

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ส่วนด้วยกัน คือ

- ส่วนที่ 1 สัณนิษฐานทั่วไปของโรงแรมที่สำรวจ
- ส่วนที่ 2 อัตราค่าจ้างเงินเดือนของพนักงาน
- ส่วนที่ 3 สวัสดิการของพนักงาน แบ่งเป็น
  - 3.1 สวัสดิการตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด
  - 3.2 สวัสดิการนอกเหนือจากกฎหมายแรงงานกำหนด
- ส่วนที่ 4 การบริหารค่าจ้างเงินเดือน

1. สัณนิษฐานทั่วไปของโรงแรมที่สำรวจ

1.1 ระยะเวลาที่เปิดดำเนินการ

ตารางที่ 1

แสดงระยะเวลาที่เปิดดำเนินการ

ระยะเวลา	จำนวน
1. 10 - 15 ปี (พ.ศ.2511-2516)	4
2. 16 - 20 ปี (พ.ศ.2506-2510)	4
3. 21 ปีขึ้นไป (พ.ศ.2505)	2
รวม	10

จากตารางที่ 1 ในจำนวนโรงแรมทั้ง 10 แห่ง บปรากฏว่ามีโรงแรมจำนวน 4 แห่ง หรือร้อยละ 40 ได้แก่ โรงแรมดุสิตธานี เขอรรัตน์ อินทรา และแอมบาสซ่าเดอร์ เปิดดำเนินการมาแล้วเป็นเวลา 10-15 ปี (พ.ศ. 2511-2516) อีก 4 แห่งหรือร้อยละ 40 ได้แก่ โรงแรม สยามอินเตอร์คอนติเนนตัล เพรสซิเดนทึ มลฑิเยร และรามาทาวเวอร์ เปิดดำเนินการมาแล้ว 16-20 ปี (พ.ศ.2506-2510) และ 2 แห่งหรือร้อยละ 20 ได้แก่ โรงแรมโอเรียนเต็ล และเอราวัณ เปิดดำเนินการมา 21 ปีขึ้นไป (พ.ศ. 2505) ดังนั้นแสดงให้เห็นว่า

### 1.2 ลักษณะการร่วมทุนของโรงแรมชั้นนำ

#### ตารางที่ 2

แสดงลักษณะการร่วมลงทุนของผู้ประกอบการ

การร่วมทุน	จำนวน
1. คนไทยทั้งหมด	6
2. คนไทยกับคนต่างประเทศ	4
สหรัฐอเมริกา	3
ฮ่องกง	2
อังกฤษ	1
ปานามา	1
รวม	10

หมายเหตุ โรงแรมบางแห่งร่วมทุนกับชาวต่างประเทศมากกว่า 1 สัญชาติขึ้นไป

จากตารางที่ 2 จะเห็นได้ว่าการลงทุนในด้า่นโรงแรมปรากฏว่า เป็นผู้ลงทุนเฉพาะคนไทย ทั้งหมดมีถึง 6 แห่ง หรือร้อยละ 60 ซึ่งเป็นเรื่องที่น่ายินดีเป็นอย่างยิ่งก็อย่างน้อยยังมีธุรกิจโรงแรมชั้นนำที่สดได้ว่าเป็นกิจการขนาดใหญ่เป็นของคนไทยถึงร้อยละ 60 ส่วนอีก 4 แห่ง หรือร้อยละ 40

เป็นการร่วมลงทุนร่วมกันระหว่างคนไทยกับคนต่างประเทศ สำหรับสัดส่วนแห่งการร่วมลงทุนโดยคนไทยถือหุ้นร้อยละ 51 มีจำนวน 3 แห่ง ได้แก่ โรงแรมโอเรียนเต็ล มีผู้ถือหุ้นชาวต่างประเทศ สัญชาติฮ่องกงและอเมริกัน โรงแรมสยามอินเตอร์คอนติเนนตัล มีผู้ถือหุ้นชาวต่างประเทศสัญชาติอเมริกันและอังกฤษ และโรงแรมเพรสซิเดนท์ มีผู้ถือหุ้นชาวต่างประเทศสัญชาติฮ่องกง ส่วนสัดส่วนการร่วมลงทุนโดยคนไทยถือหุ้นร้อยละ 77.50 มี 1 แห่ง คือโรงแรมเชอราตัน ผู้ถือหุ้นชาวต่างประเทศสัญชาติอเมริกันและปานามา ถ้ามองอย่างผิวเผินอาจจะคิดว่าคนไทยถือหุ้นมากกว่าคนต่างประเทศเกินร้อยละ 50 ของผู้ถือหุ้นทั้งหมด แต่หากพิจารณาถึงสาเหตุจริง ๆ แล้วก็เนื่องจากนโยบายของการส่งเสริมอุตสาหกรรมของคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนซึ่งหากมีคนไทยถือหุ้นมากกว่าคนต่างประเทศจะได้รับสิทธิพิเศษบางประการ ซึ่งมีโรงแรม 3 แห่งที่มีสัดส่วนใกล้เคียงกับหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนกำหนด

### 1.3 จำนวนห้องพักของโรงแรมที่สำรวจ

#### ตารางที่ 3

แสดงจำนวนห้องพักของโรงแรมชั้นนำ

โรงแรม	จำนวนห้องพัก
1. แอมบาสซ่าเตอร์	970
2. ดุสิตธานี	800
3. มณเฑียร	600
4. รามาทาวเวอร์	516
5. อินทรา	439
6. สยามอินเตอร์คอนติเนนตัล	408
7. โอเรียนเต็ล	406
8. เพรสซิเดนท์	400
9. เชอราตัน	265
10. เอร่าวิลล์	250

นอกจากอัตราค่าห้องพักเดี่ยวต่ำสุดที่สูงกว่าโรงแรมอื่น ๆ โรงแรมชั้นนำส่วนใหญ่ว่านในโครงการสำรวจยังคงจัดได้ว่าเป็นโรงแรมขนาดใหญ่โดยวัดจากจำนวนห้องพักได้ฝึกด้วย ซึ่งการที่จะจัดว่าเป็นโรงแรมขนาดใหญ่ต้องมีห้องพักมากกว่า 300 ห้อง<sup>1</sup> ผลจากการสำรวจตามตารางที่ 3 ปรากฏว่าโรงแรม 2 แห่งหรือร้อยละ 20 มีจำนวนห้องพักต่ำกว่า 300 ห้อง ได้แก่โรงแรมเอราตน์และเอราวัณ

#### 1.4 จำนวนพนักงานของกิจการ

##### ตารางที่ 4

##### แสดงจำนวนพนักงานของกิจการ

โรงแรม	จำนวนพนักงาน
1. แอมบาสซ่าเตอร์	1800
2. สุสิตราณี	986
3. โอเรียนเต็ล	897
4. มณเฑียร	855
5. อินทรา	723
6. สยามอินเตอร์คอนติเนนตัล	621
7. เพรสซิเดนท์	594
8. รามาทาวเวอร์	587
9. เอราวัณ	572
10. เออราตน์	414

<sup>1</sup> คณะพาณิชย์ศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คำบรรยายประกอบการสอน-วิชาสถาปนารัฐกิจของไทย, หน้า 370.

การที่จะถือว่าเป็นโรงแรมขึ้นพิเศษหรือขึ้นห้าดาวนั้น อาจะวัดจากจำนวนพนักงานได้อีกด้วย จากการสำรวจปรากฏว่าโรงแรม 1 แห่งหรือร้อยละ 10 มีจำนวนพนักงานต่ำกว่า 500 คน ดังนั้นจะเห็นได้ว่า โรงแรมขึ้นพิเศษส่วนใหญ่จะมีพนักงานตั้งแต่ 500 คนขึ้นไป ดังได้แสดงไว้ในตารางที่ 4

### 1.5 อัตราค่าห้องพักเฉลี่ย

#### ตารางที่ 5

แสดงอัตราค่าห้องพักเฉลี่ยต่อห้อง

ชื่อโรงแรม	อัตราค่าห้องพักเฉลี่ย(บาท)
1. โอเรียนเต็ล	1,462.40
2. สยามอินเตอร์คอนติเนนตัล	1,139.10
3. มณเฑียร	1,093.68
4. เขอราดัน	1,088.00
5. อูทิศธานี	1,065.46
6. เพรสซิเดนท์	855.97
7. เอราวัณ	774.50
8. แอมบาสซาเดอร์	762.18
9. รามาทาวเวอร์	687.10
10. อินทรา	581.08

อัตราค่าห้องพักเฉลี่ย (Average Room Rate) เป็นราคาห้องพักที่โรงแรมขายได้จริง ๆ โรงแรมหนึ่ง ๆ อาจจะมีการกำหนดอัตราค่าห้องพักไว้ แต่การคิดราคาขายห้องพักมิได้เป็นไปตามราคาที่ตั้งไว้ โรงแรมอาจขายให้กับกลุ่มทัวร์ราคาหนึ่ง ขายให้กับลูกค้าอื่น ๆ อีกราคาหนึ่ง เป็นต้น

การขายห้องพักในราคาต่าง ๆ กันถือเป็นกลยุทธ์อย่างหนึ่งของการหาลูกค้า และเมื่อนำรายได้จากการขายห้องพักในเดือนหนึ่ง ๆ มารวมกันแล้วหารด้วยจำนวนห้องพักทั้งหมดที่ขายได้ในเดือนนั้น ก็จะได้อัตราค่าห้องพักเฉลี่ยของเดือนนั้น

จากตารางที่ 5 แสดงอัตราค่าห้องพักเฉลี่ยประจำเดือนกันยายน พ.ศ. 2525 ซึ่งราคาห้องพักเฉลี่ยไม่แตกต่างกันมากนักในของแต่ละโรงแรม และราคาห้องพักเฉลี่ยนี้มิได้รวมเงินค่าบริการ (Service Charge) ซึ่งปกติแล้วโรงแรมจะคิดในอัตราร้อยละ 10 และเงินค่าภาษี (Taxes) ในอัตราร้อยละ 16.5 ของค่าที่พัก จะเห็นได้ว่าโรงแรมโอเรียนเต็ลมีอัตราค่าห้องพักเฉลี่ยต่ำที่สุด และโรงแรมอินทรามีอัตราค่าห้องพักเฉลี่ยต่ำที่สุด

#### 1.6 องค์การพนักงาน

ตารางที่ 6

แสดงองค์การพนักงานในธุรกิจโรงแรมชั้นนำ

องค์การพนักงาน	จำนวน
1. ไม่มี	3
2. มี	7
- สหภาพแรงงาน	5
- คณะกรรมการลูกจ้าง	2
- คณะกรรมการที่ปรึกษา	2
รวม	10

หมายเหตุ โรงแรมหนึ่งแห่งอาจมีองค์การพนักงานมากกว่า 1 ประเภท

ปัจจุบันในวงการธุรกิจเอกชน รัฐกิจ และวิสาหกิจ ต่างก็ตระหนักถึงความสำคัญของแรงงาน บัณฑิตที่สำคัญอันหนึ่งที่จะทำให้องค์การต่าง ๆ ดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้ก็คือ การร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานของสมาชิกทุกคนในองค์กรนั้น ๆ แต่ในทางปฏิบัติจริง ๆ มักจะมีข้อขัดแย้งไม่มากนัก้อยระหว่างสมาชิก 2 กลุ่ม คือ ฝ่ายบริหารและฝ่ายพนักงาน ฝ่ายพนักงานอาจจะมีการรวมตัวจัดตั้งองค์กรในรูปของคณะกรรมการลูกจ้าง ซึ่งการเลือกตั้งได้ต้องเป็นสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ในกรณีที่ลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นเกิน 1 ใน 5 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ให้คณะกรรมการลูกจ้างประกอบด้วยลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นที่สหภาพแรงงานแต่งตั้งมีจำนวนมากกว่ากรรมการอื่นที่มีได้เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหนึ่งคน ถ้าลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานอาจแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างทั้งหมดก็ได้ และนายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการลูกจ้างอย่างน้อย 3 เดือน/ครั้งหรือเมื่อกรรมการลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการลูกจ้างทั้งหมด หรือสหภาพแรงงานร้องขอ โดยมีเหตุผลสมควรเพื่อ

1. จัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง
2. ปรึกษาหารือเพื่อกำหนดข้อบังคับในการทำงาน อันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างและลูกจ้าง
3. พิจารณาข้อร้องทุกข์ของลูกจ้าง
4. หากทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบการ:

หรือจัดตั้ง ในรูปของสหภาพแรงงาน ผู้มีสิทธิเลือกตั้งสหภาพแรงงานต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน หรือเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน โดยไม่คำนึงถึงว่าจะมีนายจ้างกี่คน บรรลุนิติภาวะและมีสัญชาติไทย วัตถุประสงค์เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกัน ผู้ซึ่งจะเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานได้จะต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันกับผู้จดทะเบียนสหภาพแรงงาน หรือเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันกับผู้จดทะเบียนสหภาพแรงงาน และมีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป สำหรับหน้าที่ของสหภาพแรงงานคือ



1. เรียบเรียง เสรจฯ ทำความตกลง และรับทราบคำชี้ขาด หรือทำข้อตกลงกับนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างในกิจการของสมาชิกได้
2. สักการและดำเนินการ เพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์ ทั้งนี้ภายใต้บังคับของวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน
3. สักให้มีบริการสนเทศ เพื่อให้สมาชิกมาติดต่อเกี่ยวกับการสหภาพงาน
4. สักมีบริการการให้คำปรึกษา เพื่อแก้ไขปัญหาหรือข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการบริหารงานและการทำงาน
5. สักให้มีการให้บริการเกี่ยวกับการจัดสรร เงินหรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการของสมาชิกหรือเพื่อสาธารณประโยชน์ ทั้งนี้ตามที่ประชุมใหญ่เห็นสมควร
6. เรียบหรือเก็บเงินค่าสมัครเป็นสมาชิก และเงินค่าบำรุงตามอัตราที่กำหนดในข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

หรือจัดตั้งในรูปแบบของคณะกรรมการที่ปรึกษา (J.C.C.) ประกอบด้วยตัวแทนฝ่ายบริหารและตัวแทนของฝ่ายพนักงาน ขอบข่ายในการดำเนินงาน J.C.C. จะพิจารณาครอบคลุมประเด็นดังต่อไปนี้

1. สภาพการทำงานของพนักงาน เช่น สักระบบถ่ายเทอากาศ การป้องกันอุบัติเหตุในโรงงาน ฯลฯ
2. สวัสดิการ เช่น การรักษาพยาบาล กองทุนเงินกู้ ฯลฯ
3. นโยบายเกี่ยวกับข้อตกลงการจ้าง
4. การฝึกอบรมและการพัฒนา เช่น การฝึกอบรม การลาไปศึกษาต่อ ฯลฯ
5. การรับเรื่องข้อเสนอ พิจารณาข้อเรียกร้อง พิจารณาความคิดเห็น ฯลฯ

จากการศึกษาปรากฏว่ามีโรงแรมจำนวน 7 แห่งหรือร้อยละ 70 มีองค์การของพนักงาน และโรงแรมหนึ่งแห่งอาจมีองค์การพนักงานมากกว่า 1 ประเภท ได้แก่ โรงแรมสยามอินเตอร์คอนติ-





เนมส์ล มีลัภาพแรงงานและคณะกรรมการลูกจ้าง    โรงแรมโอเรียนเต็ลมีลัภาพแรงงานและ  
คณะกรรมการที่ปรึกษาาร่วม (J.C.C.)    โรงแรมมณเฑียรมีคณะกรรมการที่ปรึกษาาร่วม (J.C.C.)  
โรงแรมเพรลส์ฮิตอนมีลัภาพแรงงาน    โรงแรมเขอราดันมีลัภาพแรงงาน    โรงแรมเอราวัณ  
มีคณะกรรมการลูกจ้าง    และโรงแรมรามาทาวเวอร์มีลัภาพแรงงาน    อีก 3 แห่งหรือร้อยละ 30  
ไม่มีองค์การของพนักงาน    ซึ่งการที่โรงแรมใดมีองค์การของพนักงานจะมีอำนาจในการต่อรองกับ  
ฝ่ายบริหารมากขึ้น

### 1.7 ผู้มีอำนาจตัดสินปัญหาด้านบุคคลากร

#### ตารางที่ 7

แสดงผู้มีอำนาจตัดสินปัญหาด้านบุคคลากรชั้นบุติ

อำนาจตัดสินปัญหา	จำนวน	ร้อยละ
1. คณะกรรมการบริหาร	7	70
2. กรรมการผู้คัดการใหญ่	2	20
3. ไม่ระบุ	1	10
รวม	10	100

การตัดสินใจในปัญหาด้านบุคคลชั้นบุติในที่นี้ หมายถึง การตัดสินใจชั้นสุดท้ายสำหรับ  
ปัญหาด้านบุคคลที่สำคัญ เช่น การยื่นคำจ้างเงินเดือน การพิจารณาข้อเรียกร้องเพิ่มค่าครองชีพ  
เป็นต้น จากตารางที่ 7 มีโรงแรม 7 แห่งหรือร้อยละ 70 มีวิธีการคัดการในการตัดสินปัญหา  
ด้านบุคคลที่สำคัญชั้นบุติ โดยให้คณะกรรมการบริหารเป็นผู้ตัดสิน แสดงให้เห็นว่า โรงแรมชั้นพิเศษ  
เหล่านี้ได้มีการคัดการแบบกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ มีโรงแรม 2 แห่งหรือร้อยละ 20  
ได้แก่ โรงแรมแอมบาสซ่าเตอร์และอินทรา ให้อำนาจหน้าที่ดังกล่าวเป็นของกรรมการผู้คัดการใหญ่  
แสดงให้เห็นการบริหารงานของกิจการเป็นแบบรวมอำนาจ และ 1 แห่ง คือโรงแรมเขอราดันไม่  
ได้ระบุไว้ว่าใคร เป็นผู้มีอำนาจตัดสินใจ

บุคคลผู้มีอำนาจตัดสินใจในปัญหาด้านบุคคลชั้นยุติ ละท้อนให้เห็นถึงวิธีการจัดการของ  
 โรงแรมว่ามีลักษณะของการกระจายอำนาจหน้าที่มากน้อยเพียงใด หรืออีกแง่หนึ่งละท้อนให้เห็นว่า  
 คณะกรรมการบริหาร และกรรมการผู้จัดการใหญ่หรือประธานกรรมการบริหารมีขอบเขตของอำนาจ-  
 หน้าที่สูงส่งเพียงใด ประธานคณะกรรมการบริหารหรือกรรมการผู้จัดการใหญ่ได้รับมอบหมายอำนาจ-  
 หน้าที่และความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ในการดำเนินกิจการเป็นผู้ยุติปัญหาทุกเรื่อง ไม่เพียงแต่ปัญหาด้าน  
 บุคคลเท่านั้น ถ้าหากวิธีการจัดการมีลักษณะรวมอำนาจเป็นที่แน่นอนว่ากรรมการผู้จัดการใหญ่เป็นผู้ตัดสิน  
 ใจแต่ผู้เดียว แต่ถ้าวิธีการจัดการเป็นในลักษณะกระจายอำนาจ กรรมการผู้จัดการใหญ่จะเชิญ  
 คณะกรรมการบริหารมาปรึกษาหารือ นอกจากนี้แล้ว ยังละท้อนให้เห็นถึงสถานการณ์ของกิจการได้อีก  
 ด้วย คือถ้ากิจการใดมีลักษณะการจัดการเป็นแบบกระจายอำนาจ ลักษณะของกิจการนั้นจะเป็นกิจการ-  
 มหาชน คือมีผู้ถือหุ้นเป็นจำนวนมากรายในการประชุมคณะกรรมการบริหารก็น่าจะเป็นประชาธิปไตย  
 ส่วนกิจการใดที่มีลักษณะการจัดการแบบรวมอำนาจ กิจการนั้นก็จะเป็นกิจการครอบครัวมีผู้ถือหุ้นน้อยราย  
 และในการตัดสินใจปัญหาใด ๆ กรรมการผู้จัดการใหญ่มีอิทธิพลเหนือคณะกรรมการบริหาร เพราะความ  
 สัมพันธ์ในทางครอบครัวจะมาเกี่ยวข้องกับงานของกิจการ ดังนั้นกรรมการผู้จัดการใหญ่ได้รับการยกให้  
 เป็นผู้ตัดสินใจแต่ผู้เดียว

## 2. อัตราค่าจ้างของพนักงานโรงแรมที่สำรวจ

### 2.1 รูปแบบของการคิดคำนวณค่าจ้าง

#### ตารางที่ 8

แสดงรูปแบบการคำนวณค่าจ้าง

รูปแบบการคำนวณค่าจ้าง	จำนวน	ร้อยละ
1. ค่าจ้าง = เงินเดือน + เงินค่าบริการ	6	60
2. ค่าจ้าง = เงินเดือน + เงินค่าครองชีพ	1	10
3. ค่าจ้าง = เงินเดือน + เงินค่าบริการ + เงินค่าครองชีพ	3	30
รวม	10	100

โรงแรมแต่ละแห่งที่ทำการสำรวจมีหลักการในการคิดค่าจ้างแตกต่างกัน แต่พอที่จะสรุปรูปแบบการคิดค่าจ้างได้ดังนี้

รูปแบบที่ 1 ค่าจ้าง = เงินเดือน (Salary) + เงินค่าบริการ (Service Charge)

รูปแบบที่ 2 ค่าจ้าง = เงินเดือน (Salary) + เงินค่าครองชีพ (Cost of Living Allowance)

รูปแบบที่ 3 ค่าจ้าง = เงินเดือน (Salary) + เงินค่าบริการ (Service Charge) + เงินค่าครองชีพ (Cost of Living Allowance)

จากตารางที่ 8 โรงแรมที่มีวิธีการคำนวณค่าจ้างตามรูปแบบที่ 1 มีจำนวน 6 แห่งหรือร้อยละ 60 ได้แก่ โรงแรมโอเรียนเต็ล มณเฑียร สยามอินเตอร์คอนติเนนตัล เพรสซิเดนท์ อินทรา และรามาทาวเวอร์ ซึ่งเป็นวิธีคำนวณค่าจ้างที่โรงแรมใช้มากที่สุด รองลงมาคือวิธีการคิดค่าจ้างตามรูปแบบที่ 3 มี 3 แห่งหรือร้อยละ 30 ได้แก่ โรงแรมเอราวัณ เขอราตัน และแอมบาสซาเดอร์ ส่วนการคิดค่าจ้างตามรูปแบบที่ 2 นั้นมีเพียง 1 แห่งหรือร้อยละ 10 คือ โรงแรมดุสิตธานี ซึ่งการคำนวณค่าจ้างโดยมีเงินค่าบริการให้กับพนักงานด้วย เป็นการจูงใจให้พนักงานขยันขันแข็งทำงานเพราะหากเดือนใดมีเงินค่าบริการสูง พนักงานก็จะได้รับส่วนเงินค่าบริการสูงตามไปด้วย ซึ่งจะเป็นประโยชน์กับตัวพนักงานและขณะเดียวกันโรงแรมก็ได้ผลประโยชน์ด้วย

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2.2 อัตราค่าจ้างของตำแหน่งต่าง ๆ ในแต่ละโรงแรม

ตารางที่ 9๒

แสดงอัตราค่าจ้างของตำแหน่งต่าง ๆ ในแต่ละโรงแรม

ตำแหน่ง	* โอเรียนเต็ล		* รามิเยอร์		** ดุสิตธานี		* ลีลามินเตอร์		*** เฮอร์มิ		*** เซอราทิน		* เทลลิวีเทนท์		*** แคมบาลีซา เออร์		* ซิงทรา		
	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด	
<b>แผนกส่วนหน้า (Front Office)</b>																			
ผู้ช่วยผู้จัดการ (Assistant Manager)	-	-	8,500	-	6,950	8,450	10,300	12,700	6,250	11,750	7,900	-	7,096	12,346	-	-	-	-	
พนักงานต้อนรับ (Receptionist)	6,100	-	4,075	-	4,400	5,150	5,660	6,660	4,250	7,250	4,725	-	3,996	6,156	3,800	-	2,936	-	
พนักงานลอบถาม (Information Clerk)	6,100	-	4,075	-	4,100	4,850	5,000	5,700	-	-	4,525	-	3,996	6,156	3,800	-	-	-	
พนักงานโทรศัพท์ (Telex Operator)	6,100	-	3,875	-	-	-	5,000	5,700	-	-	-	-	3,996	6,156	3,800	-	-	-	
พนักงานพิมพ์ดีด (Typist)	5,300	-	3,200	-	3,550	4,050	5,000	5,700	-	-	-	-	3,996	6,156	3,000	-	2,936	-	
<b>แผนกความสัมพันธ์กับแขก (Guest Relations)</b>																			
ความสัมพันธ์กับแขก (Guest Relation Officer)	-	-	5,000	-	4,750	-	5,660	6,600	4,250	7,250	-	-	5,596	9,916	4,300	-	-	-	
<b>แผนกท่าอากาศยาน (Airport)</b>																			
ท่าอากาศยานฝ่ายท่าอากาศยาน (Airport Supervisor)	6,900	-	5,500	-	-	-	7,700	9,360	-	-	-	-	-	-	4,800	-	-	-	
<b>แผนกรับจองห้องพัก (Reservation)</b>																			
ผู้จัดการจองห้องพัก (Reservation Manager)	-	-	-	-	-	-	10,300	12,700	-	-	-	-	7,096	12,346	-	-	-	-	
ผู้ช่วยผู้จัดการจองห้องพัก (Asst. Reservation Manager)	-	-	-	-	-	-	7,700	9,360	-	-	6,025	-	4,596	7,686	4,800	-	-	-	
พนักงานจองห้องพัก (Reservation Clerk)	6,100	-	3,200	-	3,950	4,700	5,000	5,700	-	-	-	-	3,996	6,156	3,800	-	2,936	-	

ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ (ต่อ)

ตำแหน่ง	* โฉยเบียมเทิล		* มนเษียร		** อุตตราดิ		* ลียามอินเตอร์		*** เอรารัง		*** เชอราตัน		* เพรลปีเตนท์		*** แอมบาสซาเดอร์		* อินทรา	
	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด
<b>แผนกบริการ (Bells)</b>																		
เบลล์แคปตัน (Bell Captain)	6,100	-	3,400	-	3,800	4,550	4,760	5,400	4,250	7,250	4,525	-	5,596	9,916	3,600	-	3,150	-
เบลล์บอย (Bell Boy)	5,030	-	2,800	-	3,150	3,525	4,330	5,000	3,650	5,750	4,425	-	3,666	5,196	3,000	-	2,936	-
พนักงานประจำประตู (Door Man)	4,900	-	3,000	-	3,150	3,525	4,330	5,000	3,650	5,750	4,425	-	3,666	5,196	3,000	-	2,936	-
พนักงานนำสาร (Messenger)	4,900	-	3,800	-	3,150	3,525	4,330	5,000	-	-	4,425	-	3,666	5,196	3,000	-	2,936	-
<b>แผนกรักษาความปลอดภัย (Security)</b>																		
หัวหน้ารักษาความปลอดภัย (Security Supervisor)	6,100	-	4,600	-	4,350	5,150	-	-	5,250	7,250	5,525	-	4,596	7,686	-	-	4,350	-
พนักงานรักษาความปลอดภัย (Security Man)	5,030	-	3,700	-	3,150	3,525	-	-	3,750	6,250	4,425	-	3,666	5,196	3,000	-	2,936	-
<b>แผนกโทรศัพท์ (Telephone)</b>																		
ผู้ควบคุมหัวหน้าโทรศัพท์ (Chief Telephone Supervisor)	-	-	-	-	-	-	-	-	5,250	8,250	5,525	-	7,096	12,346	-	-	-	-
หัวหน้าโทรศัพท์ (กะ) (Supervisor (Shift))	6,100	-	-	-	4,400	5,150	5,660	6,600	-	-	5,525	-	4,596	7,686	4,300	-	-	-
พนักงานโทรศัพท์ (Operator)	5,300	-	4,700	-	3,950	4,700	5,000	5,700	-	-	4,525	-	3,996	6,156	3,600	-	2,936	-

ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 10(ต่อ)

ตำแหน่ง	* โอเรียนเต็ล		* มณฑลพิษณุ		** ตูจิดรามา		* สยามอินเตอร์รา		*** เอร่าวัน		*** เขียวธานี		* เทลีสโตนท์		*** แอมบาสซาเดอร์		* อินทรา	
	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด
แผนกขับรถ (Driver)																		
พนักงานขับรถ (Driver)	5,030	-	3,900	-	3,350	3,850	4,760	5,400	3,950	6,250	4,425	-	3,666	5,196	3,600	-	2,936	-
แผนกแม่บ้าน (Housekeeping)																		
ผู้ช่วยหัวหน้าแม่บ้าน (Assistant Housekeeper)	-	-	6,000	-	6,050	7,550	7,700	9,360	6,250	11,250	6,400	-	7,096	12,346	-	-	-	-
หัวหน้าแม่บ้านประจำชั้น (Floor Supervisor)	6,100	-	4,500	-	3,950	4,700	5,660	6,600	4,250	7,250	4,525	-	3,996	6,156	4,300	-	3,100	-
พนักงานประจำชั้น (Floor Clerk)	-	-	-	-	3,950	4,700	-	-	-	-	-	-	3,996	6,156	3,600	-	2,936	-
พนักงานซักเตรียมห้องพัก (Maid)	5,030	-	3,500	-	3,150	3,525	4,330	5,000	3,650	5,300	4,425	-	3,666	5,196	3,000	-	2,936	-
พนักงานประจำห้อง (Room Boy)	5,030	-	3,500	-	3,150	3,525	4,330	5,000	-	-	4,425	-	3,666	5,196	3,000	-	2,936	-
พนักงานทำสวน (Gardener)	5,030	-	3,500	-	-	-	4,330	5,000	3,650	5,300	4,425	-	3,666	5,196	3,000	-	2,936	-
พนักงานตัดดอกไม้ (Flower Girl)	5,300	-	3,500	-	3,550	4,050	4,760	5,400	-	-	4,425	-	3,666	5,196	3,600	-	2,936	-
หัวหน้าห้องผ้า (Linen Room Supervisor)	6,900	-	4,500	-	-	-	6,050	7,100	3,950	7,250	-	-	3,996	6,156	5,300	-	-	-
พนักงานห้องผ้า (Linen Girl)	5,030	-	3,500	-	-	-	4,330	5,000	3,650	5,300	4,425	-	3,666	5,196	3,600	-	2,936	-
พนักงานซ่อมแซมเบ็ดเตล็ด (Handy Man)	-	-	3,500	-	3,350	3,850	-	-	-	-	4,425	-	3,666	5,196	3,800	-	2,936	-
พนักงานทำความสะอาด (Cleaner)	4,900	-	3,500	-	3,150	3,525	4,330	5,000	3,650	5,300	4,425	-	3,666	5,196	3,000	-	2,936	-
พนักงานซักเตรียมห้องพัก (House Man)	5,030	-	3,500	-	3,150	3,525	4,330	5,000	-	-	4,425	-	3,666	5,196	3,000	-	-	-

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 10 (ต่อ)

ตำแหน่ง	* โอเรียนเต็ล		* ภูเก็ต		** สุทธิราษฎร์		* สยามอินเตอร์		*** เอร่าวัน		*** เขียวราชม		* เทรสซีเดนท์		*** แอมบาสซาเดอร์		* อินทรา		
	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด	
แผนกห้องครัว (Kitchen)																			
ผู้ช่วยหัวหน้าห้องครัว (Assistant Chief Kitchen)	-	-	8,500	-	5,150	6,150	-	-	7,250	16,750	-	-	-	-	-	-	-	-	-
หัวหน้าผู้ปรุงอาหารไทย (Thai Ketchen Supervisor)	-	-	-	-	-	-	-	-	6,250	11,750	5,025	-	5,596	9,916	9,800	-	-	-	-
เชฟ เดอ ปาร์ตี (Chef de Partie)	-	-	3,375	-	-	-	-	-	4,000	7,300	-	-	-	-	3,500	-	-	-	-
พนักงานปรุงอาหาร (Cook)	5,300	-	3,375	-	-	-	-	-	3,650	5,300	4,525	-	5,596	9,916	4,000	-	-	-	-
พนักงานช่วยปรุงอาหาร (Cook Helper)	4,900	-	2,925	-	3,150	3,525	4,330	5,000	3,650	5,300	4,425	-	3,666	5,196	3,500	-	2,936	-	-
พนักงานเตรียมอาหาร (Pantry Girl)	5,030	-	2,925	-	3,150	3,525	4,330	5,000	-	-	4,425	-	3,666	5,196	3,600	-	2,936	-	-
เดมิ เชฟ เดอ ปาร์ตี (Demi Chef de Partie)	-	-	7,500	-	5,150	6,150	6,500	7,700	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
คอมมิสส์ 1 (I Commis)	5,030	-	4,475	-	4,350	5,350	5,000	5,700	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
คอมมิสส์ 2 (II Commis)	-	-	3,975	-	4,100	4,850	4,760	5,400	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
คอมมิสส์ 3 (III Commis)	-	-	3,675	-	3,650	4,400	4,330	5,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
แผนกเก็บรักษาและทำความสะอาดเครื่องใช้ครัวในฝ่ายอาหารและเครื่องดื่ม (Steward)																			
หัวหน้าเก็บรักษาและทำความสะอาดเครื่องใช้ในฝ่ายอาหารและเครื่องดื่ม (Chief Steward)	-	-	-	-	-	-	7,700	9,360	5,300	7,300	-	-	5,596	9,916	-	-	-	-	-
ผู้ช่วยหัวหน้าเก็บรักษาและทำความสะอาดเครื่องใช้ในฝ่ายอาหารและเครื่องดื่ม (Asst. Chief Steward)	6,900	-	4,500	-	4,350	5,350	6,050	7,100	-	-	6,900	-	3,996	6,156	5,300	-	-	-	-



ตารางที่ 10 (ต่อ)

ตำแหน่ง	* โอลิมเปีย		* มงเขียร		** กุสิตรามิ		* คิยามอินเตอร์		*** เอร่า		*** เอร่า		* เทลีสเตนท์		*** แอมบาสซาเดอร์		* อินทรา	
	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด
พนักงานทำความสะอาดพื้นที่บริเวณครัว (Floor Steward)	4,900	-	2,925	-	3,650	4,400	4,330	5,000	3,650	5,300	-	-	-	-	3,800	-	3,150	-
หัวหน้าพนักงานทำความสะอาดอุปกรณ์ครัวและอุปกรณ์ที่ใช้บริการ (Head Dish Washer)	6,100	-	2,925	-	3,350	3,850	-	-	-	-	4,425	-	-	-	3,800	-	3,150	-
พนักงานทำความสะอาดอุปกรณ์ครัวและอุปกรณ์ที่ใช้บริการ (Dish Washer)	4,900	-	2,925	-	3,150	3,525	4,330	5,000	-	-	4,425	-	3,666	5,196	3,000	-	2,936	-
แผนกห้องกิลด์ (Grill Room)																		
หัวหน้าพนักงานเสิร์ฟ (Head Waiter)	6,900	-	5,500	-	-	-	7,500	7,700	3,950	6,250	5,025	-	3,996	6,156	6,300	-	-	-
พนักงานต้อนรับ (Hostess)	6,100	-	4,100	-	3,950	4,650	5,000	5,700	3,650	5,300	4,425	-	3,996	6,156	3,800	-	3,150	-
กัปตันห้องกิลด์ (Captain)	6,100	-	4,700	-	3,800	4,550	5,000	5,700	4,000	6,250	4,525	-	-	-	3,800	-	3,150	-
พนักงานเสิร์ฟหญิง (Waitress)	-	-	3,700	-	3,150	3,525	4,760	5,400	3,650	5,300	4,425	-	3,666	5,196	3,200	-	2,936	-
พนักงานเสิร์ฟชาย (Waiter)	5,300	-	3,700	-	3,150	3,525	4,760	5,400	3,650	5,300	4,425	-	3,666	5,196	3,200	-	2,936	-
ไวน์ บิวต์เลอร์ (Wine Butler)	6,100	-	3,900	-	-	-	5,000	5,700	3,650	5,300	-	-	3,996	6,156	-	-	2,950	-
ผู้ช่วยพนักงานเสิร์ฟ (Bus Boy/Bus Girl)	4,900	-	3,300	-	-	-	4,330	5,000	-	-	4,425	-	3,666	5,196	3,000	-	2,936	-
แผนกคอฟฟี่ช็อป (Coffee Shop)																		
ผู้จัดการคอฟฟี่ช็อป (Coffee Shop Manager)	-	-	7,500	-	-	-	7,700	9,360	5,300	7,300	6,025	-	7,096	12,346	8,600	-	-	-
ผู้ช่วยผู้จัดการคอฟฟี่ช็อป (Asst. Coffee Shop Manager)	-	-	5,500	-	-	-	6,050	7,100	4,000	6,250	5,525	-	4,596	7,686	5,800	-	-	-
ผู้ควบคุมคอฟฟี่ช็อป (Coffee Shop Supervisor)	6,900	-	-	-	4,750	5,750	5,300	6,050	3,950	5,750	5,025	-	3,996	6,156	4,800	-	4,350	-

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ตำแหน่ง	* โอเรียนเต็ล		* มงเฟอเวร		** อุลตราดี		* ลียามอินเตอร์นา		*** เอราวิน		*** เชอราตัน		* เพลซิอเทนท์		*** นอมมาลชาเตอร์		* อินทรา		
	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด	
กัปตันคอฟฟี่ช็อป (Coffee Shop Captain)	6,100	-	4,700	-	-	-	-	-	-	-	4,525	-	-	-	3,800	-	3,150	-	
พนักงานต้อนรับประจำคอฟฟี่ช็อป (Coffee Shop Receptionist)	6,100	-	4,100	-	4,950	4,650	5,000	5,700	3,650	5,300	4,525	-	-	-	3,800	-	3,150	-	
<b>แผนกบริการห้องพัก (Room Service)</b>																			
หัวหน้าพนักงานบริการห้องพัก (Room Service Supervisor)	6,900	-	5,500	-	-	-	6,500	7,700	5,300	7,300	5,525	-	4,596	7,686	7,800	-	3,850	-	
กัปตันบริการห้องพัก (Room Service Captain)	6,100	-	4,700	-	3,800	4,550	5,000	5,700	3,950	5,750	4,525	-	3,666	5,196	3,800	-	3,150	-	
พนักงานรับคำสั่งบริการห้องพัก (Room Service Order Taker)	5,300	-	3,600	-	3,800	4,550	5,000	5,700	3,650	5,300	4,525	-	3,996	6,156	3,600	-	-	-	
<b>แผนกไนท์คลับ (Night Club)</b>																			
ผู้ควบคุมไนท์คลับ (Night Club Supervisor)	6,900	-	5,500	-	-	-	-	-	5,250	7,250	4,225	-	3,996	6,156	5,800	-	4,350	-	
กัปตันไนท์คลับ (Night Club Captain)	6,100	-	4,700	-	-	-	5,000	5,700	3,950	5,750	-	-	3,666	5,196	4,800	-	3,150	-	
พนักงานต้อนรับประจำไนท์คลับ (Night Club Receptionist)	6,100	-	3,600	-	4,950	4,650	5,000	5,700	3,650	5,300	-	-	-	-	3,800	-	3,150	-	
<b>แผนกเครื่องดื่ม (Bars)</b>																			
ผู้จัดการแผนกเครื่องดื่ม (Bar Manager)	-	-	-	-	-	-	-	-	5,300	7,300	6,025	-	5,596	9,916	7,800	-	-	-	
หัวหน้าแผนกเครื่องดื่ม (Bar Supervisor)	6,900	-	5,000	-	4,350	5,350	6,500	7,700	3,950	5,750	5,525	-	4,596	7,686	4,800	-	4,350	-	
พนักงานผสมเครื่องดื่มอาวุโส (Bartender Sr.)	6,900	-	3,900	-	3,650	4,400	5,000	5,700	3,950	5,750	4,825	-	-	-	3,800	-	-	-	

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ตำแหน่ง	* โอเรียนเต็ล		* มงเทียร		** ตูลิตราณี		* ลียามินเตอร์		*** เอรารีน		*** เขียวราทิน		* เพรสซิเตอร์		*** แอมบาสซาเดอร์		* อินทรา	
	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด
พนักงานผสมเครื่องดื่ม (Bartender Jr.)	6,100	-	-	-	3,350	3,850	4,760	5,400	3,650	5,300	4,525	-	-	-	3,800	-	2,936	-
พนักงานประจำแผนกเครื่องดื่ม (Bar Boy)	4,900	-	3,300	-	3,150	3,525	4,330	5,000	3,650	5,300	4,425	-	3,996	6,156	3,300	-	2,936	-
<u>แผนกจัดเลี้ยง (Banquet)</u>																		
ผู้จัดการแผนกจัดเลี้ยง (Banquet Manager)	-	-	7,500	-	-	-	14,100	18,300	6,250	11,250	7,900	-	7,096	12,346	8,800	-	-	-
ผู้ช่วยผู้จัดการแผนกจัดเลี้ยง (Asst. Banquet Mgr.)	-	-	5,500	-	4,750	5,750	6,530	10,300	5,250	7,300	-	-	5,596	9,916	5,800	-	-	-
กัปตันประจำแผนกจัดเลี้ยง (Banquet Captain)	6,900	-	4,700	-	3,800	4,550	5,000	5,700	3,950	6,250	4,525	-	3,666	5,196	3,800	-	3,150	-
<u>แผนกศิลปะ (Art)</u>																		
พนักงานช่างศิลป์ (Artist)	6,100	-	3,300	-	4,350	5,350	5,300	6,050	5,250	7,250	6,900	-	5,596	9,916	3,800	-	-	-
<u>แผนกบัญชี (Accounting)</u>																		
ผู้ช่วยคณบดีบัญชี (Asst. Chief Accountant)	6,900	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10,700	-	7,096	12,346	7,800	-	-	-
ผู้ช่วยผู้ควบคุมต้นทุนอาหารและเครื่องดื่ม (Asst. F&B Cost Controller)	-	-	-	-	8,650	-	7,700	9,360	6,250	11,250	-	-	5,596	7,686	5,800	-	-	-
ผู้ตรวจสอบรายได้อ (Income Auditor)	6,900	-	5,500	-	6,150	-	9,360	11,400	5,300	7,250	-	-	5,596	7,686	4,800	-	-	-
พนักงานจ่ายเงินเดือน (Paymaster)	6,100	-	3,200	-	5,750	7,250	7,700	9,360	-	-	5,525	-	5,596	7,686	4,800	-	-	-

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ตำแหน่ง	* โอเรียนเต็ล		* รมเชิร		** อุดิตราฟิ		* ลับามอินเตอร์		*** เอร่าวัน		*** เอร่าทิน		* เพรลส์เตนท์		*** แอมบาสซ่าเตอร์		* อินทรา		
	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด	
พนักงานควบคุมต้นทุนอาหารและเครื่องดื่ม (F&B Cost Control Clerk)	5,300	-	3,200	-	-	-	5,300	6,050	-	-	-	-	3,996	6,156	4,800	-	-	-	
พนักงานรักษาคลังสินค้า (Store Keeper)	6,100	-	4,500	-	3,800	4,450	4,760	5,400	5,300	7,250	4,825	-	3,666	5,196	6,800	-	-	-	
พนักงานเก็บบิล (Bill Collector)	6,100	-	3,600	-	3,800	4,450	4,760	5,400	3,650	5,300	-	-	3,996	6,156	4,800	-	-	-	
พนักงานรับแลกเปลี่ยนเงินตราส่วนหน้า (Front Office Money Changer)	6,100	-	4,700	-	3,800	4,450	-	-	-	-	-	-	4,596	7,686	3,700	-	3,050	-	
ผู้ตรวจสอบกลางคืน (Night Auditor)	6,100	-	5,500	-	4,100	4,850	6,050	7,100	6,250	11,250	-	-	5,596	9,916	3,800	-	-	-	
พนักงานบัญชีเจ้าหนี้ (Account Payable)	5,300	-	3,200	-	-	-	7,700	9,360	-	-	-	-	5,596	9,916	4,300	-	-	-	
พนักงานรับของ (Receiving Clerk)	6,100	-	3,200	-	3,800	4,450	5,300	6,050	-	-	-	-	3,996	6,156	4,000	-	-	-	
<b>แผนกเก็บเงิน (Cashier)</b>																			
หัวหน้าเก็บเงินใหญ่ (General Cashier)	6,900	-	6,500	-	5,350	6,350	9,360	11,400	-	-	5,825	-	7,096	12,346	4,800	-	4,350	-	
พนักงานตรวจสอบ (Checker)	-	-	-	-	-	-	5,000	5,700	-	-	-	-	-	-	3,800	-	-	-	
พนักงานเก็บเงินห้องอาหาร (Restaurant Cashier)	6,100	-	4,100	-	3,350	3,850	5,000	5,700	3,650	5,300	-	-	3,996	6,156	3,800	-	2,936	-	
พนักงานเก็บเงินส่วนหน้า (Front Office Cashier)	6,100	-	4,700	-	4,100	4,850	6,050	7,100	4,250	6,250	-	-	4,596	7,686	3,800	-	3,050	-	
<b>แผนกสินเชื่อ (Credit)</b>																			
ผู้จัดการสินเชื่อ (Credit Manager)	-	-	-	-	9,650	-	12,700	15,900	6,250	11,250	-	-	7,096	12,346	-	-	-	-	

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ตำแหน่ง	* โอเรียนเต็ล		* มทเพ็ชร		** อุดรธานี		* สยามอินเตอร์		*** เอร่า วัน		*** เอร่า ตัน		* เทคซีเทนท์		*** แอมวาซ่าเตอร์		* อินทรา	
	ต่ำสุด	สูงสุด	ต่ำสุด	สูงสุด	ต่ำสุด	สูงสุด	ต่ำสุด	สูงสุด	ต่ำสุด	สูงสุด	ต่ำสุด	สูงสุด	ต่ำสุด	สูงสุด	ต่ำสุด	สูงสุด	ต่ำสุด	สูงสุด
<b>แผนกจัดซื้อ (Purchasing)</b>																		
ผู้จัดการจัดซื้อ (Purchasing Manager)	-	-	-	-	-	-	-	-	6,250	11,250	7,700	-	7,096	12,346	-	-	-	-
พนักงานจัดซื้อ (Purchasing Clerk)	6,100	-	3,200	-	3,800	4,550	5,300	6,050	4,250	6,250	-	-	3,996	6,156	4,100	-	-	-
<b>แผนกประชาสัมพันธ์ (Public Relations)</b>																		
ผู้จัดการแผนกประชาสัมพันธ์ (P.R. Officer)	-	-	5,500	-	4,350	-	7,100	8,300	5,250	7,250	6,325	-	5,596	9,916	5,800	-	-	-
ผู้ช่วยผู้จัดการแผนกประชาสัมพันธ์ (P.R. Assistant)	-	-	4,300	-	4,100	4,850	-	-	-	-	-	-	-	-	5,300	-	-	-
พนักงานประชาสัมพันธ์ (P.R. Clerk)	6,100	-	3,200	-	3,550	-	-	-	3,950	6,250	4,425	-	-	-	4,300	-	-	-
ช่างภาพ (Photographer)	-	-	-	-	3,250	3,750	-	-	-	-	-	-	-	-	4,800	-	-	-
<b>แผนกขาย (Sales)</b>																		
ผู้แทนการขายอาวุโส (Sr. Sales Representative)	-	-	6,000	-	6,650	8,150	-	-	5,250	-	-	-	5,596	9,916	5,800	-	6,850	-
ผู้ประสานงานทัวร์อาวุโส (Sr. Tour Co-ordinator)	-	-	5,000	-	4,750	5,750	6,500	7,700	-	-	5,825	-	-	-	5,800	-	4,350	-
ผู้แทนการขาย (Jr. Sales Representative)	6,900	-	-	-	5,750	7,250	7,100	8,300	-	-	-	-	-	-	5,800	-	-	-
ผู้ประสานงานทัวร์ (Jr. Tour Co-ordinator)	6,900	-	-	-	4,750	5,750	-	-	-	-	-	-	-	-	4,800	-	-	-
<b>แผนกบุคคล (Personnel)</b>																		
ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายบุคคล (Personnel Asst.)	-	-	-	-	-	-	9,360	11,400	6,250	13,750	6,700	-	7,096	12,346	8,800	-	-	-

ศูนย์วิจัยและพัฒนา  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ตำแหน่ง	* โอเรียนเต็ล		* รมเต็ล		** ตูตธาด		* คยามอเมออร์		*** เอรารีน		*** โยอราตึน		* เทรลลึเตนทร์		* ไดอิมบาสลาลเอออร์		* อิมทรา	
	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด
เลขาพูการ (Secretary)	6,900	-	6,000	-	-	-	7,100	8,300	4,250	6,250	6,325	-	5,595	9,916	6,800	-	-	-
พนักงนรกรการ (Clerk)	5,300	-	3,300	-	3,350	3,850	-	-	3,950	5,300	-	-	-	-	3,800	-	-	-
พยาบาล (Nurse)	-	-	-	-	4,750	5,750	7,700	9,360	5,250	8,250	-	-	-	-	5,800	-	-	-
พนักงนคงเวลา (Timekeeper)	5,030	-	3,900	-	3,150	3,525	4,330	5,000	3,650	5,300	4,425	-	3,666	5,196	3,200	-	2,936	-
แผนกช่าง (Engineers)																		
ผู้ช่วยหัวหน้าช่างใหญ่ (Asst. Chief Engineer)	-	-	-	-	8,450	10,850	14,100	18,300	6,250	11,250	7,400	-	7,096	12,346	-	-	-	-
หัวหน้างาน (Supervisor)	-	-	4,675	-	5,150	6,150	7,700	9,360	5,250	7,300	-	-	5,596	9,916	6,800	-	5,850	-
ช่างไฟฟ้า (Electrician)	5,300	-	4,275	-	4,350	5,350	5,000	5,700	3,950	6,250	4,175	-	3,996	6,156	4,300	-	-	-
ช่างเครื่อง (Mechanic)	5,300	-	-	-	4,100	5,100	5,000	5,700	3,950	6,250	4,425	-	-	-	4,300	-	-	-
ช่างไม้ (Carpenter)	5,300	-	-	-	4,100	5,100	4,760	5,400	3,950	6,250	4,425	-	3,996	6,156	4,800	-	-	-
ช่างแอร์ (Air Conditioner)	5,300	-	-	-	4,100	5,100	5,000	5,700	3,950	6,250	-	-	3,996	6,156	4,300	-	-	-
ช่างสี (Painter)	5,300	-	-	-	4,350	5,350	4,760	5,400	3,950	6,250	4,525	-	3,996	6,156	4,300	-	-	-
ช่างต้มน้ำ (Boiler Operator)	5,300	-	-	-	4,350	5,350	5,300	6,050	3,950	6,250	4,525	-	3,996	6,156	5,300	-	-	-
พนักงนรักษาคงคลัง (Store Keeper)	5,300	-	-	-	3,800	4,550	6,050	7,100	-	-	-	-	3,666	5,196	3,800	-	-	-
แผนกซักผ้า (Laundry)																		
ผู้ช่วยผู้จัดการซักผ้า (Asst. Laundry Manager)	-	-	6,000	-	-	-	9,360	11,400	5,300	7,300	-	-	-	-	-	-	-	-
หัวหน้างาน (กะ) (Shift Supervisor)	6,900	-	3,475	-	-	-	-	-	4,250	6,250	-	-	3,996	6,156	6,800	-	5,850	-
พนักงนซักผ้า (Washer)	5,300	-	3,500	-	-	-	4,330	5,000	3,650	5,300	4,425	-	3,666	5,196	3,600	-	2,936	-



ตารางที่ 10 (ต่อ)

ตำแหน่ง	* โอเรียนเต็ล		* มนเคียบร		** อุดดิตธานี		* สยามอินเตอร์		*** เอร่าวัน		*** เชอราสัน		* เทคซีเทนท์		*** แอมบาสซาเดอร์		* อินทรา	
	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด	ต่ำสุด	สูงที่สุด
พนักงานจัดผ้า (Flat Work Iron)	4,900	-	3,500	-	-	-	4,330	5,000	3,650	5,300	-	-	3,666	5,196	3,300	-	2,936	-
เงินค่าบริการ	2,700		1,500		-		2,500		1,400		2,375		1,816		1,500		1,350	
เงินค่าครองชีพ	-		-		1,150		-		350 (300-400)		เงินเดือนต่ำกว่า 3,651=650 3,651-5,650 =525 5,651-10,650 =325 10,651 ขึ้นไป =250		-		300		-	
ค่าจ้างต่ำสุด	2,200+2,700 = 4,900		1,300+1,500 =2,800		2,000+1,150 =3,150		1,830+2,500 =4,330		1,900+1,400 +350=3,650		1,400+2,375 +650=4,425		1,850+1,816 = 3,666		1,200+1,500 +300=3,000		1,586+1,350 = 2,936	

\* หมายถึง โรงแรมที่มีการคิดอัตราค่าจ้าง คือ ค่าจ้าง = เงินเดือน + เงินค่าบริการ

\*\* หมายถึง โรงแรมที่มีการคิดอัตราค่าจ้าง คือ ค่าจ้าง = เงินเดือน + เงินค่าครองชีพ

\*\*\* หมายถึง โรงแรมที่มีการคิดอัตราค่าจ้าง คือ ค่าจ้าง = เงินเดือน + เงินค่าบริการ + เงินค่าครองชีพ

ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ในหัวข้อนี้ศึกษาถึงอัตราค่าจ้างของตำแหน่งต่าง ๆ ที่มีในโรงแรมเป็นส่วนมากโดยแบ่งเป็นแผนกต่าง ๆ ตามลักษณะงาน อัตราค่าจ้างของแต่ละตำแหน่งนี้เป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดที่โรงแรมกำหนด และถ้าหากโรงแรมใดมีเพดานเงินเดือนก็จะมีอัตราค่าจ้างสูงสุดไว้ด้วย แต่ก็มีโรงแรมบางแห่งที่ไม่มีเพดานเงินเดือนแต่มีได้ระดับอัตราค่าจ้างขั้นสูงสุดไว้ สำหรับโรงแรมที่มีเพดานเงินเดือนคือ โรงแรมดุสิตธานี สยามอินเตอร์คอนติเนนตัล เอราวัณ เขอราตัน และเพรสซิเดนท์

จากตารางที่ 9 มีโรงแรม 9 แห่ง ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง ส่วนอีก 1 แห่ง คือโรงแรมรามาทาวเวอร์ไม่ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง ดังนั้นในการศึกษาเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างจึงใช้ข้อมูลของโรงแรมเพียง 9 แห่งเท่านั้น ดังนั้นในการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างในแต่ละตำแหน่งของแต่ละโรงแรมจะใช้เฉพาะแต่อัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดที่โรงแรมกำหนดเท่านั้น ทั้งนี้เนื่องจากว่ามีโรงแรมบางแห่งที่ไม่มีเพดานเงินเดือนหรือมีเพดานเงินเดือนแต่ไม่ได้ตอบ

#### อัตราค่าจ้างในตำแหน่งต่าง ๆ ของแผนกต้อนรับ (Front Office)

ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการแผนกต้อนรับ (Assistant Manager) เป็นการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างระหว่างโรงแรมดุสิตธานี มณเฑียร สยามอินเตอร์คอนติเนนตัล เอราวัณ เขอราตัน และเพรสซิเดนท์ เท่านั้น ปรากฏว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดของพนักงานในตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 6,250 - 10,300 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 7,832.67 บาท โดยโรงแรมเอราวัณมีอัตราค่าจ้างต่ำสุด และโรงแรมสยามอินเตอร์คอนติเนนตัลมีอัตราค่าจ้างสูงที่สุด

ตำแหน่งพนักงานต้อนรับ (Receptionist) เป็นการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างระหว่างโรงแรมทั้ง 9 แห่ง ปรากฏว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดในตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 2,936 - 6,100 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,438.67 บาท โดยโรงแรมอินทราให้ค่าจ้างขั้นต่ำสุด และโรงแรมโอเรียนเต็ลให้ค่าจ้างขั้นต่ำสูงที่สุด

ตำแหน่งพนักงานสอบถาม (Information Clerk) เป็นการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างระหว่างโรงแรมโอเรียนเต็ล ดุสิตธานี มณเฑียร สยามอินเตอร์คอนติเนนตัล เขอราตัน เพรสซิเดนท์ และแอมบาสซาเดอร์ ปรากฏว่า โรงแรมโอเรียนเต็ลมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสูงที่สุด และ

โรงแรมแอมบาสซาเดอร์มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ต่ำที่สุด ซึ่งอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 3,800 - 6,100 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,513.70 บาท

ตำแหน่งพนักงานโทรพิมพ์ (Telex Operator) เป็นการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดระหว่างโรงแรมโอเรียนเต็ล มณเฑียร สยามอินเตอร์คอนติเนนตัล เพอร์ซิเดนท์ และแอมบาสซาเดอร์ ปรากฏว่าอัตราค่าจ้างต่ำสุดของพนักงานในตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 3,800 - 6,100 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,554.20 บาท โดยโรงแรมโอเรียนเต็ลมีอัตราค่าจ้างต่ำสุดสูงสุด และโรงแรมแอมบาสซาเดอร์มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดที่ต่ำที่สุด

ตำแหน่งพนักงานพิมพ์ดีด (Typist) เป็นการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดระหว่างโรงแรมโอเรียนเต็ล ดุสิตธานี มณเฑียร สยามอินเตอร์คอนติเนนตัล เพอร์ซิเดนท์ แอมบาสซาเดอร์ และอินทรา ซึ่งมีอัตราค่าจ้างต่ำสุดในตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 2,936 - 5,300 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 3,854.57 บาท โดยมีโรงแรมโอเรียนเต็ลมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดสูงสุด และโรงแรมอินทรา มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดที่ต่ำที่สุด

#### อัตราค่าจ้างในตำแหน่งต่าง ๆ ของแผนกความสัมพันธ์ (Guest Relations)

ตำแหน่งความสัมพันธ์ (Guest Relation Officer) เป็นการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดระหว่างโรงแรมดุสิตธานี มณเฑียร สยามอินเตอร์คอนติเนนตัล เอราวัณ เพอร์ซิเดนท์ และแอมบาสซาเดอร์ ซึ่งมีอัตราค่าจ้างต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 4,250 - 5,660 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,926 บาท โดยมีโรงแรมสยามอินเตอร์คอนติเนนตัลมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดสูงสุด และโรงแรมเอราวัณมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดที่ต่ำที่สุด

#### อัตราค่าจ้างในตำแหน่งต่าง ๆ ของแผนกท่าอากาศยาน (Airport)

ตำแหน่งหัวหน้าผู้ควบคุมท่าอากาศยาน (Airport Supervisor) เป็นการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดระหว่างโรงแรมโอเรียนเต็ล ดุสิตธานี มณเฑียร และสยามอินเตอร์คอนติเนนตัล ปรากฏว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดของพนักงานในตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 4,800 - 7,700 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 6,225 บาท โดยโรงแรมสยามอินเตอร์คอนติเนนตัลมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ผู้สูงที่สุด และโรงแรมดุสิตธานีมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดต่ำที่สุด

อัตราค่าจ้างในตำแหน่งต่าง ๆ ของแผนกรับจองห้องพัก (Reservation)

ตำแหน่งผู้จัดการรับจองห้องพัก (Reservation Manager) เป็นการเปรียบเทียบ

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดระหว่างโรงแรมสยามอินเตอร์คอนติเนนตัล กับเพรสซิเดนทท์เท่านั้น โดยโรงแรมสยามอินเตอร์คอนติเนนตัลมีอัตราค่าจ้างต่ำสุดของตำแหน่งนี้ 10,300 บาท สูงกว่าของโรงแรมเพรสซิเดนทท์ซึ่งมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุด 7,096 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 8,698.00 บาท

ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการรับจองห้องพัก (Assistant Reservation Manager) เป็นการ

เปรียบเทียบอัตราค่าจ้างต่ำสุดระหว่างโรงแรมสยามอินเตอร์คอนติเนนตัล เซอราตัน เพรสซิเดนทท์ และแอมบาสซาเดอร์ ซึ่งมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดในตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 4,596 - 7,700 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 5,780.25 บาท โดยโรงแรมสยามอินเตอร์คอนติเนนตัลมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสูงที่สุด และโรงแรมเพรสซิเดนทท์มีอัตราค่าจ้างต่ำสุดต่ำที่สุด

ตำแหน่งพนักงานรับจองห้องพัก (Reservation Clerk) เปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

สุดในตำแหน่งนี้ระหว่างโรงแรมโอเรียนเต็ล ดุสิตธานี มณเฑียร สยามอินเตอร์คอนติเนนตัล เพรสซิเดนทท์ แอมบาสซาเดอร์ และอินทรา ปรากฏว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดอยู่ระหว่าง 2,936 - 6,100 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,140.29 บาท โดยโรงแรมโอเรียนเต็ลมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสูงที่สุด และโรงแรมอินทราที่มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ๆ ที่สุด

อัตราค่าจ้างในตำแหน่งต่าง ๆ ของแผนกบริการ (Bells)

ตำแหน่ง เบลกัปตัน (Bell Captain)

ในตำแหน่งนี้เป็นการเปรียบเทียบ

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดของโรงแรมทั้ง 9 แห่ง ปรากฏว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดอยู่ระหว่าง 3,150 - 6,100 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,353.44 บาท โดยโรงแรมโอเรียนเต็ลมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสูงที่สุด และโรงแรมอินทราที่มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดต่ำที่สุด

ตำแหน่ง เบลบอย (Bell Boy)

เป็นการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุด

ของโรงแรมทั้ง 9 แห่ง ซึ่งอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 2,936 - 5,030 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 3,665.22 บาท โดยโรงแรมโอเรียนเต็ลมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดสูงที่สุด และโรงแรมอินทรามีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดต่ำที่สุด

ตำแหน่งพนักงานประจำประตู (Door Man) เป็นการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดของโรงแรมทั้ง 9 แห่ง ซึ่งอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 2,936 - 4,900 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 3,673 บาท โดยโรงแรมโอเรียนเต็ลมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดสูงที่สุด และโรงแรมอินทรามีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดต่ำที่สุด

ตำแหน่งพนักงานนำสาร (Messenger) เป็นการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของโรงแรม 8 แห่ง ยกเว้นโรงแรมเอราวัณที่ไม่ตอบ ซึ่งอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 2,936 - 4,900 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 3,775.88 บาท โดยโรงแรมโอเรียนเต็ลมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดสูงที่สุด และโรงแรมอินทรามีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดต่ำที่สุด

อัตราค่าจ้างในตำแหน่งต่าง ๆ ของแผนกรักษาความปลอดภัย (Security)

ตำแหน่งหัวหน้ารักษาความปลอดภัย (Security Supervisor) ในตำแหน่งนี้เป็นการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดของโรงแรมโอเรียนเต็ล อสุติธานี มณเฑียร เอราวัณ เซอราทิน เพรสซิเดนท์ และอินทรา ปรากฏว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดอยู่ระหว่าง 4,350 - 6,100 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,967.28 บาท โดยโรงแรมโอเรียนเต็ลมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดสูงที่สุด และโรงแรมอสุติธานีกับอินทรามีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดต่ำที่สุด

ตำแหน่งพนักงานรักษาความปลอดภัย (Security Man) ในตำแหน่งนี้เป็นการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดของโรงแรม 8 แห่ง ยกเว้นโรงแรมสยามอินเตอร์คอนติเนนตัลที่ค้างบริษัทอื่นมาทำหน้าที่นี้ ซึ่งปรากฏว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 2,936 - 5,030 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 3,078.38 บาท โดยโรงแรมโอเรียนเต็ลมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดสูงที่สุด และโรงแรมอินทรามีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดต่ำที่สุด

อัตราค่าจ้างในตำแหน่งต่าง ๆ ของแผนกโทรศัพท์ (Telephone)

ตำแหน่งผู้ควบคุมหัวหน้าโทรศัพท์ (Chief Telephone Supervisor) มีโรงแรมเอราวัณ, เขอรატัน และเพรสซิเดนท์ ที่ตอบแบบสอบถามในตำแหน่งนี้ ปรากฏว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดอยู่ระหว่าง 5,250 - 7,096 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 5,957 บาท ซึ่งโรงแรมเพรสซิเดนท์ให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดของตำแหน่งนี้สูงที่สุด และโรงแรมเอราวัณให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดต่ำที่สุด

ตำแหน่งหัวหน้าโทรศัพท์ (กะ) (Supervisor (Shift)) โรงแรมที่ตอบอัตราค่าจ้างในตำแหน่งนี้คือโรงแรมโอเรียนเต็ล อุลิสธานี สยามอินเตอร์คอนติเนนตัล เขอรატัน เพรสซิเดนท์ และแอมบาสซาเดอร์ ปรากฏว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 4,300 - 6,100 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 5,096.83 บาท โดยโรงแรมโอเรียนเต็ลให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดสูงที่สุด และโรงแรมแอมบาสซาเดอร์ให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดต่ำที่สุด

ตำแหน่งพนักงานโทรศัพท์ (Operator) ในตำแหน่งนี้เป็นการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดของโรงแรมทั้ง 8 แห่ง ยกเว้นโรงแรมเอราวัณที่ไม่ตอบ ซึ่งอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดอยู่ระหว่าง 2,936 - 5,300 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,250.88 บาท โดยโรงแรมโอเรียนเต็ลให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดสูงที่สุด และโรงแรมอินทราให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดต่ำที่สุด

อัตราค่าจ้างในตำแหน่งต่าง ๆ ของแผนกขับรถ (Driver)

ตำแหน่งพนักงานขับรถ (Diver) ในตำแหน่งนี้เป็นการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดของโรงแรมทั้ง 9 แห่ง ปรากฏว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดของพนักงานในตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 2,936 - 5,030 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 3,957.44 บาท โดยโรงแรมโอเรียนเต็ลให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดสูงที่สุด และโรงแรมอินทราให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดต่ำที่สุด

อัตราค่าจ้างในตำแหน่งต่าง ๆ ของแผนกแม่บ้าน (Housekeeping)

ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าแม่บ้าน (Assistant Housekeeper) ในตำแหน่งนี้เป็นการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดระหว่างโรงแรมอูลิสธานี มณเฑียร สยามอินเตอร์คอนติเนนตัล เอราวัณ



เขอรატัน และเพรสซิเดนท์ ปรากฏว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดของพนักงานในตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 6,000 - 7,700 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 6,582.67 บาท โดยโรงแรมสยามอินเตอร์คอนติเนนตัล ให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดสูงที่สุด และโรงแรมทเวนิเยอร์ให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดต่ำที่สุด

ตำแหน่งหัวหน้าแม่บ้านประจำชั้น (Floor Supervisor) ในตำแหน่งนี้เป็นการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดระหว่างโรงแรมทั้ง 9 แห่ง ซึ่งอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดของพนักงานในตำแหน่งนี้จะอยู่ระหว่าง 3,100 - 6,100 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,486.78 บาท โดยโรงแรมโอเรียนเต็ลให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดสูงที่สุด และโรงแรมอินทราให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดน้อยที่สุด

ตำแหน่งพนักงานประจำชั้น (Floor Clerk) ในตำแหน่งนี้เปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดระหว่างโรงแรมดุสิตธานี เพรสซิเดนท์ อินทรา และแอมบาสซาเดอร์ ปรากฏว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดของพนักงานในตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 2,936-3,996 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 3,620.50 บาท โดยโรงแรมเพรสซิเดนท์ให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดสูงที่สุด และโรงแรมอินทราให้อัตราค่าจ้างต่ำสุดต่ำที่สุด

ตำแหน่งพนักงานทำความสะอาดห้องพัก (Maid) ในตำแหน่งนี้เปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดระหว่างโรงแรม 9 แห่ง ปรากฏว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดของพนักงานตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 2,936 - 5,030 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 3,743 บาท โดยโรงแรมโอเรียนเต็ลให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดสูงที่สุด และโรงแรมอินทราให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดต่ำที่สุด

ตำแหน่งพนักงานประจำห้อง (Room Boy) ในตำแหน่งนี้เป็นการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดระหว่างโรงแรม 8 แห่ง ยกเว้นโรงแรมเอราวัณที่ไม่ตอบ ปรากฏว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดของพนักงานในตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 2,936 - 5,030 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 3,754.63 บาท โดยโรงแรมโอเรียนเต็ลกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดสูงที่สุด และโรงแรมอินทรา กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดต่ำที่สุด

ตำแหน่งพนักงานทำสวน (Gardener) ในตำแหน่งนี้เป็นการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้าง

ขั้นต่ำสุดระหว่างโรงแรมทั้ง 8 แห่ง ยกเว้นโรงแรมอุลิตราณีที่ไม่มีพนักงานในตำแหน่งนี้ แต่ใช้วิธีการติดต่อบริษัทอื่นมาทำหน้าที่นี้ให้ ซึ่งปรากฏว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดของพนักงานในตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 2,936 - 5,030 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 3,817.13 บาท โดยโรงแรมโอเรียนเต็ลกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดสูงสุด และโรงแรมอินทรากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดต่ำที่สุด

ตำแหน่งพนักงานตัดดอกไม้ (Flower Girl) ในตำแหน่งนี้เป็นการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดระหว่างโรงแรม 8 แห่ง ยกเว้นโรงแรมเอราวัณที่ไม่ตอบ ปรากฏว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดของพนักงานในตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 2,936 - 5,300 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 3,967.13 บาท โดยโรงแรมโอเรียนเต็ลกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดสูงสุด และโรงแรมอินทรา กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดต่ำที่สุด

ตำแหน่งหัวหน้าห้องผ้า (Linen Room Supervisor) ในตำแหน่งนี้เป็นการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดระหว่างโรงแรมโอเรียนเต็ล มณเฑียร สยามอินเตอร์คอนติเนนตัล เอราวัณ เพรสซิเดนทีย์ และแอมบาสซ่าเดอรั้ ปรากฏว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของพนักงานในตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 3,950 - 6,900 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 5,116 บาท โดยโรงแรมโอเรียนเต็ลกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดสูงสุด และโรงแรมเอราวัณกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดต่ำที่สุด

ตำแหน่งพนักงานห้องผ้า (Linen Girl) ในตำแหน่งนี้เป็นการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดระหว่างโรงแรมทั้ง 8 แห่ง ยกเว้นโรงแรมอุลิตราณีที่ไม่ได้ตอบ ปรากฏว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 2,936 - 5,030 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 3,892.13 บาท โดยโรงแรมโอเรียนเต็ลกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดสูงสุด และโรงแรมอินทรา กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดต่ำที่สุด

ตำแหน่งพนักงานซ่อมแซมเบ็ดเตล็ด (Handy Man) ซึ่งตำแหน่งนี้เป็นการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดระหว่างโรงแรมอุลิตราณี มณเฑียร เขอราตัม เพรสซิเดนทีย์ แอมบาสซ่าเดอรั้ และอินทรา ปรากฏว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 2,936 - 4,425 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 3,612.83 บาท โดยโรงแรมเขอราตัมกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดสูงสุด และโรงแรมอินทรา กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดต่ำที่สุด



ตำแหน่งพนักงานทำความสะอาด (Cleaner) ในตำแหน่งนี้เป็นการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดระหว่างโรงแรมทั้ง 9 แห่ง ปรากฏว่าอัตราค่าจ้างของพนักงานในตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 2,936 - 4,900 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 3,728.56 บาท โดยโรงแรมโอเรียนเต็ลกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดสูงที่สุด และโรงแรมอินทรากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดต่ำที่สุด

ตำแหน่งพนักงานตัดเตรียมห้องพัก (House Man) ในตำแหน่งนี้เป็นการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดระหว่างโรงแรมทั้ง 7 แห่ง ยกเว้นโรงแรมเอราวัณและอินทราที่ไม่ตอบ ปรากฏว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 3,000 - 5,030 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 3,871.57 บาท โดยโรงแรมโอเรียนเต็ลกำหนดอัตราค่าจ้างสูงที่สุด และโรงแรมแอมบาสซ่าเดออร์ทกำหนดอัตราค่าจ้างต่ำที่สุด

อัตราค่าจ้างในตำแหน่งต่าง ๆ ของแผนกห้องครัว (Kitchen)

ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าห้องครัว (Assistant Chief Kitchen) ในตำแหน่งนี้เป็นการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดระหว่างโรงแรมดุสิตธานี มณเฑียร และเอราวัณ ปรากฏว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 5,150 - 8,500 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 6,966.67 บาท โดยโรงแรมมณเฑียรกำหนดอัตราค่าจ้างสูงที่สุด และโรงแรมดุสิตธานีกำหนดอัตราค่าจ้างต่ำที่สุด

ตำแหน่งหัวหน้าผู้ปรุงอาหารไทย (Thai Kitchen Supervisor) ในตำแหน่งนี้เป็นการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดระหว่างโรงแรมเอราวัณ เชอราตัน เพอร์สซิเดนที และแอมบาสซ่าเดออร์ท ปรากฏว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 5,025 - 9,800 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 6,667.75 บาท โดยโรงแรมแอมบาสซ่าเดออร์ทกำหนดอัตราค่าจ้างสูงที่สุด และโรงแรมเชอราตันกำหนดอัตราค่าจ้างต่ำที่สุด

ตำแหน่งเชฟ เดอ ปาร์ตี (Chef de Partie) ในตำแหน่งนี้เป็นการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดระหว่างโรงแรมมณเฑียร เอราวัณ และแอมบาสซ่าเดออร์ท ปรากฏว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 3,375 - 4,000 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ย 3,625 บาท โดยโรงแรมแอมบาสซ่าเดออร์ทกำหนดอัตราค่าจ้างสูงที่สุด และโรงแรมมณเฑียรกำหนด

### อัตราค่าจ้างต่ำที่สุด

ตำแหน่งพนักงานปรุงอาหาร (Cook) ในตำแหน่งนี้เป็นการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดระหว่างโรงแรมโอเรียนเต็ล มณเฑียร เอรารัตน์ เขอรรัตน์ เพรล์ฮิลตัน และแอมบาสซาเดอร์ ปรากฏว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 3,375 - 5,596 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,407.67 บาท โดยโรงแรมเพรล์ฮิลตันกำหนดอัตราค่าจ้างสูงที่สุด และโรงแรมมณเฑียรกำหนดอัตราค่าจ้างต่ำที่สุด

ตำแหน่งพนักงานช่วยปรุงอาหาร (Cook Helper) ในตำแหน่งนี้เป็นการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดระหว่างโรงแรมทั้ง 9 แห่ง ปรากฏว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 2,925 - 4,900 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 3,720.22 บาท โดยโรงแรมโอเรียนเต็ลกำหนดอัตราค่าจ้างสูงที่สุด และโรงแรมมณเฑียรกำหนดอัตราค่าจ้างต่ำที่สุด

ตำแหน่งพนักงานเตรียมอาหาร (Pantry Girl) ในตำแหน่งนี้เป็นการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดระหว่างโรงแรมทั้ง 8 แห่ง ยกเว้นโรงแรมเอรารัตน์ที่ไม่ตอบ ซึ่งอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 2,925 - 5,030 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 3,757.75 บาท โดยโรงแรมโอเรียนเต็ลกำหนดอัตราค่าจ้างสูงที่สุด และโรงแรมมณเฑียรกำหนดอัตราค่าจ้างต่ำที่สุด

ตำแหน่งเดมิ เชฟ เดอ ปาร์ตี (Demi Chef de Partie) ในตำแหน่งนี้เป็นการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดระหว่างโรงแรมดุสิตธานี มณเฑียร และสยามอินเตอร์คอนติเนนตัล ปรากฏว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 5,150 - 7,500 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 6,383.33 บาท โดยโรงแรมมณเฑียรกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดสูงที่สุด และโรงแรมดุสิตธานีกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดต่ำที่สุด

ตำแหน่งคอมมิสส์ 1 (I Commis) ในตำแหน่งนี้เป็นการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดระหว่างโรงแรมโอเรียนเต็ล ดุสิตธานี มณเฑียร และสยามอินเตอร์คอนติเนนตัล ปรากฏว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 4,350 - 5,030 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,713.75 บาท โดยโรงแรมโอเรียนเต็ลกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดสูงที่สุด และโรงแรมดุสิตธานีกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดต่ำที่สุด

ตำแหน่งคอมมิสที่ 2 และที่ 3 (II Commis, III Commis) ในทั้งสองตำแหน่งนี้เป็นการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดระหว่างโรงแรมดุสิตธานี มณเฑียร และलयามอินเตอร์คอนติเนนตัลปรากฏว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดของตำแหน่งคอมมิสที่ 2 อยู่ระหว่าง 3,975 - 4,760 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,278.33 บาท โดยโรงแรมมณเฑียรกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดที่ต่ำที่สุดและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดของตำแหน่งคอมมิสที่ 3 อยู่ระหว่าง 3,650 - 4,330 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 3,885 บาท โดยโรงแรมดุสิตธานีกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดที่ต่ำที่สุด และโรงแรมलयามอินเตอร์คอนติเนนตัลกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดของทั้งสองตำแหน่งสูงที่สุด

อัตราค่าจ้างในตำแหน่งต่าง ๆ ของแผนกเก็บรักษาและทำความสะอาดเครื่องมือเครื่องใช้  
ฝ่ายอาหารและเครื่องดื่ม (Steward)

ตำแหน่งหัวหน้าเก็บรักษาและทำความสะอาดเครื่องมือเครื่องใช้ในฝ่ายอาหารและเครื่องดื่ม (Chief Steward) ในตำแหน่งนี้เป็นการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดระหว่างโรงแรมलयามอินเตอร์คอนติเนนตัล เอราวิณ และเพรสซิเดนท์ ปรากฏว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 5,300 - 7,700 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 6,198.67 บาท โดยโรงแรมलयามอินเตอร์คอนติเนนตัลกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดสูงที่สุด และโรงแรมเอราวิณกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดที่ต่ำที่สุด

ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าเก็บรักษาและทำความสะอาดเครื่องมือเครื่องใช้ในฝ่ายอาหารและเครื่องดื่ม (Assistant Chief Steward) ในตำแหน่งนี้เป็นการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดระหว่างโรงแรมทั้ง 7 แห่ง ยกเว้นโรงแรมเอราวิณและอินทราที่ไม่ตอบ ปรากฏว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 3,996 - 6,900 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 5,428 บาท โดยโรงแรมโอเรียนเต็ลและเชอราตันกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดสูงที่สุด และโรงแรมเพรสซิเดนท์กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดที่ต่ำที่สุด

ตำแหน่งพนักงานทำความสะอาดพื้นที่บริเวณครัว (Floor Steward) ในตำแหน่งนี้เป็นการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดระหว่างโรงแรมทั้ง 7 แห่ง ยกเว้นโรงแรมเชอราตันและเพรสซิเดนท์ที่ไม่ได้ตอบ ปรากฏว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 2,925 - 4,900 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 3,772.14 บาท โดยโรงแรมโอเรียนเต็ลกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

สูงที่สุด และโรงแรมมณเฑียรกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดต่ำที่สุด

ตำแหน่งหัวหน้าทำความสะอาดอุปกรณ์ครัวและอุปกรณ์ที่ใช้บริการ (Head Dish Washer)

ในตำแหน่งนี้เป็นการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดระหว่างโรงแรมโอเรียนเต็ล ดุสิตธานี มณเฑียร เขอราทิน แอมบาสซาเดอร์ และอินทรา ปรากฏว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 2,925 - 6,100 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 3,958.33 บาท โดยโรงแรมโอเรียนเต็ล กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดสูงที่สุด และโรงแรมมณเฑียรกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดต่ำที่สุด

ตำแหน่งพนักงานทำความสะอาดอุปกรณ์ครัวและอุปกรณ์ที่ใช้บริการ (Dish Washer) ใน

ตำแหน่งนี้เป็นการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดระหว่างโรงแรมทั้ง 8 แห่ง ยกเว้นโรงแรมเอราวัณที่ไม่ได้ตอบ ปรากฏว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 2,925 - 4,900 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 3,666.50 บาท โดยโรงแรมโอเรียนเต็ลกำหนดอัตราค่าจ้างต่ำสุดสูงที่สุด และโรงแรมมณเฑียรกำหนดอัตราค่าจ้างต่ำสุดต่ำที่สุด

อัตราค่าจ้างในตำแหน่งต่าง ๆ ของแผนกห้องกริล (Grill Room)

ตำแหน่งหัวหน้าพนักงานเสิร์ฟ (Head Waiter) ในตำแหน่งนี้เป็นการเปรียบเทียบอัตรา

ค่าจ้างขั้นต่ำสุดของโรงแรมทั้ง 7 แห่ง ยกเว้นโรงแรมดุสิตธานีและอินทรา ซึ่งอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 3,950 - 7,500 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 5,595.86 บาท โดยโรงแรมสยามอินเตอร์คอนติเนนตัลกำหนดอัตราค่าจ้างต่ำสุดสูงที่สุด และโรงแรมเอราวัณกำหนดอัตราค่าจ้างต่ำสุดต่ำที่สุด

ตำแหน่งพนักงานต้อนรับ (Hostess) ในตำแหน่งนี้เป็นการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

สุดระหว่างโรงแรมทั้ง 9 แห่ง ปรากฏว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 3,150 - 6,100 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,241.22 บาท โดยโรงแรมโอเรียนเต็ลกำหนดอัตราค่าจ้างต่ำสุดสูงที่สุด และโรงแรมอินทรา กำหนดอัตราค่าจ้างต่ำสุดต่ำที่สุด

ตำแหน่งหัวหน้าห้องกริล (Grill Room Captain) ในตำแหน่งนี้เป็นการเปรียบเทียบ

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดระหว่างโรงแรมทั้ง 8 แห่ง ยกเว้นโรงแรมเพรสซิเดนทีย์ที่ไม่ได้ตอบ ซึ่งอัตรา

ค่าจ้างขั้นต่ำสุดของพนักงานตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 3,150 - 6,100 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,384.38 บาท โดยโรงแรมโอเรียนเต็ลกำหนดอัตราค่าจ้างต่ำสุดสูงที่สุด และโรงแรมอินทรา กำหนดอัตราค่าจ้างต่ำสุดต่ำที่สุด

ตำแหน่งพนักงานเสิร์ฟหญิง (Waitress) ในตำแหน่งนี้เป็นการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดระหว่างโรงแรมทั้ง 8 แห่ง ยกเว้นโรงแรมโอเรียนเต็ลที่ไม่ตอบ ซึ่งอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 2,936 - 4,760 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 3,276.33 บาท โดยโรงแรมสยามอินเตอร์คอนติเนนตัลกำหนดอัตราค่าจ้างต่ำสุดสูงที่สุด และโรงแรมอินทรากำหนดอัตราค่าจ้างต่ำสุดต่ำที่สุด

ตำแหน่งพนักงานเสิร์ฟชาย (Waiter) ในตำแหน่งนี้เป็นการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดของโรงแรมทั้ง 9 แห่ง ปรากฏว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 2,936 - 5,300 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 3,865.22 บาท ซึ่งโรงแรมโอเรียนเต็ลกำหนดอัตราค่าจ้างต่ำสุดสูงที่สุด และโรงแรมอินทรากำหนดอัตราค่าจ้างต่ำสุดต่ำที่สุด

ตำแหน่งไวน์โบเทเลอร์ (Wine-Butler) ในตำแหน่งนี้เป็นการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดของ โรงแรมโอเรียนเต็ล มณเฑียร สยามอินเตอร์คอนติเนนตัล เอราวัณ เพรสซิเดนท์ และอินทรา ปรากฏว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 2,950 - 6,100 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,266 บาท ซึ่งโรงแรมโอเรียนเต็ลกำหนดอัตราค่าจ้างต่ำสุดสูงที่สุดและโรงแรมอินทรากำหนดอัตราค่าจ้างต่ำสุดต่ำที่สุด

ตำแหน่งผู้ช่วยพนักงานเสิร์ฟ (Bus Boy/Bus Girl) ในตำแหน่งนี้เป็นการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดของ โรงแรม 7 แห่ง ยกเว้นโรงแรมดุสิตธานีและเอราวัณที่ไม่ได้ตอบ ปรากฏว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 2,936 - 4,900 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 3,793.86 บาท โดยโรงแรมโอเรียนเต็ลกำหนดอัตราค่าจ้างต่ำสุด และโรงแรมอินทรากำหนดอัตราค่าจ้างต่ำสุดต่ำที่สุด

อัตราค่าจ้างในตำแหน่งต่าง ๆ ของแผนกคอฟฟี่ช็อป (Coffee Shop)

ตำแหน่งผู้จัดการคอฟฟี่ช็อป (Coffee Shop Manager) ในตำแหน่งนี้เป็นการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดระหว่างโรงแรมมณเฑียร สยามอินเตอร์คอนดิเนนตัล เอราวัณ เพรสซิเดนที และแอมบาสซาเดอร์ ปรากฏว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดในตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 5,300 - 8,600 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 7,036.83 บาท โดยโรงแรมแอมบาสซาเดอร์กำหนดอัตราค่าจ้างต่ำสุดสูงที่สุด และโรงแรมเอราวัณกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดต่ำที่สุด

ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการคอฟฟี่ช็อป (Assistant Coffee Shop Manager) ในตำแหน่งนี้เป็นการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดระหว่างโรงแรมสยามอินเตอร์คอนดิเนนตัล เอราวัณ เขอราตัน เพรสซิเดนที และแอมบาสซาเดอร์ ปรากฏว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 4,000 - 6,050 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 5,245.17 บาท โดยโรงแรมสยามอินเตอร์คอนดิเนนตัลกำหนดอัตราค่าจ้างต่ำสุดสูงที่สุด และโรงแรมเอราวัณกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดต่ำที่สุด

ตำแหน่งผู้ควบคุมคอฟฟี่ช็อป (Coffee Shop Supervisor) ในตำแหน่งนี้เป็นการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดระหว่างโรงแรมทั้ง 8 แห่ง ยกเว้นโรงแรมมณเฑียรที่ไม่ได้ตอบ ซึ่งปรากฏว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 3,950 - 6,900 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,883.88 บาท โดยโรงแรมโอเรียนเต็ลกำหนดอัตราค่าจ้างต่ำสุดสูงที่สุด และโรงแรมเอราวัณกำหนดอัตราค่าจ้างต่ำสุดต่ำที่สุด

ตำแหน่งกัปตันคอฟฟี่ช็อป (Coffee Shop Captain) ในตำแหน่งนี้เป็นการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดระหว่างโรงแรมโอเรียนเต็ล มณเฑียร เขอราตัน แอมบาสซาเดอร์ และอินทรา ปรากฏว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 3,150 - 6,100 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,455 บาท โดยโรงแรมโอเรียนเต็ลกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดสูงที่สุด และโรงแรมอินทรากำหนดอัตราค่าจ้างต่ำสุดต่ำที่สุด

ตำแหน่งพนักงานต้อนรับประจำคอฟฟี่ช็อป (Coffee Shop Receptionist) ในตำแหน่งนี้เป็นการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดระหว่างโรงแรม 8 แห่ง ยกเว้นโรงแรมเพรสซิเดนที



ไม่ได้ตอบ ซึ่งปรากฏว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 3,150 - 6,100 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,409.38 บาท โดยโรงแรมโอเรียนเต็ลกำหนดอัตราค่าจ้างต่ำสุดสูงที่สุด และโรงแรมอินทรากำหนดอัตราค่าจ้างต่ำสุดต่ำที่สุด

อัตราค่าจ้างในตำแหน่งต่าง ๆ ของแผนกบริการห้องพัก (Room Service)

ตำแหน่งหัวหน้าพนักงานบริการห้องพัก (Room Service Supervisor) ในตำแหน่งนี้เป็นการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดระหว่างโรงแรมทั้ง 8 แห่ง ยกเว้นโรงแรมดุสิตธานีที่ไม่ได้ตอบ ปรากฏว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 3,850 - 7,800 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 5,746.38 บาท โดยโรงแรมแอมบาสซ่าเตอร์กำหนดอัตราค่าจ้างต่ำสุดสูงที่สุด และโรงแรมอินทรากำหนดอัตราค่าจ้างต่ำสุดต่ำที่สุด

ตำแหน่งกัปตันบริการห้องพัก (Room Service Captain) ในตำแหน่งนี้เป็นการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดระหว่างโรงแรมทั้ง 9 แห่ง ปรากฏว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 3,150 - 6,100 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,299 บาท โดยโรงแรมโอเรียนเต็ลให้ค่าจ้างต่ำสุดสูงที่สุด และโรงแรมอินทราให้ค่าจ้างต่ำสุดต่ำที่สุด

ตำแหน่งพนักงานรับคำสั่งบริการห้องพัก (Room Service Order Taker) ในตำแหน่งนี้เป็นการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดระหว่างโรงแรม 8 แห่ง ยกเว้นโรงแรมอินทราที่ไม่ได้ตอบ ปรากฏว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 3,600 - 5,300 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,183.88 บาท โดยโรงแรมโอเรียนเต็ลกำหนดค่าจ้างต่ำสุดสูงที่สุด และโรงแรมมณเฑียรกับโรงแรมแอมบาสซ่าเตอร์กำหนดค่าจ้างต่ำสุดต่ำที่สุด

อัตราค่าจ้างในตำแหน่งต่าง ๆ ของแผนกไนท์คลับ (Night Club)

ตำแหน่งผู้ควบคุมไนท์คลับ (Night Club Supervisor) ในตำแหน่งนี้เป็นการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดระหว่างโรงแรมโอเรียนเต็ล มณเฑียร เอราวัณ เพลสซิเดนท์ แอมบาสซ่าเตอร์ และอินทรา ซึ่งปรากฏว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 3,996 - 6,900 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 5,145.86 บาท โดยโรงแรมโอเรียนเต็ลกำหนดค่าจ้างต่ำสุด



สูงที่สุด และโรงแรมเพรสซิเดนท์กำหนดค่าจ้างต่ำสุดต่ำที่สุด

ตำแหน่งกัปตันไนท์คลับ (Night Club Captain) ในตำแหน่งนี้เป็นการเปรียบเทียบค่าจ้างขั้นต่ำสุดของโรงแรม 7 แห่ง ยกเว้นโรงแรมอุลิตราณีและเขอร่าตันที่ไม่ตอบ ซึ่งปรากฏว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 3,150 - 6,100 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,480.86 บาท โดยโรงแรมโอเรียนเต็ลกำหนดค่าจ้างต่ำสุดสูงที่สุด และโรงแรมอินทรากำหนดค่าจ้างต่ำสุดต่ำที่สุด

ตำแหน่งพนักงานต้อนรับประจำไนท์คลับ (Night Club Receptionist) ในตำแหน่งนี้เป็นการเปรียบเทียบค่าจ้างขั้นต่ำสุดของโรงแรม 8 แห่ง ยกเว้นโรงแรมเพรสซิเดนท์ที่ไม่ตอบ ปรากฏว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 3,150 - 6,100 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,321.43 บาท โดยโรงแรมโอเรียนเต็ลกำหนดค่าจ้างต่ำสุดสูงที่สุด และโรงแรมอินทรากำหนดค่าจ้างต่ำสุดต่ำที่สุด

อัตราค่าจ้างในตำแหน่งต่าง ๆ ของแผนกเครื่องดื่ม (Bars)

ตำแหน่งผู้จัดการแผนกเครื่องดื่ม (Bar Manager) ในตำแหน่งนี้เป็นการเปรียบเทียบค่าจ้างขั้นต่ำสุดระหว่างโรงแรมเอราวัณ เขอร่าตัน เพรสซิเดนท์ และแอมบาสซ่าเตอร์ ปรากฏว่าค่าจ้างขั้นต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 5,300 - 7,800 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 6,180.25 บาท โดยโรงแรมเอราวัณกำหนดค่าจ้างต่ำสุดสูงที่สุด และโรงแรมแอมบาสซ่าเตอร์กำหนดค่าจ้างต่ำสุดต่ำที่สุด

ตำแหน่งหัวหน้าแผนกเครื่องดื่ม (Bar Supervisor) ในตำแหน่งนี้เป็นการเปรียบเทียบค่าจ้างขั้นต่ำสุดของโรงแรมทั้ง 9 แห่ง ซึ่งปรากฏว่าค่าจ้างขั้นต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 3,950 - 6,900 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 5,107.89 บาท โดยโรงแรมโอเรียนเต็ลกำหนดค่าจ้างต่ำสุดสูงที่สุด และโรงแรมเอราวัณกำหนดค่าจ้างต่ำสุดต่ำที่สุด

ตำแหน่งพนักงานผสมเครื่องดื่มอาวุโส (Bartender Senior) ในตำแหน่งนี้เป็นการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดระหว่างโรงแรม 7 แห่ง ยกเว้นโรงแรมเพรสซิเดนท์และอินทราที่ไม่ได้ตอบ ปรากฏว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 3,650 - 6,900 บาท และ

อัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,575 บาท โดยโรงแรมโอเรียนเต็ลกำหนดค่าจ้างต่ำสุดสูงที่สุด และ โรงแรมอุทิศธานีกำหนดค่าจ้างต่ำสุดต่ำที่สุด

ตำแหน่งพนักงานผสมเครื่องดื่ม (Bartender Junior) ในตำแหน่งนี้เป็นการเปรียบเทียบ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดระหว่างโรงแรม 7 แห่ง ยกเว้นโรงแรมมณเฑียรและเพรสซิเดนท์ ปรากฏว่า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 2,936 - 6,100 บาท โดยอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,160.14 บาท โดยโรงแรมโอเรียนเต็ลกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดสูงที่สุด และโรงแรมอินทรา กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดต่ำที่สุด

ตำแหน่งพนักงานประจำแผนกเครื่องดื่ม (Bar Boy) สำหรับตำแหน่งนี้สามารถเปรียบเทียบ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดได้ทั้ง 9 แห่ง ซึ่งปรากฏว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 2,936 - 4,900 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 3,776.33 บาท โดยโรงแรมโอเรียนเต็ลกำหนด ค่าจ้างต่ำสุดสูงที่สุด และโรงแรมอินทรากำหนดค่าจ้างต่ำสุดต่ำที่สุด

#### อัตราค่าจ้างในตำแหน่งต่าง ๆ ของแผนกจัดเลี้ยง (Banquet)

ตำแหน่งผู้จัดการแผนกจัดเลี้ยง (Banquet Manager) ในตำแหน่งนี้เป็นการเปรียบเทียบ ค่าจ้างต่ำสุดระหว่างโรงแรมมณเฑียร สยามอินเตอร์คอนติเนนตัล เอราวัณ เขอราตัน เพรสซิเดนท์ และแอมบาสซ่าเตอร์ ปรากฏว่าค่าจ้างขั้นต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 6,250 - 14,100 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 8,607.67 บาท โดยโรงแรมสยามอินเตอร์คอนติเนนตัลกำหนดค่าจ้าง สูงที่สุด และโรงแรมเอราวัณกำหนดค่าจ้างต่ำที่สุด

ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการแผนกจัดเลี้ยง (Assistant Banquet Manager) ในตำแหน่งนี้ เป็นการเปรียบเทียบค่าจ้างต่ำสุดระหว่างโรงแรมอุทิศธานี มณเฑียร สยามอินเตอร์คอนติเนนตัล เอราวัณ เพรสซิเดนท์ และแอมบาสซ่าเตอร์ ปรากฏว่าค่าจ้างขั้นต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 4,750 - 8,530 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 5,904.33 บาท ซึ่งโรงแรมสยามอินเตอร์คอนติเนนตัลกำหนด สูงที่สุด และโรงแรมอุทิศธานีกำหนดต่ำที่สุด

ตำแหน่งกัปตันประจำแผนกจัดเลี้ยง (Banquet Captain) ตำแหน่งนี้สามารถเปรียบเทียบ

ค่าจ้างขั้นต่ำสุดของโรงแรมได้ทั้ง 9 แห่ง ปรากฏว่าค่าจ้างขั้นต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 3,150 - 6,900 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,387.89 บาท ซึ่งโรงแรมโอเรียนเต็ลจ่ายค่าจ้างสูงที่สุด และโรงแรมอินทราจ่ายค่าจ้างต่ำที่สุด

อัตราค่าจ้างในตำแหน่งต่าง ๆ ของแผนกศิลป์ (Art)

ตำแหน่งพนักงานฝ่ายศิลป์ (Artist) ตำแหน่งนี้สามารถเปรียบเทียบค่าจ้างต่ำสุดระหว่างโรงแรม 8 แห่ง ยกเว้นโรงแรมอินทราที่ไม่ตอบ ปรากฏว่าค่าจ้างขั้นต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 3,300 - 6,900 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 5,074.50 บาท โดยโรงแรมเขอรატันกำหนดค่าจ้างสูงที่สุด และโรงแรมมณเฑียรกำหนดค่าจ้างต่ำที่สุด

อัตราค่าจ้างในตำแหน่งต่าง ๆ ของแผนกบัญชี (Accounting)

ตำแหน่งผู้ช่วยผู้ควบคุมบัญชี (Assistant Chief Accountant) ตำแหน่งนี้สามารถเปรียบเทียบค่าจ้างขั้นต่ำสุดระหว่างโรงแรมโอเรียนเต็ล เขอรატัน เพรสซิเดนท์ และแอมบาสซาเดอร์ ปรากฏว่าค่าจ้างต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 6,900 - 10,700 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 8,124 บาท ซึ่งโรงแรมเขอรატันกำหนดค่าจ้างต่ำสุดสูงที่สุด และโรงแรมโอเรียนเต็ลกำหนดค่าจ้างต่ำสุดต่ำที่สุด

ตำแหน่งผู้ช่วยผู้ควบคุมต้นทุนอาหารและเครื่องดื่ม (Assistant F & B Cost Controller)

ตำแหน่งนี้เป็นการเปรียบเทียบค่าจ้างขั้นต่ำสุดระหว่างโรงแรมดุสิตธานี สยามอินเตอร์คอนติเนนตัล เอราวัณ เพรสซิเดนท์ และแอมบาสซาเดอร์ ปรากฏว่าค่าจ้างขั้นต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 5,596 - 8,650 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 6,799.20 บาท โดยโรงแรมดุสิตธานีกำหนดค่าจ้างสูงที่สุด และโรงแรมเพรสซิเดนท์กำหนดค่าจ้างต่ำที่สุด

ตำแหน่งผู้ตรวจสอบรายได้ (Income Auditor) ตำแหน่งนี้เป็นการเปรียบเทียบค่าจ้าง

ขั้นต่ำสุดระหว่างโรงแรมโอเรียนเต็ล ดุสิตธานี มณเฑียร สยามอินเตอร์คอนติเนนตัล เอราวัณ เพรสซิเดนท์ และแอมบาสซาเดอร์ ปรากฏว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 4,800 - 9,360 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 6,229.43 บาท ซึ่งโรงแรมสยามอินเตอร์คอนติเนนตัล

กำหนดค่าจ้างสูงสุด และโรงแรมแอมบาสซาเตอร์กำหนดค่าจ้างต่ำที่สุด

ตำแหน่งพนักงานจ่ายเงินเดือน (Paymaster) ตำแหน่งนี้เป็นการเปรียบเทียบค่าจ้างต่ำสุดระหว่างโรงแรม 7 แห่ง ยกเว้นโรงแรมเอราวัณและอินทราที่ไม่ตอบ ปรากฏว่าค่าจ้างต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 3,200 - 7,700 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 5,524.43 บาท ซึ่งโรงแรมสยามอินเตอร์คอนติเนนตัลกำหนดค่าจ้างสูงสุด และโรงแรมมณเฑียรกำหนดค่าจ้างต่ำที่สุด

ตำแหน่งพนักงานควบคุมต้นทุนอาหารและเครื่องดื่ม (F & B Cost Controller Clerk) ตำแหน่งนี้เป็นการเปรียบเทียบค่าจ้างต่ำสุดระหว่างโรงแรมโอเรียนเต็ล ดุสิตธานี มณเฑียร สยาม-อินเตอร์คอนติเนนตัล เพรสซิเดนท์ และแอมบาสซาเตอร์ ปรากฏว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 3,200 - 5,300 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,519.20 บาท ซึ่งโรงแรมโอเรียนเต็ลและสยามอินเตอร์คอนติเนนตัลกำหนดค่าจ้างสูงสุด และโรงแรมมณเฑียรกำหนดค่าจ้างต่ำที่สุด

ตำแหน่งพนักงานรักษาสงัฟลิดู (Store Keeper) ตำแหน่งนี้เปรียบเทียบค่าจ้างต่ำสุดระหว่างโรงแรม 8 แห่ง ยกเว้นโรงแรมอินทราที่ไม่ได้ตอบ ปรากฏว่าค่าจ้างต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 3,666 - 6,800 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,968.88 บาท ซึ่งโรงแรมแอมบาสซาเตอร์กำหนดค่าจ้างสูงสุด และโรงแรมเพรสซิเดนท์กำหนดค่าจ้างต่ำที่สุด

ตำแหน่งพนักงานเก็บเงิน (Bill Collector) ตำแหน่งนี้เปรียบเทียบค่าจ้างต่ำสุดระหว่างโรงแรม 7 แห่ง ยกเว้นโรงแรมเชอราตันและอินทราที่ไม่ตอบ ปรากฏว่าอัตราค่าจ้างต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 3,600 - 6,100 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,386.57 บาท ซึ่งโรงแรมโอเรียนเต็ลกำหนดค่าจ้างสูงสุด และโรงแรมมณเฑียรกำหนดค่าจ้างต่ำที่สุด

ตำแหน่งพนักงานรับแลกเปลี่ยนเงินตราส่วนหน้า (Front Office Money Changer) ตำแหน่งนี้เป็นการเปรียบเทียบค่าจ้างต่ำสุดระหว่างโรงแรมโอเรียนเต็ล ดุสิตธานี มณเฑียร เพรสซิเดนท์ แอมบาสซาเตอร์ และอินทรา ปรากฏว่าอัตราค่าจ้างต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 3,050 - 6,100 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,324.33 บาท ซึ่งโรงแรมโอเรียนเต็ลกำหนดค่าจ้างสูงสุดและโรงแรมอินทรากำหนดค่าจ้างต่ำที่สุด

ตำแหน่งผู้ตรวจลอบกลางคืน (Night Auditor) ตำแหน่งนี้เปรียบเทียบค่าจ้างต่ำสุดระหว่างโรงแรม 7 แห่ง ยกเว้นโรงแรมเอราวัณและอินทราที่ไม่ได้ตอบ ปรากฏว่าอัตราค่าจ้างต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 3,800 - 6,250 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 5,342.29 บาท ซึ่งโรงแรมเอราวัณกำหนดค่าจ้างสูงที่สุด และโรงแรมแอมบาสซ่าเตอร์กำหนดค่าจ้างต่ำที่สุด

ตำแหน่งพนักงานบัญชีเจ้าหนี้ (Accounts Payable) ตำแหน่งนี้เป็นการเปรียบเทียบค่าจ้างต่ำสุดระหว่างโรงแรมโอเรียนเต็ล มณเฑียร สยามอินเตอร์คอนติเนนตัล เพรล์ซิเตนท์ และแอมบาสซ่าเตอร์ ปรากฏว่าอัตราค่าจ้างต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 3,200 - 7,700 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,266 บาท ซึ่งโรงแรมสยามอินเตอร์คอนติเนนตัลกำหนดค่าจ้างสูงที่สุด และโรงแรมมณเฑียรกำหนดค่าจ้างต่ำที่สุด

ตำแหน่งพนักงานรับของ (Receiving Clerk) ตำแหน่งนี้เป็นการเปรียบเทียบค่าจ้างต่ำสุดระหว่างโรงแรมโอเรียนเต็ล ดุสิตธานี มณเฑียร สยามอินเตอร์คอนติเนนตัล เพรล์ซิเตนท์ และแอมบาสซ่าเตอร์ ปรากฏว่าอัตราค่าจ้างต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 3,200 - 6,100 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,399.33 บาท ซึ่งโรงแรมโอเรียนเต็ลกำหนดค่าจ้างสูงที่สุด และโรงแรมมณเฑียรกำหนดค่าจ้างต่ำที่สุด

#### อัตราค่าจ้างในตำแหน่งต่าง ๆ ของแผนกเก็บเงิน (Cashier)

ตำแหน่งหัวหน้าเก็บเงินใหญ่ (General Cashier) ตำแหน่งนี้เปรียบเทียบอัตราค่าจ้างต่ำสุดระหว่างโรงแรม 8 แห่ง ยกเว้นโรงแรมเอราวัณที่ไม่ได้ตอบ ปรากฏว่าค่าจ้างต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 4,350 - 9,360 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 6,269.50 บาท ซึ่งโรงแรมโอเรียนเต็ลกำหนดค่าจ้างสูงที่สุด และโรงแรมดุสิตธานีกำหนดค่าจ้างต่ำที่สุด

ตำแหน่งพนักงานตรวจลอบ (Checker) ตำแหน่งนี้เปรียบเทียบค่าจ้างต่ำสุดระหว่างโรงแรมสยามอินเตอร์คอนติเนนตัล ซึ่งให้ค่าจ้างต่ำสุดของตำแหน่งนี้ 5,000 บาท กับโรงแรมแอมบาสซ่าเตอร์ให้ค่าจ้างต่ำสุด 3,800 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,400 บาท

ตำแหน่งพนักงานเก็บเงินห้องอาหารและพนักงานเก็บเงินส่วนหน้า (Restaurant Cashier, Front Office Cashier) ทั้งสองตำแหน่งเป็นการเปรียบเทียบค่าจ้างต่ำสุดระหว่างโรงแรม 8



แห่ง ยกเว้นโรงแรมเขอรატันที่ไม่ตอบ ซึ่งอัตราค่าจ้างต่ำสุดของตำแหน่งพนักงานเก็บเงินห้อง-อาหารอยู่ระหว่าง 2,936 - 6,100 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,116.50 บาท และตำแหน่งพนักงานเก็บเงินส่วนหน้าอยู่ระหว่าง 3,050 - 6,100 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,580.75 บาท โดยโรงแรมโอเรียนเต็ลกำหนดค่าจ้างสูงที่สุด และโรงแรมอินทรากำหนดค่าจ้างต่ำสุดของทั้งสองตำแหน่ง

อัตราค่าจ้างในตำแหน่งต่าง ๆ ของแผนกสินเชื่อ (Credit)

ตำแหน่งผู้จัดการสินเชื่อ (Credit Manager) ตำแหน่งนี้เปรียบเทียบค่าจ้างต่ำสุดระหว่างโรงแรมดุสิตธานี ลีลามินเตอร์คอนติเนนตัล เอราวิณ และเพรสซิเดนทรี ปรากฏว่าค่าจ้างต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 6,250-12,700 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 8,924 บาท ซึ่งโรงแรมลีลามินเตอร์คอนติเนนตัลกำหนดค่าจ้างสูงที่สุด และโรงแรมเอราวิณกำหนดค่าจ้างต่ำที่สุด

อัตราค่าจ้างในตำแหน่งต่าง ๆ ของแผนกสั่งซื้อ (Purchasing)

ตำแหน่งผู้จัดการสั่งซื้อ (Purchasing Manager) ตำแหน่งนี้เปรียบเทียบค่าจ้างต่ำสุดระหว่างโรงแรมเอราวิณ เขอรატัน และเพรสซิเดนทรี ปรากฏว่าค่าจ้างต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 6,250 - 7,700 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 7,015.33 บาท โดยโรงแรมเขอรატันกำหนดค่าจ้างสูงที่สุด และโรงแรมเอราวิณกำหนดค่าจ้างต่ำที่สุด

ตำแหน่งพนักงานสั่งซื้อ (Purchasing Clerk) ตำแหน่งนี้เป็นการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดระหว่างโรงแรม 7 แห่ง ยกเว้นโรงแรมเขอรატันกับอินทราที่ไม่ตอบ ปรากฏว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 3,200 - 6,100 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,392.29 บาท โดยโรงแรมโอเรียนเต็ลกำหนดค่าจ้างสูงที่สุด และโรงแรมแชนเซลเลอร์กำหนดค่าจ้างต่ำที่สุด

อัตราค่าจ้างในตำแหน่งต่าง ๆ ของแผนกประชาสัมพันธ์ (Public Relations)

ตำแหน่งผู้จัดการแผนกประชาสัมพันธ์ (Public Relations Officer) ตำแหน่งนี้เปรียบเทียบอัตราค่าจ้างต่ำสุดระหว่างโรงแรม 7 แห่ง ยกเว้นโรงแรมโอเรียนเต็ลและอินทรา



ที่ไม่ตอบ ซึ่งปรากฏว่าค่าจ้างต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 4,350 - 7,100 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 5,703 บาท โดยโรงแรมสยามอินเทอร์คอนติเนนตั้กำหนดค่าจ้างสูงที่สุด และโรงแรมดุสิตธานีกำหนดค่าจ้างต่ำที่สุด

ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการแผนกประชาสัมพันธ์ (Public Relations Assistant)

ตำแหน่งนี้เปรียบเทียบกับค่าจ้างต่ำสุดระหว่างโรงแรมดุสิตธานี มณเฑียร และแอมบาสซาเดอร์ ซึ่งอัตราค่าจ้างต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 4,100 - 5,300 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,566.67 บาท โดยโรงแรมแอมบาสซาเดอร์กำหนดสูงที่สุด และโรงแรมดุสิตธานีกำหนดให้ต่ำที่สุด

ตำแหน่งพนักงานประชาสัมพันธ์ (Public Relations Clerk) ตำแหน่งนี้เปรียบเทียบกับ

ค่าจ้างต่ำสุดระหว่างโรงแรมโอเรียนเต็ล ดุสิตธานี มณเฑียร เอราวิ้น เพรสซิเดนท์ และแอมบาสซาเดอร์ ปรากฏว่าอัตราค่าจ้างต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 3,200 - 6,100 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,254.17 บาท ซึ่งโรงแรมโอเรียนเต็ลกำหนดค่าจ้างสูงที่สุด และโรงแรมมณเฑียรกำหนดค่าจ้างต่ำที่สุด

ตำแหน่งช่างภาพ (Photographer) ตำแหน่งนี้เปรียบเทียบกับระหว่างโรงแรมดุสิตธานี

ซึ่งกำหนดค่าจ้างต่ำสุด 3,250 บาท และโรงแรมแอมบาสซาเดอร์กำหนดค่าจ้างต่ำสุด 4,800 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,025 บาท

อัตราค่าจ้างในตำแหน่งต่าง ๆ ของแผนกขาย (Sales)

ตำแหน่งผู้แทนการขายอาวุโส (Senior Sales Representative) ตำแหน่งนี้เป็นการ

เปรียบเทียบกับค่าจ้างต่ำสุดระหว่างโรงแรม 6 แห่ง ยกเว้นโรงแรมโอเรียนเต็ล สยามอินเทอร์คอนติเนนตั้ และเอราวิ้น ปรากฏว่าค่าจ้างต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 5,250 - 6,850 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 6,024.33 บาท ซึ่งโรงแรมอินทรากำหนดค่าจ้างสูงที่สุด และโรงแรมเอราวิ้นกำหนดค่าจ้างต่ำที่สุด

ตำแหน่งผู้ประสานงานทัวร์อาวุโส (Senior Tour Co-ordinator) ตำแหน่งนี้เป็นการ

เปรียบเทียบค่าจ้างต่ำสุดระหว่างโรงแรมอุทิศธานี มหานคร สยามอินเตอร์คอนติเนนตัล เขอราตัน อินทรา และแอมบาสซาเดอร์ ซึ่งปรากฏว่าอัตราค่าจ้างต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 4,350 - 6,500 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 5,370.83 บาท โดยโรงแรมสยามอินเตอร์คอนติเนนตัลกำหนดค่าจ้างสูงที่สุดและโรงแรมอินทรากำหนดค่าจ้างต่ำที่สุด

ตำแหน่งผู้แทนการขาย (Junior Sales Representative) ตำแหน่งนี้เปรียบเทียบค่าจ้างต่ำสุดระหว่างโรงแรมโอเรียนเต็ล อุทิศธานี สยามอินเตอร์คอนติเนนตัล และแอมบาสซาเดอร์ ซึ่งอัตราค่าจ้างต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 5,750 - 7,100 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 6,387.50 บาท ซึ่งโรงแรมสยามอินเตอร์คอนติเนนตัลกำหนดค่าจ้างสูงที่สุด และโรงแรมอุทิศธานีกำหนดค่าจ้างต่ำที่สุด

ตำแหน่งผู้ประสานงานทัวร์ (Junior Tour Co-ordinator) ตำแหน่งนี้เปรียบเทียบค่าจ้างต่ำสุดระหว่างโรงแรมโอเรียนเต็ล อุทิศธานี และแอมบาสซาเดอร์ ซึ่งอัตราค่าจ้างต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 4,750 - 6,900 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 5,483.33 บาท โดยโรงแรมโอเรียนเต็ลกำหนดค่าจ้างสูงที่สุด และโรงแรมอุทิศธานีกำหนดค่าจ้างต่ำที่สุด

#### อัตราค่าจ้างในตำแหน่งต่าง ๆ ของแผนกบุคคล (Personnel)

ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายบุคคล (Personnel Assistant) ตำแหน่งนี้เป็นการเปรียบเทียบค่าจ้างต่ำสุดระหว่างโรงแรมสยามอินเตอร์คอนติเนนตัล เอราวัณ เขอราตัน เพลสซิเดนท์ และแอมบาสซาเดอร์ ซึ่งอัตราค่าจ้างต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 6,250 - 9,360 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 7,641.20 บาท โดยโรงแรมสยามอินเตอร์คอนติเนนตัลกำหนดค่าจ้างสูงที่สุด และโรงแรมเอราวัณกำหนดค่าจ้างต่ำที่สุด

ตำแหน่งเลขานุการ (Secretary) ตำแหน่งนี้เป็นการเปรียบเทียบค่าจ้างต่ำสุดระหว่างโรงแรม 7 แห่ง ยกเว้นโรงแรมอุทิศธานีและอินทราที่ไม่ตอบ ซึ่งปรากฏว่าอัตราค่าจ้างต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 4,250 - 7,100 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 6,138.71 บาท โดยโรงแรมสยามอินเตอร์คอนติเนนตัลกำหนดค่าจ้างสูงที่สุด และโรงแรมเอราวัณกำหนดค่าจ้างต่ำที่สุด

ตำแหน่งพนักงานธุรการ (Clerk) ตำแหน่งนี้เป็นการเปรียบเทียบค่าจ้างต่ำสุดระหว่าง  
โรงแรมโอเรียนเต็ล อุทิศธานี มณเฑียร เอราวัล และแอมบาสซาเดอร์ ปรากฏว่าค่าจ้างต่ำ  
สุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 3,300 - 5,300 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 3,940 บาท  
โดยโรงแรมโอเรียนเต็ลกำหนดค่าจ้างสูงที่สุด และโรงแรมมณเฑียรกำหนดค่าจ้างต่ำที่สุด

ตำแหน่งพยาบาล (Nurse) ตำแหน่งนี้เป็นการเปรียบเทียบค่าจ้างต่ำสุดระหว่างโรงแรม  
อุทิศธานี สยามอินเตอร์คอนติเนนตัล เอราวัล และแอมบาสซาเดอร์ ปรากฏว่าอัตราค่าจ้างต่ำ  
สุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 4,750 - 7,700 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 5,875 บาท  
ซึ่งโรงแรมสยามอินเตอร์คอนติเนนตัลกำหนดค่าจ้างสูงที่สุด และโรงแรมอุทิศธานีกำหนดค่าจ้างต่ำที่สุด

ตำแหน่งพนักงานลงเวลา (Timekeeper) ตำแหน่งนี้เป็นการเปรียบเทียบค่าจ้างต่ำสุด  
ระหว่างโรงแรมทั้ง 9 แห่ง ปรากฏว่าอัตราค่าจ้างต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 2,936 - 5,030  
บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 3,809.67 บาท โดยโรงแรมโอเรียนเต็ลกำหนดค่าจ้างสูง  
ที่สุดและโรงแรมอินทรากำหนดค่าจ้างต่ำที่สุด

#### อัตราค่าจ้างในตำแหน่งต่าง ๆ ของแผนกช่าง (Engineers)

ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าช่างใหญ่ (Assistant Chief Engineer) ตำแหน่งนี้เป็นการ  
เปรียบเทียบค่าจ้างต่ำสุดระหว่างโรงแรมอุทิศธานี สยามอินเตอร์คอนติเนนตัล เอราวัล เขอราตัน  
และเพรสซิเดนท์ ปรากฏว่าอัตราค่าจ้างต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 6,250 - 14,100 บาท  
และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 8,659.20 บาท ซึ่งโรงแรมสยามอินเตอร์คอนติเนนตัลกำหนดค่าจ้าง  
สูงที่สุด และโรงแรมเอราวัลกำหนดค่าจ้างต่ำที่สุด

ตำแหน่งหัวหน้างาน (Supervisor) ตำแหน่งนี้เป็นการเปรียบเทียบค่าจ้างต่ำสุดระหว่าง  
โรงแรม 7 แห่ง ยกเว้นโรงแรมโอเรียนเต็ล และเพรสซิเดนท์ที่ไม่ได้ตอบ ปรากฏว่าค่าจ้างต่ำสุด  
ของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 4,675 - 7,700 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 5,860.14 บาท  
โดยโรงแรมสยามอินเตอร์คอนติเนนตัลกำหนดค่าจ้างสูงที่สุด และโรงแรมมณเฑียรกำหนดค่าจ้างต่ำ  
ที่สุด

ตำแหน่งช่างไฟฟ้า (Electrician) ตำแหน่งนี้เป็นการเปรียบเทียบค่าจ้างต่ำสุด ระหว่างโรงแรม 8 แห่ง ยกเว้นโรงแรมอินทราที่ไม่ตอบ ซึ่งอัตราค่าจ้างของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 3,950 - 5,300 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,418.25 บาท โดยโรงแรมโอเรียนเต็ล กำหนดค่าจ้างสูงที่สุด และโรงแรมเอราวัณกำหนดค่าจ้างต่ำที่สุด

ตำแหน่งช่างเครื่อง (Mechanic) เป็นการเปรียบเทียบระหว่างโรงแรม 6 แห่ง ยกเว้น โรงแรมมณเฑียร เพรสซิเดนท์ และอินทรา ปรากฏว่าอัตราค่าจ้างต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 3,950 - 5,300 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,512.50 บาท ซึ่งโรงแรมโอเรียนเต็ล กำหนดค่าจ้างสูงที่สุด และโรงแรมเอราวัณกำหนดค่าจ้างต่ำที่สุด

ตำแหน่งช่างไม้และช่างแอร์ (Carpenter, Air Conditioner) ทั้งสองตำแหน่ง เป็นการเปรียบเทียบระหว่างโรงแรม 7 แห่ง ยกเว้นโรงแรมมณเฑียรและอินทรา ซึ่งอัตราค่าจ้างต่ำสุดของทั้งสองตำแหน่งอยู่ระหว่าง 3,950 - 5,300 บาท โดยโรงแรมโอเรียนเต็ลกำหนดค่าจ้างสูงที่สุด และโรงแรมเอราวัณกำหนดค่าจ้างต่ำสุด สำหรับอัตราค่าจ้างเฉลี่ยของช่างไม้เท่ากับ 4,475.86 บาท และช่างแอร์เท่ากับ 4,441 บาท

ตำแหน่งช่างสีและช่างต้มน้ำ (Painter, Boiler Operator) ทั้งสองตำแหน่งเป็นการ เปรียบเทียบระหว่างโรงแรม 7 แห่ง ยกเว้นโรงแรมมณเฑียรและอินทรา ซึ่งอัตราค่าจ้างต่ำสุด ของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 3,950 - 5,300 บาท โดยโรงแรมเอราวัณกำหนดค่าจ้างต่ำที่สุด โรงแรมโอเรียนเต็ลกำหนดค่าจ้างสูงที่สุดทั้งสองตำแหน่ง และโรงแรมสยามอินเตอร์คอนติเนนตัล กำหนดค่าจ้างสูงที่สุดเฉพาะตำแหน่งช่างต้มน้ำ ส่วนอัตราค่าจ้างเฉลี่ยของช่างทาสีเท่ากับ 4,454.43 บาท และช่างต้มน้ำเท่ากับ 4,674.43 บาท

ตำแหน่งพนักงานรักษาสงพัสดุ (Store Keeper) ตำแหน่งนี้เปรียบเทียบระหว่างโรงแรม โอเรียนเต็ล อุตสาหกรรม สยามอินเตอร์คอนติเนนตัล เพรสซิเดนท์ และแอมบาสซาเดอร์ ซึ่งอัตรา ค่าจ้างต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 3,666 - 6,050 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 4,523.26 บาท โดยโรงแรมสยามอินเตอร์คอนติเนนตัลกำหนดสูงที่สุด และโรงแรมเพรสซิเดนท์ กำหนดต่ำที่สุด

อัตราค่าจ้างในตำแหน่งต่าง ๆ ของแผนกซักรีด (Laundry)

ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการซักรีด (Assistant Laundry Manager) เป็นการเปรียบเทียบระหว่างโรงแรมมณเฑียร สยามอินเตอร์คอนติเนนตัล และเอราวัณ ซึ่งอัตราค่าจ้างต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 5,300 - 9,360 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 6,886.67 บาท โดยโรงแรมสยามอินเตอร์คอนติเนนตัลกำหนดค่าจ้างสูงสุด และโรงแรมเอราวัณกำหนดค่าจ้างต่ำสุด

ตำแหน่งหัวหน้างาน (กะ) (Shift Supervisor) เป็นการเปรียบเทียบระหว่างโรงแรม 6 แห่ง ยกเว้นโรงแรมดุสิตธานี สยามอินเตอร์คอนติเนนตัล และเชอราตัน ซึ่งค่าจ้างต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 3,475 - 6,900 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 5,211.83 บาท โดยโรงแรมโอเรียนเต็ลกำหนดสูงที่สุด และโรงแรมมณเฑียรกำหนดต่ำที่สุด

ตำแหน่งพนักงานซักผ้า (Washer) ในตำแหน่งนี้เป็นการเปรียบเทียบค่าจ้างต่ำสุดระหว่างโรงแรม 8 แห่ง ยกเว้นโรงแรมดุสิตธานี ซึ่งค่าจ้างต่ำสุดอยู่ระหว่าง 2,936 - 5,300 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 3,925.88 บาท โดยโรงแรมโอเรียนเต็ลกำหนดสูงที่สุด และโรงแรมอินทรากำหนดต่ำที่สุด

ตำแหน่งพนักงานรีดผ้า (Flat Work Ironer) เป็นการเปรียบเทียบค่าจ้างต่ำสุดของโรงแรม 7 แห่ง ยกเว้นโรงแรมดุสิตธานีและเชอราตัน ซึ่งค่าจ้างต่ำสุดของตำแหน่งนี้อยู่ระหว่าง 2,936 - 4,900 บาท และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 3,754.57 บาท โดยโรงแรมโอเรียนเต็ลกำหนดสูงที่สุด และโรงแรมอินทรากำหนดต่ำที่สุด

สำหรับค่าจ้างต่ำสุดที่โรงแรมแต่ละแห่งกำหนดไว้สามารถสรุปเรียงลำดับได้ดังนี้

โรงแรมโอเรียนเต็ล	กำหนดอัตราค่าจ้างต่ำสุด	4,900.- บาท
โรงแรมเชอราตัน	กำหนดอัตราค่าจ้างต่ำสุด	4,425.- บาท
โรงแรมสยามอินเตอร์คอนติเนนตัล	กำหนดอัตราค่าจ้างต่ำสุด	4,330.- บาท
โรงแรมเพรลชีเดนท์	กำหนดอัตราค่าจ้างต่ำสุด	3,666.- บาท
โรงแรมเอราวัณ	กำหนดอัตราค่าจ้างต่ำสุด	3,650.- บาท

โรงแรมดุสิตธานี	กำหนดอัตราค่าจ้างต่ำสุด	3,150.- บาท
โรงแรมแอมบาสซาเดอร์	กำหนดอัตราค่าจ้างต่ำสุด	3,000.- บาท
โรงแรมอินทรา	กำหนดอัตราค่าจ้างต่ำสุด	2,936.- บาท
โรงแรมมณเฑียร	กำหนดอัตราค่าจ้างต่ำสุด	2,800.- บาท

จะเห็นได้ว่า โรงแรมเชอราตันกำหนดค่าจ้างต่ำสุดสูงกว่า โรงแรมสยามอินเตอร์คอนติเนนตัล

และโรงแรมอินทรา กำหนดอัตราค่าจ้างต่ำสุดสูงกว่า โรงแรมมณเฑียร แต่ถ้าหากพิจารณาอัตราค่าจ้างของตำแหน่งอื่น ๆ รวมไปถึงด้วยแล้ว อัตราค่าจ้างของตำแหน่งต่าง ๆ ส่วนใหญ่แล้วอัตราค่าจ้างของ โรงแรมสยามอินเตอร์คอนติเนนตัลสูงกว่าของ โรงแรมเชอราตัน และในทำนองเดียวกันกับอัตราค่าจ้างในตำแหน่งต่าง ๆ ของโรงแรมมณเฑียรจะสูงกว่าโรงแรมอินทรา

ถ้าหากจะแบ่งกลุ่มของ โรงแรมตามอัตราค่าจ้างต่ำสุดที่กำหนดแล้ว พอที่จะแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแรกประกอบด้วย โรงแรมโอเรียนเต็ลและโรงแรมสยามอินเตอร์คอนติเนนตัล ซึ่งกำหนดอัตราค่าจ้างต่ำสุดของตำแหน่งต่าง ๆ สูงกว่าโรงแรมอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่าโรงแรมเหล่านี้มีรายได้สูง และอัตราค่าห้องพักสูงด้วย ส่วนกลุ่มที่สองประกอบด้วยโรงแรมเชอราตัน โรงแรมเพรสซิเดนท์ โรงแรมเอราวัณ โรงแรมมณเฑียร โรงแรมดุสิตธานี โรงแรมแอมบาสซาเดอร์ และโรงแรมอินทรา ซึ่งโรงแรมเหล่านี้กำหนดอัตราค่าจ้างใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่า อัตราค่าจ้างต่ำสุดที่โรงแรมแต่ละแห่งกำหนดจะสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด แสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบที่โรงแรมมีต่อสังคม

ในการศึกษาครั้งนี้ได้ตั้งสมมติฐานว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์ต่อการกำหนดอัตราค่าจ้างเมื่อได้ทำการสำรวจโดยการสอบถามโรงแรมต่าง ๆ ทั้ง 9 แห่ง ว่าในการกำหนดค่าจ้างหรือให้ค่าจ้างแก่พนักงานมีการคำนึงถึงเพศหรือไม่ ซึ่งทุกโรงแรมได้ให้คำตอบว่าไม่มีการคำนึงถึงเพศ ไม่ว่าจะหญิงหรือชายถ้าทำงานในตำแหน่งเดียวกันให้เท่ากันหมด ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เพศมีความสัมพันธ์กับตำแหน่งบางตำแหน่ง เช่น ตำแหน่งเบลล์บอย (Bell Captain) เบลบอย (Bell Boy) พนักงานรักษาความปลอดภัย (Security Man) เป็นต้น จะมีเฉพาะพนักงานผู้ชาย และบางตำแหน่งจะมีเฉพาะพนักงานผู้หญิง เช่น ตำแหน่งพนักงานคัดดอกไม้ (Flower Girl) พนักงานคัดเตรียมห้องพัก (Maid) เป็นต้น



2.3 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้างต่ำสุดของโรงแรมต่าง ๆ กับลักษณะทั่วไปของโรงแรม

ในการศึกษาครั้งนี้ต้องการจะทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอัตราค่าจ้างต่ำสุดของตำแหน่งต่าง ๆ กับลักษณะทั่วไปของโรงแรม แต่ไม่สามารถกระทำได้ทั้งนี้เนื่องจากว่ามีข้อมูลไม่ครบ ดังนั้นในหัวข้อนี้จึงเป็นการทดสอบความสัมพันธ์ของค่าจ้างต่ำสุดกับลักษณะทั่วไปของโรงแรมเท่านั้น ส่วนการวิเคราะห์จะใช้วิธีการของการวิเคราะห์การถดถอยและสหสัมพันธ์ (Regression and Correlation Analysis)

2.3.1 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้างต่ำสุดกับจำนวนห้องพัก

ตารางที่ 10  
แสดงค่าจ้างต่ำสุดกับจำนวนห้องพัก

จำนวนห้องพัก (X)	ค่าจ้างต่ำสุด/เดือน(บาท) (Y)
1. 970 ห้อง	3,000
2. 800 ห้อง	3,150
3. 600 ห้อง	2,800
4. 439 ห้อง	2,936
5. 408 ห้อง	4,330
6. 406 ห้อง	4,900
7. 400 ห้อง	3,666
8. 265 ห้อง	4,425
9. 250 ห้อง	3,650

ในการทดสอบครั้งนี้ได้ตั้งสมมติฐานไว้ว่าจำนวนห้องพักไม่มีความสัมพันธ์กับค่าจ้างต่ำสุด และได้ทำการวิเคราะห์โดยวิธีการของการวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) ปรากฏว่า ค่า F ที่ได้จากการคำนวณมีค่าเท่ากับ 3.73 ส่วนค่า F ที่ได้จากเปิดตารางที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 90 มีค่าเท่ากับ 3.59 ดังนั้นค่า F ที่ได้จากการคำนวณมีค่าสูงกว่าค่า F จากการเปิดตาราง

เพราะฉะนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน นั่นคือจำนวนของห้องพักมีความสัมพันธ์กับค่าจ้างต่ำสุด และได้ค่าสหสัมพันธ์  $r$  มีค่าเท่ากับ  $-.5897$  ซึ่งมีค่าเป็นลบ แสดงว่ามีความสัมพันธ์แบบลบ (Negative Correlation) ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า หากจำนวนห้องพักยิ่งมากขึ้นทำให้ค่าจ้างต่ำสุดของโรงแรมนั้น ๆ จะยิ่งลดลง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงแรมที่มีห้องพักมาก ขยายห้องพักได้ราคาต่ำกว่าโรงแรมที่มีห้องพักน้อย เพราะต้องลดราคาห้องพัก

### 2.3.2 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้างต่ำสุดกับจำนวนพนักงาน

ตารางที่ 11

แสดงค่าจ้างต่ำสุดกับจำนวนพนักงาน

จำนวนพนักงาน (X)	ค่าจ้างต่ำสุด/เดือน (บาท) (Y)
1. 1,800 คน	3,000
2. 986 คน	3,150
3. 855 คน	2,800
4. 723 คน	2,936
5. 621 คน	4,330
6. 897 คน	4,900
7. 594 คน	3,666
8. 572 คน	3,650
9. 414 คน	4,425

ในการศึกษาได้ตั้งสมมติฐานไว้ว่าจำนวนพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับค่าจ้างต่ำสุด และได้ทำการวิเคราะห์โดยวิธีการของการวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) ปรากฏว่าค่า  $F$  ที่ได้จากการคำนวณมีค่าเท่ากับ 1.53 และค่า  $F$  ที่ได้จากการเปิดตารางที่ระดับนัยสำคัญร้อยละ 90 มีค่าเท่ากับ 3.59 นั่นก็คือ ค่า  $F$  ที่คำนวณมีค่าน้อยกว่าค่า  $F$  ที่ได้จากตาราง ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงสรุปได้ว่า การกำหนดค่าจ้างต่ำสุดไม่มีความสัมพันธ์กับจำนวนพนักงาน

ของโรงแรมนั้น ๆ

2.3.3 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้างต่ำสุดกับอัตราค่าห้องพักเฉลี่ย

ตารางที่ 12

แสดงค่าจ้างต่ำสุดกับอัตราค่าห้องพักเฉลี่ย

อัตราค่าห้องพักเฉลี่ยต่ำสุด (X)	ค่าจ้างต่ำสุด/เดือน (บาท) (Y)
1. 1,462.40 บาท	4,900
2. 1,139.10 บาท	4,300
3. 1,093.68 บาท	2,800
4. 1,088.00 บาท	4,425
5. 1,065.46 บาท	3,150
6. 855.97 บาท	3,666
7. 774.50 บาท	3,650
8. 762.18 บาท	3,000
9. 581.08 บาท	2,936

ในการศึกษาได้ตั้งสมมติฐานไว้ว่า ค่าจ้างต่ำสุดไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราค่าห้องพักเฉลี่ย ได้ใช้วิธีการของการวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) ส่วนรวมค่า F มีค่าเท่ากับ 4.356 และค่า F ที่ได้จากการเปิดตารางที่ระดับนัยสำคัญร้อยละ 90 มีค่าเท่ากับ 3.59 ซึ่งค่า F จากการคำนวณมากกว่าค่า F จากการเปิดตาราง ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานคือ อัตราค่าห้องพักเฉลี่ยมีความสัมพันธ์ต่อค่าจ้างต่ำสุดของโรงแรมนั้น ๆ กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ รายได้ของโรงแรมจะมีผลต่อการกำหนดอัตราค่าจ้างนั่นเอง

นอกจากนี้ ส่วนรวมค่าความสัมพันธ์ (x) ปรากฏว่าค่าความสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ 0.68

มีค่าเป็นบวก ดังนั้นจึงสรุปได้ว่ายิ่งโรงแรมมีรายได้อัตราสูงขึ้นการกำหนดอัตราค่าจ้างก็จะสูงตามไปด้วย หรือในอีกแง่หนึ่งก็คือ ถ้าโรงแรมมีรายได้อัตรา การกำหนดอัตราค่าจ้างก็จะต่ำตามไปด้วย

### 3. สวัสดิการพนักงาน

ในการศึกษาครั้งนี้ได้แบ่งประเภทของสวัสดิการเป็น 2 ประเภท ประเภทแรกคือสวัสดิการที่กฎหมายแรงงานกำหนด และประเภทที่สองคือสวัสดิการที่นอกเหนือจากกฎหมายแรงงานกำหนดไว้

#### 3.1 สวัสดิการที่กฎหมายแรงงานกำหนด

เพื่อเป็นการเปรียบเทียบว่า โรงแรมชั้นนำในเขตกรุงเทพมหานครได้จัดสวัสดิการให้กับพนักงานตามที่กฎหมายแรงงานระบุไว้ในหมวดที่ 7 เกี่ยวกับสวัสดิการตั้งแต่ข้อ 63 ถึงข้อ 67 มากน้อยเพียงใด

##### 3.1.1 สวัสดิการเกี่ยวกับน้ำดื่ม ห้องน้ำ และห้องส้วม

ซึ่งกฎหมายแรงงานได้กำหนดไว้ว่า ให้นายจ้างจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำและห้องส้วมอันถูกต้องตามสุขลักษณะ และมีปริมาณเพียงพอแก่ผู้จ้าง ตามที่กระทรวงมหาดไทยได้กำหนดให้นายจ้างจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำและห้องส้วม ดังต่อไปนี้คือ

- (1) สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานไม่เกินสิบห้าคน น้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่น้อยกว่าหนึ่งลิตร ห้องน้ำและส้วมไม่น้อยกว่าอย่างละหนึ่งลิตร
- (2) สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานไม่เกินสี่สิบคน น้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่น้อยกว่าหนึ่งลิตร ห้องน้ำไม่น้อยกว่าหนึ่งลิตร และห้องส้วมไม่น้อยกว่าสองลิตร
- (3) สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างไม่เกินแปดสิบคน น้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่น้อยกว่าสองลิตร ห้องน้ำไม่น้อยกว่าหนึ่งลิตร และห้องส้วมไม่น้อยกว่าสามลิตร
- (4) สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานเกินแปดสิบคนขึ้นไป น้ำสะอาดสำหรับดื่ม

ห้องน้ำและลิ้มเพิ่มชิ้นอีกอย่างละหนึ่งสำหรับอุกฉ่างทุก ๆ หัวลิบคน  
เค่งของหัวลิบคนถ้า เกินปีลิบห้าคนให้ถือเป็นหัวลิบคน

- (5) สถานที่ทำงานที่มีอุกฉ่างทั้งชายและหญิง ห้องน้ำและลิ้มสำหรับหญิงไว้  
เฉพาะตามสมควร<sup>1</sup>



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

---

<sup>1</sup>มหาดไทย, กระทรวง. กรมแรงงาน, รวมกฎหมายแรงงาน 2523, หน้า 84-85.

ตารางที่ 13

แสดงจำนวนน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำ และส้วม

สวัสดิการ	แอมบาสซาเตอร์	อุทิศราณี	ธนเกษียร	รามาทวีระ	อินทรา	สยามอินเตอร์- คอนติเนนตัล	โอเรียนเต็ล	เพรสซิเทนท์	เชอราตัน	เอราวิน
1. น้ำสะอาดสำหรับดื่ม(กั)	6	ไม่ตอบ	7	ไม่ตอบ	ไม่ตอบ	15	5	5	ไม่ตอบ	20
2. ห้องน้ำ(กั)	4	"	4	"	"	18	24	9	"	10
3. ส้วม(กั)	4	"	4	"	"	18	24	22	"	10

จากตารางที่ 16 ปรากฏว่า มีโรงแรมที่ตอบคำถามเกี่ยวกับน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำ และส้วม เพียง 6 แห่งหรือร้อยละ 60 และโรงแรมที่ไม่ตอบคำถามมี 4 แห่งหรือร้อยละ 40 สำหรับโรงแรมที่ตอบแบบล่องตามเกี่ยวกับเรื่องนี้ ปรากฏว่ามีเพียง 1 แห่งเท่านั้น ที่มีจำนวนน้ำดื่ม ห้องน้ำ และส้วม เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนพนักงานเกินกว่ากฎหมายแรงงานกำหนด มี 2 แห่ง ที่มีจำนวนน้ำดื่ม ห้องน้ำ และส้วม เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนพนักงานแล้วน้อยกว่าที่กฎหมายแรงงานกำหนด มี 1 แห่ง ที่มีจำนวนน้ำสำหรับดื่มเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนพนักงานน้อยกว่ากฎหมายกำหนด แต่มีจำนวนห้องน้ำและส้วมมากกว่ากฎหมายกำหนด มี 1 แห่ง ที่มีจำนวนน้ำดื่มมากกว่ากฎหมายกำหนดเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนพนักงานแต่มีห้องน้ำและส้วมน้อยกว่ากฎหมายกำหนด และ 1 แห่งที่มีจำนวนน้ำดื่มและห้องน้ำเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนพนักงานน้อยกว่ากฎหมายกำหนด แต่มีส้วมมากกว่ากฎหมายกำหนด

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



3.1.2 สวัสดิการเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยในการปฐมพยาบาลหรือการรักษาพยาบาล

ตามกฎหมายแรงงานในข้อ 64 ได้ระบุไว้ว่าให้นายจ้างจัดให้มีบริการ เพื่อช่วยเหลือลูกจ้างเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ในการปฐมพยาบาลหรือในการรักษาพยาบาล ตามสภาพของงานที่กระทรวงมหาดไทยจะได้อำหนด ซึ่งประกาศของกระทรวงมหาดไทยเรื่องกำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้าง ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 กำหนดไว้ดังนี้<sup>1</sup>

- (1) สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานตั้งแต่สิบคนขึ้นไป ต้องมีปัจจัยในการปฐมพยาบาลคือ
- ก) สำบายางวัดห้ามเลือด
  - ข) กรรไกร
  - ค) สำลี ผ้าอะแผล ผ้าพันแผล และผ้าวางปลาสเตอร์
  - ฅ) ถ้วยตวงยา
  - ง) ถ้วยล้างตา
  - จ) หลอดหยดตา
  - ฉ) ถ้วยน้ำ
  - ช) ที่ป้ายยา
  - ฌ) เข็มกีด
  - ฎ) ปากคีบปลายเข็ม
  - ฏ) พรอทวัดไข้
  - ฎ) ยาแดงใส่แผล ยาเหลืองใส่แผล หรือกิ่งเจอร์ไอโอดีน
  - ฏ) แอลกอฮอล์เอริลบริลูทรี 70 เปอร์เซ็นต์

<sup>1</sup>มหาดไทย, กระทรวง. กรมแรงงาน, รวมกฎหมายแรงงาน 2523, หน้า 85.

- ฐ) ยาแก้ไฟไหม้ไม้รั้นลวก
- ท) น้ำกรตบอริคล้างตา
- ฒ) แอมโมเนียหอม
- ณ) ยาแก้ปวดหัวตัวร้อน
- ด) กิงเจอร์ดีนการบูร
- ต) ยาราชูน้ำขาว
- ถ) ยาราชูน้ำแดง
- ท) ยาแก้บิด
- ธ) โยธาไบคาร์บอเนต
- น) วาลีนินขาว

จากการสำรวจ ปรากฏว่าโรงแรมทั้ง 10 แห่ง หรือร้อยละ 100 มีปัจจัยที่ใช้  
ในการปฐมพยาบาลดังกล่าวข้างต้นครบตามที่กฎหมายแรงงานระบุไว้

(2) สถานที่ทำงานอุตสาหกรรม นอกจากปัจจัยในการปฐมพยาบาลตาม

(1) แล้ว ต้องจัดให้มีห้องรักษาพยาบาล พยาบาล และแพทย์  
ดังต่อไปนี้

ถ้ามีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่สองร้อยคนขึ้นไป ต้อง  
จัดให้มี

- ก) ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้หนึ่งเตียง  
และเวชภัณฑ์อื่นจำเป็นเพียงพอแก่การรักษาพยาบาล
- ข) พยาบาลไว้ประจำอย่างน้อยหนึ่งคน
- ค) แพทย์แผนโบราณขึ้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคน เพื่อตรวจ  
รักษาพยาบาลเป็นครั้งคราว

ถ้ามีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันหนึ่งพันคนขึ้นไป ต้องจัดให้มี

- ก) สถานพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้สองเตียง และ

เวลาที่อื่นจำเป็นเพียงพอกับการรักษาพยาบาล

ข) พยาบาลไว้ประจำอย่างน้อยสองคน

ค) แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคนประจำ

ตามเวลาที่กำหนดในเวลาทำงานปกติคราวละไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง

ง) ยานพาหนะพร้อมที่คนนำรถประจำส่งสถานพยาบาล

โรงพยาบาล หรือสถานีอนามัยชั้นหนึ่งที่นำรถประจำได้ตกลงไว้ เพื่อ

ให้การรักษาพยาบาลฉุกเฉินที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยได้โดยพลัน



ศูนย์วิทยพัชการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 14

ลัทธิศกักร	แอมบาสล่าเตอร์	อุทิศธานี	มณเฑียร	รามาทาวเวอร์	อินทรา	ลัษณอินเตอร- คอนติเนนตัล	โอรเียนเติล	เพรสซิเดนท์	เชอร่าตัน	เอราวัน
เตียงพักคนไข้ (เตียง)	1	2	ไม่ตอบ	1	1	1	2	1	1	1
พยาบาลประจำ (คน)	2	2 (นสักร)	"	1	1	1	1	1	1	1
แพทย์ประจำวันละ (ชั่วโมง)	2	1½	"	2	2	2	1	2	1	1
ยานพาหนะพร้อมที่คนนำ ออกจ้างส่งส่งสถานพยาบาล	๗	๗	"	๗	๗	๗	ไม่มี	๗	๗	๗

จากตารางที่ 17 ปรากฏว่าโรงพยาบาลส่วนใหญ่มีจำนวนเตียงพักคนไข้อย่างน้อย 1 เตียง ตามที่กฎหมายแรงงานกำหนดไว้ และมีบางโรงพยาบาลที่มีจำนวนเตียงพักคนไข้มากกว่ากฎหมายระบุ แต่มีโรงพยาบาล 1 แห่ง มีจำนวนเตียงพักคนไข้อย่างน้อยกับจำนวนพนักงานไม่เป็นไปตามกฎหมายแรงงานระบุ สำหรับสถานพยาบาลที่จะต้องประจำในโรงพยาบาลนั้น ทุกโรงพยาบาลที่ตอบคำถามมีจำนวนพยาบาลประจำอย่างน้อย 1 คน ส่วนจำนวนเวลาที่แพทย์ประจำในแต่ละวันนั้น โรงพยาบาลส่วนใหญ่มีแพทย์ประจำอย่างน้อยวันละ 2 ชั่วโมง รองลงมาแพทย์ประจำวันละ 1 ชั่วโมง เป็นการแสดงให้เห็นว่าโรงพยาบาลส่วนใหญ่ให้ความเชื่อใจเพื่อเกินกว่าที่กฎหมายระบุ สำหรับยานพาหนะพร้อมที่จะนำออกจ้างส่งส่งสถานพยาบาล โรงพยาบาล หรือสถานีอนามัยหนึ่ง ที่เคยจ้างได้ตกลงไว้ เพื่อให้การรักษาพยาบาลฉุกเฉินที่ประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยนั้น กฎหมายได้ระบุให้กิจการที่มีลูกจ้างจำนวนหนึ่งพันคนขึ้นไปจะต้องมียานพาหนะพร้อมที่จะนำออกจ้างที่ได้รับบาดเจ็บส่งส่งสถานพยาบาลเท่านั้น แต่จากการสำรวจปรากฏว่าโรงพยาบาลเกือบทุกแห่งมียานพาหนะพร้อมที่จะส่งพนักงานที่ได้รับบาดเจ็บส่งส่งสถานพยาบาล จะเห็นได้ว่าโรงพยาบาลต่าง ๆ เหล่านี้ได้อำนวยความสะดวกด้านนี้เกินกว่ากฎหมายกำหนด

นอกจากนี้โรงพยาบาลทั้ง 10 แห่ง ยังให้บริการตรวจสุขภาพประจำปีแก่พนักงานอีกด้วย สำหรับค่าใช้จ่ายของลัทธิศกักรตามกฏหมายกำหนดโรงพยาบาลเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายทั้งหมด ดังนั้นการให้ลัทธิศกักรตามกฏหมายกำหนด โรงพยาบาลต่าง ๆ ก็ได้ปฏิบัติตามกฏหมายระบุเกือบทั้งสิ้น นอกจากนี้โรงพยาบาลเหล่านี้ยังจัดให้ลัทธิศกักรเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดอีกด้วย ซึ่งจะกล่าวในหัวข้อต่อไป

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### 3.2 การให้สวัสดิการนอกเหนือจากกฎหมายแรงงานกำหนด

การให้สวัสดิการแก่พนักงานของโรงแรมต่าง ๆ ในกรณีที่เป็นการให้สวัสดิการนอกเหนือจากสวัสดิการที่กฎหมายระบุไว้ ดังนั้นสวัสดิการเหล่านี้ขึ้นอยู่กับความสามารถและความพอใจของเจ้าของกิจการ ในการศึกษาครั้งนี้เพื่อต้องการทราบว่าโรงแรมที่ให้สวัสดิการเหล่านี้มีมากน้อยเพียงใด

ตารางที่ 15

แสดงสวัสดิการต่าง ๆ ที่โรงแรมจัดให้แกพนักงาน

สวัสดิการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เงินโบนัสประจำปี	10	100
2. เงินสะสม	8	80
3. อาหารสำหรับพนักงาน	10	100
4. บริการรถส่งพนักงาน	6	60
5. การเบิกเงินล่วงหน้าหรือการยืมเงิน	8	80
6. การให้เงินกู้	7	70
7. เครื่องแบบทำงาน	10	100
8. ความช่วยเหลือการสมัคร	4	40
9. ความช่วยเหลือการคลอดบุตร	7	70
10. การรักษาพยาบาลพนักงาน	10	100
11. การรักษาพยาบาลครอบครัวพนักงาน	5	50
12. การประกันชีวิต	4	40
13. เงินช่วยเหลืองานศพพนักงาน	6	60
14. เงินช่วยเหลืองานศพสมาชิกในครอบครัวพนักงาน	7	70
15. เงินช่วยเหลือการศึกษา	8	80
16. ความช่วยเหลือจากภัยพิบัติ	7	7

## ตารางที่ 15 (ต่อ)

สวัสดิการ	จำนวน	ร้อยละ
17. การให้รางวัลแก่พนักงาน	9	90
18. วันหยุดพักผ่อนประจำปีเกินกว่ากฎหมายกำหนด	9	90
19. การคัดเลือกพนักงาน	10	100
20. การศึกษาเที่ยว	4	40
21. ร้านสวัสดิการพนักงาน	1	10
22. การจ่ายภาษีรายได้แทนพนักงาน	1	10
23. ชมรมกัปตันสถานพนักงาน	2	20
24. เงินช่วยเหลือบุตรพนักงาน	1	10
25. การบริการฝึกอบรม	6	60
26. เงินบำเหน็จ	3	30
27. สวัสดิการอื่น ๆ	2	20

3.2.1 เงินโบนัสประจำปี

## ตารางที่ 16

## แสดงการจ่ายเงินโบนัสประจำปี

วิธีการจ่าย	จำนวน	ร้อยละ
1. จ่ายให้พนักงานตามอาวุโสการทำงาน	8	80
2. จ่ายให้พนักงานตามผลกำไร	2	20
รวม	10	100



การจ่ายเงินโบนัสเป็นวิธีการจูงใจพนักงานอย่างหนึ่งให้ยังทำงาน และเป็นวิธีการที่นิยมใช้เพื่อบำรุงขวัญกำลังใจในการทำงานแก่พนักงานได้เป็นอย่างดี แต่สำหรับวิธีการจ่ายนั้นอาจแตกต่างกันไป จากผลการสำรวจ ปรากฏว่า โรงแรมจำนวน 8 แห่งหรือร้อยละ 80 ที่จ่ายเงินโบนัสให้กับพนักงานตามความอาวุโสของเวลาทำงาน เช่น พนักงานที่มีอายุการทำงานครบ 6 เดือนแต่ไม่ถึง 1 ปี ได้รับโบนัสเท่ากับ  $\frac{1}{2}$  เท่าของเงินเดือน พนักงานที่มีอายุงานครบ 1 ปี แต่ไม่ถึงครบ 3 ปี ได้เท่ากับ 1 เท่าของเงินเดือน พนักงานที่มีอายุงานครบ 3 ปี แต่ไม่ถึงครบ 6 ปี ได้เท่ากับ  $1\frac{1}{2}$  เท่าของเงินเดือน พนักงานที่มีอายุงานครบ 6 ปี แต่ไม่ถึงครบ 10 ปี ได้  $1\frac{3}{4}$  เท่าของเงินเดือน และพนักงานที่มีอายุงานครบ 10 ปีขึ้นไปได้เท่ากับ 2 เท่าของเงินเดือน เป็นต้น และโรงแรม 2 แห่งหรือร้อยละ 20 คือโรงแรมเอราวัณและดุสิตธานีที่จ่ายเงินโบนัสให้พนักงานตามผลกำไรที่กิจการได้รับ คือจะไม่ระบุไว้ว่าจะจ่ายเท่าใด อยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการโรงแรม

สำหรับจำนวนครั้งของการจ่ายเงินโบนัสนั้น โรงแรม 9 แห่งหรือร้อยละ 90 ที่จ่ายเงินโบนัสให้พนักงานปีละ 1 ครั้ง และ 1 แห่งหรือร้อยละ 10 ที่จ่ายให้ปีละ 2 ครั้ง เป็นโรงแรมที่จ่ายเงินโบนัสโดยอยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการบริษัท

### 3.2.2 เงินสะสม

ตารางที่ 17

แสดงวิธีการหักและออกสัทบเงินสะสม

วิธีการหักและอัตราการออกสัทบ	จำนวน	ร้อยละ
1. หักจากเงินเดือนของพนักงานในอัตราร้อยละ 5 ของเงินเดือน และโรงแรมจะจ่ายเงินสัทบให้ตามอายุงานครบ 5 ปี สัทบร้อยละ 100 ของเงินสะสมส่วนของพนักงาน โรงแรมจะจ่ายเงินสัทบให้ตามอายุงานครบ 10 ปี สัทบร้อยละ 125 ของเงินสะสมส่วนของพนักงาน โรงแรมจะจ่ายเงินสัทบให้ตามอายุงานครบ 15 ปี สัทบร้อยละ 150 ของเงินสะสมส่วนของพนักงาน	1	10

## ตารางที่ 17 (ต่อ)

วิธีการหักและอัตราการออกสัปดาห์	จำนวน	ร้อยละ
2. หักจากเงินเดือนของพนักงานในอัตราร้อยละ 5 ของเงินเดือน และโรงแรมจะจ่ายเงินสัปดาห์ให้ตามอายุงานครบ 5 ปี สัปดาห์ร้อยละ 50 ของเงินสะสมส่วนหนึ่งของพนักงาน โรงแรมจะจ่ายเงินสัปดาห์ให้ตามอายุงานครบ 10 ปี สัปดาห์ร้อยละ 100 ของเงินสะสมส่วนหนึ่งของพนักงาน	1	10
3. หักจากเงินเดือนของพนักงานในอัตราร้อยละ 5 ของเงินเดือน แต่ไม่เกิน 500 บาท และโรงแรมจะจ่ายสัปดาห์ให้ตามอายุงานครบ 5 ปี สัปดาห์ร้อยละ 50 ของเงินสะสมส่วนหนึ่งของพนักงาน ครบ 10 ปี สัปดาห์ร้อยละ 100 ของเงินสะสมส่วนหนึ่งของพนักงาน	1	10
4. หักจากเงินเดือนของพนักงานในอัตราร้อยละ 5 ของเงินเดือน และโรงแรมจะจ่ายสัปดาห์ให้ตามอายุงานครบ 10 ปี สัปดาห์ร้อยละ 200 ของเงินสะสมส่วนหนึ่งของพนักงาน	1	10
5. หักจากเงินเดือนของพนักงานในอัตราร้อยละ 5 ของเงินเดือน และโรงแรมจะจ่ายสัปดาห์ให้ตามอายุการทำงาน ครบ 5 ปี สัปดาห์ร้อยละ 50 ของเงินสะสมส่วนหนึ่งของพนักงาน ครบ 10 ปี สัปดาห์ร้อยละ 100 ของเงินสะสมส่วนหนึ่งของพนักงาน ครบ 11 ปี สัปดาห์ร้อยละ 110 ของยอดเงินสะสมที่พนักงานสะสมในปีนั้น ครบ 15 ปี สัปดาห์ร้อยละ 150 ของยอดเงินสะสมที่พนักงานสะสมในปีนั้น ครบ 30 ปี สัปดาห์ร้อยละ 300 ของยอดเงินสะสมที่พนักงานสะสมในปีนั้น	1	10

## ตารางที่ 17 (ต่อ)

วิธีการหักและอัตราการออกสัปดาห์	จำนวน	ร้อยละ
<p>6. หักจากเงินเดือนของพนักงานในอัตราร้อยละ 5 ของเงินเดือน และโรงแรมจะจ่ายสัปดาห์ให้ตามอายุงานน้อยกว่า 2 ปีไม่ได้ส่วนสัปดาห์มากกว่า 2 ปี แต่น้อยกว่า 3 ปีได้ส่วนสัปดาห์ร้อยละ 20 ของเงินสะสมส่วนของพนักงาน</p> <p>มากกว่า 3 ปี แต่น้อยกว่า 4 ปีได้ส่วนสัปดาห์ร้อยละ 30 ของเงินสะสมส่วนของพนักงาน</p> <p>มากกว่า 4 ปี แต่น้อยกว่า 5 ปีได้ส่วนสัปดาห์ร้อยละ 40 ของเงินสะสมส่วนของพนักงาน</p> <p>มากกว่า 5 ปี แต่น้อยกว่า 6 ปีได้ส่วนสัปดาห์ร้อยละ 50 ของเงินสะสมส่วนของพนักงาน</p> <p>มากกว่า 6 ปี แต่น้อยกว่า 7 ปีได้ส่วนสัปดาห์ร้อยละ 60 ของเงินสะสมส่วนของพนักงาน</p> <p>มากกว่า 7 ปี แต่น้อยกว่า 8 ปีได้ส่วนสัปดาห์ร้อยละ 70 ของเงินสะสมส่วนของพนักงาน</p> <p>มากกว่า 8 ปี แต่น้อยกว่า 9 ปีได้ส่วนสัปดาห์ร้อยละ 80 ของเงินสะสมส่วนของพนักงาน</p>	1	10
<p>มากกว่า 9 ปี แต่น้อยกว่า 10 ปีได้ส่วนสัปดาห์ร้อยละ 90 ของเงินสะสมส่วนของพนักงาน</p> <p>มากกว่า 10 ปีขึ้นไปได้ส่วนสัปดาห์ร้อยละ 100 ของเงินสะสมส่วนของพนักงาน</p>		
<p>7. หักจากเงินเดือนของพนักงานในอัตราร้อยละ 5 ของเงินเดือน และโรงแรมจะจ่ายเงินสัปดาห์ในตามอายุการทำงาน</p> <p>มากกว่า 1 ปี แต่น้อยกว่า 2 ปีได้ส่วนสัปดาห์ร้อยละ 10 ของเงินสะสมส่วนของพนักงาน</p> <p>มากกว่า 2 ปี แต่น้อยกว่า 3 ปีได้ส่วนสัปดาห์ร้อยละ 20 ของเงินสะสมส่วนของพนักงาน</p> <p>มากกว่า 3 ปี แต่น้อยกว่า 4 ปีได้ส่วนสัปดาห์ร้อยละ 30 ของเงินสะสมส่วนของพนักงาน</p> <p>มากกว่า 4 ปี แต่น้อยกว่า 5 ปีได้ส่วนสัปดาห์ร้อยละ 40 ของเงินสะสมส่วนของพนักงาน</p>	1	10

## ตารางที่ 17(ต่อ)

วิธีการหักและอัตราการออกสัทธิ	จำนวน	ร้อยละ
<p>มากกว่า 5 ปี แต่น้อยกว่า 6 ปี ได้ส่วนสัทธิร้อยละ 50 ของเงินสะสมส่วนของพนักงาน</p> <p>มากกว่า 6 ปี แต่น้อยกว่า 7 ปี ได้ส่วนสัทธิร้อยละ 60 ของเงินสะสมส่วนของพนักงาน</p> <p>มากกว่า 7 ปี แต่น้อยกว่า 8 ปี ได้ส่วนสัทธิร้อยละ 70 ของเงินสะสมส่วนของพนักงาน</p> <p>มากกว่า 8 ปี แต่น้อยกว่า 9 ปี ได้ส่วนสัทธิร้อยละ 80 ของเงินสะสมส่วนของพนักงาน</p> <p>มากกว่า 9 ปี แต่น้อยกว่า 10 ปี ได้ส่วนสัทธิร้อยละ 90 ของเงินสะสมส่วนของพนักงาน</p> <p>มากกว่า 10 ปีขึ้นไป ได้ส่วนสัทธิร้อยละ 100 ของเงินสะสมส่วนของพนักงาน</p>		
<p>8. หักจากเงินเดือนของพนักงานในอัตราร้อยละ 5 ของเงินเดือน และโรงแรมจะจ่ายสัทธิให้ตามอายุของการเข้า เป็นสมาชิกโครงการครบ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี ได้ส่วนสัทธิร้อยละ 50 ของเงินสะสมส่วนของพนักงาน</p> <p>ครบ 3 ปี แต่ไม่ถึง 4 ปี ได้ส่วนสัทธิร้อยละ 60 ของเงินสะสมส่วนของพนักงาน</p> <p>ครบ 4 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี ได้ส่วนสัทธิร้อยละ 70 ของเงินสะสมส่วนของพนักงาน</p> <p>ครบ 5 ปี แต่ไม่ถึง 6 ปี ได้ส่วนสัทธิร้อยละ 80 ของเงินสะสมส่วนของพนักงาน</p> <p>ครบ 6 ปี แต่ไม่ถึง 7 ปี ได้ส่วนสัทธิร้อยละ 90 ของเงินสะสมส่วนของพนักงาน</p> <p>ครบ 7 ปี และมากกว่า ได้ส่วนสัทธิร้อยละ 100 ของเงินสะสมส่วนของพนักงาน</p>	1	10
<p>9. โรงแรมไม่มีนโยบายจัดตั้งกองทุนเงินสะสม</p>	2	20
รวม	10	100

โดยทั่วไปแล้ว การจัดตั้งกองทุนเงินสะสม (Provident Fund) ก็เพื่อให้พนักงานได้มีการออมทรัพย์ เมื่อพนักงานออกจากกิจการไปอย่างน้อยก็ยังมีเงินก้อนใหญ่พอสมควรติดตัวไปด้วย ซึ่งเงินสะสมก็คือเงินของพนักงานที่ถูกหักจากเงินเดือน และในขณะที่กิจการจะจ่ายสมทบให้ อีก แต่พนักงานยังไม่อาจนำเงินสะสมทั้งส่วนของตนพร้อมดอกเบี้ยและส่วนที่กิจการสมทบให้มาใช้ จ่ายได้จนกว่าพนักงานสิ้นสุดการทำงานกับกิจการ

เนื่องจากโครงการกองทุนเงินสะสมนี้เป็นประโยชน์ต่อลูกจ้างของกิจการ ในการศึกษาครั้งนี้ปรากฏว่ามีโรงแรมที่เห็นความสำคัญของกองทุนเงินสะสมถึง 8 แห่งหรือร้อยละ 80 ของโรงแรมที่สำรวจ สำหรับวิธีการหักเงินสะสมจากเงินเดือนนั้นทุกโรงแรมหักเงินสะสมจากเงินเดือนของพนักงานในอัตราร้อยละ 5 ของเงินเดือน แต่การให้สมทบของโรงแรมจะให้ตามอายุการทำงาน และจำนวนส่วนสมทบก็จะแตกต่างกันไปอีก 2 แห่งหรือร้อยละ 20 คือโรงแรมแอมบาสซ่าเตอร์และอินทรา ไม่มีนโยบายจัดตั้งกองทุนเงินสะสม ดังตารางที่ 17

### 3.2 อาหารสำหรับพนักงาน

ตารางที่ 18

แสดงบริการอาหาร

วิธีการ	จำนวน	ร้อยละ
1. สัตให้มีห้องบริการอาหารฟรี	9	90
2. จ่ายเงินช่วยค่าอาหาร	1	10
รวม	10	100

ประโยชน์ของการบริการอาหารให้กับพนักงานก็เพื่อความสะดวกสบายในด้านการกิน และให้เป็นการพบปะสังสรรค์ระหว่างพนักงานด้วยกัน จากการสำรวจมีโรงแรม 9 แห่งหรือร้อยละ 90 ที่สัตให้มีห้องอาหารบริการอาหารโดยไม่คิดมูลค่า และพนักงานแต่ละคนมีสิทธิรับประทานอาหารได้ 2 มื้อต่อวันทำงาน ตามแต่เวลาทำงานของแต่ละคน โดยโรงแรมจะกำหนดเวลารับประทานอาหารไว้ และอีก 1 แห่งหรือร้อยละ 10 คือโรงแรมเอราวัณที่จ่ายเงินช่วยค่าอาหารแก่พนักงานเดือนละ 360 บาท ให้พนักงานเลือกซื้ออาหารรับประทานตามใจชอบ ซึ่งเป็นการดีถการะเรื่องความไม่พอใจรสชาติของอาหาร

### 3.2.4 บริการรถส่งพนักงาน

โรงแรมที่ให้บริการรถส่งพนักงานมีอยู่ 6 แห่งหรือร้อยละ 60 ของโรงแรมที่ทำการสำรวจ และการให้สวัสดิการด้านนี้ให้เฉพาะพนักงานที่ทำงานตอนกลางคืนเท่านั้น ทั้งนี้ก็เพราะว่าสถานที่ตั้งของโรงแรมเหล่านี้ตั้งอยู่ในใจกลางเมือง การเดินทางไปมาสะดวกและอยู่ในย่านชุมชน การเดินทางไปกลับจากที่ทำงานของพนักงานไม่ลำบาก แต่สำหรับพนักงานที่ต้องทำงานกลางคืน การเดินทางกลับบ้านในตอนดึกต้องประสบกับปัญหาเรื่องยานพาหนะ โดยเฉพาะพนักงานที่ต้องใช้บริการรถประจำทางยิ่งลำบากมาก ดังนั้นโรงแรมจึงเห็นความจำเป็นของการให้บริการรถส่งพนักงานเฉพาะตอนกลางคืน ส่วนอีก 4 แห่งหรือร้อยละ 40 ไม่จัดบริการรถส่งพนักงานคือ โรงแรมดุสิตธานี เอราวัณ แอมบาสซาเดอร์ และเพรสซิเดนท์

### 3.2.5 การเบิกเงินล่วงหน้าหรือการยืมเงิน

ตารางที่ 19  
แสดงวิธีการเบิกเงินล่วงหน้าหรือการยืมเงิน

วิธีการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เบิกได้ไม่เกินเงินเดือน เงินค่าบริการ เงินค่าครองชีพ และเงินค่าประกัน	1	10
2. ยืมได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของเงินเดือน	2	20
3. ยืมได้ตามอายุการทำงาน	2	20
4. เบิกได้ในกรณีจำเป็น แต่ไม่บอกวิธีการ	3	30
5. ไม่มีการเบิกเงินล่วงหน้า	2	20
รวม	10	100

การให้ความช่วยเหลือในด้านการเบิกเงินล่วงหน้าหรือการยืมเงินนั้น จากการสำรวจปรากฏว่ามีโรงแรมจำนวน 8 แห่งหรือร้อยละ 80 ที่ให้มีการเบิกเงินล่วงหน้าหรือให้ยืมเงิน สำหรับวิธีการเบิกนั้นปรากฏว่า มีโรงแรม 1 แห่ง ที่ให้พนักงานเบิกเงินล่วงหน้าได้ในจำนวนเท่ากับเงินเดือน เงินค่าบริการ เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ และเงินค่าประกัน มีโรงแรม 2 แห่ง ที่ให้



ยืมได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของเงินเดือน โดยมีเงื่อนไขว่า ยืมเงินเดือนตนเองล่วงหน้าก่อนวันเงินเดือนออก 15 วัน ในอัตราไม่เกินครึ่งหนึ่งของเงินเดือน แต่ไม่เกิน 1,000 บาท และอีกแห่งหนึ่งมีเงื่อนไขว่า ยืมได้ในอัตราไม่เกินครึ่งหนึ่งของเงินเดือน แต่จำกัดไว้ว่าให้เบิกได้ปีละ 2 ครั้งเท่านั้น โรงแรม 2 แห่ง ทำให้ยืมเงินได้ตามอายุการทำงาน โดยมีเงื่อนไขว่า ถ้าอายุการทำงาน 6 เดือน ถึง 1 ปี สามารถยืมเงินได้ครึ่งหนึ่งของเงินเดือน ถ้าอายุการทำงาน 1 ปีขึ้นไปยืมเงินได้เท่ากับเงินเดือน ส่วนอีกโรงแรมหนึ่งมีเงื่อนไขว่า จะให้ความช่วยเหลือพนักงานในการให้ยืมเงินสำหรับกรณีฉุกเฉิน เช่น การรับการผ่าตัดหรือเสียชีวิตของสมาชิกในครอบครัว ซึ่งสมาชิกในครอบครัวหมายถึง ภรรยา ลำมี บุตร บิดา มารดา เท่านั้น การสูญเสียทรัพย์สินเนื่องจากอัคคีภัย สาธารณภัย และพนักงานที่มีสิทธิ์ยืมต้องทำงานกับโรงแรมแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือนติดต่อกัน และจำนวนเงินที่ยืมต้องไม่เกินเงินเดือนปัจจุบันรวมกับเงินค่าบริการ มีโรงแรมจำนวน 3 แห่งหรือร้อยละ 30 ทำให้พนักงานเบิกได้ในกรณีจำเป็น แต่ไม่ได้บอกวิธีการเบิกหรือยืม และโรงแรม 2 แห่งหรือร้อยละ 20 คือโรงแรมเพรสซิเดนท์ และแอมบาสล้าเตอร์ที่ไม่มีการยืมเงินหรือเบิกเงินล่วงหน้า ทั้งนี้โดยให้เหตุผลว่าทางโรงแรมไม่ต้องการให้พนักงานมีนิสัยใช้จ่ายเกินตัว

### 3.2.6 การให้เงินกู้

ตารางที่ 20

แสดงวิธีการให้เงินกู้

วิธีการ	จำนวน	ร้อยละ
1. กู้จากกองทุนเงินสะสม	2	20
2. กู้จากธนาคาร	1	10
3. กู้จากกองทุนสวัสดิการพนักงาน	1	10
4. มีการให้เงินกู้ แต่ไม่ทราบวิธีการ	3	30
5. ไม่มีการให้เงินกู้	3	30
รวม	10	100

โรงแรมที่ให้ความช่วยเหลือด้านเงินกู้มี ปรากฏว่ามีจำนวน 7 แห่งหรือร้อยละ 70 ของโรงแรมที่ทำการสำรวจ สำหรับวิธีการให้กู้มีแตกต่างกันไป โรงแรมจำนวน 2 แห่ง ที่ให้กู้จากกองทุนเงินสะสมโดยพนักงานที่ตะกั่วเงินต้องเป็นสมาชิกของกองทุนเงินสะสมก่อน ส่วนเงื่อนไขการกู้คือพนักงานมีสิทธิ์กู้เงินสะสมของตนเองได้ในอัตราร้อยละ 100 ของเงินสะสม และผ่อนชำระภายใน 1 ปี โดยหักเงินประจำเดือนทุก ๆ เดือน อีกโรงแรมหนึ่งมีเงื่อนไขคือ พนักงานต้องเป็นสมาชิกของกองทุนเงินสะสมไม่น้อยกว่า 1 ปี จึงจะมีสิทธิ์กู้เงินสะสมได้ ส่วนจำนวนเงินกู้ นั้นขึ้นอยู่กับเงื่อนไข 2 ประการ ประการแรก กู้เงินสะสมของตนเอง จะต้องไม่เกินจำนวนเงินสะสมที่สะสมไว้และสิทธิ์ตามเปอร์เซ็นต์ที่จะได้จากเงินสะสมที่กิจการสมทบให้ในวันที่ขอยืมเงิน ประการที่ 2 กู้โดยมีผู้ค้ำประกัน สามารถกู้ได้เท่าจำนวนที่ตนเองสะสมและเปอร์เซ็นต์ที่กิจการสมทบให้รวมกับจำนวนเงินที่ผู้ค้ำประกันมีสะสมอยู่รวมทั้งเงินสมทบของกิจการในวันที่ขอยืมเงิน อัตราดอกเบี้ยที่ต้องจ่ายร้อยละ 10 ต่อปี ผ่อนชำระคืนภายใน 1 ปี แต่ถ้ามีเหตุผลอย่างพอเพียงอาจยืดเวลาการชำระคืนสูงสุดไม่เกิน 2 ปี โดยหักเงินเดือนพนักงานเป็นรายเดือน มีโรงแรม 1 แห่ง ที่ให้พนักงานมีสิทธิ์ยืมเงินจากธนาคารได้ แต่พนักงานผู้นั้นจะต้องเป็นสมาชิกของกองทุนเงินสะสม โรงแรมจะช่วยดำเนินการให้โดยใช้เงินฝากสะสมของพนักงานรวมทั้งดอกเบี้ยที่พึงได้รับเป็นเงินค้ำประกันกับธนาคาร สำหรับจำนวนเงินขอกู้จะไม่เกินจำนวนเงินฝากสะสมของพนักงานพร้อมทั้งดอกเบี้ย ส่วนอัตราดอกเบี้ยที่เสียให้กับธนาคารในอัตราต่ำสุดที่ธนาคารจะทำได้ในขณะนั้น ๆ มีโรงแรม 1 แห่งที่ให้พนักงานกู้จากกองทุนสวัสดิการพนักงาน โดยที่พนักงานจะต้องเป็นสมาชิกของกองทุนนี้ก่อน ส่วนจำนวนเงินขอกู้เป็นจำนวน 4 เท่าของเงินเดือน ส่วนโรงแรมอีก 3 แห่ง มีการให้เงินกู้แก่พนักงานเหมือนกัน แต่ไม่ได้มีการบอกวิธีการขอกู้ และโรงแรมจำนวน 3 แห่งหรือร้อยละ 30 ของโรงแรมทั้งหมดที่ทำการสำรวจไม่มีการให้กู้เงินเลย ซึ่งโรงแรมที่ไม่มีสวัสดิการประเภทนี้จะเป็นโรงแรมที่ไม่มีกองทุนเงินสะสม 2 แห่ง

3.2.7 เครื่องแบบทำงาน

## ตารางที่ 21

## แสดงการให้เครื่องแบบทำงาน

วิธีการ	จำนวน	ร้อยละ
1. ให้เครื่องแบบทำงาน 2 ชุด/ปี	8	80
2. ให้เครื่องแบบทำงาน 3 ชุด/ปี	2	20
รวม	10	100

เครื่องแบบทำงานเป็นเอกลักษณ์อย่างหนึ่งขององค์กร เช่น เครื่องแบบนักเรียน เครื่องแบบทหาร ตำรวจ และพลเรือน เป็นการแสดงสถาบัน ต้นสังกัด หมู่มากอย่างชัดเจน ซึ่งวัตถุประสงค์ของการให้แต่งเครื่องแบบ คือ การแต่งกายให้เหมาะสมกับลักษณะงาน ทัศนคติของพนักงานบางคนเห็นว่าเป็นการประหยัดค่าเครื่องแต่งกาย แต่บางคนก็เห็นว่าเป็นการจำกัดเสรีภาพในการแต่งกายมาทำงาน ดังนั้นการที่องค์กรใดหรือผู้ใดจะได้รับเครื่องแบบทำงานก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและความต้องการของพนักงาน

จากการสำรวจในตารางที่ 21 ปรากฏว่าโรงแรมทั้ง 10 แห่งหรือร้อยละ 100 ให้พนักงานของโรงแรมแต่งเครื่องแบบทำงาน แต่การให้สวัสดิการด้านนี้จะให้กับพนักงานของโรงแรมไม่เท่ากัน คือจะให้เฉพาะพนักงานที่ปรากฏตัวต่อลูกค้าของโรงแรมเท่านั้น ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้ที่ได้รับเครื่องแบบทำงานเป็นพนักงานที่ตามลักษณะงาน จะต้องเป็นผู้แสดงเอกลักษณ์ของโรงแรมแก่ลูกค้า ส่วนจำนวนเครื่องแบบที่ได้รับนั้นแตกต่างกันไป มีโรงแรม 8 แห่งที่ให้เครื่องแบบทำงาน 2 ชุดต่อปี และมีโรงแรม 2 แห่ง ที่ให้เครื่องแบบทำงาน 3 ชุดต่อปี สำหรับภาระค่าเครื่องแบบทำงานนั้น โรงแรมทั้ง 10 แห่งเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายให้หมด แต่การชกิตเครื่องแบบทำงานนั้น บางโรงแรมก็ให้พนักงานเจ้าของเครื่องแบบทำการชกิตเอง แต่โรงแรมบางแห่งอาจทำการชกิตให้พนักงานเจ้าของเครื่องแบบด้วย การที่โรงแรมทุกโรงแรมจัดเครื่องแบบทำงานให้แก่พนักงานที่ควรจะมีเช่นนี้ จึงถือว่าเป็นสวัสดิการพนักงานอย่างหนึ่งที่โรงแรมจัดให้ด้วยความเชื่อเพื่อ

3.2.8 ความช่วยเหลือการสมัคร

## ตารางที่ 22

## แสดงความช่วยเหลือการสมัครของพนักงาน

ความช่วยเหลือการสมัคร	จำนวน	ร้อยละ
1. 600 บาท	1	10
2. 1,000 บาท	1	10
3. ให้เป็นของขวัญวันแต่งงาน	1	10
4. อนุญาตให้จัดงานสมัครในโรงแรมและได้รับสิทธิพิเศษและได้รับของขวัญวันแต่งงาน	1	10
5. ไม่มีความช่วยเหลือด้านนี้	6	60
รวม	10	100

โรงแรมที่ให้ความช่วยเหลือการสมัครของพนักงานมีอยู่ 4 แห่งหรือร้อยละ 40

ส่วนความช่วยเหลืออาจจะให้ในรูปแบบของเงิน ซึ่งมีโรงแรม 2 แห่งที่ให้ความช่วยเหลือในรูปแบบนี้ จำนวนเงินรายละ 600 บาท คือโรงแรมมณฑลเชียร และ 1,000 บาทคือโรงแรมดุสิตธานี หรือให้ของขวัญวันแต่งงานมีจำนวน 1 แห่ง คือโรงแรมสยามอินเตอร์คอนติเนนตัล หรือในรูปแบบของการอนุญาตให้จัดงานสมัครในโรงแรมได้และจะได้รับสิทธิพิเศษคือลดค่าอาหารและเครื่องดื่มร้อยละ 30 ค่าเบิกของฟรี ค่าห้องพิธีรดน้ำพร เครื่องยุตรดน้ำพร ไม่คิดค่าบริการค่าดอกไม้ประดับศัตราค่าต้นทูน ไม่คิดค่าบริการตกแต่งห้อง สัตห้องพักให้ฟรีในโรงแรมทุกแห่งที่เป็นเครือของ โรงแรมทั้งในและนอกประเทศ เพื่อไปฉลองสมัครและดื่มน้ำผึ้งพระจันทร์ และฝ่ายจัดการของ โรงแรมจะมอบของขวัญให้ ซึ่งสวัสดิการในรูปแบบนี้นอกจากพนักงานทุกคนมีสิทธิแล้ว บุตรและธิดาของพนักงานระดับหัวหน้า ฝ่ายก็ได้รับสิทธิเช่นนี้ด้วย มีจำนวน 1 แห่งคือโรงแรมเพรลส์ฮิลตันที่ ส่วนโรงแรมที่ไม่ให้ความช่วยเหลือการสมัครมีอยู่ 6 แห่งหรือร้อยละ 60 แต่โรงแรมเหล่านี้อาจให้ความช่วยเหลือในรูปแบบให้หยุดงานได้ 7 วัน โดยได้รับค่าจ้างและไม่นับเป็นการลาพักหรือลาพักร้อน เป็นต้น

3.2.9 ความช่วยเหลือการคลอดบุตร

ตารางที่ 23

## แสดงความช่วยเหลือการคลอดบุตร

วิธีการ	จำนวน	ร้อยละ
1. ให้ความช่วยเหลือพนักงานและภรรยาพนักงานเหมือนกัน	4	40
2. ให้ความช่วยเหลือพนักงานและภรรยาพนักงานต่างกัน	2	20
3. ให้ความช่วยเหลือเฉพาะพนักงาน	1	10
4. ไม่ได้ให้ความช่วยเหลือด้านนี้	1	10
5. ไม่ตอบ	2	20
รวม	10	100

จากการสำรวจ ปรากฏว่า โรงแรมที่ให้ความช่วยเหลือการคลอดบุตรมีจำนวน 7 แห่งหรือร้อยละ 70 ซึ่งความช่วยเหลือจะแตกต่างกันคือ โรงแรมจำนวน 4 แห่ง ให้ความช่วยเหลือด้านนี้ต่อพนักงานและภรรยาพนักงานเหมือนกัน แต่จำนวนเงินที่ช่วยเหลือย่อมแตกต่างกันในแต่ละแห่ง เช่น คลอดปกติให้เงินช่วยเหลือครรภ์ละ 1,000 บาท ถ้าผ่าตัดครรภ์ละ 1,500 บาท ไม่ว่าจะ เป็นพนักงานหรือภรรยาพนักงานก็ได้เท่ากันหมด โรงแรมจำนวน 2 แห่ง ที่ให้ความช่วยเหลือในด้านนี้แก่พนักงานและภรรยาพนักงานไม่เหมือนกัน เช่น ถ้าหากเป็นพนักงานของโรงแรมในกรณีคลอดปกติจะได้รับเงินช่วยเหลือครรภ์ละ 2,000 บาท โดยการผ่าตัดได้รับความช่วยเหลือครรภ์ละ 2,600 บาท แต่ถ้าเป็นภรรยาของพนักงานในกรณีคลอดปกติได้รับความช่วยเหลือครรภ์ละ 1,000 บาท โดยการผ่าตัดจะได้รับความช่วยเหลือครรภ์ละ 1,200 บาท เป็นต้น มีโรงแรม 1 แห่งที่ให้ความช่วยเหลือด้านนี้เฉพาะพนักงานผู้หญิงเท่านั้น ซึ่งเป็นการไม่ยุติธรรมสำหรับพนักงานที่เป็นผู้ชาย มีโรงแรม 1 แห่งหรือร้อยละ 10 ที่ไม่ให้ความช่วยเหลือสวัสดิการด้านนี้เลยคือโรงแรมอินทรา และโรงแรม 2-แห่งหรือร้อยละ 20 คือโรงแรมเอราวัณและรามาทาวเวอร์ที่ไม่ตอบ จึงไม่ทราบว่า โรงแรมแห่งนี้มีการให้สวัสดิการด้านนี้หรือไม่

สำหรับเงินช่วยเหลือในการคลอดบุตรนี้ โรงแรมส่วนใหญ่ที่ให้สวัสดิการด้านนี้จะมีการจำกัดให้เบิกได้คนละ 2 ครั้ง บางแห่งจำกัดเบิกได้ 3 ครั้ง และการเบิกนั้นถ้าหากสามีและภรรยาเป็นพนักงานของโรงแรมเดียวกันจะมีสิทธิ์เบิกได้เพียงฝ่ายเดียว

### 3.2.10 การรักษาพยาบาลแก่พนักงาน

ตารางที่ 24

แสดงการรักษาพยาบาลแก่พนักงาน

วิธีการ	จำนวน	ร้อยละ
1. มีคณิศพนักงาน	10	100
2. โรงแรมทำประกันสุขภาพให้กับพนักงานโดยโรงแรมเป็นผู้จ่ายเบี้ยประกันทั้งหมด	1	10
3. โรงแรมทำประกันสุขภาพให้กับพนักงานโดยโรงแรมจ่ายเบี้ยประกันให้ร้อยละ 50	1	10
4. โรงแรมจ่ายให้เท่าที่จ่ายจริง	1	10
5.1 โรงแรมออกค่ารักษาพยาบาลให้ในวงเงินไม่เกิน 20,000 บาท/ปี	1	10
6. โรงแรมออกค่ารักษาพยาบาลอยู่ในวงเงินไม่เกิน 12,000 บาท ค่าห้อง ค่าอาหารวันละไม่เกิน 400 บาท ค่ารักษาพยาบาลอุบัติเหตุนอกสถานที่ทำงานขณะเดินทางและกลับจากทำงานอยู่ในวงเงินไม่เกิน 10,000 บาท/ครั้ง และค่ารักษาพยาบาลเนื่องจากการปฏิบัติงาน กองทุนเงินทดแทนกรมแรงงานจะจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้อีกสูงสุดไม่เกิน 20,000 บาท ทางโรงแรมจะจ่ายค่ารักษาพยาบาลส่วนที่เกิน 20,000 บาท ให้ทั้งหมดแต่ต้องไม่เกิน 100,000 บาท	1	10
7. โรงแรมออกค่าตรวจ ค่าอุปกรณ์ ค่ายา ค่ารักษาพยาบาลไม่เกิน 6,000 บาท/ครั้ง ส่วนที่เกินจ่ายให้ร้อยละ 75 ค่าอาหารจ่ายให้ร้อยละ 100 ค่าห้องพักจ่ายไม่เกินวันละ 200 บาท ค่าพยาบาลพิเศษเฝ้าไข้ในกรณีจำเป็นตามคำสั่งแพทย์ผู้รักษาให้ร้อยละ 100	1	10



## ตารางที่ 24(ต่อ)

วิธีการ	จำนวน	ร้อยละ
8. สำหรับพนักงานที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 3,000 บาท ค่ารักษาพยาบาลอยู่ในวงเงินไม่เกินปีละ 10,000 บาท ส่วนพนักงานที่มีเงินเดือนสูงกว่า 3,000 บาท ค่ารักษาพยาบาลอยู่ในวงเงินไม่เกิน 18,000 บาท/ปี	1	10
9. โรงแรมออกค่ารักษาพยาบาลอยู่ในวงเงินไม่เกิน 6,000 บาท/ปี	1	10
10. ไม่ได้ระบุวงเงินค่ารักษาพยาบาล	2	20
รวม	10	100

จากตารางที่ 24 แสดงถึงการรักษาพยาบาลแก่พนักงาน จะเห็นได้ว่าโรงแรมทั้ง 10 แห่งหรือร้อยละ 100 มีคสณิกพนักงาน โดยที่พนักงานไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใด ๆ แต่ถ้การเจ็บป่วยที่ต้องรักษาตัว โรงแรมแต่ละแห่งจะมีวิธีการให้การรักษาพยาบาลแตกต่างกันไป รายละเอียดได้จากตารางที่ 24

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## 3.2.11 การรักษาพยาบาลแก่ครอบครัวพนักงาน

ตารางที่ 25

แสดงการรักษาพยาบาลแก่คู่สมรสและบุตรของพนักงาน

วิธีการ	จำนวน	ร้อยละ
1. ให้ใช้บริการคลินิกพนักงาน ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใด ๆ	1	20
2. ประกันสุขภาพให้คู่สมรสและบุตรของพนักงานโดยโรงแรม จ่ายเบี้ยประกันให้ร้อยละ 50	1	20
3. ประกันสุขภาพให้คู่สมรสและบุตรของพนักงาน โดย โรงแรมจ่ายเบี้ยประกันให้	1	20
4. ให้ใช้บริการคลินิกพนักงาน และประกันสุขภาพให้คู่สมรส และบุตรของพนักงานโดยโรงแรมจ่ายเบี้ยประกันให้	1	20
5. ให้ค่ารักษาพยาบาลครอบคลุมถึงบิดา มารดา คู่สมรสและ บุตร อยู่ในวงเงินไม่เกิน 5,000 บาท โดยมีเงื่อนไข ว่าในวงเงินไม่เกิน 2,500 บาท เบิกได้ตามความเป็น- จริง ส่วนที่เกิน 2,500 บาท แต่อยู่ในวงเงินไม่เกิน 2,500 บาท เบิกได้ตามความเป็นจริงโดยนำไปหักจาก งบประมาณค่ารักษาพยาบาลของพนักงานผู้นั้น	1	20
รวม	5	100

เมื่อพนักงานเจ็บป่วยโรงแรมจะให้การรักษาพยาบาลเพื่อให้พนักงานหายเป็นปกติ นอกจากจะให้บริการรักษาพยาบาลแก่พนักงานแล้ว โรงแรมบางแห่งยังให้บริการด้านนี้แก่ครอบครัวของพนักงานอีกด้วย จากการสำรวจปรากฏว่าโรงแรมจำนวน 5 แห่งหรือร้อยละ 50 ที่ให้การรักษาพยาบาลเฉพาะพนักงานเท่านั้น อีก 4 แห่งหรือร้อยละ 40 ให้การรักษาพยาบาลทั้งพนักงาน คู่สมรสและบุตร ได้แก่ โรงแรมสยามอินเตอร์คอนติเนนตัล โอเรียนเต็ล ดุสิตธานี เอราวัณ และอีก 1 แห่งหรือร้อยละ 10 คือโรงแรมเชอราตัน ให้การรักษาพยาบาลครอบคลุมถึงบิดา มารดา คู่สมรสและบุตร อีกด้วย

## 3.2.12 การประกันชีวิต

## ตารางที่ 26

## แสดงวงเงินที่เอาประกัน

วงเงินที่เอาประกัน	จำนวน	ร้อยละ
1. 30,000 บาท และอีก 10,000 บาท สำหรับการถึงแก่กรรมเนื่องจากอุบัติเหตุ	1	10
2. 100,000	1	10
3. ตั้งแต่ 50,000-300,000 บาท	1	10
4. มีการประกันชีวิตแต่ไม่ทราบวงเงินที่ เอาประกัน	1	10
5. ไม่มีมีการประกันชีวิต	6	60
รวม	10	100

มีโรงแรมบางแห่งที่ยังให้ความเชื่อเพื่อสวัสดิการส่วนการประกันชีวิตให้กับพนักงาน โดยโรงแรมจะสัดให้มีการประกันชีวิตหมู่พนักงาน และโรงแรมจะเป็นผู้ออกเบี้ยประกันให้ทั้งหมด จากการสำรวจปรากฏว่า โรงแรมที่ให้การประกันชีวิตหมู่พนักงาน 4 แห่งหรือร้อยละ 40 ส่วนวงเงินที่เอาประกันแตกต่างกันไป โรงแรม 1 แห่ง คือโรงแรมเพรลส์ฮิลตันที่ให้วงเงินการเอาประกันคนละ 30,000 บาท สำหรับการถึงแก่กรรมธรรมดา และเพิ่มอีก 10,000 บาท สำหรับการถึงแก่กรรมเนื่องจากอุบัติเหตุ การสูญเสียส่วนใดของร่างกายจะได้รับชดเชยตามกรรมธรรม์ โรงแรม 1 แห่ง คือโรงแรมเขอรัดน์ให้วงเงินเอาประกันคนละ 100,000 บาท โรงแรม 1 แห่ง คือโรงแรมสยามอินเตอร์คอนติเนนตัลให้วงเงินเอาประกันตั้งแต่คนละ 50,000 บาท ถึง 300,000 บาท ซึ่งขึ้นอยู่กับเงินเดือนของพนักงาน และมีโรงแรม 1 แห่ง คือโรงแรมโอเรียนเต็ลที่มีการประกันชีวิตหมู่พนักงาน แต่มิได้บอกวงเงินที่เอาประกันไว้ สำหรับจำนวนโรงแรมที่ไม่มีมีการประกันชีวิตหมู่พนักงานมีถึง 6 แห่งหรือร้อยละ 60 แสดงให้เห็นว่าสวัสดิการด้านนี้ไม่ได้รับความสนใจจากบรรดานายจ้างเท่าที่ควร ทั้ง ๆ ที่การประกันชีวิตถือได้ว่าเป็นการแบ่งเบาภาระของสังคมเป็นอย่างมาก

3.2.13 เงินช่วยเหลืองานศพพนักงาน

ตารางที่ 27

แสดง เงินช่วยเหลืองานศพพนักงาน

เงินช่วยเหลือ	จำนวน	ร้อยละ
1. 2,000 บาท	1	10
2. 2,000 บาท และเพิ่มอีกตามระยะเวลาทำงาน	1	10
3. 5,000 บาท	1	10
4. 6,600 บาท	1	10
5. 10,000 บาท	1	10
6. มีเงินช่วยเหลือแต่ไม่ทราบจำนวนเงิน	1	10
7. ไม่มีเงินช่วยเหลือ	4	40
รวม	10	100

จากการสำรวจดังตารางที่ 27 ปรากฏว่ามีโรงแรม 6 แห่งหรือร้อยละ 60 ที่ให้เงินช่วยเหลืองานศพของพนักงาน ได้แก่ โรงแรมแอมบาสซาเตอร์ มงเทียร์ เพรสซิเดนท์ อินทรา เอราวัณ และรามาทาวเวอร์ สำหรับจำนวนเงินช่วยเหลือก็แตกต่างกันไป จะเห็นได้ว่า ลัทธิการดำเนินโรงแรมให้ความเชื่อเพื่อสูง แต่ทว่าวิเคราะห์ให้ลึกซึ้งจะพบว่า โรงแรมที่ให้ลัทธิการดำเนินนี้แล้วจะไม่ให้ลัทธิการการประกันชีวิตแก่พนักงานแต่มีโรงแรมอยู่ 1 แห่งเท่านั้น คือ โรงแรมเพรสซิเดนท์ที่ให้ทั้ง เงินช่วยเหลืองานศพพนักงานและการประกันชีวิตพนักงาน

3.2.14 เงินช่วยเหลืองานศพสมาชิกในครอบครัวพนักงาน

ตารางที่ 28

แสดงเงินช่วยเหลืองานศพสมาชิกในครอบครัวพนักงาน

วิธีการ	จำนวน	ร้อยละ
1. 800 บาท ทั้งสามี/ภรรยา บิดา มารดา และบุตร	1	10
2. 1,000 บาท ทั้งสามี/ภรรยา บิดา มารดา และบุตร	1	10
3. 1,500 บาท ทั้งสามี/ภรรยา บิดา มารดา และบุตร	2	20
4. 2,000 บาท ทั้งสามี/ภรรยา บิดา มารดา และบุตร	2	20
5. 8,000 บาท สำหรับสามี/ภรรยา บิดา มารดา และบุตร ให้ 5,000 บาท	1	10
6. ให้ตามอายุการทำงาน	1	10
7. ไม่มีความช่วยเหลือด้านนี้	2	20
รวม	10	100

เงินช่วยเหลืองานศพสมาชิกในครอบครัวของพนักงานมีวิธีการให้แตกต่างกัน  
 โรงแรม 6 แห่งหรือร้อยละ 60 คือโรงแรมแอมเทียร์ สุริยธานี สยามอินเตอร์คอนติเนนตัล  
 แอมบาสซ่าเตอร์ เซอร่าตัน และรามาทาจเวอร์ ที่ให้ความช่วยเหลือไม่ว่าจะเป็นสามี/ภรรยา  
 บิดา มารดาหรือบุตร เหมือนกัน ส่วนจำนวนเงินช่วยเหลือย่อมแตกต่างกันไป มีโรงแรม 1 แห่ง  
 หรือร้อยละ 10 คือโรงแรมโอเรียนเต็ล ที่มีวิธีการให้ความช่วยเหลือด้านนี้โดยแบ่งเป็นสามี/ภรรยา  
 จะให้ความช่วยเหลือ 8,000 บาท แต่ถ้าเป็นบิดา มารดา หรือบุตรของพนักงานจะให้ความช่วย-  
 เหลือ 5,000 บาท มีโรงแรม 1 แห่งหรือร้อยละ 10 คือโรงแรมเพรสซิเดนทีย์ที่ให้ความช่วย-  
 เหลือด้านนี้ตามอายุการทำงานของพนักงานคือ จะให้เงินสังเคราะห์บิดา มารดา สามี/ภรรยา  
 ถ้าพนักงานมีอายุการทำงานไม่ถึง 5 ปีให้ 500 บาท แต่ถ้ามีอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไปให้ 1,000  
 บาท แต่สำหรับบุตรของพนักงานจะให้เฉพาะบุตรที่มีอายุไม่เกิน 18 ปี และพนักงานผู้นั้นต้องมี  
 อายุการทำงานเกิน 5 ปีเท่านั้น จะให้ 500 บาท โรงแรมที่ไม่ให้ความช่วยเหลือด้านนี้ 2 แห่ง  
 หรือร้อยละ 20

### 3.2.15 เงินช่วยเหลือการกีฬา

โรงแรมที่ให้ความช่วยเหลือการกีฬามีจำนวน 8 แห่งหรือร้อยละ 80 ที่เห็นความสำคัญของการให้พนักงานมีสุขภาพและพละนามัยที่สมบูรณ์ ในขณะที่เดียวกันก็ก่อให้เกิดความรักผูกพันและเชื่อมความสามัคคีระหว่างพนักงานด้วยกัน ทำให้พนักงานได้มีโอกาสรู้จักกัน สำหรับจำนวนเงินที่โรงแรมแต่ละแห่งให้ความช่วยเหลือโรงแรมส่วนใหญ่ตอบว่าไม่แน่นอน ขึ้นอยู่กับงบประมาณแต่ละปีที่ฝ่ายบริหารจะจัดสรรให้ มีโรงแรม 1 แห่ง ที่มีค่าใช้จ่ายการกีฬาได้รับงบประมาณปีละ 15,000 บาท และโรงแรม 1 แห่ง มีค่าใช้จ่ายด้านกีฬาปีละ 100,000 บาท อีก 2 แห่งหรือร้อยละ 20 ที่ไม่มีงบประมาณให้เงินช่วยเหลือด้านนี้คือโรงแรมดุสิตธานีกับแอมบาสซ่าเตอร์

### 3.2.16 ความช่วยเหลือจากรักยิตติ

ตารางที่ 29

แสดงความช่วยเหลือจากรักยิตติ

ความช่วยเหลือ	จำนวน	ร้อยละ
1. ไม่เกิน 2,000 บาท	3	30
2. ไม่เกิน 5,000 บาท	1	10
3. ไม่เกิน 10,000 บาท	1	10
4. ให้ความช่วยเหลือแต่ไม่ระบุวงเงิน	2	20
5. ไม่ให้ความช่วยเหลือ	3	30
รวม	10	100

มีโรงแรมถึง 7 แห่งหรือร้อยละ 70 ที่ให้ความช่วยเหลือจากรักยิตติ เช่น โฟโหม้ทาร์พัสลินของพนักงานเสียหาย เป็นต้น แต่จำนวนเงินให้ความช่วยเหลือแตกต่างกัน ในจำนวนนี้โรงแรม 3 แห่ง คือโรงแรมมณเฑียร แอมบาสซ่าเตอร์ และเพรสซิเดนทีย์ ที่ให้ความช่วยเหลือในวงเงินไม่เกิน 2,000 บาท 1 แห่ง คือโรงแรมดุสิตธานีให้ความช่วยเหลือในวงเงินไม่เกิน 5,000 บาท 1 แห่ง คือโรงแรมโอเรียนเต็ลให้ความช่วยเหลือในวงเงินไม่เกิน



10,000 บาท อีก 2 แห่ง คือโรงแรมอินทราและเอราวัณให้ความช่วยเหลือสวัสดิการด้านนี้ เหมือนกันแต่มีได้ระบุดำเนินงานเงินไว้ และโรงแรม 3 แห่งหรือร้อยละ 30 ที่ไม่ให้ความช่วยเหลือ จากภัยพิบัติที่เกิดขึ้นกับพนักงานเลย

### 3.2.17 การให้รางวัลแก่พนักงาน

ตารางที่ 30

แสดงประเภทของรางวัล

ประเภทรางวัล	จำนวน	ร้อยละ
1. พนักงานตัวอย่างประจำเดือน	2	20
2. พนักงานตัวอย่างประจำเดือนและประจำปี	2	20
3. พนักงานตัวอย่างประจำเดือน ประจำปี และอายุการทำงานนาน	1	10
4. พนักงานตัวอย่างประจำเดือน ประจำปี อายุการทำงานนาน ทำความสะอาดดีเยี่ยม และที่มีประวัติการทำงานดีเยี่ยม	1	10
5. มีการให้รางวัล แต่ไม่ระบุประเภทรางวัล	3	30
6. ไม่มีการให้รางวัล	1	10
รวม	10	100

การให้รางวัลแก่พนักงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น นับว่าเป็นการให้กำลังใจและจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็งได้อีกวิธีหนึ่ง ในการคัดเลือกพนักงานตัวอย่างนี้จะคัดจากพนักงานที่มีประวัติการทำงานสม่ำเสมอ ไม่เคยมาทำงานสาย ไม่เคยลาพัก ลาป่วย ขาดงานในชั้น ๆ และมีความประพฤติดี เป็นต้น จากการสำรวจปรากฏว่ามีโรงแรมต่าง ๆ เป็นจำนวนถึง 9 แห่งหรือร้อยละ 90 ที่มีการให้รางวัลแก่พนักงาน สำหรับประเภทรางวัลนั้นโรงแรม 2 แห่งที่มอบรางวัลแก่พนักงานตัวอย่างประจำเดือนโดย 1 แห่ง ให้รางวัลเป็นเงินสด 500 บาท พร้อมใบประกาศนียบัตรชมเชย อีก 1 แห่ง ให้รางวัลเป็นเงินสด 800 บาท พร้อมใบประกาศนียบัตรชมเชย แต่รางวัลมอบให้ทุก ๆ 3 เดือน มีโรงแรม 2 แห่ง ที่มอบทั้งรางวัลพนักงานตัวอย่างประจำเดือนและ

ประจำปี โดยพนักงานตัวอย่างประจำปีตัดจากพนักงานตัวอย่างประจำเดือนโดย 1 แห่ง ให้รางวัลสำหรับพนักงานดีเด่นประจำเดือนเป็นเงินสด 1,000 บาท พร้อมใบประกาศนียบัตรชมเชย รางวัลสำหรับพนักงานตัวอย่างประจำปีเป็นของรางวัลมูลค่าอย่างต่ำ 10,000 บาท ส่วนอีกโรงแรมมิได้ระบุว่า เป็นรางวัลมูลค่าเท่าใด มีโรงแรม 1 แห่ง ที่มีการให้รางวัลแก่พนักงานตัวอย่างประจำเดือนพนักงานตัวอย่างประจำปี และพนักงานที่มีอายุงานนาน รางวัลสำหรับพนักงานตัวอย่างประจำเดือนเป็นเงินสด 2,000 บาท พร้อมใบประกาศนียบัตรชมเชย รางวัลสำหรับพนักงานตัวอย่างประจำปีเป็นตัวเครื่องอิเล็กทรอนิกส์ พร้อมอาหารและที่พัก รางวัลสำหรับพนักงานที่ทำงานกับโรงแรมมาครบ 5, 10, 15, 20, 25 และ 30 ปี จะมอบเข็มที่ระลึก ประกาศนียบัตร และของที่ระลึก มีโรงแรม 1 แห่ง ที่ให้รางวัลแก่พนักงานตัวอย่างประจำเดือน พนักงานตัวอย่างประจำปี พนักงานที่มีอายุการทำงานนาน พนักงานตัวอย่างที่ทำความสะอาดยอดเยี่ยม และพนักงานที่มีประสิทธิภาพทำงานดีเยี่ยม ส่วนรางวัลที่มอบให้พนักงานมิได้ระบุไว้ สำหรับอีก 3 แห่ง มีการให้รางวัลแก่พนักงาน แต่มิได้ระบุประเภทรางวัล และรางวัลที่มอบให้ และ อีก 1 แห่ง ที่ไม่มีการให้รางวัลแก่พนักงาน คือโรงแรมมณเฑียร

### 3.2.18 วันหยุดพักผ่อนประจำปีเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด

ตารางที่ 31

แสดงจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีและเงินโย

จำนวนวันหยุดและเงินโย	จำนวน	ร้อยละ
1. ทำงานครบ 1 ปี หยุดได้ 6 วันทำงาน ทำงานครบ 2 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี หยุดได้ 12 วันทำงาน ทำงานครบ 5 ปี แต่ไม่ถึง 10 ปี หยุดได้ 18 วันทำงาน ทำงานครบ 10 ปีขึ้นไป หยุดได้ 24 วันทำงาน	1	10

## ตารางที่ 31 (ต่อ)

จำนวนวันหยุดและเงินโย	จำนวน	ร้อยละ
2. ทำงานครบ 1 ปี หยุดได้ 6 วันทำงาน	1	10
"    3 " " 9 "		
"    5 " " 11 "		
"    7 " " 13 "		
"   10 " " 16 "		
"   15 " " 21 "		
3. ทำงานครบ 1 ปี หยุดได้ 6 วันทำงาน	1	10
"    2 " " 12 "		
"   15 ปีขึ้นไป หยุดได้ 30 วันทำงาน		
4. ทำงานครบ 1 ปี หยุดได้ 6 วันทำงาน	1	10
"    2 " " 9 "		
"    3 " " 12 "		
"    5 " " 14 "		
"   10 " " 16 "		
"   15 " " 18 "		
"   20 ปีขึ้นไป" 20 "		
5. ทำงานครบ 1 ปี หยุดได้ 6 วันทำงาน	1	10
"    3 " " 10 "		
"    5 " " 14 "		
"    8 " " 15 "		
"   10 ปีขึ้นไป" 17 "		
6. ทำงานครบ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี หยุดได้ 6 วันทำงาน	1	10
"    3 " " 5 " 9 "		
"    5 ปีขึ้นไป หยุดได้ 12 วันทำงาน		
7. มีวันหยุดพักผ่อนประจำปีตั้งแต่ 7 วัน ถึง 21 วัน ขึ้นอยู่กับ กับอายุการทำงาน	1	10
8. มีวันหยุดพักผ่อนประจำปีเกินกว่ากฎหมายกำหนด แต่ไม่ระบุ จำนวนวันไว้	2	20
9. ไม่มีวันหยุดพักผ่อนประจำปีเกินกว่ากฎหมายกำหนด	1	10
รวม	10	100

ตามกฎหมายแรงงานได้กำหนดไว้ว่า ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ไม่น้อยกว่าปีละ 6 วันทำงาน แต่ก็มีโรงแรมส่วนใหญ่ถึง 9 แห่ง หรือร้อยละ 90 ที่อนุญาตให้พนักงานหยุดพักผ่อนประจำปีได้เกินกว่าปีละ 6 วัน ส่วนจำนวนวันหยุดเพิ่มขึ้น แต่ละแห่งให้ไม่เท่ากันจะขึ้นอยู่กับอายุการทำงานของพนักงาน หากพนักงานคนใดมีอายุการทำงานนานก็จะได้วันหยุดมากขึ้นตามไปด้วย รายละเอียดได้จากตารางที่ 31

### 3.2.19 การสัต์เลี้ยงพนักงาน

การสัต์เลี้ยงพนักงานก็เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ ได้ร่วมสนุกกัน จากการสำรวจปรากฏว่า โรงแรมทั้ง 10 แห่งหรือร้อยละ 100 ได้จัดงานเลี้ยงพนักงานในโอกาสต่าง ๆ เช่น วันครบรอบปีของโรงแรม วันปีใหม่ วันสิ้นปี โรงแรมบางแห่งนอกจากจะมีงานเลี้ยงเฉพาะพนักงานแล้ว ยังมีงานเลี้ยงครอบครัวหรือลูก ๆ ของพนักงานอีกด้วย

### 3.2.20 การสัต์นำเที่ยว

การสัต์นำเที่ยวเป็นการให้พนักงานได้มีโอกาสพักผ่อน สุกสนานร่วมกัน มีโรงแรมจำนวน 4 แห่งหรือร้อยละ 40 ที่มีการสัต์นำเที่ยว จะไปเที่ยวที่ใดนั้นขึ้นอยู่กับความคิดเห็นของพนักงานส่วนใหญ่ บางโรงแรมจะสัต์ให้ไปทำบุญทอดกฐิน เป็นต้น ส่วนโรงแรมอีก 6 แห่งหรือร้อยละ 60 ไม่มีการสัต์นำเที่ยวคือโรงแรมโอเรียนเต็ล เพรสซิเดนทรี รามาทาวเวอร์ ดุสิตธานี อินทรา และเชอราตัน

### 3.2.21 ร้านสวัสดิการพนักงาน

โรงแรมบางแห่งอาจจัดตั้งงานสหกรณ์ หรือสโมสรจำหน่ายสินค้าราคาถูกให้แก่พนักงาน จากการสำรวจปรากฏว่ามีโรงแรมเพียง 1 แห่งหรือร้อยละ 10 เท่านั้นคือโรงแรมเชอราตันที่มีร้านสวัสดิการ เครื่องอุปโภคและบริโภค โดยโรงแรมจำหน่ายเครื่องอุปโภคและบริโภคที่ค่าเป็นแก่พนักงาน ขายในราคาต้นทุน ขายเป็นเงินเชื่อ โดยหักเงินเดือนตอนสิ้นเดือน

### 3.2.22 การจ่ายภาษีรายได้แทนพนักงาน

มีโรงแรม 1 แห่งหรือร้อยละ 10 เท่านั้น คือโรงแรมแอมบาสซาเดอร์ที่ให้ ความช่วยเหลือด้านการเงินแก่พนักงาน เพราะเห็นว่ามิรายได้น้อยโดยการจ่ายภาษีเงินได้แทนพนักงาน

### 3.2.23 ขมรมดกปนกิจพนักงาน

มีโรงแรม 2 แห่งหรือร้อยละ 20 คือโรงแรมภูสิตธานีและมะเขือบรที่ให้มีการจัดตั้งขมรมดกปนกิจพนักงานโดยมีหลักการคือ พนักงานทุกคนมีสิทธิจะสมัครเข้าเป็นสมาชิกขมรมได้ตลอดเวลาทำการ ยกเว้นเฉพาะพนักงานเข้าใหม่ซึ่งอยู่ในระยะทดลองงานมีกำหนด 120 วันหรือพนักงานฝึกหัดงาน ไม่มีการหักเงินใด ๆ ทั้งสิ้น วันแต่กรณีสมาชิกคนหนึ่งคนใดถึงแก่กรรมลง ทางโรงแรมจึงจะหักเงินจากสมาชิกคนละ 20 บาท โดยโรงแรมจะเป็นผู้สำรองจ่ายเงินให้แก่ครอบครัวของสมาชิกผู้ถึงแก่กรรมตามจำนวนสมาชิกที่มีอยู่ทันที และจะหักจากเงินเดือนของสมาชิกของขมรมเดือนสิ้นเดือน

### 3.2.24 เงินช่วยเหลือบุตรพนักงาน

เพื่อเป็นการช่วยเหลือค่าเลี้ยงบุตรของพนักงาน ปรากฏว่าโรงแรม 1 แห่งหรือร้อยละ 10 คือโรงแรมสยามอินเตอรันตอนดิเนนตัลให้ความช่วยเหลือด้านนี้โดยให้สำหรับบุตรที่มีอายุไม่เกิน 18 ปี คนละ 50 บาทต่อบุตร 1 คน แต่ไม่เกิน 3 คน

### 3.2.25 การบริการฝึกอบรม

เพื่อเป็นการสัมมนาและเสริมความรู้ความสามารถของพนักงาน และให้พนักงานได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โรงแรมบางแห่งจึงให้มีโปรแกรมการฝึกอบรมส่งไปทำงานหรือส่งไปฝึกอบรมต่างประเทศ และเพื่อเป็นการเพิ่มพูนภาษาอังกฤษ ทางโรงแรมยังให้บริการการล่ามภาษาอังกฤษอีกด้วย จากการสำรวจปรากฏว่ามีโรงแรมที่ให้สวัสดิการด้านนี้อยู่ 6 แห่งหรือร้อยละ 60 ในจำนวนนี้มีอยู่ 4 แห่ง ที่ให้บริการส่งไปฝึกอบรมต่างประเทศและเพิ่มพูนภาษาอังกฤษอีก 2 แห่ง ให้บริการเฉพาะล่ามภาษาอังกฤษเท่านั้น ส่วนอีก 2 แห่งหรือร้อยละ 20 ไม่มีบริการด้านนี้คือโรงแรมภูสิตธานีและเพรสซิเดนท์ และอีก 2 แห่งหรือร้อยละ 20 ไม่ได้ระบุว่าให้หรือไม่

### 3.2.26 เงินบำเหน็จหรือเงินช่วยเหลือ

เพื่อเป็นการตอบแทนความดีความชอบให้แก่พนักงานที่ทำงานนาน เมื่อพนักงานลาออก โรงแรมจะจ่ายเงินจำนวนหนึ่งให้กับพนักงานเหล่านี้ ปรากฏว่ามีโรงแรม 3 แห่งที่จ่ายเงินบำเหน็จให้พนักงานคือโรงแรมเพรสซิเดนท์ สยามอินเตอรันตอนดิเนนตัล และเขอรอติน โดยโรงแรมหนึ่งจะจ่ายในกรณีที่พนักงานที่มีอายุงานไม่ต่ำกว่า 5 ปี ลาออกหรือถูกให้ออกจากลู่สภาพไม่ดี ถ้าปฏิบัติงานต่อไปจะเป็นอันตรายต่อตนเองและหรือผู้อื่นโรงแรมจ่ายให้ 2 เท่าของเงินเดือนเดือน

สุดท้าย แต่ไม่ต่ำกว่า 6,000 บาท อีกกรณีหนึ่งเมื่อพนักงานที่มีอายุงานไม่ต่ำกว่า 15 ปี ลาออก  
 โรงแรมจ่ายให้ 2 เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย แต่ไม่ต่ำกว่า 6,000 บาท โรงแรมที่ล่องจะ  
 จ่ายให้พนักงานที่ทำงานมาครบ 5 ปี ลาออกโรงแรมจะจ่ายเงินช่วยเหลือให้เท่ากับค่าจ้างเดือน  
 สุดท้าย 1 เดือน และพนักงานที่ทำงานครบ 10 ปี ลาออกโรงแรมจะจ่ายเงินช่วยเหลือให้เท่ากับ  
 ค่าจ้างเดือนสุดท้าย 2 เดือน และอีกโรงแรมหนึ่งไม่ได้ระบุวิธีการไว้ แต่มีการให้เงินบำเหน็จ  
 หรือเงินช่วยเหลือ ส่วนอีก 7 แห่งไม่ได้ระบุไว้ ทำให้ไม่ทราบว่า โรงแรมเหล่านั้นมีสวัสดิการ  
 เหล่านี้หรือไม่

### 3.2.27 สวัสดิการอื่น ๆ

การให้เงินสงเคราะห์ประจำปีสำหรับพนักงานประจำทุกคน มีโรงแรม 1 แห่ง  
 คือโรงแรมดุสิตธานีที่มีสวัสดิการด้านนี้ แต่จำนวนเงินสงเคราะห์ได้ระบุไว้ การซื้อน้ำมันโซล่าใน  
 ราคาประหยัด และถ้าหากพนักงานของ โรงแรมเดินทางไปต่างประเทศสามารถพักโรงแรมในเครือ  
 ได้โดยได้รับส่วนลด ซึ่งสวัสดิการทั้งสองอย่างนี้มีโรงแรม 1 แห่ง คือโรงแรมสยามอินเตอร์คอนติ-  
 เนนตัลที่มีการให้สวัสดิการนี้

การให้สวัสดิการต่าง ๆ ที่กล่าวข้างต้นนี้ ทุกโรงแรมได้จัดให้กับพนักงาน  
 ทุกระดับทุกตำแหน่งเหมือนกันหมด ไม่มีการแบ่งตำแหน่งกัน

### ความสัมพันธ์ระหว่างการให้สวัสดิการกับอัตราค่าจ้าง

ในหัวข้อนี้เป็นการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างการให้สวัสดิการนอกเหนือจากกฎหมาย  
 ระบุกับอัตราค่าจ้าง ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ได้ตั้งสมมติฐานไว้ว่า โรงแรมที่กำหนดอัตราค่าจ้างไว้ต่ำ  
 มักจะให้สวัสดิการแก่พนักงานเป็นจำนวนมากเพื่อเป็นการชดเชยกันหรือไม่

จากการวิเคราะห์ในส่วนของอัตราค่าจ้างของพนักงานโรงแรม ได้แบ่งกลุ่มโรงแรมที่  
 ส้ารวจเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแรกคือกลุ่มที่กำหนดอัตราค่าจ้างสูง ประกอบด้วยโรงแรมโอเรียนเต็ล  
 โรงแรมสยามอินเตอร์คอนติเนนตัล และกลุ่มที่ล่องประกอบด้วยโรงแรมเชอราตัน เพอร์ซิเตนท์  
 เอรารัน มณเฑียร ดุสิตธานี แอมบาสซ่าเตอร์ และอินทรา สำหรับกลุ่มนี้กำหนดอัตราค่าจ้าง  
 ต่ำกว่ากลุ่มแรก และมีอัตราค่าจ้างใกล้เคียงกัน



ในการศึกษาได้ใช้วิธีการนับจำนวนลัทธิการ ซึ่งปรากฏว่า โรงแรมสยามอินเตอร์คอน-  
 ตินেন্টลัทธิการมากที่สุด เป็นจำนวน 23 รายการ รองลงมา โรงแรมโอเรียนเต็ล  
 โรงแรมเขตราส และโรงแรมมณเฑียร สดลัทธิการให้กับพนักงานเป็นจำนวน 19 รายการ  
 โรงแรมเพรสซิเดนทีย์ให้เป็นจำนวน 17 รายการ โรงแรมเอราวัณ และโรงแรมดุสิตธานี สด  
 ให้กับพนักงานเป็นจำนวน 15 รายการ โรงแรมอินทราสดีให้พนักงานเป็นจำนวน 14 รายการ  
 และโรงแรมแอมบาสซ่าเตอร์สดให้พนักงานเป็นจำนวน 11 รายการ จะเห็นได้ว่า โรงแรมกลุ่ม  
 ที่หนึ่งถึงแม้ว่าจะกำหนดอัตราค่าจ้างสูงแล้ว แต่ก็ยังคงสดลัทธิการให้กับพนักงานสูงด้วย ดังนั้น  
 สัมมติฐานที่ตั้งใจไว้ว่า โรงแรมที่กำหนดอัตราค่าจ้างต่ำมักจะให้ลัทธิการแก่พนักงานเป็นจำนวนมาก  
 เพื่อเป็นการชดเชยกันนั้นไม่เป็นไปตามสัมมติฐานที่ตั้งใจไว้ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง จะให้ลัทธิการสูง  
 ตามไปด้วยนั้น คือความสัมพันธ์ระหว่างอัตราค่าจ้างกับจำนวนลัทธิการจะมีความสัมพันธ์ไปในทาง-  
 บวก

#### 4. การบริหารค่าจ้างเงินเดือน

##### 4.1 หลักเกณฑ์ในการบรรจุพนักงานเป็นพนักงานรายวันหรือรายเดือน

เมื่อได้ทำการคัดเลือกพนักงานได้พนักงานตามความต้องการแล้ว นายจ้างก็จะบรรจุ  
 พนักงานเหล่านั้นในตำแหน่งต่าง ๆ แต่ละบรรจุพนักงานเป็นพนักงานรายวันหรือรายเดือนนั้นขึ้นอยู่กับ  
 กับปัจจัยต่าง ๆ จากการสอบถามปรากฏว่า มีโรงแรมจำนวน 8 แห่งหรือร้อยละ 80 ไม่มีการ  
 บรรจุเป็นพนักงานรายวัน จะบรรจุเป็นพนักงานรายเดือนเลย แต่ให้อยู่ในช่วงทดลองงานก่อน  
 อาจจะเป็น 90 วัน 120 วัน หรือ 180 วัน แล้วแต่โรงแรมจะกำหนด เมื่อพ้นระยะทดลองงาน  
 ก็จะบรรจุเป็นพนักงานประจำ ส่วนโรงแรมอีก 2 แห่งหรือร้อยละ 20 มีทั้งพนักงานรายวันและ  
 รายเดือนคือโรงแรมเอราวัณและแอมบาสซ่าเตอร์ โดยโรงแรมแรกให้ความเห็นว่าการที่จะ  
 บรรจุพนักงานเป็นพนักงานรายวันหรือรายเดือนนั้นขึ้นอยู่กับความจำเป็นของหน่วยงานที่ต้องการ  
 พนักงาน เช่น ช่วงที่มีงานมากอาจจะจ้างพนักงานเพิ่มเป็นรายวัน เมื่อหมดงานขึ้นนั้นก็เลิกจ้าง  
 ดังนั้นโรงแรมแห่งนี้จึงไม่มีเงื่อนไขการเปลี่ยนสภาพของพนักงานจากรายวันเป็นรายเดือน สำหรับ  
 อีกโรงแรมหนึ่งให้ความเห็นว่า การที่จะบรรจุพนักงานเป็นพนักงานรายวันหรือรายเดือนนั้นขึ้นอยู่กับ

กับประสบการณ์และระยะเวลาการทำงาน ถ้าพนักงานไม่เคยมีประสบการณ์มาก่อนจะจ้างเป็นรายวัน เมื่อทำงานได้สักระยะหนึ่งนายจ้างอาจจะปรับสภาพพนักงานรายวันให้เป็นพนักงานรายเดือน โดยพิจารณาจากผลงานที่ผ่านมา ซึ่งโดยเฉลี่ยแล้วในปีหนึ่ง ๆ จะมีการเปลี่ยนสภาพพนักงานรายวันเป็นพนักงานรายเดือนประมาณ 25 คน สำหรับประสิทธิภาพและความตั้งใจในการทำงาน เมื่อได้มีการปรับสภาพพนักงานรายวันเป็นพนักงานรายเดือนนั้น นายจ้างได้ให้ความเห็นว่าการทำงานดีขึ้นโดยให้เหตุผลว่า เพราะได้รับค่าจ้างมากขึ้นและได้รับผลตอบแทนเป็นเงินโบนัสอีกด้วย

#### 4.2 หลักเกณฑ์ในการกำหนดอัตราค่าจ้าง

##### ตารางที่ 32

แสดงความคิดเห็นในหลักเกณฑ์ที่ใช้กำหนดค่าจ้าง

หลักเกณฑ์	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
1. หน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงาน	50
2. ประสบการณ์และความชำนาญงาน	41
3. ระดับการศึกษา	30
4. ความกระตือรือร้นในการทำงาน	18
5. เพศของพนักงาน	12
6. อายุของพนักงาน	11

ในการกำหนดอัตราค่าจ้างและเงินเดือนให้กับพนักงานในตำแหน่งต่าง ๆ นอกจากนายจ้างจะยึดถือตามอัตราค่าจ้างที่รัฐจ่ายให้กับพนักงานของรัฐหรือค่าตอบแทนที่รัฐกำหนดให้สำหรับผู้จบการศึกษาในระดับต่าง ๆ หรือตามอัตราค่าจ้างขั้นต้นที่รัฐกำหนดเป็นบรรทัดฐานแล้ว นายจ้างยังต้องมีหลักเกณฑ์อื่นมาพิจารณาประกอบการกำหนดอัตราค่าจ้างที่จ่ายให้กับพนักงานแต่ละคนด้วย จากการศึกษาค้นคว้าที่นายจ้างใช้เป็นหลักในการกำหนดอัตราค่าจ้าง โดยเรียงความสำคัญก่อนหลัง ในการวิเคราะห์ถ้าหากปัจจัยใดที่นายจ้างเห็นว่ามีความสำคัญเป็นอันดับที่หนึ่งก็จะให้คะแนนปัจจัยสูงสุด 6 คะแนน ส่วนปัจจัยที่นายจ้างให้ความสำคัญเป็นอันดับสองก็จะให้คะแนนเป็น 5 คะแนน ทำเช่นนี้

เรื่อยไปจนถึงปัจจัยที่นายจ้างเห็นว่ามีความสำคัญเป็นอันดับที่ 6 ก็จะมีคะแนนเพียง 1 คะแนน ผลจากการวิเคราะห์ทำให้ทราบว่าในการศึกษาครั้งนี้ นายจ้างเห็นว่า หน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงานเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดต่อการกำหนดอัตราค่าจ้าง โดยมีคะแนนถ่วงน้ำหนักถึง 50 คะแนน ปัจจัยรองลงมาได้แก่ ประสบการณ์และความชำนาญงาน ระดับการศึกษา ความกระตือรือร้นในการทำงาน เพศของพนักงาน และอายุของพนักงาน ตามลำดับ จะเห็นได้ว่านายจ้างให้ความสำคัญต่ออายุของพนักงานน้อยที่สุดต่อการกำหนดอัตราค่าจ้าง ดูรายละเอียดจากตารางที่ 35

#### 4.3 อัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ

การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นมาก็เพื่อความเหมาะสมกับภาวะการครองชีพของแรงงานในขณะนั้น ๆ ทั้งนี้เพื่อให้ค่าจ้างเป็นตัวเงินที่ผู้ใช้แรงงานได้รับนั้นเพียงพอแก่การยังชีพอยู่ได้อย่างไม่อดอยากจนเกินไป และเนื่องจากสภาพเศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เป็นผลให้ภาวะค่าครองชีพสูงขึ้นเรื่อย ๆ รัฐจึงจำเป็นต้องมีการปรับอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ดังจะเห็นได้จากนับแต่มีการประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเป็นครั้งแรกเมื่อ 16 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2516 ได้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 12 บาท ในเขตกรุงเทพมหานคร นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรสาคร สมุทรปราการ และนครปฐม ต่อมาเมื่อเดือนมกราคม พ.ศ. 2517 ได้ปรับเป็นวันละ 16 บาท ในเดือนมิถุนายนปีเดียวกันปรับเป็นวันละ 20 บาท พอถึงเดือนมกราคม พ.ศ. 2518 ได้ปรับเป็นวันละ 25 บาท ในระหว่างปี พ.ศ. 2519 ไม่มีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จนกระทั่งเดือนตุลาคม พ.ศ. 2520 ได้ปรับเป็นวันละ 28 บาท ในเดือนตุลาคม พ.ศ. 2521 ได้ปรับเป็นวันละ 35 บาท ในเดือนตุลาคม พ.ศ. 2522 ได้ปรับเป็นวันละ 45 บาท ในเดือนตุลาคม พ.ศ. 2523 ได้ปรับเป็นวันละ 54 บาท จนกระทั่งเดือนตุลาคม พ.ศ. 2524 ได้ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นวันละ 61 บาท ซึ่งในขณะที่ทำการวิจัยมีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้วันละ 61 บาท

จากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำครั้งแรกในปี พ.ศ. 2516 วันละ 12 บาท จนกระทั่งในขณะที่การศึกษาเป็นวันละ 61 บาท สิ่งที่น่าสนใจที่สุดคือ ทำให้ต้นทุนในการผลิตของเจ้าของสูงขึ้นเรื่อย ๆ เพราะต้องจ่ายค่าจ้างเพิ่มขึ้น จากการที่เจ้าของต้องรับภาระอันนี้ ทำให้ผู้ออกทราบความคิดเห็นของเจ้าของ โรงแรมในเรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำว่ามีความเหมาะสมหรือไม่

เพียงใด เห็นสมควรที่จะให้มีการปรับค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำในอนาคตเพื่อช่วยเหลือแรงงานให้มีความเป็นอยู่ดีกว่า เดิมหรือหรือไม่

ตารางที่ 33

แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในขณะทำการศึกษารวันละ 61 บาท

ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
1. เหมาะสมแล้ว	3	30
2. ต่ำเกินไป	3	30
3. ไม่แสดงความคิดเห็น	4	40
รวม	10	100

ผลจากตารางที่ 33 ปรากฏว่าความคิดเห็นของฝ่ายจัดการของโรงแรมจำนวน 3 แห่ง หรือร้อยละ 30 ตอบว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดไว้ 61 บาทนั้นเหมาะสมดีแล้ว ส่วนความคิดเห็นในทางที่ไม่เห็นด้วยกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนี้ ล้วนเห็นว่าเป็นอัตราที่ต่ำเกินไปทั้งสิ้นเป็นจำนวน 3 แห่งหรือร้อยละ 30 และได้ให้เหตุผลว่าค่าครองชีพในปัจจุบันสูงมาก และมีแนวโน้มที่จะสูงขึ้นเรื่อย ๆ เฉพาะค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 61 บาท ไม่เพียงพอสำหรับยังชีพ ทำให้แรงงานได้รับความเดือดร้อน โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานที่ต้องมีภาระเลี้ยงดูครอบครัว

ดังนั้น กล่าวโดยสรุปแม้ว่าฝ่ายจัดการซึ่งตามหลักการแล้วมีวัตถุประสงค์ก็คือกำไร เป็นหลัก ก็ยังให้ความเห็นใจ โดยพิจารณาจากความเป็นจริงในปัจจุบันที่ว่าสภาพค่าครองชีพได้สูงขึ้นเรื่อย ๆ ทำให้เกิดความเดือดร้อนแก่กลุ่มชนที่มีรายได้น้อย ดังนั้นแม้ว่าโรงแรมอาจจะได้รับความกระทบกระเทือนบ้าง จากการเปลี่ยนแปลงค่าจ้างตามระดับค่าครองชีพก็ตาม ก็ยังเห็นด้วยกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในขณะทำการศึกษา และเห็นด้วยที่จะให้มีการปรับค่าจ้างขั้นต่ำตามระดับค่าครองชีพ นับเป็นนิมิตหมายที่ดีที่ฝ่ายจัดการยังให้ความเห็นใจแก่พนักงาน เมื่อเป็นดังนี้ก็จะเป็นผลดีต่อกิจการเอง และสังคมโดยรวมด้วย

ตารางที่ 34

แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปี พ.ศ. 2526

ความคิดเห็นและเหตุผล	จำนวน	ร้อยละ
1. ควรปรับอัตราค่าจ้าง เพราะ เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพค่าครองชีพ	4	40
2. ไม่ควรปรับอัตราค่าจ้าง เพราะ 2.1 ธุรกิจอยู่ในสภาวะที่ย่ำแย่ 2.2 ได้ให้สูงแล้ว 2.3 การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมิใช่เป็นการ ช่วยพนักงาน เนื่องจากค่าครองชีพสูงตามตัว	3	30
3. ไม่ออกความเห็น	3	30
รวม	10	100

จากการวิเคราะห์ในตารางที่ 34 ปรากฏว่า โรงแรมจำนวน 4 แห่งหรือร้อยละ 40 เห็นว่าควรปรับอัตราค่าจ้าง โดยให้เหตุผลว่าเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพค่าครองชีพที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ ถ้าไม่มีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแล้ว ทำให้แรงงานได้รับความเดือดร้อน และเพื่อเป็นการยืนยันว่า ปัญหาค่าครองชีพสูงนี้เป็นปัญหาที่สำคัญที่สุดก็คือ โรงแรมทั้ง 4 แห่ง ที่ให้ความเห็นว่าควรปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้ให้เหตุผลเหมือนกันหมดว่า เพื่อให้เหมาะสมกับค่าครองชีพที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ สำหรับโรงแรมที่ไม่เห็นด้วยเกี่ยวกับการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปีหน้ามีจำนวน 3 แห่งหรือร้อยละ 30 ทั้งนี้โดยให้เหตุผลต่าง ๆ กัน คือ เพราะธุรกิจอยู่ในสภาวะที่ย่ำแย่ ซึ่งมีโรงแรม 1 แห่งคือโรงแรมเพชรสีเดนท์ ที่ให้เหตุผลนี้ ทั้งนี้เพราะโดยปกติการลงทุนในธุรกิจโรงแรมมีค่าใช้จ่ายสูงอยู่แล้ว ดังนั้นหากมีการปรับค่าจ้างให้สูงขึ้นก็เท่ากับเป็นการเพิ่มภาระให้กิจการต้องมีรายจ่ายเพิ่มขึ้น และยิ่งหากกิจการประสบกับปัญหาการขาดทุนอยู่แล้ว กิจการอาจต้องเลิกดำเนินการไปซึ่งจะก่อให้เกิดปัญหาคนว่างงาน และเป็นปัญหาแก่สังคมด้วย อีกเหตุผลหนึ่งเพราะได้ให้สูงอยู่แล้ว ซึ่งมีโรงแรม 1 แห่งคือโรงแรมโอเรียนเต็ล ที่ให้เหตุผลนี้ เนื่องจากว่าถึงแม้ว่าโรงแรมจะให้ค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำก็ตาม ส่วนมากแล้วเมื่อมีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โรงแรมก็จะต้องทำการปรับอัตราค่าจ้าง

ของโรงแรมเองไปด้วย ดังนั้นจึงให้เหตุผลดังกล่าว และเหตุผลอันสุดท้ายก็คือ การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมิใช่เป็นการช่วยพนักงานทั้งนี้เพราะค่าครองชีพก็สูงตามไปด้วย เพราะฉะนั้นรัฐบาลควรจะให้ความช่วยเหลือแก่แรงงานในรูปแบบอื่น ๆ เช่น การประกันสังคม เป็นต้น ซึ่งมีโรงแรมจำนวน 1 แห่ง คือโรงแรมสยามอินเตอร์คอนติเนนตัลให้เหตุผลอันนี้ ส่วนโรงแรมที่ไม่แสดงความคิดเห็นนี้จำนวน 3 แห่งหรือร้อยละ 30 จึงไม่ทราบความคิดเห็นของโรงแรมเหล่านี้

ตารางที่ 35

แสดงวิธีการปรับอัตราค่าจ้างแก่พนักงานเมื่อมีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

วิธีการปรับอัตราค่าจ้าง	จำนวน	ร้อยละ
1. ปรับเฉพาะพนักงานที่ได้รับค่าจ้างต่ำกว่า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำเท่านั้น	1	10
2. ไม่ปรับอัตราค่าจ้าง เพราะทุกคนได้รับเท่าหรือสูงกว่าอยู่แล้ว	1	10
3. ปรับทั้งพนักงานที่ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าและสูงกว่า	5	50
- ปรับให้พนักงานทุกระดับเท่ากันหมด	1	
- ปรับให้ผู้ที่โตค่าจ้างสูงในอัตราลดลง	2	
- ไม่แจ้งวิธีการปรับ	2	
4. ปรับให้เป็นค่าครองชีพเท่ากันหมด	1	10
5. ไม่แจ้งวิธีการปรับ	2	20
รวม	10	100

เมื่อมีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแต่ละครั้ง ธุรกิจจะต้องจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงานในอัตราต่ำสุดตามกฎหมายกำหนด แต่การจ่ายค่าจ้างให้แก่พนักงานกลุ่มที่ได้รับค่าจ้างเท่ากันหรือสูงกว่ามักจะไม่ได้รับการพิจารณา จึงทำให้พนักงานกลุ่มนี้เกิดการเสียเปรียบและเกิดการเรียกร้องขอขึ้นค่าแรงเพิ่มขึ้นได้ ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้จึงได้สอบถามฝ่ายจัดการถ้า วิธีการปรับอัตราค่าจ้างเมื่อมีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทุกครั้ง คำตอบที่ได้รับปรากฏว่า มีโรงแรม 1 แห่งหรือร้อยละ 10 คือโรงแรมอินทราที่ปรับอัตราค่าจ้างให้เฉพาะพนักงานที่ได้รับต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเท่านั้น มีโรงแรม 1 แห่งหรือร้อยละ 10 คือโรงแรมโอเรียนเต็ลที่ไม่ปรับอัตราค่าจ้างเพราะทุกคนได้



รับเท่าหรือสูงกว่าอยู่แล้ว มีโรงแรม 5 แห่งหรือร้อยละ 50 คือโรงแรมสยามอินเตอร์คอนติ-  
เนนตัล เพอร์ซิเตนที มณเฑียร แอมบาสซ่าเตอร์ และรามาทาวเวอร์ ที่ปรับให้ทั้งพนักงานที่ได้  
รับค่าจ้างต่ำกว่าและสูงกว่า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งเป็นวิธีการที่เป็นธรรมที่สุด สำหรับวิธีการปรับ  
อัตราค่าจ้างนั้นแตกต่างกันคือ

1. ปรับอัตราค่าจ้างให้สูงขึ้นทุกคนในอัตราคนละ 200 บาท มีโรงแรมที่ใช้วิธี  
การนี้ 1 แห่ง
2. ปรับให้แกผู้ที่ได้ค่าจ้างสูงในอัตราที่ลดต่ำลง โดยถือหลักว่า การปรับอัตรา  
ค่าจ้างขั้นต่ำนี้ต้องการให้ผู้มีรายได้น้อยมีความเป็นอยู่ดีขึ้น ส่วนผู้ที่ได้รับค่าจ้างสูงกว่ากำหนดขึ้นไป  
เรื่อย ๆ มีสภาพความเดือดร้อนน้อยลงตามลำดับ ซึ่งอาจจะไม่ปรับอัตราค่าจ้างให้ก็ได้ แต่เพื่อ  
ความยุติธรรมเมื่อปรับให้แกพนักงานกลุ่มหนึ่งก็ต้องปรับให้อีกกลุ่มหนึ่งด้วย แต่ให้ในอัตราที่ลดต่ำลง  
เรื่อย ๆ ตามระดับอัตราค่าจ้างที่สูงขึ้น มีโรงแรมจำนวน 2 แห่ง
3. มีโรงแรม 2 แห่ง มิได้แจ้งวิธีการปรับ

นอกเหนือจากวิธีการปรับอัตราค่าจ้างด้วยวิธีต่าง ๆ แล้ว ยังมีโรงแรม 1-แห่งหรือร้อย  
ละ 10 คือโรงแรมสุสิธราณีที่ได้ปรับอัตราค่าจ้างเป็นไปตามอัตราขั้นต่ำที่กำหนด แต่ปรับค่าครอง-  
ชีพสูงขึ้นแก่พนักงานทุกคนเท่ากันหมด และมีโรงแรม 2 แห่งหรือร้อยละ 20 ที่มิได้แจ้งวิธีการปรับ  
อัตราค่าจ้างซึ่งทำให้ไม่ทราบวิธีการปรับจากโรงแรมเหล่านี้

นอกจากนี้ได้สอบถามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงแรมที่มีต่ออัตราค่าจ้างขั้นต่ำว่ามีผล  
กระทบต่อการบริหารค่าจ้างเงินเดือนของกิจการหรือไม่ ปรากฏว่า โรงแรมทั้ง 10 แห่ง ให้ความ  
เห็นว่าไม่มีผลกระทบต่อการบริหารค่าจ้างเงินเดือน ทั้งนี้เพราะกิจการได้ให้ค่าจ้างแก่พนักงานสูง  
กว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอยู่แล้ว

## 4.4 การเพิ่มค่าจ้างประจำปี

ตารางที่ 36

แสดงการพิจารณาการเพิ่มค่าจ้างประจำปี

การเพิ่มค่าจ้างประจำปี	จำนวน		ร้อยละ	
ณ	10		100	
- ใช้แบบฟอร์มประเมินผลงาน	7		70	
- ไม่ใช้แบบฟอร์มประเมินผลงาน	3		30	
รวม	10	10	100	100

ตารางที่ 37

แสดงวิธีการเพิ่มค่าจ้างประจำปี

วิธีการ	จำนวน		ร้อยละ	
1. ตามบัญชีค่าจ้างที่กำหนดขึ้นเงินเดือนไว้แล้ว	4		40	
2. ตามร้อยละของเงินเดือน	6		60	
- เฉลี่ยร้อยละ 10 ของเงินเดือน	4			
- เฉลี่ยร้อยละ 12 ของเงินเดือน	1			
- เฉลี่ยร้อยละ 14 ของเงินเดือน	1			
รวม	10	6	100	

การเพิ่มค่าจ้างประจำปีเป็นวิธีการหนึ่งที่นายจ้างใช้เป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานมีความขยันตั้งใจปฏิบัติงานมากขึ้น ในขณะที่เดียวกันทำให้พนักงานมีความจงรักภักดีกับกิจการ ตลอดจนเป็นรางวัลความดีความชอบของพนักงานที่ตั้งใจทำงาน จากการศึกษาโรงแรมทั้ง 10 แห่งหรือร้อยละ 100 มีการเพิ่มค่าจ้างประจำปีทั้งหมด และเพิ่มค่าจ้างปีละ 1 ครั้ง มีนายจ้าง 7 แห่งหรือร้อยละ

70 ใช้แบบฟอร์มการประเมินผลงาน ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าการบริหารงานของธุรกิจโรงแรม  
ชั้นห้าของเมืองไทยส่วนใหญ่มีการบริหารงานอย่างมีหลักการ แต่ยังมีโรงแรมที่ไม่ใช้แบบฟอร์มการ  
ประเมินผลงาน 3 แห่งหรือร้อยละ 30 คือโรงแรมอุลิตราณี มณเฑียร และเอราวัณ ๑ ได้จาก  
ตารางที่ 36

สำหรับวิธีการเพิ่มค่าจ้างประจำปี มีโรงแรม 4 แห่งหรือร้อยละ 40 ขึ้นค่าจ้างเงินเดือน  
ให้แก่พนักงานโดยวิธีตามบัญชีค่าจ้างที่กำหนดขึ้นเงินเดือนไว้แล้ว คือโรงแรมอุลิตราณี มณเฑียร  
เพรสซิเดนท์ และรามาทาวเวอร์ และ 6 แห่งหรือร้อยละ 60 เพิ่มค่าจ้างเงินเดือนตามเปอร์เซ็นต์  
ของเงินเดือน ส่วนอัตราการเพิ่มของเงินเดือนจากโรงแรมทั้ง 6 แห่ง มีโรงแรม 4 แห่ง คือ  
โรงแรมแอมบาสซ่าเดอร์ เออราตัน อินทรา เอราวัณ เพิ่มให้ในอัตราเฉลี่ยร้อยละ 10 โรงแรม  
1 แห่ง คือโรงแรมโอเรียนเต็ล เพิ่มให้ในอัตราเฉลี่ยร้อยละ 12 และมีโรงแรม 1 แห่งคือโรง-  
แรมสยามอินเตอร์คอนติเนนตัล เพิ่มให้ในอัตราเฉลี่ยร้อยละ 14 ดังแสดงไว้ในตารางที่ 37

#### 4.5 ข้อพิพาทแรงงาน

##### ตารางที่ 38

แสดงการเปรียบเทียบข้อพิพาทแรงงานระหว่างโรงแรมที่มีองค์การพนักงาน  
และโรงแรมที่ไม่มีองค์การพนักงาน

ข้อพิพาท	มีองค์การพนักงาน	ไม่มีองค์การพนักงาน
ไม่มีข้อพิพาท	6	2
มีข้อพิพาท	1	1
รวม	7	3

ในการศึกษาครั้งนี้ต้องการศึกษาเปรียบเทียบข้อพิพาทแรงงานถึงขั้นนัดหยุดงานนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2516 เป็นต้นมาของโรงแรมที่มีองค์การพนักงานและไม่มีองค์การพนักงาน จากตารางที่ 38 ปรากฏว่าโรงแรมที่มีองค์การพนักงานมีข้อพิพาทแรงงานถึงขั้นนัดหยุดงาน 1 แห่ง คือโรงแรมสยามอินเตอร์คอนติเนนตัล ส่วนที่ไม่มีข้อพิพาทแรงงานมีถึง 6 แห่ง สำหรับโรงแรมที่ไม่มีองค์การพนักงานมีข้อพิพาทแรงงานถึงขั้นนัดหยุดงาน 1 แห่ง คือโรงแรมสุลิตราณี และไม่มีข้อพิพาทแรงงาน 2 แห่ง คือโรงแรมอินทรา และแอมบาสซ่าเตอร์

สำหรับจำนวนข้อพิพาทแรงงานนั้น จากการสอบถามโรงแรมที่มีการพิพาทแรงงานจำนวน 2 แห่ง คือโรงแรมสยามอินเตอร์คอนติเนนตัลและสุลิตราณี จำนวนข้อพิพาทแรงงานมี 1 ครั้ง และ 2 ครั้ง ส่วนสาเหตุของการเรียกร้องมีโรงแรมสยามอินเตอร์คอนติเนนตัลเท่านั้นที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนโรงแรมสุลิตราณีไม่ตอบ สามารถเรียงลำดับความสำคัญของข้อเรียกร้องได้ดังตารางที่ 39 จะเห็นได้ว่า เกิดจากค่าจ้างเงินเดือนมีความสำคัญเป็นลำดับที่ 1 รองลงมาได้แก่ไม่พอใจหัวหน้างานหรือฝ่ายบริหาร และข้อสวัสดิการอื่น ๆ เช่น

ตารางที่ 39

แสดงลำดับความสำคัญของข้อเรียกร้องที่ทำให้เกิดข้อพิพาทแรงงานถึงขั้นนัดหยุดงาน

ลำดับที่	ข้อเรียกร้อง
1	ปรับค่าจ้างเงินเดือน
2	ไม่พอใจหัวหน้างานหรือฝ่ายบริหาร
3	ข้อสวัสดิการอื่น ๆ เช่น