

ทางแยก

แรงงานท่องเที่ยว หลังโควิด-19

ทางออกการพัฒนาแบบบูรณาการ



ประเด็นสำคัญ

+ “**ทางแยก**” สำคัญของภาคแรงงานท่องเที่ยวไทยและทั่วโลก คือ “**วิกฤตโควิด-19**” ที่ลุกลามไปทั่วโลกซึ่งกระตุ้นให้ตลาดแรงงานท่องเที่ยวเกิดการเปลี่ยนแปลง ทั้งความต้องการในการจ้างงาน จำนวนแรงงานที่อาจจะขาดหายไป ในบางประเภท อันนำไปสู่การเกิด “**ปรากฏการณ์ฮิสเทอรีซิส(Hysteresis)**” ในทางเศรษฐศาสตร์ ซึ่งเกิดจากการสูญเสียศักยภาพของแรงงานและทุนมนุษย์จากวิกฤตโควิด-19 ที่ผ่านมา หรืออาจกล่าวได้ว่า หากแรงงานคนหนึ่ง ๆ ตกงานในระยะเวลาอันยาวนานเกินไป จะทำให้สามารถหางานใหม่ได้ยาก เนื่องจากทักษะการทำงานตกต่ำลง ในขณะที่เดียวกันภาคเอกชนจะแก้ปัญหาเฉพาะหน้าด้วยการจ้างงานในรูปแบบลูกจ้างชั่วคราวหรือต่อสัญญาตามระยะเวลาที่ตกลงกันไว้ ปัญหาดังกล่าวจะทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น เพราะไม่เพียงตัวเลขจ้างงานถาวรจะไม่เพิ่มขึ้นเท่านั้น แต่การจ้างงานชั่วคราวยังเป็นการกระตุ้นให้ภาครัฐยังไม่เล็งเห็นประโยชน์ของการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะพนักงาน อันส่งผลให้เกิดทางแยกแรงงานท่องเที่ยว โดยฝั่งอุปทานแรงงานพบว่าประสบ “**ภาวะว่างงานรุนแรง**” ในขณะที่เดียวกันฝั่งอุปสงค์แรงงานกลับพบว่า “**ภาวะแรงงานไม่เพียงพอจากการขาดทักษะ**”

+ งานวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า “**สถานการณ์โควิด-19**” เป็น “**ปัจจัยกระตุ้น**” ให้ค้นพบความท้าทายฐานรากของแรงงานภาคการท่องเที่ยวอย่างชัดเจนขึ้น โดยเฉพาะความยั่งยืนที่ว่า “**ภาวะคนว่างงานสูง แต่แรงงานกลับมีไม่พอในภาคท่องเที่ยว**” ซึ่งทางแยกของปัญหาดังกล่าว สะท้อนให้เห็นปัญหาที่ชัดเจนจากภาคท่องเที่ยวว่า แรงงานที่มีในตลาดนั้นไม่มีทักษะและคุณภาพที่เพียงพอ ไม่สามารถตอบโจทย์ภาคการท่องเที่ยวได้เสมอไป ทั้งนี้ “**ทักษะการทำงาน**” เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อการเข้าสู่ตลาดแรงงานท่องเที่ยวหลังโควิด-19 ซึ่งจากงานวิจัยพบว่า ทักษะที่แรงงานต้องพัฒนาทั้ง Upskill และ Reskill ได้แก่ **ทักษะทั่วไปที่ต้องมีการขยายขอบเขตให้กว้างขึ้น และทักษะเฉพาะตำแหน่งที่ต้องมีความเชี่ยวชาญที่ลึกขึ้น**

+ นอกจากนี้ งานวิจัยได้สะท้อนให้เห็นถึงสถานการณ์แรงงานท่องเที่ยวที่ “**ไม่มีความมั่นคง**” ทั้งมิติด้านอุปทานแรงงาน (Labour Supply) และความต้องการในการจ้างงาน

(Labour Demand) ซึ่งมีสาเหตุหลักมาจากการที่ผู้ประกอบการไม่สามารถคาดการณ์จำนวนนักท่องเที่ยวที่จะเดินทางมาท่องเที่ยวในแต่ละช่วงเวลา รวมถึงผลกระทบจากโควิด-19 ที่ทำให้จำนวนผู้ใช้บริการภาคท่องเที่ยวลดลง ต้นทุนในการให้บริการที่สูงขึ้น ปัญหาภาระค่าใช้จ่ายแรงงาน ตลอดจนปัญหาด้านเงินลงทุน ขณะเดียวกัน แรงงานท่องเที่ยวมีความต้องการทำงานที่มีความมั่นคง และค่าจ้างอยู่ในระดับที่พอรับได้ ซึ่งผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยวไม่สามารถสร้างความมั่นคงให้กับแรงงาน เนื่องจากผู้ประกอบการมีการจ้างงานในรูปแบบ Outsource และแรงงานประเภทชั่วคราวมากขึ้น เพื่อเป็นการประหยัดค่าใช้จ่าย

+ ในมิติของสถาบันการศึกษาในฐานะผู้ผลิตแรงงานท่องเที่ยวยังคงเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเรียนการสอน เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพสู่ตลาดแรงงานด้านการท่องเที่ยวและบริการ เช่น การที่ภาคการท่องเที่ยวไม่มีแผนระยะยาวด้านการผลิตแรงงานท่องเที่ยว ทำให้การออกแบบหลักสูตรไม่มีความทันสมัยและไม่สามารถตอบโจทย์รูปแบบการท่องเที่ยวยุคใหม่ ที่เปลี่ยนแปลงไปตามพลวัตโลก

+ “**การถอดบทเรียน โมเดล Phuket Sandbox และ Samui Plus**” พบว่า พฤติกรรมนักท่องเที่ยวพื้นที่จังหวัดภูเก็ตและเกาะสมุยในยุคความปกติใหม่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมแทบทุกมิติ ซึ่งทำให้ผู้ประกอบการต้องมีการปรับตัวเพื่อสร้างความเชื่อมั่นด้านมาตรฐานการควบคุมโรคแก่นักท่องเที่ยวมากขึ้น และมีธุรกิจจำนวนไม่น้อยในกลุ่มธุรกิจโรงแรมที่พัก ธุรกิจจำหน่ายสินค้าและของที่ระลึก ธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม และธุรกิจนำเที่ยวที่ปรับตัวโดยการลดกำลังแรงงาน/เลิกจ้าง และลดค่าจ้าง/ค่าตอบแทนแรงงาน

+ นอกจากนี้งานวิจัยได้มีการจัดทำมุมมองอนาคตเชิงกลยุทธ์ (Strategic Foresight) ที่นำมาสู่ฉากทัศน์ (Scenario) ที่พึงเป็นของการท่องเที่ยวในยุคความปกติใหม่ของจังหวัดภูเก็ตและเกาะสมุย

+ ผ่านการถกสนทนารองมุมมองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในแต่ละพื้นที่ (ผู้ประกอบการ ชุมชน และหน่วยงานภาครัฐ) ประกอบด้วย 3 ระยะ ได้แก่ ระยะสั้น (1-2 ปี) ระยะกลาง (3-5 ปี) และระยะยาว (5-10 ปี) ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานผู้กำหนดนโยบายพัฒนาการท่องเที่ยวในยุคปกติใหม่ที่สามารถหาแนวทางในการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างสมดุลและได้รับการยอมรับจากทุกฝ่าย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ในภาพรวมของการพัฒนาตลาดแรงงานภาคการท่องเที่ยวของไทยหลังโควิด-19 ควรมีการบูรณาการความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐบาล ผู้ประกอบการ และสถาบันการศึกษา/ภาควิชาการ เพื่อสร้างความร่วมมือในการพัฒนาองค์ความรู้ของแรงงานภาคท่องเที่ยว โดยในส่วนของภาครัฐควรมุ่งเน้นการสร้างกลไกความร่วมมืออย่างเป็นรูปธรรมระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 5 กระทรวง ได้แก่ (1) กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา (2) กระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (3) กระทรวงแรงงาน (4) กระทรวงการต่างประเทศ และ (5) กระทรวงศึกษาธิการ ทั้งนี้ สามารถแบ่งข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. ระดับนโยบายภาพรวม

จากการถอดบทเรียนแรงงานท่องเที่ยวที่มีความไม่มั่นคง เพราะผู้ประกอบการมีการจ้างแบบสัญญาจ้าง Outsource มากขึ้น อันส่งผลให้แรงงานรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงานมากขึ้น รวมทั้งมีโอกาสที่จะเปลี่ยนไปเป็นแรงงานนอกระบบมากขึ้น ดังนั้น ภาครัฐควรพยายามสร้างแรงจูงใจเพื่อผลักดันให้แรงงานกลุ่มนี้ รวมถึงแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอื่น ๆ ที่ไม่ได้รับสวัสดิการจากรัฐ **เข้าสู่การเป็นผู้ประกันตนในมาตรา 40 ในระบบประกันสังคมให้มากขึ้น**

2. ระดับแรงงานท่องเที่ยว

2.1 การผลิตบัณฑิต/แรงงาน (Labour Force Production)

1) กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาควรทำงานร่วมกับกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ในการ**ระบุถึงคุณสมบัติบัณฑิตที่พึงประสงค์ในเชิงลึก** อาทิ คุณสมบัติแรงงานที่หนึ่งคนทำงานได้หลายงาน (Multi-Skill)

2) กระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมควรเปิดกว้างในการพัฒนาหลักสูตรการท่องเที่ยว และ**กำหนดให้สามารถบรรจุรายวิชาใหม่ ๆ ที่ทันสมัย** เพื่อรองรับรูปแบบการท่องเที่ยวยุคใหม่อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3) ในด้านของหลักสูตรควร**เพิ่มการเรียนการสอนในลักษณะ Project-based Learning (หรือ Problem-based Learning)** โดยเพิ่มโอกาสให้นักศึกษาทำงานร่วมกับหน่วยงานของชุมชน และสร้างทักษะการเป็นผู้ประกอบการท่องเที่ยวต่อการพัฒนาชุมชนในมิติต่าง ๆ

2.2 การจับคู่งานและพัฒนาทักษะ (Job Matching and Skill Development)

1) การจัดตั้ง**กองทุนเพื่อการพัฒนาทักษะ (Skill Development Fund)** ในภาคการท่องเที่ยว โดยให้อยู่ภายใต้การดูแลของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยบริหารจัดการในลักษณะของการร่วมสมทบ (Co-Funding) ซึ่งให้เอกชนเป็นผู้ริเริ่มโครงการอบรมเอง

2) กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาควรทำงานร่วมกับกระทรวงแรงงานจัดหลักสูตรอบรมสาธารณะ (Public Training) ในหลักสูตรเพื่อพัฒนาทักษะทั่วไป (General Skill)

3) กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาควรทำงานร่วมกับกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมในการเปิดรับแรงงานท่องเที่ยวมาฝึกอบรมในสถาบันการศึกษา และมีการเทียบโอนหน่วยกิตในรูปแบบของ**ธนาคารเครดิต (Credit Banking)** จากศูนย์พัฒนาวิชาการด้านตลาดการท่องเที่ยว (TAT Academy)

2.3 การจัดการทักษะในองค์กรและการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร (Human Resource Planning)

1) กระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมควรร่วมมือกับกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา **ผลิตดัชนีชี้นำของธุรกิจท่องเที่ยว (Leading Tourism Indicators)** เพื่อภาครัฐจะได้ใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำนโยบายด้านการท่องเที่ยว ในขณะเดียวกัน ผู้ประกอบการสามารถนำข้อมูลมาใช้กำหนดกลยุทธ์การตลาด (Marketing Strategy) อาทิ การคาดการณ์จำนวนนักท่องเที่ยว ทั้งนักท่องเที่ยวชาวไทย/ต่างชาติ นักท่องเที่ยวคุณภาพ นักท่องเที่ยวที่มีกำลังซื้อสูง ตลอดจน**มีการพยากรณ์ความต้องการในการจ้างงาน (Labour Demand Forecasting)** ด้านการท่องเที่ยวอย่างสม่ำเสมอ เพื่อผู้ประกอบการจะได้รับทราบและสามารถนำไปวางแผนในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร

2) หน่วยงานภาครัฐควร**ออกมาตรการจูงใจทางการลดหย่อนภาษีสำหรับผู้ประกอบการที่มีการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ** เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการเลือกจ้างแรงงานเกษียณอายุ

3. ระดับภาค/ระดับจังหวัด

1) หน่วยงานภาครัฐควรใช้ข้อมูลจากฐานงานวิจัยเพื่อประยุกต์ใช้ในการขับเคลื่อนและยกระดับตลาดแรงงานภาคการท่องเที่ยวสอดคล้องกับเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาภาค (2556-2570) ตลอดจน**ผลักดันให้ประเด็นการพัฒนาแรงงานท่องเที่ยวได้รับการบรรจุในแผนพัฒนาจังหวัด** โดยเปิดโอกาสให้ชุมชนได้มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อน และมีแนวทางการพัฒนาที่ตอบโจทย์ความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียในพื้นที่อย่างครอบคลุม

2) กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาควรทำงานร่วมกับกระทรวงแรงงาน หน่วยงานด้านการศึกษาทั้งในระดับอุดมศึกษา และการศึกษาในระดับจังหวัด ตลอดจนภาคชุมชน แก่ไขปัญหาด้านการขาดแคลนแรงงานท่องเที่ยวที่มีคุณภาพ และพัฒนาแรงงานให้สามารถทำงานด้านการท่องเที่ยวที่หลากหลาย นอกจากนี้ ในระยะสั้น **หน่วยงานระดับจังหวัดสามารถจัดทำโครงการผ่านความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในระดับท้องถิ่น กระทรวงแรงงาน และกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม**

“สถานการณ์โควิด-19” ที่ผ่านมามีได้ส่งผลกระทบต่อภาคการท่องเที่ยง และธุรกิจที่เกี่ยวข้องในหลายด้าน โดยเฉพาะผลกระทบต่อ “แรงงานในภาคการท่องเที่ยง” ไม่ว่าจะเป็นการลดการจ้างงาน การลดชั่วโมงการทำงาน การลดค่าตอบแทน อันส่งผลให้แรงงานต้องประสบกับปัญหาการว่างงานเป็นระยะเวลานาน และแม้ว่าปัจจุบันสถานการณ์ของโควิด-19 จะเริ่มคลี่คลายลงบ้างแล้วแต่ยังมีประเด็นคำถามว่า ตลาดแรงงานหลังยุคโควิด-19 จะมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร ทั้งความต้องการในการจ้างงาน จำนวนแรงงานที่อาจจะขาดหายไปในช่วงประเภท อันนำไปสู่การเกิด “ปรากฏการณ์ฮิสเทอรีซิส (Hysteresis)” ในทางเศรษฐศาสตร์ ซึ่งก็คือปรากฏการณ์ที่เกิดจากการสูญเสียศักยภาพของแรงงานและทุนมนุษย์จากวิกฤตโควิด-19 ที่ผ่านมา หรืออาจกล่าวได้ว่า หากแรงงานคนหนึ่ง ๆ ตกงานในระยะเวลาอันยาวนาน จะทำให้สามารถหางานใหม่ได้ยาก เนื่องจากทักษะการทำงานตกต่ำลง ในขณะที่เดียวกันภาคเอกชนจะแก้ปัญหาเฉพาะหน้าด้วยการจ้างงานในรูปแบบลูกจ้างชั่วคราว หรือต่อสัญญาตามระยะเวลาที่ตกลงกันไว้ ปัญหาดังกล่าวจะทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น เพราะไม่เพียงตัวเลขจ้างงานถาวรจะไม่เพิ่มขึ้นเท่านั้น แต่การจ้างงานชั่วคราวยังเป็นการกระตุ้นให้ภาคธุรกิจไม่เล็งเห็นประโยชน์ของการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะพนักงาน อันส่งผลให้เกิดทางแยกแรงงานท่องเที่ยง

โดยฝั่งอุปทานแรงงานพบว่าประสบ “ภาวะว่างงานรุนแรง” ในขณะที่เดียวกันฝั่งอุปสงค์แรงงานกลับพบว่า “ภาวะแรงงานไม่เพียงพอจากการขาดทักษะ”

ดังนั้น Policy Brief ฉบับนี้จึงมุ่งเน้นให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับสถานการณ์ด้านแรงงานท่องเที่ยงหลังยุคโควิด-19 โดยสะท้อนให้เห็นสถานการณ์แรงงานว่างงานสูง แต่ขาดแรงงานในภาคการท่องเที่ยง ซึ่งเป็นผลมาจากความไม่สมดุลด้านอุปทานแรงงาน (Labour Supply) ในภาคการท่องเที่ยงไทยและความต้องการในการจ้างงาน (Labour Demand) ของ

ผู้ประกอบการในภาคการท่องเที่ยงไทยหลังยุคโควิด-19 รวมทั้งความท้าทายในการปรับตัวและพัฒนาทักษะที่จำเป็นของแรงงานท่องเที่ยง ตลอดจนกรณีตัวอย่างการใช้ประโยชน์จากงานวิจัยอย่างเป็นรูปธรรมในการพัฒนาแรงงานท่องเที่ยงในพื้นที่จังหวัดภูเก็ต และเกาะสมุยโดยเรียบเรียงจากโครงการวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยบริหารและจัดการทุนด้านการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (บพข.) ได้แก่ (1) การวิเคราะห์สถานการณ์ตลาดแรงงานภาคการท่องเที่ยงไทยหลังยุคโควิด-19 และ (2) โครงการการจัดการท่องเที่ยงในยุคความปกติใหม่: มุมมองทางเศรษฐศาสตร์ ซึ่งเป็นงานวิจัยที่มุ่งศึกษาให้เห็นถึงสถานการณ์การว่างงานของแรงงานในภาคการท่องเที่ยงไทยหลังยุคโควิด-19 ความสามารถในการปรับตัวของแรงงานโอกาสในการพัฒนาทักษะแรงงานที่จำเป็น รวมทั้งการสังเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกทั้งองค์ภาพ จากมุมมองแรงงาน ผู้ประกอบการ นิสิต/นักศึกษาในสาขาการท่องเที่ยง และสถาบันการศึกษาในฐานะผู้ผลิตแรงงานภาคท่องเที่ยง ตลอดจนการศึกษาในระดับพื้นที่ ผ่านมุมมองของชุมชน ซึ่งสามารถนำไปต่อยอดใช้ประโยชน์ในการพัฒนาแรงงานท่องเที่ยง ทั้งในภาพรวมของนโยบายด้านแรงงาน นโยบายด้านแรงงานท่องเที่ยง ตลอดจนการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานท่องเที่ยงในระดับจังหวัด





2 โควิด-19 สร้างทางแยกและ ความท้าทาย: *ภาวะคนว่าง งานสูง แต่แรงงานกลับมีไม่ พอในภาคท่องเที่ยว*

“ทางแยก” สำคัญของภาคแรงงานท่องเที่ยวไทยและทั่วโลก คือ **“วิกฤตโควิด-19”** ที่ลุกลามไปทั่วโลกซึ่งกระตุ้นให้ตลาดแรงงานท่องเที่ยวเกิดการเปลี่ยนแปลง โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ได้ทำการประเมินผลกระทบของโควิด-19 ต่อการจ้างงานในภาคการท่องเที่ยวและบริการพบว่า ภาคตัวแทนธุรกิจการเดินทางและธุรกิจนำเที่ยวได้รับผลกระทบมากที่สุด (โดยมีการจ้างงานลดลงประมาณร้อยละ 39.3) รองลงมา ได้แก่ การขนส่งผู้โดยสารทางทะเล (ร้อยละ 35.3) การบริการโรงแรมและที่พัก (ร้อยละ 31.8) และศิลปะและวัฒนธรรม (ร้อยละ 18.6) ตามลำดับ

ในส่วนของประเทศไทย สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ) ได้ประมาณการผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อจำนวนแรงงานในภาคบริการ พบว่า หลายธุรกิจในภาคบริการที่เกี่ยวกับการท่องเที่ยว เช่น โรงแรม ภัตตาคาร สถานบันเทิงจะยังคงไม่สามารถฟื้นตัวภายในปี 2565

ทั้งนี้การวิจัยครั้งนี้พบข้อมูลสำคัญว่า หลังโควิด-19 ไทยประสบกับจำนวนผู้ว่างงานในตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว จำนวนแรงงานลดลงร้อยละ 10 หรือกว่า 450,000 คน จากการศึกษาที่กลุ่มอุตสาหกรรมดังกล่าว จำเป็นต้องลดกำลังแรงงานลงเพื่อความอยู่รอดของธุรกิจ และบางรายได้เลิกกิจการไป โดยเฉพาะตัวแทนธุรกิจการเดินทาง ธุรกิจจذبนำเที่ยว ที่ลดลงเกือบทุกภูมิภาค โดยเฉพาะภาคใต้ และภาคกลาง ตลอดจนแรงงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายได้รับผลกระทบมากกว่าแรงงานที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่า แต่ในทางกลับกันผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยวกลับไม่สามารถแสวงหาแรงงานภาคการท่องเที่ยวทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

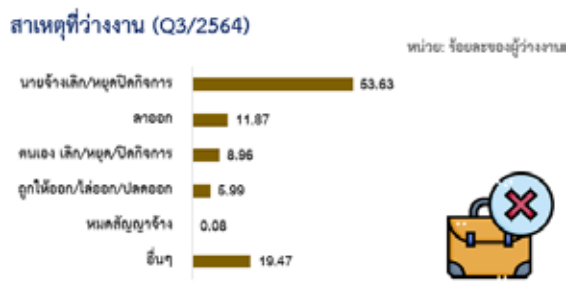
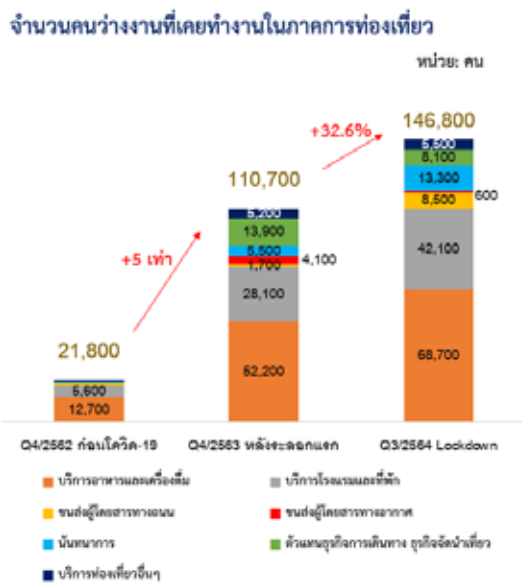
²International Labour Organization, (2021), Covid-19 and employment in the tourism sector in the Asia-Pacific region.

³ฝ่ายวิจัยนโยบายทรัพยากรมนุษย์ สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2563). ผลกระทบโควิด-19 ต่อการจ้างงานในภาคบริการของประเทศไทย.

สืบค้นจาก <https://tdri.or.th/2020/09/services-sectors-affected-by-the-covid-19/>

2.1 ทางแยกแรงงานท่องเที่ยว: ปรากฏการณ์ความไม่สมดุลของอุปทานแรงงาน (Labour Supply) และความ ต้องการในการจ้างงาน (Labour Demand)

การจัดการแรงงานภาคการท่องเที่ยวเป็น “หัวใจ” สำคัญของการจัดการแรงงานในภาคใหญ่ของประเทศ เนื่องจากแรงงานภาคการท่องเที่ยวเป็น “กระดูกสันหลังหลัก” ของประเทศที่มีความเชื่อมโยงกับห่วงโซ่มูลค่าของภาคบริการและภาคการค้าในหลากหลายมิติ รวมทั้งมีจำนวนคิดเป็นสัดส่วนที่สำคัญของแรงงานในภาคบริการ นอกจากนี้ แรงงานภาคการท่องเที่ยวยังมีจุดเด่นในเรื่อง “ทักษะที่ไม่เฉพาะเจาะจง” เช่นเดียวกับที่ความต้องการในภาคการผลิตและอุตสาหกรรมทั่วไป ดังนั้น หากเกิดวิกฤตทางเศรษฐกิจที่ส่งผลให้ภาคท่องเที่ยวถดถอย จะเกิดปรากฏการณ์ว่างงานในกลุ่มแรงงานท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น ยกตัวอย่างเช่น ในช่วงที่ประเทศไทยมีมาตรการ Lockdown เนื่องจากสถานการณ์โควิด-19 (ไตรมาส 3 ของปี 2564) มีคนว่างงานที่เคยทำงานในภาคการท่องเที่ยว จำนวน 146,800 คน โดยเป็นแรงงานในภาคบริการอาหารและเครื่องดื่มมากที่สุด (68,700 คน) รองลงมา คือ บริการโรงแรมและที่พัก (42,100 คน) นันทนาการ (13,300 คน) และขนส่งผู้โดยสารทางถนน (8,500 คน) ตามลำดับ ทั้งนี้ มีสาเหตุมาจากนายจ้างเลิก/หยุดกิจการมากที่สุด จึงทำให้แรงงานท่องเที่ยวเปลี่ยนไปทำงานในภาคอุตสาหกรรมอื่น ๆ โดยเฉพาะแรงงานนอกระบบ รวมทั้งมีการเดินทางกลับภูมิลำเนาและไม่กลับมาทำงานในภาคการท่องเที่ยวอีก ซึ่งปรากฏการณ์ดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่อภาคแรงงานในภาพรวมอีกด้วย



สถิติเกี่ยวกับการว่างงานของแรงงานภาคการท่องเที่ยวในช่วงประกาศมาตรการ Lockdown ที่มา: พิริยะ ผลพิรุฬห์ และคณะ, 2565

จากที่กล่าวข้างต้น ภาพรวมแรงงานท่องเที่ยวมีความพร้อมในการปรับตัวเพื่อถ่ายเทไปทำงานในภาคอุตสาหกรรมอื่น ๆ ได้ แต่โควิด-19 เป็น “ปัจจัยกระตุ้น” ให้ค้นพบความท้าทายฐานรากของแรงงานภาคการท่องเที่ยวอย่างชัดเจนขึ้น โดยเฉพาะความย่ำแย่ที่ว่า “ภาวะคนว่างงานสูง แต่แรงงานกลับมีไม่พอในภาคท่องเที่ยว” กล่าวคือมีอุปทานแรงงาน (Labor Supply) ที่อยู่ในภาวะว่างงาน แต่ผู้ประกอบการด้านท่องเที่ยวกลับสะท้อนความเห็นว่างงานในภาคการ

ท่องเที่ยวไม่เพียงพอต่อความต้องการในการจ้างงาน (Labor Demand) ซึ่งทางแยกของปัญหาดังกล่าว สะท้อนให้เห็นปัญหาที่ชัดเจนจากภาคท่องเที่ยวว่า **แรงงานที่มีในตลาดนั้นไม่มีทักษะและคุณภาพที่เพียงพอ** ไม่สามารถตอบโจทย์ภาคการท่องเที่ยวได้เสมอไป โดยเฉพาะการเสาะหาแรงงานที่มีทักษะเฉพาะด้าน ได้แก่ สาขานันทนาการ สาขาการโรงแรมและที่พัก ธุรกิจนำเที่ยว ในขณะที่ธุรกิจการขนส่ง และธุรกิจการขายของที่ระลึกไม่ได้ประสบกับปัญหาการขาดแคลนทักษะในส่วนนี้เท่าใดนัก

นอกจากนี้ จากงานวิจัยยังค้นพบว่า ในอนาคตผู้ประกอบการยังมีความต้องการจ้างแรงงานท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น โดยส่วนใหญ่ต้องการจ้างงานในรูปแบบไม่มีสัญญาจ้าง การจ้างแรงงานสัญชาติไทย การจ้างแรงงานมีทักษะ การจ้างแรงงานที่มีวุฒิการศึกษาไม่สูงและอายุไม่มาก รวมทั้งไม่มีการกำหนดคุณสมบัติเกี่ยวกับประสบการณ์การทำงานรายละเอียดตามรูป

การจ้างแรงงานเพิ่ม

ร้อยละสถานประกอบการที่จะจ้างแรงงานเพิ่ม **23.2%**
 ร้อยละจำนวนแรงงานที่จะจ้างเพิ่ม **9.3%**

ประเภทแรงงานที่จะจ้างเพิ่ม



สถิติเกี่ยวกับแผนงานจ้างงานแรงงานท่องเที่ยวเพิ่มขึ้นในอนาคต ที่มา: พีริยะ ผลพิรุทธิ์ และคณะ, 2565





2.2 ความท้าทายจากทางแยก **แรงงานท่องเที่ยว** หลังโควิด-19

“**ทักษะการทำงาน**” เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อการเข้าสู่ตลาดแรงงานท่องเที่ยวหลังโควิด-19 ซึ่งผู้ประกอบการมีความต้องการในการจ้างงาน (Labour Demand) “**แรงงานมีทักษะ**” จำนวนมาก ซึ่งการสร้างทักษะให้กับแรงงานท่องเที่ยวในยุควิถีใหม่ (New Normal) ถือเป็นประเด็นท้าทาย ซึ่งจากงานวิจัยพบว่า ทักษะที่ต้องมีการพัฒนาทั้ง Upskill และ Reskill มีทั้งทักษะทั่วไป และทักษะเฉพาะตำแหน่ง โดยมีรายละเอียดดังนี้



ทักษะทั่วไปต้องมีการขยายขอบเขตให้กว้างขึ้น ผู้ประกอบการต้องการให้แรงงานพัฒนาทักษะทั่วไปที่เป็นพื้นฐานของการปฏิบัติหน้าที่ด้านการท่องเที่ยว โดยต้องการให้พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษมากที่สุด รองลงมา คือ ทักษะการพัฒนาตนเอง ทักษะสังคมและการให้บริการ และทักษะภาษาที่สาม ในขณะเดียวกัน จากงานวิจัยยังค้นพบว่า ผู้ประกอบการมีแผนการจ้างแรงงานที่หนึ่งคนทำงานได้หลายงาน (Multi-Skill) มากขึ้น รวมทั้งแรงงานที่มีทัศนคติยืดหยุ่น (Flexibility Attitude) ในการทำงาน ตลอดจนมีจิตบริการ (Service Mind) ซึ่งเป็นทักษะที่ไม่สามารถสร้างให้เกิดขึ้นอย่างง่ายตายจากการเรียนรู้เฉพาะในสถาบันการศึกษา



ทักษะเฉพาะตำแหน่งก็ต้องมีความเชี่ยวชาญที่ลึกซึ้งขึ้น ผู้ประกอบการต้องการให้แรงงานพัฒนาทักษะเฉพาะตำแหน่งให้ดียิ่งขึ้นกว่าปัจจุบัน โดยเฉพาะในธุรกิจนันทนาการ ธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม และธุรกิจโรงแรมที่พัก อย่างไรก็ตาม จากงานวิจัยผู้ประกอบการได้สะท้อนมุมมองให้เห็นว่า การจัดอบรมพัฒนาทักษะแรงงานในระยะสั้นไม่มีความคุ้มค่า เนื่องจากไม่สามารถสร้างความมั่นใจได้ว่าแรงงานที่ได้รับการอบรมจนมีทักษะแล้ว อาจตัดสินใจย้ายงานหลังจากที่ได้รับการอบรม ซึ่งแนวทางของผู้ประกอบการในการลดความสำคัญต่อการอบรมนี้ อาจส่งผลให้เกิดการซ้ำเติมภาวะการที่ทักษะเฉพาะตำแหน่งยากต่อการพัฒนาได้

นอกจากนี้ งานวิจัยได้สะท้อนให้เห็นถึงสถานการณ์แรงงานท่องเที่ยวที่ “**ไม่มีความมั่นคง**” ทั้งมิติด้านอุปทานแรงงาน (Labour Supply) และความต้องการในการจ้างงาน (Labour Demand) ซึ่งมีสาเหตุหลักมาจากการที่ผู้ประกอบการ**ไม่สามารถคาดการณ์จำนวนนักท่องเที่ยว**ที่จะเดินทางมาท่องเที่ยวในแต่ละช่วงเวลา รวมถึงผลกระทบจากโควิด-19 ที่ทำให้จำนวนผู้ใช้บริการภาคท่องเที่ยวลดลง ต้นทุนในการให้บริการที่สูงขึ้น ปัญหาภาระค่าใช้จ่ายแรงงาน ตลอดจนปัญหาด้านเงินลงทุน ขณะเดียวกัน **แรงงานท่องเที่ยวมีความต้องการทำงานที่มีความมั่นคงและค่าจ้างอยู่ในระดับที่พอรับได้** ซึ่งผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยว ไม่สามารถสร้างความมั่นคงให้กับแรงงาน เนื่องจากผู้ประกอบการมีการจ้างงานในรูปแบบ Outsource และแรงงานประเภทชั่วคราวมากขึ้น เพื่อเป็นการประหยัดค่าใช้จ่าย ทั้งนี้ “**ความไม่มั่นคงจากการทำงาน**” เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของแรงงานภาคการท่องเที่ยวมากที่สุด ดังนั้น การออกแบบการจ้างงานเพื่อให้แรงงานรู้สึกมั่นคงและมีรายได้ที่พอรับได้ จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะช่วยลดการลาออกของแรงงานได้



ยิ่งไปกว่านั้น งานวิจัยยังค้นพบว่า แรงงานท่องเที่ยวมีการวางแผนลาออกในอนาคต เนื่องจากหลายสาเหตุ เช่น อาชีพที่ทำอยู่รายได้น้อยเกินไป เงินเดือน สวัสดิการ การทำงานเปลี่ยนแปลงไป อาชีพที่ทำอยู่ไม่มั่นคง และต้องการไปทำอาชีพอิสระ เป็นต้น แต่อย่างไรก็ดี **ปรากฏการณ์การลาออกครั้งใหญ่ (The Great Resignation)** จะยังไม่ได้เกิดขึ้นในตลาดแรงงานภาคการท่องเที่ยวของไทย ณ ขณะนี้

ในมิติของสถาบันการศึกษาในฐานะผู้ผลิตแรงงานท่องเที่ยวยังคงเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเรียนการสอน เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพสู่ตลาดแรงงานด้านการท่องเที่ยวและบริการ เช่น การที่ภาคการท่องเที่ยวไม่มีแผนระยะยาวด้านการผลิตแรงงานท่องเที่ยว ทำให้การออกแบบหลักสูตรไม่มีความทันสมัยและไม่สามารถตอบโจทย์รูปแบบการท่องเที่ยวยุคใหม่ ที่เปลี่ยนแปลงไปตามพลวัตโลก อาทิ การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (Wellness Tourism) การพัฒนาและสร้างมรดกทางเศรษฐกิจด้วยงานเทศกาล (Festival Economy) การท่องเที่ยวแบบคาร์บอนสุทธิเป็นศูนย์ (Carbon Neutral Tourism) อันทำให้**หลักสูตรการท่องเที่ยวไม่มีความสามารถในการแข่งขันกับหลักสูตรอื่น และต้องมีการปรับหลักสูตรบ่อยครั้ง** ตลอดจนการปรับปรุงหลักสูตรไม่มีความยืดหยุ่นตามความต้องการของตลาดแรงงาน เนื่องจากกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (มคอ.) ที่กำหนดไว้ไม่มีความยืดหยุ่นมากพอ

ในส่วนของจำนวนผู้เรียนมีจำนวนลดลงและเพิ่มขึ้นตามขนาดตลาดท่องเที่ยว แต่ในภาพรวมมีจำนวนลดลง โดยมีแนวโน้มเข้าศึกษาในหลักสูตรของมหาวิทยาลัยเอกชนมากขึ้น ยิ่งไปกว่านั้น ในช่วงวิกฤตโควิด-19 มีนักศึกษาลาออกจากสถาบันการศึกษาจำนวนมาก เนื่องจากมีปัญหาคอขวดด้านการเงิน และมีความล่าช้าของการเบิกจ่ายจากกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา (กยศ.) อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาข้อมูลบัณฑิต/นิสิต/นักศึกษาในสาขาการท่องเที่ยวในเรื่องของ “ความคาดหวังต่อโอกาสและความก้าวหน้าในสายงานด้านท่องเที่ยว” พบว่า บัณฑิตส่วนใหญ่ยังคงมีความคาดหวังสูงต่อโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพด้านการท่องเที่ยว เนื่องจากเหตุผลความต้องการทำงานอย่างอิสระ การมีกำลังทรัพย์เลี้ยงดูครอบครัว การมีรายได้ที่สูง และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น ตำแหน่งที่สูงขึ้น ทั้งนี้ เป็นสัญญาณที่ดีที่คนรุ่นใหม่ยังให้ความสำคัญกับภาคการท่องเที่ยว ซึ่งถือเป็นกำลังสำคัญของภาคการท่องเที่ยวไทยในอนาคต





3 การถอดบทเรียน *โมเดล Phuket Sandbox* และ *Samui Plus*: ผู้ประกอบการ/แรงงาน/ชุมชนได้ประโยชน์จากงานวิจัยที่สะท้อนผลกระทบอย่างเป็นรูปธรรม

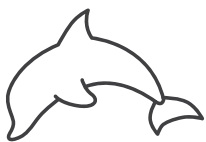
ในช่วง “สถานการณ์โควิด-19” ที่ผ่านมา “งานวิจัย” ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนและฟื้นฟูสถานการณ์การท่องเที่ยวของไทยให้ดีขึ้น ตลอดจนสร้างแนวทาง/ข้อเสนอแนะในการดำเนินธุรกิจท่องเที่ยว ผ่านกลไกการทำงานของ **สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.)** ภายใต้กองทุนส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (กองทุน ววน.) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจในการจัดทำแผนวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (แผน ววน.) จัดสรรงบประมาณ รวมทั้งกำกับ ติดตามการใช้ประโยชน์จากงานวิจัยอย่างเป็นรูปธรรม

หากย้อนกลับไปในช่วงกลางปี 2564 ไทยมีนโยบายเปิดประเทศต้อนรับนักท่องเที่ยวต่างชาติ โดยกำหนดให้ **พื้นที่ท่องเที่ยวจังหวัดภูเก็ต (Phuket Sandbox)** เป็นพื้นที่นำร่องในการเปิดรับนักท่องเที่ยวเข้าประเทศ โดยไม่ต้องกักตัว ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2564 และวันที่ 15 กรกฎาคม 2564 เปิด **พื้นที่เกาะสมุย (Samui Plus)** ซึ่งไทยเป็นประเทศแรกในเอเชียที่เปิดเมืองรับนักท่องเที่ยวต่างชาติที่ได้รับวัคซีนครบโดส อย่างไรก็ตาม การเปิดรับนักท่องเที่ยวต่างชาติในช่วงที่มีการแพร่ระบาดของโควิด-19 ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่ “**ไม่ได้เป็นไปตามธรรมชาติ**” ต้องให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการการท่องเที่ยว ภายใต้การรักษาสมดุลระหว่าง “**สุขภาพ**” กับ “**เศรษฐกิจ**” และจะต้องเป็นการบริหารการท่องเที่ยวภายใต้ “**ความไม่ปกติใหม่ (New Abnormal)**” ซึ่งต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นอย่างรอบด้าน ทั้งอุปทานการท่องเที่ยว (Tourism Supply) อุปสงค์การท่องเที่ยว (Tourism Demand) ตลอดจนผลกระทบในเชิงพื้นที่ และความต้องการของชุมชน

ด้วยเหตุผลข้างต้น ววน. จึงเล็งเห็นความสำคัญของการทำงานวิจัยเชิงพื้นที่ ที่สามารถสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสถานการณ์การท่องเที่ยว ผลกระทบ และการเปลี่ยนแปลงจากโควิด-19 ที่ส่งผลต่อธุรกิจการท่องเที่ยวทั้งในปัจจุบันและอนาคต จึงได้มีงานวิจัยภายใต้ “โครงการจัดการการท่องเที่ยวในยุคความปกติใหม่: มุมมองทางเศรษฐศาสตร์” โดยจากงานวิจัยได้ค้นพบข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ประกอบการแรงงานท่องเที่ยว ชุมชน ตลอดจนภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ในการวางแผนสำหรับปรับตัวและเตรียมความพร้อมรองรับการท่องเที่ยวในยุคความปกติใหม่ ตลอดจนสามารถนำข้อมูลไปใช้ออกแบบกิจกรรมการท่องเที่ยวและกำหนดกลยุทธ์ทางการตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) งานวิจัยสะท้อน พฤติกรรมนักท่องเที่ยวยุคความปกติใหม่ เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมแทบทุกมิติ

งานวิจัยได้มีการสำรวจกลุ่มลูกค้า หรือนักท่องเที่ยวที่เข้ามาใช้บริการกิจการภายหลัง จากที่เริ่มโครงการ “Phuket Sandbox” และ “Samui Plus” ในมิติของพฤติกรรมการใช้ บริการที่เปลี่ยนแปลงไป ตลอดจนผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมดังกล่าวที่ มีต่อธุรกิจ ซึ่งได้สะท้อนประเด็นที่น่าสนใจ ดังต่อไปนี้



โครงการ Phuket Sandbox

ผลจากการเก็บข้อมูลพบว่า นักท่องเที่ยวในจังหวัดภูเก็ตมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการท่องเที่ยวในแทบทุก มิติ เมื่อเทียบกับในอดีต โดยในด้านจำนวนเงินที่ใช้จ่าย พบว่า นักท่องเที่ยวที่มาใช้บริการในทุกประเภทธุรกิจมีการใช้ จ่ายเงินที่ลดลงทั้งหมด ด้านช่วงเวลาการใช้บริการ พบว่า ในธุรกิจนำเที่ยว ธุรกิจโรงแรมที่พัก ธุรกิจการขนส่ง ธุรกิจ จำหน่ายสินค้าและของที่ระลึก และธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม นักท่องเที่ยวมีช่วงเวลาการใช้บริการที่สั้นลง ในด้านกลุ่ม ลูกค้า พบว่า นักท่องเที่ยวที่มาใช้บริการในทุกประเภทธุรกิจมีขนาดกลุ่มที่เล็กลง หรือมีจำนวนผู้ร่วมเดินทางน้อยคน และด้านการใช้จ่ายด้วยเงินสด พบว่า นักท่องเที่ยวที่มาใช้บริการในทุกประเภทธุรกิจมีการใช้จ่ายด้วยเงินสดน้อยลง

ในขณะเดียวกันผู้ประกอบการก็ได้มีการปรับตัวในหลายด้านเพื่อให้สามารถเผชิญกับความท้าทายใหม่ๆ ที่เกิด ขึ้นในการท่องเที่ยวแบบ New Normal โดยจากการสำรวจพบว่าธุรกิจส่วนใหญ่ในทุกประเภทธุรกิจมีความพยายาม ในการสร้างความเชื่อมั่นด้านมาตรฐานการควบคุมโรคแก่นักท่องเที่ยวมากขึ้น รองลงมาเป็น การปรับกลยุทธ์ที่เน้นให้ ความสำคัญกับกลุ่มนักท่องเที่ยวชาวไทยมากขึ้นกว่าในอดีต และมีธุรกิจจำนวนไม่น้อยในกลุ่มธุรกิจโรงแรมที่พัก ธุรกิจ จำหน่ายสินค้าและของที่ระลึก ธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม และธุรกิจนำเที่ยว ที่ปรับตัวโดยการลดกำลังแรงงาน/เลิกจ้าง และลดค่าจ้าง/ค่าตอบแทนแรงงาน

โครงการ "Samui Plus"

ผลจากการเก็บข้อมูล พบว่า นักท่องเที่ยวในเกาะสมุย มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการท่องเที่ยวในแทบทุกมิติเช่นเดียวกัน ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกับ Phuket Sandbox โดยในด้านจำนวนเงินที่ใช้ จ่าย พบว่า นักท่องเที่ยวที่มาใช้บริการในทุกประเภทธุรกิจมีการใช้จ่ายเงินที่ลดลงทั้งหมด ด้านช่วงเวลาการใช้บริการ พบว่า ในธุรกิจโรงแรมที่พัก และธุรกิจจำหน่ายสินค้าและของที่ระลึก นักท่องเที่ยวมีช่วงเวลาการใช้บริการที่สั้นลง ใน ด้านกลุ่มลูกค้า พบว่า นักท่องเที่ยวที่มาใช้บริการในทุกประเภทธุรกิจมีขนาดกลุ่มที่เล็กลง หรือมีจำนวนผู้ร่วมเดินทาง น้อยคน และด้านการใช้จ่ายด้วยเงินสด พบว่า นักท่องเที่ยวที่มาใช้บริการในทุกประเภทธุรกิจมีการใช้จ่ายด้วยเงินสด น้อยลงด้วยเช่นกัน

ในขณะเดียวกัน ผู้ประกอบการก็ได้มีการปรับตัวในด้านต่าง ๆ โดยจากการสำรวจ พบว่า ธุรกิจส่วนใหญ่ใน ทุกประเภทธุรกิจมีความพยายามในการสร้างความเชื่อมั่นด้านมาตรฐานการควบคุมโรคแก่นักท่องเที่ยวมากขึ้น รองลง มาเป็นการปรับกลยุทธ์ที่เน้นให้ความสำคัญกับกลุ่มนักท่องเที่ยวชาวไทยมากขึ้นกว่าในอดีต และมีธุรกิจจำนวน ไม่น้อยในกลุ่มธุรกิจโรงแรมที่พักที่ปรับตัวโดยการลดกำลังแรงงาน/เลิกจ้าง และลดค่าจ้าง/ค่าตอบแทน แรงงาน ทั้งนี้จากการสำรวจข้อมูล สถานการณ์ในภาพรวมของทั้งสองพื้นที่ที่มีความคล้ายคลึงกัน ซึ่ง สามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลวางแผนทิศทางการพัฒนาการท่องเที่ยวและแรงงานของพื้นที่ร่วมกันต่อ ไป



2) งานวิจัยชี้ช่องทางกรมองอนาคตเชิงกลยุทธ์ (Strategic Foresight) ที่นำมาสู่ฉากทัศน์ (Scenario) ที่พึงประสงค์ของการท่องเที่ยวในยุคความปกติใหม่ของจังหวัดภูเก็ตและเกาะสมุย

งานวิจัยได้จัดทำกรมองอนาคตเชิงกลยุทธ์ (Strategic Foresight) ที่นำมาสู่ฉากทัศน์ (Scenario) ที่พึงประสงค์ของการท่องเที่ยวในยุคความปกติใหม่ของจังหวัดภูเก็ตและเกาะสมุย ผ่านการกลั่นกรองมุมมองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในแต่ละพื้นที่ จำนวน 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้ประกอบ ชุมชน และหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

จังหวัดภูเก็ต

1) กรมองอนาคตเชิงกลยุทธ์ของผู้ประกอบ จังหวัดภูเก็ตยังคงต้องเน้นการท่องเที่ยวคุณภาพที่ตอบโจทย์การท่องเที่ยวที่หลากหลาย และเน้นความประทับใจที่ให้นักท่องเที่ยวเก่ากลับมาใช้บริการ ผลกระทบโควิด-19 ทำให้ประเด็นปัญหาการท่องเที่ยวของภูเก็ตเด่นชัดขึ้น ได้แก่ (1) โครงสร้างพื้นฐาน (2) ช่องทางการนำเข้านักท่องเที่ยวที่มีความอ่อนไหวกับภาวะวิกฤต (3) ปัญหาแรงงานขาดแคลนอย่างรวดเร็ว และ (4) การบริหารจัดการการท่องเที่ยวภายใต้วิกฤตให้ได้รับผลกระทบน้อยที่สุด

2) กรมองอนาคตเชิงกลยุทธ์ของชุมชน จังหวัดภูเก็ตไม่ได้มีดีแค่ทะเล แต่ยังมีการท่องเที่ยวแบบวิถีชุมชน ซึ่งควรสร้างคุณค่าด้วยการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ โดยชุมชนต้องการนักท่องเที่ยวที่มีคุณภาพ ทั้งชาวไทยและต่างชาติที่เข้ามาอยู่ในสภาพแวดล้อมอันส่งผลดีต่อสุขภาพ และมีการรักษาทรัพยากรธรรมชาติ ที่นำไปสู่ “การท่องเที่ยวแบบยั่งยืน” นอกจากนี้ ชุมชนยังเรียกร้องให้มีการพิจารณากระดับจังหวัดภูเก็ตเป็น “เขตเศรษฐกิจพิเศษ” เพื่อให้การบริหารจัดการการท่องเที่ยวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม เนื่องจากภูเก็ตเป็นแหล่งรายได้จากการท่องเที่ยวให้กับประเทศเป็นจำนวนมาก

3) กรมองอนาคตเชิงกลยุทธ์ของหน่วยงานภาครัฐ ภูเก็ตเป็น “เมืองแห่งเทศกาลท่องเที่ยวระดับโลก” มีการจัดกิจกรรมอีเวนต์สำคัญระดับนานาชาติในพื้นที่ภูเก็ต เช่น งานแข่งขันทัวร์ฟอร์มูลาวัน (Formula 1) การแข่งขันกอล์ฟ งานแข่งขันเทนนิสโปรแกรมสำคัญของโลก และการจัดการแข่งขันกีฬาเอ็กซ์ตรีม เป็นต้น ยิ่งไปกว่านั้น ภูเก็ตจะประกาศตัวเป็นจุดหมายของการประชุม สัมมนาต่าง ๆ ในรูปแบบธุรกิจไมซ์ (MICE) ภายหลังจากที่สามารถผลักดันโครงการก่อสร้างศูนย์การประชุมขนาดใหญ่กลางใจเมืองภูเก็ตเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว

สำหรับฉากทัศน์การท่องเที่ยวของภูเก็ต สามารถแบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะ

การดำเนินการ



ระยะสั้น
1-2 ปี

ระยะแห่งการท่องเที่ยวในยุคปกติเก่า ที่ให้ความสำคัญกับการท่องเที่ยวของคนในประเทศมากขึ้น และเป็นการท่องเที่ยวในรูปแบบกลุ่มเล็ก ทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติมากขึ้น เพื่อความปลอดภัยและความคล่องตัวในการบริหารจัดการหลังวิกฤตที่ยังคงมีความเสี่ยงต่อการกลับมาของวิกฤตใหม่ แต่ภาพการท่องเที่ยวจะต้องเน้นการฟื้นฟูชื่อเสียงให้กลับมาเหมือนเดิมตามที่ได้วางแผนไว้ก่อนช่วงโควิด-19 ได้แก่ ภาพการท่องเที่ยวที่ภูเก็ตไม่ได้มีดีที่ทะเล แต่ยังมีการท่องเที่ยวแบบวิถีชุมชน

การบริหารจัดการการท่องเที่ยวในระยะสั้นจะเป็นการฟื้นฟูภาคการท่องเที่ยวอย่างเข้มข้น มีการจัดการปัญหาแรงงานที่ขาดแคลนในรูปแบบใหม่ ที่เน้นการให้แรงจูงใจกับแรงงานในการกลับเข้าทำงานในพื้นที่ และการมีระบบเพื่อช่วยเหลือแรงงานและผู้ประกอบการที่เป็นรูปแบบเฉพาะในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

ระยะ

การดำเนินการ



ระยะกลาง
3-4 ปี

ระยะแห่งการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ และเมืองแห่งเทศกาลท่องเที่ยวระดับโลก โดยผลักดันให้เกิดเป็นศูนย์กลางของการประชุมระดับนานาชาติทางด้านต่าง ๆ และอีเว้นท์การแข่งขันกีฬาประเภทกอล์ฟ รถแข่ง เทนนิส และกีฬาเอ็กซ์ตรีม **การทำงานจะมุ่งเน้นแรงงานที่มีทักษะความสามารถหลากหลาย (Multi-functional Skills) และมีทักษะการใช้เทคโนโลยี (Technical Oriented) มากขึ้น เพื่อขับเคลื่อนกิจกรรมการท่องเที่ยวของจังหวัดภูเก็ต**



ระยะยาว
5-6 ปี

ระยะแห่งการท่องเที่ยวที่มีนักท่องเที่ยวคุณภาพ ทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ โดยเป็นการท่องเที่ยวที่ปลอดภัย มีสุขภาวะที่ดี มีการรักษาสุขภาพแวดล้อม และเป็นการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดรายได้แก่ทุกกลุ่มรายได้ของคนในจังหวัด และไม่ทำลายสภาพแวดล้อม **มีการนำบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญมาจัดการเรื่องงบประมาณ การลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐาน ที่ทำให้ในระยะยาว ภูเก็ตเป็นเมืองท่องเที่ยวที่มีโครงสร้างพื้นฐานที่เป็นมาตรฐานสากล ได้รับความไว้วางใจจากประชาคมโลกในการเป็นเจ้าภาพงานระดับนานาชาติ มีระบบการจัดการสภาพแวดล้อมที่ตรวจสอบได้ รวมทั้งมีระบบการจัดการสภาพแวดล้อมที่ดีทั้งทางด้านอากาศ น้ำ ขยะและภัยธรรมชาติ**



เกาะสมุย



1) การมองอนาคตเชิงกลยุทธ์ของผู้ประกอบ เกาะสมุยเป็น**แหล่งท่องเที่ยวที่สามารถรองรับนักท่องเที่ยวทุกกลุ่มและหลากหลาย** ไม่ได้เน้นการท่องเที่ยวของกลุ่มผู้มั่งคั่งได้สูงเพียงอย่างเดียว ต้องการนักท่องเที่ยวที่เป็น Return-Tourist ที่สามารถบอกต่อถึงความสวยงามและความประทับใจจากการท่องเที่ยวเกาะสมุย ซึ่งผู้ประกอบการเห็นความเห็นว่า อยากเห็นให้คนสมุยทุกภาคส่วนเป็นเจ้าของที่ดี มีความคิดไปในทางเดียวกัน ไม่มีความขัดแย้งและข้อพิพาทระหว่างกลุ่มผลประโยชน์

2) การมองอนาคตเชิงกลยุทธ์ของชุมชน ชุมชนต้องการสร้างความรับรู้ให้แก่นักท่องเที่ยวว่า **“มาสมุย ไม่ได้แพงอย่างที่คิด”** โดยการสนับสนุน **“การท่องเที่ยวชุมชน”** ซึ่งจะสามารถปรับมุมมองนักท่องเที่ยวในเรื่องของราคาสินค้าและบริการบนเกาะสมุยได้ เนื่องจากชุมชนเห็นโอกาสการท่องเที่ยวในช่วงโควิด-19 จากการที่แรงงานในภาคการท่องเที่ยวบางส่วนปรับตัวไปทำเกษตรและประมง และเห็นช่องทางในการผลักดันให้วิถีการดำเนินชีวิตทางการเกษตรกลายเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงชุมชน โดยเน้นจุดเด่น สินค้า บริการ และกิจกรรมของแต่ละตำบลในเกาะสมุยที่แตกต่างกันในการดึงดูดนักท่องเที่ยว รวมถึงในพื้นที่เริ่มมีคนรุ่นใหม่เพิ่มที่เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของชุมชน อย่างไรก็ตาม การเปิดรับนักท่องเที่ยวยังคงต้องคำนึงถึงการป้องกันการแพร่ระบาดของโควิด-19 สำหรับอุปสรรคของชุมชน คือ ขาดความสามารถในการประชาสัมพันธ์ให้นักท่องเที่ยวรับรู้ถึงแหล่งท่องเที่ยวชุมชน ซึ่งคนในชุมชนต้องการให้ภาครัฐเข้ามาช่วยเหลือเป็นตัวกลางในการนำนักท่องเที่ยวเข้ามาในพื้นที่ และรับรู้ถึงจุดเด่นของสินค้า บริการ และกิจกรรมในชุมชน

3) การมองอนาคตเชิงกลยุทธ์ของหน่วยงานภาครัฐ กำหนดแนวทางการพัฒนาเกาะสมุยที่ค่อนข้างหลากหลาย เช่น สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด ตั้งเป้าให้เกาะสมุยเป็น **“เมืองตากอากาศระดับโลก”** ที่ต้อนรับนักท่องเที่ยวจากหลากหลายประเทศ รวมถึงการสร้างให้พื้นที่เกาะกลายเป็น **“พื้นที่การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน”** ตามแนวทางของ “BCG Model” ซึ่งเป็นการพัฒนา 3 เศรษฐกิจ คือ เศรษฐกิจชีวภาพ (Bioeconomy) เศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy)

และเศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy) ในส่วนของสำนักงานเทศบาลนครเกาะสมุยตั้งเป้าหมายให้เกาะสมุยเป็น “จุดหมายปลายทางของการท่องเที่ยวกีฬาทางน้ำ (Sports Tourism)” รวมถึงการเป็น “บ้านหลังที่สอง” ของชาวต่างชาติให้เข้ามาพักอาศัยระยะยาว ตลอดจนส่งเสริมการนำวัฒนธรรมของชุมชนมาเป็นจุดขายให้กับการท่องเที่ยวอย่างไรก็ตามทางสำนักงานเทศบาลฯ ยอมรับว่าปัญหาใหญ่ที่ทำให้ไม่สามารถไปถึงเป้าหมายดังกล่าวได้ คือ โครงสร้างพื้นฐานของเกาะที่ปัจจุบันยังมีสภาพไม่สมบูรณ์พร้อมใช้งาน อีกทั้งในช่วงที่ผ่านมามีปัญหาเรื่องความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของนักท่องเที่ยว รวมทั้งเกาะสมุยยังประสบ “ปัญหาขาดแคลนแรงงาน” ที่คนท้องถิ่นในเกาะสมุยเริ่มมีการอพยพออกนอกพื้นที่มากขึ้น และทำให้ประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ส่วนมากเป็นคนจากภูมิภาคอื่นที่เข้ามาหางาน หรือโอกาสทางธุรกิจ แต่ไม่ได้มีความผูกพันกับพื้นที่มากนัก

สำหรับฉากทัศน์การท่องเที่ยวของเกาะสมุย สามารถแบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะ	การดำเนินการ
 <p>ระยะสั้น 1-2 ปี</p>	<p>ระยะแรก คือ การสร้างความเข้าใจระหว่างคนในชุมชนและผู้ประกอบการ ที่มีความเข้าใจตรงกันว่าการท่องเที่ยวของเกาะสมุยสามารถยกระดับความอยู่ดีมีสุขของคนสมุยทุกคน ไม่ว่าจะเป็นคนในภาคการท่องเที่ยวหรือนอกภาคการท่องเที่ยว ในภาพการท่องเที่ยว 1-2 ปีนี้ สมุยมีการเปลี่ยนภาพลักษณ์การท่องเที่ยวจากกลุ่ม High-End มาสู่กลุ่มนักท่องเที่ยวที่มีความหลากหลาย มีการเปลี่ยนภาพจากเดิมเป็น “มาสมุยไม่ได้แพงอย่างที่คิด” โดยความร่วมมือของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (ททท.) และประชาสัมพันธ์จังหวัด มีการพัฒนา “การท่องเที่ยวชุมชน” แบบเร่งรัด โดยผู้ประกอบการมีการพัฒนาการท่องเที่ยวให้มีมาตรฐาน มีความสะอาด ปลอดภัย และใส่ใจในรายละเอียดที่เน้นนักท่องเที่ยวที่เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละกลุ่ม</p> <p>ในส่วนของภาพอนาคตในระยะสั้น ต้องมีการเพิ่มบุคลากรสาธารณสุขในพื้นที่เป็นการเร่งด่วนเพื่อรองรับนักท่องเที่ยวและกิจกรรมภายในสมุยหลังยุคโควิด-19 ตลอดจนต้องมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามาช่วยจัดการเรื่องการขาดแคลนแรงงานท่องเที่ยวอย่างเร่งด่วน และมีการแก้ไขปัญหาการจัดการระบบสาธารณสุขประเภคของเกาะเพื่อรองรับนักท่องเที่ยวที่จะกลับมา</p>
 <p>ระยะกลาง 3-5 ปี</p>	<p>ฉากทัศน์สำหรับการท่องเที่ยวสมุยในระยะกลางเป็นภาพของคนสมุยทุกภาคส่วนที่เป็นเจ้าภาพที่ดี มีน้ำหนึ่งใจเดียวกันในการพัฒนาการท่องเที่ยวในพื้นที่สมุย ไม่มีข้อพิพาทหรือขัดแย้งของกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ มีการดำเนินธุรกิจแบบ Blue-ocean Strategy ที่ไม่ต่อสู้หรือแย่งชิงกัน โดยภาพฝันในระยะกลางเกาะของสมุย คือ “Island of Happiness” ที่มีความโดดเด่นด้านการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (Wellness Tourism) การสันทนาการทางน้ำ และเป็น จุดหมายปลายทางของการจัดการประชุม ทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับนานาชาติ</p> <p>นอกจากนี้ ส่งเสริมให้มีการท่องเที่ยวชุมชนมากขึ้นผ่านการประชาสัมพันธ์ที่ได้รับความร่วมมือจากเครือข่ายท่องเที่ยวในเกาะสมุยที่มีภาครัฐเป็นตัวกลางโดย ททท. และจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยการท่องเที่ยวชุมชนได้รับการพัฒนาจากคนรุ่นใหม่ในพื้นที่ หรือคนรุ่นใหม่ที่ย้ายกลับภูมิลำเนาเกาะสมุย ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาขับเคลื่อนเศรษฐกิจชุมชนที่มีการใช้เทคโนโลยีและการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น</p>



ระยะยาว
5-10 ปี

ฉากทัศน์ของเกาะสมุยในระยะยาว คือ “การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน” ตามแนวทางของ BCG Model ที่เน้นการท่องเที่ยวคุณภาพในรูปแบบ “เมืองตากอากาศระดับโลก” และ “บ้านหลังที่สอง” ของชาวต่างชาติ โดยเกาะสมุยมีแหล่งท่องเที่ยวดึงดูดนักท่องเที่ยวหลากหลายระดับที่มีความต้องการการท่องเที่ยวในเชิงอนุรักษ์และการท่องเที่ยวชุมชนในรูปแบบการท่องเที่ยวสร้างประสบการณ์ (Experienced Tourism) ที่เน้นวัฒนธรรมเฉพาะของชาวสมุย

โดยในระยะยาว ภาพการท่องเที่ยวของเกาะสมุยมีการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานของเกาะที่สมบูรณ์ เพื่อรองรับการขยายตัวของการท่องเที่ยวที่ได้รับการแก้ไขจากปัญหาเรือร้างอย่างยาวนาน มีระบบเฝ้าระวังอุทกภัยและอุปทานการท่องเที่ยวด้วยเทคโนโลยี รวมทั้งมีเครือข่ายเฝ้าระวังความปลอดภัยของนักท่องเที่ยวที่ทำให้เกาะสมุยเป็นแหล่งท่องเที่ยวปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

จากที่กล่าวมาข้างต้น โดยสรุปจะเห็นได้ว่า กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของแต่ละพื้นที่ จะมีมุมมองที่เป็นทั้งประเด็นร่วมกันและประเด็นที่แตกต่างกัน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานผู้กำหนดนโยบายพัฒนาการท่องเที่ยวในยุคปกติใหม่ที่สามารถหาแนวทางในการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างสมดุลและได้รับการยอมรับจากทุกฝ่าย ซึ่งกล่าวได้ว่างานวิจัยครั้งนี้ได้สร้างแนวทางเบื้องต้นที่สามารถกำหนดทิศทางการท่องเที่ยวของจังหวัดภูเก็ตและเกาะสมุย ซึ่งรวมถึงการพัฒนาแรงงานภาคการท่องเที่ยว ทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว ซึ่งสามารถต่อยอดสำหรับการจัดทำเป็นแผนพัฒนาจังหวัดในด้านการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน และตรงกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในแต่ละกลุ่มอย่างแท้จริง

4 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ในภาพรวมของการพัฒนาตลาดแรงงานภาคการท่องเที่ยวของไทยหลังโควิด- 19 ควรมีการบูรณาการความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐบาล ผู้ประกอบการ และสถาบันการศึกษา/ภาควิชาการ เพื่อสร้างความร่วมมือในการพัฒนาองคาพยพของแรงงานภาคท่องเที่ยว ตั้งแต่การผลิตบัณฑิตด้านการท่องเที่ยว และการสร้างองค์ความรู้ทางวิชาการ การให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน การวางแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งการใช้บังคับกฎหมายและระเบียบที่เป็นประโยชน์ต่อแรงงานท่องเที่ยว โดยในส่วนของภาครัฐควรมุ่งเน้นการสร้างกลไกความร่วมมืออย่างเป็นรูปธรรมระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 5 กระทรวง ได้แก่ (1) กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา (2) กระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (3) กระทรวงแรงงาน (4) กระทรวงการต่างประเทศ และ (5) กระทรวงศึกษาธิการ ทั้งนี้ สามารถแบ่งข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเป็น 3 ระดับ ดังนี้



ระดับนโยบายภาพรวม

จากการถอดบทเรียนแรงงานท่องเที่ยวที่มีความไม่มั่นคง เพราะผู้ประกอบการมีการจ้างแบบสัญญาจ้าง Outsource มากขึ้น อันส่งผลให้แรงงานรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงานมากขึ้น รวมทั้งมีโอกาสที่จะเปลี่ยนไปเป็นแรงงานนอกระบบ (Informal Workers) มากขึ้น ซึ่งแรงงานกลุ่มนี้ถือเป็นกลุ่มที่มีความเปราะบางทั้งจาก (1) รายได้ที่ต่ำและไม่แน่นอน (2) ไม่มีสวัสดิการคุ้มครองครอบคลุมในหลายกรณี และ (3) การออมเงินน้อยและปัญหาหนี้สิน ดังนั้นภาครัฐควรพยายามสร้างแรงจูงใจ เพื่อผลักดันให้แรงงานกลุ่มนี้ รวมถึงแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอื่น ๆ ที่ไม่ได้รับสวัสดิการจากรัฐ เข้าสู่การเป็นผู้ประกันตนในมาตรา 40 ในระบบประกันสังคมให้มากขึ้น



ระดับแรงงานท่องเที่ยว



การผลิตบัณฑิต/แรงงาน (Labour Force Production)

1) กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาควรทำงานร่วมกับกระทรวงอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ในการระบุถึงคุณสมบัติบัณฑิตที่พึงประสงค์ในเชิงลึก อาทิ คุณสมบัติแรงงานที่หนึ่งคนทำงานได้หลายงาน (Multi-Skill)

2) กระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมควรเปิดกว้างในการพัฒนาหลักสูตรการท่องเที่ยว และกำหนดให้สามารถบรรจุรายวิชาใหม่ ๆ ที่ทันสมัย เพื่อรองรับรูปแบบการท่องเที่ยวยุคใหม่อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3) ในด้านของหลักสูตร ควรเพิ่มการเรียนการสอนในลักษณะ Project-based Learning (หรือ Problem-based Learning) โดยเพิ่มโอกาสให้นักศึกษาทำงานร่วมกับหน่วยงานของชุมชน และสร้างทักษะการเป็นผู้ประกอบการท่องเที่ยวต่อการพัฒนาชุมชนในมิติต่าง ๆ



การจัดจ้างและพัฒนาทักษะ (Job Matching and Skill Development)

1) การจัดตั้งกองทุนเพื่อการพัฒนาทักษะ (Skill Development Fund) ในภาคการท่องเที่ยว โดยให้อยู่ภายใต้การดูแลของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ซึ่งดำเนินการให้แตกต่างจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของกระทรวงแรงงาน ซึ่งมีจุดอ่อนคือ การคิดดอกเบี้ย (ร้อยละ 3 กับกิจการ และร้อยละ 1 จากผู้รับการฝึกอบรม) จึงส่งผลทำให้กองทุนดังกล่าวไม่เป็นที่นิยม ในขณะที่ กองทุนเพื่อการพัฒนาทักษะควรแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยการบริหารจัดการในลักษณะของการร่วมสมทบ (Co-Funding) โดยให้เอกชนเป็นผู้ริเริ่มโครงการอบรมเอง

2) กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาควรทำงานร่วมกับกระทรวงแรงงานจัดหลักสูตรอบรมสาธารณะ (Public Training) ในหลักสูตรเพื่อพัฒนาทักษะทั่วไป (General Skill)

3) กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาควรทำงานร่วมกับกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ในการเปิดรับแรงงานท่องเที่ยวมาฝึกอบรมในสถาบันการศึกษา และมีการเทียบโอนหน่วยกิตในรูปแบบของธนาคารเครดิต (Credit Banking) จากศูนย์พัฒนาวิชาการด้านตลาดการท่องเที่ยว (TAT Academy) สังกัดการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย เพื่อให้แรงงานในภาคการท่องเที่ยวได้มีคุณภาพทางการศึกษาเพิ่มมากขึ้น



การจัดการทักษะในองค์กรและการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร (Human Resource Planning)

1) กระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ควรร่วมมือกับกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา **ผลิตดัชนีชี้นำของธุรกิจท่องเที่ยว (Leading Tourism Indicators)** เพื่อภาครัฐจะได้ใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำนโยบายด้านการท่องเที่ยว ในขณะเดียวกัน ผู้ประกอบการสามารถนำข้อมูลมาใช้กำหนดกลยุทธ์การตลาด (Marketing Strategy) อาทิ การคาดการณ์จำนวนนักท่องเที่ยว ทั้งนักท่องเที่ยวชาวไทย/ต่างชาติ นักท่องเที่ยวคุณภาพ นักท่องเที่ยวที่มีกำลังซื้อสูง ตลอดจนมี **การพยากรณ์ความต้องการในการจ้างงาน (Labour Demand Forecasting)** ด้านการท่องเที่ยวอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ผู้ประกอบการจะได้รับทราบและสามารถนำไปวางแผนในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร

2) หน่วยงานภาครัฐควรออกมาตรการจูงใจทางด้านการลดหย่อนภาษีสำหรับผู้ประกอบการที่มีการจ้าง

แรงงานผู้สูงอายุ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการเลือกจ้างแรงงานเกษียณอายุ โดยให้รับผิดชอบในตำแหน่งงานที่เหมาะสม และมีการสร้างระบบการถ่ายทอดองค์ความรู้ของแรงงานเกษียณอายุกับแรงงานใหม่เพื่อเป็นการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรที่ดี



ระดับภาค/ระดับจังหวัด



หน่วยงานภาครัฐควรใช้ข้อมูลจากฐานงานวิจัยเพื่อประยุกต์ใช้ในการขับเคลื่อนและยกระดับตลาดแรงงานภาคการท่องเที่ยวสอดคล้องกับเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาภาค (2556-2570) ซึ่งแต่ละภาคมีการกำหนดเป้าหมายที่แตกต่างกัน ดังนี้ (1) ภาคเหนือ มุ่งเน้นการท่องเที่ยวและบริการสนับสนุนเศรษฐกิจสร้างสรรค์ และการกระจายรายได้สู่ชุมชน (2) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มุ่งเน้นการสร้างรายได้ให้กับชุมชน (3) ภาคกลาง มุ่งเน้นการเป็นจุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน (4) ภาคตะวันออก มุ่งเน้นการเป็นจุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวของโลกที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน (5) ภาคใต้ มุ่งเน้นการท่องเที่ยวและบริการที่มีมาตรฐานและคุณภาพสูง และ (6) ภาคใต้ชายแดน มุ่งเน้นการท่องเที่ยวที่มีมาตรฐานและสร้างรายได้ (ในแนวทางพัฒนาเมือง) ตลอดจนหน่วยงานภาครัฐควรผลักดันให้ประเด็นการพัฒนาแรงงานท่องเที่ยวได้รับการบรรจุในแผนพัฒนาจังหวัด โดยเปิดโอกาสให้ชุมชนได้มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อน และมีแนวทางการพัฒนาที่ตอบโจทย์ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่อย่างครอบคลุม



กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาควรทำงานร่วมกับกระทรวงแรงงาน หน่วยงานด้านการศึกษาทั้งในระดับอุดมศึกษาและการศึกษาในระดับจังหวัด ตลอดจนภาคชุมชน แก้ไขปัญหาด้านการขาดแคลนแรงงานท่องเที่ยวที่มีคุณภาพ และพัฒนาแรงงานให้สามารถทำงานด้านการท่องเที่ยวที่หลากหลาย เช่น การพัฒนาภาษาหลายภาษา การพัฒนาคุณภาพการบริการที่เป็นสากล การบริหารจัดการด้านบัญชี และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น นอกจากนี้ ในระยะสั้น หน่วยงานระดับจังหวัดสามารถจัดทำโครงการผ่านความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในระดับท้องถิ่น กระทรวงแรงงาน และกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม



เอกสารอ้างอิง

ปึงปอนด์ รักอานวยกิจ และคณะ. (2565). การจัดการท่องเที่ยวในยุคความปกติใหม่: มุมมองทางเศรษฐศาสตร์. หน่วยงานบริหารและจัดการทุนด้านการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (บพข.)

ฝ่ายวิจัยนโยบายทรัพยากรมนุษย์ สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2563). ผลกระทบโควิด-19 ต่อการจ้างงานในภาคบริการของประเทศไทย. สืบค้นจาก. <https://tdri.or.th/2020/09/services-sectors-affected-by-the-covid-19/>

พิริยะ ผลพิรุฬห์ และคณะ. (2565). การวิเคราะห์สถานการณ์ตลาดแรงงานภาคการท่องเที่ยวไทยหลังยุคโควิด-19. หน่วยงานบริหารและจัดการทุนด้านการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (บพข.)

International Labour Organization. (2021). Covid-19 and employment in the tourism sector in the Asia-Pacific region.



ที่ปรึกษา

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.)
 ศส. ดร.บัทมาวดี ไชยบุญกุล ผู้อำนวยการ สกสว.
 หน่วยบริหารและจัดการทุนด้านการเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน
 ของประเทศ (บพข.)
 ศส. ดร.สิริ ชัยเสรี ผู้อำนวยการ บพข.
 ศส. ดร.ธงชัย สุวรรณสิชฌน์ รองผู้อำนวยการ บพข.

ที่มาของข้อมูล

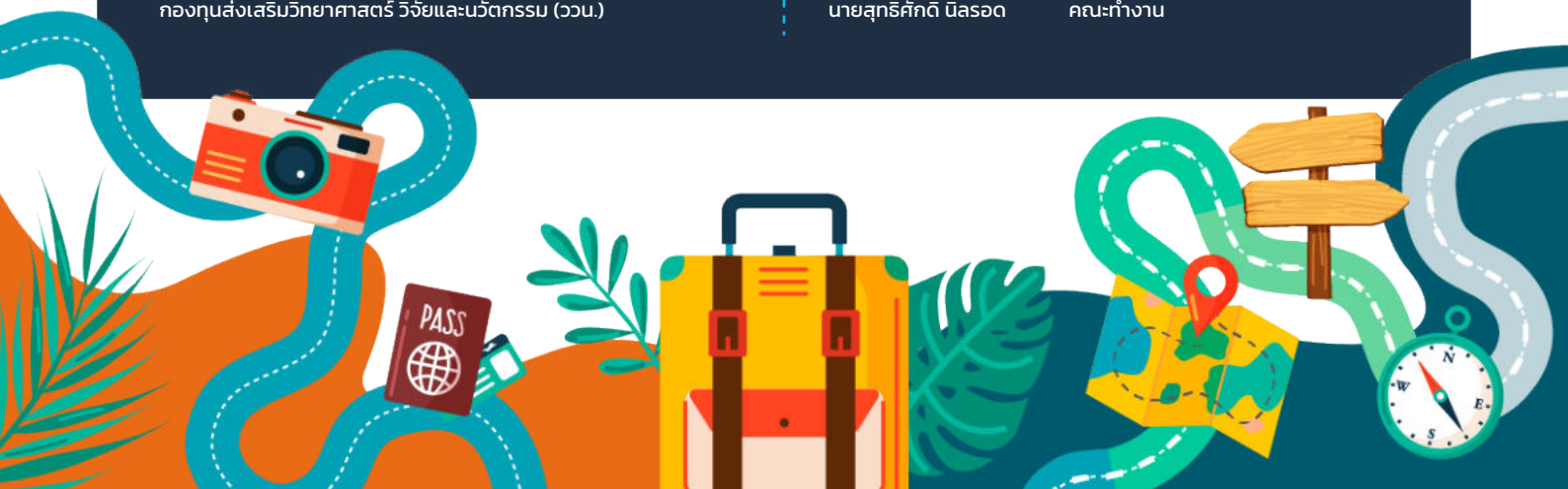
โครงการการวิเคราะห์สถานการณ์ตลาดแรงงานภาคการท่องเที่ยวไทย
 หลังโควิด 19
 นักวิจัยผู้ให้ข้อมูลโครงการ ศ. ดร.พีริยะ พลพิรุฬห์
 โครงการการจัดการท่องเที่ยวในยุคความปกติใหม่: มุมมองทางเศรษฐศาสตร์
 นักวิจัยผู้ให้ข้อมูลโครงการ ศ. ดร.ปังปอนด์ รักอำนวยกิจ
 สนับสนุนทุนวิจัย แผนงานท่องเที่ยวและเศรษฐกิจสร้างสรรค์ หน่วยบริหาร
 และจัดการทุนด้านการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (บพข.)
 สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.)
 กองทุนส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (ววน.)

รวบรวมและสรุปประเด็น

คณะทำงานหน่วยบูรณาการเชิงประเด็นยุทธศาสตร์ ววน. ด้านการท่องเที่ยว
 และเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (SAT Tourism) สกสว.
 ผศ. สุภาวดี โพธิยะราช ผู้เชี่ยวชาญอาวุโส สกสว.
 ประธานอนุกรรมการแผนงานกลุ่มการท่องเที่ยว
 และเศรษฐกิจสร้างสรรค์ บพข.
 และประธานคณะทำงาน SAT Tourism
 ดร.ฉัตรฉวี คงดี ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หน่วยข้อมูล
 และสำนักงานผู้อำนวยการ สกสว.
 คณะอนุกรรมการแผนงานกลุ่มการท่องเที่ยว
 และเศรษฐกิจสร้างสรรค์ บพข.
 และคณะทำงาน SAT Tourism

สำนักประสานงานโครงการพัฒนาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว และเศรษฐกิจสร้างสรรค์

ผศ. อนพัทธ์ หอนงค์ ผู้ประสานงานการพัฒนาอุตสาหกรรม
 การท่องเที่ยวและเศรษฐกิจสร้างสรรค์
 ศส. ดร.สุนิศา อรุณพิพัฒน์ ทีมวิชาการ
 ดร.นาวัน วิริยะเอี่ยมพิกุล ทีมวิชาการ
 นายสุทธิศักดิ์ นิลรอด คณะทำงาน





ทางแยก แรงงานท่องเที่ยว หลังโควิด-19
ทางออกการพัฒนาแบบบูรณาการ

- UWB. POLICY BRIEF -