

การสำรวจการจ้างงานในภาคการท่องเที่ยวของประเทศไทย

Employment Issues in the Supply Chain of Thailand's Tourism Sector

ธีระ สนิเตชารักษ์¹

ปาณิสรา วิชุงษ์

อรอุมา เทพละกุล

บทคัดย่อ

การชี้วัดความสำเร็จเพื่อให้เกิดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะมิติทางด้านเศรษฐกิจ ไม่ใช่การประเมินจำนวนนักท่องเที่ยวหรือรายได้จากนักท่องเที่ยว ซึ่งเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของหน่วยงานการท่องเที่ยวที่เน้นด้านการตลาด และไม่ใช่วิธีที่สรุปว่ารายได้นั้นไปถึงผู้ประกอบการ โดยเฉพาะชุมชนท้องถิ่นที่อยู่ในฐานะเจ้าของทรัพยากร และไม่ได้มีมาตรการกระจายรายได้ ทำให้รายได้จากนักท่องเที่ยวไปกระจุกตัวกันอยู่ที่โรงแรมหรือ Tour Operator เพียงไม่กี่ราย ความสอดคล้องในเชิงนโยบายของรัฐบาลไทยที่ต้องการให้อุตสาหกรรมท่องเที่ยวเป็นเครื่องมือในการ “แก้ไขปัญหาคาใจความยากจน” และ “ยกระดับเศรษฐกิจของประเทศ” จึงควรชี้วัดไปที่ผู้ประกอบการธุรกิจการท่องเที่ยวและ/หรือชุมชนเป็นสำคัญ ว่าเมื่อได้รับเงินจากการให้บริการนักท่องเที่ยวแล้ว มีการส่งต่อรายได้กลับสู่ท้องถิ่นเป็นจำนวนเท่าไร มีการจ้างแรงงานเพิ่มมากขึ้นหรือไม่ รวมถึงการส่งเสริมการจ้างงานในท้องถิ่นเข้ามาทำงานมากขึ้นหรือไม่เพื่อประเมินว่านโยบายการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนที่ อพท. นำไปส่งเสริมสามารถเข้าไปช่วยสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจให้ชุมชน มีการกระจายรายได้กลับสู่ชุมชนอย่างเป็นธรรม ยั่งยืน สอดคล้องตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง อพท. มาตรา 7 (8) ขององค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (องค์การมหาชน) หรือ อพท.

บทความวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอผลการศึกษาเกี่ยวกับการจ้างแรงงานภาคการท่องเที่ยวในพื้นที่พิเศษตลอดจนศักยภาพของแรงงานในพื้นที่พิเศษ เช่น จำนวนแรงงานภาคการท่องเที่ยวในพื้นที่พิเศษ การศึกษาของแรงงาน คุณภาพในปัจจุบัน ความต้องการด้านคุณภาพของแรงงานในมุมมองผู้ประกอบการ เป็นต้น อันจะนำไปสู่การให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานด้านการท่องเที่ยวในพื้นที่พิเศษจากการพัฒนาด้านแรงงานภาคการท่องเที่ยว จากการรวบรวมข้อมูลจาก 6 พื้นที่พิเศษ พบว่า ในปี 2560 ผู้ประกอบการธุรกิจการท่องเที่ยวในพื้นที่พิเศษที่ได้รับการส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนกับ อพท. มีการจ้างแรงงาน

¹ รองศาสตราจารย์, ดร. ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายพิจารณาตำแหน่งวิชาการ คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

เพิ่มขึ้น และมีการเติบโตของอัตราแรงงานจากชุมชนท้องถิ่นที่เพิ่มขึ้นจากปี 2559 ซึ่งแตกต่างจากธุรกิจการท่องเที่ยวภาพรวมในพื้นที่พิเศษที่มีการจ้างงานและมีจำนวนแรงงานท้องถิ่นในปี 2560 ลดลงจากปีก่อน

คำสำคัญ: การจ้างงาน ห่วงโซ่อุปทาน ภาคการท่องเที่ยว อพท. ประเทศไทย

Abstract

Indicator for sustainable tourism especially economic dimension isn't only about total head count nor income. Since head counts and incomes are marketing focused Indicators which do not imply the significant of revenue spread to local businesses and communities that are the true owner of the tourist destination. Marketing success of tourism came with unequal distribution of income that mostly benefit hotel owners and tour operator companies. If the government sought to use tourism industry as a tool to tackle poverty and increase national economic growth as described in royal decree appointing "Designated Areas for Sustainable Tourism Administration" (DASTA) to create sustainable tourism within local communities, they need to pay attention to the benefits disperse to local businesses and/or communities, by investigating a transfer of tourism revenue to local communities, an increase in local employment, and the effectiveness of local employment promotion initiative.

This research aims to illustrate the result of the study on the employment in tourism sector in the Designated Areas for Sustainable Tourism, including the number of workers employed in the sector, education and training, labour productivity and demand for skilled labour. This research will also give some recommendations for an improvement in tourism supply chains in Designated Areas for Sustainable Tourism. From our observation from 6 designed areas has been showed that, in 2017, Entrepreneur of Tourism Businesses in supported sustainable tourism with DASTA recruit more workers and increase growth rate of worker in local area than 2016 while entrepreneur of Tourism Businesses overview in designed areas recruit less workers than last year.

Keywords: Employment, Supply Chain, Tourism Sector, DASTA, Thailand

บทนำ

ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) ที่กำหนดวิสัยทัศน์โดยเน้นความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ผ่านแนวทางที่สำคัญ 6 ด้าน ได้แก่ ความมั่นคง การสร้างความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน การสร้างโอกาส ความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม การสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เป็นที่มาของการกำหนดยุทธศาสตร์ชาติเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนของประเทศไทย โดยมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) 17 เป้าหมาย เฉพาะเป้าหมายที่ 11 กล่าวถึงความเป็นเมืองและชุมชนที่ยั่งยืนนั้น มีความเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาการท่องเที่ยว ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2560-2564) (คณะกรรมการนโยบายการท่องเที่ยวแห่งชาติ, 2560) ที่ให้ความสำคัญกับการท่องเที่ยวที่ยั่งยืนเป็นหลัก ผ่านยุทธศาสตร์การพัฒนา 5 ยุทธศาสตร์ คือ 1) การพัฒนาคุณภาพแหล่งท่องเที่ยว สินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยวให้เกิดความสมดุลและยั่งยืน 2) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อรองรับการขยายตัวของอุตสาหกรรมท่องเที่ยว 3) การพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาการท่องเที่ยว 4) การสร้างสมดุลให้กับการท่องเที่ยวไทย ผ่านการตลาดเฉพาะกลุ่ม การส่งเสริมวิถีไทย และการสร้างความเชื่อมั่นของนักท่องเที่ยว และ 5) การบูรณาการการบริหารจัดการการท่องเที่ยวและการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศ เฉพาะในยุทธศาสตร์ชาติด้านการท่องเที่ยวที่ 3 กำหนดเป้าประสงค์สำคัญไว้ 2 ข้อที่เกี่ยวข้องกับ “แรงงาน” คือ เป้าประสงค์แรกกำหนดไว้ว่า แรงงานไทยมีศักยภาพสูงขึ้นทั้งในด้านคุณภาพ ความรู้ความสามารถระดับทักษะทั่วไป ทักษะการบริหาร และทักษะเฉพาะทาง เพื่อรองรับความต้องการบุคลากรในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวที่มีความซับซ้อนและหลากหลายมากขึ้นอันจะสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับนักท่องเที่ยว สนับสนุนการพัฒนาประเทศไทย เป็นแหล่งท่องเที่ยวคุณภาพและเพิ่มจำนวนบุคลากรที่มีคุณภาพสูง อีกเป้าประสงค์หนึ่งคือ แรงงานไทยมีจำนวนเพียงพอต่อความต้องการของอุตสาหกรรมท่องเที่ยว เพื่อเป็นการลดการพึ่งพาการจ้างแรงงานต่างชาติ เมื่อพิจารณาความสอดคล้องกับนโยบายด้านการท่องเที่ยว 5 ข้อหลัก (กระทรวงท่องเที่ยวและกีฬา, 2560) ได้แก่ 1) เร่งฟื้นฟูระดับความสัมพันธ์และร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านเพื่อให้ไทยเป็นประตูทางผ่านหลักของการท่องเที่ยวในภูมิภาค ทั้งด้านการตลาดการขนส่ง การลงทุน การบริหารจัดการ รวมถึงการจัดปัญหาและอุปสรรคในการท่องเที่ยว 2) บริหารจัดการการท่องเที่ยวโดยใช้กลยุทธ์การตลาดเชิงรุกโดยสร้างกิจกรรมท่องเที่ยวทั้งระดับภายในประเทศและระหว่างประเทศ และยกระดับประเทศไทยให้เป็นศูนย์กลางการประชุมการสัมมนาและการแสดงสินค้าของภูมิภาคเอเชีย 3) เร่งพัฒนา บุคลากร พั่นพุ่มรดก และสินทรัพย์ทางวัฒนธรรมทั้งในเขตเมืองและนอกเมืองเพื่อให้เกิดการท่องเที่ยวใหม่ สร้างแหล่งจำหน่ายซื้อสินค้าของนักท่องเที่ยว โดยจะส่งเสริมบทบาทเอกชนร่วมกับชุมชนในการรักษาแหล่งท่องเที่ยวและวิถีชีวิตให้อยู่ในสภาพเดิมอย่างต่อเนื่อง 4) เพิ่มความหลากหลายของการท่องเที่ยวรูปแบบต่าง ๆ ทั้งการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ การท่องเที่ยวเพื่อสุขภาพ รวมทั้งการท่องเที่ยวเชิงเกษตรกรรม โดยส่งเสริมการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวแห่งใหม่และให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการ

จัดการท่องเที่ยวมากขึ้น ทั้งในรูปแบบการจัดสรรทรัพยากรท่องเที่ยว และการพัฒนาพื้นที่ชุมชนเป็นแหล่งท่องเที่ยว 5) เพิ่มมาตรการอำนวยความสะดวก สร้างความปลอดภัยและป้องกันการเอาเปรียบนักท่องเที่ยว รวมทั้งเร่งรัดการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของนักท่องเที่ยวอย่างจริงจัง เป็นที่น่าสังเกตว่าทั้ง 5 นโยบายด้านการท่องเที่ยวของไทยกลับไม่ได้มีการกล่าวถึง “แรงงาน” ว่าจะมีการพัฒนาให้สอดคล้องและมีความพร้อมในการผลิตและให้บริการการท่องเที่ยวอย่างไร

เกณฑ์การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนโลก (Global Sustainable Tourism Criteria: GSTC) โดยสภาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนโลก (Global Sustainable Tourism Council: GSTC) ได้ร่วมกันกำหนดหลักเกณฑ์และตัวชี้วัดเพื่อรับรองมาตรฐานอุตสาหกรรมและแหล่งท่องเที่ยว/เป้าหมายของการท่องเที่ยว ทั้งในกลุ่มโรงแรมและบริษัททัวร์ โดยเน้นหลักเกณฑ์ในการพิจารณา คือ การบริหารจัดการที่ยั่งยืน ผลกระทบทางเศรษฐกิจสังคม ผลกระทบในเชิงวัฒนธรรม และผลกระทบทางสิ่งแวดล้อม (Global Sustainable Tourism Council (GSTC), 2017) หลักเกณฑ์และตัวชี้วัดที่จะกำหนดเป็นแหล่งท่องเที่ยว/เป้าหมายของการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน แบ่งออกเป็น 4 ส่วน เฉพาะในส่วนที่ 2 ว่าด้วยการสร้างผลตอบแทนทางเศรษฐกิจแก่ชุมชนเจ้าของพื้นที่มากที่สุด ขณะเดียวกันสร้างผลกระทบเชิงลบให้น้อยที่สุด (SECTION B: Maximize economic benefits to the host community and minimize negative impacts) โดยมีหลักเกณฑ์และตัวชี้วัดย่อยที่กล่าวถึง “แรงงาน” และ “การจ้างงาน” นั้นหมายถึง การรับรองแหล่งท่องเที่ยวที่จะเป็นเป้าหมายการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนนั้น มีความจำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญกับแรงงานและการจ้างงานในชุมชน ธุรกิจและอุตสาหกรรมด้านการท่องเที่ยว

องค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (องค์การมหาชน) หรือ อพท. เป็นหน่วยงานรัฐอีกหน่วยงานหนึ่งที่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการท่องเที่ยวโดยเน้น “ความยั่งยืน” ภายใต้ชื่อหน่วยงานและวิสัยทัศน์ที่องค์กรได้กำหนดไว้ คือ “เป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศด้านการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนเพื่อสร้างชุมชนแห่งความสุข” ภายใต้พันธกิจหลัก 3 ประการ คือ 1) บริหารจัดการการพัฒนาการท่องเที่ยวสู่ความยั่งยืนด้วยแนวคิดการมีส่วนร่วมของชุมชน (Community-Based Approach) 2) เป็นองค์กรทำงานเชิงประสานและบูรณาการการทำงานร่วมกับทุกภาคี 3) พัฒนาขีดความสามารถการท่องเที่ยวให้ทันต่อพลวัตการท่องเที่ยว โดยกำหนดยุทธศาสตร์ ไว้ 5 ยุทธศาสตร์สำคัญ คือ 1) ประสานและส่งเสริมภาคีในการพัฒนาการท่องเที่ยวในพื้นที่โดยเครือข่ายภาครัฐ 2) พัฒนาขีดความสามารถด้านการท่องเที่ยวในพื้นที่โดยกระบวนการการมีส่วนร่วมแบบบูรณาการ 3) ขับเคลื่อนการพัฒนาการท่องเที่ยวในพื้นที่เพื่อสร้างต้นแบบการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนด้วยแนวคิดการมีส่วนร่วมของชุมชน 4) พัฒนาระบบบริหารจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนที่มีธรรมาภิบาล โดยกำหนดเป้าหมายสำคัญไว้ 6 ข้อ คือ 1) ชุมชนในพื้นที่เป็นชุมชนแห่งความสุข 2) เพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันทางการท่องเที่ยว 3) สร้างต้นแบบของการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนเพื่อขยายผลไปยังพื้นที่อื่น 4) พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพพลไกการขับเคลื่อนการท่องเที่ยวในพื้นที่ 5) พัฒนาระบบบริหารจัดการการท่องเที่ยวที่นำไปสู่ความยั่งยืน 6) พื้นที่ที่ได้รับการพัฒนาตามเกณฑ์การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนโลก (Global Sustainable Tourism Criteria: GSTC) ของสภาการ

ท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนโลก (Global Sustainable Tourism Council: GSTC) (องค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (องค์การมหาชน), 2560) การให้ความสำคัญกับการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนที่มีได้เน้นแต่เพียงการเพิ่มจำนวนนักท่องเที่ยว และการสร้างรายได้จากการท่องเที่ยวเท่านั้น แต่ยังมี การให้ความสำคัญกับการจ้างงานและการพัฒนาศักยภาพของแรงงานด้วย ซึ่งเป็นอีกบทบาทที่จำเป็นของ อพท. ที่จะต้องขับเคลื่อน ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว/เป้าหมายการท่องเที่ยว ทั้งเดิมที่มีอยู่และที่เกิดขึ้นใหม่ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนในระดับสากล โดยในปีงบประมาณ 2559 ที่ผ่านมา อพท. ได้ร่วมกับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ทำการประเมินผลลัพธ์ของการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของ อพท. ในมิติด้านเศรษฐกิจ โดยอาศัยทฤษฎีทวีคูณของรายได้จากการท่องเที่ยว (Multiplier Effect of Tourism) เป็นแนวทางในการศึกษา ซึ่งนอกจากจะทำให้ทราบถึงผลการกระจายรายได้ไปสู่ธุรกิจการท่องเที่ยวที่เชื่อมโยงของชุมชนในพื้นที่พิเศษแล้วยังทำให้ทราบว่า ผู้ผลิตสินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยวที่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้เกิดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนกับ อพท. (ภาคี) นั้น มีการจ้างแรงงานในท้องถิ่นสูงถึงร้อยละ 59 ในขณะที่ผู้ประกอบการที่ไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้เกิดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนกับ อพท. (ไม่ภาคี) นั้น มีการจ้างแรงงานในท้องถิ่นเพียงร้อยละ 40 (ธีระ สิ้นเด ชาร์กซ์, วิชาญ กิตติรัตนพันธ์, จุฑาศินี ธัญปรางค์กุล, และ อรุมา เทพละกุล, 2559)

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ท่ามกลางการแข่งขันทางเศรษฐกิจที่รุนแรงในช่วงศตวรรษที่ 21 ทำให้มุมมองในการบริหารจัดการธุรกิจเปลี่ยนจากการให้ความสนใจเฉพาะองค์กร มาเป็นการบริหารจัดการในภาพรวมตลอดทั้งธุรกิจที่มีความเกี่ยวข้องกันตั้งแต่ต้นน้ำจนถึงปลายน้ำ โดยอาศัยหลักการจัดการโซ่อุปทาน ซึ่งเป็นแนวคิดการบริหารจัดการเชิงระบบ (System approach) ซึ่งแรกเริ่มได้มีการนำมาประยุกต์ใช้กับอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อปรับปรุงคุณภาพสินค้า เพิ่มสมรรถนะในการแข่งขัน โดยหลักการสำคัญของการจัดการโซ่อุปทาน (Supply Chain Management : SCM) คือ ต้องตระหนักว่าสมาชิกในโซ่อุปทานมีความเป็นอิสระจากกันและจะอย่างไรให้แต่ละฝ่ายสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ งานวิจัยด้านการจัดการโซ่อุปทานที่ผ่านมามุ่งความสนใจไปยังภาคอุตสาหกรรมเป็นส่วนใหญ่ เนื่องจากมีตัวสินค้าที่สามารถจับต้องได้และมีระบบการผลิตที่เห็นเป็นรูปธรรม แต่ปัจจุบันแนวโน้มงานวิจัยด้านการจัดการโซ่อุปทานเริ่มให้ความสนใจในธุรกิจบริการมากขึ้นและการศึกษาโซ่อุปทาน² ในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวก็เป็นหนึ่งในความท้าทาย เนื่องจากอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเป็นอุตสาหกรรมในภาคบริการที่ได้รับการยอมรับว่ามีบทบาทสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจและสังคม ในแง่ของการสร้างรายได้ สร้างงาน และสร้างธุรกิจอย่างต่อเนื่อง

² โซ่อุปทานการท่องเที่ยว (Tourism Supply Chain) หมายถึง เครือข่ายขององค์กรด้านการท่องเที่ยวที่มีส่วนร่วมในสร้างสรรค์กิจกรรมและผลิตภัณฑ์การท่องเที่ยวจนกระทั่งมีการส่งมอบบริการนั้นให้กับนักท่องเที่ยว (Zhang & Huang, 2009)

เครือข่าย (Network) ด้านการท่องเที่ยวที่ร่วมมือกันสร้างผลิตภัณฑ์การท่องเที่ยวนั้นครอบคลุมการดำเนินงานของธุรกิจหลากหลายสาขา เช่น ธุรกิจที่พัก ธุรกิจภัตตาคารและร้านอาหาร ธุรกิจขนส่ง ธุรกิจสินค้าที่ระลึก ธุรกิจประกันภัย ธุรกิจธนาคาร ธุรกิจซักรีด ธุรกิจบันเทิง ฯลฯ อุตสาหกรรมท่องเที่ยวสามารถแบ่งได้ตามองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ส่วน (Collier & Harraway, 1997) ซึ่งถือเป็นผู้ให้บริการโดยตรง (Direct Providers) ในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ได้แก่ 1) การขนส่ง (Transportation) 2) ที่พัก (Accommodation) 3) สิ่งดึงดูดใจ (Attractions) 4) การขาย (Sales) ต่อมาแม้จะมีการนำแนวคิดดังกล่าวมาใช้ในการขยายองค์ประกอบการท่องเที่ยวมากขึ้น แต่ในการศึกษาเรื่องการจัดการโซ่อุปทานด้านการท่องเที่ยวมีการนำมาใช้จริงเพียงไม่กี่องค์ประกอบที่เป็นหลักเท่านั้น ที่เหลือจะเป็นส่วนเสริม (Tapper, 2004)

หากพิจารณาโครงสร้างตลาดแรงงานไทยในช่วง 40 ปีที่ผ่านมาได้เปลี่ยนจากแรงงานภาคเกษตรเป็นแรงงานภาคบริการ ในขณะที่ผลิตภาพของแรงงานทั้ง 2 ภาคเศรษฐกิจมีการเติบโตน้อย ในอนาคตแรงงานขับเคลื่อนจากเศรษฐกิจไทยจากกำลังแรงงานมีน้อยมาก เนื่องจากการเข้าสู่สังคมสูงวัย (Aging Society) และผลิตภาพโดยเฉพาะภายในภาคบริการยังมีความแตกต่างกันสูง ขณะที่ค่าจ้างแรงงานส่วนใหญ่ยังต่ำกว่าผลิตภาพแรงงานจริง (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2558) จากการศึกษาปัญหาประสิทธิภาพแรงงานไทยที่เกี่ยวข้องกับภาคบริการ ยังพบอีกว่า แรงงานที่ย้ายเข้าสู่ภาคบริการมีประสิทธิภาพแรงงานไม่สูง การศึกษาของแรงงานไม่ได้ตอบโจทย์ตลาดแรงงาน โดยร้อยละ 40 ของแรงงานอยู่ในสถานประกอบการขนาดเล็ก และ 1 ใน 6 ของกำลังแรงงานเป็นมนุษย์เงินเดือนในภาคเอกชน อย่างไรก็ตามการเคลื่อนย้ายแรงงานภาคบริการโดยเฉพาะในธุรกิจโรงแรมและร้านอาหารไปยังภาคเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมมีไม่มากนัก นอกจากนี้การจัดการกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานในปัจจุบัน ผู้ประกอบการส่วนใหญ่จะไม่ปรับขึ้นค่าจ้างเพื่อจูงใจให้แรงงานในสาขาที่ขาดแคลนมาทำงานกับตน เนื่องจากบริษัทได้ปรับค่าจ้างตามผลการปฏิบัติงานอยู่แล้ว ประกอบกับความกังวลว่าการขึ้นค่าจ้างจะกระทบต่อโครงสร้างค่าจ้างในภาพรวมของบริษัทได้ ดังนั้น ผู้ประกอบการจึงปรับตัวเพื่อบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานในหลายแนวทาง เช่น การใช้เครื่องจักรแทนแรงงาน การจ้างพนักงาน Outsource ทดแทน การอบรมพนักงานในองค์กรมาทำงานแทน การร่วมมือกับสถานศึกษาจัดทำหลักสูตรแบบทวิภาคีและการย้ายโรงงานการผลิตไปยังแหล่งที่มีแรงงานจำนวนมากโดยเฉพาะแรงงานต่างด้าว เป็นต้น นโยบายในเชิงนโยบายเพื่อให้กระบวนการเพิ่มผลิตภาพแรงงานด้วยกลไกการเคลื่อนย้ายแรงงานต้องอาศัยการปฏิรูปใน 3 แนวทาง คือ 1) การเร่งกระบวนการปรับโครงสร้างการผลิต โดยเพิ่มการลงทุนในโครงการวิจัยร่วมระหว่างบุคลากรวิจัยภาครัฐและเอกชนเพื่อค้นคว้า และพัฒนาให้เกิดสินค้าที่ผลิตด้วยนวัตกรรมในเชิงการค้าให้ได้ซึ่งจะทำให้เกิดการสร้างงานมากขึ้น และการพัฒนาการเติบโตของผลิตภาพแรงงานซึ่งเป็นสิ่งสำคัญโดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ เช่น การเพิ่มปัจจัยทุน และการพัฒนาคุณภาพแรงงานผ่านการศึกษา เป็นต้น 2) การสร้างโอกาสให้แก่แรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ โดยการพัฒนาทักษะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดช่วงชีวิตการทำงาน เพื่อการมีงานทำอย่างมีคุณภาพ มีผลิตภาพสูงและลดความเหลื่อมล้ำทางรายได้ 3) การปฏิรูปสถาบันด้านแรงงาน โดยเฉพาะการกำหนดค่าจ้างให้เป็นไปตามผลิตภาพเพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้ผู้ประกอบการและนายจ้างเร่งพัฒนาผลิตภาพการผลิตด้วยการลงทุนทั้งในด้าน

เทคโนโลยีและการฝึกอบรมแรงงานของตนอย่างต่อเนื่อง ส่วนลูกจ้างก็ต้องเร่งพัฒนาฝีมือและทักษะให้สอดคล้องกับค่าจ้างที่สูงขึ้น นอกจากนี้ควรผ่อนคลายกฎระเบียบในตลาดแรงงานโดยเฉพาะความเข้มงวดของกฎหมายการคุ้มครองการจ้างงานที่ครอบคลุมทั้งด้านการจ้างงาน และการออกจากงานของทั้งลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวให้ยืดหยุ่นเพื่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานมากขึ้น

นอกจากปัญหาการจ้างงานในปัจจุบันที่เกิดจากการไม่สอดคล้องกันของตลาดและแรงงานแล้ว ตลาดแรงงานไทยยังประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง (Talent Shortage) อีกด้วย เนื่องจากคุณสมบัติของคนเก่งที่มีรอบด้าน ทั้งมีความสามารถสูง มีความเป็นผู้นำ ความรับผิดชอบสูง มีวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ เรียนรู้เร็ว และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ถูกดึงตัวไปได้โดยง่าย อีกทั้งการสร้างทักษะดังกล่าวให้เป็นคุณลักษณะเฉพาะของคนเก่งในยุคปัจจุบันก็เป็นไปได้ยากมากยิ่งขึ้น กล่าวโดยสรุปคือ คุณลักษณะของแรงงานในปัจจุบันยังคงเป็นสาเหตุของตลาดแรงงานไทยอย่างมาก โดยเฉพาะการเผชิญปัญหาการขาดแคลนแรงงาน เนื่องด้วยมีการเลือกงาน/เกี่ยงงานสูง สาขาวิชาหรือความรู้ความสามารถไม่ตรงกับความต้องการของตลาด และมีความรับผิดชอบน้อย (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2556) อีกทั้งการจ้างงานในกลุ่มผู้สูงอายุ (ที่แม้จะอยู่ในระหว่างการดำเนินการทุกภาคส่วนภายหลังมีการยกเว้นภาษีเงินได้ให้แก่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลกรณีรับผู้สูงอายุหกลสิบปีขึ้นไปเข้าทำงาน) และคนพิการ (ที่แม้มีกฎหมายบังคับให้สถานประกอบการต้องจ้างคนพิการ 1 คน ต่อพนักงาน 100 คน หรือส่งเงินเข้ากองทุน หรือช่วยเหลือคนพิการในด้านอื่น) ยังมีสัดส่วนการจ้างงานทั้งผู้สูงอายุ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2558) และคนพิการ (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาแห่งประเทศไทย, 2017) ไม่ถึงร้อยละ 40 และ 1 ใน 4 ตามลำดับ

แนวคิดด้านการพัฒนาแรงงานไทยให้พร้อมด้านบริการโรงแรมและการท่องเที่ยว ได้มีการเสนอถึงหน่วยงานรัฐที่จะต้องเตรียมความพร้อมที่จะดูแลด้านการเคลื่อนย้ายบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยว โดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยว รวมทั้งกรมการท่องเที่ยวร่วมมือกันเป็นหน่วยงานหลักในการเผยแพร่ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบถึงกรอบข้อตกลงการยอมรับคุณสมบัติบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยว (Mutual Recognition Arrangement: MRA) 32 ตำแหน่งงานเพื่อให้มีมาตรฐานสมรรถนะ (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2015) มีอีกหลายวาระธรรมที่มุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมหรือการพัฒนาแรงงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเพื่อรองรับการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทั้งโดยเน้นการจัดทำยุทธศาสตร์ที่เกิดจากการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน การพัฒนาบริการด้านการท่องเที่ยว การพัฒนาหลักสูตรการศึกษาและการฝึกอบรม การร่วมผลิตบุคลากร (คณะกรรมการธิการการศึกษา วุฒิสภา, 2560) การอบรมและพัฒนาบุคลากร ที่ให้ความสำคัญกับมาตรฐานบุคลากรในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้เฉพาะด้าน ทักษะคนในการทำงาน ทักษะ เทคโนโลยี มนุษยสัมพันธ์ การคัดเลือกบุคลากร กระบวนการฝึกอบรมและการพัฒนา รวมไปถึงการประเมินผล (ธนวัต ลิ้มปัทมชัยกุล, 2557)

นอกจากวรรณกรรมหลัก ๆ ด้านแนวคิดแรงงาน การจ้างงาน การพัฒนาศักยภาพ และสถานการณ์แรงงานไทยที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ยังมีงานศึกษาวิจัยอีกจำนวนหนึ่งที่มุ่งศึกษาอุปทานและต้นแบบการจัดการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวไทย (Beamon, 1998) (ศรีสมรค์ อินทุจันทร์ยง, ลัดดาวลัย แก้วกิติพงษ์, และ ปีเตอร์ รักธรรม, 2557) และการจ้างแรงงานและแรงงานเฉพาะ (Lertwannawit, Pholpantin, & Serirat, 2009) (จงจิตต์ ฤทธิรงค์ และ รินา ต๊ะดี, 2558) (Zwane, Plessis, & Slabbert, 2014) ซึ่งจากแนวคิดจากวรรณกรรมที่พบเพื่อศึกษาด้านแรงงาน การพัฒนาแรงงานเกือบทั้งหมดมีความมุ่งหมายเพื่อสะท้อนปัญหาของแรงงานไทยในแต่ละช่วงเวลา ซึ่งมักจะศึกษาครอบคลุมทุกภาคส่วน ทั้งภาคการเกษตร อุตสาหกรรม และบริการ โดยไม่มีการศึกษาภาวะแรงงาน การจ้างงาน และการพัฒนาศักยภาพแรงงานด้านการท่องเที่ยวเป็นการเฉพาะ ยิ่งไม่มีงานศึกษาที่มีการเตรียมความพร้อมของแรงงานเพื่อนำไปสู่การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน มีแต่เพียงงานศึกษาที่พบการพัฒนาแรงงานเพื่อเตรียมความพร้อมต่อบางสถานการณ์ที่กำลังจะมาถึงหรือปัญหาที่เกิดขึ้นแล้ว เช่น การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน วิถีชีวิตเศรษฐกิจไทยและโลก เป็นต้น

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาเกี่ยวกับการจ้างแรงงานภาคการท่องเที่ยวในพื้นที่พิเศษตลอดจนศักยภาพของแรงงานในพื้นที่พิเศษ

เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานด้านการท่องเที่ยวในพื้นที่พิเศษจากการพัฒนาด้านแรงงานภาคการท่องเที่ยว

วิธีการศึกษา

การศึกษานี้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแยกกลุ่มภาคีและไม่ภาคี ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปและข้อมูลของธุรกิจ การจ้างแรงงาน การเปรียบเทียบคุณลักษณะของแรงงานที่พึงประสงค์กับที่เป็นอยู่ และความต้องการช่วยเหลือจากหน่วยงานรัฐ ทั้งนี้ได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ และความเที่ยงแบบสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Reliability) โดยใช้สถิติ Cronbach's Alpha Coefficient ก่อนนำไปใช้ ได้ผลผ่านเกณฑ์ที่กำหนดพร้อมกับได้ปรับปรุงให้ข้อคำถามทั้งประเด็นหลัก (18 ข้อคำถาม) และรอง (65 ข้อคำถาม) ก่อนนำไปใช้จริง โดยได้ทำการทดสอบเครื่องมือพร้อมจัดเก็บข้อมูลในพื้นที่พิเศษเมืองโบราณอู่ทอง จ.สุพรรณบุรี จำนวน 79 ตัวอย่าง การศึกษานี้ใช้วิธีวิทยาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยกำหนดประชากรเป้าหมายคือ

ผู้ประกอบการธุรกิจท่องเที่ยว 12 สาขาหลัก โดยอาศัย The Tourism Satellite Account: Recommended Methodological Framework 2008 (United Nations Statistics Division (UNSD), The Statistical Office of the Eropena Communities (EUROSTAT), The Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) and The World Tourism Organization (UNWTO), 2008) ขอบเขตการศึกษาในเชิงพื้นที่และกำหนดขนาดตัวอย่างตามหลักวิธีการทางสถิติเพื่อให้มีความเป็นตัวแทน โดยอาศัยวิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรการหาอัตราส่วน (ธีระ สินเดชารักษ์, 2558) (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2560) ได้ตัวอย่างกลุ่มไม่ภาคีจำนวน 1,456 ราย จากจำนวนประชากรทั้งหมด 7,466 ราย ซึ่งแนวทางการศึกษาตามการจัดทำรายได้ประชาชาติด้านการท่องเที่ยวของไทย แบ่งออกเป็น ผู้ผลิตสินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยวที่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้เกิดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนกับ อพท. (ภาคี)³ กับผู้ผลิตสินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยวที่ไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้เกิดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนกับ อพท. (ไม่ภาคี) ซึ่งในกลุ่มแรกจะจัดเก็บข้อมูลภาคีทั้งหมดรวม 169 ราย ในขณะที่กลุ่มหลังจะทำการสุ่มตัวอย่างและกำหนดขนาดตัวอย่างจำแนกประเภทธุรกิจและราย อพท. ในแต่ละพื้นที่พิเศษ การสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่ม 3 ขั้นตอน (Three Stages Sampling) จำแนกแต่ละขั้นตอนตาม อพท. ในแต่ละพื้นที่พิเศษ ประเภทธุรกิจ และกระจายตามพื้นที่จริงให้มากที่สุด โดยอาศัยฐานข้อมูลที่ได้มีการจัดเก็บเมื่อปีก่อนหน้าจากโครงการประเมินผลกระทบทางเศรษฐกิจจากการท่องเที่ยวในพื้นที่พิเศษ (ธีระ สินเดชารักษ์, วิชาญ กิตติรัตนพันธ์, จุฑาศินี ธัญปรางนิติกุล, และ อรุณา เทพละกุล, 2559)

ผลการศึกษา

จากการสำรวจในระหว่างเดือนเมษายนถึงมิถุนายน พ.ศ.2560 โดยสอบถามข้อมูลย้อนหลังในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา มีข้อมูลที่ผ่านมาผ่านกระบวนการตรวจสอบคุณภาพทั้งจากภาคสนามและการตรวจสอบทางสถิติก่อนนำมาใช้ประมวลผลจริง มีข้อมูลภาคี 125 ราย และไม่ภาคี 1,091 ราย รวม 1,216 ตัวอย่าง (ตาราง 1) เมื่อจำแนกตามประเภทธุรกิจ พบว่า เกือบครึ่งหนึ่งเป็นธุรกิจการให้บริการอาหาร (ร้านอาหาร คาเฟ่ ผับบาร์ ภัตตาคาร เป็นต้น) รองลงมา ได้แก่ บริการที่พัก (รีสอร์ท โรงแรม เกสเฮาส์ โฮมสเตย์ เป็นต้น) ของฝากที่ระลึก และ บริการท่องเที่ยวต่าง ๆ ตามลำดับ

³ ผู้ประกอบการที่เป็นภาคีกับ อพท. หมายถึง ผู้ประกอบการธุรกิจ ทั้งที่เป็นตัวบุคคล กลุ่มและ/หรือชุมชน ที่สมัครใจเข้าร่วมกิจกรรมและ/หรือโครงการร่วมกับ อพท. ในแต่ละพื้นที่พิเศษมาก่อนอย่างน้อย 1 ปี

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของตัวอย่าง จำแนกตามพื้นที่พิเศษ และภาค/ไม่ภาค

		รวม	เป็นภาค		ไม่เป็นภาค	
			จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
พื้นที่พิเศษ	อพท.1 (หมู่เกาะช้างและพื้นที่เชื่อมโยง)	179	22	12.29	157	87.71
	อพท.3 (เมืองพัทยาและพื้นที่เชื่อมโยง)	251	15	5.98	236	94.02
	อพท.4 (อุทยานประวัติศาสตร์สุโขทัย-ศรีสัชนาลัย-กำแพงเพชร)	225	25	11.11	200	88.89
	อพท.5 (จังหวัดเลย)	308	25	8.12	283	91.88
	อพท.6 (เมืองเก่าเมือง)	174	18	10.34	156	89.66
	อพท.7 (เมืองโบราณอู่ทอง)	79	20	25.32	59	74.68
รวม		1,216	125		1,091	

ข้อมูลทั่วไปของผู้ประกอบการพบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจซึ่งเป็นเจ้าของธุรกิจหรือผู้แทนส่วนใหญ่ที่ให้ข้อมูลเป็นเพศหญิง อยู่ในวัยกลางคน เป็นเจ้าของคนเดียว โดยเฉลี่ยดำเนินธุรกิจมาประมาณ 10 ปี มีการจ้างแรงงานไม่มากนัก จากจำนวนผู้มาใช้บริการที่เป็นลูกค้านั้นเกือบร้อยละ 60 เป็นนักท่องเที่ยว มีการจดทะเบียนธุรกิจมากกว่าร้อยละ 80 ในรอบปีที่ผ่านมาแรงงานที่ออกจากงานมักเป็นการลาออกเองมากกว่าการเลิกจ้าง โดยมีทั้งทำงานต่อในธุรกิจเดิมและย้ายไปทำงานในธุรกิจอื่น ความแตกต่างที่พบระหว่างการเปรียบเทียบคุณลักษณะทั่วไปของผู้ประกอบการภาคกับไม่ภาค คือ โครงสร้างอายุ ซึ่งผู้ประกอบการภาคในวัยผู้ใหญ่ตอนต้นกับวัยสูงอายุมีสัดส่วนพอกัน ในขณะที่ผู้ประกอบการที่ไม่ภาคมีสัดส่วนเป็นวัยรุ่นเกือบครึ่งหนึ่ง รองลงมาจึงเป็นวัยกลางคนและวัยสูงอายุ ตามลำดับ⁴

จากการสำรวจการจ้างแรงงานภาคการท่องเที่ยวในพื้นที่พิเศษ เมื่อเปรียบเทียบการจ้างงานระหว่างปี 2559 และปี 2560 พบว่า ในปี 2560 ผู้ประกอบการธุรกิจการท่องเที่ยวภาพรวมมีการจ้างแรงงานลดลงจากปี 2559 คิดเป็นร้อยละ -29.73 อย่างไรก็ตาม ในส่วนของภาคีเครือข่ายผู้ประกอบการการท่องเที่ยวในพื้นที่พิเศษที่ได้รับการส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนกับ อพท. กลับมีจำนวนการจ้างแรงงานที่เพิ่มสูงขึ้นจากปี 2559 คิดเป็นร้อยละ 32.96 (ตาราง 2) รวมถึง ผู้ประกอบการธุรกิจการท่องเที่ยวภาพรวมในพื้นที่พิเศษมีการจ้างแรงงานจากชุมชนท้องถิ่นในปี 2560 ที่ลดลงจากปี 2559 คิดเป็นร้อยละ 34.25 จากแรงงานทั้งหมด ซึ่งเป็นจำนวนที่น้อยกว่าการจ้างแรงงานจากชุมชนท้องถิ่นของภาคีเครือข่ายธุรกิจการท่องเที่ยวที่มีจำนวนมากกว่า คิดเป็นร้อยละ 62.46 จากแรงงานทั้งหมด

การเติบโตของการจ้างแรงงานจากชุมชนท้องถิ่น พบว่า ในปี 2560 มีอัตราการจ้างแรงงานจากชุมชนท้องถิ่นของผู้ประกอบการธุรกิจการท่องเที่ยวในพื้นที่พิเศษลดลงจากปี 2559 คิดเป็นร้อยละ 39.73 อย่างไรก็ตาม ภาคีเครือข่ายธุรกิจการท่องเที่ยวที่ได้เข้าร่วมการส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนร่วมกับ อพท. มีอัตรา

⁴ แบ่งวัยผู้ใหญ่ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ อายุ 20-39 ปี เรียกว่า “วัยผู้ใหญ่ตอนต้น (Early adulthood)”, อายุ 40-59 ปี เรียกว่า “วัยกลางคน (Middle age)” และ อายุ 60 ปี ขึ้นไป เรียกว่า “วัยสูงอายุ (Elderly)”

การเติบโตในการจ้างแรงงานชุมชนท้องถิ่นในปี 2560 เพิ่มขึ้นจากปี 2559 คิดเป็นร้อยละ 41.63 เมื่อจำแนกตามเขตพื้นที่พิเศษพบว่า อัตราการเติบโตของการจ้างแรงงานท้องถิ่นสูงสุด คือ อพท.3 (เมืองพัทยาและพื้นที่เชื่อมโยง) โดยมีอัตราการเติบโตอยู่ที่ 1567.32% รองลงมา ได้แก่ อพท.5 (จังหวัดเลย) อพท.7 (เมืองโบราณอู๋ทอง) อพท.4 (อุทยานประวัติศาสตร์สุโขทัย-ศรีสัชนาลัย-กำแพงเพชร) อพท.1 (หมู่เกาะช้างและพื้นที่เชื่อมโยง) และอพท.6 (เมืองเก่าอนัน) คือ 78.93% , 73.46% , -8.06% , -46.2% และ -64.38% ตามลำดับ

ตาราง 2 แสดงจำนวนการจ้างงานแรงงานในพื้นที่พิเศษที่ได้รับการส่งเสริมจาก อพท. เปรียบเทียบระหว่างปี พ.ศ.2559 และ 2560

พื้นที่พิเศษ	พ.ศ.2559		พ.ศ.2560		ร้อยละที่เปลี่ยนแปลง
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
อพท.1 (หมู่เกาะช้างและพื้นที่เชื่อมโยง)	429	12.29	231	87.71	-46.26%
อพท.3 (เมืองพัทยาและพื้นที่เชื่อมโยง)	42	5.98	700	94.02	1567.32%
อพท.4 (อุทยานประวัติศาสตร์สุโขทัย-ศรีสัชนาลัย-กำแพงเพชร)	159	11.11	146	88.89	-8.06%
อพท.5 (จังหวัดเลย)	156	8.12	279	91.88	78.93%
อพท.6 (เมืองเก่าอนัน)	199	10.34	71	89.66	-64.38%
อพท.7 (เมืองโบราณอู๋ทอง)	110	25.32	29	74.68	73.46%
รวม	1,095		1,456		32.96%

การจ้างแรงงานในภาพรวมมีการจ้างโดยเฉลี่ย 10-11 คน มีอัตราว่างเฉลี่ยเดือนละ 3-4 อัตรา เกือบครึ่งหนึ่งของการจ้างงานเป็นการจ้างแบบไม่เต็มเวลา (Part-time) โดยให้ค่าจ้าง 57-58 บาท/ชม. อย่างไรก็ตาม ช่วงฤดูการท่องเที่ยว (High season) ที่ผ่านมามีอัตราว่างเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 85 ไม่ได้มีการจ้างงานแบบไม่เต็มเวลาเพิ่มจากปกติ เมื่อจำแนกตามลักษณะของการจ้างงาน พบว่า จำนวนแรงงานโดยเฉลี่ยส่วนมากเป็นพนักงานสำนักงาน รองลงมา ได้แก่ ระดับบริหาร และ พนักงานบริการ ตามลำดับ เป็นกลุ่มแรงงานที่มีสัญญาและไม่มีสัญญาจ้างพอ ๆ กัน เป็นแรงงานต่างถิ่นมากกว่าแรงงานในท้องถิ่น จำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าว แรงงานผู้พิการ แรงงานสูงอายุ และแรงงานที่เป็นสมาชิกในครอบครัวโดยเฉลี่ย คือ 9.5, 6, 6.33 และ 3.14 คน ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า ในแง่จำนวนการจ้างแรงงานมีการจ้างแรงงานต่างด้าวโดยเฉลี่ยสูงสุด แต่โดยส่วนใหญ่ของผู้ประกอบการธุรกิจจะใช้แรงงานที่เป็นสมาชิกในครอบครัวตัวเองมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบลักษณะการจ้างงานระหว่างผู้ประกอบการที่เป็นภาคกับไม่ภาค เห็นได้ชัดว่า ภาคมีจำนวนการจ้างงานทั้งในระดับบริหาร พนักงานสำนักงาน และพนักงานบริการ โดยเฉลี่ยสูงกว่า 3-4 เท่า ผู้ประกอบการที่เป็นภาคยังมีการจ้างงานในท้องถิ่นในสัดส่วนที่สูงกว่าผู้ประกอบการที่ไม่เป็นภาคอย่างเห็นได้ชัด กล่าวคือ ผู้ประกอบการที่เป็นภาคมีการจ้างงานในท้องถิ่นสูงถึงร้อยละ 59 ในขณะที่ผู้ประกอบการที่ไม่เป็นภาคมีการจ้างงานในท้องถิ่นเพียง

ร้อยละ 39 ยิ่งไปกว่านั้น แรงงานที่ผู้ประกอบการภาคีจ้างทำงานนั้น ยังมีการจ้างแรงงานที่เป็นผู้สูงอายุ โดยเฉลี่ย 20 คน ขณะที่ผู้ประกอบการที่ไม่เป็นภาคีมีการจ้างงานผู้สูงอายุเพียง 2-3 คนเท่านั้น ขณะเดียวกัน การใช้แรงงานที่เป็นสมาชิกในครอบครัว ผู้ประกอบการที่เป็นภาคีมีการใช้แรงงานที่มากกว่าโดยเฉลี่ยเปรียบเทียบกับผู้ประกอบการที่ไม่เป็นภาคีอยู่ 1 คนโดยประมาณ อย่างไรก็ตาม เมื่อสอบถามถึงแรงงานต่างด้าวและแรงงานผู้พิการ ผู้ประกอบการที่เป็นภาคีมีการจ้างเฉพาะที่หมู่เกาะช้างและพื้นที่เชื่อมโยงเท่านั้น ในขณะที่พื้นที่อื่น ๆ ไม่มีการจ้างแรงงานสองกลุ่มนี้เลย ในขณะที่ผู้ประกอบการที่ไม่เป็นภาคีมีการจ้างแรงงานสองกลุ่มนี้อยู่บ้าง ยกเว้นที่พัทยาและพื้นที่เชื่อมโยง กับจังหวัดเลยที่ไม่มีการจ้างแรงงานทั้งสองกลุ่มนี้เช่นกันกับผู้ประกอบการที่เป็นภาคี (ตาราง 3)

ตาราง 3 จำนวนแรงงานโดยเฉลี่ย จำแนกตามลักษณะการจ้างงาน และภาคี/ไม่ภาคี

ลักษณะการจ้างงาน	รวม		ภาคี		ไม่ภาคี	
	จำนวน	จำนวนเฉลี่ย	จำนวน	จำนวนเฉลี่ย	จำนวน	จำนวนเฉลี่ย
	ตัวอย่า ง	คน	ตัวอย่า ง	คน	ตัวอย่า ง	คน
ระดับบริหาร	162	13.66	45	18.41	117	7.13
พนักงานสำนักงาน	54	19.25	17	33.2	37	9.29
พนักงานบริการ	339	11.3	34	45.3	305	8.82
แรงงานไทย (ท้องถิ่น)	670	8.85	73	13.95	574	8.04
แรงงานไทย (ต่างถิ่น)	272	12.41	21	9.82	249	12.77
แรงงานต่างด้าว	122	9.5	13	2.45	109	8.81
แรงงานพิการ	16	6	2	1.5	14	2
แรงงานสูงอายุ	143	6.33	14	20	128	2.37
แรงงานที่เป็นสมาชิก ครอบครัว	424	3.14	19	3.92	389	3.08

เมื่อพิจารณาคุณลักษณะแรงงานที่พึงประสงค์ จำแนกผู้ประกอบการที่เป็นภาคีและไม่ภาคี จะพบว่า คุณลักษณะที่ผู้ประกอบการที่เป็นภาคีคาดหวังกับไม่ภาคีคาดหวังนั้น มีความแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด กล่าวคือ ทักษะทั้งคอมพิวเตอร์และภาษา จิตวิญญาณและจริยธรรมในการทำงาน ทักษะการทำงานเป็นทีม และการเป็นผู้นำ รวมไปถึงทักษะทั่วไป ล้วนแล้วแต่เป็นทักษะที่ผู้ประกอบการที่เป็นภาคีมีความประสงค์มากถึงมากที่สุด ในขณะที่ผู้ประกอบการที่ไม่เป็นภาคีไม่ได้ต้องการทักษะเหล่านี้มากนัก ในขณะเดียวกัน ความรู้

และทักษะสำหรับการทำงานท่องเที่ยวและบริการเป็นทักษะที่ทั้งผู้ประกอบการที่เป็นภาคีและไม่เป็นภาคีส่วนใหญ่เห็นว่ามีก็ดีไม่มีก็ได้ อย่างไรก็ตาม คุณสมบัติเฉพาะของแรงงานอาจไม่ใช่สิ่งจำเป็นสำหรับลักษณะที่พึงประสงค์ของทั้งผู้ประกอบการที่เป็นภาคีและไม่เป็นภาคี เมื่อพิจารณาลักษณะของแรงงานที่เป็นอยู่เปรียบเทียบกับลักษณะแรงงานที่พึงประสงค์ ในกลุ่มผู้ประกอบการที่เป็นภาคีเห็นว่า มีเพียงจิตวิญญาณและจริยธรรมในการทำงานที่แรงงานที่จ้างงานอยู่มีในระดับมากเป็นส่วนใหญ่ แต่ทักษะอื่น ๆ อยู่ระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ขณะเดียวกัน ผู้ประกอบการที่ไม่เป็นภาคีมีการจ้างแรงงานที่มีจิตวิญญาณและจริยธรรมในการทำงาน และมีทักษะการทำงานเป็นทีมและการเป็นผู้นำสูงมากถึงมากที่สุด รวมทั้งมีคุณสมบัติเฉพาะโดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางถึงสูงมาก แต่มีทักษะทางคอมพิวเตอร์และภาษาต่ำถึงต่ำมาก ในขณะที่ความรู้และทักษะสำหรับการทำงานท่องเที่ยวและบริการรวมถึงทักษะทั่วไป อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะแรงงานที่พึงประสงค์กับที่เป็นอยู่ จะเห็นได้ชัดว่า ทั้งผู้ประกอบการที่เป็นภาคีและไม่เป็นภาคี ไม่ได้แรงงานตรงตามที่ต้องการ บางทักษะต้องการอย่างมากถึงมากที่สุด แต่แรงงานที่จ้างงานอยู่นั้นไม่ได้มีทักษะอย่างที่ต้องการ รวมไปถึงบางทักษะไม่ได้เป็นที่ต้องการมากนักโดยส่วนใหญ่ แต่แรงงานที่จ้างงานอยู่กลับมีทักษะเหล่านั้นในระดับสูง เช่น ทักษะการทำงานเป็นทีมและการเป็นผู้นำ จิตวิญญาณและจริยธรรมในการทำงาน คุณสมบัติเฉพาะ และทักษะทั่วไป (ตารางที่ 4)

ตาราง 4 ร้อยละของแรงงานที่พึงประสงค์และที่เป็นอยู่ จำแนกตามสมรรถนะต่าง ๆ และภาคี/ไม่ภาคี

ที่พึงประสงค์						ภาคี	ที่เป็นอยู่					
จำนวน	ร้อยละ						ร้อยละ					จำนวน
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
66	6.06	7.58	28.79	33.33	24.24	ทักษะทางคอมพิวเตอร์และภาษา	22.73	36.36	30.30	9.09	1.52	66
65	7.69	0.00	13.85	29.23	49.23	จิตวิญญาณและจริยธรรมในการทำงาน	9.09	6.06	16.67	36.36	31.82	66
64	3.13	3.13	29.69	31.25	32.81	ทักษะการทำงานเป็นทีมและการเป็นผู้นำ	7.69	13.85	33.85	21.54	23.08	65
64	6.25	4.69	59.38	29.69	0.00	ความรู้และทักษะสำหรับการทำงานท่องเที่ยวและบริการ	6.25	26.56	56.25	10.94	0.00	64
66	3.03	1.52	33.33	42.42	19.70	ทักษะทั่วไป	4.55	15.15	50.00	25.76	4.55	66
65	41.54	20.00	21.54	9.23	7.69	คุณสมบัติเฉพาะ	46.15	23.08	23.08	6.15	1.54	65

ที่พึงประสงค์						ไม่ภาคี	ที่เป็นอยู่					
จำนวน	ร้อยละ						ร้อยละ					จำนวน
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
640	28.28	21.56	33.44	12.34	4.38	ทักษะทางคอมพิวเตอร์และภาษา	38.69	36.39	19.11	5.05	0.76	654
659	43.40	4.40	11.99	28.07	12.14	จิตวิญญาณและจริยธรรมในการทำงาน	1.04	4.45	22.55	33.23	38.72	674
566	45.41	6.89	13.25	22.26	12.19	ทักษะการทำงานเป็นทีมและการเป็นผู้นำ	5.03	8.49	21.49	26.86	38.13	577
449	38.75	9.80	41.65	9.80	0.00	ความรู้และทักษะสำหรับการทำงานท่องเที่ยวและบริการ	14.25	16.48	52.78	16.48	0.00	449
591	32.99	12.35	20.98	25.55	8.12	ทักษะทั่วไป	6.98	16.28	35.55	26.91	14.29	602
615	21.30	39.19	27.80	10.08	1.63	คุณสมบัติเฉพาะ	11.45	15.81	34.52	35.32	2.90	620

เป็นที่น่าสังเกตว่าโดยส่วนใหญ่ไม่ได้ต้องการสนับสนุนและการช่วยเหลือจากหน่วยงานรัฐบาลเพื่อพัฒนาศักยภาพของแรงงานเลย กว่า 3 ใน 4 ของผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด กลุ่มผู้ประกอบการ 1 ใน 4 ที่ต้องการความช่วยเหลือ มีความต้องการพัฒนาแรงงานทุกสมรรถนะในระดับมาก ยกเว้นการพัฒนาทักษะในด้านอื่น ๆ เฉพาะในพื้นที่พิเศษหมู่เกาะช้างและพื้นที่เชื่อมโยง และพื้นที่พิเศษเมืองพัทยาและพื้นที่เชื่อมโยง กลุ่มผู้ประกอบการภาคีมีความต้องการความช่วยเหลือมากกว่าไม่ต้องการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การพัฒนาความรู้ และทักษะสำหรับการทำงานในภาคการท่องเที่ยวและการบริการ และการพัฒนาทักษะทางคอมพิวเตอร์และภาษา ขณะเดียวกัน ผู้ประกอบการเกือบจะทั้งหมดในรอบ 1 ปีที่ผ่านมาประสบกับปัญหาการจ้างแรงงานได้ไม่ตรงกับคุณสมบัติที่ต้องการ ซึ่งวิธีการแก้ปัญหาผู้ประกอบการเลือกที่จะไม่รับหรือยอมที่จะรับคนที่มีคุณสมบัติต่ำกว่าที่กำหนดไว้แทน

สรุปผลและข้อเสนอแนะ

แรงงานในภาคการท่องเที่ยวของประเทศไทยในปัจจุบันจากงานศึกษาก่อนหน้า พบว่า ยังขาดความพร้อมและมีผลิตภาพแรงงานในระดับต่ำ ไม่เป็นไปตามลักษณะที่นายจ้างพึงประสงค์ ประเทศไทยภายหลังจากมีแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) ที่เน้นความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยเฉพาะคำว่า “ยั่งยืน” ได้ส่งผลให้เริ่มมีการตระหนักว่า ไม่ควรที่จะคิดล้าหลังเพียงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ กำหนดนโยบาย และเป้าหมายเพียงให้ครบรอบช่วงเวลาที่กำหนด ซึ่งมักจะขาดความต่อเนื่องและมีความไม่แน่นอน ภายใต้พันธกิจของ อพท. ที่มุ่งเน้นการดำเนินการเพื่อให้เกิดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ภายหลังจากก่อตั้งมาตั้งแต่ปี พ.ศ.2546 นอกจากการขยายพื้นที่พิเศษเพื่อดำเนินการแล้ว ยังมีการขยายภาคีความร่วมมือทั้งผู้ประกอบการ กลุ่ม ชุมชน หน่วยงานทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติและนานาชาติ ทั้งภาครัฐและเอกชน องค์กรอิสระ เพื่อบูรณาการให้เกิดการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน จำเป็นต้องทราบบสถานการณ์ด้านแรงงานในพื้นที่พิเศษที่ดำเนินการเพื่อใช้ประโยชน์ในการกำหนดเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อพท. โดยอาศัยวิธีวิทยาเชิงสำรวจจากผู้ประกอบการธุรกิจท่องเที่ยวจำแนกตาม 12 ประเภท 0

ผลการศึกษาโดยสรุปพบว่า 1) การจ้างแรงงานในภาคการท่องเที่ยวในพื้นที่พิเศษทั้ง 6 แห่ง ในส่วนของภาคผู้ผลิตสินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยวที่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้เกิดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนกับ อพท. (ภาคี) มีอัตราการจ้างงานในปี 2560 ที่เพิ่มขึ้นจากปี 2559 รวมถึงมีการเติบโตของการจ้างงานท้องถิ่นโดยภาคีเครือข่ายที่เพิ่มขึ้นจากปีก่อน ซึ่งแตกต่างจากการจ้างงานและจำนวนแรงงานท้องถิ่นภาพรวมที่ในปี 2560 มีอัตราการลดลงจากปี 2559 การจ้างงานโดยเฉลี่ย 10-11 คน เกินครึ่งหนึ่งเป็นลูกจ้างประจำ (Full-time) มีอีกเกือบครึ่งหนึ่งที่เป็นลูกจ้างแบบไม่ประจำ (Part-time) ขนาดธุรกิจส่วนใหญ่จัด

อยู่ในประเภทขนาดจิ๋ว⁵ 2) ลักษณะการจ้างงาน ทั้งระดับการให้บริการ สำนักงาน และบริหาร การจ้างงานในท้องถิ่นและต่างถิ่น ชนิดของแรงงานที่เป็นแรงงานต่างด้าว แรงงานพิการ แรงงานสูงอายุ และแรงงานที่เป็นสมาชิกในครอบครัว มีความแตกต่างกันในผู้ประกอบการทั้งที่เป็นภาคีและไม่เป็นภาคี 3) คุณลักษณะที่พึงประสงค์และคุณลักษณะที่เป็นอยู่ของแรงงานที่มีการจ้างในปัจจุบัน ผู้ประกอบการที่เป็นภาคีมีความต้องการในแทบจะทุกคุณลักษณะ แต่แรงงานที่จ้างอยู่ไม่ได้เป็นอย่างที่ต้องการ ในขณะที่ผู้ผลิตสินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยวที่ไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้เกิดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนกับ อพท. (ไม่ภาคี) โดยส่วนใหญ่ไม่ได้ต้องการคุณลักษณะใดเลย อาจเป็นเพราะด้วยลักษณะธุรกิจโดยมากเป็นธุรกิจครอบครัว ไม่ได้มีการจ้างงานบุคคลอื่น กับทั้งธุรกิจมีขนาดไม่ใหญ่มากนัก การจ้างงานเป็นเรื่องที่เพิ่มต้นทุนค่าใช้จ่ายโดยไม่จำเป็น จึงไม่ได้มีความต้องการคุณลักษณะ ใด ๆ ของแรงงานเลย 4) ความต้องการสนับสนุนและความช่วยเหลือจากหน่วยงานของรัฐเพื่อพัฒนาศักยภาพของแรงงาน กว่า 3 ใน 4 ของผู้ประกอบการทั้งหมด ไม่มีความต้องการสนับสนุนและความช่วยเหลือ อาจเป็นเพราะในพื้นที่พิเศษหลายแห่งยังเพิ่งเปิดกว้างเป็นแหล่งท่องเที่ยวและอยู่ในระหว่างการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญในการรับมือ จัดการและปรับตัวกับกระแสการท่องเที่ยวที่เข้ามา กับทั้งการท่องเที่ยวยังเป็นไปตามฤดูกาล การพัฒนาแรงงานอาจเป็นเพียงชั่วคราว และเมื่อแรงงานมีทักษะมากขึ้น นำมาซึ่งการไปทำงานที่อื่นที่ได้ค่าจ้างสูงกว่า จากผลการศึกษาพบความต้องการความช่วยเหลือและสนับสนุนจากรัฐเฉพาะในกลุ่มผู้ประกอบการที่เป็นภาคีซึ่งมีความต้องการอย่างมากในพื้นที่พิเศษหมู่เกาะช้างและพื้นที่เชื่อมโยง และพื้นที่พิเศษเมืองพัทยาและพื้นที่เชื่อมโยงที่น่าจะอยู่ในระหว่างการขยายตัวด้านการท่องเที่ยว

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา ประกอบด้วย 1) ควรกำหนดค่าฐาน (baseline) จากจำนวนการจ้างงานในท้องถิ่นโดยเฉลี่ย แยกผู้ประกอบการที่เป็นภาคีและไม่ใช่ว่าภาคีเพื่อการอ้างอิงและเปรียบเทียบ โดยใช้เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในอนาคตเรื่องการส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานในห่วงโซ่อุปทานด้านการท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น โดยผ่านกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ที่จะเอื้อให้เกิดการจ้างงาน โดยเฉพาะคนในท้องถิ่นให้มีรายได้จากการท่องเที่ยว ไม่ต้องย้ายถิ่นที่อยู่เพื่อหางานทำ 2) ควรสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานผู้สูงอายุและคนพิการ ไม่เฉพาะแต่เพียงเพราะได้ประโยชน์ในทางภาษีหรือเป็นเพราะกฎหมายบังคับ แต่เป็นไปเพราะจะได้ช่วยให้สังคมผู้สูงอายุไทยและผู้พิการในท้องถิ่นไม่เป็นภาระพึ่งพา ตรงข้ามยังเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวมได้ด้วย 3) คุณลักษณะแรงงานที่พึงประสงค์กับที่เป็นอยู่ในปัจจุบันยังมีระยะห่างและช่องว่างอยู่มาก การพัฒนาสมรรถนะแรงงานให้เป็นไปตามความต้องการของผู้ประกอบการเป็นสิ่งจำเป็น แต่การจัดทำโครงการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพแรงงานด้านการท่องเที่ยวในทักษะต่าง ๆ นั้นจำต้องพิจารณาบริบทในเชิงพื้นที่ สภาพการณ์การท่องเที่ยวและความเปลี่ยนแปลงทางสังคมแรงงานในพื้นที่พิเศษนั้น ๆ ด้วยว่ามีความต้องการจริงหรือไม่ ต้องการอะไร และเป็นคนกลุ่มไหนที่ต้องการ

⁵ ธุรกิจขนาดจิ๋ว: มีการจ้างแรงงานไม่ถึง 10 คน และมีทุนจดทะเบียนไม่เกิน 20 ล้านบาท, ธุรกิจขนาดเล็ก: มีการจ้างแรงงานตั้งแต่ 10 คนแต่ไม่ถึง 50 คน และมีทุนจดทะเบียน 20-50 ล้านบาท, ธุรกิจขนาดกลาง: มีการจ้างงานตั้งแต่ 50 คน แต่ไม่ถึง 200 คน และมีทุนจดทะเบียนเกิน 50 แต่ไม่เกิน 200 ล้านบาท, ธุรกิจขนาดใหญ่: มีการจ้างแรงงานตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป และมีทุนจดทะเบียนมากกว่า 200 ล้านบาท

บรรณานุกรม

- Allan Collier, และ Sue Harraway. (1997). *Principles of Tourism*. Auckland: Longman.
- Aurathai Lertwannawit, Siroj Pholpantin, and Sirivan Serirat. (2009). **Career Competencies and Career Success of Thai Employees in Tourism and Hospitality Sector**. *International Business and Economics Research Journal*(8), 65-75.
- Benita M. Beamon. (1998). **Supply Chain Design and Analysis: Models and Methods**. *International Journal of Production Economics*(3), 281-294.
- Faith N. Zwane, Lindie du Plessis, and Elmarie Slabbert. (2014). **Analyzing Employer's Expectations of Employee Skills in the South Africa Tourism Industry**. *South Africa Journal of Human Resource Management*, 1-9.
- Global Sustainable Tourism Council (GSTC). (29 July 2017). **gstc criteria**. Retrieved from [gstccouncil.org: https://www.gstccouncil.org/gstc-criteria/](https://www.gstccouncil.org/gstc-criteria/)
- Richard Tapper. (2004). *Tourism Supply Chains*. The Travel Foundation.
- United Nations Statistics Division (UNSD), The Statistical Office of the European Communities (EUROSTAT), The Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) and The World Tourism Organization (UNWTO). (26-29 February 2008). **2008 Tourism Satellite Account: Recommended Methodological Framework (TSA: RMF 2008)**. New York, New York, United States of America.
- Xinyan Zhang, and George Q. Huang. (2009). **Tourism Supply Chain Management: A New Research Agenda**. *Tourism Management*(30), 345-358.
- กระทรวงท่องเที่ยวและกีฬา. (29 กรกฎาคม 2560). **ยุทธศาสตร์และนโยบาย**. เข้าถึงได้จาก กระทรวงท่องเที่ยวและกีฬา: http://www.mots.go.th/ewt_news.php?nid=317&filename=index

- คณะกรรมการธิการการศึกษา วุฒิสภา. (14 มีนาคม 2560). **แนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านอุตสาหกรรม การท่องเที่ยวและบริการเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน**. เข้าถึงได้จาก วุฒิสภา: <http://www.senate.go.th/w3c/senate/spaw2/uploads/files/28-02-57%20%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%9E%E0%B8%B1%E0%B8%92%E0%B8%99%E0%B8%B2%E0%B8%A8%E0%B8%B1%E0%B8%81%E0%B8%A2%E0%B8%A0%E0%B8%B2%E0%B8%9E%E0%B8%9A%E0%B8%B8%E0%B8%84%E0%B8%A5%E0%B8%B2%E0%B8%81>
- คณะกรรมการนโยบายการท่องเที่ยวแห่งชาติ. (2560). **แผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2560-2564)**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกิจการโรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- จงจิตต์ ฤทธิรงค์, และ รินา ต๊ะดี. (2558). **ข้อท้าทายในการผลิตแรงงานฝีมือไทยเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงาน ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. ความหลากหลายทางประชากรและสังคมในประเทศไทย ณ ปี 2558** (หน้า 129-147). นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ธนวัต ลิ้มปัญญาชัยกุล. (2557). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเพื่อรองรับ AEC. จุลสารวิชาการการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย(1/2557), 65.**
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2556). **ตลาดแรงงานไทยและบทบาทในการสร้างความแข็งแกร่งให้เศรษฐกิจไทย**. กรุงเทพมหานคร: ธนาคารแห่งประเทศไทย.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2558). **กระบวนการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไทยในปัจจุบันและทิศทางข้างหน้า: วิเคราะห์จากมุมมองตลาดแรงงาน**. กรุงเทพมหานคร: ธนาคารแห่งประเทศไทย.
- ธีระ สนิทธารักษ์. (2558). **สถิติประยุกต์: ปฐมบทแห่งการวิจัยทางสังคม**. ปทุมธานี: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธีระ สนิทธารักษ์, วิชาญ กิตติรัตนพันธ์, จุฑาศินี ธัญปรางดีกุล, และ อรุมา เตพลกุล. (2559). **โครงการ ประเมินผลกระทบด้านเศรษฐกิจจากการท่องเที่ยวในพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน**. กรุงเทพมหานคร: องค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (องค์การมหาชน).
- ศรีสมรัก อินทจันทร์ยัง, ลัดดาวัลย์ แก้วกิตติพงษ์, และ ปิเตอร์ รักธรรม. (2557). **การศึกษาข้อมูลในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของประเทศไทย. สุทธิปริทัศน์(85), 352-370.**
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (16 มีนาคม 2015). **การเตรียมความพร้อมบุคลากรท่องเที่ยวไทย (ตอนที่ 2)**. เข้าถึงได้จาก สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย: <https://tdri.or.th/2015/03/preparedness-labor-travel-in-thai/>

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาแห่งประเทศไทย. (25 กรกฎาคม 2017). *คิดยกกำลังสอง: เรื่องโกหก...ถึงพิการก็มีงานทำ*. เข้าถึงได้จาก สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาแห่งประเทศไทย:

<https://tdri.or.th/2017/07/thinkx2-206/>

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2558). *สรุปผลที่สำคัญ การทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ.2557*.

กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2560). *เทคนิคการสุ่มตัวอย่างและการประมาณค่า*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ. เข้าถึงได้จาก สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

องค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (องค์การมหาชน). (29 กรกฎาคม 2560).

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย. เข้าถึงได้จาก องค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (องค์การมหาชน): <http://www.dasta.or.th/th/aboutus/about-plans/about-vision>