.2*เพื่อวิเคราะห์ประสบการณ์การทำงานของแรงงานต่างด้าวในธุรกิจโรงแรมจังหวัดภูเก็ต ภายใต้บริบทด้านเศรษฐกิจการจัดการแรงงาน และข้อกำหนดทางกฎหมายของประเทศไทย

*2.3*เพื่อเสนอข้อเสนอเชิงนโยบายและแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวสำหรับธุรกิจโรงแรมในจังหวัดภูเก็ต ให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงานและความยั่งยืนของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

3.ขอบเขตของการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาอย่างเป็นระบบและชัดเจน เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และเพื่อให้ผลการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุมประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานต่างด้าวในธุรกิจโรงแรมจังหวัดภูเก็ต โดยแบ่งขอบเขตออกเป็น 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

3.1ขอบเขตด้านเนื้อหา (Content Scope) การวิจัยมุ่งเน้นศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานต่างด้าวในธุรกิจโรงแรมจังหวัดภูเก็ต โดยเน้นการวิเคราะห์ตามกรอบประเด็นสำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านกฎหมายและข้อกำหนดของรัฐ 2) ด้านภาษาและวัฒนธรรม 3) ด้านคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมการทำงาน 4) ด้านภาพลักษณ์และการยอมรับของสังคมไทยต่อแรงงานต่างด้าว โดยพิจารณาจากมุมมองและประสบการณ์ตรงของแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจโรงแรม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สะท้อนสถานการณ์จริง

3.2ขอบเขตด้านพื้นที่ (Geographical Scope) การศึกษาครั้งนี้ดำเนินการใน จังหวัดภูเก็ต ซึ่งเป็นจังหวัดที่มีความต้องการแรงงานต่างด้าวสูงในอุตสาหกรรมโรงแรม เนื่องจากมีปริมาณนักท่องเที่ยวจำนวนมากและมีธุรกิจโรงแรมกว่า 1,800 แห่ง การเลือกพื้นที่ศึกษานี้ช่วยให้สามารถสะท้อนบริบทด้านแรงงานที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของพื้นที่ท่องเที่ยวระดับนานาชาติ

3.3ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง (Population and Sample Scope) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นแรงงานต่างด้าวจากประเทศพม่า ลาว และกัมพูชา ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในธุรกิจโรงแรมในจังหวัดภูเก็ต โดยคัดเลือก แบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้สามารถรวบรวมข้อมูลเชิงลึกที่สะท้อนประสบการณ์จริงของแรงงานในสถานประกอบการประเภทต่าง ๆ เช่น โรงแรมระดับ 3–5 ดาว โรงแรมขนาดกลาง และโฮสเทล

3.4ขอบเขตด้านระยะเวลา (Time Scope) การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามดำเนินการระหว่างเดือน มกราคม ถึง พฤศจิกายน พ.ศ. 2568

3.5ขอบเขตด้านระเบียบวิธีวิจัย (Methodological Scope) การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการภายใต้กรอบของการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้แนวทางปรากฏการณ์วิทยา (Phenomenological Approach) เป็นฐานในการศึกษา

ประสบการณ์ตรง ความรู้สึก และมุมมองของแรงงานต่างด้าวที่ปฏิบัติงานในธุรกิจโรงแรมจังหวัดภูเก็ต เพื่อตีความหมายและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการได้รับการจ้างงานของพวกเขาอย่างลึกซึ้ง การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้เครื่องมือเชิงคุณภาพจำนวน 3 ประเภท ได้แก่ 1) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลจากประสบการณ์โดยตรงของแรงงานต่างด้าว 2) การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Non-participant Observation) เพื่อพิจารณาบริบทการทำงาน สภาพแวดล้อม และการปฏิสัมพันธ์ในสถานประกอบการ 3) การวิเคราะห์เนื้อหาเชิงคุณภาพ (Qualitative Content Analysis) โดยใช้วิธีการจัดหมวดหมู่ข้อมูล (Coding) และการตีความเชิงความหมาย (Interpretive Analysis) เพื่อให้เกิดความเข้าใจในสาระสำคัญของข้อมูลอย่างครอบคลุมและเป็นระบบ

กระบวนการทั้งหมดมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผลการตีความสะท้อนความจริงเชิงประสบการณ์ของแรงงานต่างด้าว และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลักของการวิจัยอย่างเคร่งครัด

4.ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง

4.1ทฤษฎีแรงงานต่างด้าว (Migration Theory)

ทฤษฎีแรงงานต่างด้าว (Migration Theory) เป็นแนวคิดสำคัญที่ช่วยอธิบายปรากฏการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่งเพื่อตอบสนองความต้องการทางเศรษฐกิจและสังคมของทั้งประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง ตามแนวคิดของ Ravenstein [6] ซึ่งพัฒนา "กฎแห่งการย้ายถิ่นฐาน" (Laws of Migration) ได้เสนอว่าการอพยพของแรงงานมักมีปัจจัยผลัก (Push Factors) และปัจจัยดึง (Pull Factors) เป็นแรงจูงใจสำคัญ

ปัจจัยผลัก (Push Factors) หมายถึง เงื่อนไขในประเทศต้นทางที่ทำให้แรงงานต้องออกเดินทางไปหางานทำที่อื่น เช่น ความยากจน การว่างงาน ค่าจ้างต่ำ หรือสถานการณ์ทางการเมืองและสังคมที่ไม่เอื้ออำนวย ในกรณีของแรงงานจากพม่า ลาว และกัมพูชา ปัจจัยผลักที่สำคัญ ได้แก่ ค่าจ้างแรงงานต่ำ โอกาสทางเศรษฐกิจที่จำกัด และความไม่มั่นคงทางการเมือง

ปัจจัยดึง (Pull Factors) หมายถึง เงื่อนไขในประเทศปลายทางที่ทำให้แรงงานเลือกเข้าไปทำงาน เช่น ค่าแรงที่สูงกว่า โอกาสในการทำงานที่มากขึ้น และสวัสดิการที่ดีกว่า ประเทศไทยโดยเฉพาะจังหวัดภูเก็ต มีอุตสาหกรรมโรงแรมและการท่องเที่ยวที่เติบโตอย่างต่อเนื่อง ทำให้ต้องพึ่งพาแรงงานต่างด้าวจำนวนมากเพื่อเติมเต็มช่องว่างของตลาดแรงงาน [7]

นอกจากนี้ ทฤษฎีเครือข่ายทางสังคม (Social Network Theory) ของ Massey et al. [8] ยังอธิบายว่าแรงงานต่างด้าวมักย้ายถิ่นฐานตามเครือข่ายของตนเอง เช่น ครอบครัวหรือชุมชนที่เคยย้ายมาก่อน ซึ่งช่วยลดต้นทุนและความเสี่ยงในการหางานใหม่ แนวคิดนี้สามารถใช้ในการอธิบายว่าทำไมแรงงานจากพม่า ลาว และกัมพูชามักรวมตัวอยู่ในบางอุตสาหกรรมและบางพื้นที่ในประเทศไทย

4.2ทฤษฎีด้านการจ้างงานและแรงงานต่างด้าว

การจ้างงานแรงงานต่างด้าวเกี่ยวข้องกับแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์และแรงงาน เช่น ทฤษฎีตลาดแรงงานแบบสองระดับ (Dual Labor Market Theory) ของ Piore [9] ซึ่งเสนอว่าตลาดแรงงานแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

4.2.1ตลาดแรงงานหลัก (Primary Labor Market) ซึ่งเป็นงานที่มีรายได้สูง สวัสดิการดี และมีเสถียรภาพ เช่น ตำแหน่งผู้บริหารและงานที่ต้องการทักษะสูง

4.2.2ตลาดแรงงานรอง (Secondary Labor Market) ซึ่งเป็นงานที่มีรายได้น้อย ไม่มั่นคง และมีเงื่อนไขการทำงานที่หนัก เช่น งานในภาคก่อสร้าง งานแม่บ้าน และพนักงานทำความสะอาดในโรงแรม

แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ถูกผลักเข้าสู่ตลาดแรงงานรอง เนื่องจากขาดทักษะด้านภาษา ประสบการณ์ และเอกสารรับรองที่ถูกต้องในประเทศปลายทาง ทำให้พวกเขาอยู่ในตำแหน่งที่มีความเสี่ยงต่อการถูกเอารัดเอาเปรียบและได้รับค่าตอบแทนที่ต่ำกว่ามาตรฐาน [5] อีกแนวคิดที่เกี่ยวข้องคือทฤษฎีอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน (Labor Supply and Demand Theory) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าในอุตสาหกรรมที่ต้องการแรงงานจำนวนมาก แต่ขาดแรงงานท้องถิ่นที่เต็มใจทำงาน เช่น ธุรกิจโรงแรมในภูเก็ต นายจ้างจึงต้องพึ่งพาแรงงานต่างด้าวเพื่อลดต้นทุนและรักษาการดำเนินงานของธุรกิจ

4.3ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงาน (Economic, Social, Policy Factors)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวสามารถแบ่งออกเป็น 3 มิติหลัก ได้แก่

4.3.1ปัจจัยทางเศรษฐกิจ (Economic Factors) ค่าจ้างที่ต่ำของแรงงานต่างด้าวทำให้ธุรกิจสามารถลดต้นทุนแรงงานได้ความต้องการแรงงานสูงในอุตสาหกรรมบริการและโรงแรม

แรงงานไทยไม่ต้องการทำงานในตำแหน่งที่ใช้แรงงานหนัก ทำให้ต้องจ้างแรงงานต่างด้าว [7]

4.3.2ปัจจัยทางสังคม (Social Factors) การยอมรับของสังคมต่อแรงงานต่างด้าว ความแตกต่างทางวัฒนธรรมและการสื่อสารที่อาจส่งผลต่อการทำงาน แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานผ่านเครือข่ายทางสังคมของตนเอง

4.3.3ปัจจัยด้านนโยบาย (Policy Factors) กฎหมายแรงงานต่างด้าวและกระบวนการขอใบอนุญาตทำงาน และนโยบายของรัฐที่ส่งผลต่อการจ้างงาน เช่น การจำกัดประเภทงานที่แรงงานต่างด้าวสามารถทำได้

5.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในธุรกิจโรงแรมหลายชิ้นชี้ให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวมีบทบาทสำคัญในอุตสาหกรรมโรงแรมทั่วโลก โดยเฉพาะในประเทศที่มีอุตสาหกรรมท่องเที่ยวเป็นภาคเศรษฐกิจหลัก เช่น ไทย มาเลเซีย และสิงคโปร์ งานวิจัยของ R. Chokchainirun [4] ศึกษาผลกระทบของแรงงานต่างด้าวต่อธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย พบว่า แรงงานกลุ่มนี้ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงแรม แต่ในขณะเดียวกันก็ก่อให้เกิดปัญหาด้านภาษาและวัฒนธรรม

ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวในงานของ International Labour Organization [7] ระบุว่าปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจโรงแรม ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านค่าแรง แรงงานต่างด้าวได้รับค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานท้องถิ่น 2) ปัจจัยด้านแรงงานในประเทศ คนไทยไม่นิยมทำงานที่ใช้แรงงานหนักและค่าตอบแทนต่ำ 3) ปัจจัยด้านนโยบายรัฐ กระบวนการออกใบอนุญาตทำงานที่ยุ่งยาก ทำให้แรงงานบางส่วนเข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างผิดกฎหมาย

นอกจากนี้ยังมีงานของพรพนา ดีรักษา [10] ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดชลบุรี บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดชลบุรี 2) ศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดชลบุรี 3) ศึกษาข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดชลบุรี 4) ศึกษาสาเหตุของการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดชลบุรี ขนาดตัวอย่างที่ใช้ศึกษา คือ ผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดชลบุรี จำนวน 310 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม แบบมาตราส่วน 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า การตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดชลบุรี ระดับความคิดเห็นในการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวโดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า อายุของผู้ประกอบการ ลักษณะของสถานประกอบการตามทุนจดทะเบียน ระยะเวลาการจ่ายค่าจ้างแรงงาน ค่าจ้างแรงงานผู้ชาย ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สาเหตุของการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดชลบุรี ได้แก่ สาเหตุด้านการปกครองดูแล ด้านต้นทุนกิจการ และการขาดแคลนแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สุวีณา ตั่งโพธิสุวรรณ [11] ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ลักษณะผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการที่จ้างแรงงานต่างด้าว 2) ระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว 3) เปรียบเทียบปัจจัยลักษณะอุปนิสัยระหว่างแรงงานต่างด้าวกับแรงงานไทยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างของผู้ประกอบการ 4) ปัญหาอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวการศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ศึกษาคือ ผู้ประกอบการที่จ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 1,473 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีของทาโรยามาเน่ ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 380 คน โดยการใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าร้อยละ ผลการศึกษา พบว่า 1) ลักษณะผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการที่จ้างแรงงานต่างด้าวกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 60 ตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ คือ เจ้าของกิจการ คิดเป็นร้อยละ 62.63 ประเภทกิจการนอกภาคเกษตรกรรม คิดเป็นร้อยละ 57.89

สถานประกอบการตั้งอยู่พื้นที่อำเภอเมืองสมุทรปราการ คิดเป็นร้อยละ 42.37 จำนวนลูกจ้าง ในสถานประกอบการ 1-20 คน คิดเป็นร้อยละ75.27 2) ระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .57 เมื่อพิจารณาในรายประเด็น พบว่า การขาดแคลนแรงงานไทยมีความสำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านพฤติกรรม ด้านต้นทุน ด้านลักษณะงานและด้านมนุษยธรรม 3) เปรียบเทียบปัจจัยด้านลักษณะอุปนิสัยระหว่างแรงงานต่างด้าวกับแรงงานไทยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างของผู้ประกอบการ พบว่า ความแตกต่างของปัจจัยลักษณะอุปนิสัยระหว่างแรงงานต่างด้าวกับแรงงานไทย ไม่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างของผู้ประกอบการ 4) ปัญหาอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวพบว่า การขาดแคลนแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมาย ภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร และการถูกรบกวนจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ

วิเชียร สุคนธประทีป [12] ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดสระแก้ว การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดสระแก้ว 2) ศึกษาระดับการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดสระแก้ว และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดสระแก้ว และ 4) ศึกษาข้อเสนอแนะในการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดสระแก้ว กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ประกอบการภายในเขตพื้นที่จังหวัดสระแก้ว จำนวน ๔๐๐ คน ผลการวิจัย พบว่า ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวสูงสุด ได้แก่ ด้านการขาดแคลนแรงงาน รองลงมา ได้แก่ ด้านนโยบายการจัดการของผู้ประกอบการ และด้านความขยันและความอดทนของแรงงานต่างด้าว ตามลำดับ ระดับการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวระดับสูงสุด ได้แก่ ความขยันและความอดทนของแรงงานต่างด้าวทำให้กิจการมีความเจริญรุ่งเรือง รองลงมา ได้แก่ ท่านมีการจ่ายค่าแรงงานให้กับแรงงานต่างด้าวในรูปของตัวเงิน และกิจการมีปัญหาเรื่องการขาดแคลนแรงงาน ตามลำดับ

นงเยาว์ ประสมทอง [13] ศึกษาเรื่อง “การขาดแคลนแรงงานและความต้องการแรงงานต่างด้าวกลุ่มประเทศอาเซียนของธุรกิจโรงแรมในจังหวัดภูเก็ต” โดยสำรวจสถานการณ์การขาดแคลนแรงงานในธุรกิจโรงแรม และความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ พบว่า โรงแรมในจังหวัดภูเก็ตประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานไทยในตำแหน่งที่ต้องใช้แรงงานเข้มข้น เช่น งานแม่บ้าน งานครัว และงานบริการพื้นฐาน ผู้ประกอบการจึงมีแนวโน้มพึ่งพาแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านมากขึ้น โดยให้เหตุผลด้านต้นทุนแรงงานที่ต่ำกว่า ความเต็มใจทำงาน และความยืดหยุ่นของแรงงานต่างด้าวในการทำงานในสภาพที่หนักและชั่วโมงทำงานยาวนาน

ธีระ สินเดชารักษ์ [14] ศึกษา “การสำรวจการจ้างงานในภาคการท่องเที่ยวของประเทศไทย” ในพื้นที่ท่องเที่ยวพิเศษของ อพท. พบว่า ธุรกิจท่องเที่ยวจำนวนมากมีการจ้างแรงงานต่างด้าวในสัดส่วนสูงกว่ากลุ่มแรงงานบางประเภท เช่น แรงงานพิการหรือแรงงานสูงอายุ โดยเฉพาะกลุ่มงานบริการ โรงแรม ภัตตาคาร และร้านอาหาร งานวิจัยชิ้นนี้ชี้ให้เห็นว่าในเชิงโครงสร้าง ภาคการท่องเที่ยวของไทยมีแนวโน้มพึ่งพาแรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้น เมื่อแรงงานท้องถิ่นไม่เพียงพอหรือไม่ต้องการทำงานบางลักษณะ เช่น งานที่มีค่าตอบแทนต่ำและไม่มั่นคง

เจริญชัย เอกมาไพศาล [15] ศึกษา “การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีของแรงงานคืนถิ่นจากธุรกิจโรงแรมและภัตตาคารในภาวะวิกฤตโควิด-19” โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกแรงงานจากธุรกิจโรงแรมและภัตตาคารที่ถูกเลิกจ้างและกลับภูมิลำเนา ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าธุรกิจโรงแรมมีความเปราะบางสูงในภาวะวิกฤต และแรงงานต้องเผชิญกับความไม่มั่นคงทางอาชีพอย่างมาก แม้งานนี้ไม่ได้ศึกษาเฉพาะแรงงานต่างด้าว แต่สะท้อนสภาพโครงสร้างตลาดแรงงานด้านโรงแรมที่อาศัยแรงงานค่าจ้างต่ำและเสี่ยงต่อการถูกเลิกจ้าง ซึ่งเป็นบริบทที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยปัจจุบันโดยตรง

Tom Baum [16] ศึกษา “Migrant workers in the international hotel industry” โดยวิเคราะห์บทบาทของ

แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมโรงแรมในหลายประเทศ และชี้ให้เห็นว่า โรงแรมจำนวนมากใช้แรงงานต่างด้าวในตำแหน่งงานที่มีสถานะต่ำ งานหนัก รายได้ต่ำ และมีความมั่นคงน้อย เนื่องจากแรงงานท้องถิ่นไม่ต้องการทำงานประเภทนี้ ผลการศึกษาเน้นว่า การจ้างแรงงานต่างด้าวเป็น “กลยุทธ์เชิงโครงสร้าง” ของผู้ประกอบการโรงแรมในการลดต้นทุนและเพิ่มความยืดหยุ่นด้านแรงงาน แต่ขณะเดียวกันก็สร้างคำถามด้านสิทธิแรงงาน คุณภาพชีวิต และความเสี่ยงต่อการถูกเอารัดเอาเปรียบของแรงงานกลุ่มนี้

Mehmet Gürlek [17] ทำการทบทวนเชิงระบบ (systematic review) เกี่ยวกับ “migrant worker research in the field of hospitality and tourism” พบว่า งานวิจัยจำนวนมากระบุสาเหตุสำคัญของการจ้างแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมบริการว่า เกิดจากการขาดแคลนแรงงานท้องถิ่น การที่แรงงานต่างด้าวยอมรับค่าจ้างต่ำและชั่วโมงทำงานยาวนาน รวมทั้งโครงสร้างตลาดแรงงานที่เปิดช่องให้การจ้างแรงงานกลุ่มนี้ในสภาพไม่มั่นคง งานวิจัยยังสรุปว่าปัญหาสำคัญที่แรงงานต่างด้าวเผชิญ ได้แก่ การเลือกปฏิบัติ การกีดกันทางวัฒนธรรม การขาดโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และความไม่มั่นคงด้านกฎหมายและสถานะการทำงาน

Eric Norcross [18] ศึกษาแรงงานย้ายถิ่นภายในประเทศที่ทำงานในธุรกิจโรงแรมบนเกาะสมุย โดยมุ่งวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจจะอยู่หรือออกจากงานของพนักงานโรงแรมที่เป็นแรงงานย้ายถิ่นภายในประเทศ ผลการวิจัยชี้ว่าปัจจัยด้านสภาพการทำงาน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตกับงานมีบทบาทสำคัญต่อการตัดสินใจของแรงงานกลุ่มนี้ แม้ว่ากลุ่มตัวอย่างจะเป็นแรงงานย้ายถิ่นภายในประเทศ ไม่ใช่แรงงานข้ามชาติ แต่ผลการศึกษาแสดงให้เห็นชัดว่า แรงงานที่เข้ามาทำงานในธุรกิจโรงแรมมักอยู่ในสถานะเปราะบาง และประสบปัญหาคล้ายคลึงกับแรงงานต่างด้าว เช่น ความไม่มั่นคงในงานและข้อจำกัดด้านโอกาสก้าวหน้า

Chayoot Agmapisarn [19] ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพสัมภาษณ์แรงงานที่ถูกเลิกจ้างจากธุรกิจโรงแรมและภัตตาคารในช่วงโควิด-19 พบว่า แรงงานจำนวนมากต้องพึ่งพา “กลยุทธ์การเอาตัวรอด” เช่น การหารายได้เสริม การลดค่าใช้จ่าย การกลับถิ่นฐาน และการพัฒนาทักษะใหม่เพื่อตอบสนองต่อความไม่แน่นอนในตลาดแรงงาน ผลการวิจัยเน้นว่าความเปราะบางของแรงงานในธุรกิจโรงแรมไม่ใช่เพียงปัญหาระดับปัจเจก แต่เป็นผลจากโครงสร้างตลาดแรงงานที่เน้นความยืดหยุ่นและต้นทุนต่ำของผู้ประกอบการ

จากการทบทวนงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ จะเห็นได้ว่าแม้จะมีงานวิจัยจำนวนหนึ่งที่ศึกษาแรงงานต่างด้าวหรือแรงงานในธุรกิจโรงแรม แต่ส่วนใหญ่เน้นมุมมองของผู้ประกอบการ ผู้จัดการหรือนโยบายรัฐในภาพรวม ขณะที่งานที่ “ลงลึกจากมุมมองของแรงงานต่างด้าวเอง” ในบริบทเฉพาะของจังหวัดภูเก็ตยังมีจำกัดอย่างมาก ทั้งในระดับประเทศและนานาชาติ ดังนั้น งานวิจัยของคุณที่มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในธุรกิจโรงแรมจังหวัดภูเก็ตจากมุมมองของแรงงานต่างด้าวเอง จึงเป็นการเติมเต็มช่องว่างขององค์ความรู้ ทั้งในระดับเชิงพื้นที่ (ภูเก็ต) และเชิงเนื้อหา (ประสบการณ์และการรับรู้ของแรงงานต่างด้าวในฐานะผู้ให้ข้อมูลหลัก)

6.ระเบียบวิธีวิจัย (Research Methodology)

6.1รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เนื่องจากต้องการทำความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในธุรกิจโรงแรมจังหวัดภูเก็ต โดยมุ่งเน้นไปที่ประสบการณ์ มุมมอง และความคิดเห็นของแรงงานต่างด้าวจากพม่า ลาว และกัมพูชา

6.2การคัดเลือกข้อมูล ใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งเป็นวิธีที่ใช้ในงานวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะตรงกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างดังนี้

*6.2.1*เป็นแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในโรงแรมจังหวัดภูเก็ต

*6.2.2*มาจากประเทศพม่า ลาว หรือกัมพูชา

*6.2.3*ทำงานในตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในโรงแรม เช่น พนักงานทำความสะอาด พนักงานยกกระเป๋า และพนักงานในครัว

*6.2.4*มีประสบการณ์ทำงานในโรงแรมอย่างน้อย 1 ปี

*6.2.5*ยินดีให้ข้อมูลและสามารถสื่อสารในภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษได้ในระดับที่เข้าใจ

6.3จำนวนกลุ่มตัวอย่าง แรงงานพม่า ลาว กัมพูชา ที่ทำงานในโรงแรมในภูเก็ต จำนวน 15 คน

6.4เครื่องมือวิจัย ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) คำถามสัมภาษณ์ เช่น 1) ปัจจัยทางเศรษฐกิจ

(Economic Factors) ค่าแรงและสวัสดิการ ความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมโรงแรม 2) ปัจจัยทางสังคม (Social Factors) การยอมรับของนายจ้างและเพื่อนร่วมงาน ปัญหาการสื่อสารและวัฒนธรรม 3) ปัจจัยด้านนโยบายและกฎหมาย (Policy & Legal Factors) ความซับซ้อนของการขอใบอนุญาตทำงาน นโยบายของรัฐบาลเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว 4) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตแรงงาน (Work & Living Conditions) สภาพแวดล้อมการทำงาน และการเข้าถึงบริการสุขภาพและสวัสดิการ

6.5วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) การใช้ Coding เพื่อแบ่งกลุ่มปัจจัยที่ส่งผลต่อการจ้างงาน

7.ผลการศึกษา

7.1ปัจจัยทางเศรษฐกิจ (Economic Factors)

7.1.1ค่าแรงและต้นทุนแรงงาน

ผู้ประกอบการโรงแรมเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวส่วนหนึ่งเนื่องจากต้นทุนแรงงานที่ต่ำกว่าแรงงานไทย โดยเฉพาะตำแหน่งที่ต้องใช้แรงงานเข้มข้น เช่น พนักงานทำความสะอาด พนักงานในครัว และพนักงานยกกระเป๋า ดังคำสัมภาษณ์แรงงานพม่า

"ผมมาทำงานที่นี่เพราะค่าแรงที่ประเทศไทยสูงกว่าพม่า แม้จะไม่ได้รับเงินเดือนเท่ากับแรงงานไทย แต่ก็ยังดีกว่าทำงานที่บ้านเกิด"

ในมุมของนายจ้าง ค่าแรงที่ต่ำกว่าของแรงงานต่างด้าวเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พวกเขาเลือกจ้างงาน โดยเฉพาะในช่วงเศรษฐกิจตกต่ำและผลกระทบจากโควิด-19 ดังคำสัมภาษณ์นายจ้างโรงแรม

"ค่าแรงแรงงานไทยสูงขึ้นทุกปี แต่แรงงานต่างด้าวยังคงรับค่าแรงขั้นต่ำได้ และพวกเขาเต็มใจทำงานหนักกว่า จึงช่วยลดต้นทุนของโรงแรมได้มาก"

7.1.2ความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมโรงแรม

เนื่องจากแรงงานไทย ไม่นิยมทำงานในตำแหน่งที่ใช้แรงงานหนักและค่าตอบแทนต่ำ ทำให้โรงแรมจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าว ดังคำสัมภาษณ์แรงงานลาว

"ฉันเคยลองสมัครงานในโรงแรมหลายแห่ง เจอแรงงานต่างด้าวเยอะมาก เพราะงานพวกนี้ต้องใช้แรงเยอะ และคนไทยไม่ค่อยทำ"

คำสัมภาษณ์ฝ่ายบุคคลโรงแรม

"ถ้าไม่มีแรงงานต่างด้าว ธุรกิจของเราจะได้รับผลกระทบหนักมาก เพราะไม่มีใครอยากมาทำงานแม่บ้านหรือพนักงานล้างจานเลย"

7.2ปัจจัยทางสังคม (Social Factors)

7.2.1วัฒนธรรมและการปรับตัวของแรงงาน

แรงงานต่างด้าวต้องปรับตัวให้เข้ากับสังคมไทย ซึ่งบางครั้งพบอุปสรรคด้านภาษาและวัฒนธรรม ดังคำสัมภาษณ์แรงงานกัมพูชา

"ตอนแรกฉันพูดไทยไม่ค่อยได้ แต่พอทำงานไปสักพักก็เริ่มเข้าใจและสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานได้ดีขึ้น"

อย่างไรก็ตาม นายจ้างบางรายมองว่าแรงงานต่างด้าวสามารถเรียนรู้และปรับตัวได้รวดเร็ว ดังคำสัมภาษณ์ฝ่ายบริหารโรงแรม

"แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ขยันและพยายามเรียนรู้ภาษาไทยทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ"

7.2.2ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

แรงงานบางส่วนให้ความเห็นว่า นายจ้างไทยมีทั้งที่ปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นธรรมและที่เอาเปรียบ ดังคำสัมภาษณ์แรงงานพม่า

"บางโรงแรมดีมาก ดูแลพนักงานทุกคนเท่าเทียมกัน แต่บางที่ก็มีแรงงานต่างด้าวที่โดนกดค่าแรง"

ดังคำสัมภาษณ์นายจ้าง

"เราพยายามดูแลแรงงานต่างด้าวเหมือนแรงงานไทย แต่ปัญหาส่วนใหญ่คือพวกเขาไม่เข้าใจกฎหมายแรงงานไทย จึงเกิดปัญหาเรื่องการทำงานล่วงเวลาและสวัสดิการบ่อยครั้ง"

7.3ปัจจัยทางกฎหมายและนโยบายภาครัฐ (Legal & Policy Factors)

7.3.1กฎหมายแรงงานต่างด้าว

กฎหมายแรงงานต่างด้าวของไทยมีข้อจำกัดหลายประการ เช่น ข้อกำหนดเกี่ยวกับใบอนุญาตทำงาน และข้อจำกัดด้านตำแหน่งงานที่แรงงานต่างด้าวสามารถทำได้ดังคำสัมภาษณ์แรงงานลาว

"การขอใบอนุญาตทำงานใช้เวลานานมาก และต้องจ่ายเงินเยอะ ทำให้แรงงานบางคนต้องทำงานโดยไม่มีใบอนุญาต"

ดังคำสัมภาษณ์ฝ่ายทรัพยากรบุคคลโรงแรม

"โรงแรมต้องเสียค่าใช้จ่ายในการขอใบอนุญาตทำงานให้แรงงานต่างด้าว ซึ่งเป็นภาระที่เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในช่วงเศรษฐกิจไม่ดี"

7.3.2กระบวนการออกใบอนุญาตทำงาน

ขั้นตอนการขอใบอนุญาตทำงานค่อนข้างซับซ้อนและต้องใช้เวลานาน ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการบริหารแรงงานในธุรกิจโรงแรม ดังคำสัมภาษณ์แรงงานกัมพูชา

"ฉันต้องรอเกือบ 3 เดือน กว่าจะได้ใบอนุญาตทำงาน ระหว่างนั้นต้องทำงานแบบหลบ ๆ ซ่อน ๆ เพราะกลัวจะโดนจับ"

ดังคำสัมภาษณ์นายจ้าง

"กฎระเบียบเรื่องแรงงานต่างด้าวยังไม่ชัดเจนและเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้โรงแรมต้องปรับตัวตลอดเวลา"

7.4 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตแรงงาน

7.4.1สวัสดิการและสภาพการทำงาน

แม้ว่าแรงงานต่างด้าวจะมีโอกาสทำงานในโรงแรม แต่สวัสดิการและสภาพการทำงานของพวกเขายังคงเป็นประเด็นที่ต้องปรับปรุง ดังคำสัมภาษณ์แรงงานพม่า

"บางครั้งฉันต้องทำงานมากกว่า 10 ชั่วโมงต่อวัน โดยไม่ได้ค่าล่วงเวลา แต่ก็ต้องยอมเพราะหาเงินส่งกลับบ้าน"

ดังคำสัมภาษณ์ฝ่ายบริหารโรงแรม

"บางโรงแรมอาจจะจ่ายหรือไม่จ่ายค่าล่วงเวลาให้กับแรงงานต่างด้าว แต่มีหลายโรงแรมที่มีที่พักและอาหารฟรีทั้ง 3 มื้อ สำหรับแรงงานกลุ่มนี้ ซึ่งถือเป็นการช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายของพวกเขาได้มาก"

7.4.2ความพึงพอใจในการทำงาน

แรงงานบางส่วนรู้สึกพึงพอใจกับการทำงานในโรงแรม แต่ก็มีบางส่วนที่ต้องเผชิญกับปัญหาสวัสดิการต่ำและขาดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ดังคำสัมภาษณ์แรงงานกัมพูชา

"ฉันพอใจกับงานที่นี่เพราะมีรายได้ที่มั่นคง แต่ก็อยากให้มีโอกาสพัฒนาอาชีพมากขึ้น"

ดังคำสัมภาษณ์นายจ้าง

"เราพยายามสนับสนุนแรงงานต่างด้าวให้เติบโตในสายอาชีพ แต่ติดข้อจำกัดเรื่องกฎหมายและนโยบายของรัฐ"

8.บทสรุป

การศึกษานี้มีเป้าหมายเพื่อทำความเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในธุรกิจโรงแรมของจังหวัดภูเก็ต ผ่านการสัมภาษณ์แรงงานจากพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ทำงานในโรงแรม โดยผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าว สามารถแบ่งออกเป็นสี่มิติหลัก ได้แก่ ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ปัจจัยทางสังคม ปัจจัยด้านกฎหมายและนโยบายภาครัฐ และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตแรงงาน

8.1ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ค่าแรงและความต้องการแรงงานในภาคโรงแรม

จากการสัมภาษณ์พบว่า แรงงานต่างด้าวเลือกมาทำงานในภูเก็ตเนื่องจากค่าจ้างที่สูงกว่าประเทศต้นทาง แม้ว่าพวกเขาจะได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่าแรงงานไทยในตำแหน่งเดียวกัน แต่ก็ยังถือว่าเป็นรายได้ที่ดีกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับโอกาสในบ้านเกิดของตนเอง นอกจากนี้ โรงแรมในภูเก็ตมีความต้องการแรงงานในระดับสูง โดยเฉพาะในตำแหน่งที่ต้องใช้แรงงานเข้มข้น เช่น พนักงานทำความสะอาด พนักงานยกกระเป๋า และพนักงานในครัว เนื่องจากแรงงานไทยส่วนใหญ่มักไม่ต้องการทำงานในตำแหน่งเหล่านี้

การจ้างแรงงานต่างด้าวจึงกลายเป็นทางเลือกหลักของผู้ประกอบการโรงแรมเพื่อลดต้นทุนแรงงานและคงความสามารถในการแข่งขัน แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าพวกเขายอมรับค่าตอบแทนที่ได้รับ แม้จะต่ำกว่าค่าแรงของแรงงานไทย เนื่องจากรายได้ที่ได้รับยังสามารถช่วยสนับสนุนครอบครัวในประเทศต้นทางของพวกเขาได้ อย่างไรก็ตาม ปัญหาที่พบคือ แรงงานบางกลุ่มต้องเผชิญกับการทำงานหนักเกินเวลาที่กำหนดโดยไม่ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

8.2ปัจจัยทางสังคม วัฒนธรรม การปรับตัว และความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

ผลการสัมภาษณ์ชี้ให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่สามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมการทำงานในประเทศไทยได้เป็นอย่างดี แม้จะมีอุปสรรคด้านภาษาในช่วงแรก แต่หลายคนสามารถเรียนรู้ภาษาไทยได้อย่างรวดเร็วผ่านประสบการณ์การทำงานและการสื่อสารในชีวิตประจำวัน อย่างไรก็ตาม ปัญหาที่พวกเขาพบคือ ความแตกต่างทางวัฒนธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่อง รูปแบบการทำงานและการปฏิบัติต่อแรงงานในที่ทำงาน

ในบางโรงแรม นายจ้างและพนักงานไทยให้การยอมรับและปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นธรรม มีการให้คำแนะนำและช่วยเหลือแรงงานใหม่ในการปรับตัว แต่ในบางกรณี แรงงานต่างด้าวกลับรู้สึกว่าถูกเลือกปฏิบัติหรือไม่ได้รับโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ เนื่องจากข้อจำกัดด้านสัญชาติและสถานะทางกฎหมาย ความสัมพันธ์ในที่ทำงานจึงขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์กรของแต่ละโรงแรมเป็นหลัก

8.3ปัจจัยทางกฎหมายและนโยบายภาครัฐ กระบวนการจ้างงานและข้อจำกัดทางกฎหมาย

ประเด็นสำคัญที่แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เผชิญคือความยุ่งยากในการขอใบอนุญาตทำงาน กฎหมายแรงงานต่างด้าวของไทยกำหนดให้แรงงานต้องมีเอกสารที่ถูกต้องและต้องได้รับใบอนุญาตจากทางการ ซึ่งกระบวนการนี้มีค่าใช้จ่ายสูงและใช้เวลานาน ส่งผลให้แรงงานบางส่วนเลือกเข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมาย

ในมุมมองของนายจ้าง โรงแรมต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมในการดำเนินการเกี่ยวกับเอกสารของแรงงานต่างด้าว และต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดที่เข้มงวดของภาครัฐ ซึ่งอาจส่งผลต่อความคล่องตัวในการจ้างงาน นอกจากนี้ กฎหมายของไทยยังมีข้อจำกัดเกี่ยวกับประเภทงานที่แรงงานต่างด้าวสามารถทำได้ ทำให้บางตำแหน่งในโรงแรมไม่สามารถจ้างแรงงานต่างด้าวได้ แม้ว่าจะมีแรงงานพร้อมทำงานก็ตาม

8.4ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตแรงงาน สวัสดิการและความพึงพอใจในการทำงาน

แม้ว่าแรงงานต่างด้าวจะมีโอกาสทำงานในโรงแรมที่ให้รายได้ดีกว่าในประเทศของตนเอง แต่พวกเขายังต้องเผชิญกับปัญหาด้านสวัสดิการและสภาพการทำงาน เช่น ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน การขาดโอกาสในการพัฒนาอาชีพ และการเข้าถึงสวัสดิการที่จำกัด โรงแรมบางแห่งมีนโยบายที่ดีในการดูแลแรงงานต่างด้าว เช่น การจัดหาที่พัก อาหาร และการดูแลด้านสุขภาพ แต่ในบางแห่ง แรงงานต้องรับภาระค่าใช้จ่ายเหล่านี้เอง ซึ่งทำให้รายได้ที่แท้จริงลดลง

แรงงานหลายคนให้ความเห็นว่าพวกเขาพึงพอใจกับงานในระดับหนึ่ง เนื่องจากมีรายได้ที่มั่นคง แต่ก็ต้องการให้มีการปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น เช่น การให้ค่าล่วงเวลาอย่างเป็นธรรม และการมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสำหรับแรงงานต่างด้าว

9.ข้อค้นพบหลักของงานวิจัย

*9.1*แรงงานต่างด้าวเป็นกลุ่มแรงงานสำคัญในอุตสาหกรรมโรงแรมของภูเก็ต เนื่องจากแรงงานไทยไม่นิยมทำงานในตำแหน่งที่ใช้แรงงานเข้มข้นและค่าตอบแทนต่ำ

*9.2*ปัจจัยทางเศรษฐกิจมีผลโดยตรงต่อการจ้างงาน โดยแรงงานต่างด้าวเต็มใจทำงานด้วยค่าตอบแทนที่ต่ำกว่า แต่ยังถือว่าเป็นรายได้ที่ดีกว่าประเทศของตนเอง

*9.3*ปัจจัยทางสังคมส่งผลต่อการปรับตัวและประสบการณ์การทำงานของแรงงานต่างด้าว แม้ว่าพวกเขาจะสามารถเรียนรู้และปรับตัวได้ดี แต่ก็ยังมีปัญหาด้านความสัมพันธ์กับนายจ้างและแรงงานไทยในบางกรณี

*9.4*กฎหมายแรงงานต่างด้าวเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการบริหารแรงงานของธุรกิจโรงแรม เนื่องจากกระบวนการขอใบอนุญาตทำงานมีความซับซ้อนและค่าใช้จ่ายสูง

*9.5*คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวยังต้องได้รับการปรับปรุงโดยเฉพาะด้านสวัสดิการ การเข้าถึงบริการสุขภาพ และโอกาสในการพัฒนาอาชีพ

10.ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

จากผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในธุรกิจโรงแรมจังหวัดภูเก็ต สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางเชิงปฏิบัติสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

10.1ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ประกอบการโรงแรมในจังหวัดภูเก็ต

*10.1.1*จัดระบบพัฒนาทักษะการทำงานให้แรงงานต่างด้าวอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรมภาษาไทยพื้นฐาน ภาษาอังกฤษสำหรับงานบริการ และมาตรฐานการบริการโรงแรม ช่วยลดปัญหาการสื่อสารและยกระดับคุณภาพบริการโดยตรง

*10.1.2*ปรับสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมและปลอดภัย ควรเพิ่มมาตรการคุ้มครองแรงงาน เช่น เวลาพักเพียงพอ อุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัย และจัดหาที่พักที่เหมาะสม ลดอัตราการลาออกและเพิ่มความผูกพันในงาน

*10.1.3*สร้างระบบสื่อสารภายในองค์กรที่เข้าใจความหลากหลาย ผู้จัดการควรปรับรูปแบบการสื่อสารให้เหมาะสมกับแรงงานต่างด้าว เช่น ใช้ภาษาง่าย จัดทำคู่มือหลายภาษา ลดความเข้าใจผิดและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานร่วมกัน

10.2ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานรัฐและภาครัฐในพื้นที่

*10.2.1*พัฒนากระบวนการออกใบอนุญาตทำงานให้สะดวกและรวดเร็วขึ้นเพื่อลดจำนวนแรงงานไม่มีเอกสาร และลดความเสี่ยงในการกระทำผิดของทั้งนายจ้างและลูกจ้าง

*10.2.2*สนับสนุนศูนย์บริการแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ท่องเที่ยวสำคัญ เช่น ศูนย์ประสานงานแรงงานต่างด้าวในภูเก็ต ที่ให้บริการด้านเอกสาร การแปลภาษา และข้อมูลสิทธิแรงงาน ช่วยให้แรงงานปรับตัวเข้าสู่ระบบการทำงานอย่างถูกต้อง

*10.2.3*กำกับดูแลมาตรฐานการจ้างงานให้เป็นธรรม ควรตรวจสอบโรงแรมในประเด็นค่าจ้างขั้นต่ำ สวัสดิการ ชั่วโมงทำงาน เพื่อสร้างมาตรฐานแรงงานที่ดีและลดการเอารัดเอาเปรียบ

10.3ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กรพัฒนาเอกชน/สถาบันการศึกษา

*10.3.1*จัดหลักสูตรเพิ่มทักษะ (Upskilling) สำหรับแรงงานต่างด้าว เช่น หลักสูตรการทำความสะอาดอย่างมืออาชีพ การจัดการครัว ภาษาเพื่อการบริการ ฯลฯ เพิ่มคุณภาพแรงงาน ทำให้โรงแรมมีความพึงพอใจมากขึ้น

10.3.2 รวมมือกับโรงแรมในการจัดโครงการฝึกงานหรือพี่เลี้ยง (Mentoring) เพื่อช่วยให้แรงงานใหม่เรียนรู้ระบบบริการได้เร็วขึ้น ลดปัญหาการปรับตัวช่วงแรก

*10.3.3*จัดทำฐานข้อมูลแรงงานต่างด้าวในภูเก็ตที่เป็นระบบ เพื่อสนับสนุนการวิจัย นโยบาย และการบริหารจัดการตลาดแรงงานในอนาคต

10.4ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

10.4.1 ควรเพิ่มจำนวนผู้ให้ข้อมูลและความหลากหลายของตำแหน่งงาน การวิจัยครั้งนี้ใช้ผู้ให้ข้อมูลเฉพาะบางตำแหน่งงานบริการในโรงแรมจังหวัดภูเก็ต งานวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มข้อมูลจากตำแหน่งอื่น เช่น ผู้จัดการแผนกทรัพยากรมนุษย์ หรือผู้จัดการแผนกบริการส่วนหน้า เพื่อให้เข้าใจมิติการจ้างแรงงานต่างด้าวในระดับการบริหารมากขึ้น

*10.4.2*ควรศึกษาพื้นที่อื่นเพื่อเปรียบเทียบกับจังหวัดภูเก็ต เนื่องจากบริบทของตลาดแรงงานและความต้องการแรงงานต่างด้าวในแต่ละพื้นที่มีความแตกต่าง เช่น พื้นที่ท่องเที่ยวหลักอื่น ได้แก่ กระบี่ สมุย พัทยา หรือเชียงใหม่ การขยายพื้นที่ศึกษาอาจทำให้ได้ข้อค้นพบที่ครอบคลุมขึ้น

*10.4.3*ควรศึกษาแรงงานต่างด้าวแต่ละสัญชาติแยกเป็นกลุ่มเฉพาะ แรงงานต่างด้าวจากพม่า ลาว และกัมพูชา อาจมีความแตกต่างด้านภาษา วัฒนธรรม และแรงจูงใจในการทำงาน งานวิจัยต่อไปควรศึกษาเชิงลึกเฉพาะสัญชาติ เพื่อให้เข้าใจความต้องการและปัญหาเฉพาะกลุ่มอย่างชัดเจน

เอกสารอ้างอิง

[1] Ministry of Tourism and Sports, *Thailand Tourism Statistics Report*. Bangkok: Ministry of Tourism and Sports, 2024. (in Thai)

[2] Department of Tourism, *Hotels and Accommodation Information in Thailand*, 2024. [Online]. Available: www.tourism.go.th. [Accessed: Aug. 7, 2024]. (in Thai)

[3] Immigration Bureau, *Laws and Policies on Migrant Workers in Thailand*, 2022. (in Thai)

[4] R. Chokchainirun, "The Impact of Migrant Workers on Thailand's Tourism Industry," *Journal of Asian Tourism Research*, vol. 12, no. 2, pp. 45–63, 2021.

[5] J. W. Huguet and S. Punpuing, *Thailand Migration Report 2021*. International Organization for Migration (IOM), 2021.

[6] E. S. Ravenstein, "The Law of Migration," *Journal of the Royal Statistical Society*, vol. 48, pp. 167–227, Jun. 1885.

[7] International Labour Organization (ILO), *Migrant Workers in Thailand's Hospitality Sector: Challenges and Opportunities*. Geneva: ILO, 2020.

[8] D. S. Massey, J. Arango, G. Hugo, A. Kouaouci, A. Pellegrino, and J. E. Taylor, "Theories of International Migration: A Review and Appraisal," *Population and Development Review*, vol. 19, no. 3, pp. 431–466, 1993.

[9] M. J. Piore, *Birds of Passage: Migrant Labor and Industrial Societies*. Cambridge, UK: Cambridge University Press, 1979.

[10] P. Deeraksa, "Factors Affecting the Decision to Employ Migrant Workers of Construction Contractors in Chonburi Province," 2019. [Online]. Available: https://dspace.spu.ac.th/handle/ 123456789/7555. [Accessed : Sept.2, 2023]. (in Thai)

[11] S. Tangphothisuwan, "Factors Influencing the Employment of Migrant Workers by Entrepreneurs in Samut Prakan Province," Independent Study, School of Management Science, Sukhothai Thammathirat Open University, 2015. (in Thai)

[12] W. Sukonprateep, "Factors Influencing the Decision to Employ Migrant Workers of Entrepreneurs in Sa Kaeo Province," *MCU Social Science Review Journal*, vol. 3, no. 1, pp. 1–15, Jan.–Apr. 2014. (in Thai)

[13] N. Prasomthong, "The Shortage and Demand for Migrant Workers from ASEAN Countries in Phuket's Hotel Industry," *Thai Journal of International Tourism*, vol. 15, no. 2, pp.121–137, 2020. [Online]. Available: https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jitt/article/view/201182. (in Thai)

[14] T. Sindechasarak, "A Survey on Employment in Thailand's Tourism Sector," *Thai Journal of International Tourism*, vol. 15, no. 1, pp. 1–18, 2019. [Online]. Available: https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jitt/article/download/182451/140243. (in Thai)

[15] C. Aekmapaisan, "Developing Resilience of Return Migrant Workers from Hotel and Restaurant Businesses During the COVID-19 Crisis," *Journal of Human Resource Development*, vol. 23, no. 2, pp. 45–60, 2022. [Online]. Available: https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jhrd/article/view/2647. (in Thai)

[16] T. Baum, *Migrant Workers in the International Hotel Industry (International Migration Paper No. 112).* International Labour Organization, 2012. [Online]. Available: https://www.ilo.org/global/ publications/books/WCMS_201181.

[17] M. Gürlek, "Migrant Worker Research in the Field of Hospitality and Tourism: A Systematic Review," *Alanya Academic Review*, vol. 7, no. 3, pp. 1399–1419, 2023. [Online]. Available: https://dergipark. org.tr/en/download/article-file/3174938.

[18] E. Norcross, *Impact of Factors on Internal Migrant Employees' Intention to Stay or Leave Their Employer Within the Hotel Industry in KohSamui*, Research Report, Bangkok University, 2024. [Online]. Available: https://dspace.bu.ac.th/bitstream/ 123456789/5871/1/eric.norcross.pdf.

[19] C. Agmapisarn, "Building resilience for internal migration from hotel and restaurant businesses during the COVID-19 crisis," *Thammasat Review Journal*, vol. 41, no. 3, pp. 90–115, 2022. [Online]. Available: https://doi.nrct.go.th/admin/files/630439.