

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ของพนักงานในธุรกิจโรงแรมเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

Factors Affecting the Decision on the Free Flow of Skilled Labour in the Asean
Economic Community (AEC) of Hotels' Staff in Pattaya City Chonburi

สวรรค์ อาจฝึกป้ง¹

Sawan Artpukpong

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีในประชาคมอาเซียน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจย้ายไปทำงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน รวมถึงปัจจัยการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีในประชาคมอาเซียนที่มีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจย้ายไปทำงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของพนักงานในธุรกิจโรงแรมเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานโรงแรมระดับ 3 ดาว สังกัดในแผนกตามข้อตกลง MRA สาขาธุรกิจโรงแรม จำนวน 4 แผนก 23 ตำแหน่งงาน ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำนวน 400 คน ใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบโควต้า โดยกำหนดโควต้าแผนกละ 2 คนในแต่ละโรงแรม เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีแบบอิสระ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติก ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน และสถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน มีปัจจัยการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีในประชาคมอาเซียนโดยรวมแตกต่างกัน อีกทั้งประสบการณ์ทำงานในโรงแรม สถานภาพสมรส และแผนกที่สังกัดตามข้อตกลง MRA มีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจย้ายไปทำงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของพนักงานในธุรกิจโรงแรมเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี และปัจจัยด้านการรับรู้ขั้นตอนการเดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจย้ายไปทำงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของพนักงานในธุรกิจโรงแรมเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

คำสำคัญ : ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน, การเปิดเสรีด้านแรงงาน, พนักงานโรงแรม, การเคลื่อนย้ายแรงงาน

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา. Email Address: hein8989@hotmail.com

ABSTRACT

This study aimed at identifying the factors for free flow of skilled labour in the ASEAN economic communities (AEC) as classified in accordance with the personal factors, as well as those affecting the trend for the decisions to move to work in the ASEAN economic communities. It also aimed to identify the factors of the free flow of skilled labour in the ASEAN economic communities yielding an impact on the decisions to move to work in the ASEAN economic communities of staff working in hotel businesses of Pattaya City. The samples were 400 three-star hotels staff working in 23 positions at the 4 departments, according to the MRA Hotel Business Major Agreement, in Pattaya City, Chonburi province. The quota sampling was adopted for the study, whereby 2 staff were selected from each department of each hotel. In addition, questionnaires were used for the data collections, whereas frequency, percentage, average score, standard deviation, independent t-test, one-way ANOVA (Analysis of Variance), and The Logistic Regression Analysis were the statistics used for analyzing the data. The findings revealed that, as a whole, the staff with different salary rate and marital status had different factors for the free flow of skilled labour in the ASEAN economic communities. Also, the hotel work experience, the marital status and the department they worked in according to the MRA yielded an impact on their decisions to move to work in the ASEAN economic communities. Likewise, the factors regarding their perceptions for the travelling procedures to work in the ASEAN economic communities also had an impact on their decisions to move to work in the ASEAN economic communities.

Keywords: The Asean Economic Community (AEC), Labour Free Flow Opening, Hotel Staff, Flow Of Labour

บทนำ

ในปี พ.ศ. 2558 มีการรวมตัวกันทางเศรษฐกิจของประเทศอาเซียน (ASEAN Economics Community: AEC) อย่างเต็มรูปแบบ ซึ่งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมีจุดมุ่งหมายเพื่อการเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียว อันหมายถึง การเคลื่อนย้ายปัจจัยการผลิตได้อย่างเสรีสามารถดำเนินกระบวนการผลิตที่ไหนก็ได้โดยมีการใช้ทรัพยากรจากแต่ละประเทศทั้งวัตถุดิบและแรงงานมาร่วมกันในการผลิต มีมาตรฐานสินค้าและกฎระเบียบเดียวกัน ส่งผลให้ตลาดประชากรมีจำนวนรวมกันถึงเกือบ 600 ล้านคน (เออีซี ศูนย์ข้อมูลความรู้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน, 2555) จึงมีการนำหลัก

การข้อตกลงยอมรับร่วมในคุณสมบัติของบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวแห่งอาเซียน ประกอบด้วย 2 สาขาหลัก คือ สาขาที่พัก 4 แผนก 23 ตำแหน่งงาน และสาขาการเดินทาง 2 แผนก 9 ตำแหน่งงานรวม 32 ตำแหน่งงาน นั้นหมายความว่าบุคลากรในสายอาชีพดังกล่าวหากมีความสามารถและผ่านเกณฑ์เงื่อนไขตามที่แต่ละประเทศกำหนดได้ ก็จะเข้าไปทำงานในกลุ่มสมาชิกอาเซียนทั้ง 10 ประเทศได้อย่างเสรี

เมืองพัทยาเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีความสำคัญอีกแห่งหนึ่งของประเทศไทยมีนักท่องเที่ยวเดินทางมาท่องเที่ยวและพักผ่อนสูงถึง 9 ล้านคน ในปี พ.ศ. 2555

(ชลบุรี, 2559) ด้วยสภาพภูมิประเทศที่เอื้อต่อการท่องเที่ยว ทั้งทางธรรมชาติและจากการสร้างสรรค์ของมนุษย์ ได้แก่ หาดจอมเทียน หมู่เกาะล้าน เขาพระตำหนักหรือเขาพระบาท ตลาดน้ำ 4 ภาค ปราสาทไม้ สัจธรรม แหล่งท่องเที่ยวยามค่ำคืน และร้านอาหารนานาชาติต่างๆ (เมืองพัทยา, 2553) จึงทำให้โรงแรมและที่พักในเมืองพัทยามีจำนวนมาพอที่จะรองรับกับจำนวนและรสนิยมที่หลากหลายของลูกค้าทั้งในเรื่องคุณภาพและราคา รวมถึงบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงแรมเหล่านั้นก็ต้องจำนวนที่เหมาะสมต่อการให้บริการ รวมทั้งทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดีด้วย

แต่ปัจจุบันธุรกิจโรงแรมในประเทศไทยได้ประสบปัญหาในการลาออกของพนักงานเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในธุรกิจโรงแรมขนาดกลางถึงขนาดเล็ก เช่น โรงแรมระดับ 1-3 ดาว เพราะมีข้อจำกัดมากมายไม่ว่าจะเป็นเรื่องเงินลงทุน สถานที่ตั้ง (สุภาภรณ์ ประสงค์ ทัน, 2555) และในปี พ.ศ. 2558 มีการรวมตัวกันทางเศรษฐกิจของประเทศอาเซียนอย่างเต็มรูปแบบเกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรี ซึ่งนับว่าเป็นได้ทั้งวิกฤตและโอกาสด้านแรงงานของบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยว โดยเฉพาะสาขาที่พักทั้ง 4 แผนก จำนวน 23 ตำแหน่งงาน ดังนี้ แผนกอาหารและเครื่องดื่ม ได้แก่ ตำแหน่งผู้อำนวยการแผนกอาหารและเครื่องดื่ม ผู้จัดการ Outlet อาหารและเครื่องดื่ม หัวหน้าพนักงานบริการ พนักงานผสมเครื่องดื่ม และพนักงานบริการ แผนกอาหาร ได้แก่ ตำแหน่ง หัวหน้าพ่อครัว พ่อครัวแต่ละงาน ผู้ช่วยพ่อครัวฝ่ายอาหาร ครั๊วงานขนมหวาน ผู้ช่วยพ่อครัวขนมหวาน งานขนมปัง และงานเนื้อ แผนกต้อนรับ ได้แก่ตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายต้อนรับผู้ควบคุมดูแลฝ่ายต้อนรับ พนักงานต้อนรับ พนักงานรับโทรศัพท์ พนักงานยกกระเป๋า และแผนกแม่บ้าน ได้แก่ ตำแหน่ง ผู้จัดการแผนกแม่บ้าน ผู้จัดการฝ่ายซักรีด ผู้ควบคุมดูแลห้องพัก พนักงานซักรีด พนักงานดูแลห้องพัก พนักงานทำความสะอาด (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, 2555) เป็นที่น่าจับตาอย่างยิ่งคือพนักงานไทยที่ปฏิบัติงานในโรงแรมที่ได้รับมาตรฐานของไทยและในระดับสากลขนาดเล็ก เช่น โรงแรมระดับ 3 ดาวในเขตเมืองพัทยา ซึ่งเป็นกลุ่มที่

มีศักยภาพและมีความพร้อมทั้งด้านการศึกษา ทักษะการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ทำงานในโรงแรม และทักษะทางด้านการสื่อสารภาษาต่างประเทศที่มีโอกาสที่จะมีการเคลื่อนย้ายไปยังประเทศอื่นๆ ในอาเซียน จึงเป็นเหตุผลที่สำคัญที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของพนักงานในธุรกิจโรงแรมเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของพนักงานในธุรกิจโรงแรมเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของพนักงานในธุรกิจโรงแรมเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจย้ายไปทำงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของพนักงานในธุรกิจโรงแรมเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่มีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจย้ายไปทำงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของพนักงานในธุรกิจโรงแรมเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานโรงแรมระดับ 3 ดาวในเขตเมืองพัทยาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีปัจจัยการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานโรงแรมระดับ 3 ดาวในเขตเมืองพัทยาแตกต่างกันมีแนวโน้มการตัดสินใจย้ายไปทำงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของพนักงานในธุรกิจโรงแรมเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

3. ปัจจัยการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจย้ายไปทำงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของพนักงานในธุรกิจโรงแรมเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. หน่วยงานที่กำกับดูแลบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวสามารถนำปัจจัยการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนไปเป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงระบบการสื่อสารเพื่อเผยแพร่ข้อมูลให้เกิดความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเพิ่มขีดความสามารถให้กับบุคลากรด้านวิชาชีพท่องเที่ยวของไทย

2. เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของโรงแรมและหน่วยงานที่กำกับดูแลด้านการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวสามารถนำแนวโน้มการตัดสินใจไปวางแผนส่งเสริม พัฒนาทักษะการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวให้มีศักยภาพในการแข่งขันในตลาดแรงงานที่เปิดกว้างยิ่งขึ้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่น

จากการศึกษาประวัติศาสตร์การตั้งถิ่นฐานของประเทศต่างๆ ทั่วโลกนั้น พบว่า มนุษย์ได้มีการย้ายถิ่นมาช้านานแล้ว แต่การศึกษาเกี่ยวกับการย้ายถิ่นของมนุษย์เริ่มมีการศึกษากันอย่างจริงจังเมื่อไม่นานนี้ได้ปรากฏอย่างชัดเจน ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ดังนี้ 1. ทฤษฎีการย้ายถิ่นของเฮอร์น จอร์จ เรเวนสไตน์ ทฤษฎีนี้เห็นว่า การย้ายถิ่นเกิดขึ้นเพื่อยกระดับฐานะทางเศรษฐกิจให้สูงขึ้น ส่วนใหญ่เป็นการย้ายถิ่นในพื้นที่ยากจนไปสู่พื้นที่ที่ให้โอกาสทางเศรษฐกิจที่จะทำให้มีชีวิตที่ดีขึ้น 2. ทฤษฎีการย้ายถิ่นของเอเวอร์เรท ลี อธิบายปรากฏการณ์ด้านการย้ายถิ่น โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดที่นำมาสู่การย้ายถิ่น 3. ทฤษฎีการย้ายถิ่นในสังคมทวิลักษณ์ของเลวิส เฟ เรนีส เป็นแนวคิดเกี่ยวกับแรงงานถิ่นเกิน โดยพิจารณาว่า เศรษฐกิจของประเทศด้อยพัฒนา 4. ทฤษฎีความคาดหวังในรายได้ โดย ซาสทัดและซุลท์ทีกกล่าวว่า การย้ายถิ่น เป็นการไหลเวียนของทุนมนุษย์

และจะทำให้เพิ่มความสามารถในการผลิตของทรัพยากรมนุษย์ การย้ายถิ่นเป็นการลงทุนที่ต้องมี 5. ทฤษฎีการตัดสินใจย้ายถิ่นในระดับจุลภาค ซึ่งบราวน์และมัวร์ ซึ่งให้ความสำคัญกับระดับความพอใจ หรือไม่พอใจของบุคคล หรือครอบครัว ต่ออรรถประโยชน์ในสถานที่หนึ่งๆ หากไม่พอใจก็จะมีการย้ายถิ่นเกิดขึ้น 6. ทฤษฎีการพึ่งพา เป็นแนวคิดของกลุ่มนีโอ-มาร์กซิสที่พิจารณาเรื่องทางเศรษฐกิจกับเรื่องทางสังคม และสถาบันการเมืองว่าเป็นสิ่งที่ไม่อาจแยกพิจารณาจากกัน (ฝ่ายวิจัยและศูนย์สารสนเทศ วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เจริญชัย ยศบรรดาศักดิ์ (2542) ศึกษาเรื่องสาเหตุการไปทำงานประเทศบรูไนของแรงงานไทย พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ผลักดัน คือ การว่างงานเนื่องจากเศรษฐกิจตกต่ำในประเทศไทย จึงไม่ต้องการเป็นภาระต่อครอบครัวและญาติพี่น้อง ปัจจัยที่ดึงดูด คือ เชื่อที่ว่าจะทำให้มีรายได้สูงขึ้นและจะทำให้มีการพัฒนาฝีมือ ทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน แรงงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 26-30 ปี สมรสและมีบุตรแล้ว ได้รับการศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ 6, เป็นชาวนาและว่างงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ร้อยละ 71.3 ของแรงงานเหล่านี้ไม่เคยมีประสบการณ์ในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ส่วนใหญ่จะมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 12,000 บาท

เบญจมาศ ศรีทอง (2547) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจไปทำงานที่ได้หัวนของแรงงานไทย พบว่า แรงงานไทยที่เคยไปทำงานที่ได้หัวนส่วนใหญ่เป็นแรงงานเพศชาย อายุระหว่าง 25 – 30 ปี เคยเดินทางไปทำงาน 2 ครั้ง ทำงานอยู่ได้หัวน 3-4 ปี และพึงพอใจกับอัตราเงินเดือน 20,001 บาทขึ้นไป ปัจจัยดึงดูดให้ไปทำงานที่ได้หัวน คือ ได้รับเงินเดือนและค่าจ้างแรงงานที่สูง

กิงกรานต์ แสนศิริ (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีส่วนผลักดัน

มากที่สุด คือ อัตราค่าจ้างในท้องถิ่นต่ำเมื่อเทียบกับการไปทำงานในต่างประเทศ ปัจจัยที่มีส่วนดึงดูด คือ ระดับค่าจ้าง และเงินเดือนที่สูงกว่า มีความต้องการพัฒนาฝีมือทักษะประสบการณ์ในการทำงานเพิ่มขึ้นและเห็นคนอื่นไปทำงานแล้วมีรายได้เพิ่มมากขึ้นจึงอยากไปทำงานต่างประเทศ มีเพื่อนบ้าน ญาติพี่น้องที่ทำงานอยู่ในต่างประเทศชักชวนไปทำงาน โดยคาดว่าจะทำให้มีความมั่นคงกว่าทำงานในประเทศไทย

วิลาสินี สัณฐา (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานจากกรุงเทพมหานครเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในกลุ่มประชากรแรงงานฝีมือที่ประกอบอาชีพตามแนวทางการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีอาเซียนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า สถานภาพและอาชีพตามข้อตกลง MRA ที่แตกต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายไปทำงานในประเทศอาเซียน ไม่แตกต่างกัน และปัจจัยผลักดันการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ การจัดการด้านสวัสดิการแรงงานในประเทศไทยยังไม่ดีพอ เศรษฐกิจภายในประเทศตกต่ำ ความไม่มั่นคงทางการเมือง และตำแหน่งงานภายในประเทศมีไม่เพียงพอความต้องการ ส่วนปัจจัยดึงดูด คือ การทำงานต่างประเทศทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้น ต้องการตำแหน่งงานที่ดีขึ้นหลังจากกลับมาอยู่ประเทศไทย และพัฒนาทักษะและประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าในประเทศไทย

บอร์จาส (2001) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของแรงงานต่างด้าวกับค่าจ้างและการจ้างงาน พบว่า การเข้ามาของแรงงานต่างด้าวทำให้แรงงานในท้องถิ่นต้องย้ายไปทำงานพื้นที่อื่นที่สามารถสร้างรายได้สูงมากขึ้น

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี

จากการค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหลังการเปิดเสรีด้านการค้าของพนักงาในธุรกิจโรงแรมเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ได้ 10 ปัจจัย ได้แก่

1. โอกาสได้งานทำ หมายถึง เมื่อภายในประเทศมีอัตราการว่างงานสูง แรงงานมักมีแนวโน้มที่จะอพยพหรือย้ายถิ่นไปทำงานยังแหล่งจ้างงานอื่นโดยเฉพาะตลาดแรงงานในต่างประเทศที่มีเศรษฐกิจและความมั่นคงทางสังคมที่ดีกว่า มีงานทำที่มั่นคงกว่า และตำแหน่งงานว่างที่ตรงกับทักษะและประสบการณ์

2. ค่าตอบแทน หมายถึง อัตราค่าจ้างที่สูงขึ้นจากเดิมที่ถูกจ้างเคยได้รับ รวมถึงสวัสดิการจากการทำงานที่ดีขึ้นด้วย เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น รวมถึงสามารถจ่ายหนี้สินที่มีอยู่ได้

3. โอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ หมายถึง การไปทำงานต่างประเทศสามารถเพิ่มทักษะและฝีมือการปฏิบัติงาน เพราะในบางประเทศที่พัฒนาแล้วย่อมมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการค้นคว้าวิจัย เทคโนโลยีที่ทันสมัย และเมื่อกลับมาทำงานในประเทศบ้านเกิดยังมีโอกาสได้ทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วย

4. มีญาติหรือเพื่อนอยู่ต่างประเทศ หมายถึง มีญาติ พี่น้อง เพื่อนฝูงที่ได้อพยพจากประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่งก่อนหน้าแล้ว มักจะมาจากการชักชวนให้ตัดสินใจย้ายถิ่นตามไปด้วย หรือบางท้องถิ่นต่างก็มีค่านิยมในสังคมที่ต้องการรายได้สูงเท่าเทียมกับผู้อื่นหรือบางครั้งก็หวังเพียงให้ได้ไปทำงานในต่างประเทศเหมือนคนอื่น เพื่อมิให้มีความรู้สึกว่าตนเองด้อยกว่าคนอื่นในสังคมแวดล้อมเท่านั้นเอง

5. การอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ หมายถึง กฎเกณฑ์ ระเบียบและขั้นตอนปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานในอาเซียนที่เมื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนทุกประเทศจะต้องยกเลิกการกีดกันการจ้างงานเปิดตลาดอย่างไม่มีเงื่อนไขในการบริการ ปฏิบัติต่อสมาชิกอย่างเท่าเทียมและขจัดอุปสรรคทางการค้าออกลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ อำนวยความสะดวกในการจัดทำความตกลงยอมรับร่วมในบริการวิชาชีพ

6. การเดินทางและการติดต่อสื่อสารสะดวก หมายถึง ระบบการโทรคมนาคมขนส่งและระบบการติดต่อสื่อสารมีการพัฒนาให้มีความรวดเร็ว สะดวกสบายและราคาประหยัดยิ่งขึ้น เช่น ระบบขนส่งทางบกที่มีการสร้างถนนเชื่อมโยงกันทุกพื้นที่ ทางอากาศมีการเพิ่มเที่ยวบินพาณิชย์มากมายเชื่อมโยงกันทั่วโลก ระบบขนส่งทางเรือที่ขนส่งข้ามทวีปทั่วโลกและระบบการสื่อสารทางอินเทอร์เน็ต รวมการติดต่อไร้สายเพื่อเพิ่มการติดต่อเชื่อมโยงกันแบบไร้พรมแดนทุกที่ทุกเวลา

7. การรับรู้การเคลื่อนย้ายบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวแห่งอาเซียน หมายถึง การมีความรู้ ความเข้าใจ ถึงกลไกหลักภายใต้หลักการข้อตกลงยอมรับร่วมในเรื่องคุณสมบัติของนักวิชาชีพอาเซียนของบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวแห่งอาเซียน การเตรียมการรองรับด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางด้านการท่องเที่ยวเมื่อเข้าสู่เปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยอาศัยการกำหนดมาตรฐานสมรรถนะขั้นต่ำด้านการท่องเที่ยวสาขาที่พิก

8. อุปสรรคทางด้านภาษา หมายถึง การขาดทักษะและความสามารถในการสื่อสารทั้งการฟัง พูด อ่าน และเขียน ภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเนื่องมาจากขาดการเตรียมตัว การได้รับการศึกษาด้านภาษาต่างประเทศไม่เพียงพอ ขาดการฝึกอบรมทางด้านภาษา ความอายุไม่กล้าสื่อสารกับชาวต่างชาติ ความรู้ด้านคำศัพท์และไวยากรณ์ไม่เพียงพอ กังวลเมื่อต้องพูดภาษาอังกฤษ หรือพูดแล้วกลัวว่าผู้อื่นจะไม่เข้าใจและอื่นๆ ซึ่งทำให้แรงงานของประเทศไทยเสียเปรียบด้านแรงงานกับประเทศคู่แข่ง

9. ความแตกต่างทางวัฒนธรรม หมายถึง ความแตกต่างของระบบความคิด ค่านิยม ความรู้ บรรทัดฐานและเทคโนโลยีที่มีอยู่ร่วมกันในสังคมฯ หนึ่งของประเทศในอาเซียน ซึ่งวัฒนธรรมก็มีความแตกต่างกันไปในแต่ละสังคม ซึ่งหากบุคคลเรียนรู้และทำความเข้าใจวัฒนธรรมของประเทศสมาชิกอาเซียนไว้จะมีส่วนช่วยในการสร้างความประทับใจและยังเป็นประโยชน์หากจะออกไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนอีกด้วย

10. การรับรู้ขั้นตอนการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน หมายถึง การเตรียมความพร้อมของแรงงานไทยก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศอย่างถูกต้องตามกฎหมาย โดยการศึกษาข้อมูลจากหน่วยงานของรัฐ เช่น สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ ที่มีหน้าที่คุ้มครอง ดูแล และช่วยเหลือคนหางานที่ไปทำงานต่างประเทศให้ได้รับการปฏิบัติตามกฎหมาย ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ วิธีการไปทำงานต่างประเทศอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ขั้นตอนการดำเนินการเรื่องหนังสือเดินทาง เตรียมพร้อมก่อนแจ้งการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ และเอกสารที่ใช้ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและลดปัญหาการดำเนินงานในต่างประเทศเมื่อก้าวเข้าไปสู่ยุคของการเคลื่อนย้ายอย่างเสรี

นอกจากนี้จากการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล จากเอกสารและงานวิจัย พบว่า เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงานในโรงแรม อัตราเงินเดือน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และแผนกที่สังกัดตามข้อตกลง MRA อาจจะส่งผลต่อปัจจัยการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและแนวโน้มการตัดสินใจย้ายไปทำงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของพนักงานในธุรกิจโรงแรมเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยจึงกำหนดปัจจัยส่วนบุคคลเป็นตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรในการศึกษาคั้งนี้ ศึกษาเฉพาะพนักงานโรงแรมระดับ 3 ดาว จำนวน 87 แห่ง (สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดชลบุรี, 2559) ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พื้นที่ครอบคลุม 4 ตำบล ได้แก่ ตำบลนาเกลือ ตำบลหนองปรือ ตำบลห้วยใหญ่ ตำบลหนองปลาไหล สังกัดในแผนกตามหลักการข้อตกลงยอมรับร่วมในเรื่องคุณสมบัติของนักวิชาชีพอาเซียน (Mutual Recognition Arrangements: MRAs) สาขาธุรกิจโรงแรม

กลุ่มตัวอย่างแบบใช้สูตรไม่ทราบจำนวนประชากรได้ขนาดตัวอย่างทั้งหมด 400 ตัวอย่าง ใช้การ

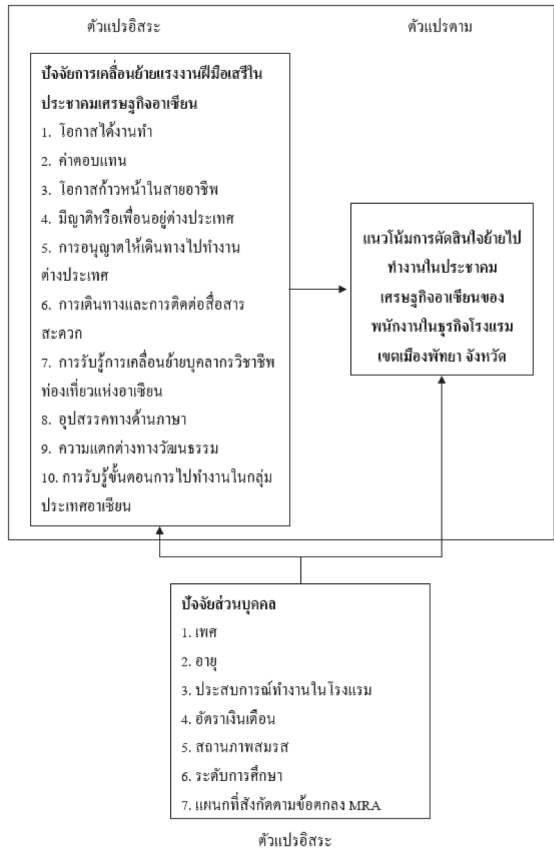
เลือกตัวอย่างแบบโควต้า โดยกำหนดโควต้าแผนกละ 2 คน ในแต่ละโรงแรม

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้มาจากศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และผ่านตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน และการหาความเชื่อมั่น ค่าความเชื่อมั่นของคำถามแต่ละด้านต้องมีค่าไม่น้อยกว่า 0.70 (กลยา วณิชย์ปัญญา, 2549) แบบสอบถามทั้งหมดมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – Coefficient) เท่ากับ 0.82 ซึ่งแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ลักษณะคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) จำนวน 7 ข้อ ส่วนที่ 2 ปัจจัยการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ประกอบด้วยคำถามจำนวน 50 ข้อ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยใช้มาตราส่วน 4 ระดับ และกำหนดน้ำหนักคะแนน คะแนน 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด และส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับแนวโน้มการตัดสินใจย้ายไปทำงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของพนักงานในธุรกิจโรงแรมเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ลักษณะคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) จำนวน 1 ข้อ

ซึ่งผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ซึ่งแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาและมีสภาพที่สมบูรณ์จำนวนทั้งสิ้น 400 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด จากนั้นนำแบบสอบถามมาลงรหัสเพื่อประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าทีแบบอิสระ (t-tests) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way ANOVAS: F-tests) ทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างกลุ่มและทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธี LSD (Least Significant

Difference) และการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติก (Logistic Regression Analysis)

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



• ผลการวิจัยและอภิปรายผล

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 61.00 มีอายุน้อยกว่า 27 ปี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 36.25 มีประสบการณ์น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 41.20 ส่วนมากมีอัตราเงินเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 268 คน คิดเป็นร้อยละ 67.00 มีสถานภาพโสด จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 56.75 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 272 คน คิดเป็นร้อยละ 68.00 และทำงานในแผนกต้อนรับ จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 31.25

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ปัจจัย	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ	ลำดับ
1. โอกาสได้งานทำ	3.15	0.55	มาก	3
2. ค่าตอบแทน	3.21	0.62	มาก	1
3. โอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ	3.16	0.55	มาก	2
4. มีญาติหรือเพื่อนอยู่ต่างประเทศ	2.90	0.65	มาก	8
5. การอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ	3.05	0.61	มาก	6
6. การเดินทางและการติดต่อสื่อสารสะดวก	3.10	0.64	มาก	5
7. การรับรู้การเคลื่อนย้ายบุคลากรวิชาชีพ ท่องเที่ยวแห่งอาเซียน	2.71	0.73	มาก	9
8. อุปสรรคทางด้านภาษา	2.69	0.80	มาก	10
9. ความแตกต่างทางวัฒนธรรม	3.12	0.57	มาก	4
10. การรับรู้ขั้นตอนการเดินทางไปทำงานใน กลุ่มประเทศอาเซียน	2.91	0.60	มาก	7

2. จากตารางที่ 1 พบว่าพนักงานมีปัจจัยการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ทั้ง 10 ปัจจัย อยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ โอกาสได้งานทำ ความแตกต่างทางวัฒนธรรม การเดินทางและการติดต่อสื่อสาร

สะดวก การอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ การรับรู้ขั้นตอนการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน มีญาติหรือเพื่อนอยู่ต่างประเทศ การรับรู้การเคลื่อนย้ายบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวแห่งอาเซียน และอุปสรรคทางด้านภาษา ตามลำดับ

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของแนวโน้มการตัดสินใจย้ายไปทำงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของพนักงานในธุรกิจโรงแรมเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

ข้อมูลของสถานประกอบการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไป	287	71.80
ไม่ไป	113	28.20
รวม	400	100.00

3. จากตารางที่ 2 พบว่าแนวโน้มการตัดสินใจย้ายไปทำงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของพนักงานในธุรกิจโรงแรมเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่าส่วนมากตัดสินใจย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหลังการเปิดเสรีด้านการค้าจำนวน 287 คน คิดเป็นร้อยละ 71.80 และไม่ไปทำงานจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 28.20 ตามลำดับ

4. อัตราเงินเดือน และสถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน มีปัจจัยการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

5. ประสบการณ์ทำงานในโรงแรม สถานภาพสมรส และแผนกที่สังกัดตามข้อตกลง MRA มีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจย้ายไปทำงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของพนักงานในธุรกิจโรงแรมเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

6. ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจย้ายไปทำงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของพนักงานในธุรกิจโรงแรมเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 คือ การรับรู้ขั้นตอนการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน โดยคนที่รับรู้ขั้นตอนการเดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีแนวโน้มไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมากกว่าคนที่ไม่รับรู้ขั้นตอนการเดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน 1.79 เท่า ซึ่งสมการถดถอยโลจิสติกใช้พยากรณ์ไปและไม่ไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนได้ถูกต้อง ร้อยละ 72.80

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของพนักงานในธุรกิจโรงแรมเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี สามารถอภิปรายผลการวิจัยดังต่อไปนี้

1. อัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีปัจจัยการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนโดยรวมแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีรายได้น้อยอาจต้องการค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น เพื่อใช้ใน

การดำรงชีพ จึงมีผลทำให้มีความคิดเห็นต่างจากพนักงานกลุ่มอื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจมาศ ศรีทอง (2547) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจไปทำงานที่ได้หวั่นของแรงงานไทย พบว่า แรงงานไทยที่เคยไปทำงานที่ได้หวั่นส่วนใหญ่พึงพอใจกับอัตราเงินเดือน 20,001 บาทขึ้นไป ปัจจัยดึงดูดให้ไปทำงานที่ได้หวั่น คือ ได้รับเงินเดือนและค่าจ้างแรงงานที่สูง เจริญชัย ยศบรรดาศักดิ์ (2542) ศึกษาเรื่อง สาเหตุการไปทำงานประเทศบรูไนของแรงงานไทย พบว่า ปัจจัยที่ดึงดูดให้ไปทำงานในประเทศบรูไนคือทำให้มีรายได้สูงขึ้น สอดคล้องกับกิงกรานด์ แสนศิริ (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย พบว่า รายได้ในประเทศน้อยไม่พอเลี้ยงดูครอบครัว จึงต้องไปทำงานในต่างประเทศที่ทำให้มีรายได้สูงกว่า และ วิลาลินี สัญราชา (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานจากกรุงเทพมหานครเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่ผลักดันการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีคือการจัดการด้านสวัสดิการแรงงานในประเทศไทยยังไม่ดีพอ และการทำงานต่างประเทศทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้น และสอดคล้องกับบอร์จาส (2001) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของแรงงานต่างด้าวกับค่าจ้างและการจ้างงาน พบว่า แรงงานในท้องถิ่นต้องย้ายไปทำงานพื้นที่อื่นที่สามารถสร้างรายได้สูงมากขึ้น

2. สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีปัจจัยการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนโดยรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรสแล้วมีภาระครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ จึงมีปัจจัยด้านการโอกาสได้งานทำ ค่าตอบแทน การเดินทางและติดต่อสะดวกมากขึ้น การรับรู้การเคลื่อนย้ายบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวแห่งอาเซียนและความแตกต่างทางวัฒนธรรม ที่สูงกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสดและหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของบราวน์และมัวร์ ได้เสนอแนวคิดเรื่อง “Place Utility” ซึ่งให้

ความสำคัญกับระดับความพอใจ หรือไม่พอใจของบุคคล หรือครอบครัว ต่ออรรถประโยชน์ในสถานที่ต่างๆ หากไม่พอใจก็就会有การย้ายถิ่นเกิดขึ้น(ฝ่ายวิจัยและศูนย์สารสนเทศ วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551)

3. ประสบการณ์ทำงานในโรงแรม มีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจย้ายไปทำงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของพนักงานในธุรกิจโรงแรมเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ที่มิประสบการณ้น้อยอาจมองว่าการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเป็นการเพิ่มโอกาสให้แก่บุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวได้มีโอกาสเพิ่มทักษะและมีโอกาสปฏิบัติงาน และเพิ่มประสบการณ์การทำงานในต่างประเทศได้ อีกทั้งเมื่อกลับมาทำงานในประเทศบ้านเกิดยังมีโอกาสได้ทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานแผนพัฒนาบริการท่องเที่ยวเพื่อรองรับการเปิดเสรีบริการท่องเที่ยว ปี พ.ศ. 2555 – 2560 ของกรมการท่องเที่ยว (2555) ที่กล่าวว่า คุณสมบัติด้านการประสบการณ์ทำงาน เป็นคุณสมบัติที่ประเทศสมาชิกอาเซียนยอมรับร่วมกัน และเป็นเกณฑ์พื้นฐานในการรับรองมาตรฐานของบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวแห่งอาเซียน ซึ่งผู้ผ่านการรับรองคุณสมบัติและได้รับใบรับรองมาตรฐานวิชาชีพดังกล่าว มีสิทธิในการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนได้ แต่ยังคงต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องของประเทศที่เข้าไปทำงาน

4. สถานภาพสมรส มีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจย้ายไปทำงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของพนักงานในธุรกิจโรงแรมเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี อาจเป็นเพราะมีปัจจัยที่บ่งชี้ เช่น พนักงานที่สมรสแล้วหรือสถานะหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่อาจมีครอบครัวและไม่อยากแยกจากครอบครัว หรือเปลี่ยนแปลงสังคมและสิ่งแวดล้อมใหม่ รวมถึงไม่มีค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานในประเทศอาเซียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของบราวน์และมัวร์ ได้เสนอแนวคิดเรื่อง “Place Utility” ซึ่งให้ความสำคัญกับระดับความพอใจ หรือไม่พอใจของบุคคล หรือครอบครัว ต่ออรรถประโยชน์ในสถานที่

ต่างๆ หากไม่พอใจก็就会有การย้ายถิ่นเกิดขึ้น และสอดคล้องกับแนวคิดของซาสทัดและซูลท์ ที่กล่าวว่า การย้ายถิ่น เป็นการไหลเวียนของทุนมนุษย์ และจะทำให้เพิ่มความสามารถในการผลิตของทรัพยากรมนุษย์ การย้ายถิ่นเป็นการลงทุนที่ต้องมีค่าใช้จ่าย 2 ประเภท คือค่าใช้จ่ายที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ ค่าเดินทาง และค่าใช้จ่ายที่ไม่เป็นตัวเงิน คือ ค่าเสียโอกาสต้นทุนทางจิตใจ ในการที่ต้องเปลี่ยนสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมใหม่ ในขณะที่ผู้ที่มีสถานภาพโสดไม่มีภาระทางครอบครัวจึงตัดสินใจในการไปทำงานง่ายกว่า (ฝ่ายวิจัยและศูนย์สารสนเทศ วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551) ซึ่งผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวิลาสินี สัตยาราช (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานจากกรุงเทพมหานครเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในกลุ่มประชากรแรงงานฝีมือที่ประกอบอาชีพตามแนวทางการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีอาเซียนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า สถานภาพที่แตกต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายไปทำงานในประเทศอาเซียน ไม่แตกต่างกัน และก็ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของเจริญชัย ยศบรรดาคักดี (2542) ศึกษาเรื่อง สาเหตุการไปทำงานประเทศบรูไนของแรงงานไทย พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ที่เดินทางไปทำงานที่ประเทศบรูไน มีส่วนใหญ่มีสถานะสมรสและมีบุตรแล้ว

5. แผนกที่สังกัดตามข้อตกลง MRA มีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจย้ายไปทำงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของพนักงานในธุรกิจโรงแรมเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี อาจเป็นเพราะมีปัจจัยที่บ่งชี้ เช่น จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากทำงานอยู่ในแผนกต้อนรับและแผนกอาหารและเครื่องดื่ม ซึ่งทั้ง 2 แผนกมีโอกาสดูแลการต้อนรับ และการให้บริการอาหารและเครื่องดื่มแก่ลูกค้าโดยตรงมาก (ไอโฮเทลกรุ, 2012) ทำให้มีความมั่นใจด้านการสื่อสารและการบริการที่มีประสิทธิภาพให้แก่ลูกค้า จึงส่งผลให้มีแนวโน้มการตัดสินใจย้ายไปทำงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมากขึ้น ซึ่งผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวิลาสินี สัตยาราช

(2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานจากกรุงเทพมหานครเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในกลุ่มประชากรแรงงานฝีมือที่ประกอบอาชีพตามแนวทางการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีอาเซียนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า อาชีพตามข้อตกลง MRA ที่แตกต่างกัน อันได้แก่ วิศวกร พยาบาล สถาปนิก แพทย์ ทันตแพทย์ และนักบัญชี มีแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายไปทำงานในประเทศอาเซียน ไม่แตกต่างกัน

6. การรับรู้ขั้นตอนการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน มีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจย้ายไปทำงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของพนักงานในธุรกิจโรงแรมเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี อาจเนื่องจากการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมืออย่างเสรีภายในภูมิภาคอาเซียนนั้น จะเป็นการเปิดโอกาสให้แรงงานฝีมือของไทยก็จะสามารถเข้าไปทำงานในประเทศอื่นๆ ในภูมิภาคอาเซียนได้ง่ายและสะดวกมากยิ่งขึ้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แรงงานฝีมือเหล่านี้จะต้องรับรู้ขั้นตอนการเดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน สอดคล้องกับงานวิจัยของอ้อทิพย์ ราชวรนิยม และชมพูนุท โกสลากร เพิ่มพูนวิวัฒน์ (2551) พบว่า ปัญหาการเดินทางไปทำงานต่างประเทศเกิดจากการไม่ให้ความสำคัญกับข่าวสารข้อมูลและการเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการเดินทางไปทำงานต่างประเทศทำให้แรงงานไทยขาดความรู้เกี่ยวกับขนบธรรมเนียม กฎหมายของประเทศปลายทาง การถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง ทั้งเรื่องค่าจ้าง สวัสดิการ และความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ (2558) เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีพันธกิจ ปกป้อง ค้ำครอง สิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยและครอบครัว รวมถึงเสริมสร้างความเข้มแข็งของตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ ซึ่งมีอำนาจในการพัฒนาระบบ กลไก และการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ รวมไปถึงควบคุม ดูแล และตรวจสอบการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศของผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศให้เป็นไปตามกฎหมาย ช่วยเหลือ

คนหางานที่ไปทำงานต่างประเทศให้ได้รับการปฏิบัติตามกฎหมาย และยังปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย ดังนั้น ก่อนแรงงานไทยจะเดินทางไปทำงานต่างประเทศอย่างถูกต้องตามกฎหมายนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องศึกษาและปฏิบัติตามกฎหมาย ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ วิธีการไปทำงานต่างประเทศอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ขั้นตอน การดำเนินการเรื่องหนังสือเดินทาง เตรียมพร้อมก่อนแจ้งการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ และเอกสารที่ใช้ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและลดปัญหาการด้านแรงงานในต่างประเทศเมื่อก้าวเข้าไปสู่ยุคของการเคลื่อนย้ายอย่างเสรี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของพนักงานในธุรกิจโรงแรมเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะจากการศึกษาครั้งนี้และมีข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งถัดไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1. จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ใน 5 อันดับแรก คือ ค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ โอกาสได้งานทำ ความแตกต่างทางวัฒนธรรม และการเดินทางและการติดต่อสื่อสารสะดวก ซึ่งผลการศึกษาสามารถประยุกต์ใช้ได้ดังนี้

1.1 หากโรงแรมในเมืองพัทยาต้องการอัตรารักษาพนักงานให้ทำงานกับโรงแรมในระยะยาวอาจต้องพิจารณาในประเด็นด้านค่าตอบแทน และโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยการปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการจากการทำงานใกล้เคียงหรือเทียบเท่าประเทศอื่นๆ ในอาเซียน และปรับปรุงวิธีการทำงานโดยนำเทคโนโลยีมาช่วยควบคู่กับการเปิดโอกาสให้พนักงานได้ฝึกทักษะการปฏิบัติงานกับชาวต่างชาติทั้งภายในและภายนอกโรงแรมมากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งควรวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพให้มีความชัดเจนและนำไปปฏิบัติจริง

1.2 หากหน่วยงานภาครัฐต้องการส่งเสริมให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานในกลุ่มนี้ไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน จะต้องส่งเสริมและสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความแตกต่างทางวัฒนธรรม โดยการประชาสัมพันธ์และจัดหลักสูตรให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมของประเทศอาเซียนให้แก่บัณฑิตนักศึกษาศึกษา รวมถึงแรงงานฝีมือตามข้อตกลงยอมรับร่วมในเรื่องคุณสมบัติของนักวิชาชีพอาเซียน (Mutual Recognition Arrangements: MRAs) และแรงงานฝีมือกลุ่มอื่นๆ ที่กำลังพิจารณาเพิ่มเติม

1.3 หากโรงแรมในต่างประเทศหรือโรงแรมไทยที่ไปลงทุนในต่างประเทศต้องการสรรหาพนักงานไปทำงาน อาจใช้กลยุทธ์ในการสรรหาบุคลากรที่มุ่งเน้นด้านการเพิ่มโอกาสในการทำงาน ค่าตอบแทนที่สูง โอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ และการเดินทางและการติดต่อสื่อสารระหว่างประเทศที่สะดวก

2. ผลการศึกษาเกี่ยวกับแนวโน้มการตัดสินใจย้ายไปทำงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของพนักงานในธุรกิจโรงแรมเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานตัดสินใจไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมากกว่าตัดสินใจไม่ไปทำงานก็สะท้อนให้เห็นเช่นกันว่า โรงแรมในเมืองพัทยาคำเป็นต้องวางแผนและกลยุทธ์การจ้างรักษาพนักงานอย่างเร่งด่วนเช่นกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในโรงแรมน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี กลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพโสด และพนักงานในแผนกต้อนรับ เนื่องจากปัจจัยส่วนบุคคลเหล่านี้มีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจย้ายไปทำงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของพนักงานในธุรกิจโรงแรมเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจย้ายไปทำงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของพนักงานในธุรกิจโรงแรมเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า การรับรู้ขั้นตอนการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีผลต่อแนวโน้มการ

ตัดสินใจย้ายไปทำงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ดังนั้น หากหน่วยงานภาครัฐที่ต้องการส่งเสริมการเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน รวมถึงโรงงานในต่างประเทศที่อยู่ในภูมิภาคอาเซียน ซึ่งต้องการสรรหาพนักงานไปทำงาน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความรู้พนักงานก่อนเดินทางไปทำงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและลดปัญหาการด้านแรงงานในต่างประเทศ

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งถัดไป

1. ควรมีการศึกษาขยายผลเพิ่มเติมกับพนักงานโรงแรมระดับอื่นๆ เช่น 4 ดาว และ 5 ดาวด้วย เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน และแนวโน้มการตัดสินใจย้ายไปทำงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนให้สามารถนำไปวางแผน ส่งเสริม พัฒนาทักษะการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวให้มีศักยภาพในการแข่งขันในตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

2. ควรมีการศึกษานักงานโรงแรมในพื้นที่การท่องเที่ยวในแต่ละภูมิภาคของประเทศเพิ่มเติม เช่น ภาคเหนือในจังหวัดเชียงใหม่ ภาคกลางบริเวณกรุงเทพมหานคร ภาคตะวันออกเชิงจังหวัดขอนแก่น และภาคใต้จังหวัดภูเก็ต เป็นต้น

3. ควรทำการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (Indept Interview)

บรรณานุกรม

กรมการท่องเที่ยว. 2555. โครงการจัดทำแผนพัฒนาบริการท่องเที่ยวเพื่อรองรับการเปิดเสรีบริการท่องเที่ยวปี พ.ศ.2555-2560 (Online). www.senate.go.th, 13 ธันวาคม 2557.

กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549. สถิติสำหรับงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กิงกรานต์ แสนศิริ. 2551. ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

เจริญชัย ยศบรรดาศักดิ์. 2542. สาเหตุการไปทำงานในประเทศบรูไนของแรงงานไทย (Online). www.research.mol.go.th, 25 สิงหาคม 2558.

ชลบุรี. 2559. สวัสดิ์เมืองชล (Online). www.chonburi.go.th, 4 มีนาคม 2559.

เบญจมาศ ศรีทอง. 2547. ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจไปทำงานที่ได้วันของแรงงานไทย. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ฝ่ายวิจัยและศูนย์สารสนเทศ วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2551. การย้ายถิ่น (Online). www.cps.chula.ac.th, 11 ตุลาคม 2558.

เมืองพัทยา. 2553. แผนการพัฒนาเมืองพัทยา 10 ปี (Online). www.pattaya.go.th, 13 พฤศจิกายน 2557.

วิลาสินี สัณฐาชา. 2555. ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานจากกรุงเทพมหานครเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจระหว่างประเทศ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดชลบุรี. 2559.

การท่องเที่ยว (Online). www.chonburi-mots.go.th, 29 พฤษภาคม 2559.

สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ. 2558.

แนะนำการเตรียมตัวก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ (Online) www.overseas.doe.go.th/guide.php, 17 ตุลาคม 2558.

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. 2555. รายงานการศึกษาระดับสมบูรณโครงการเตรียมการรองรับการเคลื่อนย้ายของแรงงานสู่การเป็นประชาคมอาเซียนกรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน. 2555. ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: การเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันของ ธุรกิจโรงแรมไทยในยุค AEC, ในการประชุมวิชาการระดับชาติการจัดการการท่องเที่ยวแบบบูรณาการ ครั้งที่ 1 ออทิพย์ ราษฎร์นิยม และชมพูนุท โกสลากร เพิ่มพูนวิวัฒน์. 2551. การพัฒนาระบบการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในตลาดแรงงาน (Online). www.research.mol.go.th, 21 สิงหาคม 2558.

เออีซี ศูนย์ข้อมูลความรู้ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. 2555. ธุรกิจโรงแรมพร้อมรับ AEC ประชาคมอาเซียน หรือยัง (Online). www.thai-aec.com, 1 ธันวาคม 2557.

ไอโฮเทลกูรูดอทคอม. 2012. การแบ่งสายงานและระดับของการบริหารจัดการในโรงแรม (Online). www.ihotelguru.com, 7 สิงหาคม 2558.

Borjas, G.J. 2001. "Does Immigration Grease the Wheels of the Labor Market?." *Brookings Papers on Economic Activity*, 1-52.