

# แนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานในธุรกิจโรงแรมสู่อาเซียน: กรณีศึกษาจังหวัดสงขลา

## Labor Mobility Trend in Hotel Business to ASEAN: Songkhla Province Case

ณัฐชยานี ยางทอง<sup>1</sup> ธันวษา เฟ็งจันทร์<sup>2</sup> เมทีณี เงินเจริญ<sup>3</sup> วัลลภาภรณ์ เมืองสุวรรณ<sup>4</sup> อูมาภรณ์ ทองชาติ<sup>5</sup>  
วรรณภรณ์ บริพันธ์<sup>6</sup> เจษฎา นกน้อย<sup>7</sup>

วิชาเอกการประกอบการและการจัดการ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ

<sup>1</sup>nuttaya1410@gmail.com

<sup>2</sup>thanwasal095@gmail.com

<sup>3</sup>lookland\_papa@hotmail.com

<sup>4</sup>wanlaphaphon\_12@hotmail.com

<sup>5</sup>eifgood-2537@hotmail.com

<sup>6</sup>boripuntw@hotmail.com

<sup>7</sup>cnoknoi@hotmail.com

### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานในธุรกิจโรงแรมสู่อาเซียนจำแนกตามปัจจัยด้านประชากรและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมกับแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานในธุรกิจโรงแรมสู่อาเซียน กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรในธุรกิจโรงแรมจังหวัดสงขลา จำนวน 400 คน โดยการสุ่มแบบบังเอิญ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, One-Way ANOVA และ Pearson's Correlation ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการวิจัยพบว่า แรงงานที่มีเพศแตกต่างกันมีแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนไม่แตกต่างกัน ขณะที่แรงงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนแตกต่างกัน และปัจจัยแวดล้อมทั้งในภาพรวมและรายด้าน คือ ด้านปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานในธุรกิจโรงแรมสู่อาเซียนในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน

**คำสำคัญ:** แนวโน้ม, การเคลื่อนย้ายแรงงาน, ธุรกิจโรงแรม, อาเซียน

### ABSTRACT

The objectives of this research were to compare labor mobility trend in hotel business to ASEAN by personal characteristics and to study the relationship between the environmental factors and labor mobility trend in hotel business to ASEAN. Data was collected by questionnaire from 400 labors in hotel businesses located in Songkhla province. Accidental sampling was used to select the respondents. Frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-Way ANOVA and Pearson's Correlation were used to analyze the data at .05 significant level. The results indicated that the respondents with the difference of age, education, marital status, income, and position had different on labor mobility trend in hotel business to ASEAN while different respondents' gender had no difference on labor mobility trend. Moreover, the

environmental factors, push and pull factors, had a moderate positive relationship with labor mobility trend in hotel business to ASEAN.

**Keywords:** Trend, Labor Mobility, Hotel Business, ASEAN

### 1) บทนำ

จากสภาพแวดล้อมของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และด้านการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านเศรษฐกิจนั้น ได้มีการแสวงหาความร่วมมือ โดยการรวมกลุ่มภายในภูมิภาคนั้นได้ถูกให้ความสำคัญมากขึ้นนำไปสู่การทำข้อตกลงเขตการค้าเสรีในภูมิภาค เกิดการรวมตัวกันในรูปแบบประชาคมและสหภาพอาเซียน เป็นอีกหนึ่งความร่วมมือทางด้านเศรษฐกิจและการเมืองภายในภูมิภาค โดยมีชาติสมาชิกจำนวน 10 ประเทศ ได้แก่ บรูไน กัมพูชา อินโดนีเซีย มาเลเซีย เมียนมาร์ ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ ไทย เวียดนาม และลาว [1]

การเคลื่อนย้ายแรงงานหลังเปิดประชาคมอาเซียนจะมีการเคลื่อนย้ายแรงงานได้โดยเสรีตามข้อตกลง ซึ่งสำหรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนนั้นมีเป้าหมายหลักในการนำประเทศสมาชิกอาเซียนไปสู่การเป็นตลาดและการผลิตเดียวกัน เพื่อให้อาเซียนได้มีการวางแผนทางด้านเศรษฐกิจร่วมกัน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจกับภูมิภาคอื่นๆ สร้างโอกาสทางการค้าระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน ตลอดจนสร้างความเท่าเทียมในการพัฒนาเศรษฐกิจระหว่างประเทศสมาชิก ทั้งนี้อาเซียนได้มีการวางแผนทางด้านเศรษฐกิจร่วมกัน ทั้งในส่วนของการเคลื่อนย้ายสินค้าและบริการ การลงทุน รวมตลอดถึงการเคลื่อนย้ายแรงงานมีฝีมือได้อย่างเสรี [2]

ทั้งนี้การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจะทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานมีฝีมือในภูมิภาคได้อย่างเสรีถึง 8 สาขา คือ วิศวกร แพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์ สถาปนิก บัญชี ผู้ประกอบการด้านการ

ท่องเที่ยว และอาชีพด้านการสำรวจ ซึ่งการเปิดให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานได้อย่างเสรีในส่วนของแรงงานวิชาชีพหรือแรงงานมีฝีมือ เป็นเรื่องที่ตั้งผู้ประกอบการและแรงงานจะต้องตระหนัก และเตรียมพร้อมเพื่อรองรับการเข้ามาแข่งขันในตลาดแรงงานของแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน [3] โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานด้านการท่องเที่ยว ซึ่งจะทำให้เกิดปรากฏการณ์การเคลื่อนย้ายของประชากรจำนวนมาก ทั้งในแง่ของการเดินทางเพื่อการทำงานหรือเพื่อการท่องเที่ยว ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประเทศที่เป็นผู้นำด้านกิจกรรมเหล่านี้ การดำเนินการดังกล่าวของอาเซียนถือได้ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ในด้านการสร้างงาน ซึ่งจะมีผลต่อการขยายตัวของตลาดแรงงานเป็นอย่างมาก

จากความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานในธุรกิจโรงแรมสุอาเซีย: กรณีศึกษาจังหวัดสงขลา เพราะจังหวัดสงขลาเป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจของภาคใต้ของประเทศไทย และมีแรงงานในธุรกิจโรงแรมอยู่เป็นจำนวนมาก เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการกำหนดนโยบายให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

## 2) วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานในธุรกิจโรงแรมสุอาเซียจำแนกตามปัจจัยด้านประชากร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมกับแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานในธุรกิจโรงแรมสุอาเซีย

## 3) ระเบียบวิธีวิจัย

### 3.1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยนี้คือ บุคลากรในธุรกิจโรงแรมจังหวัดสงขลา ได้แก่ พนักงานต้อนรับ พนักงานประจำห้องอาคาร แม่บ้าน พนักงานฝ่ายช่าง พนักงานสัมภาระ พนักงานเปิดประตู เจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวก เจ้าหน้าที่ดูแลแขกพิเศษ พนักงานรับโทรศัพท์ เจ้าหน้าที่สำรองห้องพัก พนักงานแคชเชียร์ และเนื่องจากบุคลากรในธุรกิจโรงแรมในจังหวัดสงขลาเป็นจำนวนมาก ประกอบกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่ได้สำรวจข้อมูลบุคลากรในธุรกิจโรงแรมเป็นรายจังหวัดไว้ ทำให้ไม่ทราบจำนวนบุคลากรในธุรกิจโรงแรมจังหวัดสงขลา ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดตัวอย่างโดยยึดตารางของ Krejcie & Morgan [5] ซึ่งระบุขนาดตัวอย่างที่มากที่สุดอยู่ที่ไม่ถึง 400 ตัวอย่าง การวิจัยนี้จึงกำหนดขนาดตัวอย่างอยู่ที่ 400 ตัวอย่าง ซึ่งคิดว่าเพียงพอแก่การเป็นตัวแทนของประชากร แล้วจึงทำการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

### 3.2) เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมที่ผลักดันและดึงดูดให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานสุอาเซีย ซึ่งเป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบตามระดับความคิดเห็น แบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ โดยที่ 5

หมายถึง มากที่สุด และ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน ซึ่งเป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบตามระดับความคิดเห็น แบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ โดยที่ 5 หมายถึง มากที่สุด และ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

### 3.3) การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยง (Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ และตรวจสอบความเชื่อมั่นโดยการนำแบบสอบถามที่ได้ตอบแล้วจากกลุ่มตัวอย่างทดลองนอกเขตพื้นที่ที่จะเก็บตัวอย่างมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมที่ผลักดันและดึงดูดให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานสุอาเซีย 2 ด้าน คือ ด้านปัจจัยผลักดัน และด้านปัจจัยดึงดูด มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .794 และ .757 ตามลำดับ ขณะที่แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .823 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้เนื่องจากมากกว่า 0.70 [5]

### 3.4) การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการบรรยายคุณลักษณะของข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ส่วนสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-test, One-Way ANOVA และ Pearson's Correlation ที่ระดับนัยสำคัญ .05

## 4) ผลการวิจัย

### 4.1) ปัจจัยด้านประชากร

จากการศึกษาปัจจัยด้านประชากรของกลุ่มตัวอย่างพบว่า มากกว่าครึ่งของกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 55.0 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 21-25 ปี และมากกว่า 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 27 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 39.8 มีสถานะภาพสมรสอยู่/ด้วยกัน คิดเป็นร้อยละ 53.0 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,-001 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 46.5 และมีตำแหน่งเป็นพนักงานต้อนรับ คิดเป็นร้อยละ 18.2 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1: ปัจจัยด้านประชากรของกลุ่มตัวอย่าง

	ปัจจัย	ความถี่	ร้อยละ
เพศ	ชาย	180	45.0
	หญิง	220	55.0
อายุ	น้อยกว่า 20 ปี	10	2.5
	21-25 ปี	108	27.0
	26-30 ปี	90	22.5
	31-35 ปี	84	21.0
	มากกว่า 35 ปี	108	27.0
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	35	8.7
	มัธยมศึกษาตอนต้น		12.0

ปวช./มัธยมศึกษาตอนปลาย	48	21.0
ปวส./อนุปริญญา	84	17.7
ปริญญาตรี	71	39.8
สูงกว่าปริญญาตรี	159	0.8
สถานะภาพ	3	
โสด		39.3
สมรส/อยู่ด้วยกัน	157	53.0
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	212	7.3
อื่นๆ	29	0.6
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	2	
น้อยกว่า 10,001 บาท		32.0
10,001-15,000 บาท	131	46.5
15,001 – 20,000 บาท	186	16.4
20,001 – 25,000 บาท	66	2.7
25,001 บาทขึ้นไป	11	1.4
ตำแหน่งงาน	6	
พนักงานต้อนรับ		18.2
พนักงานประจำห้องอาหาร	69	9.0
แม่บ้าน	34	11.6
พนักงานฝ่ายช่าง	44	10.3
พนักงานสัมภาระ	39	9.0
พนักงานเปิดประตู	34	5.0
เจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวก	19	5.0
เจ้าหน้าที่ดูแลแขกพิเศษ	19	6.9
พนักงานรับโทรศัพท์	26	6.1
เจ้าหน้าที่สำรองห้องพัก	23	4.7
พนักงานแคชเชียร์	18	10.0
อื่นๆ	38	9.2
	37	

#### 4.2) ปัจจัยแวดล้อม

##### 4.2.1) ปัจจัยผลักดัน

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยผลักดันในภาพรวมในระดับมาก โดยต้องการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนเพราะสวัสดิการแรงงานในประเทศยังไม่ดีพอ เพราะเศรษฐกิจในประเทศไทยตกต่ำ และเพราะการเมืองในประเทศทำให้ไม่มีผู้มาลงทุน ในระดับมาก ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2: ปัจจัยผลักดัน

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1. ต้องไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนเพราะเศรษฐกิจในประเทศไทยตกต่ำ	3.64	0.87	ระดับมาก
2. ต้องการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนเพราะการเมืองในประเทศทำให้ไม่มีผู้มาลงทุน	3.79	0.80	ระดับมาก
3. ต้องการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนเพราะสวัสดิการแรงงานในประเทศยังไม่ดีพอ	3.68	0.73	ระดับมาก
ภาพรวม	3.68	0.73	ระดับมาก

##### 4.2.2) ปัจจัยดึงดูด

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยดึงดูดในภาพรวมในระดับมาก โดยเห็นว่าการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนจะมีเทคโนโลยีและอุปกรณ์ในการทำงานพร้อมกว่าในประเทศไทย จะได้รับเงินเดือนมากกว่าเดิม ทำให้มีทักษะการใช้ภาษา เรียนรู้วัฒนธรรมและประสบการณ์ใหม่ๆ เพิ่มขึ้น และจะทำให้มีการเจริญก้าวหน้าในอาชีพมากขึ้นเมื่อกลับมาทำงานที่ประเทศไทย ในระดับมาก ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3: ปัจจัยดึงดูด

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1. การทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนจะมีเทคโนโลยีและอุปกรณ์ในการทำงานพร้อมกว่าในประเทศไทย	3.85	0.85	ระดับมาก
2. การทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนจะได้รับเงินเดือนมากกว่าเดิม	3.76	0.89	ระดับมาก
3. การได้ทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนทำให้มีทักษะการใช้ภาษา เรียนรู้วัฒนธรรมและประสบการณ์ใหม่ๆ เพิ่มขึ้น	3.96	0.88	ระดับมาก
4. การทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนจะทำให้มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพมากขึ้นเมื่อกลับมาทำงานที่ประเทศไทย	3.79	0.91	ระดับมาก
ภาพรวม	3.84	0.67	ระดับมาก

##### 4.2.3) ภาพรวมปัจจัยแวดล้อม

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยแวดล้อมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทั้งปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดอยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4: ภาพรวมปัจจัยแวดล้อม

ด้าน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1. ปัจจัยผลักดัน	3.68	0.73	ระดับมาก
2. ปัจจัยดึงดูด	3.84	0.67	ระดับมาก
ภาพรวม	3.76	0.63	ระดับมาก

4.3) แนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน  
ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนในระดับมาก 4 ประเด็นคือ ถ้ามีโอกาส ถ้ามีความพร้อมทางด้านภาษา ถ้ามีความพร้อมด้านความรู้ความสามารถ และถ้าได้รับการสนับสนุนจากที่ทำงานจะไปโดยไม่ลังเล ขณะที่แนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนในระดับค่อนข้างมาก 2 ประเด็นคือ ระยะเวลา และความต่างทางวัฒนธรรมไม่เป็นอุปสรรคในการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5: แนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1. ถ้ามีโอกาสได้ไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนจะไปโดยไม่ลังเล	3.54	0.96	ระดับมาก
2. ถ้ามีความพร้อมทางด้านภาษาหากต้องไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนจะไปโดยไม่ลังเล	3.61	0.98	ระดับมาก
3. ถ้ามีความพร้อมด้านความรู้ความสามารถจะไปโดยไม่ลังเล	3.64	1.00	ระดับมาก
4. ถ้าได้รับการสนับสนุนจากที่ทำงานจะไปโดยไม่ลังเล	3.75	0.98	ระดับมาก
5. ระยะเวลาไม่เป็นอุปสรรคในการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	3.13	1.01	ระดับค่อนข้างมาก
6. ความต่างทางวัฒนธรรมไม่เป็นอุปสรรคในการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	3.11	1.03	ระดับค่อนข้างมาก
ภาพรวม	3.46	0.72	ระดับมาก

4.4) ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.4.1) ผลการเปรียบเทียบแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานในธุรกิจโรงแรมสู่อาเซียนจำแนกตามปัจจัยด้านประชากร

ผลการศึกษาพบว่า แรงงานในธุรกิจโรงแรมที่มีเพศแตกต่างกันมีแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนไม่

แตกต่างกัน ขณะที่แรงงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนแตกต่างกัน ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6: ผลการเปรียบเทียบแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานในธุรกิจโรงแรมสู่อาเซียนจำแนกตามปัจจัยด้านประชากร

ปัจจัย	สถิติทดสอบ	Sig.	แปลผล
เพศ	t = 0.022	.202	ไม่แตกต่าง
อายุ	F = 5.385	.000	แตกต่าง
ระดับการศึกษา	F = 4.511	.001	แตกต่าง
สถานภาพ	F = 6.792	.000	แตกต่าง
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	F = 3.197	.008	แตกต่าง
ตำแหน่งงาน	F = 4.837	.000	แตกต่าง

4.4.2) ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมกับแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานในธุรกิจโรงแรมสู่อาเซียน

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแวดล้อมในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานในธุรกิจโรงแรมสู่อาเซียนในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทั้งปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานในธุรกิจโรงแรมสู่อาเซียนในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7: ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมกับแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานในธุรกิจโรงแรมสู่อาเซียน

ปัจจัยแวดล้อม	r	Sig.	แปลผล
ปัจจัยผลักดัน	.532	.000	สัมพันธ์ปานกลาง
ปัจจัยดึงดูด	.527	.000	สัมพันธ์ปานกลาง
ภาพรวม	.529	.000	สัมพันธ์ปานกลาง

5) อภิปรายผลการวิจัย

5.1) ผลการเปรียบเทียบแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานในธุรกิจโรงแรมสู่อาเซียนจำแนกตามปัจจัยด้านประชากร

ผลการศึกษาพบว่า แรงงานในธุรกิจโรงแรมที่มีเพศต่างกันมีแนวโน้มการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะไม่ว่าเพศใดก็ย่อมต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงานทั้งนั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลาสิณี สัจจราชา [6] แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ มงคลรัตน์ ก้อนเครือ, มนสิการ ชัยวิบูลย์ผล และสุนารี จุลพันธ์ [7] วรรณภา ลือกิตตินันท์ [8] กฤตยพร จันทรนิมิ [9] และ สมใจ บุญเผือก [10] ซึ่งอาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกัน

แรงงานในธุรกิจโรงแรมที่มีอายุต่างกันมีแนวโน้มการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนต่างกัน ทั้งนี้เพราะภาวะและความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลในแต่ละช่วงอายุมีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลาสิณี สัจจราชา [6] แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณภา ลือกิตตินันท์ [8] และ กฤตยพร จันทรนิมิ [9]

แรงงานในธุรกิจโรงแรมที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแนวโน้มการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนต่างกัน ทั้งนี้เพราะแรงงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าย่อมส่งผลต่อความรู้ความสามารถและทักษะทางภาษาอังกฤษ แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลาสิณี สัญจรานา [6] ซึ่งอาจเป็นเพราะเป็นการศึกษาในกลุ่มวิชาชีพที่มีความเฉพาะเจาะจงมากกว่า

แรงงานในธุรกิจโรงแรมที่มีสถานภาพต่างกันมีแนวโน้มการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนต่างกัน ทั้งนี้เพราะคนโสดย่อมมีอิสระในการที่จะไปทำงานในต่างประเทศได้สะดวกกว่าคนที่มีการครอบครัวแล้ว สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลาสิณี สัญจรานา [6]

แรงงานในธุรกิจโรงแรมที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีแนวโน้มการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนต่างกัน ทั้งนี้เพราะคนที่มียาได้เฉลี่ยต่อเดือนที่สูงอยู่แล้วย่อมมีความพอใจในงานที่ทำอยู่ ซึ่งต่างจากคนที่มียาได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยที่จะต้องขวนขวายไปทำงานในต่างประเทศที่มีค่าตอบแทนที่สูงกว่า แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลาสิณี สัญจรานา [6] และ วรณภา ลือกิตตินันท์ [8] และ กฤตยพร จันทรนิมิ [9]

แรงงานในธุรกิจโรงแรมที่มีตำแหน่งต่างกันมีแนวโน้มการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนต่างกัน ทั้งนี้เพราะความต้องการแรงงานในแต่ละตำแหน่งย่อมแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมใจ บุญเผือก [10]

#### 5.2) ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมกับแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานในธุรกิจโรงแรมสุ่ออาเซียน

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแวดล้อมในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานในธุรกิจโรงแรมสุ่ออาเซียนในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทั้งปัจจัยผลิตภัณฑ์และปัจจัยดึงดูดมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานในธุรกิจโรงแรมสุ่ออาเซียนในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลาสิณี สัญจรานา [6] เพราะสาเหตุสำคัญประการหนึ่งของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศคือ ปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออกและปัจจัยดึงดูดจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า [11]

#### 6) ข้อเสนอแนะ

1. ปัจจัยผลักดันภายในประเทศทำให้แรงงานตัดสินใจไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนอยู่ในระดับมาก ดังนั้นหากภาครัฐยังเห็นว่าแรงงานกลุ่มนี้มีความสำคัญและจำเป็นต่อความเจริญทางเศรษฐกิจของประเทศก็จะต้องเร่งแก้ปัญหาปัจจัยผลักดันดังกล่าว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสวัสดิการแรงงาน

2. พนักงานในธุรกิจโรงแรมมีแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรมภายในประเทศจึงจำเป็นต้องปรับตัวและหามาตรการเพื่อรักษาและดึงดูดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทั้งการนำเทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่ทันสมัยมาอำนวยความสะดวกในการทำงาน การปรับเงินเดือนและสวัสดิการ การเพิ่มประสบการณ์ทำงานแบบใหม่ๆ และการมอบโอกาสความก้าวหน้าให้แก่พนักงาน

#### เอกสารอ้างอิง

- [1] เจษฎา นกน้อย, "โลกไร้พรมแดนกับการปรับตัวในการทำงานกับองค์กรข้ามชาติ," @SURAT, ปีที่ 6, ฉบับที่ 66, หน้า 42-43, 2559.
- [2] เจษฎา นกน้อย และวรรณภรณ์ บริพันธ์, "การพัฒนาฝีมือแรงงานที่ต้องการเพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน: กรณีศึกษาสถานประกอบการใน 14 จังหวัดภาคใต้," วารสารราชพฤกษ์, ปีที่ 14, ฉบับที่ 2, หน้า 10-16, 2559.
- [3] ธนุตร์ เอี่ยมอร่าม, "การปรับตัวของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยภายใต้สถานการณ์โลกาภิวัตน์," วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, ปีที่ 34, เล่มที่ 1, หน้า 147-163, 2557.
- [4] R. V. Krejcie and D. W. Morgan, "Determining sample size for research activities," *Education and Psychological Measurement*, vol. 30, no.3, pp. 607-609, 1970.
- [5] L. Y. Cronbach, "Coefficient alpha and the internal structure of tests," *Psychometrika*, vol. 16, pp. 297-334, 1951.
- [6] วิลาสิณี สัญจรานา, "ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของการเคลื่อนย้ายแรงงานจากกรุงเทพมหานครไปสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน," วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (ธุรกิจ ระหว่างประเทศ), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, กรุงเทพฯ, 2555.
- [7] มงคลรัตน์ ก้อนเครือ, มนสิการ ชัยวิบูลย์ผล และสุนารี จุลพันธ์, *ความพร้อมของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมนต์นครกับการเข้าสู่ตลาดแรงงานประชาคมอาเซียน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, 2557.
- [8] วรณภา ลือกิตตินันท์, "การเคลื่อนย้ายแรงงานไปสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของบัณฑิตจบใหม่," *วารสารเกษมบัณฑิต*, ปีที่ 17, ฉบับที่ 1, หน้า 73-83, 2559.
- [9] กฤตยพร จันทรนิมิ, *แนวโน้มการเคลื่อนย้ายแรงงานสาขาวิชาชีพหลักของอาเซียน: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2557.
- [10] สมใจ บุญเผือก, *ความคาดหวังต่อการเปิดเสรีด้านแรงงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ของบุคลากรทางการแพทย์จังหวัดสงขลา*. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2556.
- [11] สุณี ฉัตราคม, *เศรษฐศาสตร์แรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Economic EC406)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2531.