

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้ต้องการทราบอัตราค่าจ้างในตำแหน่งต่าง ๆ ของโรงแรมชั้นนำที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีอยู่ 10 แห่ง ด้วยกันคือ โรงแรมโอเรียนเต็ล โรงแรมฉนวนเขียว โรงแรมอูสิตธานี โรงแรมสยามอินเตอร์คอนติเนนตัล โรงแรมเอราวัณ โรงแรมเชอราตัน โรงแรมเพรสซิเดนท์ โรงแรมแอมบาสซาเดอร์ โรงแรมอินทรา และโรงแรมรามาทาวเวอร์ ในขณะที่เดียวกันก็ได้ศึกษาถึงสวัสดิการที่โรงแรมชั้นนำนี้จัดให้กับพนักงานของตน

การเก็บข้อมูลปฐมภูมิ ได้กระทำโดยส่งแบบสอบถามไปยังโรงแรมต่าง ๆ ทั้ง 10 แห่ง ปรากฏว่าได้แบบสอบถามกลับคืนมา 10 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่ส่งออกไปทั้งหมด แต่เป็นแบบสอบถามมีข้อมูลสมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ทั้งหมด 9 ชุด ผิด 1 ชุด มีข้อมูลที่สามารถนำมาวิเคราะห์ได้เพียงบางส่วนเท่านั้น

เมื่อพิจารณาถึงลักษณะทั่วไปของโรงแรมที่ทำการสำรวจ ซึ่งได้แก่

ระยะเวลาที่เปิดดำเนินการ ปรากฏว่าโรงแรมจำนวน 4 แห่งหรือร้อยละ 40 เปิดดำเนินการมาเป็นเวลา 10 - 15 ปี โรงแรมจำนวน 4 แห่งหรือร้อยละ 40 เปิดดำเนินการมาเป็นเวลา 16 - 20 ปี และ 2 แห่ง เปิดดำเนินการมาเป็นเวลา 21 ปีขึ้นไป แสดงให้เห็นว่าการที่จะเป็นโรงแรมชั้นนำได้นั้นจะต้องเสริมสร้างชื่อเสียงมาเป็นเวลานานนับสิบปีขึ้นไป

ลักษณะการร่วมลงทุน โรงแรมส่วนใหญ่เป็นการร่วมลงทุนระหว่างคนไทยด้วยกันซึ่งมีจำนวน 6 แห่งหรือร้อยละ 60 และเป็นการร่วมลงทุนระหว่างคนไทยกับชาวต่างประเทศ 4 แห่งหรือร้อยละ 40 ซึ่งเป็นการลงทุนกับชาวอเมริกัน 3 แห่ง อังกฤษ 2 แห่ง ฝรั่งเศส 1 แห่ง และ บำนามา 1 แห่ง สำหรับสัดส่วนการลงทุนกับชาวต่างประเทคนั้น ผู้ลงทุนชาวไทยถือหุ้นเกินกว่าร้อยละ 50 ทั้งนี้เป็นไปตามนโยบายการส่งเสริมการลงทุนของคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน

จำนวนห้องพักของโรงแรม ปรากฏว่าโรงแรมชั้นนำส่วนใหญ่มีจำนวนห้องพักตั้งแต่



300 ห้องขึ้นไปเป็นจำนวน 8 แห่งหรือร้อยละ 80 ของโรงแรมที่สำรวจ ส่วนอีก 2 แห่งหรือร้อยละ 20 มีจำนวนห้องพักต่ำกว่า 300 ห้อง

จำนวนพนักงานของโรงแรม ปรากฏว่าโรงแรมชั้นพิเศษส่วนใหญ่มีจำนวนพนักงานตั้งแต่ 500 คนขึ้นไปเป็นจำนวน 8 แห่งหรือร้อยละ 80 อีก 2 แห่งหรือร้อยละ 20 มีจำนวนพนักงาน 400-500 คน

อัตราค่าห้องพักเฉลี่ย โรงแรมอินทรามีอัตราค่าห้องพักเฉลี่ยต่ำสุด ราคา 581.08 บาท เป็นราคาที่ไม่รวมค่าบริการและค่าภาษี และอัตราค่าห้องพักเฉลี่ยสูงสุดราคา 1,462.40 บาท ซึ่งเป็นของโรงแรมโอเรียนเต็ล

องค์การพนักงาน โรงแรมที่ได้สำรวจมีองค์การของพนักงานถึง 7 แห่งหรือร้อยละ 70 โรงแรมบางแห่งอาจมีองค์การพนักงานมากกว่า 1 องค์การ ซึ่งองค์การพนักงานได้แก่ สหภาพแรงงาน คณะกรรมการที่ปรึกษาหารือ คณะกรรมการลูกจ้าง ส่วนโรงแรมอีก 3 แห่งหรือร้อยละ 30 ไม่มีองค์การพนักงาน

ผู้มีอำนาจตัดสินใจทางด้านบุคลากรชั้นยุดี ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นการดำเนินงานของกิจการว่า เป็นการกระจายอำนาจหรือรวมอำนาจ หากมีการดำเนินงานแบบรวมอำนาจแล้วกรรมการผู้จัดการใหญ่จะเป็นผู้ตัดสินใจแต่ผู้เดียว แต่ถ้าเป็นการดำเนินการแบบกระจายอำนาจแล้วคณะกรรมการบริหารจะเป็นผู้ตัดสินใจ จากการสำรวจปรากฏว่า ผู้ตัดสินใจทางด้านบุคลากรชั้นยุดี เช่น การขึ้นค่าจ้างเงินเดือน การพิจารณาข้อเรียกร้องต่าง ๆ เป็นต้น ของโรงแรมส่วนใหญ่จะให้คณะกรรมการบริหารเป็นผู้ตัดสินใจเป็นจำนวน 7 แห่งหรือร้อยละ 70 แสดงให้เห็นถึงการดำเนินงานของโรงแรมเหล่านี้เป็นการดำเนินการแบบกระจายอำนาจ ส่วนโรงแรมอีก 2 แห่งหรือร้อยละ 20 ผู้จัดการใหญ่เป็นผู้ตัดสินใจ แสดงให้เห็นว่าการดำเนินงานของโรงแรมเป็นแบบรวมอำนาจ อีก 1 แห่งหรือร้อยละ 10 ไม่ได้ระบุคำตอบไว้

การศึกษาอัตราค่าจ้างครั้งนี้เป็นการศึกษาอัตราค่าจ้างต่อเดือนของพนักงานโรงแรมในตำแหน่งต่าง ๆ ที่โรงแรมส่วนใหญ่มีตำแหน่งเหล่านี้ โดยแบ่งออกเป็นแผนกตามลักษณะงานโรงแรมสำหรับการคิดค่าจ้างของโรงแรมแต่ละแห่งอาจแตกต่างกันไป มีโรงแรมจำนวน 5 แห่งหรือร้อยละ

50 ศำนวนค่าจ้างประกอบด้วยเงินเดือนและเงินค่าบริการ อีก 1 แห่งหรือร้อยละ 10 ศำนวนค่าจ้างประกอบด้วยเงินเดือนและเงินค่าครองชีพ ส่วนอีก 4 แห่งหรือร้อยละ 40 ศำนวนค่าจ้างประกอบด้วยเงินเดือน เงินค่าบริการ และเงินค่าครองชีพ ซึ่งการสำนวนค่าจ้างโดยให้เงินค่าบริการแก่พนักงานด้วยนั้นเป็นวิธีการหนึ่งที่จะจูงใจให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงาน เพราะถ้าหากเดือนใดมีเงินค่าบริการสูง พนักงานก็จะได้ค่าจ้างสูงตามไปด้วย ซึ่งจะเป็นลักษณะของการรวมพลังในการทำงานของพนักงาน จะเป็นผลดีทั้งกับโรงแรมเองและตัวพนักงานด้วย เพราะต่างก็ได้รับประโยชน์ร่วมกัน

สำหรับในส่วนของอัตราค่าจ้างนี้ โรงแรมที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามของส่วนนี้มีทั้งหมด 9 แห่งหรือร้อยละ 90 โรงแรมรามาทาวเวอร์ไม่ได้ตอบแบบสอบถามในส่วนนี้

อัตราค่าจ้างดังกล่าว เป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดที่โรงแรมแต่ละแห่งกำหนดให้กับพนักงานในตำแหน่งต่าง ๆ ซึ่งพอจะสรุปได้ดังนี้

แผนกส่วนหน้า (Front Office)

ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการแผนกส่วนหน้า (Assistant Manager) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 6,250-10,300 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 7,832.67 บาท

ตำแหน่งพนักงานต้อนรับ (Receptionist) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 2,936-6,100 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,438.67 บาท

ตำแหน่งพนักงานสอบถาม (Information Clerk) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 3,800-6,100 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,513.70 บาท

ตำแหน่งพนักงานโทรพิมพ์ (Telex Operator) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 3,800-6,100 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,554.20 บาท

ตำแหน่งพนักงานพิมพ์ดีด (Typist) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 2,936-5,300 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 3,854.57 บาท

แผนกอาศัยผู้โดยสารสัมพันธ์ (Guest Relations)

ตำแหน่งอาศัยผู้โดยสารสัมพันธ์ (Guest Relations Officer) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 4,250-5,660 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,926 บาท

แผนกท่าอากาศยาน (Airport)

ตำแหน่งอาศัยผู้โดยสารสัมพันธ์ฝ่ายท่าอากาศยาน (Airport Supervisor) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 4,800-7,700 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 6,225 บาท

แผนกรับจองห้องพัก (Reservation)

ตำแหน่งผู้จัดการรับจองห้องพัก (Reservation Manager) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 7,096-10,300 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 8,698 บาท

ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการรับจองห้องพัก (Assistant Reservation Manager) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 4,596-7,700 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 5,780.25 บาท

ตำแหน่งพนักงานรับจองห้องพัก (Reservation Clerk) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 2,936-6,100 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,140.29 บาท

แผนกบริการ (Bell)

ตำแหน่งเบลล์กัปตัน (Bell Captain) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 3,150-6,100 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,353.44 บาท

ตำแหน่งเบลล์บอย (Bell Boy) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 2,936-5,030 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 3,665.22 บาท

ตำแหน่งพนักงานประจำประตู (Door Man) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 2,936-4,900 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 3,673 บาท

ตำแหน่งพนักงานนำสาร (Messenger) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 2,936-4,900 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 3,775.88 บาท

แผนกรักษาความปลอดภัย (Security)

ตำแหน่งหัวหน้ารักษาความปลอดภัย (Security Supervisor) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่
ระหว่าง 4,350-6,100 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,967.28 บาท

ตำแหน่งพนักงานรักษาความปลอดภัย (Security Man) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง
2,936-5,030 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 3,078.38 บาท

แผนกโทรศัพท์ (Telephone)

ตำแหน่งผู้ควบคุมหัวหน้าโทรศัพท์ (Chief Telephone Supervisor) อัตราค่าจ้างต่ำสุด
อยู่ระหว่าง 5,250-7,096 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 5,957 บาท

ตำแหน่งหัวหน้าโทรศัพท์(กะ) (Supervisor (Shift) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง
4,300-6,100 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 5,096.83 บาท

ตำแหน่งพนักงานโทรศัพท์ (Operator) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 2,936-5,300
บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,250.88 บาท

แผนกขับรถ (Driver)

ตำแหน่งพนักงานขับรถ (Driver) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 2,936-5,030 บาท
และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 3,957.44 บาท

แผนกแม่บ้าน (Housekeeping)

ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าแม่บ้าน (Assistant Housekeeper) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่
ระหว่าง 6,000-7,700 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 6,582.67 บาท

ตำแหน่งหัวหน้าแม่บ้านประจำชั้น (Floor Supervisor) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง
3,100-6,100 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,486.78 บาท

ตำแหน่งพนักงานประจำชั้น (Floor Clerk) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 2,936-
3,996 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 3,620.50 บาท

ตำแหน่งพนักงานจัดเตรียมห้องพัก (Maid) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 2,936-5,030 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 3,743 บาท

ตำแหน่งพนักงานประจำห้อง (Room Boy) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 2,936-5,030 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 3,754.63 บาท

ตำแหน่งพนักงานทาสวน (Gardener) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 2,936-5,030 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 3,817.13 บาท

ตำแหน่งพนักงานตัดดอกไม้ (Flower Girl) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 2,936-5,300 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 3,967.13 บาท

ตำแหน่งหัวหน้าห้องผ้า (Linen Room Supervisor) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 3,950-6,900 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 5,116 บาท

ตำแหน่งพนักงานห้องผ้า (Linen Girl) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 2,936-5,030 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 3,892.13 บาท

ตำแหน่งพนักงานซ่อมแซมเบ็ดเตล็ด (Handy Man) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 2,936 - 4,425 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 3,612.83 บาท

ตำแหน่งพนักงานทำความสะอาด (Cleaner) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 2,936-4,900 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 3,728.56 บาท

ตำแหน่งพนักงานจัดเตรียมห้องพัก (House Man) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 3,000-5,030 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 3,871.57 บาท

แผนกห้องครัว (Kitchen)

ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าห้องครัว (Assistant Chief Kitchen) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 5,150-8,500 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 6,966.67 บาท

ตำแหน่งหัวหน้าผู้ปรุงอาหารไทย (Thai Kitchen Supervisor) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 5,025-9,800 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 6,667.75 บาท

ตำแหน่ง เชฟ เดอ ปาร์ตี (Chef de Partie) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่
ระหว่าง 3,375-4,000 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 3,625 บาท

ตำแหน่งพนักงานปรุงอาหาร (Cook) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 3,375-5,596 บาท
และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,407.67 บาท

ตำแหน่งพนักงานช่วยปรุงอาหาร (Cook Helper) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 2,925
-4,900 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 3,720.22 บาท

ตำแหน่งพนักงานเตรียมอาหาร (Pantry Girl) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 2,935-
5,030 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 3,757.75 บาท

ตำแหน่งเดมิ เชฟ เดอ ปาร์ตี (Demi Chef de Partie) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง
5,150-7,500 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 6,383.33 บาท

ตำแหน่งคอมมิสที่ 1 (I Commis) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 4,350-5,030 บาท
และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,713.75 บาท

ตำแหน่งคอมมิสที่ 2 (II Commis) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 3,975-4,760 บาท
และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,278.33 บาท

ตำแหน่งคอมมิสที่ 3 (III Commis) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 3,650-4,330 บาท
และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 3,885 บาท

แผนกเก็บรักษาและทำความสะอาดเครื่องมือเครื่องใช้ฝ่ายอาหารและ
เครื่องดื่ม (Steward)

ตำแหน่งหัวหน้าเก็บรักษาและทำความสะอาดเครื่องใช้ในฝ่ายอาหารและเครื่องดื่ม (Chief
Steward) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 5,300-7,700 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 6,198.67
บาท

ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้า เก็บรักษาและทำความสะอาดเครื่องใช้ในฝ่ายอาหารและเครื่องดื่ม (Assistant Chief Steward) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 3,996-6,900 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 5,428 บาท

ตำแหน่งพนักงานทำความสะอาดพื้นที่บริเวณครัว (Floor Steward) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 2,935-4,900 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 3,772.14 บาท

ตำแหน่งหัวหน้าทำความสะอาดอุปกรณ์ครัวและอุปกรณ์ที่ใช้บริการ (Head Dish Washer) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 2,925-6,100 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 3,958.33 บาท

ตำแหน่งพนักงานทำความสะอาดอุปกรณ์ครัวและอุปกรณ์ที่ใช้บริการ (Dish Washer) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 2,925-4,900 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 3,666.50 บาท

แผนกห้องกริล (Grill Room)

ตำแหน่งหัวหน้าพนักงานเสิร์ฟ (Head Waiter) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 3,950-7,500 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 5,595.86 บาท

ตำแหน่งพนักงานต้อนรับ (Hostess) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 3,150-6,100 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,241.22 บาท

ตำแหน่งกัปตันห้องกริล (Grill Room Captain) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 3,150-6,100 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,384.38 บาท

ตำแหน่งพนักงานเสิร์ฟหญิง (Waitress) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 2,936-4,760 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 3,276.33 บาท

ตำแหน่งพนักงานเสิร์ฟชาย (Waiter) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 2,936-4,760 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 3,865.22 บาท

ตำแหน่งไวน์ บิวเลอร์ (Wine Butler) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 2,950-6,100 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,266 บาท

ตำแหน่งผู้ช่วยพนักงานเสิร์ฟ (Bus Boy/Bus Girl) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 2,936-4,900 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 3,793.86 บาท

แผนกคอฟฟี่ช็อป (Coffee Shop)

ตำแหน่งผู้จัดการคอฟฟี่ช็อป (Coffee Shop Manager) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 5,300-8,600 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 7,036.83 บาท

ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการคอฟฟี่ช็อป (Assistant Coffee Shop Manager) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 4,000-6,050 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 5,245.17 บาท

ตำแหน่งผู้ควบคุมคอฟฟี่ช็อป (Coffee Shop Supervisor) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 3,950-6,900 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,883.88 บาท

ตำแหน่งกัปตันคอฟฟี่ช็อป (Coffee Shop Captain) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 3,150-6,100 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,455 บาท

ตำแหน่งพนักงานต้อนรับประจำคอฟฟี่ช็อป (Coffee Shop Receptionist) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 3,150-6,100 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,409.38 บาท

แผนกบริการห้องพัก (Room Service)

ตำแหน่งหัวหน้าพนักงานบริการห้องพัก (Room Service Supervisor) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 3,850-7,800 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 5,746.38 บาท

ตำแหน่งกัปตันบริการห้องพัก (Room Service Captain) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 3,150-6,100 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,299 บาท

ตำแหน่งพนักงานรับคำสั่งบริการห้องพัก (Room Service Order Taker) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 3,600-5,300 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,183.88 บาท

แผนกไนท์คลับ (Night Club)

ตำแหน่งผู้ควบคุมไนท์คลับ (Night Club Supervisor) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 3,996-6,900 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 5,145.86 บาท

ตำแหน่งกัปตันไนท์คลับ (Night Club Captain) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 3,150-6,100 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,480.86 บาท

ตำแหน่งพนักงานต้อนรับประจำไนท์คลับ (Night Club Receptionist) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 3,150-6,100 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,321.43 บาท

แผนกเครื่องดื่ม (Bars)

ตำแหน่งผู้จัดการแผนกเครื่องดื่ม (Bar Manager) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 5,300-7,800 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 6,180.25 บาท

ตำแหน่งหัวหน้าแผนกเครื่องดื่ม (Bar Supervisor) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 3,950-6,900 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 5,107.89 บาท

ตำแหน่งพนักงานผสมเครื่องดื่มอาวุโส (Bartender Senior) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 3,650-6,900 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,575 บาท

ตำแหน่งพนักงานผสมเครื่องดื่ม (Bartender Junior) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 2,936-6,100 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,160.14 บาท

ตำแหน่งพนักงานประจำแผนกเครื่องดื่ม (Bar Boy) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 2,936-4,900 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 3,776.33 บาท

แผนกจัดเลี้ยง (Banquet)

ตำแหน่งผู้จัดการแผนกจัดเลี้ยง (Banquet Manager) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 6,250-14,100 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 8,607.67 บาท

ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการแผนกจัดเลี้ยง (Assistant Banquet) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่

ระหว่าง 4,750-8,530 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 5,904.33 บาท

ตำแหน่งกัปตันประจำแผนกจัดเลี้ยง (Banquet Captain) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 3,150-6,900 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,387.89 บาท

แผนกศิลป์ (Art)

ตำแหน่งพนักงานฝ่ายศิลป์ (Artist) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 3,300-6,900 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 5,074.50 บาท

แผนกบัญชี (Accounting)

ตำแหน่งผู้ช่วยผู้ควบคุมบัญชี (Assistant Chief Accountant) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 6,900-10,700 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 8,124 บาท

ตำแหน่งผู้ช่วยผู้ควบคุมต้นทุนอาหารและเครื่องดื่ม (Assistant F & B Cost Controller) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 5,596-8,650 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 6,799.20 บาท

ตำแหน่งผู้ตรวจสอบรายได้ (Income Auditor) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 4,800-9,360 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 6,229.43 บาท

ตำแหน่งพนักงานจ่ายเงินเดือน (Paymaster) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 3,200-7,700 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 5,524.43 บาท

ตำแหน่งพนักงานควบคุมต้นทุนอาหารและเครื่องดื่ม (F & B Cost Controller Clerk) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 3,200-5,300 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,519.20 บาท

ตำแหน่งพนักงานรักษาสงพัสดุ (Store Keeper) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 3,666-6,800 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,968.88 บาท

ตำแหน่งพนักงานรับแลกเปลี่ยนเงินตราส่วนหน้า (Front Office Money Changer) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 3,050-6,100 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,324.33 บาท

ตำแหน่งผู้ตรวจสอบกลางคืน (Night Auditor) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 3,800-

6,250 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 5,324.29 บาท

ตำแหน่งพนักงานบัญชีเจ้าหนี้ (Accounts Payable) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 3,200-7,700 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,266 บาท

ตำแหน่งพนักงานรับของ (Receiving Clerk) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 3,200-6,100 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,399.33 บาท

แผนกเก็บเงิน (Cashier)

ตำแหน่งหัวหน้าเก็บเงินใหญ่ (General Cashier) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 4,350-9,360 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 6,269.50 บาท

ตำแหน่งพนักงานตรวจสอบ (Checker) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 3,800-5,000 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,400 บาท

ตำแหน่งพนักงานเก็บเงินห้องอาหาร (Restaurant Cashier) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 2,936-6,100 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,116.50 บาท

ตำแหน่งพนักงานเก็บเงินส่วนหน้า (Front Office Cashier) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 3,050-6,100 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,580.75 บาท

แผนกสินเชื่อ (Credit)

ตำแหน่งผู้จัดการสินเชื่อ (Credit Manager) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 6,250-12,700 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 8,924 บาท

แผนกสั่งซื้อ (Purchasing)

ตำแหน่งผู้จัดการสั่งซื้อ (Purchasing Manager) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 6,250-7,700 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 7,015.33 บาท

ตำแหน่งพนักงานสั่งซื้อ (Purchasing Clerk) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 3,200-6,100 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,392.29 บาท

แผนกประชาสัมพันธ์ (Public Relations)

ตำแหน่งผู้จัดการแผนกประชาสัมพันธ์ (Public Relations Officer) อัตราค่าจ้าง
ต่ำสุดอยู่ระหว่าง 4,350-7,100 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 5,703 บาท

ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการแผนกประชาสัมพันธ์ (Public Relations Assistant) อัตรา
ค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 4,100-5,300 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,566.67 บาท

ตำแหน่งพนักงานประชาสัมพันธ์ (Public Relations Clerk) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่
ระหว่าง 3,200-6,100 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,254.17 บาท

ตำแหน่งช่างภาพ (Photographer) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 3,250-4,800
บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,025 บาท

แผนกขาย (Sales)

ตำแหน่งผู้แทนการขายอาวุโส (Senior Sales Representative) อัตราต่ำสุดอยู่
ระหว่าง 5,250-6,850 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 6,024.33 บาท

ตำแหน่งผู้ประสานงานทัวร์อาวุโส (Senior Tour Co-ordinator) อัตราค่าจ้างต่ำสุด
อยู่ระหว่าง 4,350-6,500 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 5,370.83 บาท

ตำแหน่งผู้แทนการขาย (Junior Sales Representative) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่
ระหว่าง 5,750-7,100 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 5,387.50 บาท

ตำแหน่งผู้ประสานงานทัวร์ (Junior Tour Co-ordinator) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่
ระหว่าง 4,750-6,900 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 5,483.33 บาท

แผนกบุคคล (Personnel)

ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายบุคคล (Personnel Assistant) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่
ระหว่าง 6,250-9,360 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 7,641.20 บาท

ตำแหน่งเลขานุการ (Secretary) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 4,250-7,100
บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 6,138.71 บาท

ตำแหน่งพนักงานธุรการ (Clerk) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 3,300-5,300 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 3,940 บาท

ตำแหน่งพยาบาล (Nurse) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 4,750-7,700 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 5,875 บาท

ตำแหน่งพนักงานลงเวลา (Time Keeper) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 2,936-5,030 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 3,809.67 บาท

แผนกช่าง (Engineers)

ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าช่างใหญ่ (Assistant Chief Engineer) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 6,250-14,100 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 8,659.20 บาท

ตำแหน่งหัวหน้างาน (Supervisor) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 4,675-7,700 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 5,860.14 บาท

ตำแหน่งช่างไฟฟ้า (Electrician) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 3,950-5,300 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,418.25 บาท

ตำแหน่งช่างเครื่อง (Mechanic) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 3,950-5,300 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,512.50 บาท

ตำแหน่งช่างไม้ (Carpenter) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 3,950-5,300 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,475.86 บาท

ตำแหน่งช่างแอร์ (Air Conditioner) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 3,950-5,300 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,441 บาท

ตำแหน่งช่างทาสี (Painter) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 3,950-5,300 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,454.43 บาท

ตำแหน่งช่างต้มน้ำ (Boiler Operator) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 3,950-5,300

บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,674.43 บาท

ตำแหน่งพนักงานรักษาคงคลัง (Store Keeper) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 3,666-6,050 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,523.20 บาท

แผนกซักฟอก (Laundry)

ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการซักฟอก (Assistant Laundry Manager) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 5,300-9,360 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 6,886.67 บาท

ตำแหน่งหัวหน้างาน(กะ) (Shift Supervisor) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 3,475-6,900 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 5,211.83 บาท

ตำแหน่งพนักงานซักผ้า (Washer) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 2,936-5,300 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 3,925.88 บาท

ตำแหน่งพนักงานรีดผ้า (Flat Work Ironer) อัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 2,936-4,900 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 3,754.57 บาท

อนึ่งช่วงของอัตราค่าจ้างต่ำสุดและอัตราค่าจ้างเฉลี่ยของแต่ละตำแหน่งที่กล่าวข้างต้นนั้น เป็นอัตราค่าจ้างของเฉพาะโรงแรมที่ตอบแบบสอบถามในแต่ละตำแหน่งเท่านั้น เช่น บางตำแหน่งโรงแรมทั้ง 9 แห่ง ตอบอัตราค่าจ้างครบ แต่บางตำแหน่งอาจตอบอัตราค่าจ้างไม่ครบทั้ง 9 แห่ง เป็นต้น

สำหรับอัตราค่าจ้างต่ำสุดที่โรงแรมแต่ละแห่งกำหนดให้กับพนักงานสามารถจัดเรียงลำดับได้ดังนี้

โรงแรมโอเรียนเต็ล	กำหนดอัตราค่าจ้างต่ำสุดเท่ากับ	4,900 บาท
โรงแรมเชอราตัน	กำหนดอัตราค่าจ้างต่ำสุดเท่ากับ	4,425 บาท
โรงแรมสยามอินเตอร์คอนติเนนตัล	กำหนดอัตราค่าจ้างต่ำสุดเท่ากับ	4,330 บาท
โรงแรมเพรสซิเดนทีย์	กำหนดอัตราค่าจ้างต่ำสุดเท่ากับ	3,666 บาท
โรงแรมเอราวัณ	กำหนดอัตราค่าจ้างต่ำสุดเท่ากับ	3,650 บาท

โรงแรมสุจิตธานี	กำหนดอัตราค่าจ้างต่ำสุดเท่ากับ	3,150 บาท
โรงแรมแอมบาสซ่าเตอร์	กำหนดอัตราค่าจ้างต่ำสุดเท่ากับ	3,000 บาท
โรงแรมอินทรา	กำหนดอัตราค่าจ้างต่ำสุดเท่ากับ	2,936 บาท
โรงแรมฉะเชิงเทรา	กำหนดอัตราค่าจ้างต่ำสุดเท่ากับ	2,800 บาท

จะเห็นได้ว่า โรงแรมเขอรรัตน์กำหนดอัตราค่าจ้างต่ำสุดสูงกว่า โรงแรมสยามอินเตอร์คอนติเนนตัลและโรงแรมอินทรา กำหนดอัตราค่าจ้างต่ำสุดสูงกว่า โรงแรมฉะเชิงเทรา แต่ถ้าหากพิจารณาเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างของตำแหน่งอื่น ๆ รวมกันไปแล้ว จะเห็นได้ว่าอัตราค่าจ้างของตำแหน่งอื่น ๆ ส่วนใหญ่แล้วอัตราค่าจ้างของ โรงแรมสยามอินเตอร์คอนติเนนตัลจะสูงกว่า ของ โรงแรมเขอรรัตน์ และในทำนองเดียวกันกับอัตราค่าจ้างในตำแหน่งต่าง ๆ โดยส่วนมากแล้ว อัตราค่าจ้างของ โรงแรมฉะเชิงเทราจะสูงกว่า โรงแรมอินทรา

ดังนั้นถ้าหากจะแบ่งกลุ่มของ โรงแรมตามอัตราค่าจ้างแล้วพอที่จะแบ่งได้เป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มแรกคือว่า เป็นกลุ่มที่กำหนดอัตราค่าจ้างสูง ซึ่งประกอบด้วย โรงแรมโอเรียนเต็ลกับโรงแรมสยามอินเตอร์คอนติเนนตัล การที่โรงแรมทั้งสองสามารถให้ค่าจ้างได้สูงกว่า โรงแรมอื่น ๆ อาจเนื่องมาจากว่า โรงแรมเหล่านี้มีรายได้สูงกว่า ส่วนโรงแรมกลุ่มที่สองประกอบด้วย โรงแรมเขอรรัตน์ โรงแรมเพรสซิเดนท์ โรงแรมเอราวัณ โรงแรมฉะเชิงเทรา โรงแรมสุจิตธานี โรงแรมแอมบาสซ่าเตอร์ และโรงแรมอินทรา ซึ่งกำหนดอัตราค่าจ้างใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าอัตราค่าจ้างต่ำสุดที่โรงแรมกำหนดก็ยังสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนดมาก

ในการศึกษาเรื่องอัตราค่าจ้างได้ตั้งสมมติฐานไว้ว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์ต่อการกำหนดอัตราค่าจ้างจากการสำรวจ พบว่า โรงแรมทุกแห่งกำหนดอัตราค่าจ้าง โดยไม่ได้คำนึงถึงเพศ ไม่ว่าเพศหญิงหรือชายจะให้ค่าจ้างเท่ากันหมด ดังนั้นจึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เพศที่มีความสัมพันธ์กับตำแหน่งบางตำแหน่งในโรงแรม เช่น ตำแหน่งเบลล์กัปตัน (Bell Captain) เบลบอย (Bell Boy) จะกำหนดให้เฉพาะผู้ชายเท่านั้นหรือตำแหน่งพนักงานทำความสะอาดห้องพัก (Maid) จะกำหนดให้เฉพาะผู้หญิงเท่านั้น เป็นต้น

นอกจากนี้ยังได้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้างต่ำสุดของ โรงแรมต่าง ๆ กับลักษณะทั่ว ๆ ไปของ โรงแรม เช่น จำนวนห้องพัก จำนวนพนักงาน และอัตราค่าห้องพักเฉลี่ยต่ำสุด โดยใช้ระดับนัยสำคัญร้อยละ 90 ด้วยวิธีการของการทดสอบการถดถอยและสหสัมพันธ์ (Regression and Correlation Analysis)

ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้างต่ำสุดกับจำนวนห้องพัก ปรากฏว่า มีความสัมพันธ์กัน
ในทางตรงข้ามเช่นกัน คือหากจำนวนห้องพักยิ่งมากขึ้นอัตราค่าจ้างต่ำสุดของ โรงแรมนั้นจะลดลง

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้างต่ำสุดกับจำนวนพนักงาน ปรากฏว่าจำนวน
พนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับค่าจ้างต่ำสุดของ โรงแรม

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้างต่ำสุดกับอัตราค่าห้องพักเฉลี่ยหรือค่าเฉลี่ย
หนึ่งก็คือ รายได้ของ โรงแรมปรากฏว่ามีความสัมพันธ์กันไปในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงสรุปได้ว่ารายได้
ของ โรงแรมนั้น ๆ จะส่งผลต่อการกำหนดอัตราค่าจ้างของพนักงาน และถ้าโรงแรมมีรายได้สูงขึ้นการ
กำหนดอัตราค่าจ้างก็จะสูงตามไปด้วย

ส่วนลัทธิการพนักงานนั้นได้ทำการวิเคราะห์ลัทธิการของ โรงแรมทั้ง 10 แห่ง โดย
ศึกษาทั้งลัทธิการส่วนที่กฎหมายแรงงานกำหนดไว้ในหมวด 7 เกี่ยวกับลัทธิการ ซึ่งได้แก่ ลัทธิการ
เกี่ยวกับน้ำดื่ม ห้องน้ำ และห้องส้วม ปรากฏว่ามีโรงแรม 6 แห่งที่ตอบแบบสอบถาม ในจำนวนนี้มี
โรงแรม 2 แห่งที่มีลัทธิการเหล่านี้มากกว่ากฎหมายระบุ ส่วนอีก 4 แห่งนั้นจะต้องมีลัทธิการ
อย่างใดอย่างหนึ่งต่ำกว่ากฎหมายแรงงานกำหนด สำหรับลัทธิการเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างที่ประสบ-
อันตรายหรือเจ็บป่วยในการปฐมพยาบาลหรือการรักษาพยาบาล จากการสำรวจปรากฏว่า โรงแรม
ทั้ง 10 แห่ง มีปัจจัยที่ใช้ในการปฐมพยาบาลครบถ้วนตามที่กฎหมายระบุ และมีจำนวนเตียงพักใช้
พยาบาลประจำมากกว่าที่กฎหมายระบุไว้ทั้งสิ้น สำหรับลัทธิการในส่วนนี้ถือเป็นความเชื่อเพื่อจาก
นายจ้างทั้ง ๆ ที่กฎหมายมิได้ระบุ นอกจากนี้ได้ทำการศึกษาถึงลัทธิการที่นอกเหนือจากกฎหมาย
แรงงานกำหนด ซึ่งปรากฏว่าลัทธิการประเภทนี้มีทั้งหมด 27 อย่างด้วยกัน และสามารถเรียง
ลำดับตามจำนวนโรงแรมที่ให้ลัทธิการเหล่านี้คือ เงินโบนัสประจำปี อาหารสำหรับพนักงาน เครื่อง-
แบบทำงาน การรักษาพยาบาลพนักงาน การตัดเสียงพนักงาน การให้รางวัลแก่พนักงาน วันหยุด-
พักผ่อนประจำปีเกินกว่ากฎหมายกำหนด โครงการเงินสะสม การเบิกเงินล่วงหน้าหรือการยืมเงิน
การให้เงินกู้ ความช่วยเหลือการคลอดบุตร เงินช่วยเหลืองานศพสมาชิกในครอบครัวพนักงาน เงิน
ช่วยเหลือการศึกษา เงินช่วยเหลือจากภัยพิบัติ บริการรถรับส่งพนักงาน เงินช่วยเหลืองานศพพนักงาน

การบริการฝึกอบรม การรักษาพยาบาลครอบครัวพนักงาน ความช่วยเหลือการสมัคร การจัดหาเที่ยว การประกันชีวิต เงินบำเหน็จหรือเงินช่วยเหลือ ยมรมอบนสถานที่พนักงาน ร้านสวัสดิการพนักงาน การจ่ายภาษีรายได้แทนพนักงาน เงินช่วยเหลือบุตรพนักงาน และสวัสดิการอื่น ๆ ได้แก่ เงินลัมนา-
คุณ การเดินทางไปต่างประเทศ เข้าพักโรงแรมในเครือจะได้ส่วนลด การให้สวัสดิการเหล่านี้แก่
พนักงานส่วนใหญ่จะไม่มี ความแตกต่างกันในระหว่างพนักงานด้วยกัน

นอกจากนี้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างอัตราค่าจ้างกับการให้สวัสดิการ ปรากฏว่า อัตรา
ค่าจ้างจะมีความสัมพันธ์ในทางบวก (positive) กับจำนวนสวัสดิการ กล่าวคือโรงแรมที่กำหนด
อัตราค่าจ้างสูงมักจะให้สวัสดิการมากตามไปด้วย

การพิจารณาบรรจุพนักงานให้เป็นพนักงานรายวันหรือรายเดือน ปรากฏว่ามีโรงแรมจำนวน
8 แห่งหรือร้อยละ 80 ไม่มีการบรรจุพนักงานเป็นพนักงานรายวัน จะบรรจุเป็นพนักงานรายเดือนเลย
แต่ให้อยู่ในช่วงทดลองงานก่อน อาจจะเป็น 90 วัน 120 วัน หรือ 180 วัน แล้วแต่ที่โรงแรม
จะกำหนด เมื่อพ้นจากช่วงเวลาดทดลองงานแล้วพนักงานก็จะได้รับบรรจุเป็นพนักงานประจำ แต่มี
โรงแรม 2 แห่งหรือร้อยละ 20 มีทั้งพนักงานรายวันและรายเดือน โดยโรงแรมแรกให้ความเห็นว่
ขึ้นอยู่กับความจำเป็นของหน่วยงานที่ต้องการพนักงาน เช่น ช่วงที่งานมากจะจ้างพนักงานเพิ่มเป็น
รายวัน เมื่องานขึ้นนั้นเสร็จก็จะเลิกจ้าง ดังนั้นโรงแรมนี้จึงไม่มีเจตนาในการเปลี่ยนสภาพของ
พนักงานจากรายวันเป็นรายเดือน ส่วนอีกโรงแรมหนึ่งให้ความเห็นว่าการบรรจุพนักงานเป็นพนักงาน
รายวันหรือรายเดือนนั้นขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพและระยะเวลาการทำงาน หากพนักงานไม่มีประสิทธิภาพ
มาก่อนจะจ้างเป็นรายวัน เมื่อทำงานได้สักระยะหนึ่งอาจจะปรับเป็นพนักงานรายเดือนโดยพิจารณา
ผลงานที่ผ่านมา ส่วนผลการปรับสภาพการจ้างนั้น นายจ้างมีความคิดเห็นว่าประสิทธิภาพและความ
ตั้งใจการทำงานดีขึ้น โดยให้เหตุผลว่า เพราะได้รับค่าจ้างมากขึ้นและได้รับผลตอบแทนเป็นเงิน
โบนัสเพิ่มอีกด้วย

การกำหนดอัตราค่าจ้างของพนักงานนั้น นายจ้างจะยึดถือเอาตามอัตราค่าจ้างที่รัฐจ่าย
ให้กับพนักงานของรัฐ หรือตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่รัฐกำหนดเป็นบรรทัดฐานแล้ว อย่างไรก็ตาม
นายจ้างยังต้องมีหลักเกณฑ์อื่น ๆ มาใช้ประกอบการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างของตนด้วย จากการ
ศึกษาวิจัยที่ผ่านมา ใช้เป็นหลักเกณฑ์เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้คือ หน้าที่และความรับผิดชอบใน

ตำแหน่งงาน ประสิทธิภาพ และความชำนาญงาน ระดับการศึกษา ความกระตือรือร้นในการทำงาน เพศของพนักงาน และอายุของพนักงาน

สำหรับเรื่องอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ ได้สอบถามความคิดเห็นของนายจ้างถึงความคิดเห็นของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในขณะทำการศึกษา วันละ 61 บาท ซึ่งเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่มีประกาศใช้เมื่อเดือนตุลาคม พ.ศ. 2524 ปรากฏว่านายจ้างของโรงแรม 3 แห่งหรือร้อยละ 30 เห็นว่าเหมาะสมดีแล้ว และอีก 3 แห่งหรือร้อยละ 30 เห็นว่าต่ำเกินไป เพราะปัจจุบันค่าครองชีพสูงมาก ส่วนอีก 4 แห่งหรือร้อยละ 40 ไม่ได้ตอบ ดังนั้นจึงเห็นได้ว่านายจ้างของโรงแรมมากกว่าครึ่งยังเห็นด้วยกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งถือว่าเป็นนิมิตหมายที่ดีต่อพนักงานของโรงแรมเหล่านี้ นอกจากนี้ได้ถามถึงการปรับปรุงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปี พ.ศ. 2526 นั้น ปรากฏว่านายจ้างของโรงแรม 4 แห่งหรือร้อยละ 40 เห็นว่าควรจะมีการปรับปรุงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้สูงขึ้น เพราะค่าครองชีพมีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อย ๆ แต่ก็มีนายจ้างของโรงแรม 3 แห่งหรือร้อยละ 30 เห็นว่าไม่ควรจะปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยให้เหตุผลว่า เพราะธุรกิจอยู่ในสภาวะที่ขาดทุน ได้ให้อัตราค่าจ้างสูงอยู่แล้วและการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมิใช่เป็นการช่วยพนักงาน ทั้งนี้เพราะค่าครองชีพก็สูงตาม แต่รัฐควรออกกฎหมายบังคับในรูปของการให้สวัสดิการอื่น ๆ แทน แต่ถ้าหากมีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแล้ว นายจ้างของโรงแรม 5 แห่งหรือร้อยละ 50 จะปรับค่าจ้างให้พนักงานทุกคนไม่ว่าจะได้รับค่าจ้างสูงหรือต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ แต่วิธีการปรับอาจแตกต่างกัน เช่น ปรับให้พนักงานทุกคนเท่ากันหมด ปรับให้ผู้ที่ได้รับค่าจ้างสูงในอัตราที่ลดลง เป็นต้น มีนายจ้างจำนวน 1 แห่งหรือร้อยละ 10 จะปรับเฉพาะพนักงานที่ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเท่านั้น นายจ้างจำนวน 1 แห่งหรือร้อยละ 10 จะปรับให้เป็นค่าครองชีพเท่ากันหมด และมีนายจ้างจำนวน 1 แห่งหรือร้อยละ 10 จะไม่มีการปรับอัตราค่าจ้างให้ เพราะพนักงานทั้งหมดได้รับค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอยู่แล้ว สำหรับความคิดเห็นของผู้บริหารโรงแรมที่มีต่ออัตราค่าจ้าง

ขึ้นชื่อว่าไม่มีผลกระทบต่อการบริหารค่าจ้างเงินเดือนของกิจการหรือไม่ ปรากฏว่าโรงแรมทั้ง 10 แห่ง ให้ความเห็นว่าไม่มีผลกระทบต่อการบริหารค่าจ้างเงินเดือน ทั้งนี้เพราะกิจการได้รับค่าจ้างสูงกว่า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำอยู่แล้ว

การเพิ่มค่าจ้างประจำปีนั้น มีนายจ้างทั้ง 10 แห่งหรือร้อยละ 100 มีการพิจารณาขึ้น ค่าจ้างประจำปีให้แก่พนักงาน โดยเพิ่มค่าจ้างปีละ 1 ครั้ง มีนายจ้าง 7 แห่งหรือร้อยละ 70 ใช้แบบประเมินผลการทำงานในรอบปีที่ผ่านมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา ส่วนวิธีการเพิ่มค่าจ้างนั้น มีโรงแรม 4 แห่งหรือร้อยละ 40 เพิ่มตามบัญชีค่าจ้างที่สมาคมตั้งเงินเดือนไว้แล้ว และอีก 6 แห่ง หรือร้อยละ 60 ใช้วิธีการเพิ่มตามเปอร์เซ็นต์ของเงินเดือน สำหรับเปอร์เซ็นต์การเพิ่มนั้นมีโรงแรม 4 แห่ง เพิ่มเฉลี่ย ร้อยละ 10 ของเงินเดือน โรงแรม 1 แห่ง เพิ่มเฉลี่ยร้อยละ 12 ของเงินเดือน และ 1 แห่ง เพิ่มเฉลี่ยร้อยละ 14 ของเงินเดือน

นอกจากนี้ยังได้สอบถามถึงข้อพิพาทแรงงานถึงขั้นนัดหยุดงานของโรงแรมต่าง ๆ ทั้ง 10 แห่ง นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2516 เป็นต้นมา ปรากฏว่ามีโรงแรม 2 แห่งหรือร้อยละ 20 มีข้อพิพาท แรงงานจนถึงขั้นนัดหยุดงานเป็นจำนวน 1 ครั้ง และ 2 ครั้ง เป็นโรงแรมที่มีองค์การพนักงาน 1 แห่ง และโรงแรมที่ไม่มีองค์การพนักงาน 1 แห่ง ส่วนสาเหตุของการเรียกร้องคือขอปรับค่าจ้างเงินเดือน ไม่พอใจหัวหน้างานหรือนายบริหาร และขอสวัสดิการเพิ่ม

ข้อเสนอแนะ

1. ในการกำหนดอัตราค่าจ้างของพนักงานโรงแรม ควรจะมีการให้เงินค่าบริการ (Service Charge) แก่พนักงานทุกคน ทั้งนี้เพื่อเป็นการจูงใจให้พนักงานทำงานด้วยความขยันขันแข็ง และข่มเท่ากำลังความสามารถให้กับการทำงาน และการให้เงินค่าบริการนี้แก่พนักงานไม่ควรกำหนด เงินค่าบริการเป็นจำนวนแน่นอนเท่า ๆ กันทุกเดือน เพราะแทนที่จะเป็นการจูงใจให้พนักงานขยัน-ขันแข็งทำงาน แต่จะกลับกลายเป็นเงินที่โรงแรมจะต้องให้แก่พนักงานในจำนวนนี้ทุก ๆ เดือนอยู่แล้ว

ไม่ว่าจะขยันหรือไม่ขยันก็ตาม ดังนั้นการที่จะใช้เงินค่าบริการเป็นตัวจูงใจ ก็ควรกำหนดว่า เดือนใดที่เงินค่าบริการสูง พนักงานทุกคนก็จะได้รับเงินนี้สูงตามไปด้วย และถ้าหากเดือนใดที่มีเงินค่าบริการต่ำพนักงานก็จะได้รับเงินนี้ต่ำไปด้วย

2. จากการศึกษาจะเห็นได้ว่า โรงแรมที่มีผู้ถือหุ้นชาวต่างประเทศร่วมอยู่ด้วยกำหนดอัตราค่าจ้างสูงกว่าโรงแรมที่เป็นของคนไทยทั้งหมด เมื่อเป็นดังนี้จะทำให้โรงแรมที่มีผู้ถือหุ้นโดยชาวต่างประเทศมีโอกาสที่จะคัดเลือกพนักงานที่มีความสามารถไว้ก่อนโรงแรมที่มีผู้ถือหุ้นส่วนมากเป็นคนไทย ดังนั้นหากโรงแรมที่ลงทุนโดยคนไทยต้องการที่จะได้พนักงานที่มีความสามารถก็ควรที่จะปรับปรุงอัตราค่าจ้างของตนให้ใกล้เคียงกับโรงแรมที่มีชาวต่างประเทศร่วมลงทุนอยู่ด้วย

3. จากการศึกษาปรากฏว่า โรงแรมที่มีองค์การของพนักงาน เช่น สหภาพแรงงาน กรรมการลูกจ้าง เป็นต้น จะมีอิทธิพลต่อการกำหนดอัตราค่าจ้างของโรงแรมนั้น ๆ และถ้าพิจารณาอัตราค่าจ้างแต่ละตำแหน่งของแต่ละโรงแรมแล้ว จะเห็นว่า โรงแรมที่มีองค์การของพนักงานจะกำหนดอัตราค่าจ้างสูงกว่าโรงแรมที่ไม่มีองค์การของพนักงาน ดังนั้น หากโรงแรมที่ไม่มีองค์การของพนักงานและไม่ต้องการให้พนักงานของตนรวมกลุ่มกันจัดตั้งเป็นองค์การของพนักงานในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งแล้วไซ้ โรงแรมนั้นก็ควรที่จะปรับปรุงอัตราค่าจ้างของโรงแรมตนให้ทัดเทียมหรือใกล้เคียงกับโรงแรมอื่น ๆ ในระดับเดียวกัน

4. การให้สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดไว้ในหมวด 7 เรื่องสวัสดิการ มีโรงแรมบางแห่งที่จัดสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดให้ไม่ครบ ซึ่งโรงแรมไม่ควรจะมองข้ามความสำคัญของสวัสดิการเหล่านี้ ควรจะจัดให้ครบถ้วนตามกฎหมายระบุ

5. การให้สวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ซึ่งโรงแรมส่วนใหญ่มีการจัดให้มากพอสมควร แต่มีสวัสดิการที่อยากจะได้เสนอแนะให้ทุกโรงแรมควรจัดให้พนักงานก็คือ การประกันชีวิตพนักงาน เพราะสวัสดิการอันนี้มีประโยชน์ต่อพนักงานมาก หากพนักงานมีอันต้องเป็นไปบุคคล

ที่พนักงานต้องรับผิดชอบก็จะได้รับผลประโยชน์ และขณะเดียวกันหากโรงแรมสวัสดิการอื่นมีให้ กับพนักงานแล้วถือว่าโรงแรมมีความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม และสวัสดิการอื่นอีกอันหนึ่งซึ่ง โรงแรม 8 แห่ง ก็มีโครงการอื่นนี้แล้ว แต่มีโรงแรมอีก 2 แห่งที่ยังไม่มี และอยากจะเสนอแนะ ว่าโรงแรมควรจะมิให้กับพนักงาน นั่นคือ โครงการเงินสะสม ซึ่งถือได้ว่าเป็นการออมทรัพย์ไว้ใช้ เมื่อเวลาที่พนักงานออกจากงาน

6. โรงแรมควรจะแจ้งให้พนักงานได้ทราบถึงค่าใช้จ่ายในการสวัสดิการต่าง ๆ ให้ แก่พนักงานเป็นจำนวนเท่าใด โดยเฉลี่ยแล้วค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับด้านนี้ตกคนละเท่าใด ทั้งนี้เพื่อให้ พนักงานได้ตระหนักถึงภาระที่โรงแรมจะต้องรับ

7. การสวัสดิการสวัสดิการใด ๆ ก็ตาม ควรจะได้สื่อความหมายให้พนักงานเข้าใจ ถึงโครงการสวัสดิการนั้น ๆ เช่น สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล บางโรงแรมอาจจะให้ สวัสดิการนี้เฉพาะแต่ในเรื่องที่เกี่ยวกับทำงานเท่านั้น แต่พนักงานอาจคิดว่าโรงแรมจะต้องออกค่า- รักษาพยาบาลให้ทั้งหมดในทุกกรณี แม้ในเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับการทำงาน เป็นต้น ดังนั้นโรงแรมจะ ต้องมีการสื่อข้อความสร้างความเข้าใจกันอย่างจริงจัง โรงแรมอาจจะใช้วิธีการตีประกาศไป ตามแผนกต่าง ๆ หรืออาจจะออกวารสารภายในสำหรับพนักงานก็ได้

8. การสวัสดิการสวัสดิการใด ๆ ควรจะสนองตอบความต้องการของพนักงานโดย ส่วนมากและควรคำนึงถึงความจำเป็นที่แท้จริงของพนักงาน ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปแบบให้แสดงความ คิดเห็นไปยังแผนกบุคคลหรือแผนกบุคคลอาจจะออกแบบสอบถาม ถามความคิดเห็นของพนักงาน เสียก่อน ก่อนที่จะสวัสดิการสวัสดิการใด ๆ เพราะกิจการจะต้องจัดงบประมาณค่าใช้จ่าย เพื่อการนั้นต่อไปเป็นระยะเวลาอันยาวนานจนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขด้วยความสมัครใจของทั้งฝ่าย- พนักงานหรือองค์การพนักงานกับฝ่ายนายจ้าง หากมิได้มีการพิจารณาความต้องการว่าเป็นความต้องการ- การโดยส่วนมากจะได้รับประโยชน์แล้ว กิจการอาจพบในภายหลังว่า สิ่งสวัสดิการนั้นไม่เกิดประโยชน์ อย่างคุ้มค่าและสร้างความพอใจแก่พนักงานโดยส่วนรวม

9. ภาชีโรงแรมในประเทศไทยเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่น ๆ ในภูมิภาคเดียวกัน แล้วค่อนข้างสูงมาก ดังจะเห็นได้ว่า สิงคโปร์เก็บภาชีโรงแรมร้อยละ 3 อ่องกงร้อยละ 4

มาเลเซียร้อยละ 5 ญี่ปุ่นร้อยละ 10 ทิเบตร้อยละ 10 อินโดนีเซียร้อยละ 11 แต่ของไทยร้อยละ 16.5 (ร้อยละ 15 เป็นภาษีการค้า และร้อยละ 1.5 เป็นภาษีโรงเรือน) และเมื่อบวกค่าบริการอีกร้อยละ 10 ก็ทำให้ราคาห้องพักรุ่งมาก หากรัฐบาลสามารถลดหย่อนภาษีลงแล้วจะเป็นแรงดึงดูดให้นักท่องเที่ยวเดินทางเข้ามาท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น เมื่อเจ้าของโรงแรมมีรายได้เพิ่มขึ้นจะส่งผลไปถึงการกำหนดอัตราค่าจ้างของพนักงานให้สูงขึ้นตามไปด้วยก็ได้



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย